SAFPT INFO

Accident de service psychologique dans la FPT : l'auteur des faits doit-il être identifié ?

Une décision de la cour administrative d'appel de Douai rappelle les exigences de preuve applicables aux traumatismes psychologiques survenus au travail.

CAA de Douai, 25 septembre 2026, n° 25DA01602

Un agent public découvre des insultes et des propos menaçants sur son lieu de travail. L'événement provoque un traumatisme psychologique médicalement documenté. L'administration peut-elle refuser de reconnaître un accident de service au seul motif que l'auteur des faits demeure inconnu ?
Dans un arrêt du 25 septembre 2026, la cour administrative d'appel de Douai répond à cette question en rappelant une exigence fondamentale : **l'imputabilité au service s'apprécie à partir des faits établis, des circonstances de l'événement et de la lésion constatée, et non de la seule identification de son auteur.**
Bien que cette affaire concerne une aide-soignante hospitalière, elle présente un intérêt direct pour les employeurs territoriaux, auxquels s'applique également le principe posé par l'article L. 822-18 du Code général de la fonction publique.

L'essentiel à retenir
Un accident de service peut résulter d'une atteinte psychologique, sans blessure physique. Lorsque l'événement et ses conséquences sont établis, l'absence d'identification de l'auteur des agissements ne suffit pas à justifier un refus de reconnaissance. Les témoignages, les alertes immédiates et les éléments médicaux constituent des pièces essentielles de l'instruction.

Sommaire de l'analyse

1. Les faits et la décision de justice
2. La règle juridique applicable
3. Les preuves retenues par la cour
4. Les conséquences pour la FPT
5. Comment sécuriser l'instruction RH ?
6. L'analyse
7. Votre dossier RH ne s'arrête pas ici

1. Des insultes au travail suivies d'un traumatisme psychologique

Une aide-soignante exerçant au sein du groupe hospitalier du Havre reprend son activité le 9 novembre 2021 après une période d'absence. À son arrivée dans les vestiaires de l'établissement, elle découvre sur son casier une affiche comportant des insultes particulièrement violentes et des propos visant à l'exclure du service de maternité. L'agente alerte immédiatement la cadre d'astreinte. Plusieurs collègues constatent son état de trouble dans les instants suivant la découverte de l'affiche. Elle déclare ensuite un accident de service et produit des éléments médicaux faisant état d'un traumatisme psychologique.
Après un placement provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'établissement refuse finalement, par une décision du 25 juin 2023, de reconnaître l'accident comme imputable au service.
Le tribunal administratif de Rouen annule ce refus le 3 juillet 2025 et enjoint à l'établissement de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident.
Saisie en appel par l'employeur, la cour administrative d'appel de Douai confirme le jugement. Elle considère que le refus de reconnaissance repose sur une erreur de fait et une erreur d'appréciation.

Le point décisif du litige
L'établissement contestait la matérialité de l'accident en invoquant notamment l'absence d'identification de l'auteur de l'affiche et des soupçons mettant en cause l'agente elle-même. La cour constate que ces soupçons n'étaient étayés par aucun élément probant.

2. Une atteinte psychologique peut constituer un accident de service

L'article L. 822-18 du Code général de la fonction publique institue une présomption d'imputabilité au service pour les accidents survenus à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière détachant l'accident du service.

Le juge rappelle également qu'un accident de service correspond à un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, ayant entraîné une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Cette lésion peut être psychique. Une atteinte psychologique n'est donc pas exclue du champ des accidents de service au seul motif qu'aucune blessure physique n'a été constatée.

Il convient toutefois de distinguer un événement accidentel précis d'une souffrance psychologique résultant d'une dégradation progressive des conditions de travail. Les règles de qualification et les éléments nécessaires à l'établissement de l'imputabilité doivent être appréciés en fonction des circonstances propres à chaque situation.

Référence juridique

Article L. 822-18 du Code général de la fonction publique : présomption d'imputabilité des accidents survenus dans les conditions prévues par ce texte.

Consulter le cadre juridique sur Légifrance

3. Pourquoi les éléments de preuve ont convaincu la juridiction

Dans cette affaire, la cour ne se contente pas de constater que l'agente affirme avoir subi des violences verbales. Elle examine les éléments permettant d'établir la réalité de l'événement et les conséquences psychologiques constatées.

Plusieurs circonstances sont déterminantes. La découverte de l'affiche s'est produite dans les vestiaires de l'établissement, au moment où l'agente reprenait son service. Deux témoins l'ont vue immédiatement après les faits et ont constaté son trouble. La cadre d'astreinte a été prévenue sans délai et la chaîne hiérarchique a été informée. D'autres collègues ont également constaté son état au cours de la nuit.

Sur le plan médical, la déclaration d'accident mentionnait un traumatisme psychologique. Un certificat établi ultérieurement par un psychiatre faisait état d'une réaction anxiodépressive consécutive à un état de stress post-traumatique, attribuée à l'événement.

L'employeur invoquait des rumeurs laissant entendre que l'agente aurait elle-même été à l'origine de l'affiche. Mais aucun élément produit ne permettait d'étayer cette hypothèse.

