

## LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

### LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;
- le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Article L133-1 du CGFP

#### Exemple

**Blâme** infligé à l'agent qui, même en l'absence de gestes déplacés ou de paroles humiliantes, avait fait des avances à l'une de ses collègues, dans un véhicule de service, au retour d'une réunion professionnelle.

CAA de Paris, 19 septembre 2023, n° 22PA00390

*Attitudes ambiguës, la formulation d'avances à caractère sexuel, la tenue de propos à connotation sexuelle et un contact avec l'une des agentes.*

*Ces faits présentent un degré de gravité justifiant la sanction de **révocation**.*

CAA de Douai, 16 avril 2024, n° 23DA01087

*Propos sexistes et intimidants, des remarques vexatoires constitués notamment par des interruptions, des critiques en public, des surnoms ridicules et par des attitudes inappropriées (épier les victimes, consignes visant à retenir les intéressées au-delà des horaires prévus...).*

CE, 12 avril 2021, n° 435774

*Est justifiée la sanction disciplinaire à l'égard d'un supérieur hiérarchique, qui avait **mis à l'écart un subordonné**, après que celle-ci eut protesté contre ses propos sexistes et dégradants tenus sur un réseau social.*

CE, 28 juin 2022, n° 460054

**Des propos déplacés et sexistes** envers un collègue, **non qualifiables de harcèlement sexuel**, ont pu justifier, selon le juge, une sanction d'exclusion temporaire de 6 mois.

CAA de Bordeaux, 28 septembre 2020, n° 18BX01481

**Des échanges électroniques inappropriés** d'un professeur d'université avec des étudiantes (remarques sur leur physique, propositions insistantes de rendez-vous, tenue de propos grossiers à connotation sexuelle, etc.).

CE, 9 octobre 2020, n° 425459

*Dans le cadre de son admission au concours de professeur des universités-praticien hospitalier, puis de sa candidature à ce titre, au sein d'un CHU, et alors même qu'il avait reçu les avis favorables de l'UFR de l'Université, comme de la CME de l'établissement hospitalier,*

*Le juge a pu considérer que le refus de retenir la candidature de l'agent concerné était pris dans le seul intérêt du service, aux motifs qu'il ne présentait pas les garanties requises pour l'exercice de ses fonctions, **en raison de comportements inappropriés de l'intéressé à l'égard d'étudiantes sage-femme et d'internes de sexe féminin.***

*CE, 28 avril 2023, n° 458275*

## LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL

Aucun agent titulaire ne doit subir les agissements de harcèlement moral.

Le harcèlement moral est défini comme ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ;
- le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

*Article L133-2 du CGFP*

Le harcèlement moral peut être la conséquence de dérives dans le pouvoir hiérarchique ou de dégradation des relations interpersonnelles.

### La charge de la preuve en matière de harcèlement

Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence.

Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction.

### Exemple

*Le comportement de l'agent vis-à-vis de sa hiérarchie comme de ses collègues n'étant pas exempt de critiques, comme ses capacités en termes de management, établies par évaluations annuelles, l'agent ne pourra considérer faire l'objet d'agissements de harcèlement moral.*

*CAA de Bordeaux, 1<sup>er</sup> avril 2019, n° 17BX00662*

*L'absence d'accompagnement de son employeur dans le cadre du recrutement d'une secrétaire, **alors même qu'elle entretenait des relations conflictuelles avec celle qui avait été mise à sa disposition et qu'elle s'était même opposée à la reprise de l'agent sur son poste.***

*CAA de Lyon, 27 mars 2024, n° 22LY01047*

*L'agent qui dénonce le prétendu harcèlement de sa hiérarchie, **alors même qu'il a pu, lors d'une altercation verbale avec cette dernière donner un coup de pied dans la porte, proférer des insultes et des menaces qui ont nécessité l'intervention d'un tiers et ont conduit à l'édiction d'une sanction d'exclusion temporaire de trois jours à son encontre.***

*CAA de Paris, 29 mars 2024, n° 22PA05390*

*Monsieur B... reproche à sa supérieure hiérarchique **plusieurs comportements** :*

- *Vociférations et réflexions dévalorisantes : climat de travail conflictuel et une atmosphère de méfiance instaurée par sa supérieure.*
- *Comportement agressif : comportement agressif envers lui et ses collègues à plusieurs reprises, dépassant ses prérogatives hiérarchiques.*
- *Refus ou restrictions de congés : refus ou des limitations de congés en raison de son affiliation syndicale, même lorsque les agents étaient réquisitionnés.*

*Incident spécifique : 8 juillet 2019 sa supérieure l'aurait agressé verbalement pour une prise tardive de service, alors qu'il était parti chercher de l'eau conformément aux recommandations de la direction en raison de fortes chaleurs.*

*Les actions alléguées par M. B... ne constituent pas du harcèlement moral, car elles ne sont **pas prouvées, sont ponctuelles ou sont justifiées par des impératifs de service.***

*CAA de Paris, 29 mars 2024, n° 22PA05394*

*Monsieur A... a été suspendu puis son contrat d'engagement a été résilié par le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de la Moselle en raison d'un incident lors d'une intervention où il aurait filmé une victime en arrêt cardio-respiratoire.*

*Cependant, cette sanction a été suspendue puis annulée par le tribunal administratif de Strasbourg, car les faits reprochés n'étaient pas suffisamment établis.*

*M. A... affirme être victime de harcèlement moral de la part de sa hiérarchie, notamment dans la procédure de suspension et de résiliation de son contrat.*

*Il reproche des entretiens individuels qui se seraient déroulés de manière injuste, l'absence de témoignages favorables dans son dossier, et des retards dans sa réintégration.*

*Cependant, le tribunal estime que les actions de l'administration étaient justifiées par la gravité des faits reprochés initialement et la nécessité de mener une enquête approfondie.*

*CAA de Nancy, 9 avril 2024, n° 21NC00747*

***Les propos humiliants et déplacés tenus à son égard par un agent de la commune, le 26 ou 27 septembre 2017, lui imputant des relations " privées " avec plusieurs de ses supérieurs hiérarchiques et procédant par allusions à caractère sexuel, d'autre part, des manquements ostensibles de la part de ses subordonnés au devoir d'obéissance hiérarchique, leur comportement rétif, irrespectueux et agressif, voire diffamatoire, insultant et malveillant, à son encontre ainsi que des réflexions déplacées sources d'incidents signalés par rapports, courriels ou notes et n'ayant pas donné lieu enquête administrative.***

*L'absence de preuve, la réaction immédiate de la hiérarchie à l'issue de l'incident de 2017 et les mesures prises par la commune, telles que la réunion du personnel et le changement de poste de Mme A..., **ne permettent pas de caractériser un harcèlement moral.***

