

**Circulaire DHOS/P1 n° 2002-240 du 18 avril 2002 relative à l'application du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière**

18/04/2002

Date d'application : immédiate.

Textes de référence :

- Ordonnance n° 82-272 du 26 mars 1982 relative à la durée de travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, modifiée par l'article 31 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002 ;
- Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire n° 269/DH/4 du 26 juillet 1977 relative à l'octroi à certains personnels infirmiers des établissements d'hospitalisation publics de la gratuité des repas pris à la table des malades, et avec eux, dans un but thérapeutique.

Circulaires abrogées :

- Circulaire n° 169 du 25 novembre 1969 relative à la durée des congés annuels des agents en fonction dans les établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics ;
- Circulaire n° 35 du 24 mars 1970 relative à la durée des congés annuels des agents en fonction dans les établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics ;
- Circulaire n° 160 du 13 mai 1971 relative aux congés du personnel des établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics ;
- Circulaire n° 189 du 15 novembre 1973 relative à l'organisation du travail et au régime des rémunérations pour travaux supplémentaires dans les établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics ;
- Instruction n° 2148 du 21 mai 1981 relative au calcul de la durée annuelle des agents des établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique ;
- Circulaire n° 81-5 du 31 décembre 1981 relative à la durée du travail dans les établissements d'hospitalisation publics ;
- Circulaire n° 4 du 5 mars 1982 relative à la durée hebdomadaire du travail et du régime des congés annuels dans les établissements d'hospitalisation publics ;
- Circulaire n° 82-17 du 27 avril 1982 relative à la durée hebdomadaire du travail et au régime des congés annuels dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 (2°, 3°, 4° et 5°) du code de la santé publique ;
- Circulaire n° 9 du 8 février 1994 relative à l'application de l'accord national sur la réduction du temps de travail de nuit.

Circulaires modifiées :

- Circulaire n° 85-89 du 21 mars 1985 relative aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social ;
- Circulaire n° 188 du 17 juin 1987 concernant l'application de la loi modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire n° 38 A.S. du 17 juillet 1974 relative au statut du personnel des établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et des instituts médico-éducatifs ;
- Circulaire n° 28 A.S. du 10 juin 1975 relative au statut du personnel des établissements relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et des autres établissements du secteur public concourant à la protection de l'enfance ;
- Circulaire n° 93-37 du 20 décembre 1993 relative à l'application des décrets statutaires et indiciers des personnels socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière.

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre délégué à la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales de l'hospitalisation (pour mise en oeuvre) ; Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour mise en oeuvre]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour mise en oeuvre]) ; Madame et Messieurs les directeurs de la santé et du développement social (pour mise en oeuvre) ; Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement (pour mise en oeuvre)

Vous voudrez bien diffuser sans délai aux établissements visés à l'article 2 de la présente circulaire, qui a pour objet de vous apporter des précisions dans la mise en oeuvre de la RTT, notamment sur quelques points d'interprétation des décrets du 4 janvier 2002, à la suite d'interrogations parvenues à nos services et discutées en comité de suivi national du protocole du 27 septembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail.

Conformément aux courriers des 31 octobre, 14 novembre, 20 décembre 2001 et 10 janvier 2002, les ARH et les DDASS, en liaison avec les conseils généraux, veilleront à notifier les crédits aux établissements en distinguant les budgets alloués au titre des recrutements et ceux attribués au titre des heures supplémentaires. Nous vous confirmons que ces enveloppes sont fongibles. Les établissements qui le souhaitent peuvent donc privilégier les recrutements, en anticipant des créations d'emplois de 2003, dans la limite du financement global que les autorités de tarification ont eu à notifier au titre de la RTT en 2002 et des créations d'emplois totales sur la période 2002/2004.

Nous attirons également l'attention des établissements sur la nécessité de consulter les instances en matière d'organisation du travail (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et comité technique d'établissement ou comité technique paritaire) dans le cadre de leurs prérogatives.

Le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière dans ses séances du 31 janvier et du 13 février 2002 a examiné des projets de décret relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, à l'équivalence dans les établissements sociaux et au compte-épargne temps. Ces textes seront prochainement publiés, après examen par le conseil d'Etat pour les deux derniers décrets.

Nous vous rappelons que la réglementation est applicable au 1er janvier 2002. Le directeur de l'établissement arrête l'organisation du temps de travail après avis des instances.

