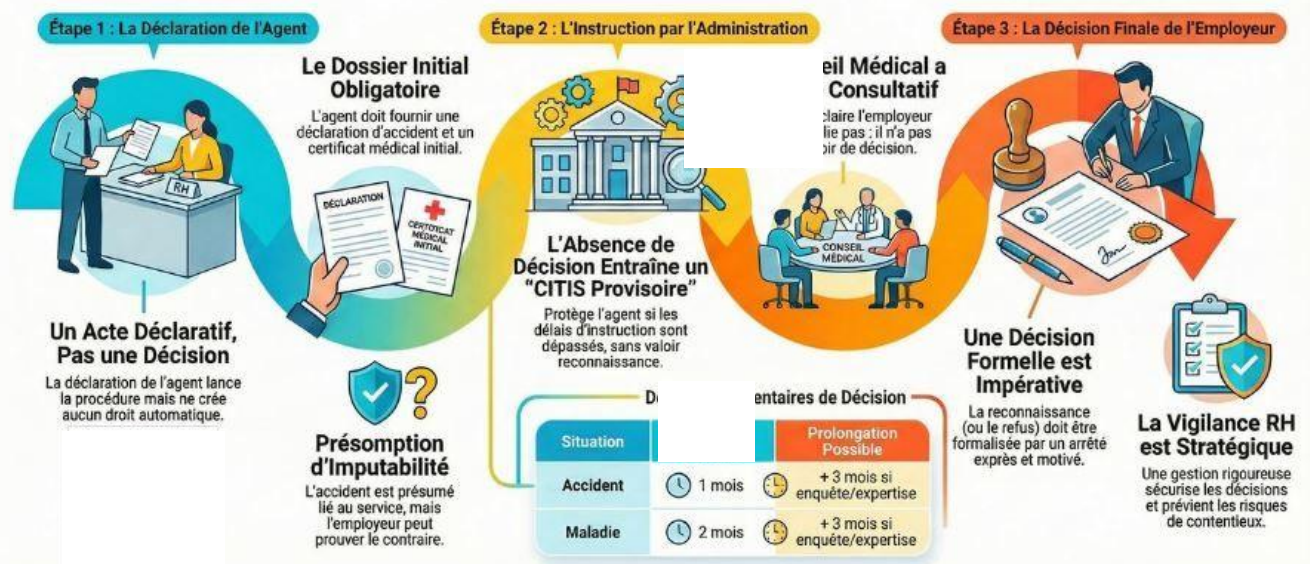


Accident de service d'un fonctionnaire territorial : la déclaration de l'agent vaut-elle reconnaissance automatique par l'Administration ?

Accident de Service : Pourquoi la Déclaration de l'Agent ne Vaut pas Reconnaissance Automatique



La gestion des accidents de service constitue un enjeu juridique et organisationnel majeur pour les responsables des ressources humaines de la fonction publique territoriale.

Chaque année, de nombreuses collectivités sont confrontées à des déclarations d'accidents formulées par des agents, souvent dans un contexte d'urgence médicale et sociale.

Une question centrale se pose alors de manière récurrente : la déclaration d'un accident de service par un fonctionnaire territorial emporte-t-elle, à elle seule, reconnaissance automatique de son imputabilité au service par l'administration ? La réponse est clairement négative.

La réponse apportée par le droit positif est sans ambiguïté.

La déclaration effectuée par l'agent ne vaut pas reconnaissance automatique de l'accident de service.

Les textes applicables ont instauré une procédure d'instruction précise et encadrée, destinée à assurer à la fois la protection des droits de l'agent et la sécurisation juridique de l'employeur public.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

La déclaration d'accident de service : un acte déclaratif sans effet automatique

Un préalable indispensable à l'ouverture de la procédure

Pour pouvoir bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le fonctionnaire territorial doit adresser à son autorité territoriale une déclaration d'accident de service accompagnée d'un certificat médical initial, conformément à l'[article 37-2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#).

Cette formalité constitue un préalable indispensable à l'examen de la situation de l'agent et à l'ouverture de la procédure d'instruction.

Pour autant, cette déclaration ne constitue ni une décision administrative ni une reconnaissance implicite de l'imputabilité au service. Aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoit que la seule initiative de l'agent suffirait à faire naître un droit définitivement acquis à la reconnaissance de l'accident de service.

Une confusion fréquente dans la pratique RH

Dans la pratique quotidienne des services RH, une confusion persiste fréquemment entre la déclaration de l'accident et sa reconnaissance, confusion qui s'explique par le contexte d'urgence dans lequel interviennent les déclarations ainsi que par la volonté légitime de garantir une prise en charge rapide de l'agent. Juridiquement toutefois, la déclaration demeure un acte unilatéral de l'agent, tandis que la reconnaissance de l'imputabilité relève exclusivement du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale, laquelle doit statuer par une décision expresse.