CAA de Nancy, 21 mars 2024, n° 20NC03403

*Les éléments établis par l'agent ne permettent pas, **au regard de leur nature, de leur fréquence et de leur intensité, de les regarder comme des indices de nature à caractériser un harcèlement moral** de la part de ses subordonnées, quand bien même la passivité de certaines agentes et la contestation de ses directives ont pu être ressenties comme des atteintes à son autorité et nuire à son bien-être au travail.*

CAA de Paris, 10 avril 2024, n° 23PA02828

### Exemple

*M. A..., enseignant-chercheur à l'école nationale supérieure des mines de Saint-Étienne, nommé chargé de mission au Brésil a sollicité le 24 août 2009 du directeur de l'école le bénéfice de la protection fonctionnelle en raison du harcèlement moral qu'il estimait de la part de son supérieur hiérarchique.*

*Le juge considère que si le directeur de l'école a adressé, au cours des mois de septembre, décembre 2005, une série de courriels demandant à M. A... de faire le bilan de sa mission, ils tendaient à obtenir de l'intéressé des informations précises sur la mission dont M. A... avait la charge au nom de l'école et témoignaient des difficultés de communication entre le directeur et l'intéressé, sans pour autant se traduire par une dégradation de ses conditions de travail. Par ailleurs, s'il a été mis fin à ses fonctions de chargé de mission au Brésil le 19 décembre 2008, avec effet au 13 février 2009, l'intéressé a, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, réintégré l'établissement de Saint-Étienne en tant qu'enseignant-chercheur en septembre 2009 et bénéficie, régulièrement depuis lors de mission à l'étranger au titre de l'école ; dans ces conditions, le tribunal administratif de Lyon qui n'a pas commis d'erreur de droit en ce qui concerne la charge de la preuve, a exactement qualifié les faits, qu'il n'a pas dénaturés, en jugeant que les agissements en cause, au titre desquels M. A... demandait le bénéfice de la protection fonctionnelle, ne pouvaient être qualifiés de harcèlement moral.*

CE, 23 décembre 2014, n° 365552

## LA DÉRIVE DU POUVOIR HIÉRARCHIQUE

Il y a dérive du pouvoir hiérarchique lorsque son utilisation excède les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, que ce dépassement soit un réel détournement de pouvoir, soit une mauvaise pratique de la gestion du personnel.

Ces dérives peuvent prendre plusieurs formes :

- l'isolement, l'agression verbale, le dénigrement et les critiques systématiques et infondées ;
- les ordres contradictoires ou les directives paradoxales ;
- la volonté de pousser l'agent cible du harcèlement à la faute en lui confiant par exemple des missions « impossible » à réaliser ;
- une répartition de la charge de travail, ressentie comme qualitativement ou quantitativement « inégalitaire » ;
- la dégradation de relations interpersonnelles ;

Le harcèlement moral peut également prendre la forme d'une dégradation des relations interpersonnelles :

- menaces, contraintes ou pressions psychologiques ;
- moqueries et dérision, insultes et insinuations malveillantes ;
- dégradations de biens matériels appartenant à la victime ;
- mesures d'isolement (non-intégration dans le groupe lors de la pause-café), désinformation ou non-information ;
- refus d'écoute lors des réunions formelles ou informelles dans le service ;

- atteintes directes à la personne du fonctionnaire, à sa santé ou à sa vie privée.

### Exemple

*La dégradation des relations de l'agent avec sa hiérarchie et notamment avec la responsable de son service entraînant une multiplication de consignes inutilement tatillonnes y compris pour les tâches les plus simples dans lesquelles l'agent a été progressivement confiné, le dénigrement systématique du comportement et de ses capacités professionnelles dans des termes humiliants pour un agent de son ancienneté et la mise en doute à plusieurs reprises de son honnêteté, sans que jamais une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ou de sanction disciplinaire ait été engagée à son encontre selon les formes et avec les garanties prévues par son statut excèdent les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. De tels agissements sont constitutifs de harcèlement moral.*

CE, 24 novembre 2006, n° 256313

*Si des propos vexatoires et humiliants ou des mesures de pression et de chantage constituent bien des agissements excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la dégradation de l'évaluation professionnelle, au titre desquelles des efforts supplémentaires sont demandés à l'agent, ses attributions modifiées du fait de la réorganisation de l'ensemble des services ne permettent pas de caractériser des mesures excédant l'exercice du pouvoir hiérarchique et ne peuvent donc être qualifiés de harcèlement moral.*

CE, 18 juin 2014, n° 368512

*Le comportement général de la responsable hiérarchique, reposant sur un contexte de tensions dans le service en raison d'une remise en cause par certains agents, de l'autorité fonctionnelle de la gestionnaire, qui a par ailleurs pu recueillir le soutien constant du chef d'établissement ainsi que de la direction départementale, **ne saurait être regardé comme ayant excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique au point de devoir être qualifié de harcèlement moral.***

CAA de Marseille, 24 janvier 2023, n° 22MA01870

**Le mal-être vécu par un agent, s'il ne résulte d'aucune volonté de le dévaloriser ni d'un comportement autoritariste à son encontre, ne peut reposer sur un comportement du supérieur excédant ses prérogatives hiérarchiques et ne peut, dès lors, revêtir la qualification de harcèlement moral.**

CAA de Paris, 29 mars 2024, n° 22PA05394

**Les relations sociales dégradées au sein de l'établissement qui ne résultent pas des seuls agissements de la cadre de santé chargée de l'encadrement du service mais également de ceux de certains agents de ce service, ne permet pas de caractériser des agissements malveillants et répétées à l'encontre de l'agent, en dépit de propos colériques de la cadre, qui se limitent à évoquer le ressenti des agents.**

CAA de Paris, 29 mars 2024, n° 22PA05390

**Il en va ainsi de l'appréciation défavorable sur la manière de servir de l'agent, qui n'excède pas les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**

CAA de Nancy, 9 avril 2024, n° 21NC00747

## LA RESPONSABILITÉ DE L'ADMINISTRATION EMPLOYEUR

L'employeur du fonctionnaire doit veiller à mettre un terme aux situations de harcèlement moral via notamment la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre de l'agent responsable de harcèlement et l'octroi de la protection fonctionnelle à l'agent victime.

Cependant, l'autorité hiérarchique n'est responsable de la protection de l'agent victime de harcèlement que dès lors qu'elle a eu connaissance de la situation.

*TA Versailles, 15 octobre 2004, n° 031193*

L'agent titulaire doit donc saisir son supérieur hiérarchique ou l'échelon hiérarchique supérieur, si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct pour l'informer du harcèlement dont il est victime.

