

# 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.

## 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
Envoi de la demande	Lettre recommandée de la salariée à l'employeur
Saisine du médecin	8 jours à compter de la réception de la lettre
Avis du médecin	15 jours à compter de la saisine
Transfert effectif	Immédiat après avis favorable
Maintien financier	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.

**Informé 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
Art. <a href="#">L.333-1</a>	Interdiction conditionnelle du travail de nuit pour les femmes enceintes et allaitantes
Art. <a href="#">L.333-2</a>	Procédure de demande et délais (8 jours / 15 jours)
Art. <a href="#">L.333-3</a>	Transfert à un poste de jour avec maintien du salaire
Art. <a href="#">L.333-4</a>	Dispense de travail si transfert impossible
Art. <a href="#">L.335-1</a>	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.