

## Article L1225-9 du Code du travail

Date de mise à jour : 20 Janvier 2023

### Notre analyse

Une femme enceinte habituellement affectée à un poste de travail de nuit peut demander à être affectée à un poste de jour dès lors que sa grossesse est médicalement constatée. Cette affectation peut durer jusqu'à la fin de son congé post-natal.

Le médecin du travail peut également demander cette affectation à un poste de jour s'il estime qu'un poste de nuit n'est pas compatible avec l'état de la salariée enceinte. Cette affectation peut être prolongée jusqu'à un mois après le congé post natal. Si cette affectation entraîne un changement d'établissement d'exercice du travail, la salariée enceinte doit donner son accord.

Le passage d'un poste de nuit à un poste de jour dans le cadre de ce changement temporaire d'affectation pour une femme enceinte ne peut pas entraîner une baisse de la rémunération de la salariée.

## Article L1225-9 du Code du travail

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

### Des outils utiles à la mise en oeuvre



Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ?

Cliquez ici pour accéder à cet outil