

Un suicide peut-il être reconnu comme imputable au service... même s'il survient au domicile de l'agent ?

C'est la question sensible à laquelle répond un [arrêt récent de la cour administrative d'appel de Toulouse du 10 mars 2026](#). Une décision importante pour tous les responsables RH du secteur public.

Dans cette affaire, une agente des finances publiques souffrait depuis plusieurs années de troubles anxiodépressifs et bénéficiait de la reconnaissance de la qualité de travailleuse handicapée.

Le médecin de prévention avait à plusieurs reprises recommandé des **aménagements de poste et une mutation afin de réduire le stress professionnel**.

Or, malgré ces préconisations, les juges relèvent que les adaptations du poste sont restées **partielles et insuffisamment démontrées**. L'administration n'a notamment pas été en mesure d'établir que les recommandations visant à limiter la surcharge de travail et le stress avaient été réellement respectées.

L'agente s'est finalement suicidée à son domicile alors qu'elle était en congé de maladie ordinaire. Même dans ce contexte, la cour considère que le suicide **présente un lien direct avec le service**, en raison de la dégradation progressive de son état de santé liée aux conditions de travail et au défaut d'adaptation effective du poste.

La cour confirme donc le jugement du tribunal administratif :

- ➡ le suicide doit être **reconnu imputable au service** ;
- ➡ l'État doit en tirer toutes les conséquences juridiques pour les ayants droit.

📌 Ce qu'il faut retenir pour les DRH publics :

Cette [décision](#) rappelle un principe essentiel du droit de la fonction publique :

la reconnaissance d'un accident ou d'une maladie imputable au service ne dépend pas uniquement du lieu ou du moment où survient l'événement.

Même en dehors du service, **un suicide peut être reconnu imputable au service s'il existe un lien direct avec les conditions de travail**.

Pour les employeurs publics, l'[arrêt](#) souligne également un point crucial :

les préconisations du médecin de prévention et les mesures d'adaptation du poste **doivent être réelles, traçables et effectives**.

À défaut, la responsabilité de l'administration peut être engagée.

💬 Avis : Cette [décision](#) est particulièrement importante pour les DRH publics.

Elle montre que les juges regardent de très près la réalité des aménagements de poste et le suivi des recommandations médicales.

Dans la pratique RH, cela signifie qu'il ne suffit pas d'affirmer qu'un poste a été adapté : il faut pouvoir **le prouver concrètement et documenter chaque mesure de prévention**.

[Télécharger CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 10 03 2026, 24TL01157, Inédit au recueil Lebo](#)