



Durée du travail dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Vérfifié le 02 décembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La durée du travail dans la fonction publique hospitalière est fixée à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an, sauf pour certaines catégories de personnels. Le temps de travail ne peut pas dépasser certaines durées journalières et hebdomadaires.

Quelle est la durée légale de travail ?

Cas général

La durée légale de travail effectif dans un établissement public hospitalier est fixée à 1 607 heures par an ou 35 heures en moyenne par semaine.

Agent en repos variable

La durée annuelle de travail effectif d'un agent en repos variable est fixée à 1 582 heures.

Vous êtes en repos variable si vous travaillez au moins 10 dimanches ou jours fériés par an.

La durée de 1 582 heures est éventuellement réduite si vous bénéficiez de 1, 2 ou 3 jours de congé annuel supplémentaires dits *de fractionnement*.

🔔 Rappel : vous bénéficiez de 1 jour supplémentaire de congé annuel si vous prenez 3, 4 ou 5 *jours ouvrés* de congés, consécutivement ou non, en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre. Vous bénéficiez d'un 2^e jour de congé supplémentaire si vous prenez au moins 6 jours ouvrés de congés en dehors de cette même période. Et vous bénéficiez d'un 3^e jour de congé supplémentaire si vous fractionnez vos congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune.

Si vous effectuez au moins 20 dimanches ou jours fériés par an, vous bénéficiez de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

Travail de nuit

La durée annuelle de travail effectif d'un agent qui travaille exclusivement de nuit est fixée à 1 476 heures.

Vous travaillez exclusivement de nuit si vous effectuez au moins 90 % de votre temps de travail annuel entre 21 heures et 6 heures, ou pendant 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures.

Votre temps de travail est décompté heure par heure.

La durée de 1 476 heures est éventuellement réduite si vous bénéficiez de 1, 2 ou 3 jours de congé annuel supplémentaires dits *de fractionnement*.

🔔 Rappel : vous bénéficiez de 1 jour supplémentaire de congé annuel si vous prenez 3, 4 ou 5 *jours ouvrés* de congés, consécutivement ou non, en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre. Vous bénéficiez d'un 2^e jour de congé supplémentaire si vous prenez au moins 6 jours ouvrés de congés en dehors de cette même période. Et vous bénéficiez d'un 3^e jour de congé supplémentaire si vous fractionnez vos congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune.

Si vous alternez des horaires de jour et des horaires de nuit, votre durée annuelle de travail effectif est réduite proportionnellement aux périodes de travail de nuit effectuées.

🔧 À noter : si vous travaillez exclusivement de nuit, vous ne pouvez pas bénéficier des réductions de la durée annuelle de travail effectif prévues en cas de repos variable ou de servitude d'internat.

Servitude d'internat

La durée annuelle de travail effectif d'un agent en servitude d'internat est fixée à 1 607 heures.

Toutefois, vous bénéficiez de 5 *jours ouvrés* consécutifs de repos compensateurs supplémentaires par trimestre, sauf pendant le trimestre incluant la période d'été.

Vous êtes en servitude d'internat si vous travaillez dans un établissement qui fonctionne en internat toute l'année (foyer de l' Ase par exemple) et si effectuez au moins 10 surveillances nocturnes par trimestre.

Si un jour férié coïncide avec l'un des 5 jours de repos compensateurs trimestriels, vous n'avez droit à aucun jour de congé compensateur supplémentaire.

Les jours de repos compensateurs trimestriels ne sont pas attribués si vous êtes en congé ou en absence autorisée plus de 3 semaines au cours du trimestre. Cela ne s'applique pas en cas d'absence pour formation.

Les périodes de surveillance nocturne en chambre de veille accomplies entre les heures de coucher et de lever des patients ne peuvent pas dépasser 12 heures.

Les heures sont décomptées heure pour heure.

Chaque période est décomptée comme 3 heures de travail effectif pour les 9 premières heures et comme 1 demi-heure pour chacune des heures au-delà de 9 heures.

En cas d'intervention auprès d'un patient, le temps d'intervention est pris en compte intégralement comme temps de travail effectif. La durée retenue pour chaque intervention est toujours d'au moins une ½ heure.

Si vous êtes soumis à ce régime d'équivalence, vous ne pouvez pas travailler plus de 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 4 mois consécutifs. Vous ne pouvez pas non plus travailler plus 12 heures par nuit, sur une période de 24 heures. Vous avez droit à un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la 8^{me} heure.

Personnel de direction

La durée du travail est décomptée en jours pour le personnel de direction.

Il en est de même pour les agents dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La liste des corps ou des missions concernés est fixée par arrêté ministériel.

Le chef d'établissement peut accorder le bénéfice de ce décompte en jours du temps de travail à des agents autres que ceux relevant des corps ou des missions listés par arrêté ministériel.

Pour bénéficier de ce décompte, vous devez disposer d'une grande autonomie dans l'organisation de votre emploi du temps. Et votre durée de temps de travail ne doit pas pouvoir être prédéterminée.

Vous devez en faire la demande à votre chef d'établissement.

Ce décompte en jours de la durée du temps de travail est fixé à 208 jours travaillés par an après déduction de 20 jours de RTT.

Ce décompte est éventuellement réduit si vous bénéficiez de 1, 2 ou 3 jours de congé annuel supplémentaires dits *de fractionnement*.

🔔 Rappel : vous bénéficiez de 1 jour supplémentaire de congé annuel si vous prenez 3, 4 ou 5 *jours ouvrés* de congés, consécutivement ou non, en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre. Vous bénéficiez d'un 2^e jour de congé supplémentaire si vous prenez au moins 6 jours ouvrés de congés en dehors de cette même période. Et vous bénéficiez d'un 3^e jour de congé supplémentaire si vous fractionnez vos congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune.

