25 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-14.788

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00301

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION - Période d'essai - Rupture - Rupture à l'initiative de l'employeur - Etat de grossesse de la salariée - Information transmise à l'employeur - Décision postérieure - Justification - Preuve - Charge - Détermination

Il résulte des articles L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail que lorsque la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été 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 l'état de grossesse. Inverse la charge de la preuve une cour d'appel qui, pour rejeter les demandes au titre de la nullité de la rupture de la période d'essai après avoir constaté que l'employeur avait été informé de l'état de grossesse de la salariée préalablement à cette rupture, retient que l'employeur n'avait pas à justifier des raisons pour lesquelles il mettait fin à une période d'essai et que la salariée n'établissait aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte

PREUVE - Règles générales - Charge - Applications diverses - Contrat de travail - Période d'essai - Rupture à l'initiative de l'employeur - Décision postérieure à l'état de grossesse de la salariée - Justification de l'employeur - Eléments sans lien avec l'état de grossesse

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 25 mars 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 301 FS-B

Pourvoi n° V 24-14.788

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 MARS 2026

Mme [G] [W], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° V 24-14.788 contre l'arrêt rendu le 10 janvier 2024 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à l'Association française de normalisation (AFNOR), dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pecqueur, conseillère référendaire, les observations de la SARL Corlay, avocat de Mme [W], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'Association française de normalisation, et l'avis de Mme Adam, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 17 février 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Pecqueur, conseillère référendaire rapporteure, Mme Capitaine, conseillère doyenne, Mmes Lacquemant, Palle, Ménard, Filliol, conseillères, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Adam, avocate générale référendaire, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 janvier 2024), Mme [W] a été engagée en qualité de cheffe de projet en normalisation par l'Association française de normalisation le 3 juillet 2017.

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

3. Par lettre du 27 octobre 2017, 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.

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

5. L'employeur a rompu la période d'essai le 16 janvier 2018.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes, alors « 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, 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, 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail :

7. Selon le premier de ces textes, 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.

8. Aux termes du second, 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 et lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

9. Il en résulte que lorsque la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été informé de l'état de grossesse de la salariée, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec

l'état de grossesse.

10. Pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que l'employeur n'a pas à justifier des raisons pour lesquelles il met fin à une période d'essai et que la salariée n'établit aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

11. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait été informé de la grossesse de la salariée avant la rupture de la période d'essai, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute Mme [W] de sa demande tendant à voir prononcer l'annulation du jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Bobigny en date du 14 janvier 2021 et dit recevable l'action de Mme [W], l'arrêt rendu le 10 janvier 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne l'Association française de normalisation aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'Association française de normalisation et la condamne à payer à Mme [W] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt-cinq mars deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (2414788_RAPPORT.PDF - 221 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2414788_AVIS.PDF - 195 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
10 janvier 2024 (n°21/02075)

Textes **appliqués**

Articles L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 25-03-2026
- Cour d'appel de Paris 10-01-2024