

# Une salariée enceinte travaillant de nuit peut-elle demander à être affectée à un poste de jour ?

## Réponse courte

Oui, la salariée enceinte travaillant de nuit peut demander un transfert à un poste de jour. L'art. L.333-1 prévoit qu'elle ne peut être tenue de travailler de nuit entre **22 heures et 6 heures** si le médecin du travail le juge nécessaire. La procédure débute par **lettre recommandée** à l'employeur, qui saisit le médecin du travail sous 8 jours. Celui-ci dispose de **15 jours** pour rendre son avis.

Si favorable, l'employeur transfère la salariée à un poste de jour avec **maintien intégral du salaire antérieur**, majorations de nuit incluses. La différence est avancée par l'employeur pour le compte de l'assurance maladie-maternité. Sans poste de jour disponible, une dispense de travail est accordée. L'avis est contestable sous 15 jours auprès de la Direction de la santé.

## Définition

Le transfert d'un poste de nuit à un poste de jour pour une salariée enceinte est un droit conditionnel lié à la **protection de la maternité**. Il repose sur l'avis du **médecin du travail** et garantit le maintien du **salaire antérieur**, la différence étant prise en charge par l'assurance maladie-maternité. Ce droit s'applique également aux femmes allaitantes jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

## Questions fréquentes

### Combien de temps a le médecin du travail pour rendre son avis ?

Le médecin du travail dispose de 15 jours à compter de la saisine par l'employeur pour rendre son avis. L'employeur lui-même doit saisir le médecin sous 8 jours après réception de la lettre recommandée de la salariée enceinte ou allaitante.

### La protection de transfert s'applique-t-elle aussi aux femmes allaitantes ?

Oui, la protection est applicable aux femmes allaitantes jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. La même procédure de demande par lettre recommandée et d'avis du médecin du travail s'applique pour obtenir un transfert à un poste de jour.

### La signature de l'employeur peut-elle remplacer la lettre recommandée ?

Oui, la signature de l'employeur sur le double de la demande vaut accusé de réception et constitue une alternative à l'envoi par lettre recommandée. Cette modalité simplifiée facilite la procédure tout en préservant la traçabilité de la demande.

### Le salaire est-il maintenu après transfert à un poste de jour ?

Oui, le salaire antérieur est intégralement maintenu, majorations de nuit incluses. La différence entre le poste de nuit et le poste de jour est avancée par l'employeur pour le compte de l'assurance maladie-maternité, sans perte financière pour la salariée.

### Une salariée enceinte travaillant de nuit peut-elle demander un poste de jour ?

Oui, l'art. L. 333-1 permet à la salariée enceinte de demander un transfert si le médecin du travail le juge nécessaire. La procédure débute par lettre recommandée à l'employeur, qui saisit le médecin du travail sous 8 jours pour avis.

## Conditions d'exercice

Le transfert à un poste de jour est encadré par des conditions précises.

Condition	Détail
<b>Initiative</b>	La salariée enceinte ou allaitante adresse une demande par lettre recommandée
<b>Avis médical favorable</b>	Le médecin du travail confirme la nécessité du transfert pour la sécurité ou la santé
<b>Poste de jour disponible</b>	L'employeur identifie un poste de jour compatible
<b>Maintien du salaire</b>	Salaire antérieur intégralement maintenu, y compris majorations de nuit
<b>Extension allaitantes</b>	Protection applicable jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant

## Modalités pratiques

La procédure suit un calendrier précis fixé par la loi.

Étape	Délai / Détail
<b>Envoi de la demande</b>	Lettre recommandée de la salariée à l'employeur
<b>Saisine du médecin</b>	8 jours à compter de la réception de la lettre
<b>Avis du médecin</b>	15 jours à compter de la saisine
<b>Transfert effectif</b>	Immédiat après avis favorable
<b>Maintien financier</b>	Employeur avance la différence pour le compte de l'assurance maladie-maternité

## Pratiques et recommandations

**Accuser réception de la demande** par écrit dès sa réception sécurise la preuve du respect du délai de 8 jours pour saisir le médecin du travail.

**Identifier les postes de jour compatibles** en amont pour les salariées enceintes travaillant en équipes de nuit prépare un transfert rapide.

**Vérifier le calcul du maintien de salaire** avec le service paie garantit que la rémunération antérieure, majorations incluses, est bien maintenue.

**Informar la salariée** de son droit au transfert dès la déclaration de grossesse témoigne d'une gestion proactive de la protection de la maternité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.333-1</u></b>	Interdiction conditionnelle du travail de nuit pour les femmes enceintes et allaitantes
<b>Art. <u>L.333-2</u></b>	Procédure de demande et délais (8 jours / 15 jours)
<b>Art. <u>L.333-3</u></b>	Transfert à un poste de jour avec maintien du salaire
<b>Art. <u>L.333-4</u></b>	Dispense de travail si transfert impossible
<b>Art. <u>L.335-1</u></b>	Contestation de l'avis du médecin du travail

La signature de l'employeur sur le double de la demande vaut accusé de réception et constitue une alternative à l'envoi par lettre recommandée. La différence de revenu entre le poste de nuit et le poste de jour est avancée par l'employeur pour le compte de l'assurance maladie-maternité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.