Dès lors que des faits constitutifs de harcèlement sont établis, l'administration doit prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin :

- l'agent reconnu coupable de tels agissements doit faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées ;
- l'agent victime peut bénéficier de la protection fonctionnelle.

Des agissements répétés de harcèlement moral sont de ceux qui peuvent permettre, à l'agent public qui en est l'objet, d'obtenir la protection fonctionnelle prévue par les dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont les fonctionnaires et les agents publics non titulaires pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions.

*CE, 12 mars 2010, n° 308974*

# LA DISCIPLINE DES FONCTIONNAIRES

---

## PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires sont soumis à des obligations spécifiques.

Tout manquement à l'une de ces obligations commis par un fonctionnaire dans l'exercice, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou, pour les obligations tenant au comportement général de l'agent, notamment à la discrétion, le secret professionnel et la dignité dans la vie privée est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

*Article L. 530-1 du CGFP*

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux fonctionnaires, classées en quatre groupes sont les suivantes :

### **Comportement en dehors du service**

*Le comportement de l'agent en dehors du service peut être pris en compte dans le cadre de son obligation de dignité pour justifier une sanction disciplinaire.*

### **Exemple**

*Condamnations pénales de M. B pour conduite d'un véhicule sans assurance, sous l'emprise d'un état alcoolique en récidive, et usage de stupéfiants.*

*Ces faits constituant des fautes susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, **alors même qu'ils se sont produits dans un cadre étranger au service.***

*En outre, ils portent atteinte à la réputation de l'administration et se révèlent incompatibles avec ses fonctions d'infirmier qui le mettent en contact avec des patients fragiles.*

*L'effacement de ses condamnations pénales au bulletin no 2 de son casier judiciaire, par un jugement du tribunal correctionnel, **ne fait pas obstacle aux poursuites disciplinaires. Cette circonstance est sans incidence sur leur légalité.***

**CAA de TOULOUSE, 26/03/2024, 22TL21056**

### **Premier groupe :**

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;

### **Deuxième groupe :**

- la radiation du tableau d'avancement dans les fonctions publiques hospitalières et de l'État ;
- l'abaissement d'échelon à l'échelon inférieur ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- le déplacement d'office dans la fonction publique d'État.

**Troisième groupe :**

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

**Quatrième groupe :**

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

La liste des sanctions est limitative, aucune autre sanction ne peut être infligée sous peine d'être annulée par le juge administratif.



**SANCTIONS DISCIPLINAIRES TITULAIRES**

Groupe	Sanctions	Effet	Inscription au dossier
1 <sup>er</sup> groupe	Avertissement	L'avertissement constitue une mise en garde de l'agent destinée à ce qu'il ne reproduise plus les faits fautifs. L'avertissement n'a pas d'effet direct sur la carrière de l'agent. Il n'est pas inscrit au dossier de l'agent.  Cependant, il pourra servir de motivation à l'octroi d'une sanction plus importante si une nouvelle faute est commise par l'agent.  CAA Bordeaux, 28 novembre 2006, n° 04BX01065	Non
	Blâme	Le blâme constitue une mise en garde de l'agent destinée à ce qu'il ne reproduise plus les faits fautifs. Le blâme n'a pas d'effet direct sur la carrière de l'agent. Cependant, il pourra servir de motivation à l'octroi d'une sanction plus importante si une nouvelle faute est commise par l'agent.	Ces deux dernières sanctions sont inscrites au dossier de l'agent et effacées au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue
	Exclusion temporaire de 3 jours max	L'exclusion temporaire de fonction est privative de toute rémunération.  L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.  L'intervention d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire du premier groupe, des deuxièmes et troisièmes groupes pendant une période de <b>trois ans après le prononcé de l'exclusion temporaire</b> entraîne la révocation du sursis. L'agent se voit alors infliger la sanction d'exclusion temporaire.  En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.  <b>Le versement des allocations de retour à l'emploi</b>  L'agent exclu temporairement de ses fonctions n'a pas le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.  <b>La prise en compte dans la constitution des droits à pension</b>  L'exclusion temporaire des fonctions entraîne également la suspension des droits à pension.	

Groupe	Sanctions	Effet	Inscription au dossier
2 <sup>e</sup> groupe	Radiation du tableau d'avancement (éventuellement en complément de sanctions du 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> groupe)	Cette sanction fait perdre au fonctionnaire le bénéfice de l'inscription au tableau d'avancement de grade l'année pour laquelle le tableau en question est viguer.  La radiation du tableau d'avancement n'empêchera pas une nouvelle inscription pour une autre année. Cette sanction n'a d'intérêt que si l'agent était susceptible d'être nommé.	Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxièmes ou troisièmes groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.  <b>Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.</b>
	Abaissement à l'échelon immédiatement inférieur	L'abaissement d'échelon entraîne une diminution de la rémunération de l'agent dans la mesure où ce dernier perd l'indice attaché à l'échelon duquel il a été abaissé.  L'abaissement d'échelon peut également faire perdre l'inscription sur un tableau d'avancement de grade, lorsque celle-ci est subordonnée à l'obligation d'avoir atteint un échelon précis.	
	Exclusion temporaire de 4 à 15 jours max	L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.  L'intervention d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire du premier groupe, des deuxièmes et troisièmes groupes pendant une période de <b>cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire</b> entraîne la révocation du sursis. L'agent se voit alors infliger la sanction d'exclusion temporaire.  En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que celles prévues dans le cadre du premier groupe, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.	
	Déplacement d'office (seulement à l'Etat)		

Groupe	Sanctions	Effet	Inscription au dossier
3 <sup>e</sup> groupe	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ;	<p>La rétrogradation a pour effet de placer l'agent dans un grade inférieur à celui qu'il détenait.<sup>5</sup></p> <p>L'agent perd donc un niveau hiérarchique et il est possible qu'il soit affecté sur un poste correspondant à ses nouvelles compétences ou que sa fiche de poste soit redéfinie.<sup>6</sup></p> <p>Le fonctionnaire subit également une perte de rémunération si son reclassement dans son nouveau grade le conduit à être classé dans un échelon comportant un indice inférieur à celui qu'il détenait.<sup>7</sup></p> <p>Cependant, la rétrogradation ne peut conduire à l'exclusion du fonctionnaire du cadre d'emplois ou du corps auquel il appartient.<sup>9</sup></p> <p>Un fonctionnaire du grade de début de son corps ou cadre d'emplois ne pourra donc pas être rétrogradé.</p>	<p>Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxièmes ou troisièmes groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.</p> <p><b>Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.</b></p>
	Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans	<p><b>Le sursis</b></p> <p>L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis partiel ou total.</p> <p>Cependant, ce sursis ne peut avoir pour effet, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.</p>	
4 <sup>e</sup> groupe	Mise à la retraite d'office	<p>La mise à la retraite peut être prononcée d'office par l'employeur public à l'encontre de l'agent réunissant les conditions requises pour bénéficier d'une pension.</p>	
	Révocation	<p>La révocation est la radiation des cadres de l'agent responsable d'une faute d'une gravité telle qu'elle ne permet le maintien dans ses fonctions.</p> <p>L'agent révoqué est radié des cadres et perd le statut de fonctionnaire.</p> <p><b>Allocation de retour à l'emploi</b></p> <p>Le juge administratif considère qu'aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucune disposition de la convention chômage n'ont exclu du bénéfice de ce revenu de remplacement les fonctionnaires involontairement privés de leur emploi à la suite d'une révocation pour motifs disciplinaires.</p> <p>CE, 25 janvier 1991, n° 97015, CAA de Nancy, 3 février 2005, n° 02NC00323</p>	

