



Arrêt du 21 décembre 2006
Pourvoi n°05-44.806

Cette affaire concerne une salariée qui s'était vue notifier la rupture de son contrat de travail au cours de la période d'essai. Elle a alors adressé à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle était en état de grossesse, invoquant ainsi le bénéfice de l'article L. 122-25-2 du code du travail qui prévoit, notamment, que le licenciement est annulé si dans les quinze jours de sa notification la salariée justifie de sa grossesse. L'employeur a estimé que cette disposition n'était pas applicable pendant la période d'essai. Un contentieux s'en est suivi et la cour d'appel a jugé que cet article était applicable même pendant la période d'essai.

A l'appui de son pourvoi l'employeur invoquait une violation par fausse application de l'article précité en se prévalant d'une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, selon laquelle il résulte de la combinaison des articles L. 122-4, L. 122-25 et L. 122-25-2 du code du travail, que les dispositions de ce dernier article ne sont pas applicables en période d'essai (Soc., 2 février 1983, n° 79-41.754, *Bull.*, n° 74 ; Soc., 8 novembre 1983, n° 81-41.785, *Bull.*, n° 546).

En décidant que les dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail s'appliquaient pendant la période d'essai l'arrêt attaqué allait à l'encontre de ces précédents de sorte que se posait la question d'un éventuel revirement de jurisprudence, compte tenu notamment d'évolutions récentes en matière de protection des salariés pendant leur période d'essai (notamment Soc., 26 octobre 2005. Pourvois n°s 03-44.585 et 03-44.751, *Bull.*, n° 306, Rapport annuel 2005, p. 261).

Mais un revirement est de nature à porter atteinte aux prévisions des parties quant à l'état de droit, notamment comme en l'espèce quant aux chances d'un pourvoi. La Cour européenne de sauvegarde des droits de l'homme a ainsi jugé le 18 janvier 2001 dans l'affaire X... c/ Royaume-Uni (requête n° 27238/95), point n° 70) que *"sans être formellement tenue de suivre l'un quelconque de ses arrêts antérieurs, la Cour considère qu'il est dans l'intérêt de la sécurité juridique, de la prévisibilité et de l'égalité devant la loi qu'elle ne s'écarte pas sans motif valable des précédents. La Convention étant avant tout un mécanisme de défense des droits de l'homme, la Cour doit cependant tenir compte de l'évolution de la situation dans les Etats contractants et réagir, par exemple, au consensus susceptible de se faire jour quant aux normes à atteindre"*.

On peut tirer de ces décisions l'idée qu'un revirement ne peut intervenir que s'il existe des motifs valables. Il a donc été décidé que cette affaire serait renvoyée devant la formation plénière de la chambre sociale et les avocats des parties ont été invitées à présenter leurs observations quant à l'existence ou non de tels motifs valables justifiant un revirement de jurisprudence quant au champ d'application de l'article L. 122-25-2 du code du travail.

La protection de l'emploi d'une salariée en état de grossesse repose sur des exigences fondamentales tenant à la santé, à la sécurité, à l'égalité, à la politique familiale et, de façon plus générale, à la dignité de la personne. Les pouvoirs publics s'en sont naturellement préoccupés. Certes les dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail ne font pas état de la situation de la salariée en état de grossesse pendant la période d'essai, mais l'article L. 122-25 du même code interdit non seulement, en son alinéa 1er, de prendre en considération l'état de grossesse d'un femme pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai, mais il précise, en son alinéa 3, qu'en cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision et ajoute, en son dernier alinéa, que si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse.

La question était donc de déterminer si ces dispositions spécifiques étaient suffisantes pour répondre aux impératifs de protection des salariées en état de grossesse.

Il est apparu à la chambre sociale que ces dispositions législatives particulières permettaient d'assurer une telle protection, de sorte qu'il n'existait pas de raison valable de procéder à un revirement de jurisprudence en étendant le champ d'application de l'article L. 122-25-2. L'arrêt affirme donc le maintien de l'interprétation jurisprudentielle antérieure (le pourvoi est néanmoins rejeté, mais sur un autre fondement tenant à l'irrégularité en l'espèce du renouvellement de la période d'essai).

Arrêt rendu sur avis conforme de l'avocat général.