

# FAQ

## Foire aux Questions



### JANVIER 2026

- Un employeur territorial peut-il se soustraire   ses obligations en matière d'accident de service sous prétexte qu'un agent est en cours de sanction disciplinaire ? .....2
- Accident de service : tout accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service, sauf circonstance exceptionnelle. ....2

## Un employeur territorial peut-il se soustraire à ses obligations en matière d'accident de service sous prétexte qu'un agent est en cours de sanction disciplinaire ?

**NON.** En droit de la fonction publique territoriale, l'employeur public doit instruire toute déclaration d'accident de service survenue sur le lieu de travail, même si l'agent fait simultanément l'objet d'une procédure disciplinaire.

Le statut du fonctionnaire garantit en effet une protection en cas d'accident imputable au service, indépendamment d'éventuelles fautes disciplinaires. Ainsi, la loi consacre une présomption d'imputabilité au service pour tout accident survenu « *dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service* ». Autrement dit, si un accident a lieu pendant le travail, il est présumé accident de service, sauf preuve contraire d'une cause étrangère au service (comme une faute personnelle de l'agent).

Le fait qu'un agent soit en cours de sanction disciplinaire n'est pas en soi une circonstance excluant cette présomption.

L'autorité territoriale est donc tenue de prendre en compte et d'instruire la déclaration d'accident déposée par l'agent dans les délais réglementaires, sans pouvoir l'écarter d'emblée du seul fait de la situation.

Il convient de noter que si l'accident lui-même résulte de la situation disciplinaire, par exemple un choc psychologique lors de l'annonce d'une sanction, la qualification d'accident de service peut être nuancée par la jurisprudence.

Le Conseil d'État a jugé qu'un entretien hiérarchique normal (comme un entretien disciplinaire ou d'évaluation) *ne constitue pas un accident de service*, sauf si l'agent démontre que l'entretien s'est déroulé dans des conditions anormales excédant l'exercice normal du pouvoir.

Autrement dit, un malaise ou un trouble survenu lors d'un entretien disciplinaire ne sera reconnu imputable au service que si cet entretien a donné lieu à des abus (propos ou comportements fautifs de l'encadrement, pression anormale, etc.). En l'absence de tels excès, le dommage peut être considéré comme détaché du service (simple conséquence de la sanction annoncée).

- [Sous notre site : espace abonnés > GRH > Index > Accident de service](#)

## Accident de service : tout accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service, sauf circonstance exceptionnelle.

Dans sa [décision n°476311 du 18 juillet 2025](#), le Conseil d'État vient rappeler un principe fondamental : tout accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service, sauf circonstance exceptionnelle.

En l'espèce, une adjointe gestionnaire victime d'un infarctus au bureau avait vu sa demande rejetée, au motif qu'il n'y avait pas d'effort inhabituel ni de lien direct avec ses fonctions.

Le Conseil d'État a annulé cette analyse : l'infarctus étant survenu sur le lieu de travail et pendant le temps de service, il appartenait à l'administration de prouver qu'il était exclusivement dû à un état de santé antérieur — ce qu'elle n'a pas fait.

Cet arrêt constitue une clarification précieuse pour les DRH, les gestionnaires RH et les agents publics sur la portée de la présomption d'imputabilité.

- [Sous notre site : espace abonnés > GRH > Index > Accident de service](#)