

21 décembre 2006

Cour de cassation

Pourvoi n° 05-44.806

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION - maternité - licenciement - nullité - période de protection - etendue - contrat de travail, formation - période d'essai - rupture - état de grossesse de la salariée - portée

Les dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail 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.

Texte de la décision

Moyens

Sur le moyen unique :

Motivation

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, Mme X... a été engagée le 3 janvier 2000 par M. Y..., avocat, en qualité de secrétaire juridique ; que par courrier du 12 mai 2000, son employeur lui a notifié la rupture de son contrat de travail "dans le cadre de la période d'essai qu'il contenait" ; que par lettre recommandée avec accusé de réception du 18 mai 2000, la salariée a adressé à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle était en état de grossesse ; qu'estimant avoir fait l'objet d'un licenciement nul et abusif, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Moyens

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt (Aix-en-Provence, 21 juillet 2005) d'avoir prononcé la nullité de la rupture du contrat de travail de la salariée en raison de son état de grossesse et de lui avoir alloué des sommes à titre de

dommages-intérêts, indemnité de préavis et congés payés afférents, alors, selon le moyen, que l'interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ne s'applique pas en période d'essai ;

qu'en déclarant expressément que la rupture du contrat de travail de Mme X... était nulle en raison de l'état de grossesse de la salariée, sans qu'il importe qu'elle fût ou non intervenue en période d'essai, la cour d'appel a violé par fausse application et fausse interprétation l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

Motivation

Mais attendu que, s'il est exact que les dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail 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, le moyen est inopérant dès lors que, comme le fait valoir le mémoire en défense, le mémoire en demande indique lui-même que le renouvellement de la période d'essai de la salariée avait été décidé par le contrat de travail dès sa conclusion, ce qui est illicite, de sorte que la rupture est intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne M. Y... à payer à Mme X... la somme de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un décembre deux mille six.

Documents de communication

Communiqué

[TÉLÉCHARGER \(C_2006_12_21_05-44.806.PDF - 222 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel d'aix-en-provence, 2005-07-21
21 juillet 2005

Textes appliqués

Code du travail L122-25-2

Rapprochements de jurisprudence

Chambre sociale, 1997-01-15, Bulletin 1997, V, n° 17, p. 11 (rejet)