## **1. COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

Le projet de décret, actuellement examiné par le conseil d'Etat, crée un droit nouveau, à compter du 1er janvier 2002, pour tous les personnels hospitaliers, titulaires et non titulaires, dès lors que ces derniers ont accompli une année de service. En effet, le compte-épargne-temps (CET) permettra aux agents qui le souhaitent et qui en font la demande, d'accumuler des droits à congés rémunérés et de disposer ainsi d'un « capital-temps ». Ainsi, l'agent pourra utiliser son CET pour rémunérer des congés d'une durée minimale de 5 jours ouvrés.

Il pourra être alimenté à l'initiative de l'agent de trois manières :

- par des jours de congés annuels, dans la limite de 5 jours par an ;
- par des jours de RTT ;
- ainsi que par les heures supplémentaires qui n'auront été ni récupérées ni indemnisées, dans la limite de la moitié de toutes les heures supplémentaires qui auront été effectuées dans l'année civile considérée.

Un agent pourra accumuler jusqu'à 22 jours ou 154 heures par an sur son compte (30 jours pour les corps de direction en 2002 et 2003).

Le projet de décret prévoit que les droits à congés acquis au titre du CET doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de 10 ans à compter de la date à laquelle l'agent aura accumulé un congé d'une durée minimale de 40 jours sur son compte. Selon les choix des agents, la durée de vie du CET peut varier entre quelques années et 12 ans ou plus. Les congés utilisés pourront également varier, selon la durée d'accumulation, entre 5 jours au minimum et quelques mois ; ils pourront s'élever jusqu'à un an de congés rémunérés.

Le directeur de l'établissement organisera les modalités pratiques d'alimentation du CET, en concertation avec le comité de suivi local et après avis du comité technique d'établissement (ou du CTP). Il assurera l'évaluation et, le cas échéant, le réajustement de cette procédure.

L'agent en congé rémunéré, en utilisant les jours accumulés sur le compte, percevra tous les éléments de sa rémunération, y compris les primes et NBI. De même, étant placé en position d'activité, il bénéficiera des avancements d'échelon ou de grade et des augmentations de la valeur du point de la fonction publique, qui pourront intervenir durant cette période.

L'agent qui souhaitera bénéficier de jours de congés au titre du CET devra respecter un délai de prévenance, variable selon la durée du congé. Dans le cas où l'établissement refuserait à l'agent le bénéfice de ces jours dans les conditions prévues par le décret, l'agent pourra alors saisir la CAP compétente.

Les agents disposant d'un CET en garderont le bénéfice en cas de changement d'établissement, de mutation, de détachement, de disponibilité ou de congé parental. En cas de départ définitif de la fonction publique hospitalière, l'agent devra solder son CET pour ne pas en perdre le bénéfice.

Les agents qui partent en retraite pourront bénéficier de leur droit à congés au titre du CET avant leur cessation définitive de fonction, même s'ils n'ont pas accumulé 40 jours sur leur CET.

Dans le cas des agents mis à disposition au titre de l'article 97 de la (auprès des organisations syndicales nationales), le bénéfice et la gestion du CET sont ouverts ou demeurent assurés par l'établissement d'affectation.

Pour la part des droits financée par l'assurance-maladie et liée à la montée en charge des recrutements au titre de la RTT en 2002 et 2003, les droits versés au compte épargne temps seront financés par un fonds national. Une disposition du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 définira le fonds retenu, ses missions, et le niveau de financement pour les années 2003 et au-delà, dans le cadre de la montée en charge du CET. Des dispositions spécifiques seront prises pour les personnels relevant d'autres financeurs que l'assurance-maladie.

La sécurité financière du CET sera ainsi garantie, pour les agents concernés et pour les structures. A l'occasion de la parution du décret en avril 2002, seront données aux établissements les précisions utiles pour qu'ils comptabilisent les droits à congés versés par les agents sur leur CET, dès lors qu'ils ont souhaité l'utiliser.

## **2. PRÉCISIONS CONCERNANT LE DÉCRET 2002-9 DU 4 JANVIER 2002 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

Sauf mention contraire, ces précisions valent pour l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, établissements de santé et établissements sociaux et médico-sociaux.

### **2.1. Définition des sujétions**

Afin de définir le décompte du temps de travail applicable aux agents selon leur sujétion, nous vous rappelons que le travail effectué un dimanche ou un jour férié est comptabilisé de façon proratisée, en application du [décret n° 92-7 du 2 janvier 1992](#) instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés. Les déplacements lors d'astreintes les dimanches et jours fériés sont inclus dans cette comptabilisation. Ces règles sont également applicables lorsque les heures travaillées le dimanche ou le jour férié sont des heures supplémentaires.

A contrario, les périodes d'astreinte (article 20 du [décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002](#)), hors intervention et déplacement, ne constituent pas du travail effectif et ne doivent pas être comptabilisées au titre des dimanches ou jours fériés travaillés.

### **2.2. Garanties minimales**

L'article 6 du [décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002](#) prévoit que le temps de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours. La référence n'est pas forcément la semaine.

Par ailleurs, cet article prévoit que les agents bénéficient de 4 jours de repos pour deux semaines, deux d'entre eux, au moins devant être consécutifs, dont un dimanche. Dans le respect de cette règle, l'alternance des dimanches de repos et de dimanches travaillés peut différer sur le cycle sans jamais conduire à travailler plus de deux dimanches consécutifs. Ainsi, dans un cycle, le nombre de dimanches de repos est égal au nombre de dimanches travaillés.

L'article 7 de ce même décret instaure un temps de pause. Il convient d'appliquer vingt minutes de pause pour toute période supérieure à 6 heures de travail consécutives et non d'octroyer vingt minutes de pause uniquement à l'issue de 6 heures de travail consécutives.

### **2.3. Cycles de travail et modalités de RTT**

Il convient de préciser, compte tenu des nombreuses possibilités réglementairement autorisées que certains cycles de travail peuvent ne pas coïncider avec les 52 semaines d'une année civile.

Le cycle de travail est une période répétitive à l'intérieur de laquelle le temps de travail est inégalement réparti entre les semaines. Les heures supplémentaires éventuelles sont décomptées sur la durée totale du cycle, même si elles donnent lieu à paiement mensuel.

Lorsqu'un agent est en absence justifiée ou autorisée alors que son tableau de service fait apparaître un jour de RTT, il convient de reporter le bénéfice de ce jour de RTT. Ce jour de RTT n'est donc pas perdu.

### **2.4. Affichage et décompte de l'horaire de travail**

L'affichage du tableau de service est la situation la plus adaptée pour permettre sa consultation à tout moment par le <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2002-240-du-18-avril-2002-relative-a-lapplication-du-decret-n-2002-9-du-4-janvier-2002-relatif-au-temps-de-travail-et-a-lorganisation-du-travail-dans-les-etablis/>

personnel. Lors de son élaboration, le tableau doit indiquer le nombre de semaines du cycle, et pour chaque semaine, la répartition de la durée du travail. Il tient compte des modes d'organisation, en équipes et en horaire variable :

- dans l'organisation en équipes, l'affichage comporte la composition nominative de chaque équipe et les horaires de travail ;
- dans l'organisation en horaire variable, l'affichage comporte le programme indicatif des plages fixes, ainsi que les bornes maximum des plages mobiles.

## **2.5. Autorisations spéciales d'absence**

Les nouvelles dispositions réglementaires n'ont pas pour objet de remettre en cause les divers aménagements de la durée du travail prévus par circulaire, tels que les autorisations d'absence pour événements familiaux, autorisations d'absence pour enfants malades, facilités d'horaires pour les femmes enceintes dès leur troisième mois de grossesse.

## **2.6. Droit d'option des cadres**

Les chefs d'établissements devront prévoir les modalités annuelles d'expression du choix des cadres (article 12 du [décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002](#)). Ce choix sera formalisé par écrit, sans préjudice des garanties prévues par les décrets [2002-9](#) et [2002-8](#) du 4 janvier 2002.

## **2.7. Personnels à temps partiel**

Pour les agents travaillant à temps partiel, les dispositions législatives et réglementaires sont inchangées. Toutefois, à compter du 1er janvier 2002, l'autorisation de travailler à temps partiel est donnée pour une quotité de 35 heures de travail sur la base de la nouvelle durée hebdomadaire de travail. A ce titre, les agents travaillant à temps partiel pourront choisir entre revenir à temps plein ou rester à temps partiel.

Les conséquences ne seront pas les mêmes dans chacun des deux cas :

- un agent autorisé à accomplir son activité à temps partiel qui choisira de passer à temps plein dans les nouvelles conditions du temps de travail reviendra alors à un niveau de rémunération à temps plein et le choix de temps libre qu'il avait opéré lors de sa demande de travail à temps partiel deviendra caduc ;
- à l'inverse, l'agent qui choisira de rester à temps partiel ou demandera d'exercer ses fonctions à temps partiel dans le cadre de la nouvelle réglementation, continuera de s'inscrire dans une logique de temps choisi en cohérence avec l'organisation du service.

## **2.8. Astreintes**

Les astreintes doivent conserver un caractère exceptionnel et ne constituent pas un mode normal de l'organisation et du fonctionnement du service.

L'astreinte n'est pas du temps de travail effectif. Les temps d'intervention et de déplacement pendant le période d'astreinte sont, quant à eux, décomptés et rémunérés comme du temps de travail effectif. Ils sont alors soit rémunérés en heures supplémentaires, soit compensés en temps d'égale durée.

L'organisation d'un service d'astreinte peut être commun à plusieurs établissements. Toutefois, j'appelle votre attention sur la nécessité de veiller à ce que les agents soient en mesure de se déplacer dans un délai raisonnable sur le lieu d'intervention. Les modalités de ce service commun d'astreinte sont fixées par convention entre les établissements après avis des instances représentatives des personnels pour chaque établissement concerné.

L'indemnisation des astreintes, fixée par arrêté pour compenser la période d'astreintes, reste acquise lorsque les agents sont amenés à se déplacer pour effectuer une intervention à l'occasion d'une période d'astreinte.

Les modalités pratiques de la compensation ou de l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du CTE ou CTP.

Nous appelons votre attention sur la situation particulière des agents en cessation progressive d'activité. Si l'article 21 du [décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002](#) n'interdit pas à ces agents d'effectuer des astreintes, il convient d'éviter dans la mesure du possible de les solliciter pour participer à ce service.

## **2.9. Personnes en CEC, CES, emplois jeunes et apprentis**

<https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2002-240-du-18-avril-2002-relative-a-lapplication-du-decret-n-2002-9-du-4-janvier-2002-relatif-au-temps-de-travail-et-a-lorganisation-du-travail-dans-les-etablis/>

L'ensemble des dispositions relatives à la réduction du temps de travail et prévues par les décret n° 2002-8 et n° 2002-9 du 4 janvier 2002 sont applicables aux personnes en contrat emploi-jeunes.

En revanche, le temps de travail des personnes en contrat emploi-solidarité reste forfaitairement fixé à 20 heures hebdomadaires et ne subit donc aucune modification conformément à la nature du contrat. Il en va de même pour ce qui concerne leur rémunération. Pour les apprentis et les agents en contrat emploi-consolidé, la durée du temps de travail et la rémunération qui en découle restent inchangées dans l'attente de la parution de nouvelles instructions ministérielles.

## **2.10. Agents en études promotionnelles**

Les agents en études promotionnelles sont réputés, pendant leurs périodes de formation théorique ou de stage pratique, avoir accompli 35 heures hebdomadaires. Pendant leurs périodes de stage, les conventions de stage fixent la durée de temps de travail qui leur est applicable. Ils bénéficient en outre des dispositions prévues par le décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 (congrés annuels et jours fériés).

## **2.11. Cadres-enseignants dans les instituts de formation sanitaires**

Les cadres-enseignants et les enseignants dans les instituts ou écoles de formation bénéficient de temps compensatoires pour travaux de préparation pédagogique effectués à leur domicile, dans le cadre de leur activité principale. Ces temps compensatoires sont fixés à 6 jours ouvrés maximum pour chacune des périodes de congés de Noël et de Pâques (soit un maximum de 12 jours ouvrés). Ces jours sont non fractionnables, non reportables et non récupérables. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'ensemble des dispositions du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002. Les directeurs de ces instituts ou écoles de formation sont exclus du bénéfice de ces temps compensatoires, car ils exercent leurs fonctions de direction à temps plein et n'assurent le cas échéant que des charges ponctuelles d'enseignement.

## **2.12. Permanences dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière**

Les établissements mentionnés à l'article 2 de la sont autorisés, après avis du comité technique d'établissement (ou du CTP), sauf dispositions contenues dans le protocole d'accord local qui y mettraient fin, à maintenir à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2005, l'organisation des permanences dans l'établissement. Ce maintien doit recevoir l'accord de l'ARH ou de la DDASS.

Ce maintien transitoire est possible uniquement pour les postes sur lesquels des personnels effectuaient jusqu'au 31 décembre 2001 des permanences organisées dans l'établissement. Les établissements sont invités à réexaminer ces organisations avant le terme de cette période transitoire.

## **2.13. Servitudes d'internat dans les établissements sociaux de la**

Les agents en servitude d'internat qui, à l'occasion de surveillances nocturnes, effectuent soit des veilles couchées soit des couchers et/ou des levers d'usagers, sous réserve que leur nombre soit égal ou supérieur à 10 dans le trimestre et que les conditions énoncées à l'article 2 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 soient remplies, bénéficient des repos compensateurs prévus par l'article 3 dudit décret.

La surveillance nocturne mentionnée à l'article 2 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 peut être définie, outre les nuits de veille couchée, comme toute période de travail en service décalé comprenant au moins 2 heures en continu entre 20 et 23 heures à l'occasion d'un coucher ou entre 6 heures et 9 heures à l'occasion d'un lever.

## **3. Précisions sur le décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels**

### **3.1. Personnels concernés**

Les dispositions du décret n° 2002-08 du 4 janvier 2002 fixent la durée du congé annuel avec traitement auquel a droit le fonctionnaire en activité au titre de l'article 41 de la . Les dispositions de ce nouveau décret s'appliquent désormais aux agents stagiaires en substitution du décret n° 72-349 du 26 avril 1972 abrogé. Ainsi, les dispositions de l'article 24 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière deviennent caduques. Par ailleurs, ce texte s'applique de facto aux agents contractuels en application des dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels. Ce décret est également applicable aux personnes en contrat emploi-jeunes.

### **3.2. Calcul des congés annuels**

[https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2002-240-du-18-avril-2002-relative-a-lapplication-du-decret-n-2002-9-du-4-janvier-2002-relatif-au-temps-de-travail-et-a-lorganisation-du-travail-dans-les-etablissem/](https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2002-240-du-18-avril-2002-relative-a-lapplication-du-decret-n-2002-9-du-4-janvier-2002-relatif-au-temps-de-travail-et-a-lorganisation-du-travail-dans-les-etablissem)

### **Règle commune :**

Tout agent en activité pour la période du 1er janvier au 31 décembre a droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

En application de l'article 40 de la , l'activité est la position du fonctionnaire qui exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant au grade qu'il détient. Pour avoir droit à l'ensemble de ses congés annuels, l'agent doit avoir exercé son activité toute l'année. L'ensemble des congés mentionnés à l'article 41, ainsi que le congé pour réserve opérationnelle de moins de 30 jours dans l'année, sont pris en compte pour la détermination des droits à congé annuel. Dès lors, il ne pourra être refusé à l'agent de retour de l'un de ces congés, a fortiori de retour de longue maladie ou de congé de longue durée dans l'année, l'ensemble de ses droits à congé pour l'année en cours.

Un agent peut bénéficier de ses droits à congés annuels à l'issue d'une période de maladie, de maternité ou de paternité sans que l'on puisse lui imposer une reprise effective de son service à partir du moment où il a été déclaré apte à reprendre le service.

### **Règles spécifiques :**

a) Les agents à temps partiel : le calcul de la durée de congé annuel dépend de la répartition des obligations hebdomadaires de service.

Si la quotité de travail s'effectue sur 5 jours de durée réduite, mais constante, l'agent à temps partiel a droit aux 25 jours ouvrés de congés annuels.

Si l'agent travaille selon une répartition irrégulière, les droits à congés peuvent être exprimés en capital d'heures correspondant à 5 fois la durée hebdomadaire que doit effectuer l'agent. Dans ce cas, chaque jour de congé est décompté de ce capital pour la durée de service que l'agent aurait dû effectuer ce jour-là.

Il est entendu que pendant la durée de ces congés, les agents continuent à percevoir leur rémunération calculée selon les dispositions du décret du 23 novembre 1982.

Ainsi, les agents à temps partiel bénéficient du même droit à congés annuels que les agents exerçant à temps plein. Les agents soumis au bénéfice des dispositions de l'article 41-1 de la concernant le mi-temps thérapeutique ont droit au même congé annuel auquel peuvent prétendre les agents à mi-temps de droit commun, seule la rémunération diffère alors.

b) Les agents n'ayant pas exercé sur l'ensemble de l'année : l'agent n'ayant pas exercé ses fonctions pendant la totalité de l'année parce qu'il a pris ses fonctions après le 1er janvier ou parce qu'il est parti avant le 31 décembre bénéficie d'un congé annuel de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction ou avant son départ. Toutefois, et par dérogation à ce dispositif, les agents non titulaires soumis à un contrat à durée déterminé bénéficient de congés annuels, par mois ou fraction de mois supérieur à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction, d'une durée égale au douzième des congés pour l'année entière. Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

### **3.3 Durée des congés annuels**

L'absence du service de l'agent au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs. Cette limitation ne s'applique pas aux fonctionnaires qui peuvent bénéficier d'un congé bonifié, ni à ceux qui sont autorisés à cumuler leurs congés annuels conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 41-1° de la . Ainsi, les fonctionnaires originaires des départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud, des territoires d'outre-mer, de Mayotte ou de Saint-Pierre-et-Miquelon peuvent demander un cumul sur deux années de leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine.

Sous réserve des nécessités de service, l'agent peut dépasser les bornages maximum définis ci-dessus s'il ajoute à ses congés annuels des jours de réduction du temps de travail.

### **3.4. Cadre annuel des congés**

La règle de non-report sur l'année suivante du congé annuel reste de vigueur. Toutefois, le directeur de l'établissement peut autoriser un agent à reporter ses congés sur l'année suivante.

Ainsi, les congés non pris et pour lesquels il n'y a pas d'autorisation de report sur l'année suivante doivent être considérés comme perdus. Ils n'ouvrent pas droit à compensation pécuniaire, sauf dérogation prévue à l'article 8 du [décret n° 91-155 du 6 février 1991](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/1991/2/6/1991-155) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2002-240-du-18-avril-2002-relative-a-lapplication-du-decret-n-2002-9-du-4-janvier-2002-relatif-au-temps-de-travail-et-a-lorganisation-du-travail-dans-les-etablis/>

l'article 2 de la .

L'impossibilité de payer les congés annuels non pris impose d'octroyer les congés annuels auxquels l'agent quittant définitivement l'établissement a droit avant la date prévue pour la cessation des fonctions. Cette règle s'applique aussi bien aux agents démissionnant qu'à ceux prenant une disponibilité, un détachement hors de la fonction publique hospitalière ou faisant valoir leurs droits à la retraite.

### **3.5. Congés supplémentaires**

L'agent bénéficie de jours de congés supplémentaires s'il a pris des congés annuels entre la période du 1er novembre au 30 avril. Ces jours de congés annuels qui ouvrent droit à ces jours supplémentaires peuvent être pris en continu ou en discontinu.

Les jours de réduction du temps de travail ne sont pas comptabilisés dans le calcul ouvrant droit à ces jours de congé supplémentaires. Ces derniers peuvent ne pas être accolés aux congés qui les génèrent. Ils doivent être pris dans la période du 1er novembre au 30 avril.

Sur ce point, il pourra être dérogé au principe du non-report des congés annuels. Toutefois, les dispositions du décret étant applicables à compter du 1er janvier 2002, la période peut être composée de la période du 1er janvier au 30 avril et de la période du 1er novembre au 31 décembre.

En outre, l'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins 5 jours ouvrés au titre des congés annuels ou des congés supplémentaires mentionnés précédemment bénéficie d'un jour de congé supplémentaire qui peut être pris à tout moment dans l'année.

### **3.6. Jours fériés**

Les agents à temps plein, tout comme les agents à temps partiel, ont droit à la compensation des jours fériés listés effectivement travaillés. La récupération doit être d'une durée égale à la durée de service effectué le ou les jours en question.

Par ailleurs, les agents travaillant en repos variable tels que définis au [décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002](#) ont droit à la compensation des jours fériés intervenant sur leur repos hebdomadaire. Si leur repos fixe ne comprend pas simultanément le samedi et le dimanche, les agents ont droit aussi à une compensation lorsque le jour férié coïncide avec le jour ouvré. La compensation est dans ces deux cas d'une durée égale à l'obligation moyenne de travail journalière. Les agents à temps partiel bénéficient de la même compensation.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente circulaire à la connaissance de l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la et faire connaître sous le présent timbre les difficultés auxquelles son application pourrait donner lieu.

La ministre de l'emploi et de la solidarité, E. Guigou

Le ministre délégué à la santé, B. Kouchner