Comment est décomptée la durée de travail ?

La durée de travail effectif comprend le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur et devez vous conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

On parle de durée de travail « *effectif* ».

Les temps de restauration et de pause sont considérés comme des temps de travail effectif si vous devez rester joignable à tout moment pour intervenir immédiatement et assurer votre service.

Si le port d'une tenue de travail est obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif.

Quelles sont les durées maximum de travail et les durées de repos ?

Durée journalière de travail

La durée du repos quotidien est fixée à 12 heures consécutives minimum.

Toutefois, elle peut être fixée à 11 heures consécutives minimum par le chef d'établissement après accord collectif (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35838>).

Une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

➡ À savoir : si vous effectuez régulièrement ou ponctuellement des transferts d'usagers ou de personnes accueillies entre établissements, votre chef d'établissement peut, après avis du comité technique, vous appliquer une durée quotidienne de travail particulière.

En cas de **travail continu**, la durée quotidienne de travail ne peut pas dépasser 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit.

Toutefois, si les contraintes de continuité du service l'exigent, le chef d'établissement peut imposer une durée de travail plus longue, après avis du comité technique. Dans ce cas, l'amplitude de la journée de travail (temps de pause compris) ne peut cependant pas dépasser 12 heures.

Le chef d'établissement peut décider d'appliquer une durée quotidienne de travail différente à l'agent qui effectue régulièrement ou ponctuellement des transferts d'usagers entre établissements. Cette décision est soumise à l'avis préalable du comité technique.

En cas de **travail discontinu**, l'amplitude de la journée de travail (c'est-à-dire temps de pause compris) ne peut pas dépasser 10 heures 30. Cette durée ne peut pas être fractionnée en plus de 2 vacations de 3 heures minimum.

Si vous participez à la prise en charge d'usagers à domicile, vous pouvez être soumis à des horaires de travail discontinu. Dans ce cas, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique, décider d'appliquer une amplitude de travail supérieure à 10 heures 30 dans la limite de 12 heures.

Durée hebdomadaire

La durée de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut pas dépasser **48 heures** par période de 7 jours glissants (c'est à-dire de date à date).

Vous devez bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines. Au moins 2 d'entre eux doivent être consécutifs, dont un dimanche.

Comment s'organise le temps de travail ?

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du comité technique. Le chef d'établissement tient compte de la nécessité d'assurer la continuité des soins ou de la prise en charge des usagers, les dimanches, les jours fériés et la nuit.

Cycles de travail

Le temps de travail est organisé en périodes appelées « *cycles de travail* ».

Le cycle de travail est défini par service ou par fonction par le chef d'établissement après avis du comité technique.

La durée du cycle de travail ne peut pas être inférieure à la semaine (du lundi au dimanche), ni supérieure à 12 semaines.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail de manière à ce que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1 607 heures ou la durée inférieure en vigueur).

Vous ne pouvez pas travailler plus de 44 heures par semaine (heures supplémentaires non comprises).

En cas de cycle irrégulier, vous ne pouvez pas travailler plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, hors heures supplémentaires, ni plus de 44 heures par semaine, hors heures supplémentaires.

Quand le cycle de travail prévoit une durée de travail supérieure à 35 heures par semaine, les heures accomplies au-delà de la durée légale donnent droit à des **RTT** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34996>).

Les jours de RTT peuvent être pris en dehors du cycle de travail, dans la limite de 20 *jours ouvrés* par an.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, une fois les jours de RTT accordés, constituent des **heures supplémentaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F595>). Les heures supplémentaires sont décomptées sur la durée du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.

Annualisation du temps de travail

Au lieu d'être organisé en cycle, le temps de travail peut être annualisé pour s'ajuster aux variations de l'activité tout au long de l'année civile.

L'annualisation du temps de travail est décidée par le chef d'établissement, après **accord collectif** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35838>).

Lorsque le temps de travail est annualisé, la durée hebdomadaire de travail doit être en moyenne comprise entre 32 heures et 40 heures.

Horaires variables

Le travail peut être organisé en horaires variables, si les *nécessités du service* le permettent, après avis du comité technique et du CHSCT.

Cette organisation définit une période de référence pendant laquelle l'agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Les heures de travail sont comptabilisées par un système de pointage et un dispositif *de crédit-débit* permet de reporter un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre.

Un nombre maximum d'heures peut être inscrit au débit ou au crédit de chaque agent.

Les horaires variables comportent des plages fixes (pendant lesquelles tous les agents sont présents) et des plages mobiles (pendant lesquelles chaque agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ).

Si vous ne pouvez pas effectuer la totalité de votre temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée, vous êtes considéré avoir accompli le 5^{me} de votre durée de travail hebdomadaire moyenne sur votre cycle de travail.

Lorsque vous suivez une formation inscrite au plan de formation, la durée de travail décomptée est la durée de la formation.

Tableau de service

Un tableau de service précise vos horaires de travail pour chaque mois.

Il vous est communiqué au moins 15 jours à l'avance.

Ce tableau de service doit pouvoir être consulté à tout moment.

Toute modification dans la répartition des heures de travail doit être, sauf urgence de service, reportée sur le tableau de service 48 heures à l'avance. Vous devez en être informé immédiatement.

Textes de loi et références

- Code de la fonction publique : article L611-3 [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044425084/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044425084/)
- Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398298/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398298/)