

Burn-out et accident de service : une décision qui peut tout changer pour vos pratiques RH

Un agent fait un malaise au travail... mais l'administration refuse de reconnaître l'imputabilité au service.

Erreur. Le juge administratif vient rappeler une règle essentielle : les conditions de travail peuvent, à elles seules, caractériser un accident de service.

🔵 Ce qu'il faut retenir de cette décision

Dans cette [affaire](#), une agente a subi plusieurs malaises sur son lieu de travail dans un contexte de sous-effectif chronique et de surcharge de travail.

Malgré cela, l'administration a refusé de reconnaître l'imputabilité au service, estimant que son état relevait d'une situation personnelle.

Le tribunal administratif adopte une lecture radicalement différente :

- ➔ Il constate un lien direct entre la dégradation de l'état de santé et les conditions de travail
- ➔ Il reconnaît un contexte professionnel pathogène (épuisement, alertes, surcharge)
- ➔ Il sanctionne une erreur d'appréciation de l'administration
- ➔ Il annule les décisions et impose la reconnaissance de l'imputabilité au service avec reconstitution de carrière

⚖️ Ce que dit le droit (et que beaucoup sous-estiment)

Le Code général de la fonction publique pose une présomption forte :

👉 Tout accident survenu dans le temps et le lieu du service est présumé imputable au service, sauf circonstance particulière.

Mais attention :

- ➔ En cas de malaise ou pathologie (burn-out, troubles psychiques...), le juge va rechercher un lien direct avec les conditions de travail
- ➔ Et ce lien peut être établi par :
 - des certificats médicaux concordants
 - des alertes internes (représentants du personnel, hiérarchie)
 - des témoignages
 - des éléments organisationnels (sous-effectif, surcharge)

🚨 Le risque pour les employeurs publics

Refuser trop rapidement l'imputabilité au service, c'est s'exposer à :

- une annulation contentieuse
- une reconstitution de carrière rétroactive
- des coûts financiers importants
- une fragilisation de votre politique RH

👉 Cette décision montre clairement que le juge regarde le travail réel, pas seulement les avis administratifs.

🔧 Concrètement, que devez-vous faire ?

Cette [jurisprudence](#) impose une évolution des pratiques :

- ✓ Ne pas réduire l'analyse à l'avis médical ou à l'état antérieur
- ✓ Examiner finement les conditions de travail réelles
- ✓ Tracer les alertes internes (CHSCT/CST, médecine de prévention)
- ✓ Anticiper les situations d'épuisement professionnel
- ✓ Sécuriser juridiquement vos décisions avant refus

💬 Avis : Cet [arrêt](#) confirme que le juge administratif bascule vers une approche beaucoup plus concrète et exigeante des conditions de travail. Les employeurs publics qui continueront à raisonner uniquement en termes médicaux ou administratifs prendront un risque croissant. À l'inverse, ceux qui intégreront pleinement la dimension organisationnelle dans leurs analyses sécuriseront réellement leurs décisions.

[Open Data. Moteur de Recherche](#) Web site created using create-react-app
https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA105/DTA_2400