

Une agression sur son lieu et pendant son temps de travail est-elle considérée automatiquement comme un accident de service ?

Une décision récente du [Tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 8 janvier 2026 \(n°2216941\)](#) apporte un éclairage particulièrement utile pour les DRH territoriaux sur la notion d'imputabilité au service en cas d'agression

Les faits

Un agent territorial d'animation est victime d'une violente agression sur son lieu et pendant son temps de travail. Les auteurs ? Le mari et le frère d'une collègue avec laquelle il entretenait un conflit. L'agent demande la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet accident. Après un long contentieux, la commune refuse à nouveau cette reconnaissance par arrêté du 15 novembre 2023.

Le cadre juridique rappelé par le tribunal

Le tribunal se fonde sur l'article L. 822-18 du code général de la fonction publique :

Un accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service... sauf s'il existe une faute personnelle ou une circonstance particulière détachant l'événement du service. En matière d'agression, le juge précise que le lien avec le service doit être direct et certain.

La position du juge

Dans cette affaire, l'agression a bien eu lieu sur le lieu de travail et pendant les heures de service.

Mais le tribunal relève que :

- le conflit trouvait son origine dans une animosité personnelle,
- des propos injurieux avaient été tenus sur un réseau social,
- une altercation avait eu lieu dans un café, en dehors du service.

Conclusion : l'agression, aussi grave et injustifiable soit-elle, était liée à un différend d'ordre privé.

☞ Elle ne peut donc pas être regardée comme se rattachant aux conditions d'exécution du service.

La commune n'a pas commis d'erreur d'appréciation en refusant l'imputabilité.

Ce qu'il faut retenir pour les employeurs territoriaux

Cette décision rappelle une réalité essentielle en gestion RH territoriale :

- ✓ Le lieu et le temps du service ne suffisent pas à eux seuls.
- ✓ Le juge analyse concrètement l'origine du conflit.
- ✓ La frontière entre conflit professionnel et différend personnel est déterminante.

Pour les DRH et DGS, cela signifie que chaque dossier d'accident doit faire l'objet d'une analyse fine des circonstances, notamment en cas d'agression entre agents ou impliquant des tiers liés à un conflit privé. En matière d'accident de service, la sécurisation juridique repose moins sur l'émotion des faits que sur la qualification du lien avec le service.

[Télécharger1772116237237](#)