## ACCIDENTS DE SERVICE, DE TRAJET, DE MISSION, MALADIES IMPUTABLES AU SERVICE...

### L'ACCIDENT DE SERVICE

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

*Article L. 822-21 et suivants du Code général de la Fonction publique*

L'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 crée ainsi une présomption d'imputabilité au service, qui pourra néanmoins être renversée par l'employeur dès lors que l'accident se produit en dehors du temps et du lieu d'exercice des fonctions.

### CRITÈRES DE RECONNAISSANCE DE L'ACCIDENT DE SERVICE

**Est présumé imputable au service** tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, **dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal**, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Les critères de reconnaissance de l'accident de service sont :

- le temps et le temps du service ;
- l'activité exercée au moment de l'accident ;
- l'absence de faute personnelle détachable du service ;
- ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

### EXISTENCE ET QUALIFICATION D'UN ÉVÉNEMENT

***Le juge administratif contrôle l'existence de l'événement ;***

*CAA, Paris, n° 17PA03121 du 11 juillet 2019*

L'entretien d'évaluation annuelle au cours duquel un certain nombre de remarques défavorables ont été annoncées à un agent est un événement prévisible et normal de la carrière professionnelle d'un agent public dans la mesure où il ne s'est pas déroulé dans des conditions anormales.

*CAA, Versailles, n° 11VE02734, 21 mars 2013*

La pathologie d'un agent ne pouvait être regardée comme la conséquence brutale d'un choc soudain survenu en raison de la vive altercation rapportée entre l'intéressé et le Maire de sa commune, notamment en raison des difficultés relationnelles exprimées de longue date.

*CAA de Bordeaux, n° 17BX028374 du novembre 2019*

L'altercation au cours de laquelle des propos adressés à l'agent, à la suite de son erreur professionnelle, n'ayant revêtu aucun caractère violent, insultant ou humiliant susceptible d'avoir constitué un événement traumatisant à l'origine directe des troubles psychologiques invoqués ont été prononcés ne saurait, dans ces conditions, être regardée comme ayant été d'une brutalité telle que, par elle-même, cette altercation pourrait être qualifiée d'accident.

*CAA Douai, n° 18DA01781 du 2 avril 2020*

A la suite d'une première demande d'explication et d'une retenue d'un trentième sur son traitement pour absence injustifiée, M. D., brigadier des services pénitentiaires, a quelques jours plus tard refusé d'encadrer une sortie de détenus, ce qui lui a valu une seconde demande d'explications. Il a alors fait établir par un médecin généraliste un arrêt de travail en raison d'un « syndrome anxio-dépressif réactionnel avec risque de passage à l'acte » et fait valoir que cette seconde demande d'explications à l'origine du « choc traumatique » était un accident de service. Malgré l'avis favorable du conseil médical en formation plénière à la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet état dépressif sur la base de deux expertises médicales, le directeur interrégional des services pénitentiaires d'outre-mer a refusé cette imputabilité. Aucune pièce au dossier ne permet d'établir que la prise de connaissance du courrier du 8 février 2013 aurait constitué pour M. D. un événement traumatisant à l'origine de ses troubles dépressifs. En particulier, les conclusions des expertises médicales ont été établies sur la base des seules déclarations de l'intéressé et de son propre ressenti des événements. La cour a donc estimé, contrairement au tribunal administratif, que cet arrêt de travail ne pouvait être considéré comme la conséquence directe et certaine de la seconde demande d'explications et ne relevait pas de la législation des accidents de service.

CAA, BORDEAUX, n°16BX02183, 5 mars 2018

Même si l'agent à la suite d'une altercation avec une supérieure hiérarchique a présenté un syndrome anxio-dépressif, puis a fait l'objet d'une exclusion de trois jours et d'une mutation d'office finalement annulées par le juridiction administrative, **l'agent a connu, deux ans plus tôt, un grave événement familial pour lequel il a été placé en arrêt de travail et a suivi un traitement anxiolytique.** L'expert considère que certes **l'activité professionnelle de l'intéressé a eu un effet pathogène**, mais les perturbations préexistantes de la personnalité du requérant **détachent du service ses troubles anxio-dépressif.**

CAA de NANCY, 31/01/2023, 21NC00339

Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos **excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, **un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.**

CE, n°440983, 27 septembre 2021

Un entretien avec le supérieur hiérarchique ne peut être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être **qualifié d'accident de service que s'il est démontré que lors de celui-ci le supérieur hiérarchique aurait eu un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.**

CAA Toulouse, 30/12/2022, 21TL00894

Un agent administratif affectée au bureau des admissions d'un centre hospitalier a subi un état de stress et des difficultés respiratoires pendant son service et souhaite voir reconnaître cet événement en accident de service. La crise d'angoisse n'est pas la conséquence d'un événement particulier constitutif d'un accident.

CAA de LYON, 3ème chambre, 30/11/2022, 20LY03382

à la suite de la réception de son compte-rendu d'entretien professionnel, été prise d'une crise d'angoisse. Le juge administratif a alors considéré que **la crise d'angoisse n'était ni un événement ni la conséquence d'un événement précisément déterminé de nature à caractériser un accident de service.**

CAA de DOUAI, 23 septembre 2021, 20DA01171

L'agente fait état d'un **choc psychologique** après **remise en cause de ses méthodes managériales** au cours de deux entretiens menés par la direction des ressources humaines. Il ne ressort **d'aucune pièce du dossier que ces réunions auraient donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.** **Aucun des événements relatés par la requérante ne revêtant un caractère soudain et violent, ils ne sauraient être qualifiés d'accident de service alors même qu'ils auraient généré un syndrome anxio-dépressif chez l'intéressée.** La décision de refus de reconnaissance d'imputabilité est justifiée.

CAA de LYON, 25/01/2023, 20LY03344

*Une agente sollicite la reconnaissance d'imputabilité au service de sa « détresse psychique » suite à un entretien professionnel avec l'adjointe administrative des ressources humaines. L'agent soutient que l'entretien a été « violent moralement à raison des propos et griefs tenus subitement à son encontre », que la directrice de l'établissement aurait adopté à son égard, « de manière brutale et soudaine, une attitude blessante et dénigrante, lui faisant subir une violente remise en cause de la qualité de son travail et de ses compétences ». Les experts relèvent, d'ailleurs, que cet entretien a contribué à majorer l'anxiété existante. Le juge administratif estime que rien ne permet d'établir que l'entretien professionnel aurait donné lieu à comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Les faits postérieurs à l'entretien professionnel ne peuvent pas plus être invoqués pour apporter des éléments de preuve concernant la tenue de cet entretien (article de presse rapportant le témoignage d'une infirmière sur les humiliations et remarques quotidiennes de la directrice, deux plaintes pour harcèlement moral déposées contre la directrice, lettres de signalement d'anciens agents de l'établissement auprès de l'ARS...)*

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 24/01/2023, 20TL21779

*Un agent a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de son syndrome anxio-dépressif dont elle a été atteinte suite au déplacement d'une armoire afin d'empêcher l'accès à son bureau*

*Le juge administratif relève que le déplacement de l'armoire, demandé par sa hiérarchie n'était pas un évènement soudain violent susceptible d'être qualifié d'accident de service.*

*L'agent soutient que l'évènement déclencheur de son syndrome anxio-dépressif est l'altercation avec une collègue qui est survenu sur son lieu de travail alors qu'elle déplaçait une armoire bloquant l'accès de son bureau. Cependant, il ne ressort pas des éléments transmis qu'une telle altercation ait eu lieu.*

CAA Marseille, 12 mars 2024, 22MA02831

### Lieu et l'heure de l'accident

Pour être reconnu imputable au service l'accident doit avoir eu lieu sur le lieu d'exercice normal des fonctions de l'agent.

### Exemple

*L'accident survenu dans le restaurant administratif pendant la pause déjeuner est un accident de service.*

CE 30 juillet 1997 Société des Assurances Mutuelles

*Un accident dont a été victime un agent public ne peut être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service. La chute d'un agent dans le réfectoire de l'établissement où il prenait son déjeuner doit être regardé comme imputable au service. En effet, cet accident s'est produit dans un lieu assimilé à un lieu de travail et pendant une activité assimilée au service.*

Conseil d'État n° 368898 du 31 mars 2014

L'accident qui a lieu en dehors du lieu d'exercice normal de l'agent n'est pas un accident de service.

L'accident qui a lieu en dehors des horaires normaux d'exercice des fonctions de l'agent n'est pas un accident de service.

Cependant, le fait que l'accident soit survenu sur le lieu ou pendant les heures de travail ne vaut pas présomption d'imputabilité au service de l'accident.

**Exemple**

*Ainsi ne constitue pas un accident de service, en l'absence d'effort physique exceptionnel, un infarctus du myocarde pourtant survenu à l'occasion du service.*

*CE 25 avril 1980 Mme T.*

**L'activité exercée au moment de l'accident**

Pour être reconnu imputable au service, l'agent devait exercer des tâches en relation avec ses obligations de service lors de l'accident ou un acte ordinaire de la vie courante.

L'accident doit avoir une relation directe, certaine et déterminante avec le service.

*CE, 7 octobre 1981*

Un accident qui se produit dans les conditions de temps et de lieu de service sans pouvoir être rattachés au service parce que sa cause est étrangère à l'exercice des fonctions n'est pas imputable au service.

C'est le cas de la lésion corporelle subie par l'agresseur lors d'une altercation entre deux collègues qu'opposaient des questions non liées au service.

L'accident survenu alors que l'agent n'exerçait pas ses fonctions normales ou un acte ordinaire de la vie courante n'est pas imputable au service à moins que l'exécution dudit acte résulte de l'obéissance à un ordre hiérarchique spécifique.

**Exemples**

*L'accident survenu lors de l'encadrement d'enfants du personnel pendant les vacances scolaires, est un accident de service.*

*CE 26 juin 1989 Ministère de l'économie et des finances c/ Melle Vilanouva*

*La chute d'un agent survenue sur son lieu de travail lors d'une altercation avec son supérieur hiérarchique auquel l'opposaient des questions de service, est un accident de service.*

*CE 30 juin 1989 M Dupré*

*Est un accident de service, le suicide d'un agent imputable à une altération de son état de santé consécutif au surmenage, que l'exercice de ses fonctions assumées dans des circonstances exceptionnellement pénibles, avait provoqué.*

*CE 26 février 1971 Dame Veuve Grange*

*Le suicide d'un agent au bureau, provoqué par un entretien houleux, peut être considéré comme un accident de service.*

*CAA Paris 31 décembre 2001 Ministre de l'économie c/ Mme G*

*La blessure, reçue par un préposé au centre de tri postal, délégué syndical participant à une grève et demeuré néanmoins dans les locaux du service, alors qu'il s'opposait à l'enlèvement des sacs postaux par un distributeur de courrier, ne constitue pas un accident de service.*

*TA Rennes 18 février 1988 Guiziou*

*Présente le caractère d'un accident de service le suicide ou la tentative de suicide intervenant sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service.*

*CE, n° 361820, 16 juillet 2014*

N'est pas imputable l'accident de circulation du gardien de la paix le 21 juillet 1985, à 5 h 30, alors qu'il se rendait du domicile de ses parents à son appartement de fonction en vue de se préparer pour le rassemblement de sa compagnie, prévu à 6 h 30 (CE, n° 122894, 10 juillet 1996). Est réputé constituer un accident de trajet [...] tout accident se produisant sur le parcours habituel entre la résidence de l'agent et le lieu où il est hébergé provisoirement afin d'être à même d'exercer les fonctions qui lui sont attribuées.

*CE, n°416753, 30 novembre 2018*

Est réputé constituer un accident de trajet [...] tout accident se produisant sur le parcours habituel entre la résidence de l'agent et le lieu où il est hébergé provisoirement afin d'être à même d'exercer les fonctions qui lui sont attribuées.

*CE, n° 416753, 30 novembre 2018*

### **Le lieu de restauration habituel**

L'accident qui s'est produit sur le trajet entre le lieu de travail de l'intéressée et un restaurant où elle ne prenait pas habituellement [mais qu'occasionnellement] ses repas, ne peut être considéré comme un accident de service (*CE, n° 132340, 13 juin 1997*).