Enfin, la cour relève que le conseil médical avait émis un avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service.

La distinction juridique fondamentale

Prouver la réalité d'un événement traumatisant ne suppose pas nécessairement d'en identifier l'auteur. L'administration doit apprécier les faits objectivement établis et les éléments relatifs à la lésion, sans transformer une incertitude sur les responsabilités individuelles en motif automatique de refus d'imputabilité.

4. Quelles conséquences pour les collectivités territoriales ?

Si cette décision concerne un agent de la fonction publique hospitalière, le raisonnement fondé sur l'article L. 822-18 du CGFP intéresse directement les fonctionnaires territoriaux.

Une collectivité saisie d'une déclaration d'accident consécutive à des insultes, menaces ou autres agissements survenus à l'occasion du service ne peut écarter cette déclaration au seul motif que le responsable des faits n'est pas identifié.

L'autorité territoriale doit examiner la matérialité de l'événement, ses circonstances, la réalité de la lésion et les éventuelles circonstances juridiquement susceptibles de détacher l'accident du service.

La reconnaissance de l'accident de service et l'établissement d'une responsabilité disciplinaire ou pénale répondent à des questions différentes. La première concerne le lien entre un événement dommageable et le service. La seconde vise à déterminer si une personne peut être tenue responsable d'un comportement fautif ou d'une infraction.

L'absence d'identification d'un auteur n'empêche donc pas nécessairement de reconnaître l'accident. Inversement, la seule déclaration de l'agent ne dispense pas l'administration de procéder à une instruction sérieuse.
Il importe également de ne pas confondre reconnaissance d'un accident de service, protection fonctionnelle et qualification de harcèlement moral. Ces dispositifs possèdent des conditions et des finalités juridiques distinctes, même lorsqu'ils concernent une situation de violence au travail.

5. Comment sécuriser l'instruction d'un accident psychologique ?
Pour un service RH territorial, la première exigence consiste à préserver rapidement les éléments susceptibles d'établir les circonstances de l'événement. Les déclarations contemporaines des faits, les éventuels écrits, les messages d'alerte et les témoignages directs constituent autant de pièces dont la valeur pourra être examinée au cours de l'instruction.
Les constatations relatives au comportement de l'agent immédiatement après l'événement peuvent également présenter un intérêt. Elles doivent toutefois être distinguées des appréciations subjectives ou des suppositions portant sur les intentions des personnes concernées.
Sur le plan médical, il appartient à l'administration d'examiner les pièces pertinentes relatives à la lésion, dans le respect du secret médical et des procédures applicables. Les éléments médicaux doivent permettre d'apprécier les conséquences de l'événement, sans que l'employeur ne se substitue au médecin dans l'appréciation clinique de l'état de santé.

Une enquête administrative peut être utile lorsque les circonstances sont contestées. Elle doit rechercher les faits, recueillir les témoignages avec impartialité et distinguer ce qui est démontré de ce qui demeure hypothétique.
Enfin, l'instruction d'une demande de CITIS dans la fonction publique territoriale doit respecter les règles spécifiques applicables, notamment celles du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour les fonctionnaires territoriaux relevant de son champ d'application. Les modalités de consultation du conseil médical, les délais et les décisions de placement provisoire doivent être examinés au regard du dossier.

Repères pratiques pour les services RH
Établir : la date, le lieu, les circonstances et la réalité de l'événement déclaré.
Documenter : les témoignages, les alertes et les pièces médicales utiles à l'instruction.
Vérifier : les conditions légales de la présomption d'imputabilité et les éventuelles circonstances susceptibles de l'écarter.
Décider : sur le fondement des faits établis, en respectant les garanties procédurales et les obligations de motivation applicables.

6. L'analyse : protéger sans renoncer à l'exigence de preuve
L'intérêt de cet arrêt dépasse la seule question de l'accident de service. Il rappelle que la qualité d'une décision RH repose sur la solidité de son instruction, particulièrement lorsque l'employeur est confronté à des situations de violence psychologique, de conflit ou de dégradation des relations professionnelles.
La difficulté pour l'administration n'est pas toujours de connaître l'ensemble des responsabilités individuelles. Elle est d'établir suffisamment les faits juridiquement pertinents pour prendre une décision conforme au droit.
En présence d'un événement traumatisant, la prudence ne consiste donc pas à refuser systématiquement la reconnaissance dans l'attente de l'identification d'un responsable. Elle consiste à instruire avec méthode, à apprécier les preuves disponibles et à ne retenir que les circonstances légalement pertinentes.

Une politique RH protectrice ne dispense pas de vérifier les faits. Mais une instruction rigoureuse ne doit pas devenir une recherche de certitude impossible sur l'identité de l'auteur des agissements.

C'est dans cet équilibre que se construisent la sécurité juridique des décisions, la confiance des agents et la crédibilité de l'employeur territorial.

Source jurisprudentielle
Cour administrative d'appel de Douai, 2e chambre, 25 septembre 2026, n° 25DA01602

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information