

Extrait du Association SAMBA

<http://www.association-samba.org>

Droit du travail

Travail de nuit et grossesse

- Outils et références professionnels - Textes officiels - Textes législatifs et circulaires -



Date de mise en ligne : jeudi 20 septembre 2007

Association SAMBA

.... Une femme salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant la nuit, doit, sur sa demande ou celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit pas conduire à une baisse de rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération....

Art. L. 122-25-1-1

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L.213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L.122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, 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 lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi no 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1.

Article L213-2

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 10 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 17 I, IV Journal Officiel du 10 mai 2001)

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- 1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 213-1-1 ;
- 2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 213-1-1.

Travail de nuit et grossesse

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés.