

Télétravail, accident de service et protection fonctionnelle : attention à ne pas confondre les régimes juridiques

Un événement grave survenu pendant le télétravail peut être reconnu comme accident de service sans ouvrir automatiquement droit à la protection fonctionnelle.

C'est l'enseignement important du [jugement rendu par le tribunal administratif de Paris le 15 juin 2026](#).

À retenir : la protection fonctionnelle suppose que l'attaque soit subie à raison des fonctions ou de la qualité d'agent public. La seule circonstance que les faits surviennent pendant le temps de travail, y compris en télétravail, ne suffit pas.

Sommaire

- [1. Le contexte de l'affaire](#)
- [2. Ce que recouvre la protection fonctionnelle](#)
- [3. Accident de service et protection fonctionnelle : deux logiques distinctes](#)
- [4. Les enseignements pratiques pour les services RH](#)
- [Conclusion](#)

1. Le contexte de l'affaire

Une assistante socio-éducative de la Ville de Paris a été victime d'une agression sexuelle à son domicile alors qu'elle exerçait ses fonctions en télétravail. À la suite de ces faits, elle a sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès de son employeur public.

La Ville de Paris a refusé cette demande, considérant que l'agression ne présentait pas de lien suffisant avec les fonctions exercées par l'agente. Cette dernière a alors saisi le tribunal administratif afin d'obtenir l'annulation de cette décision de refus.

Le juge administratif rejette sa requête. Il relève que l'auteur présumé de l'agression était le conjoint d'une collègue avec laquelle l'agente entretenait une relation d'amitié personnelle. Les contacts entre la victime et son agresseur présumé relevaient ainsi de la sphère privée et familiale, et non de l'exercice des fonctions publiques.

2. Ce que recouvre la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle constitue une obligation forte mise à la charge de l'administration. En application des articles L. 134-1 et L. 134-5 du Code général de la fonction publique, l'employeur public doit protéger ses agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils peuvent être victimes à l'occasion de leurs fonctions.

Cette protection ne se limite pas à une simple assistance formelle.

Elle peut conduire l'administration à prendre des mesures concrètes pour faire cesser les attaques, accompagner l'agent dans ses démarches, assurer sa défense ou réparer les préjudices subis lorsque les conditions juridiques sont réunies.

Mais cette obligation n'est pas générale et automatique.

Elle suppose que les faits soient en lien avec les fonctions exercées ou avec la qualité d'agent public.

C'est précisément sur ce point que le tribunal administratif fonde son raisonnement.

3. Accident de service et protection fonctionnelle : deux logiques distinctes

L'intérêt principal de cette décision réside dans la distinction opérée entre deux régimes juridiques souvent confondus : l'accident de service et la protection fonctionnelle.

Le tribunal admet que l'événement subi par l'agente pouvait constituer un accident de service.

Toutefois, il précise que cette qualification ne suffit pas, à elle seule, à établir que l'agression est survenue à raison de la qualité d'agent public de l'intéressée.

Point de vigilance RH : un accident peut être imputable au service parce qu'il survient pendant le temps de travail ou dans le cadre de l'activité professionnelle, sans pour autant caractériser une attaque dirigée contre l'agent en raison de ses fonctions.

Autrement dit, l'imputabilité au service et la protection fonctionnelle ne répondent pas aux mêmes critères.

La première renvoie au lien entre l'événement et le service.

La seconde exige que l'attaque soit subie en raison des fonctions exercées ou de la qualité d'agent public.

4. Les enseignements pratiques pour les services RH

Pour les employeurs publics, cette décision invite à instruire avec rigueur les demandes de protection fonctionnelle, notamment lorsque les faits surviennent en télétravail.

Le domicile devient alors un lieu d'exercice professionnel, mais il demeure également un espace privé.

Cette double dimension impose une analyse circonstanciée.

Les services RH doivent donc identifier l'origine réelle des faits, la qualité de l'auteur, les circonstances de la relation entre la victime et l'auteur présumé, ainsi que l'existence ou non d'un lien avec les missions exercées.

Une décision de refus ne peut être fondée sur une appréciation abstraite : elle doit reposer sur les éléments précis du dossier.

Cette jurisprudence rappelle également l'importance de ne pas faire de la reconnaissance d'un accident de service un automatisme décisionnel. Lorsqu'un agent sollicite parallèlement la protection fonctionnelle, l'administration doit procéder à une analyse autonome, distincte et juridiquement motivée.

Conclusion

Le [jugement du tribunal administratif de Paris du 15 juin 2026](#) apporte un repère utile aux employeurs publics confrontés à des situations sensibles. Il confirme que le développement du télétravail ne modifie pas les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle.

Un événement survenu pendant le temps de travail, même reconnu comme accident de service, ne donne pas automatiquement droit à la protection fonctionnelle. Encore faut-il démontrer que l'attaque trouve son origine dans les fonctions exercées ou dans la qualité d'agent public.

En pratique : chaque demande de protection fonctionnelle doit faire l'objet d'une instruction individualisée, documentée et juridiquement sécurisée.

C'est une exigence de protection des agents, mais aussi de sécurité juridique pour la collectivité.

Mon opinion : [cette décision](#) est particulièrement utile pour les DRH territoriaux, car elle clarifie une confusion fréquente.

Elle ne minimise évidemment pas la gravité des faits subis par l'agente, mais elle rappelle que la protection fonctionnelle obéit à un cadre juridique précis. Pour les collectivités, l'enjeu est d'être à la fois humainement attentif et juridiquement rigoureux.

[Télécharger1783018886278](#)

Tribunal Administratif de Paris 15 juin 2026 N° 2324672