La chute sur le trottoir survenue à la fin de la courte pause de midi, alors que l'intéressée mangeait un sandwich dans la rue en l'absence de restaurant administratif en revenant vers son lieu de travail après être allée faire des courses présente un caractère personnel étant survenu lors d'un déplacement ne reliant ni le domicile, ni un lieu habituel de repas au lieu ordinaire du travail (*CAA, Nancy, n° 03NC00337, 17 octobre 2005*).

### **Le trajet**

Le trajet est celui emprunté par l'agent entre sa résidence habituelle et son lieu de travail dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

### **Le commencement du trajet**

Le trajet commence où se termine la résidence habituelle de l'agent.

La chute d'un agent dans son jardin alors qu'il se rendait sur son lieu de travail n'est pas un accident de trajet.

Ne constitue pas un accident de service, la chute du gestionnaire comptable d'un collègue qui rejoint son logement de fonction en courant sous la pluie et qui glisse sur une dalle située à l'intérieur de son jardin privatif.

*Pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé : que tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété ». En l'espece, l'accident étant survenu devant la résidence personnelle de l'agent, celui-ci ne peut être qualifié d'accident de service, quand bien même l'agent, en se dirigeant vers son véhicule, avait manifesté son intention de se rendre sur son lieu de travail.*

*CE, 30 novembre 2018, n° 416753*

Un accident subi par un agent à l'intérieur de sa propriété, même s'il avait placé son véhicule sur la voie publique en vue de son départ vers son lieu de travail, ne constitue pas un accident de service.

*CE, 12 février 2021, n° 430112*

*Toutefois, l'accident s'étant produit alors qu'il avait quitté son domicile, dont il a la jouissance privative, nonobstant le fait qu'il se trouvait à l'intérieur d'un garage collectif, M. B... doit être regardé comme ayant commencé le trajet le conduisant vers son lieu de travail au moment de l'accident »*

### **CAA de Marseille, 04/03/2024, 22MA00435**

*L'accident s'étant produit alors qu'elle avait quitté son domicile, nonobstant le fait qu'elle se trouvait à l'intérieur du hall d'entrée de l'immeuble dont Mme B... a un usage privé avec les autres habitants de l'immeuble, copropriétaires ou locataires, elle doit être regardée comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail, au moment de l'accident.*

### **CAA de Marseille, 04/07/2022, 21MA02328**

### Les détours

Le trajet ne doit pas avoir été détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.

Cependant, le juge administratif a reconnu certains détours possibles, notamment :

- les détours motivés par les trajets liés aux enfants ;
- les détours pour acheter du pain ;
- les détours pour acheter le journal ;
- Les détours involontaires ;

### Exemples

*Est un accident de service, l'accident survenu à une enseignante qui se rendait de son domicile à son lieu de travail par son itinéraire habituel et renversée par une voiture au moment où, sortant d'un bureau de tabac où elle avait acheté des journaux, elle traversait la rue pour rejoindre son véhicule.*

*CE, 5 octobre 1983 - Ministère de l'éducation nationale c/ Mme Deymonnaz*

*Est un accident de service, l'accident dont a été victime un infirmier se rendant de son lieu de travail à son domicile, survenu dans la gare situé juste après celle de sa correspondance dès lors qu'un tel écart par rapport au trajet habituel, du à l'assoupissement de l'agent, ne traduit aucune intention de ne pas rejoindre directement son domicile dans un délai habituel.*

*CE, n° 314148, 29 janvier 2010*

*N'est pas imputable au service l'accident survenu, au vu de la déclaration établie par la victime le jour de l'accident, lors d'une interruption du trajet entre le domicile de l'agent et son lieu de travail à l'intérieur du magasin d'alimentation où l'agent s'était arrêtée pour acheter son déjeuner alors qu'elle se rendait à son travail, et non devant le magasin comme l'intéressée le soutenait en produisant une attestation.*

*CE, n° 341190, 4 avril 2012*

*L'accident survenu au cours d'un déplacement de l'agent entre son lieu de travail et un restaurant dont le choix était justifié par sa proximité et la modicité de son prix, nonobstant la circonstance qu'il n'ait pas été un lieu de restauration habituel de l'agent, a le caractère d'un accident de service dès lors que le déplacement constituait une nécessité de la vie courante.*

*TA, Versailles, n° 893607, 6 avril 1995*

### Le retard

Un léger retard n'a pas d'impact sur la reconnaissance de l'imputabilité au service.

### Exemple

*Constitue un accident de service, l'accident survenu au cours du trajet normal entre le domicile du fonctionnaire et le lieu de son travail, alors même que l'intéressé aurait eu un léger retard par rapport à l'horaire de début de son service.*

*CE, 4 janvier 1985 Secrétaire d'État auprès du Ministre de la Défense chargé des Anciens combattants c/ Choucroun*

Si le départ de l'agent non autorisé par son supérieur hiérarchique, près de trois quarts d'heure avant la fin de son service après avoir transmis les consignes à l'agent assurant sa relève, constitue un écart sensible avec ses horaires habituels, il ne traduit aucune intention de sa part de ne pas rejoindre son domicile dans un délai normal et par son itinéraire habituel et ne constituent donc pas un fait de nature à détacher cet accident du service.



La reconnaissance de l'imputabilité au service des conséquences de l'accident de trajet dans ces circonstances n'empêche par ailleurs pas l'engagement d'une procédure disciplinaire au motif d'un départ anticipé de l'agent sans autorisation.

*Conseil d'État, n° 352710, 17 janvier 2014*

### **Les convocations médicales**

L'accident d'un agent se rendant à une convocation médicale dans le cadre des procédures d'octroi de congés pour raison de santé, de contrôle, d'appréciation de l'imputabilité au service ou pour toute autre raison dictée par le service, est imputable au service.

### **Exemples**

*L'accident survenant sur le trajet en se rendant à une convocation à la visite médicale, est un accident de trajet.*

*CE, 16 juin 1978 Mr H.*

*L'accident de circulation, dont a été victime un fonctionnaire en se rendant chez un kiné pour y suivre un traitement alors qu'il était en congé pour convenance personnelle, n'est pas un accident de service.*

*CE, 12 mars 1986 Vigny c/ Ministère des PTT*

Mme A a quitté son lieu de travail pendant une pause, sur autorisation de son supérieur hiérarchique, afin d'effectuer une prise de sang, prescrite par son médecin et qu'elle n'avait pas pu effectuer la veille après la fin de son service en raison des modifications qui lui avaient été imposées par son supérieur hiérarchique dans ses horaires de service. Mme A s'est blessée accidentellement en sortant du laboratoire d'analyse et alors qu'elle rejoignait son lieu de travail, distant de quelques centaines de mètres. ;

En se bornant à relever que le parcours n'était pas étranger aux nécessités essentielles de la vie courante pour retenir que l'accident survenu à l'intéressée constituait un accident de service, sans rechercher **si l'objet du déplacement avait ou non un lien avec le service**, le tribunal administratif a commis une erreur de droit. L'accident s'est produit en dehors du service durant une interruption pour un motif personnel n'est donc pas survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement et ne peut, dès lors, être regardé comme imputable au (CE, 26 mars 2010, n° 324554).

