



## JURIDIQUE

### Connaissance de l'état de grossesse de sa salariée en période d'essai

Pour rappel : pendant sa vie professionnelle et particulièrement en cas de grossesse, la femme bénéficie de dispositions protectrices sur des fondements constitutionnel, international et européen. Mais ces protections ne doivent pas faire obstacle aux dispositions du droit commun du travail et notamment sur la liberté de rupture du contrat de la part du salarié et de l'employeur.

En l'espèce, un contrat de travail prévoyait une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois. Avant la fin du renouvellement, la salariée informe son employeur de sa grossesse. Quelques semaines plus tard, ce dernier lui notifie la rupture de sa période d'essai.

Au vu de cette décision, la salariée saisit le Conseil des Prud'hommes au motif d'une discrimination.

Le Conseil la déboute de l'ensemble de ses demandes.

Elle fait appel et les juges du fond rappellent que l'employeur n'a pas à justifier les raisons de la rupture d'une période d'essai et que la salariée ne démontre pas l'existence d'une discrimination.

La salariée forme un pourvoi en cassation et elle soutient que la rupture intervenue après que l'employeur a eu connaissance de sa grossesse constitue un fait précis de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination, renversant la charge de la preuve sur l'employeur. La Cour de cassation doit se prononcer sur le fait que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse de la salariée l'oblige à justifier des raisons pour lesquelles il a mis fin à la période d'essai.

Pour la Cour de cassation et selon les dispositions des articles L1225-1 et L 1225-3 du code du travail, dès lors que l'employeur est informé de l'état de grossesse d'une salariée, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec cet état.

À défaut pour l'employeur de démontrer que la rupture de la période d'essai est étrangère à la grossesse, la sanction encourue est la nullité de la rupture, fondée non sur l'article L. 1235-3-1 du code du travail, mais sur le principe d'interdiction des discriminations. La salariée peut



# FLASH INFO

## FNAIM GRAND PARIS

alors solliciter sa réintégration dans l'entreprise, assortie d'une indemnité d'éviction correspondant aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre la rupture et sa réintégration.

Ce qu'il faut retenir :

*Cet arrêt renforce la protection de la grossesse et de la maternité pendant la période d'essai, mais il ne remet pas en cause la distinction entre la rupture de la période d'essai et le licenciement. L'employeur conçoit la possibilité de rompre la période d'essai d'une salariée enceinte pour un motif autre que la faute grave, à condition que ce motif soit étranger à l'état de grossesse, tel que notamment l'insuffisance des compétences professionnelles.*

- *Cass, soc, 25 mars 2026, n°24-14.788*