



# Embaucher des époux... pour le meilleur et pour le pire ?

Jurisprudence publié le 18/12/2020, vu 850 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**Une société d'ambulance informe son personnel d'un changement de planning. 2 salariés, mari et femme, s'y opposent : cette modification les empêcherait de travailler ensemble comme ils le désirent.**

Une société d'ambulance informe son personnel que le planning des ambulanciers sera modifié, avec un délai de prévenance d'un mois.

Deux salariés (mari et femme), employés tous 2 comme ambulanciers, s'y opposent : comme ils l'avaient demandé à l'employeur, ils travaillent ensemble depuis 8 ans et cette modification d'horaires les conduit à ne plus travailler ensemble certaines nuits. Ils envoient donc 2 lettres à l'employeur pour marquer leur refus.

Mais, face à la persistance de l'employeur, les époux décident de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail et réclament ensuite des indemnités de rupture devant le juge.

Ce que conteste l'employeur qui rappelle que la prise d'acte ne produit les effets d'un licenciement abusif que si les faits reprochés à l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Or, il ne voit pas en quoi cette modification est suffisamment grave puisque, finalement, les époux ne travaillent en contre-équipe que certaines nuits.

Il ajoute, en outre, que la mise en place d'une nouvelle permanence de jour impose cette modification d'horaires puisqu'il faut nécessairement au moins un ambulancier diplômé d'Etat dans l'équipage d'ambulance, comme le prévoit la Loi.

Mais pour le juge, parce que les salariés ont manifesté leur souhait (entendu par l'employeur, à l'époque) de travailler en équipe 8 ans plus tôt, et parce qu'ils se sont opposés à la modification de planning les conduisant à ne plus travailler ensemble certaines nuits, ce changement d'horaires imposé par l'employeur constitue un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte est alors validée. L'employeur doit indemniser les 2 époux.

Source : [weblex.fr](http://weblex.fr)

Pour plus d'infos : [Un avenant est-il obligatoire pour modifier un contrat de travail ?](#)

Voir aussi notre guide : [Modifier un contrat de travail 2019-2020](#)

## Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
  - [Guide pratique de la SARL](#)
  - [Modifier un contrat de travail](#)
  - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
  - [Sanctionner un salarié](#)
  - [Licencier un salarié pour faute](#)
- 
- Quelle est la différence entre modification et changement des conditions de travail ?
  - Absence de clause de mobilité et lieu de travail
  - La modification des horaires de travail
  - L'employeur peut-il imposer au salarié l'augmentation ou la réduction de son temps de travail ?
  - La modification de la rémunération d'un salarié
  - Comment modifier un contrat de travail pour motif économique ?
  - Comment modifier le contrat de travail d'un salarié protégé ?
  - Modification temporaire du contrat de travail : faut-il l'accord du salarié ?
  - L'employeur peut-il modifier la durée ou l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ?
  - A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?