### **Le comportement de l'agent durant le trajet**

Tout comme pour l'accident de service, l'agent ne doit pas, par son comportement fautif, être à l'origine de l'accident dont il est victime.

### **Exemple**

*Le fait pour un automobiliste de descendre de sa voiture en vue de procéder à un constat d'accident de la circulation ne constitue pas à soi seul une interruption de trajet.*

*Cependant, la blessure au pied subie à l'occasion d'une altercation lors d'une interruption de trajet alors que, rentrant de son lieu de travail à son domicile, sa voiture ayant été heurtée par un véhicule dont le conducteur a refusé de s'arrêter, l'agent a poursuivi le dit véhicule, l'obligeant par une manœuvre à s'arrêter n'est pas imputable au service en raison du comportement délibéré de l'intéressé.*

*CE, n° 355325, 6 février 2013*

Un différend est survenu entre M. D...et son collègue, M.C..., alors qu'il était accompagné par ce dernier, comme à son habitude sur le trajet du retour vers son domicile, M. C...a manifesté le souhait de se battre avec M. D...pour régler le différend de façon violente. M. D... a suivi volontairement M. C...vers un parking alors qu'il avait connaissance des intentions belliqueuses de son collègue. Il ne peut dès lors soutenir que l'agression dont il a été victime est lié au service dans la mesure où il a volontairement interrompu son trajet de retour à l'occasion de l'agression dont il a été victime. La seule circonstance que l'agression ait été faite par un collègue de travail et au sujet d'un différend né pendant le service ne suffit pas à établir un lien entre l'agression et le service (CAA, BORDEAUX, n°14BX02323, 14 mars 2016).

Un agent de la Ville de Paris est décédé lors d'un accident de la circulation survenu alors qu'il regagnait son domicile depuis son lieu de travail après avoir participé à un repas de service au cours duquel avaient été consommées des boissons alcoolisées.

### Refus de l'employeur

Le Conseil d'Etat confirmer en précisant que :

- **Aucune autre cause de l'accident dont a été victime l'agent**
- **Le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique était constitutif d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service** quand bien même l'alcool avait été consommé à l'occasion d'un évènement festif organisé pendant le temps de travail.

*Conseil d'État, 3 novembre 2023, n° 459023*

### Preuve de l'accident de trajet

L'accident de trajet doit être établi à partir des éléments produits par l'intéressé.

*Circulaire FP4 – n° 1711 du 30 janvier 1989*

La requérante, qui se borne à soutenir qu'elle a été victime, le 4 février 2010, d'un AVC alors qu'elle était au volant de son véhicule au cours d'un déplacement entre son lieu de travail et son domicile, **ne fournit aucune précision supplémentaire sur les circonstances exactes de temps et de lieu du malaise** dont elle a fait l'objet et qui a nécessité son hospitalisation, le même jour, à 18h33. Les différentes attestations produites par l'intéressée, établies plus de trois ans après les faits et dans des termes très imprécis ou non circonstanciés, par des personnes qui n'ont pas été témoins de cet accident, **ne sauraient suffire à établir les circonstances exactes de temps et de lieu de cet accident** (CAA de VERSAILLES, n° 15VE01703 22 juin 2017).

Mme C... fait valoir que le 1er juillet 2011, sur le trajet de son domicile au travail, elle a chuté sur une irrégularité du trottoir et s'est tordu la cheville gauche. Elle indique avoir consulté le médecin le même jour qui lui a conseillé de faire des radiographies de sa cheville. Si ces faits sont relatés dans la déclaration d'accident de service effectuée par la requérante, il ressort des pièces du dossier que cette déclaration n'a été établie que près de deux ans après la chute alléguée et qu'elle ne comporte qu'un témoignage indirect de ces faits. Si la requérante produit une attestation d'un médecin deux ans plus tard indiquant qu'un examen de sa cheville gauche a été effectué le 1er juillet 2011 et qu'il est conseillé de faire une radiographie, ce document ne donne aucune précision concernant l'existence d'une chute à l'origine de la douleur dont la requérante fait état. Dans ces conditions **la matérialité de la chute** dont Mme C... prétend avoir été victime le 1er juillet 2011 **ne peut être regardée comme établie**. (CAA, Lyon, n°17LY01519, 21 novembre 2019).

## L'ACCIDENT DE MISSION

La notion de mission couvre toutes les formes d'activités accomplies dans le cadre de l'exécution des fonctions en dehors du lieu habituel d'exercice.

Sont notamment en mission, les agents se déplaçant :

- sur un chantier ;
- dans une entreprise ;
- en métropole ou à l'étranger ;
- pour participer à un stage de formation professionnelle ;

- d'un site à un autre.

Il est référentiel que lorsque l'exercice habituel des fonctions de l'agent est modifié du fait d'une mission, cette dernière soit formalisée par un ordre de mission ou une convocation.

Tout accident survenu lorsqu'un agent public est en mission, doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il serait survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels.

*CE, Sect. 3 décembre 2004 n° 260789*

### **Exemples**

*N'est pas un accident de service, la blessure grave à la cheville d'un sous brigadier d'une compagnie républicaine de sécurité déplacée en Corse survenue en dehors de ses heures de service alors qu'il s'adonnait, de sa propre initiative, à une activité de loisir à caractère privé.*

*CAA Nancy 13 février 1997 Ministère de l'Intérieur c/ Mr Durain*

*Est un accident de service, la chute dans les escaliers d'un officier CRS en mission alors qu'il se rendait de sa chambre à la cantine afin de prendre son déjeuner.*

*CAA Bordeaux 10 décembre 1999 Cazaux*

*Est imputable au service le malaise de Mme A... alors qu'elle regagnait la gare à l'issue d'une réunion de la commission administrative paritaire nationale au cours de laquelle elle avait été informée du rejet de sa candidature pour des fonctions auxquelles elle postulait. Le Conseil d'État juge en effet que si le malaise a pu être favorisé par une pathologie préexistante, celle-ci s'inscrivait dans un état d'épuisement professionnel.*

*Conseil d'État, n° 367290, 12 décembre 2014*

## **LES MALADIES IMPUTABLES AU SERVICE**

### **Principe**

Conformément à la réglementation, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé imputable lorsque la pathologie dont il est atteint provient :

- d'une pathologie répertoriée dans les tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- d'une pathologie non désignée dans un des tableaux des maladies professionnelles.

