FICHE PRATIQUE JUILLET 2014

BON A SAVOIR….

Jour ouvrable, jour ouvré, jour franc, jour calendaire… L'expression des délais applicables à la relation de travail n'est pas uniforme. Il est fondamental de les connaître, compte tenu de leur l'importance pratique.

1. JOUR OUVRABLE

La notion de *« jour ouvrable »* comprend tous les jours de la semaine, à l'exclusion du dimanche, du 1er mai et des jours de fêtes légales énumérés par l'article **L.3133-1 du Code du travail** et habituellement chômés dans l'entreprise ou la branche professionnelle [1].

NB. Les fêtes légales énumérées par l'article **L.3133-1 du Code du travail** sont les suivants : le 1er Janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et le jour de Noël.

Pour les salariés travaillant en continu, doivent être considérés comme jours ouvrables, pour le décompte des congés payés, tous les jours de l'année à l'exception des 52 jours de repos hebdomadaire et de 11 jours correspondant à l'ensemble des jours fériés mentionnés à **l'article L.3133-1 du Code du travail** [2].

La notion de jour ouvrable est notamment utilisée pour :

- Le décompte des congés payés (« *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables*») **C. trav. art. L. 3141-3** ;
- Les règles applicables aux procédures de licenciement
-

  <u>Exemple</u> : licenciement pour motif personnel :

  - « *L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* » **C. trav. art. L. 1232-2, al 3** ;
  - « *Elle* [la lettre de licenciement] *ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué* » **C. trav. art. L. 1232-6, al 3** ;

- L'obligation de transmission du CDD au salarié (« *Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche* ») **C. trav. art. L. 1242-13** ;

- Le paiement du salaire (« *Le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement* ») **C. trav. art. R 3241-1** ;

- Le délai d'instruction de l'homologation de la rupture conventionnelle (« *L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties (…)* ») **C. trav. art. L. 1237-14, al 2**.

2. JOUR OUVRE

La notion de jour ouvré correspond aux jours travaillés dans l'entreprise ou l'établissement, en principe (mais pas toujours) du lundi au vendredi inclus.

Par conséquent, les jours ouvrés sont susceptibles de varier selon les entreprises.

La notion de **jour ouvré**, moins fréquente que celle de jour ouvrable, est notamment utilisée pour :

- Le décompte des congés payés (« *Les salariés ne peuvent s'opposer au mode de calcul par jours ouvrés, tel qu'il est appliqué par l'employeur, que dans la mesure où ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables* ») ***Cass. soc. 27 mars 1996, n° 92-43655*** ;

- Le travail à temps partiel (« *Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié* ») **C. trav. art. L. 3123-22** ;

3. JOUR CALENDAIRE

Les jours calendaires correspondent à l'intégralité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre (soit 365 ou 366 jours), y compris les jours fériés ou chômés.

Le décompte en jours calendaires implique donc de tenir compte de la totalité des jours de la semaine.

Cette notion se retrouve notamment à propos des sujets suivants :

- Le délai de rétractation de la rupture conventionnelle (« *A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation* ») **C. trav. art. L. 1237-13, al 3** ;

- La durée de la période d'essai (« *Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires* ») ***Cass. soc. 29 juin 2005, n° 02-45701***.

- Le congé pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (« *Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (…) adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session* ») **C. trav. art. D. 3142-5-1**.

4. JOUR FRANC

La notion de jour franc est utilisée pour décrire une durée de vingt-quatre heures débutant à partir de zéro heure.

En d'autres termes, un délai exprimé en jours francs court à partir de la fin du jour de référence (ex. un délai de 7 jours francs, débutant un mardi, s'achève le mardi suivant à 24 heures).

Cette notion est parfois utilisée en droit du travail pour :

- Le droit de grève dans les services publics (« *Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé* ») **C. trav. art. L. 2512-2**.

- Les sanctions notifiées aux stagiaires des organismes de formation (« *La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien* ») **C. trav. art. R. 6352-6** ;

- Le contrat initiative-emploi (« *L'employeur informe, dans un délai franc de sept jours, de toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (…)* ») **C. trav. art. R5134-53**.

En conclusion, précisons que les règles de décompte des délais doivent être combinées avec les notions visées suivantes :

En particulier, l'article **R. 1231-1 du Code du travail**, applicable à la rupture du contrat à durée indéterminée, dispose que « *lorsque les délais prévus par les dispositions légales du présent titre expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant*. »

De même, l'article 641 du Code de procédure civile prévoit des règles de computation des délais qui trouvent parfois à s'appliquer à la relation de travail.

A titre d'exemple, la règle prévue par l'alinéa 1er de ce texte, selon lequel « *lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas* » s'applique au délai de contestation de la désignation du délégué syndical (***Cass. soc. 29 octobre 2003, n° 02-60702***).

Notes :

[1] Rép. Ginoux : AN 5 mai 1976. Rép. Clément : AN 14 septembre 1987

[2] Cass. soc. 21 mai 2008, n° 06-45600