

## Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

### Travail de nuit d'une salariée enceinte

Une salariée enceinte qui est reconnue travailleur de nuit peut être affectée sur un poste de jour pour protéger sa santé et celle de son futur enfant. Quelle est la procédure à suivre par la salariée et quelles en sont les conséquences ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Un travailleur de nuit est un salarié qui accomplit :

Au moins **2 fois par semaine**, selon son horaire de travail habituel, **au moins 3 heures de travail de nuit**

Ou **270 heures de nuit** sur une période de référence de **12 mois continus**.

Un accord collectif peut prévoir des conditions de travail de nuit différentes.

La procédure diffère selon que ce soit la **salariée** ou le **médecin de travail** qui en font la demande.

### Conditions de travail dans le secteur privé

#### Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

#### Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

### Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Une salariée **enceinte** reconnue **travailleur de nuit** peut demander à son employeur à être **affectée** à un poste de **jour à tout moment** de sa grossesse.

La salariée qui a **accouché** bénéficie des mêmes dispositions pendant la **période postnatale du congé de maternité** lorsqu'elle **renonce** à celui-ci.

**Quelle procédure la salariée enceinte doit-elle respecter pour demander à ne plus travailler de nuit ?**

La salariée doit justifier **médicalement** de sa grossesse. Elle doit transmettre à l'employeur un certificat médical précisant qu'elle est enceinte.

Il n'y a **pas** de procédure légale **imposée** pour demander ce changement d'affectation. Il est toutefois **préférable** de le faire par **écrit**.

**Pendant combien de temps la salariée enceinte peut-elle être affectée à un poste de jour ?**

La salariée peut être affectée sur le poste de jour pendant la **durée** de sa **grossesse** et pendant la (période qui suit l'accouchement).

À la fin de cette affectation, la salariée doit **retrouver** son poste **initial**.

#### À savoir

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible **uniquement** si elle a **donné** son accord.

**La rémunération d'une salariée enceinte travaillant de nuit est-elle modifiée lors d'une affectation à un poste de jour ?**

Le changement d'affectation sur un poste de jour de la femme enceinte ou ayant accouché n'entraîne **aucune diminution** de sa rémunération.

**Que se passe-t-il si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer une autre affectation à la salariée enceinte ?**

Si l'employeur est dans l'**impossibilité** de proposer à la salariée un **autre poste**, il doit l'**informer** par **écrit** ainsi que le médecin du travail. Cette information doit **préciser** les motifs qui **empêchent** son reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une **garantie de rémunération**.

Cette garantie de rémunération est composée :

d'allocations journalières versées par la CPAM

et d'un complément à la charge de l'employeur, qui peut varier selon la convention collective applicable dans l'entreprise.

Il est possible d'estimer le montant prévisionnel des indemnités journalières avec un simulateur :

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité

#### À savoir

La garantie de rémunération ne **s'applique pas** aux salariés travaillant à domicile, aux salariés **saisonniers**, **intermittents** et aux salariés **temporaires**.

La salariée enceinte peut, **à tout moment** de sa grossesse, **demande** à consulter le médecin du travail.

**Quelle procédure le médecin du travail doit-il respecter si le poste est incompatible avec l'état de santé de la salariée enceinte ?**

Le médecin du travail doit **constater par écrit** que le poste est incompatible avec l'**état de santé** de la salariée.

**Pendant combien de temps la salariée enceinte peut-elle être affectée sur un poste de jour ?**

La salariée est affectée sur le poste de jour pendant la **durée** de sa **grossesse**.

Cette période peut être **prolongée** pendant la période postnatale du congé de maternité lorsqu'elle **renonce** à celui-ci.

Si le médecin du travail le juge **nécessaire**, la période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être **prolongée** d'un mois à compter du **retour du congé postnatal**.

À la fin de cette affectation, la salariée doit **retrouver** son poste **initial**.

#### À savoir

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible uniquement si elle a **donné** son accord.

**La rémunération d'une salariée enceinte travaillant de nuit est-elle modifiée lors d'une affectation à un poste de jour ?**

Le changement d'affectation sur le poste de jour de la femme enceinte ou ayant accouché n'entraîne **aucune diminution** de sa rémunération.

**Que se passe-t-il si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer une autre affectation à la salariée enceinte ?**

Si l'employeur est dans l'**impossibilité** de proposer à la salariée un **autre poste**, il doit l'**informer** par **écrit** ainsi que le médecin du travail. Cette information doit **préciser** les motifs qui **empêchent** son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une **garantie de rémunération**.

Cette garantie de rémunération est composée :

d'allocations journalières versées par la CPAM

et d'un complément à la charge de l'employeur, qui peut varier selon la convention collective applicable dans l'entreprise.

Il est possible d'estimer le montant prévisionnel des indemnités journalières avec un simulateur :

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité

#### À savoir

La garantie de rémunération ne **s'applique pas** aux salariés travaillant à domicile, aux salariés **saisonniers**, **intermittents** et aux salariés **temporaires**.

**Questions –  
Réponses**

- Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?
- Une salariée a-t-elle droit à des absences liées à sa grossesse ?
- Une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Services en  
ligne**

- [Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité](#)  
Simulateur

**Et aussi...**

**Textes de  
référence**

- [Code du travail : articles L1225-9 à L1225-11](#)  
Travail de nuit pendant la grossesse et le congé postnatal de la salariée



*Luberon Monts de Vaucluse*

*Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00*

*Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon*

*Tél. : [04 90 78 82 30](tel:0490788230)*