

**Cassation sociale, 15 septembre 2010, n° 08-43299**

**Après un congé maternité auquel se sont ajoutés ses congés payés, une salariée reprend le travail le 2 janvier 2006. Le 4 janvier, soit juste après l'expiration de la période de protection (art. L. 1225-4 du Code du travail), elle est convoquée à un entretien préalable à son licenciement, notifié le 27 janvier pour insuffisance professionnelle. La salariée saisit alors les tribunaux au motif que son licenciement a été préparé avant la fin de son congé maternité, puisqu'un salarié avait été recruté dès le mois de décembre pour la remplacer.**

La Cour d'appel déboute la salariée, estimant que le seul fait que son éventuel licenciement ait pu être évoqué lors d'une réunion avec la DRH en décembre ne vaut pas "manoeuvre préparatoire".

Mais la Cour de cassation estime, au contraire, qu'une mesure préparatoire au licenciement ayant lieu durant le congé maternité viole l'interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte ou venant d'accoucher.

L'arrêt d'appel est alors cassé, le juge de renvoi étant convié à vérifier si "l'engagement d'un salarié durant le congé maternité de l'intéressée n'avait pas eu pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, de sorte qu'il caractérisait une mesure préparatoire à son licenciement".