

Salariée enceinte : la rupture de sa période d'essai doit être justifiée



© 2026 Les Echos Publishing

Quasi-incontournable en matière de recrutement, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les aptitudes professionnelles d'un salarié nouvellement recruté. Une période durant laquelle employeur et salarié sont libres, moyennant un délai de prévenance, de mettre un terme à la relation de travail (et, en principe, sans avoir à motiver leur décision). Mais cette liberté connaît des limites, en particulier lorsque la salariée recrutée informe son employeur qu'elle est enceinte. En effet, il est interdit à l'employeur de rompre la période d'essai de la salariée en raison de son état de grossesse. Et en cas de litige en la matière, il lui appartient de justifier des raisons de cette rupture.

Le doute profite à la salariée

Une salariée avait été engagée en tant que cheffe de projet au moyen d'un contrat prévoyant une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois pour une durée de 2 mois. Un mois après le renouvellement de sa période d'essai, la salariée avait informé son employeur de son état de grossesse gémellaire. Ce dernier avait, environ un mois et demi plus tard, rompu la période d'essai. La salariée avait ensuite saisi la justice estimant que cette rupture était discriminatoire, autrement

dit motivée par son état de grossesse.

Saisis du litige, les juges d'appel n'avaient pas fait droit à la demande de la salariée estimant qu'elle n'apportait aucun élément laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Mais pour la Cour de cassation, dès lors qu'il est établi que l'employeur a bien été informé de l'état de grossesse de la salariée, il lui appartient de prouver que la rupture de la période d'essai est justifiée par des éléments sans lien avec cet état. Et en cas de doute, il profite à la salariée ! Les juges d'appel devront donc de nouveau examiner cette affaire, dans laquelle l'employeur sera « invité » à justifier des motifs qui l'ont amené à rompre la période d'essai de la salariée.

Attention, lorsque la rupture de la période d'essai est discriminatoire, elle est considérée comme nulle. Dans cette situation, la salariée est en droit de réclamer en justice, notamment, le paiement de dommages-intérêts à l'employeur.

En pratique : l'employeur qui entend rompre la période d'essai d'une salariée enceinte doit être en mesure de prouver, par des éléments concrets, que la rupture n'est pas liée à son état de grossesse : insuffisance professionnelle, difficultés d'intégration au sein de l'équipe...

[Cassation sociale, 25 mars 2026, n° 24-14788](#)

© 2026 Les Echos Publishing