

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

- Fiche rédigée par **l'équipe éditoriale de WebLex**
- Dernière vérification de la fiche : 29/09/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 29/09/2020

Sources :

- [Arrêts de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 16 septembre 2020, n° 18-18039 et 18-18040](#)

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 modification qui procède d'un manquement grave de l'employeur, selon eux...

Prise d'acte justifiée = manquement grave de l'employeur

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.

Votre activité évolue, les postes de votre entreprise aussi : vos salariés n'exercent plus le même métier. Ils doivent faire preuve de souplesse pour s'adapter aux besoins de l'entreprise. Mais dans quelle mesure pouvez-vous modifier les conditions de travail ? Les salariés doivent-ils être d'accord ?

[Modifier un contrat de travail : comment faire ? La prise d'acte de la rupture du contrat de travail](#)

[BANNIERE_DROITE]