### **Les pathologies inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles**

#### **Les pathologies remplissant les conditions d'un des tableaux**

##### **Conditions du tableau remplies**

Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

##### **Conditions du tableau non remplies**

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

### **Les pathologie hors tableau**

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle est susceptible d'entraîner une incapacité permanente d'au moins 25 %.

#### **Exemple**

*L'aggravation de troubles anxiodépressifs et de troubles fibromyalgiques comme maladie professionnelle par l'autorité territoriale en apportant la preuve que ces derniers ne sont pas liés à un contexte d'épuisement professionnel et des conditions de travail comme invoqué par l'agent. En l'espèce, l'affectation de missions et la répartition du temps de travail étaient adaptées aux attributions pouvant être confiées à l'agent ; l'entretien professionnel manifestait une manière de servir correcte de l'agent.*

CAA, Toulouse, 7 juin 2022, n° 21TL02288

### **Les pathologies répertoriées dans les tableaux de maladies professionnelles**

#### **Cas particulier d'une maladie professionnelle contractée dans le privé qui se révèle alors que la victime est devenue fonctionnaire**

Aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale : " Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau".

Conformément à l'article D. 461-24 du même code : " Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 431-1 et des articles L. 432-1 et L. 461-1, la charge des prestations, indemnités et rentes incombe à la caisse d'assurance maladie ou à l'organisation spéciale de Sécurité sociale à laquelle la victime est affiliée à la date de la première constatation médicale définie à l'article D. 461-7.

Par ailleurs, les prestations en espèces versées au titre de la maladie ou de l'invalidité temporaire " sont liquidées et payées par les collectivités ou établissements dont relèvent les agents intéressés.

*Article 11 du décret 60-58 du 11 janvier 1960*

*Livre 7 du Code de la Sécurité sociale*

Ainsi, la charge des prestations financières – indemnités journalières de Sécurité sociale, rente... – afférentes à une maladie professionnelle contractée dans le cadre d'une activité dans le secteur privé antérieure à l'entrée de l'agent dans la fonction publique peut incomber à l'établissement public qui l'emploie, en sa qualité de gestionnaire du régime spécial de Sécurité sociale, et sous le contrôle des tribunaux des affaires de Sécurité sociale, compétents en vertu de l'article L. 142-1 du Code de la Sécurité sociale. Pour décider de prendre en charge ces prestations, l'employeur doit alors faire application des tableaux des maladies professionnelles.

Cependant, la prise en charge des prestations dans les conditions et sur le fondement du Code de la Sécurité sociale n'a pas d'impact sur la reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie. L'employeur doit se borner à déterminer si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions de l'agent sous le contrôle du juge administratif.

CE, n° 331081, 24 septembre 2012

#### **Les connaissances scientifiques**

Pour apprécier si une maladie est imputable au service, il incombe au juge de l'excès de pouvoir, saisi de conclusions tendant à l'annulation de la décision par laquelle l'autorité administrative a placé un agent en congé de maladie ordinaire et a refusé de le placer en congé de longue maladie à plein traitement au motif que sa maladie n'était pas imputable au service, de prendre en compte le dernier état des connaissances scientifiques, lesquelles peuvent être de nature à révéler la probabilité d'un lien entre une affection et le service, alors même qu'à la date à laquelle l'autorité administrative a pris sa décision, l'état de ces connaissances excluait une telle possibilité.

Dans le dernier état des connaissances scientifiques, la probabilité d'un lien entre les injections d'un vaccin contenant de l'aluminium, la présence de lésions musculaires caractéristiques à l'emplacement des injections et la combinaison de fatigue chronique, douleurs articulaires et musculaires, troubles du sommeil et troubles cognitifs, symptômes de la myofasciite à macrophages, n'apparaît pas très faible.

Par suite, dès lors qu'en l'espèce le requérant présente, outre des lésions musculaires de myofasciite à macrophages à l'emplacement des injections vaccinales qu'il a subies, l'ensemble des symptômes de cette maladie, que ces symptômes se sont installés postérieurement à la vaccination dans un délai normal eu égard au délai d'apparition des premiers signes de la maladie, que le rythme et l'ampleur de l'aggravation de l'état de santé du requérant n'étaient pas normalement prévisibles au vu des atteintes qu'il présentait antérieurement à sa vaccination et qu'il n'est pas soutenu que les lésions de myofasciite à macrophages et les symptômes qui y sont associés pourraient résulter d'une autre cause que les vaccinations que l'intéressé a dû subir en raison de son activité professionnelle, le lien de causalité entre la vaccination contre l'hépatite B subie par le requérant dans le cadre de l'obligation vaccinale liée à son activité professionnelle et la myofasciite à macrophages dont il souffre doit être regardé comme établi.

*CE, n° 344561, 21 novembre 2012*

### ***Incitation à la reconnaissance de l'imputabilité au service des pathologies dues à l'exposition à l'amiante***

Alors Le Conseil d'État a rappelé à plusieurs reprises (CE, n° 349726, 23 juillet 2012, n° 366035, 13 novembre 2013, n° 361752, 4 juillet 2014, n° 371706, 25 février 2015) qu'aucune disposition ne rend applicable aux fonctionnaires qui demandent la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie les dispositions du Code de la Sécurité sociale instituant une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau.

Ainsi, le seul critère qui doit être utilisé pour reconnaître l'imputabilité d'un congé ordinaire de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée est celui du lien avec le service indépendamment du Code de la Sécurité sociale et du tableau des maladies professionnelles.

Suite aux engagements pris par Mme LEBRANCHU en novembre 2014, une réflexion a été engagée sur l'évolution du régime d'imputabilité au service des maladies contractées ou aggravées en service, qui, dépassant le cadre de l'amiante, doit faire l'objet d'une large concertation.

Compte tenu du temps nécessaire à la conduite d'une procédure de reconnaissance de l'imputabilité au service, de l'engorgement des instances médicales et du caractère spécifique de l'exposition à l'amiante, la DGAFP invite les employeurs publics à ne saisir les commissions de réforme que dans les cas où ils entendent soulever des arguments pour refuser l'imputabilité au service.

Pour se forger une opinion, les employeurs doivent s'appuyer sur l'enquête administrative qui retrace la carrière de l'agent notamment en ce qui concerne l'exposition à l'amiante, l'expertise du médecin chargé de la prévention et l'éventuelle saisine d'un médecin agréé.

*Note DGAFP du 16 juillet 2015*