Image not found or type unknown

Jours ouvrables et jours ouvrés

publié le **25/01/2012**, vu **18467 fois**, Auteur : Juritravail

Les jours ouvrables sont constitués de tous les jours de la semaine, sauf : - le jour de repos hebdomadaire (habituellement le dimanche) ; - et les jours fériés légaux qui sont en général non travaillés dans l'entreprise.

Ainsi, on compte 6 jours ouvrables dans une semaine s'il n'y a pas de jours fériés.

De ce fait, lorsque l'entreprise est ouverte 5 jours par semaine, le repos hebdomadaire est de 2 jours. Or la loi dispose qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine. Un minimum d'un jour de repos est donc légalement prévu. Ce jour n'est pas ouvrable. Le second jour de repos l'est. Donc, les jours ouvrables ne sont pas tous nécessairement travaillés. Il y a bien 6 jours ouvrables dans une semaine.

Les jours ouvrés, contrairement aux jours ouvrables, sont synonymes de **jours normalement travaillés** dans l'entreprise. En effet, lorsque l'entreprise est ouverte 5 jours par semaine, il y a 5 jours travaillés. Ainsi, les deux jours de repos hebdomadaires n'étant pas travaillés, ce ne sont pas des jours ouvrés. A l'inverse, les 5 jours travaillés sont des jours ouvrés.

Conséquences sur le calcul des congés payés

Chaque salarié, qui justifie d'une ancienneté d'au moins 10 jours chez le même employeur, a droit à **2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail**. On comptabilise donc les congés payés en jours ouvrables (1).
Ainsi, si un salarié souhaite poser une semaine de congés payés, 6 jours ouvrables lui seront décomptés soit du lundi au samedi inclus, même s'il ne travaille pas le samedi.

A noter : il est possible que l'employeur décompte les congés payés en jours ouvrés et non pas en jours ouvrables. Dans ce cas, si l'entreprise est habituellement ouverte 5 jours par semaine, le salarié souhaitant poser une semaine de congés payés se verra décompter 5 jours ouvrés de congés sur son quota.
Si le décompte des congés payés en jours ouvrés est moins favorable aux salariés, celui-ci ne leur est pas opposable. Ainsi, **le mode de calcul le plus favorable sera retenu** (2).

A savoir : si un jour férié est inclus dans la période de congés payés et correspond à un jour ouvrable normalement travaillé mais chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté en tant que jour de congé payé (3).
A l'inverse, si un jour férié est inclus dans la période de congés payés et correspond à un jour ouvrable normalement travaillé et non chômé dans l'entreprise, il sera donc décompté en tant que

jour de congé payé.

Conséquences sur la procédure de licenciement

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif personnel ou économique (seulement lorsque celui-ci ne concerne qu'un seul salarié), l'employeur doit respecter un délai de :
- **5 jours ouvrables** entre la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et le jour fixé pour l'entretien préalable à un éventuel licenciement (4)
- **2 jours ouvrables** au moins après l'entretien préalable pour envoyer la lettre de licenciement (5)

Par exemple, si un salarié reçoit une lettre de convocation à un entretien préalable le lundi 2 janvier. Il ne peut être convoqué avant le lundi 9 janvier. En effet, on ne prend pas en compte le jour de présentation de la lettre. Le délai court à compter du lendemain, soit le mardi 3 janvier. Le samedi étant un jour ouvrable, on compte le mardi, le mercredi, le jeudi, le vendredi et le samedi. Le samedi, jour d'expiration du délai, doit être entier. Dès lors, l'entretien ne pourra avoir lieu qu'à compter du premier jour ouvrable suivant, soit le lundi 9 janvier puisque le dimanche n'est pas considéré comme un jour ouvrable.

Ainsi, si l'entretien a lieu le lundi 9 janvier, la lettre de licenciement ne pourra être expédiée avant le jeudi 12 janvier. En effet, on ne prend pas en compte le jour de l'entretien préalable. Le délai court à compter du lendemain, soit le mardi 10 janvier. On compte donc le mardi et le mercredi. Ce dernier devant être entier, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à compter du premier jour ouvrable suivant, soit le jeudi 12 janvier.

Références :
(1) Article L. 3141-3 du Code du travail
(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 mars 1996, n°92-43655
(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 octobre 2004, n°02-44149
(4) Article L. 1232-2 du Code du travail
(5) Article L. 1232-6 du Code du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés