



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° V2414788	3 juillet 2025	SO	
Décision attaquée : 10 janvier 2024 de la cour d'appel de Paris			

Mme [G] [W] C/ l'association Française de normalisation	
rapporteur : Emilie Pecqueur	RAPPORT

Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	MU B2
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation restreinte en l'état ☐ formation de section

	☐ option possible : formation restreinte ou de section
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☐ Oui ☒ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ un projet d'arrêt avec variante

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [W] a été engagée en qualité de chef de projet en normalisation, niveau VII, Position PII, indice 100 de la grille du Groupe Afnor, statut Cadre par l'association Française de normalisation le 3 juillet 2017.

Le contrat de travail stipulait une période d'essai de quatre mois, renouvelable une fois pour une durée maximale de deux mois.

Par lettre remise en mains propres le 27 octobre suivant, la salariée a été informée du renouvellement de sa période d'essai jusqu'au 23 janvier 2018 inclus, compte tenu de la prise en considération d'une période de congés.

Le 28 novembre 2017, la salariée a déclaré à son employeur son état de grossesse gémellaire.

La période d'essai a été rompu à l'initiative de l'employeur par courrier en date du 16 janvier 2018.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail estimant avoir été victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse.

Par jugement du 14 janvier 2021, le conseil de prud'hommes de Bobigny a débouté les parties de l'ensemble de leurs demandes respectives.

Par arrêt du 10 janvier 2024, la cour d'appel de Paris a, entre autres dispositions, confirmé le jugement.

Le pourvoi :

Déclaration de pourvoi de la salariée : 6 mai 2024

Mémoire ampliatif : 6 septembre 2024 (*art. 700 : 4 000 euros*)

Mémoire en défense : 6 novembre 2024 (*art. 700 : 3 000 euros*)

La procédure paraît régulière.

2 - Exposé du moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes par un **moyen unique**, articulé en **deux branches**, par lesquelles il est soutenu :

1 °/ que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ; qu'il incombe à

l'employeur de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision ; que le doute profite à la salariée ; *que le fait même du prononcé de la rupture de la période d'essai après que l'employeur a eu connaissance de la grossesse doit être considéré comme un fait précis laissant supposer l'existence d'une discrimination, à charge pour l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ; qu'en rejetant les demandes de Madame [W] aux motifs que cette dernière n'établirait « aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » (arrêt p. 6 pénultième alinéa), quand elle constatait que la rupture de la période d'essai a été prononcée le 16 janvier 2018 après que l'employeur a été informé de sa grossesse gémellaire le 28 novembre 2017 (arrêt p. 2 al. 7 et 8), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1132-1, L. 1134-1, L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail ;

2° / que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ; que dès lors que la salariée présente des éléments de faits précis susceptibles d'être discriminatoires, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en l'espèce, il est constant que Madame [W], outre le fait que la rupture a été prononcée après que son employeur a eu connaissance de son état de grossesse, a présenté des éléments de faits précis consistant notamment en l'immixtion soudaine de Monsieur [U] dans sa gestion et son suivi à la place de sa supérieure hiérarchique directe justifiée par divers reproches de Monsieur [U] (échange de mails du 2 décembre 2017), la variation des motifs allégués pour rompre la période d'essai (entretiens informels des 11 et 15 janvier ; mail du 17 janvier 2018 de Monsieur [U]) ; *qu'en rejetant chacun de ces faits aux motifs qu'ils sont insuffisants pour établir la discrimination et que l'employeur n'a pas à justifier des raisons pour lesquelles il met fin à une période d'essai, quand il appartenait à l'employeur, dès lors que les faits eux-mêmes étaient établis, de justifier qu'ils étaient étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a renversé la charge de la preuve et violé les articles L.1132-1, L. 1134-1, L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail.*

3 - Proposition(s) de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

SECONDE BRANCHE DU MOYEN : le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel ne s'est pas fondé sur l'insuffisance des faits invoqués pour démontrer la discrimination mais a souverainement estimé que ni l'immixtion soudaine de l'employeur dans la gestion de la salariée ni le reproche de faits étrangers à ses fonctions n'étaient matériellement établies et a retenu que l'évocation de plusieurs raisons justifiant la rupture de la période d'essai était possible, faisant ainsi ressortir que ce seul élément n'était pas de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination.

En effet, s'agissant de la preuve de la discrimination, la jurisprudence retient qu'il appartient aux juges du fond : (Soc., 26 avril 2000, pourvoi n° 98-42.643, Bull. 2000, V, n° 151; Soc. 29 juin 2011, n° 10-14.067 et n° 10-15.792, Bull. 2011, V, n° 166).

1 °) d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié ;

2°) d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ;

3°) dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'appréciation par les juges du fond de la matérialité des éléments de fait fondant la demande au titre de la discrimination est souveraine (Soc. 17 nov. 2015, n° 14-14.839, Soc. 23 novembre 2016, n° 1517496).

La Cour de cassation exerce un contrôle léger sur la déduction opérée par les juges du fond à partir des faits établis (Soc. 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.988, Bull. n° 166). Elle contrôle ainsi que les juges du fond ont pu déduire de leurs constatations que le salarié présentait des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination (Soc. 9 mai 2018 n° 16-22.263), ou, au contraire, qu'il ne présentait pas de faits laissant supposer une discrimination (Soc. 3 avril 2019 n° 17-28.888).

En revanche, l'appréciation de l'existence d'éléments objectifs et étrangers à toute discrimination est souveraine (Soc. 18 janvier 2011, 09-68163; Soc. 13 janvier 2016, n° 14-26050 ; Soc. 2 juin 2017, n° 16-10.755).

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Régime probatoire de la discrimination à raison de l'état de grossesse en cas de rupture de la période d'essai d'une femme enceinte.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

► sur les principes applicables à la rupture de la période d'essai

Selon l'article L. 1221-20 du code du travail, La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

L'article L 1231-1 du Code du travail exclut la période d'essai du champ d'application des règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée. La rupture de la période d'essai peut donc avoir lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié sans motif ni procédure.

L'employeur peut ainsi rompre le contrat de travail pendant la période d'essai sans donner de motifs (voir, par ex : Soc., 13 novembre 1985, pourvoi n° [84-41.104](#), Bulletin 1985 IV n° 526 ; Soc., 12 janvier 1993, pourvoi n° [88-44.572](#) , Bulletin 1993 V n° 3). Cette absence de motifs ne suffit pas à caractériser la légèreté blâmable justifiant l'allocation de dommages-intérêts au salarié (Cass. soc. 3 mars 1993 n° 89-40.36) et c'est au salarié de justifier du caractère fautif de la rupture (Soc., 25 mars 1985, pourvoi n° [83-44.938](#), Bulletin 1985 V n° 202) .

La chambre sociale a jugé que les règles relatives l'interdiction des discriminations s'appliquaient à la rupture de la période d'essai (Soc., 16 février 2005, pourvoi n° [02-43.402](#) , Bull. 2005, V, n° 52) . Toutefois, les dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai, de sorte que la nullité de la rupture de l'essai n'ouvre pas droit à l'indemnité pour nullité du licenciement, les juges du fond appréciant souverainement le préjudice causé au salarié

(Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-31.754), ni aux indemnités de rupture (Cass. soc. 12-9-2018 n° 16-26.333, publié).

S'agissant plus particulièrement des femmes enceintes, la chambre sociale a jugé que la règle interdisant la rupture du contrat de travail pendant les périodes de protection ne s'appliquent pas à la rupture de la période d'essai de sorte que la salariée ne peut se prévaloir de la nullité de la rupture en cas d'information de son état de grossesse donnée à l'employeur postérieurement à son prononcé.

Soc., 2 février 1983, pourvoi n° 79-41.754, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale n° 74

Il résulte de la combinaison de l'article L 122-25 du Code du travail [devenu l'article L. 1225-39], qui interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai, et de l'article L 122-25-2 dudit code qui interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail d'une femme enceinte sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé et, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse, de maintenir le contrat, que les dispositions de l'article L 122-25-2 ne sont pas applicables en période d'essai..

Solution confirmée par Soc., 8 novembre 1983, pourvoi n° [81-41.785](#), Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale N° 546

et par : Soc., 21 décembre 2006, pourvoi n° [05-44.806](#) , Bull. 2006, V, n° 415

Les dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail [devenu l'article L. 1225-39] relatives à l'annulation du licenciement d'une salariée en état de grossesse en cas de connaissance postérieure par l'employeur de cet état ne sont pas applicables à la rupture en période d'essai.

► éléments de droit de l'Union sur la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes :

L'article 10 de la directive 92/85/CEE du conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées, ou allaitantes au travail dispose que :

« En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

1°/ Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ;

2°/ lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ;

3°/ les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »

Dans son arrêt du 14 juillet 1994 (C 32/93, Carole Louise Webb contre EMO Air Cargo (UK) Ltd.), la cour de justice des communautés européennes expose en point 21 et 22 la finalité et l'étendue de cette protection :

« 21. C'est en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur communautaire a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses

enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO L 348, p. 1), prévu ultérieurement **une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité** .

22. Il doit encore être souligné que l'article 10 de la directive 92/85 n'a prévu **aucune exception ou dérogation à l'interdiction de licenciement de la femme enceinte pendant cette période, sauf dans les cas d'exception non liés à l'état de l'intéressée** . »

La Cour de justice des Communautés européennes a également jugé que les dispositions de l'article 10 s'appliquaient également au «licenciement» en cours de contrat de travail à durée déterminée. (Cour de justice des Communautés européennes ; 4 octobre 2001 ; C-109/00, arrêt Tele Danmark) .

► Sur le régime probatoire du caractère discriminatoire de la rupture de la période d'essai d'une femme enceinte

L'article L. 1132 du code du travail inclut au titre de la protection générale contre la discrimination, l'interdiction de prendre en compte la situation de famille ou l'état de grossesse.

Le régime probatoire ainsi que les contrôles exercés par la Cour de cassation ont été rappelés en p. 4 du présent rapport.

L'article L. 1225-1 du code du travail, qui porte spécialement sur la protection en cas de grossesse ou de maternité dispose :

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

L'article L. 1225-3 du même code précise, quant au régime probatoire en cas de litige sur ces points :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, **l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision** .

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Cet article est issu de la loi n° 93/121 du 27 janvier 1993, portant diverses mesures d'ordre social. Le rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence portant diverses mesures d'ordre social, par M. Seillier expose simplement que «Cette disposition est reprise des formulations concernant l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et notamment les dispositions récentes sur l'abus d'autorité en matière sexuelle.»

Faut-il déduire de ce texte que la rupture de la période d'essai d'une femme enceinte, dès lors que l'employeur est informé de l'état de grossesse, suffit à faire présumer une discrimination ?

Le rapporteur n'a pas trouvé d'arrêt de la Cour de cassation ayant statué sur cette question.

Des cours d'appel retiennent cette interprétation :

Cour d'appel de Paris, 23 octobre 2024, N° RG 21/09960 :

En l'espèce, la salariée verse aux débats le courriel qu'elle a adressé le 25 janvier 2019 à M. [B], président du CDNA, par lequel elle l'informait de son état de grossesse. Dans la mesure où la rupture de la période d'essai a été notifiée par l'employeur par lettre du 5 février 2019, il est ainsi établi que celui-ci avait connaissance de la grossesse de l'appelante avant de rompre la période d'essai. Ceci suffit à laisser supposer l'existence d'une discrimination de la salariée en raison de sa grossesse. Il incombe dès lors au CDNA de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cour d'appel de Douai, 18 octobre 2024, n° RG 21/00285

La salariée démontre ainsi que l'employeur avait connaissance de son état de grossesse.

