

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 ?

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.

Concrètement, l'agent dispose de **délais stricts** pour déclarer son accident (généralement 15 jours pour la déclaration et 48 heures pour transmettre le certificat médical). Si ces conditions de forme sont respectées, l'employeur doit enregistrer la déclaration et diligenter l'instruction : recueil des circonstances de l'accident (rapport, témoignages...), éventuelle **expertise médicale** par un médecin agréé, etc. La procédure disciplinaire en cours n'empêche nullement ces démarches : la gestion de l'accident de service et la procédure disciplinaire suivent leur cours de façon **indépendante**. D'ailleurs, une jurisprudence récente du Conseil d'État a rappelé qu'un agent en congé maladie (ou accident) peut tout de même faire l'objet d'une sanction disciplinaire immédiate. Inversement, le droit à la prise en charge d'un accident de service demeure ouvert tant que l'accident est imputable au service, quelle que soit la situation disciplinaire de l'agent. En résumé, **l'autorité territoriale a l'obligation d'instruire et de traiter la demande de reconnaissance d'accident de service** dès lors que l'accident est survenu sur le lieu de travail, sans pouvoir s'y soustraire du fait de poursuites disciplinaires en cours.

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). Toutefois, en dehors de ces situations spécifiques d'ordre psychologique, **tout accident physique survenu sur le lieu et dans le temps de travail**, même pendant une procédure disciplinaire, doit être instruit normalement comme accident de service. La sanction disciplinaire en cours n'affecte pas le **droit statutaire** de l'agent à la protection en cas d'accident lié au service.

Reconnaissance de l'accident et saisine obligatoire du conseil médical en cas de refus

Après instruction, l'autorité territoriale doit prendre une décision explicite soit de **reconnaissance** de l'imputabilité au service, soit de **refus**. Si l'accident est reconnu comme imputable au service, le fonctionnaire a droit à un **congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)** durant son incapacité de travail. Ce congé est accordé par l'employeur et ouvre droit au maintien de la **rémunération à 100%**, ainsi qu'à la prise en charge des frais médicaux liés à l'accident. La reconnaissance d'un accident de service a donc des conséquences significatives (mise en congé spéciale au lieu d'un congé maladie ordinaire, protection fonction publique, etc.), ce qui explique la procédure particulière encadrant la décision.

Si l'employeur **envisage de refuser** la reconnaissance de l'accident comme accident de service, la réglementation impose une garantie procédurale : **l'avis préalable du conseil médical compétent** doit être recueilli. Le **conseil médical départemental**, siégeant en **formation plénière** (ancienne commission de réforme), est l'instance collégiale médicale chargée d'émettre un avis sur l'imputabilité au service en cas de doute ou de contestation. **Aucun refus d'imputabilité ne peut être prononcé sans avoir saisi pour avis le conseil médical.** Autrement dit, **la consultation du conseil médical est obligatoire** avant de refuser de reconnaître un accident de service. Cette exigence, auparavant prévue à l'article 16 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, demeure en vigueur via les textes actuels (modifiés par le décret n°2022-350 du 11 mars 2022) organisant le fonctionnement des conseils médicaux. En pratique, l'autorité territoriale transmet le dossier complet (rapport d'enquête, certificats médicaux, observations de l'agent) au conseil médical, qui examinera la réalité des faits et la relation avec le service. L'agent doit d'ailleurs être informé de la réunion du conseil médical et **mis en mesure de présenter ses observations** ou pièces médicales avant que l'avis ne soit rendu. Le **médecin de prévention** (médecin du travail) de la collectivité est également convoqué pour donner un avis. Ce formalisme vise à garantir les droits de l'agent avant une décision défavorable.

Ce n'est qu'après avoir reçu l'**avis du conseil médical** que l'autorité territoriale peut prendre un **arrêté de refus d'imputabilité** (si elle maintient son analyse). L'avis du conseil médical n'a qu'une valeur consultative : l'employeur n'est pas lié automatiquement par cet avis, mais il doit le considérer sérieusement. Par exemple, le maire ou le président ne peut pas refuser l'accident en s'estimant lié par un avis défavorable sans exercer son propre examen. En tout état de cause, le refus doit être **motivé en fait et en droit** (motifs précis expliquant en quoi l'accident serait sans lien avec le service, par exemple *faute personnelle de l'agent détachant l'accident du service*). L'exigence de motivation découle de la loi du 11 juillet 1979 (codifiée aux articles L.211-2 et suivants du CRPA) et s'applique aux décisions refusant un avantage statutaire. Un simple visa de l'avis du conseil médical ne suffit pas : la décision doit exposer les raisons concrètes du refus.

En résumé, **l'autorité territoriale a l'obligation légale de consulter le conseil médical compétent avant tout refus de reconnaître un accident de service.** Un refus prononcé sans cette saisine préalable serait entaché d'illégalité procédurale et susceptible d'annulation contentieuse. Les juges administratifs considèrent la consultation du conseil médical (ex-commission de réforme) comme une formalité substantielle, dont l'omission prive l'agent d'une garantie et entraîne l'annulation de la décision de refus le cas échéant. Enfin, même après avis du conseil médical et décision de refus, l'agent conserve la possibilité de contester la décision devant le tribunal administratif. Celui-ci vérifiera notamment que l'administration n'a pas commis d'erreur de droit dans l'appréciation de l'imputabilité (par exemple en exigeant à tort un lien « *certain et exclusif* » au lieu d'un lien simplement *direct* avec le service).

En conclusion, un employeur territorial ne peut se soustraire à ses obligations en matière d'accident de service sous prétexte qu'un agent est en cours de sanction disciplinaire. Il doit **instruire la déclaration d'accident**, appliquer la présomption d'imputabilité tant qu'aucun élément ne détache l'accident du service, et, s'il envisage un refus, **saisir pour avis le conseil médical compétent** avant de prendre une décision motivée. Ces obligations découlent du Code général de la fonction publique (articles L822-18 et suivants) et de ses textes d'application, renforcés par une jurisprudence constante protectrice des droits des agents victimes d'accidents du travail dans la fonction publique territoriale. Les procédures disciplinaire et de reconnaissance d'accident suivent des voies parallèles : **la discipline ne suspend pas le droit à la protection fonctionnelle en cas d'accident de service**, et inversement un éventuel congé pour accident de service n'empêche pas la poursuite ni l'exécution d'une sanction disciplinaire le cas échéant. L'autorité territoriale doit donc gérer ces deux aspects distincts dans le respect des garanties légales, afin d'éviter tout excès de pouvoir ou manquement aux droits statutaires de l'agent.