La présomption d'imputabilité au service : un mécanisme protecteur mais limité

Le principe posé par le Code général de la fonction publique

L'[article L822-18 du Code général de la fonction publique](#) pose un principe fondamental en matière d'accident de service. Il prévoit que tout accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est présumé imputable au service, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Ce dispositif instaure une présomption d'imputabilité destinée à protéger l'agent et à alléger sa charge de la preuve lorsque l'accident intervient dans un cadre professionnel clairement identifié.

Une présomption simple, qui ne vaut pas reconnaissance

Il convient, à ce stade, de rappeler explicitement la distinction essentielle entre la présomption d'imputabilité, qui constitue une règle d'appréciation favorable à l'agent lors de l'instruction, et la décision administrative de reconnaissance, qui relève exclusivement de l'autorité territoriale et ne peut résulter que d'un acte exprès.

Cette présomption demeure toutefois simple et réfragable. Elle ne dispense pas l'administration de procéder à une instruction complète du dossier et peut être écartée lorsqu'une faute personnelle, un fait volontaire ou une circonstance particulière permet de détacher l'accident du service. La présomption d'imputabilité ne saurait donc être assimilée à une reconnaissance automatique. Elle facilite la démonstration du lien avec le service, sans priver l'employeur public de son pouvoir de qualification juridique des faits.

L'instruction du dossier et les délais de décision de l'autorité territoriale

Des délais désormais expressément encadrés

L'évolution récente de la réglementation a permis de sécuriser la phase d'instruction en encadrant strictement les délais dont dispose l'autorité territoriale pour se prononcer sur l'imputabilité au service. L'[article 37-5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) prévoit ainsi un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration en cas d'accident, et de deux mois en cas de maladie.

Ces délais peuvent être prolongés de trois mois supplémentaires lorsque l'administration engage une enquête administrative, diligente une expertise médicale ou saisit le conseil médical compétent. Cette faculté de prolongation permet à l'employeur public de disposer du temps nécessaire pour réunir les éléments objectifs indispensables à une décision juridiquement fondée.

La conséquence de l'absence de décision dans les délais : le mécanisme du CITIS provisoire

Lorsque l'instruction n'est pas achevée à l'issue des délais réglementaires, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire. Ce mécanisme vise à éviter toute rupture de droits pour l'agent pendant la phase d'instruction, sans pour autant préjuger de la décision finale.

Ce placement provisoire ne constitue ni une reconnaissance implicite de l'imputabilité au service ni l'application du principe selon lequel le silence de l'administration vaudrait acceptation. Il s'agit d'une mesure conservatoire, susceptible d'être retirée si l'accident n'est finalement pas reconnu imputable au service.

Le conseil médical : un rôle consultatif au service de la décision

Lorsque l'administration envisage de refuser la reconnaissance de l'imputabilité au service en raison d'une faute personnelle ou d'une circonstance détachant l'accident du service, elle est tenue de saisir le conseil médical, conformément à l'[article 37-6 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#).

Le conseil médical intervient alors pour éclairer l'autorité territoriale sur les aspects médicaux et, le cas échéant, sur le lien entre l'accident et le service.

Il convient toutefois de rappeler que le conseil médical ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel. Son avis, bien que déterminant dans l'analyse du dossier, ne lie pas l'autorité territoriale. Aucun délai réglementaire ne lui est par ailleurs imposé, la responsabilité du respect des délais d'instruction demeurant intégralement à la charge de l'employeur public.

Enjeux et vigilance pour les services RH territoriaux

Au regard de ce cadre juridique, les services des ressources humaines doivent adopter une gestion rigoureuse et méthodique des déclarations d'accident de service. La réception de la déclaration doit être formalisée sans préjuger de l'issue de l'instruction, les circonstances de l'accident doivent être analysées avec précision, et toute hypothèse de faute personnelle ou de rupture du lien avec le service doit être objectivement documentée. Le respect des délais réglementaires, ou à défaut la sécurisation du placement provisoire en CITIS, constitue un impératif majeur. La décision finale doit enfin être formalisée par un arrêté expressément motivé, seul à même de sécuriser la position de la collectivité en cas de contestation.

Conclusion

En matière d'accident de service d'un fonctionnaire territorial, la déclaration effectuée par l'agent ne vaut jamais reconnaissance automatique par l'administration.

Si le droit prévoit une présomption d'imputabilité protectrice lorsque l'accident survient dans le temps et le lieu du service, celle-ci ne dispense pas l'employeur public de son obligation d'instruction ni de la prise d'une décision expresse dans les délais réglementaires.

Dans un contexte de judiciarisation croissante des relations de travail, la maîtrise de ces règles constitue un enjeu stratégique pour les directions des ressources humaines, appelées à concilier protection des agents, sécurité juridique des décisions et prévention des risques contentieux.

Cette exigence plaide en faveur de la formalisation de procédures internes claires, voire de guides pratiques dédiés aux accidents de service, afin d'harmoniser les pratiques, sécuriser les décisions et accompagner efficacement les encadrants comme les agents.