En application du régime probatoire spécifique prévu par l'article L.1225-3 du code du travail, plus strict que celui appliqué aux autres cas de discriminations, il appartient à l'employeur de justifier par des éléments objectifs que la rupture du contrat est liée aux qualités professionnelles insuffisantes de la salariée.

Or l'employeur n'apporte aucun élément de nature à justifier les raisons pour lesquelles il a été mis fin à la période d'essai de la salariée se contentant d'affirmer péremptoirement que l'essai n'a pas été concluant.

Cour d'appel de Metz, 10 octobre 2023, RG n° 18/00903

L'employeur qui rompt le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse durant la période d'essai doit en cas de contentieux être en mesure de démontrer, par des éléments objectifs, que la rupture est justifiée par les qualités professionnelles insuffisantes de la salariée et non par son état de grossesse. Dans le cas contraire ou si ces éléments sont insuffisants pour convaincre les juges prud'homaux que la rupture n'était aucunement motivée par la grossesse, la rupture est considérée comme intervenue en raison de l'état de grossesse de la salariée.

Cour d'appel de Versailles, 7 novembre 2017, RG n° 14/00763

De ce qui précède, il résulte que l'employeur peut résilier le contrat à l'essai pour un motif exclusif de l'état de grossesse sous réserve d'en justifier, à défaut la résiliation injustifiée peut être sanctionnée comme abusive par l'octroi de dommages et intérêts sans pour autant entraîner sa nullité.

Les appelantes font valoir que la décision de rupture de la période d'essai a été dictée par l'insuffisance professionnelle de la salariée.

(...)

Dans ces circonstances, il existe un doute sur un possible lien entre l'information du 30 juin portant sur l'état de grossesse et la décision de rupture de la période d'essai prise le 8 juillet alors qu'il avait été accordé une seconde chance à la salariée, doute qui doit profiter à la salariée.

La rupture de la période d'essai sera considérée comme nulle, la rupture de la période d'essai étant intervenue en raison de l'état de grossesse de la salariée.

Cour d'appel de Nancy, 5 décembre 2014, RG n° 13/03205

Attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L 1225-1 et L 1225-3 que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre son contrat de travail durant la période d'essai et doit justifier du motif légitime de sa décision, le doute profitant à la salariée ;

Attendu qu'il appartient donc à l'employeur d'établir que la rupture découlait uniquement de l'évaluation qu'il avait pu faire conformément à la définition de la période d'essai que donne l'article L 1221-20 du Code du travail, des compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience ;

D'autres cours d'appel estiment que cette règle doit être combinée avec le régime probatoire de l'article L. 1134-1 de sorte qu'il appartient à la salariée d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination :

Si la salariée soutient que c'est sa grossesse qui est à l'origine de la décision d'interrompre l'essai, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qui ont motivé sa décision.

Ces textes doivent néanmoins être combinés avec les dispositions du droit commun des discriminations de l'article L. 1134-1 du code du travail, en vertu duquel lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II [principe de non-discrimination], le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La salariée doit donc fournir au juge les éléments de fait qui laissent supposer que l'employeur a pris en compte, de manière illicite, la grossesse de la salariée, tout comme l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments dont il dispose.

Pour une motivation dans des termes similaires, voir cour d'appel d'Angers, 6 mai 2021, RG n° 18/00015 ; cour d'appel de Poitiers, 20 février 2020, RG 18/02360

Dans le répertoire du droit du travail Dalloz (*fascicule maternité*), Sandrine Maillard expose, après avoir rappelé que le mécanisme de l'article L. 1134-1 nécessite, pour la salariée enceinte, d'apporter des éléments laissant supposer une discrimination et relevé les difficultés manifestes d'obtention de preuve d'un comportement discriminatoire, que le mécanisme plus favorable de l'article L. 1225-3 présente un intérêt particulier :

« 1. Régime probatoire de l'article L. 1225-3 du code du travail : renversement de la charge de la preuve . - Le dispositif instauré par l'article L. 1225-3 du code du travail vise plus particulièrement le refus d'embauche (et la rupture de la période d'essai) discriminatoire. **Il est favorable à la candidate à l'emploi, victime prétendue de la discrimination, qui ne supporte pas la charge de la preuve** . En effet, c'est à l'employeur de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Et surtout, le doute profite à la candidate. Autrement dit, même s'il n'est pas légalement tenu de motiver le refus d'embauche au moment de la prise de décision, l'employeur devra, a posteriori, en cas de litige, être en mesure de prouver que sa décision est sans lien avec l'état de grossesse de la candidate. À défaut, il sera condamné. **Le risque de la preuve pèse donc sur l'employeur. Ce texte paraît organiser un renversement de la charge de la preuve, dès lors qu'il appartient seulement à l'employeur de justifier sa décision de refus d'embauche, sans qu'un élément ne semble devoir être apporté par la candidate. Reste qu'aucun arrêt de la Cour de cassation n'a été rendu sur ce fondement textuel** .»

Sébastien Tournaux (jurisclasseur, Travail traité, fasc. 17-6) expose quant à lui :

§55 Preuve du lien entre la rupture du contrat et la grossesse

Lorsque la salariée est enceinte, l'employeur doit se montrer particulièrement prudent, car l'article L. 1225-3 du Code du travail prévoit un régime probatoire spécifique, plus strict encore que celui appliqué aux autres cas de discriminations. (...)

L'employeur qui rompt le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse durant la période d'essai doit, en cas de contentieux, être en mesure de démontrer, par des éléments objectifs, que la rupture est justifiée par les qualités professionnelles insuffisantes de la salariée et non par son état de grossesse. Dans le cas contraire ou si ces éléments sont insuffisants pour convaincre les juges prud'homaux que la rupture n'était aucunement motivée par la grossesse, la rupture sera considérée comme intervenue en raison de l'état de grossesse de la salariée

Le Lamy social retient la même interprétation :

n° 2062 : 3. La rupture de la période d'essai

L'article L. 1225-1 du Code du travail interdit de prendre en considération l'état de grossesse de la salariée pour interrompre la période d'essai. . À défaut, la résiliation est abusive et sanctionnée par l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article L. 1225-71 du Code du travail. En effet, l'article L. 1225-5 du Code du travail ne s'appliquant pas à la période d'essai, il n'y a pas nullité du licenciement (Cass. soc., 2 févr. 1983, no 79-41.754 ; Cass. soc., 8 nov. 1983, no 81-41.785 ; Cass. soc., 21 déc. 2006, no 05-44.806). La rupture de la période d'essai reste néanmoins possible pour un motif étranger à la grossesse, tel qu'une incompétence professionnelle, ce qu'il appartiendra à l'employeur de justifier, sachant que si un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte (C. trav., art. L. 1225-3).

En l'espèce, la salariée soutenait :

en p. 10 de ses conclusions :

Aux termes de l'article L.1225-1 du code du travail, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Différentes Cours d'appel ont pu juger nulle une rupture de la période d'essai, dès lors que l'employeur ne démontrait pas que cette rupture n'était pas liée à la grossesse de la salariée, (par exemple : Cour d'appel de Pau, Chambre sociale, Arrêt du 27 juin 2019, Répertoire général n° 17/03500).

Elle développait ensuite (p. 12 à 19) différents motifs laissant selon elle supposer l'existence d'une discrimination et contestait la réalité des griefs de l'employeur sur la qualité de son travail.

La cour d'appel a estimé que la salariée ne rapportait pas la preuve de la matérialité des faits allégués et débouté la salariée de ses demandes.

Il appartiendra à la chambre de dire si ces motifs justifient la décision.