Jours travaillés ou jours ouvrables : quelle unité s'applique à l'intérim ?

Réponse courte

Les deux, selon le délai concerné. Le Titre III emploie **deux unités différentes**, et les confondre fausse tous les calculs.

La **période d'essai** se compte en **jours travaillés** : trois, cinq ou huit selon la durée du contrat. Un jour travaillé suppose une prestation effective du salarié, de sorte que l'essai s'étire sur le calendrier lorsque le salarié travaille à temps partiel ou en horaires décalés.

Les **délais de conclusion des contrats** se comptent en **jours ouvrables** : trois pour le contrat de mise à disposition , deux pour le contrat de mission. L'article L.233-5 définit le jour ouvrable comme tout jour de calendrier sauf les dimanches et les jours fériés légaux — le samedi en fait donc partie, et ces délais courent que le salarié travaille ou non, y compris pendant un arrêt de travail.

Définition

Le **jour travaillé** n'est pas défini par le Titre III. Il s'entend du jour pendant lequel le salarié fournit effectivement sa prestation, ce qui le rattache au rythme de travail réel.

Le **jour ouvrable** est défini à l'article L.233-5 : tous les jours de calendrier sauf les dimanches et les jours fériés légaux. Cette définition figure dans le chapitre consacré au congé annuel, seul endroit où le Code la donne.

Questions fréquentes

Le Code définit-il ces notions ?

Seulement le jour ouvrable, à l'article L.233-5, dans le chapitre consacré au congé annuel. Le jour travaillé n'est défini nulle part dans le Titre III.

Le Titre III emploie-t-il une seule unité de temps ?

Non, trois. Les jours travaillés pour la période d'essai, les jours ouvrables pour la conclusion des contrats, et les mois ou fractions de durée pour les plafonds et le délai de carence.

Quel est l'écart concret pour un salarié à temps partiel ?

Un essai de cinq jours travaillés dure une semaine calendaire pour un temps plein, mais près de deux semaines pour un salarié présent trois jours par semaine, l'agence conservant pendant tout ce temps la faculté de rompre sans indemnité.

Quelle différence entre jour travaillé et jour ouvrable ?

Le jour travaillé suppose une prestation effective du salarié ; le jour ouvrable est tout jour de calendrier sauf les dimanches et jours fériés légaux, et il court indépendamment de la présence du salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un arrêt maladie suspend-il ces décomptes ?

Il suspend l'essai, qui suit la présence effective, mais reste sans effet sur les délais de conclusion des contrats, exprimés en jours ouvrables.

Conditions d’exercice

Chaque délai du Titre III relève d'une unité déterminée.

Délai	Unité	Fondement
Période d'essai	3, 5 ou 8 **jours travaillés**	Art. L.131-7 (2)
Contrat de mise à disposition	3 **jours ouvrables**	Art. L.131-4 (1)
Contrat de mission	2 **jours ouvrables**	Art. L.131-6 (1)
Document conforme sur demande	2 **mois**	Art. L.131-6 (1), al. 5
Durée maximale du contrat	12 **mois**	Art. L.131-8 (2)
Délai de carence	Le **tiers** de la durée du contrat	Art. L.131-11
Relevé mensuel	8 **premiers jours** du mois	Art. L.131-21

Modalités pratiques

L'écart entre les deux unités se mesure sur des cas concrets.

Situation	Essai de 5 jours travaillés	Délai de 3 jours ouvrables
Salarié à temps plein, 5 jours par semaine	Une semaine calendaire	Trois jours, samedi compris
Salarié présent 3 jours par semaine	Près de deux semaines	Inchangé, trois jours
Mission commencée un vendredi	Reprend le lundi	Échéance le mardi, le dimanche étant exclu
Jour férié en cours de période	Non décompté, faute de prestation	Non décompté, exclu par l'article L.233-5
Arrêt maladie du salarié	Suspend le décompte de l'essai	Sans effet sur le délai contractuel

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Le délai de conclusion du contrat court même quand le salarié ne travaille pas. Une mission qui commence un vendredi et se poursuit le lundi laisse trois jours ouvrables pour le contrat commercial — vendredi, samedi, lundi — alors que le salarié n'aura travaillé que deux jours.

L'essai, à l'inverse, suit la présence effective. Un salarié embauché pour cinq jours travaillés d'essai mais placé sur un poste en trois-huit ou à temps partiel verra sa période probatoire s'étendre sur plusieurs semaines calendaires, et l'agence conserve pendant tout ce temps la faculté de rompre sans préavis ni indemnité.

Les échéances calculées en mois ne se convertissent ni en jours ouvrables ni en jours travaillés. Le plafond de douze mois, les deux mois de remise du document conforme et le délai de carence exprimé en fraction de la durée du contrat obéissent chacun à leur propre logique, ce qui fait trois systèmes de computation à distinguer dans un même dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Délai de trois jours ouvrables du contrat de mise à disposition
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Délai de deux jours ouvrables du contrat de mission et délai de deux mois du document conforme
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Période d'essai exprimée en jours travaillés
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Durée maximale exprimée en mois
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence exprimé en fraction de la durée du contrat
Art. L.131-21 du Code du travail	Relevé mensuel dans les huit premiers jours du mois
Art. L.233-5 du Code du travail	Définition du jour ouvrable

Le Titre III combine trois modes de computation : jours travaillés pour l'essai, jours ouvrables pour la conclusion des contrats, mois ou fraction de durée pour les plafonds et la carence. Seul le jour ouvrable est défini par le Code, à l'article L.233-5, et cette définition figure dans le chapitre du congé annuel.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois