



ÉDITORIAL

Que le lecteur habitué à feuilleter cette *Lettre d'information juridique* ne prenne pas peur. Sa mise en forme a évolué, mais son ambition demeure inchangée. Vaisseau amiral de la production éditoriale de la direction des affaires juridiques, elle contribue, depuis trente ans, à la connaissance du droit de l'enseignement, dans toutes ses composantes.

Sa présentation répond aux nouvelles exigences de la charte graphique des communications numériques de l'État, conduisant à un design nouveau. Cette évolution a aussi été l'occasion de réfléchir à l'accessibilité et à la valorisation de ses contenus.

Désormais, chaque article est précédé d'un court résumé qui, au-delà des mots-clefs liminaires, permet d'en cerner rapidement le contenu. Le lecteur ainsi alléché peut ensuite, comme auparavant, se plonger dans les analyses plus détaillées.

Cette évolution autorisera une plus large diffusion de son contenu puisque l'ensemble de ces résumés constitue désormais un sommaire détaillé, qui peut faire l'objet d'une diffusion autonome, constituant une véritable porte d'entrée vers la *Lettre d'information juridique*.

C'est donc sans crainte que vous pouvez, à votre habitude, feuilleter les pages qui vont suivre pour prendre connaissance de l'actualité commentée la plus récente du droit de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Éric Buge

SOMMAIRE

JURISPRUDENCE

Enseignement scolaire

Organisation de l'enseignement du second degré

CE, 27 février 2026, Syndicat national des enseignements de second degré, n° 506767 et suiv.

Examens, concours et diplômes

Délibérations du jury

CAA Paris, 6 mars 2026, n° 24PA04440

Titres et diplômes donnant accès à une profession réglementée

CE, 25 février 2026, École des hautes études appliquées du droit, n° 506842

Personnels

Mutation d'office dans l'intérêt du service

CAA Marseille, 7 janvier 2026, Ministre de l'éducation nationale, n° 25MA02422 et n° 25MA02423

CAA Marseille, 7 janvier 2026, Ministre de l'éducation nationale, n° 25MA02424 et n° 25MA02425

CAA Versailles, 3 février 2026, n° 24VE00048

Disponibilité

CE, 3 février 2026, M^{me} X c/ Commune de Pélissanne, n° 495187, aux tables du *recueil Lebon*

Congé de maladie

CE, 17 décembre 2025, M^{me} X c/ Centre universitaire hospitalier de Montpellier, n° 495290, aux tables du *recueil Lebon*

Accident de trajet

TA Marseille, 29 janvier 2026, n° 2302328

Protection fonctionnelle

CE, 20 février 2026, Région Île-de-France, n° 499447

Procédure

CE, 5 février 2026, n° 507692

Sanctions

CE, 20 février 2026, n° 496533

Incapacité

CAA Nancy, 27 janvier 2026, n° 23NC02979

Établissements d'enseignement privés et instruction dans la famille

État de santé ou handicap

CE, 25 février 2026, Ministre de l'éducation nationale, n° 508235

Procédure contentieuse et questions de droit civil et pénal appliquées au droit de l'enseignement

Procédures d'urgence – Référé

CE, 19 mars 2026, Université de Reims Champagne-Ardenne, n° 509104

Accès aux documents administratifs

Autres motifs

TA Paris, 5 février 2026, n° 2224810

CONSULTATIONS

Principes généraux

Élèves

Personnels

Accident de trajet

Protection fonctionnelle

Droit au reclassement

Incapacité (condamnation pénale)

ACTUALITÉS

Enseignement scolaire

Relations de l'établissement avec l'État

JURISPRUDENCE

Enseignement scolaire

Organisation de l'enseignement du second degré

– Organisation des enseignements communs au collège – Groupes de besoins – Répartition des compétences entre autorités disposant du pouvoir réglementaire

CE, 27 février 2026, Syndicat national des enseignements de second degré, [n° 506767](#) et suiv.

Saisi par le Syndicat national des enseignements de second degré (SNES) de requêtes en annulation, le Conseil d'État a confirmé la légalité du [décret n° 2025 315 du 4 avril 2025](#) et de l'[arrêté](#) du même jour, pris pour son application, qui prévoient la mise en place de groupes de besoins en classes de sixième et de cinquième.

Avant cette décision, le Conseil d'État avait jugé, en 2024, que la mise en place de groupes de besoins pour les enseignements communs de français et de mathématiques au collège devait faire l'objet d'un décret et non d'un arrêté du ministre de l'éducation nationale (cf. CE, 28 novembre 2024, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale SGEN-CFDT et autres, [n° 493513](#) et suiv., au *recueil Lebon*, point 15, *LJ* [n° 234](#), mars 2025, pp. 6-8). Par suite ont été édictés le décret et l'arrêté du 4 avril 2025, attaqués en l'espèce.

Après avoir rappelé qu'il résulte de l'[article L. 311-2 du code de l'éducation](#) que l'organisation de l'enseignement dans les collèges doit être déterminée par décret, le Conseil d'État a écarté le moyen tiré de ce que le décret attaqué procéderait à une subdélégation illégale. Il a jugé que, dès lors que "le décret attaqué (...) a permis que les enseignements puissent être dispensés aux élèves des classes de sixième et de cinquième, à des fins pédagogiques, en groupes d'élèves, distincts des classes de référence", ce dernier "pouvait renvoyer à un arrêté du ministre de l'éducation nationale le soin de préciser les cas d'ouverture et modalités de mise en œuvre de cette forme d'organisation de l'enseignement, **sous la double limitation du niveau d'enseignement éligible et de la finalité poursuivie**" (point 6).

Par là même, le Conseil d'État a fait application de sa jurisprudence constante en matière de subdélégation, selon laquelle lorsqu'une loi renvoie à un décret, celui-ci peut renvoyer à un arrêté ministériel le soin de fixer ses modalités d'application, à condition d'avoir défini avec une précision suffisante l'objet et l'étendue de la compétence déléguée (cf. CE, Assemblée, 30 juin 2000, Ligue française pour la défense des droits de l'homme et du citoyen, [n° 210412](#), au *recueil Lebon*).

Il a ensuite écarté l'ensemble des autres moyens soulevés contre le décret et l'arrêté attaqués, en particulier le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation, malgré les "*difficultés [qui] ont pu être rencontrées dans la mise en œuvre des groupes de besoins*" (point 12).

N.B. : Un [décret](#) et un [arrêté du 10 mars 2026](#), applicables à compter de la rentrée scolaire 2026, remplacent les dispositions attaquées. Ces textes prévoient la mise en place désormais facultative de groupes à effectifs réduits et/ou constitués en fonction des besoins des élèves, dans le cadre d'un accompagnement pédagogique renforcé mis en œuvre en français et en mathématiques, pour les élèves de sixième et de cinquième.

Examens, concours et diplômes

Délibérations du jury

– **Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) – Modalités d'évaluation des connaissances – Application immédiate aux élèves engagés dans un cycle de formation – Illustration**

CAA Paris, 6 mars 2026, [n° 24PA04440](#)

Par cette décision, la cour administrative d'appel de Paris rappelle que le principe de non-rétroactivité des actes administratifs, en matière d'enseignement, "*ne fait pas obstacle à l'application immédiate, même aux élèves engagés dans un cycle de formation sanctionné par un diplôme, des dispositions réglementaires relatives à la formation qui leur est dispensée et, notamment, aux modalités d'évaluation des connaissances*".

La requérante, inscrite en 2017 en tant qu'auditrice au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) afin d'obtenir le titre de psychologue du travail, avait redoublé une unité d'enseignement (UE) de professionnalisation en 2021-2022. Le 8 septembre 2022, c'est la commission pédagogique d'évaluation et de professionnalisation qui avait refusé de valider cette même UE, conformément aux dispositions du [règlement de délivrance du titre professionnel "psychologue du travail" du 21 avril 2022](#), régulièrement publié le 3 mai 2022. Entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2022, ces dispositions précisaient en effet qu'en cas de redoublement, l'évaluation était effectuée par la commission pédagogique. En appel, la requérante soutenait, sur le fondement du principe de non-rétroactivité, que l'application du règlement de 2022 était entachée d'une erreur de droit.

Rappelant les termes de l'[article L. 221-2 du code des relations entre le public et l'administration](#), la cour a énoncé qu'en principe, "*lorsque de nouvelles normes générales sont édictées, elles ont vocation à s'appliquer immédiatement, sans que les personnes auxquelles sont, le cas échéant, imposées de nouvelles contraintes puissent invoquer le droit au maintien de la réglementation existante, sous réserve des exigences attachées au principe de non-rétroactivité des actes administratifs, qui exclut que les nouvelles dispositions s'appliquent à des situations juridiquement constituées avant l'entrée en vigueur de ces dispositions. En matière d'enseignement, ce principe ne fait pas obstacle à l'application immédiate, même aux élèves engagés dans un cycle de formation sanctionné par un diplôme, des dispositions réglementaires relatives à la formation qui leur est dispensée et, notamment, aux modalités d'évaluation des connaissances.*" (Cf. également : CE, 11 décembre 2013, [n° 362987](#), aux tables du recueil Lebon ; CE, 18 février 1994, Association générale des étudiants de sciences politiques [UNEF], [n° 149548](#), aux tables du recueil Lebon ; et CE, 4 février 2022, Confédération nationale artisanale des instituts de beauté et spa et autres, [n° 448017](#), aux tables du recueil Lebon.)

En l'espèce, la cour a jugé qu'entré en vigueur le 1^{er} septembre 2022, le règlement contesté ne disposait que pour l'avenir et n'avait, dès lors, aucune portée rétroactive.

En outre, il ne ressortait pas des pièces du dossier que l'application de cette nouvelle procédure d'évaluation à l'année universitaire 2021-2022 aurait été impossible, dans un contexte où les élèves en avaient eu connaissance dès le mois de mai 2022. C'est donc compétemment que la commission pédagogique s'était réunie le 8 septembre 2022 pour examiner les travaux relatifs à l'UE remis en août 2022.

La requérante n'était enfin pas fondée à se prévaloir d'une rupture d'égalité entre candidats, alors qu'elle était seule redoublante parmi les auditeurs de sa promotion.

Titres et diplômes donnant accès à une profession réglementée

– **Profession d'avocat – Équivalence d'un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (non) – Illustration**

CE, 25 février 2026, École des hautes études appliquées du droit, [n° 506842](#)

Cette décision est l'occasion pour le Conseil d'État de préciser les considérations susceptibles d'être prises en compte par le pouvoir réglementaire pour inscrire ou non un diplôme sur la liste des titres ou diplômes reconnus comme équivalents à un master en droit pour accéder à la profession d'avocat.

À la suite de la réforme des conditions d'accès à la profession d'avocat prévue par l'[article 49 de la loi du 20 novembre 2023](#) d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027, qui a modifié l'[article 11 de la loi du 31 décembre 1971](#) portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, un [arrêté](#) en date du 31 décembre 2024 a fixé la liste des titres ou diplômes reconnus comme équivalents au master en droit, qui est exigé pour accéder à la profession d'avocat.

L'École des hautes études appliquées du droit (HEAD), établissement d'enseignement supérieur privé, demandait au Conseil d'État d'annuler cet arrêté et d'enjoindre à l'État de faire figurer sur cette liste, à titre principal, le diplôme qu'elle délivrait et, à titre subsidiaire, les titres et diplômes classés au niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle soutenait que les ministres avaient commis une erreur de droit et une erreur manifeste d'appréciation en refusant de reconnaître l'équivalence au master en droit du diplôme juriste d'affaires qu'elle délivrait, inscrit au niveau 7 du RNCP.

Le Conseil d'État, rappelant l'[article D. 6113-19 du code du travail](#) et, notamment, le fait que : "*Les diplômes conférant le grade de master sont classés à ce niveau [7] du cadre national*", a toutefois relevé que les ministres compétents pouvaient légalement justifier un refus d'inscription du diplôme délivré par l'école HEAD sur la liste fixée par l'arrêté attaqué "*au regard du très faible nombre d'enseignants-chercheurs parmi le corps enseignant de cet établissement*".

Alors qu'il avait retenu dans une précédente décision un cumul d'indices tenant également au "*faible nombre d'universitaires parmi le corps enseignant*", mais aussi au fait que "*l'établissement n'apportait pas d'éléments sur l'insertion professionnelle de ses diplômés*" et que "*ses diplômes n'étaient pas inscrits au registre national des certifications professionnelles*" pour justifier le refus d'inscription des diplômes délivrés par l'Institut supérieur du droit (CE, 15 octobre 2024, [n° 489074](#), aux tables du *recueil Lebon*) et que l'école HEAD satisfaisait aux deux derniers, cette décision illustre donc que la considération relative au "*très faible nombre d'enseignements-chercheurs*" est susceptible, à elle seule, d'être déterminante pour fonder le refus du pouvoir réglementaire d'inscrire un diplôme sur cet arrêté.

Personnels

Mutation d'office dans l'intérêt du service

- **Situations conflictuelles et fortes tensions – Limites des libertés syndicales, d'opinion et d'expression – Agents à l'origine d'une grave mésentente entre collègues – Absence de collaboration – Atteinte au bon fonctionnement d'un établissement – Illustration**

CAA Marseille, 7 janvier 2026, Ministre de l'éducation nationale, [n° 25MA02422](#) et n° 25MA02423

CAA Marseille, 7 janvier 2026, Ministre de l'éducation nationale, [n° 25MA02424](#) et n° 25MA02425

CAA Versailles, 3 février 2026, [n° 24VE00048](#)

Par ces trois arrêts, les cours administratives d'appel de Marseille et de Versailles ont rejeté – la première en tant qu'elle était saisie par l'effet dévolutif de l'appel, la seconde par la voie de l'évocation – les demandes d'une professeure documentaliste, d'un conseiller principal d'éducation et d'une professeure agrégée de l'enseignement du second degré, tendant à l'annulation des décisions par lesquelles les recteurs compétents avaient prononcé leur mutation d'office dans l'intérêt du service.

Dans les trois cas d'espèce, les cours ont jugé que les décisions de mutation ne pouvaient être regardées comme des mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours, après avoir rappelé le considérant de principe selon lequel les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours, et qu'il en va ainsi notamment des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction (cf. CE, Section, 25 septembre 2015, [n° 372624](#), au *recueil Lebon*).

La cour administrative d'appel de Marseille a estimé, dans ses deux arrêts rendus le même jour, que les décisions de mutation faisaient grief puisqu'elles entraînaient, pour les deux agents concernés, une perte de l'indemnité de sujétion due aux agents en poste dans les établissements relevant du réseau d'éducation prioritaire, tandis que la cour administrative d'appel de Versailles a considéré, dans son arrêt du 3 février, que la décision faisait grief parce qu'elle comportait les effets d'une mutation entraînant un changement de résidence administrative.

Dans ses deux arrêts, la cour administrative d'appel de Marseille a jugé que les premiers juges avaient annulé à tort les deux décisions rectorales, au motif que l'une était entachée d'erreur de fait et d'erreur manifeste d'appréciation, et que l'autre constituait une mesure de sanction déguisée.

Elle a estimé, dans la première espèce, que les circonstances factuelles n'étaient pas de nature à faire regarder la décision de mutation d'office comme traduisant une dégradation d'ensemble de la situation professionnelle de la professeure documentaliste, les pièces du dossier permettant d'attester de l'absence d'intention de la punir dans un contexte de difficultés relationnelles et de climat conflictuel entre cette dernière et le chef d'établissement, et, dans la seconde espèce, qu'elles étaient de nature à révéler l'existence, au sein du service, d'une mésentente et d'une absence de coopération préjudiciable au bon fonctionnement du service.

Enfin, pour juger dans ses deux arrêts que la ministre de l'éducation nationale était fondée à demander l'annulation des jugements et le rejet des demandes de première instance, la cour administrative d'appel de Marseille a considéré qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que l'administration aurait ignoré ou méconnu l'obligation de tenir compte de la situation familiale des agents dont elle avait décidé la mutation, y compris d'office dans l'intérêt du service, étant donné que les nouveaux postes des intéressés étaient situés dans la même ville et ne comportaient pas de sujétions particulières par rapport à leur ancien poste. Elle a également rappelé que l'administration n'était pas tenue de leur proposer plusieurs affectations ni, compte tenu de ce qui précède, de solliciter l'expression de leurs choix ou contraintes familiales.

Quant à la cour administrative d'appel de Versailles, elle a considéré que la requérante, professeure agrégée, n'apportait pas de commencement de preuve qu'elle était victime d'un harcèlement moral, ni que la mutation d'office constituait une sanction déguisée.

Disponibilité

- **Expiration du congé de maladie – Aptitude à reprendre ses fonctions – Contestation de l'aptitude – Placement en disponibilité provisoire – Refus de rejoindre un poste – Licenciement**
- CE, 3 février 2026, M^{me} X c/ Commune de Pélissanne, [n° 495187](#), aux tables du *recueil Lebon*

L'administration peut licencier un fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire dès son premier refus de rejoindre un poste assigné au terme de la période où il a été placé en disponibilité d'office à titre provisoire dans l'attente d'une confirmation sur son aptitude physique.

Après avoir cité l'[article 57 de la loi du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, codifié à l'[article L. 822-1 du code général de la fonction publique](#) (CGFP), et l'[article 17 du décret du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984, la juridiction a considéré qu'il résultait de ces dispositions que le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie ordinaire, était déclaré apte à reprendre ses fonctions, devait reprendre celles-ci sur le poste qui lui était assigné. Toutefois, si l'avis du comité médical départemental sur l'aptitude à la reprise de l'agent qui avait épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire était contesté devant le comité médical supérieur, il appartenait à l'employeur, qui ne pouvait légalement lui accorder de congé maladie ordinaire au-delà d'un an, de prendre une décision provisoire pour le placer dans l'une des positions prévues par son statut, sous réserve de régularisation ultérieure au vu de l'avis du comité médical supérieur (cf. CE, 28 novembre 2014, [n° 363917](#), aux tables du *recueil Lebon*).

Le Conseil d'État a ajouté que le fonctionnaire qui avait été ainsi placé, à titre provisoire, en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé de maladie et auquel, après examen de la contestation sur son aptitude à la reprise, un poste était assigné en vue de celle-ci, devait être regardé comme se trouvant encore à l'expiration de son congé de maladie au sens du dernier alinéa de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 qui prévoit que : "*Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.*"

Le fonctionnaire dont l'aptitude à reprendre ses fonctions a été confirmée peut donc être licencié du fait de son premier refus sans même que l'administration n'ait eu l'obligation de lui présenter trois postes et que le fonctionnaire n'ait refusé successivement ces trois postes, comme cela est prévu au terme d'une mise en disponibilité en application de l'[article 72 de la loi du 26 janvier 1984](#), codifié à l'[article L. 514-8 du CGFP](#).

En l'espèce, et dans la mesure où il ressortait des termes de la décision plaçant le fonctionnaire territorial en disponibilité d'office "*jusqu'à sa réintégration à temps partiel thérapeutique à 50 %*" que son placement en disponibilité n'avait pas été prononcé à titre provisoire dans l'attente d'une confirmation sur son aptitude physique, l'intéressé, qui, comme son employeur, n'était dans l'attente d'aucune nouvelle réponse sur son aptitude physique, ne pouvait donc être regardé comme se trouvant encore en congé de maladie au moment où il avait été licencié du fait de son refus de rejoindre le poste assigné au terme de sa mise en disponibilité, et il aurait dû, par conséquent, se voir proposer trois postes et refuser successivement ces trois postes avant toute décision le licenciant, ce qui n'avait pas été le cas.

Si cette décision a été rendue en matière de fonction publique territoriale, sa solution peut être étendue à la fonction publique de l'État.

Congé de maladie

– **Suspension de fonctions – Congé de maladie – Refus de l'administration – Légalité (oui) – Cas d'espèce**
CE, 17 décembre 2025, M^{me} X c/ Centre universitaire hospitalier de Montpellier, [n° 495290](#), aux tables du *recueil Lebon*

Par une décision du 17 décembre 2025, le Conseil d'État a jugé que l'administration pouvait légalement refuser à un agent public son placement en congé de maladie au motif qu'il était suspendu de ses fonctions.

En l'espèce, une agente contractuelle de la fonction publique hospitalière s'était vu refuser son placement en congé de maladie par son employeur dès lors qu'elle était suspendue de ses fonctions jusqu'à ce qu'elle satisfasse à l'obligation de vaccination contre la Covid-19 prévue par l'[article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021](#) relative à la gestion de la crise sanitaire.

L'intéressée avait alors demandé au tribunal administratif de Montpellier d'annuler les décisions de suspension de fonctions et de refus de placement en congé de maladie. Sa requête ayant été rejetée sans instruction par ordonnance, elle s'était pourvue en cassation devant le Conseil d'État, lequel avait admis le pourvoi uniquement en tant que l'ordonnance avait omis de statuer sur les conclusions à fin d'annulation de la décision de refus de placement en congé de maladie (CE, 4 avril 2025, [n° 495290](#)).

Dans sa décision du 17 décembre 2025, le Conseil d'État a tout d'abord rappelé que l'[article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) selon lequel l'agent contractuel conserve, selon la durée de son congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, a pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie et ne peut avoir pour effet d'accorder à un agent contractuel bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Après avoir relevé qu'un agent suspendu en application du III de l'[article 14 de la loi du 5 août 2021](#) est privé de rémunération pendant la durée de cette suspension et ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération en raison de son placement en congé de maladie, il a jugé que l'administration pouvait légalement refuser à un agent de le placer en congé de maladie au motif qu'il était suspendu de ses fonctions.

Le Conseil d'État avait précédemment jugé, dans une configuration inverse, qu'une mesure de suspension pouvait légalement être prise à l'égard d'un agent qui ne satisfaisait pas à l'obligation vaccinale contre la Covid-19 alors que cet agent était placé en congé de maladie (cf. CE, 2 mars 2022, Groupe hospitalier Bretagne Sud, [n° 458353](#), aux tables du *recueil Lebon*).

Cette décision s'inscrit, en outre, dans la continuité de la jurisprudence rappelant que le maintien de la rémunération durant le congé de maladie ayant pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation à la règle du service fait, il ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié (cf. CE, 3 juillet 2023, [n° 459472](#), aux tables du *recueil Lebon*, *LJ n° 227*, novembre 2023, p. 16 ; [conclusions](#) du rapporteur public (accessibles sur ArianeWeb) sur la présente décision).

Accident de trajet

– Accident de trajet – imputabilité

TA Marseille, 29 janvier 2026, [n° 2302328](#)

Par son jugement, le tribunal administratif de Marseille a livré une appréciation stricte de la notion d'"accident de trajet", accident se produisant sur le parcours habituel entre le domicile et le lieu de travail, et non depuis un lieu étranger au domicile de l'agent.

En l'espèce, la requérante, professeure documentaliste, avait été victime d'une chute dans les escaliers d'un immeuble d'habitation collectif après avoir quitté l'appartement de ses parents, où elle avait passé la nuit, pour se rendre à son lycée. Le recteur avait refusé la reconnaissance de l'imputabilité au service de son accident de trajet au motif que l'accident était survenu sur un lieu privé.

Après avoir notamment rappelé la récente décision du Conseil d'État [n° 494081](#) du 27 juin 2025 (Ministre de l'éducation nationale c/ M. X, aux tables du *recueil Lebon*, LII [n° 237](#), novembre 2025, pp. 9-10), selon laquelle : "Le trajet conduisant un agent public résidant dans un immeuble d'habitation collectif vers son lieu de travail commence lorsqu'il a quitté son appartement pour se rendre à son lieu de travail. Un [tel] accident survenant après qu'il a quitté son appartement revêt le caractère d'un accident de trajet, sans qu'y fasse obstacle la circonstance qu'il s'est produit dans l'enceinte de l'ensemble résidentiel dans lequel se trouve l'appartement", le tribunal administratif de Marseille a considéré que le refus du recteur était entaché d'erreur de fait.

Puis, le tribunal administratif a accueilli la substitution de motifs sollicitée par l'administration, tirée de ce que cet accident n'était pas survenu sur le parcours habituel de l'agente entre son domicile et le lieu où elle exerçait ses fonctions, dès lors que la professeure quittait le domicile de ses parents au moment de sa chute, et non son propre domicile.

Dès lors, le tribunal a estimé que dans ces circonstances, et bien que l'intéressée se rendait régulièrement chez ses parents afin d'y assurer une présence nocturne, son accident survenu lors d'un trajet effectué, pour des motifs personnels, depuis un lieu étranger à son domicile vers le lieu d'exercice de ses fonctions ne pouvait pas être regardé comme constituant un accident de trajet au sens et pour l'application du III de [l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, codifié à [l'article L. 822-19 du code général de la fonction publique](#).

Pour que l'accident puisse être qualifié d'accident de trajet, il est indispensable qu'il se soit produit sur l'itinéraire protégé par la législation relative aux accidents de service, ce qui exclut les trajets qui n'ont pas débuté au domicile, en principe unique, de l'agent. Ainsi, à propos du cas d'un agent qui, passant régulièrement rendre visite à sa mère, avait été victime d'un accident en sortant du domicile de ce parent pour se rendre sur le lieu d'exercice de ses fonctions, le Conseil d'État a jugé que cet accident était dépourvu de tout lien avec le service (cf. CE, 12 juillet 1993, M^{me} X c/ Centre hospitalier régional de Nice, [n° 91860](#)).

À l'inverse de l'appréciation stricte du tribunal de Marseille, une autre juridiction du fond avait précédemment jugé, à l'égard d'un agent qui partageait sa résidence entre son domicile et celui d'une tante malade dont l'état de santé justifiait sa présence périodique et régulière auprès d'elle, que l'accident dont il avait été victime en quittant le domicile de ce parent pour rejoindre son lieu de service était un accident de trajet (cf. TA Grenoble, 11 février 1994, [n° 91-2026](#)).

Protection fonctionnelle

– Harcèlement moral – Modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle – Mesures appropriées pour assurer la protection – injonction du juge – Illustration

CE, 20 février 2026, Région Île-de-France, [n° 499447](#)

Par sa décision du 20 février 2026, le Conseil d'État a réaffirmé qu'en matière de protection fonctionnelle, l'administration conservait une marge de manœuvre pour déterminer les mesures appropriées pour assurer la protection de l'agent.

En l'espèce, la cour administrative d'appel de Paris avait, par un premier arrêt du 31 mars 2021, annulé un refus de protection fonctionnelle et enjoint à l'administration d'accorder la protection à son agent, mais elle n'avait, en revanche, déterminé aucune modalité de protection particulière comme elle l'aurait pu sur le fondement de [l'article L. 911-1 du code de justice administrative](#) (CJA).

Par un second arrêt du 4 octobre 2024, saisie par le requérant sur le fondement de l'[article L. 911-4 du CJA](#), la même cour avait enjoint, en sa qualité de juge de l'exécution, à l'administration d'accorder à l'agent la mesure de protection consistant en "*la prise en charge de toutes les démarches et actions contentieuses relatives aux faits de harcèlement dont il se plaignait et que ce dernier pouvait être conduit à effectuer, devant quelque ordre juridictionnel que ce soit et pour toutes les phases ou stades de la procédure*".

Compte tenu du motif d'annulation et dès lors que le premier arrêt s'était borné à enjoindre, pour ce motif, à l'administration de lui accorder la protection qu'elle lui devait, le Conseil d'État a considéré que la cour, en statuant ainsi par ce second arrêt, sans vérifier si la mesure de protection accordée était appropriée pour assurer la protection de l'agent, avait commis une erreur de droit.

Après avoir annulé l'arrêt du 4 octobre 2024 en sa qualité de juge de cassation, le Conseil d'État, saisi de la demande d'exécution, a estimé que l'administration devait être regardée comme ayant pleinement exécuté l'arrêt du 31 mars 2021 en accordant à l'agent une protection dans le strict cadre de sa demande initiale, puis dans le cadre d'une instance pénale qu'il avait déclaré vouloir engager.

Procédure

– Prescription triennale de l'action disciplinaire – Point de départ – Ensemble de faits – Harcèlement moral – Harcèlement sexuel

CE, 5 février 2026, [n° 507692](#)

Cette décision rappelle les contours de la prescription triennale de l'action disciplinaire en précisant les critères permettant la détermination de son point de départ lorsqu'un ensemble de faits est susceptible de caractériser une situation de harcèlement.

Aux termes de l'[article L. 532-2 du code général de la fonction publique](#), le délai de prescription de l'action disciplinaire de trois ans ne court qu'à compter de la date à laquelle "*l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction*".

Or, il arrive que certains des faits qui fondent une sanction disciplinaire interviennent et sont connus plus de trois ans avant l'engagement de la procédure disciplinaire, de sorte que, pris isolément, ils peuvent être regardés comme prescrits. C'était le cas en l'espèce, le requérant ayant été sanctionné sur le fondement de certains faits, à savoir des agissements de harcèlement moral et sexuel intervenus entre 2012 et 2021, partiellement connus de l'administration plus de trois ans avant l'engagement de la procédure disciplinaire, en novembre 2024. Contestant la sanction de révocation prononcée par décret du président de la République, le requérant soutenait que la prescription de ces faits faisait obstacle à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Le Conseil d'État a néanmoins jugé que si ces faits pouvaient être regardés comme prescrits lorsqu'ils étaient pris de manière isolée, ce n'est qu'au cours de l'enquête administrative, qui s'était déroulée entre novembre 2022 et novembre 2024, que l'administration avait pu prendre connaissance, de manière effective, non seulement de la réalité de l'ensemble des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral, mais également de l'ampleur et de la récurrence, sur une longue période, de l'ensemble des agissements et propos sexistes reprochés à l'intéressé.

Il en résulte que lorsqu'une sanction est fondée sur un ensemble de circonstances, continues et mises en perspective les unes par rapport aux autres, la prescription ne court pas à compter de la seule connaissance partielle de certains faits pris isolément, mais à partir du moment où l'administration est à même d'apprécier effectivement la nature et l'ampleur de l'ensemble des faits.

Enfin, après avoir écarté le moyen tiré de la prescription, le Conseil d'État a jugé que la sanction de révocation n'était pas disproportionnée, eu égard à la gravité des faits reprochés, qui s'étaient déroulés sur une période de plus de dix ans, et à la position hiérarchique élevée du requérant.

Sanctions

- **Lanceur d'alerte – Mesures de protection – Signalement interne – Signalement externe – Cas d'espèce**
CE, 20 février 2026, [n° 496533](#)

Par une décision du 20 février 2026, le Conseil d'État a annulé la sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux ans avec un an de sursis infligée par le conseil supérieur des chambres régionales des comptes à un juge des comptes au motif qu'il avait formé un signalement externe auprès des autorités judiciaires, en se prévalant de la qualité de lanceur d'alerte, sans avoir épuisé les voies de signalement interne.

Le Conseil d'État s'est appuyé sur l'[article L. 135-4 du code général de la fonction publique](#) et les [articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique pour rappeler, d'une part, qu'un agent public ne pouvait pas faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir effectué un signalement prévu aux mêmes articles 6 et 8 de cette loi et, d'autre part, que la [loi du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, modifiant la loi du 9 décembre 2016, avait explicitement prévu la possibilité pour un agent d'avoir recours directement aux signalements externes sans nécessairement recourir au préalable à un signalement interne.

En effet, il résulte désormais du II de l'[article 8 de la loi du 9 décembre 2016](#) que l'agent "*peut également adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions prévues au I du présent article, soit directement*".

Dans ces conditions, le conseil supérieur des chambres régionales des comptes avait commis une erreur de droit en subordonnant, pour une personne qui alléguait être lanceur d'alerte, la possibilité d'effectuer un signalement externe à l'autorité judiciaire à l'épuisement des voies de signalement internes et, par suite, en refusant au juge des comptes poursuivi disciplinairement de se prévaloir, dans les circonstances de l'espèce, de la protection consistant en l'absence de la possibilité de le sanctionner.

Incapacité

- **Radiation des cadres – Article L. 911-5 du code de l'éducation – Condamnation pénale pour des faits contraires à la probité et aux mœurs – Faits d'agression sexuelle – Procédure – Illustration**
CAA Nancy, 27 janvier 2026, [n° 23NC02979](#)

Par son arrêt n° 23NC02979 rendu le 27 janvier 2026, la cour administrative d'appel de Nancy a eu l'occasion de rappeler le régime juridique applicable à la mise en œuvre de l'[article L. 911-5 du code de l'éducation](#), par lequel l'autorité administrative peut radier des cadres un personnel employé dans un établissement d'enseignement du premier ou du second degré qui a été condamné définitivement pour des faits contraires à la probité et aux mœurs.

En l'espèce, le requérant, conseiller principal d'éducation (CPE) dans un lycée, avait été radié des cadres sur le fondement de l'article L. 911-5 à la suite de sa condamnation pénale pour des faits d'agressions sexuelles. Il avait

contesté, en vain, sa radiation devant le tribunal administratif de Strasbourg, puis avait saisi la cour administrative d'appel de Nancy.

Tout d'abord, la cour a rappelé que l'arrêté prononçant la radiation des cadres de l'intéressé sur le fondement de l'article L. 911-5 se bornait à tirer les conséquences nécessaires d'une condamnation pour un délit contraire à la probité et aux mœurs, qui entraînait de plein droit l'incapacité d'exercer les fonctions de CPE, et ne présentait pas, ce faisant, un caractère disciplinaire. Dès lors, cette décision n'avait pas à être précédée d'une consultation de la commission administrative paritaire compétente. L'agent devait seulement, en application de l'[article 65 de la loi du 22 avril 1905](#), être mis à même de consulter son dossier préalablement à l'édiction de cette mesure, celle-ci étant prise en considération de la personne.

La cour a ensuite rappelé que les dispositions de l'article L. 911-5 du code de l'éducation avaient vocation à s'appliquer non seulement aux personnes employées directement par les établissements scolaires, mais également à tout agent exerçant quelque fonction que ce soit dans un établissement d'enseignement ayant fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits contraires à la probité et aux mœurs.

En outre, la cour a fait application de la jurisprudence constante selon laquelle l'autorité de la chose jugée des décisions rendues par les juridictions pénales devenues définitives s'impose tant à l'administration qu'au juge administratif en ce qui concerne la constatation des faits qui sont le support nécessaire de la décision de radiation, de sorte qu'un agent radié des cadres sur ce fondement n'était pas fondé à soutenir que la matérialité des faits pour lesquels il avait été condamné n'était pas établie.

Enfin, la cour a rappelé qu'il appartenait à l'administration, qui n'était pas en situation de compétence liée en l'espèce pour procéder à cette radiation, de procéder à sa propre appréciation et qualification des faits en cause afin de déterminer leur contrariété à la probité et aux mœurs.

Établissements d'enseignement privés et instruction dans la famille

État de santé ou handicap

– Instruction dans la famille – État de santé ou handicap – Nécessité de produire des pièces médicales circonstanciées – Illustration

CE, 25 février 2026, Ministre de l'éducation nationale, [n° 508235](#)

Statuant sur un pourvoi du ministre, cette décision fournit une illustration probante de la jurisprudence en matière de charge de la preuve : le Conseil d'État rappelle la nécessité, pour les parents sollicitant une autorisation d'instruire un enfant dans la famille pour l'un des motifs prévus à l'[article L. 131-5 du code de l'éducation](#), de produire des pièces probantes au soutien de leurs allégations.

En l'espèce, la juge des référés du tribunal administratif de Versailles avait, par une ordonnance [n° 2509346 et suiv.](#) du 28 août 2025, suspendu les décisions par lesquelles les services académiques avaient opposé un refus aux demandes d'autorisation d'instruction dans la famille présentées par des parents pour quatre de leurs enfants, au motif de la situation de handicap de ces derniers.

Saisi d'un pourvoi du ministre de l'éducation nationale, le Conseil d'État a estimé que la juge des référés avait entaché son ordonnance de dénaturation des pièces du dossier dès lors que "*ne figurait au dossier aucune pièce médicale circonstanciée et attestant de l'état de santé de ces enfants, tant à la date des décisions de la commission académique qu'à la date à laquelle elle a statué*".

Réglant ensuite l'affaire au titre de la procédure de référé engagée, le Conseil d'État a rejeté les requêtes de la famille pour défaut d'urgence.

Procédure contentieuse et questions de droit civil et pénal appliquées au droit de l'enseignement

Procédures d'urgence – Référés

– Condition d'urgence – Erreur de droit – Études de médecine

CE, 19 mars 2026, Université de Reims Champagne-Ardenne, [n° 509104](#)

Il incombe au juge des référés de prendre en compte les arguments de l'ensemble des parties dans son appréciation de l'urgence. Cette décision en fait application dans le cadre de la soutenance d'une thèse de doctorat de médecine.

Le requérant, qui avait obtenu le diplôme d'études spécialisées de médecine générale en 2021 à la suite d'une reconversion professionnelle, n'avait pas été en mesure de soutenir sa thèse dans le délai de trois ans qui lui était imparti. Après l'avoir autorisé à soutenir sa thèse de doctorat de médecine à titre dérogatoire, l'université s'était ravisée, faute de dérogation dûment justifiée. Le requérant avait saisi le juge des référés du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne qui avait suspendu l'exécution de cette décision administrative. L'université s'était pourvue en cassation contre l'ordonnance de référé.

Le Conseil d'État a rappelé que si l'urgence justifie qu'un acte administratif soit suspendu quand son exécution porte atteinte, de manière suffisamment grave et immédiate, aux intérêts que le requérant entend défendre, il appartient au juge des référés non seulement de l'apprécier concrètement, mais aussi de faire apparaître dans sa décision tous les éléments qui, eu égard notamment à l'argumentation des parties, l'ont conduit à la retenir.

En l'espèce, en se bornant *"à prendre en compte les seuls éléments avancés par [l'étudiant], tirés de l'atteinte portée à sa situation par l'impossibilité de soutenir sa thèse, sans tenir compte de l'argumentation soulevée en défense par l'université, non inopérante, relative notamment à l'absence de préjudice financier pour le requérant, et à son manque de diligence à agir en référé"*, le juge des référés du tribunal administratif a donc commis une erreur de droit.

Le Conseil d'État a annulé l'ordonnance et rejeté les conclusions du requérant faute d'urgence à prononcer une mesure de suspension.

Accès aux documents administratifs

Autres motifs

– Demande abusive – Charge de travail disproportionnée – Illustration

TA Paris, 5 février 2026, [n° 2224810](#)

Par ce jugement, le tribunal administratif de Paris applique la récente jurisprudence du Conseil d'État et a estimé que la demande de communication de six catégories de documents administratifs relatifs à onze missions de conseil exécutées par des cabinets privés entre 2018 et 2021 pour le compte du ministère chargé de l'éducation nationale était abusive en raison du volume de documents demandés et de la charge de travail liée aux occultations à réaliser.

Par un premier jugement du 12 janvier 2024 ([n° 2224810](#)), le tribunal administratif de Paris avait toutefois annulé le refus de communication en estimant que cette demande ne présentait pas un caractère abusif dès lors qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier qu'elle avait été précédée d'autres sollicitations, qu'elle n'était ni générale ni imprécise et que l'intention de nuire du requérant n'était pas établie : ainsi, elle n'entraînait pas dans le champ d'application de l'[article L. 311-2 du code des relations entre le public et l'administration](#).

Saisi d'un pourvoi du ministre, le Conseil d'État avait censuré ce raisonnement (CE, 25 juin 2025, [n° 492560](#)), rappelant sa jurisprudence selon laquelle revêtent un caractère abusif les demandes ayant pour objet de perturber le bon fonctionnement de l'administration sollicitée, **mais aussi** celles qui auraient pour effet de faire peser sur elle une charge disproportionnée au regard des moyens dont elle dispose (cf. CE, 14 novembre 2018, [n° 420055](#) et n° 422500, aux tables du *recueil Lebon*).

En l'espèce et à cet égard, le Conseil d'État avait reproché aux juges du fond de n'avoir pas recherché si la demande de communication n'était pas de nature à entraîner une charge de travail disproportionnée pour l'administration, au regard "*[d]es éléments précis et chiffrés produits par le ministre relatifs au nombre important de documents concernés, [de] la charge de travail occasionnée par l'occultation des mentions relevant du secret de la vie privée et du secret industriel et commercial et [des] moyens humains à mobiliser par ses services pour effectuer ces opérations d'occultation*".

Il avait également rappelé que : "*Lorsque l'administration fait valoir que la communication des documents sollicités, en raison notamment des opérations matérielles qu'elle impliquerait, ferait peser sur elle une charge de travail disproportionnée au regard des moyens dont elle dispose, il revient au juge de prendre en compte, pour déterminer si cette charge est effectivement excessive, l'intérêt qui s'attache à cette communication pour le demandeur ainsi, le cas échéant, que pour le public.*"

Après cassation et renvoi, le tribunal administratif a finalement accueilli le moyen en défense tiré de la charge de travail disproportionnée que la demande ferait peser sur l'administration.

Après avoir relevé qu'elle portait sur un total de plus de 3 000 documents et requérait, au titre du travail d'occultation des mentions relevant du secret de la vie privée et du secret industriel et commercial, le travail d'un agent à temps plein pendant environ deux ans, il en a déduit que même en tenant compte de l'intérêt qui s'attachait à la communication desdits documents, la demande de communication était, dans ces circonstances, d'une ampleur excessive.

CONSULTATIONS

Principes généraux

Élèves

– Remise d'ordre pour motif culturel – Statut de demi-pensionnaire – Obligation de surveillance de l'établissement scolaire

Note DAJ A1 n° 2026-001598 du 13 février 2026

Interrogée sur la situation des élèves bénéficiaires d'une remise d'ordre pour motif culturel, la direction des affaires juridiques a précisé que les élèves habituellement demi-pensionnaires demeurent dans l'enceinte de l'établissement scolaire pendant la pause méridienne et continuent, à ce titre, de relever de l'obligation de surveillance lui incombant, sauf à ce qu'ils disposent d'une autorisation expresse de sortie de leurs responsables légaux ou que des considérations liées au bon fonctionnement du service justifient qu'ils soient contraints d'en sortir.

La remise d'ordre ayant pour seul objet de permettre le remboursement des frais de restauration avancés par les familles du fait de la non-fréquentation temporaire de ce service par les élèves qui y sont inscrits, l'absence de fréquentation temporaire du service de restauration et l'octroi d'une remise d'ordre, en conséquence, n'entraînent aucun changement de statut de l'élève, qui modifierait l'obligation de surveillance des élèves demi-pensionnaires pesant sur l'établissement (cf. [circulaire n° 96-248 du 25 octobre 1996](#) relative à la surveillance des élèves).

Par ailleurs, l'[article L. 421-23 du code de l'éducation](#) dispose que : "Le chef d'établissement (...) assure la gestion du service de demi-pension", d'une part, et, d'autre part, il appartient au règlement intérieur de l'établissement public local d'enseignement (EPL) de déterminer le régime de sortie des élèves (cf. [article R. 421-2 du code de l'éducation](#) et [circulaire n° 2011-112 du 1^{er} août 2011](#) relative au règlement intérieur dans les EPL).

Il s'ensuit que la seule circonstance que les élèves bénéficient d'une remise d'ordre n'entraîne pas, de façon automatique, qu'ils soient contraints de quitter l'établissement, et pour ceux demeurant dans l'enceinte de l'EPL pendant la pause méridienne, ils continuent donc, par principe, de relever de l'obligation de surveillance de l'établissement.

Toutefois, ces éléments doivent être conciliés avec les exigences liées au bon fonctionnement du service, notamment avec les moyens humains et financiers dont dispose l'administration. À cet égard, le Conseil d'État, saisi de la question des menus de substitution aux plats contenant du porc dans les restaurants scolaires municipaux, avait déjà mis en avant cette considération en estimant que : "*Lorsque les collectivités ayant fait le choix d'assurer le service public de restauration scolaire définissent ou redéfinissent les règles d'organisation de ce service public, il leur appartient de prendre en compte l'intérêt général qui s'attache à ce que tous les enfants puissent bénéficier de ce service public, au regard des exigences du bon fonctionnement du service et des moyens humains et financiers dont disposent ces collectivités.*" (Cf. CE, 11 décembre 2020, Commune de Chalon-sur-Saône, [n° 426483](#), au recueil Lebon.)

Dans ses [conclusions](#) sur cette décision (accessibles sur ArianeWeb), Laurent Cytermann a rappelé que "*les principes de laïcité et de neutralité du service public ne font pas obstacle par eux-mêmes à l'expression au sein de l'école des convictions religieuses des élèves, mais (...) des limites peuvent être posées à cette expression en raison de l'ordre public, des nécessités du bon fonctionnement du service et, dans une certaine mesure, de la laïcité elle-même*".

Il en résulte que si les élèves bénéficiant d'une remise d'ordre ne semblent pas pouvoir être contraints de quitter l'établissement de ce seul fait, il en va différemment si des considérations objectives le justifient, tenant notamment à l'impossibilité ou aux difficultés significatives pour l'établissement d'assurer leur surveillance pendant le temps méridien, au regard, par exemple, des effectifs d'assistants d'éducation disponibles.

En pratique, il appartient donc au chef d'établissement, au regard des modalités relatives au régime de sortie des élèves fixées par le règlement intérieur, de prendre l'attache des familles des élèves bénéficiaires d'une remise d'ordre, soit pour les informer de l'impossibilité d'accueillir les élèves concernés en l'absence de moyens matériels et humains permettant d'assurer leur prise en charge et leur surveillance, soit pour leur demander si elles souhaitent que leurs enfants demeurent dans l'enceinte de l'établissement pendant la pause méridienne ou, au contraire, soient autorisés à en sortir durant cette pause, pour toute la durée de la remise d'ordre.

Personnels

Accident de trajet

– Accident de trajet – Maîtres de l'enseignement privé sous contrat – Activité en lien avec le service – Qualification

Note DAJ A4 n° 2025-012789 du 12 décembre 2025

La direction des affaires juridiques a été sollicitée dans le cadre d'une demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident subi par un maître de l'enseignement privé sous contrat lors du trajet qu'il effectuait entre le lieu d'une réunion, susceptible d'apparaître comme prolongeant l'activité normale du service, et son domicile.

Cette saisine a été notamment l'occasion de rappeler le contour de la notion d'"accident de trajet".

Issu d'une construction initialement prétorienne (cf. notamment CE, Section, 17 janvier 2014, [n° 352710](#), au recueil *Lebon*), l'[article L. 822-19 du code général de la fonction publique](#) prévoit désormais, s'agissant des accidents de trajet, qui ne sont en réalité qu'une catégorie des accidents de service, que : "*Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve, ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère, notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.*"

Conformément aux articles [L. 914-1](#) et [R. 914-105 du code de l'éducation](#), cette disposition est également applicable aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

Un accident ne doit être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service (cf. CE, 14 mai 2008, [n° 293899](#), au recueil *Lebon* ; CE, 31 mars 2014, Département de la Somme, [n° 368898](#), aux tables du recueil *Lebon*).

Dans ce second cas, comme le mentionnait le président Labetoulle dans ses conclusions sur la décision de Section [n° 95994](#) du 17 octobre 1975 (Ministre de l'économie et des finances c/ Sieur X, au recueil *Lebon*), un accident est qualifié d'accident de service lorsque celui-ci est survenu "*à l'occasion d'une activité qui apparaît comme le prolongement normal du service, c'est-à-dire soit comme la continuation de l'exécution de l'objet même du service,*

soit comme le corollaire normal des obligations du service. (Cf. également [conclusions](#) (accessibles sur ArianeWeb) de Mattias Guyomar sous CE, Section, 29 janvier 2010, [n° 314148](#), au recueil *Lebon*.)

De la même façon, Gilles Pellissier considérait, dans ses [conclusions](#) (accessibles sur ArianeWeb) sous la décision [n° 416753](#) du 30 novembre 2018 (aux tables du recueil *Lebon*), que le critère de reconnaissance d'accident de trajet doit résider dans "le lien fonctionnel entre le trajet et le service", précisant que "le trajet fait partie du service s'il est essentiellement effectué en vue de l'exercice des fonctions" et reconnaissant qu'un tel critère peut être, dans certains cas, "subtil" (cf. [conclusions](#) du même rapporteur public (accessibles sur ArianeWeb) sous la décision Département de la Somme précitée).

Doit ainsi être regardé comme survenu dans le **prolongement** du service un accident s'étant produit au cours d'une rencontre sportive organisée, comme chaque année, entre des professeurs et des élèves en dehors des heures du programme d'enseignement et du cadre de l'association sportive de l'établissement, dès lors que cette rencontre avait lieu dans le cadre des activités pédagogiques de l'établissement et que le chef d'établissement ne s'était pas opposé à son déroulement (cf. CE, 25 juin 1982, [n° 21783](#), aux tables du recueil *Lebon*).

Dans le cas où l'agent est en mission, tout accident survenu dans ce cadre doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il serait survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels (cf. notamment CE, Section, 3 décembre 2004, [n° 260786](#), au recueil *Lebon*).

À cet égard, il convient néanmoins de préciser que la délivrance d'un ordre de mission, s'il a pour effet de créer des droits pour le remboursement des frais de déplacement, "[ne] constitue [qu']un élément à prendre en compte pour l'appréciation de l'imputabilité au service d'un accident survenu au cours du déplacement, [et] ne suffit pas à justifier de cette imputabilité s'il ressort des pièces du dossier que l'objet du déplacement est, en réalité, sans lien avec le service" (cf. CE, 14 mai 2008, [n° 293899](#), au recueil *Lebon* ; a contrario, où la qualification d'accident de service est retenue même si l'agent n'était pas muni d'un ordre de mission : CE, 19 octobre 1973, [n° 85173](#), au recueil *Lebon*).

Dans ce cadre, à titre d'exemples, l'imputabilité au service d'un accident a été reconnue alors que l'agent participait à une réunion en dehors de son service d'affectation pour le compte de l'administration (cf. CE, 12 décembre 2014, M^{me} X et FAGE-FO, [n° 367290](#)), qu'il était en stage de formation (CE, 5 juillet 1978, Ministre de l'éducation, [n° 06827](#), au recueil *Lebon*), que l'accident était survenu lors de l'exercice d'une activité syndicale par des représentants syndicaux dans le cadre d'un mandat (CE, 1^{er} avril 1998, [n° 150359](#), aux tables du recueil *Lebon*), ou alors que l'accident s'était produit sur le parcours habituel entre la résidence de l'agent et le lieu où il était hébergé provisoirement afin d'être à même d'exercer les fonctions qui lui étaient attribuées (CE, 30 novembre 2018, [n° 416753](#), aux tables du recueil *Lebon*).

Protection fonctionnelle

– Détachement auprès d'un organisme privé – Compétence pour accorder la protection – Employeur de détachement

Note DAJ A2 n° 2026-000761 du 15 janvier 2026

La DAJ a été saisie au sujet de la demande de protection fonctionnelle d'une enseignante en raison de faits de harcèlement moral qu'elle estimait avoir subis alors qu'elle était détachée auprès d'un groupement d'intérêt économique (GIE).

La question se posait alors de savoir qui, de l'académie ou du GIE, était compétent pour instruire sa demande de protection fonctionnelle.

En vertu de l'[article L. 134-1 du code général de la fonction publique](#), la mise en œuvre de la protection fonctionnelle relève de la collectivité publique qui emploie l'agent à la date des faits en cause.

Dans le cadre d'un détachement, la jurisprudence précise que l'obligation de protection due aux agents publics ne s'applique qu'"à raison de faits liés à l'exercice par des fonctionnaires de leurs fonctions dans une collectivité publique", dont il résulte que "l'obligation de protection due par l'État à ses fonctionnaires ne s'applique pas dans le cas de faits se rattachant à des activités exercées hors de l'administration, telles que les fonctions de directeur exercées par l'intéressé au sein d'EDF, société anonyme" (cf. CE, 26 septembre 2011, [n° 329228](#), au recueil Lebon ; également, s'agissant de fonctions de directrice au sein de la société anonyme France Télécom, CAA Paris, 4 mars 2024, [n° 22PA03121](#)).

À cet égard, il peut être relevé que la position du Conseil d'État a évolué et que si elle semblait, à l'origine, relier le droit à la protection fonctionnelle au seul "lien statutaire qui rattache l'agent à une personne publique" (cf. conclusions de Nathalie Escaut sur la décision du Conseil d'État précitée du 26 septembre 2011), ce sont désormais tout autant les fonctions, dès lors qu'elles participent à l'exécution d'une mission de service public, que le statut de la personne qui justifient l'octroi de la protection fonctionnelle.

Néanmoins, le critère de partage, pour déterminer sur quel employeur pèse l'obligation de protection, étant l'employeur de l'agent à la date des faits générateurs, il a été considéré que dès lors que les faits dénoncés par l'agente s'étaient déroulés alors qu'elle était détachée auprès du groupement, l'académie n'était pas compétente pour connaître de la demande de protection de l'intéressée et ne pouvait, dès lors, que la rejeter.

Droit au reclassement

– Période de préparation au reclassement (PPR) – Reclassement

Note DAJ A2 n° 2026-002238 du 24 février 2026

La note du 24 février 2026 porte sur deux dispositifs ayant pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics déclarés inaptes, temporairement ou définitivement, à l'exercice de leurs fonctions dans leur corps d'origine, et dont l'adaptation ou l'aménagement du poste de travail n'est pas suffisant pour leur maintien en emploi. Il faut donc envisager, de façon temporaire ou définitive, un reclassement dans un autre corps ou dans un autre grade à la suite de l'avis du conseil médical établissant une inaptitude aux fonctions initiales. Ceci se traduit en deux temps : la période de préparation au reclassement et le reclassement.

1. Deux dispositifs ont été conçus pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions initiales et lorsqu'il n'est plus possible d'aménager leur poste de travail ou de procéder à une nouvelle affectation sur des fonctions correspondant à leur grade, compatibles avec leur état de santé.

Ces deux dispositifs sont :

– le dispositif de **période de préparation au reclassement (PPR)** des fonctionnaires, prévu à l'[article L. 826-2 du code général de la fonction publique](#) (CGFP), dont la mise en œuvre est facultative : en effet, si l'employeur doit proposer à l'agent une période de préparation au reclassement, ce dernier est libre de la refuser ;

– et le dispositif plus ancien de **reclassement** des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels), dont la mise en œuvre est également facultative, car l'agent peut ne pas avoir présenté de demande dans ce sens. La décision pour l'administration de proposer à cet agent, après un entretien avec celui-ci, un reclassement en l'absence de demande de sa part reste une possibilité prévue aux [articles L. 826-3 à L. 826-6 du CGFP](#), s'agissant des fonctionnaires, et à l'[article 17 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#), pour la procédure applicable aux agents contractuels.

L'objectif du reclassement est de permettre de détacher le fonctionnaire dans un emploi compatible avec son état de santé, dans un autre corps ou cadre d'emplois au sein de son administration d'origine, en priorité ([art. L. 826-3](#)), ou de le détacher dans un autre corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur ([art. L. 826-4](#)) dans l'un des trois versants de la fonction publique. Le cas échéant, le "reclassement" du fonctionnaire peut également intervenir par la voie de concours ou par promotion interne à un corps de niveau supérieur ([art. L. 826-5](#)).

Ces deux dispositifs, dont le premier, lorsqu'il est mis en œuvre, intervient nécessairement en amont du second, sont réservés aux agents qui ne sont pas reconnus inaptes à toutes fonctions, auquel cas l'administration n'est soumise à aucune obligation de reclassement (cf. CE, 7 mars 2022, [n° 438147](#)).

Les modalités de mise en œuvre de la PPR et du reclassement lui-même sont définies par le [décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984](#), modifié en 2022, relatif au reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, et par les articles [27](#) et [47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986](#) relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Un [guide de la DGAFP](#) de janvier 2025 sur la PPR et le reclassement des agents publics de l'État, visant à accompagner les employeurs ainsi que les agents publics dans la mise en œuvre des outils de maintien dans l'emploi que constituent ces deux dispositifs, est mis en ligne sur le portail de la fonction publique.

1.a Inscrit dans une logique d'accompagnement des fonctionnaires en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé, le dispositif de la PPR offre des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation, grâce notamment à la signature d'une convention de PPR signée entre les parties prenantes reposant sur le projet d'accompagnement construit entre l'agent et l'employeur et visant la programmation d'actions de formation, de stages d'immersion ou de tout dispositif leur permettant d'envisager une nouvelle carrière ([art. 2-1 du décret du 30 novembre 1984](#)).

Le projet de PPR établi initialement est susceptible d'évoluer dans son contenu et sa durée pour répondre aux besoins des fonctionnaires, conformément à l'[article 2-2 du décret du 30 novembre 1984](#), dans le respect des douze mois d'exercice maximal de la PPR.

La PPR s'achève à la date du reclassement de l'agent sur un poste et, au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté. Durant la PPR, période assimilée à une période de services effectifs, le fonctionnaire reste en position d'activité dans son corps et continue de percevoir son traitement (art. 2-1 du décret du 30 novembre 1984).

1.b La procédure de reclassement permet aux agents publics d'exercer, à leur demande, d'autres fonctions compatibles avec leur état de santé et, par suite, d'occuper un emploi ne correspondant pas à leur corps. Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat pour l'administration qui doit s'efforcer de trouver des solutions de reclassement. L'impossibilité de trouver un poste de reclassement doit être motivée ([art. 3 du décret du 30 novembre 1984](#)).

L'article 3 du décret du 30 novembre 1984 prévoit que l'agent qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Le guide susmentionné de la DGAFP (cf. p. 40) préconise que "*l'administration propose **au moins trois emplois** au fonctionnaire en prenant en compte, dans la mesure du possible, ses souhaits géographiques et fonctionnels (...). Il est également recommandé que la proposition d'emploi soit faite en lien avec le médecin du travail, afin que l'emploi proposé soit compatible avec l'état de santé de l'intéressé, en complément des éventuelles préconisations du conseil médical.*"

Ainsi que le rappelle Nathalie Escaut dans ses conclusions sur la décision [n° 355524](#) du 17 mai 2013, l'obligation de reclassement doit se comprendre comme **imposant une démarche active à l'employeur**, sauf à lui retirer dans les faits sa portée.

La rapporteure publique ajoute qu'"*il faut donc que l'employeur ait l'obligation de rechercher le poste adapté à l'agent, même si celui-ci ne l'a pas identifié, afin que la possibilité de reclassement, même s'il ne s'agit pas d'un droit, ait un contenu effectif*".

La mise en œuvre de l'obligation de reclassement implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, par exemple en demandant sa mise à la retraite (cf. CAA Marseille, 5 novembre 2010, [n° 8MA02226](#)), l'employeur propose à ce dernier des emplois compatibles avec son état de santé et aussi équivalents que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut de tels emplois, tout autre emploi, y compris relevant d'une catégorie inférieure, si l'intéressé l'accepte (CE, 19 mai 2017, [n° 397577](#), aux tables du *recueil Lebon* ; CE, 4 novembre 2020, [n° 432568](#)).

La procédure de reclassement étant subordonnée à la présentation d'une demande de l'intéressé, cette condition est interprétée comme plaçant l'administration dans l'obligation d'inviter celui-ci à ce qu'il formule une telle demande (cf. CE, 26 février 2007, Agence nationale pour l'emploi, [n° 276863](#), aux tables du *recueil Lebon*).

Le reclassement est regardé comme impossible soit lorsqu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé, soit lorsque l'intéressé a été déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions, soit lorsqu'il refuse la proposition d'emploi qui lui est faite (cf. CE, 25 mai 2018, [n° 407336](#), au *recueil Lebon*).

2. D'une part, l'administration est en droit de mettre un terme à la PPR lorsque le fonctionnaire ne s'investit pas et ne respecte pas le projet établi (art. 2-2 du décret du 30 novembre 1984).

L'interruption du dispositif de PPR **de** la part de l'agent peut, elle, intervenir à tout moment.

La PPR prend fin sans avoir atteint son objectif si :

- le fonctionnaire met fin à la PPR sans s'engager dans une procédure de reclassement ;
- le fonctionnaire engagé dans une PPR ne respecte pas ses obligations, conduisant l'administration à écourter cette période (cf. CAA Lyon, 22 janvier 2026, [n° 24LY01551](#), C+) ;
- le fonctionnaire n'a pu être reclassé à l'issue de la PPR malgré ses demandes de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois dans le délai de trois mois enserrant la procédure de reclassement fixé à l'article 3 du décret du 30 novembre 1984, par exemple en l'absence de possibilité de reclassement dans un emploi vacant. Dans la pratique, ce délai de trois mois est souvent dépassé.

Lorsque la séquence de la PPR se referme et que le fonctionnaire a manifesté expressément sa volonté non équivoque de ne pas être reclassé dans un emploi **ou** que le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi

bien qu'il ait manifesté une demande en ce sens, celui-ci, que l'administration est, en tout état de cause, tenue de placer dans une position régulière :

- devra reprendre son service si son inaptitude à l'exercice des fonctions de son corps n'était que temporaire ;
- pourra d'abord bénéficier de ses droits à congés (annuels, RTT), puis devra être placé en congé pour raison de santé s'il n'a pas épuisé tous ses droits, ou être placé en disponibilité pour raison de santé, ainsi que le prévoient les articles 27 et 47 du décret du 14 mars 1986. Pour rappel, les congés pour raison de santé ne peuvent être accordés qu'aux fonctionnaires susceptibles d'être jugés aptes à la reprise d'un emploi (cf. CAA Marseille, 20 décembre 2022, n° 20MA00251).

L'administration doit alors saisir le conseil médical pour qu'il se prononce sur une éventuelle inaptitude définitive aux fonctions ou pour lever une inaptitude temporaire. À l'expiration de la dernière période de disponibilité et si l'intéressé est définitivement inapte à l'exercice de fonctions, il est admis à la retraite anticipée pour invalidité, s'il en remplit les conditions, ou licencié, ainsi que le prévoient les articles 27 et 47 précités du décret du 14 mars 1986, son [article 48](#), ainsi que l'[article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le fonctionnaire sera placé, à titre provisoire, dans la position de disponibilité pour raison de santé prévue à l'article 48 du décret du 14 mars 1986 et percevra une indemnité.

3. D'autre part, lorsque le fonctionnaire inapte à ses fonctions a été reclassé dans un corps ou cadre d'emplois, il ne tire aucun droit à ce que son détachement soit renouvelé ou à être intégré dans son nouveau corps.

Le conseil médical se prononce à l'issue de chaque période de détachement et confirme l'inaptitude aux fonctions initiales ou non.

C'est à l'agent de formuler une demande d'intégration dans le nouveau grade ou nouveau corps à l'issue d'une période de détachement.

L'administration est fondée à mettre fin à un détachement pour un motif tiré de l'intérêt du service, par exemple en cas de difficultés professionnelles du fonctionnaire entraînant des perturbations dans le fonctionnement dudit service (cf. CE, 30 janvier 2015, AEFÉ, [n° 374772](#), aux tables du *recueil Lebon*), et à ne pas renouveler le détachement en raison d'insuffisances professionnelles (CE, 18 février 1994, [n° 146000](#), aux tables du *recueil Lebon* ; CE, 27 juillet 2001, [n° 196998 et n° 203139](#)).

Si la poursuite de reclassement n'est pas possible, par exemple en l'absence de postes vacants malgré des recherches actives de l'employeur, le fonctionnaire devra alors être placé dans une position régulière, c'est-à-dire bénéficier de ses droits à congés (annuels, RTT) ou être placé en congé pour raison de santé s'il n'en a pas épuisé tous ses droits, ou en disponibilité d'office pour raisons de santé, sauf à ce qu'il soit désormais apte à reprendre ses fonctions dans son corps d'origine. L'administration devra saisir le conseil médical.

4. Partant, s'agissant des situations évoquées par le rectorat :

4.a La première situation concernait une professeure qui, détachée dans un corps de personnel administratif, ne maîtrisait pas les compétences et aptitudes nécessaires pour exercer ses nouvelles missions, cette insuffisance professionnelle faisant obstacle au renouvellement de son détachement et, *a fortiori*, à son intégration dans le nouveau corps.

Il a été recommandé au rectorat de s'assurer du fait que la professeure n'était pas désormais inapte à **l'exercice de toutes fonctions**, en saisissant le conseil médical pour recueillir son avis sur ce point, puis, en cas de réponse négative, de s'assurer qu'elle maintenait son intention de s'inscrire dans une perspective de reclassement, d'envisager avec elle un nouvel accompagnement et, le cas échéant, la mise en place d'une formation.

Il a été également indiqué au rectorat que si cette professeure n'avait pas épuisé ses droits à une PPR d'une durée maximale d'un an, la PPR pouvait être modifiée et mise en œuvre pour la durée restante, sauf à ce que l'intéressée manifeste l'intention d'entrer directement dans une séquence de reclassement dans un emploi qui comprendrait nécessairement des fonctions de nature différente de celles confiées à un personnel administratif, pour lesquelles elle n'avait pas démontré une aptitude professionnelle suffisante.

Comme pour toutes séquences de PPR et de reclassement, l'intéressée n'a pas à préciser la nature des nouveaux emplois sur lesquels elle sollicite un reclassement (cf. CE, n° 355524, précitée). Par ailleurs, une phase de concertation et d'entretien entre l'administration et l'intéressée doit avoir lieu, dans un esprit de coconstruction et de dialogue qui, du reste, doit être présent dans tout projet de PPR et de reclassement.

En cas d'impossibilité de nouveau reclassement ou de volonté de l'intéressée de ne plus être reclassée, elle doit être placée dans l'une des positions régulières rappelées *supra*.

4.b La seconde situation concernait un professeur qui, après avoir réalisé une PPR, ne souhaitait plus poursuivre son projet initial de reclassement dans un emploi administratif.

Ainsi que le guide de la DGAFP susmentionné le précise, il a été rappelé au rectorat que le dialogue avec l'agent était, dans un premier temps, essentiel.

S'il en manifeste le souhait et que la durée maximale de la PPR n'est pas encore atteinte, le professeur peut poursuivre sa PPR pour la durée restante, PPR dont le contenu peut être modifié, comme le permet l'article 2-2 du décret du 30 novembre 1984, sauf à ce que l'intéressé manifeste son intention d'entrer directement dans une procédure de reclassement dans d'autres emplois.

Si ce reclassement est impossible ou que l'intéressé manifeste sa volonté ne plus solliciter de reclassement d'aucune sorte, il doit être placé dans l'une des positions régulières citées *supra*.

Incapacité (condamnation pénale)

– Incapacité résultant de l'article L. 911-5 du code de l'éducation – Condamnation pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs – Contours de la notion

Note DAJ A4 n° 2026-000926 du 3 février 2026

La direction des affaires juridiques est régulièrement interrogée, tant par l'administration centrale que par les rectorats, sur la notion de "crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs" mentionnée au I. de l'[article L. 911-5 du code de l'éducation](#), lequel prévoit que : "Sont incapables de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit : / 1°Ceux qui ont été définitivement condamnés par le juge pénal pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs, y compris un crime ou un délit à caractère terroriste ; / (...)."

Alors que ces dispositions ont notamment pour objet "d'assurer que les professionnels appelés à diriger un établissement d'enseignement ou à y être employés présentent les garanties de moralité indispensables à l'exercice

des fonctions d'enseignement public et de garantir la sécurité des élèves" (cf. CE, 4 avril 2012, [n° 356637](#)), le Conseil d'État rappelle qu'"il appartient à l'autorité compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge, si les faits ayant valu à une personne dirigeant un établissement d'enseignement du premier et du second degré, ou de l'enseignement technique ou y étant employée, une condamnation judiciaire pour crime ou délit sont contraires à la probité ou aux mœurs" (CE, 6 novembre 2019, Ministre de l'éducation nationale, [n° 418178](#), aux tables du recueil Lebon).

Ainsi, dès lors que "la notion de "crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs" ne correspond pas à une incrimination pénale" [et constitue] une "notion très générale qui peut recouvrir toute une série d'infractions de nature très différente" (cf. conclusions de Rémi Keller sur la première décision susmentionnée du 4 avril 2012, citées par Raphaël Chambon dans ses [conclusions](#) (accessibles sur ArianeWeb) sur la seconde, du 6 novembre 2019), l'autorité administrative ne se trouve pas en situation de compétence liée et doit porter une appréciation, au cas par cas et en tenant compte éventuellement de la jurisprudence administrative, sur la nature du crime ou du délit pour lequel l'agent a été condamné, afin de déterminer s'il s'agit d'un "crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs".

En l'espèce, il était question de savoir si des faits de soustraction d'enfant par ascendant des mains de la personne chargée de sa garde, menace de mort réitérée, harcèlement moral commis par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire lié à la victime par un PACS, ainsi que harcèlement moral d'une personne majeure suivi d'incapacité n'excédant pas huit jours, pour lesquels l'agent avait été condamné définitivement, pouvaient revêtir la qualification de délit "contraire à la probité et aux mœurs" au sens du 1° du I. de l'article L. 911-5 du code de l'éducation.

Sur la notion de "crime ou délit contraire à la probité"

Si la notion n'est pas définie en tant que telle dans le code pénal, celui-ci comporte tout de même, au sein du chapitre consacré aux atteintes à l'administration publique commises par des personnes exerçant une fonction publique, figurant au titre III du livre IV, une [section 3](#) visant les infractions constitutives de "manquements au devoir de probité".

Par ailleurs, le législateur, qui a consacré à l'[article L. 121-1 du code général de la fonction publique](#) le devoir de probité auxquels sont soumis les agents publics, a rappelé qu'il est souvent défini comme "une obligation d'abstention, qui consiste à ne pas tirer profit de l'exercice de ses fonctions afin de ne pas compromettre son indépendance" (cf. [étude d'impact sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#), p. 9).

Ont ainsi été regardées comme contraires à la probité au sens de l'article L. 911-5 du code de l'éducation la condamnation d'une institutrice pour émission de chèques sans provision (cf. CE, Section, 13 octobre 1982, [n° 24239](#)), ou la condamnation d'un instituteur pour contrefaçon, falsification ou altération des documents délivrés par une administration publique en vue de constater un droit, une identité, une qualité ou d'accorder une autorisation, ainsi que des écrits destinés à constater un droit ou un fait ayant des conséquences juridiques (CE, 3 décembre 1971, Ministre de l'éducation nationale, [n° 80434](#), au recueil Lebon).

Sur la notion de "crime ou délit contraire aux mœurs"

Les contours de la notion de "crime ou délit contraire aux mœurs" paraissent, à l'inverse, plus difficiles à délimiter en raison du caractère plus daté de l'expression et de son absence de définition strictement délimitée en droit positif. Selon la jurisprudence administrative, on peut toutefois relever qu'ont déjà été qualifiés de "contraires aux mœurs", au sens de l'article L. 911-5 du code de l'éducation, des faits ayant valu à un agent une condamnation pour une infraction impliquant des violences physiques ou sexuelles commises sur des mineurs ou, plus généralement, une infraction dont la victime était mineure.

Jusqu'à présent, ont ainsi pu être regardées comme contraires aux mœurs pour l'application de l'article L. 911-5 du code de l'éducation, par exemple, une condamnation pour agression sexuelle sur mineur de quinze ans par ascendant ou personne ayant autorité (cf. CE, n° 418178, précitée), une condamnation pour diffusion, par le biais d'internet, d'un message à caractère violent ou pornographique de nature à porter gravement atteinte à la dignité humaine au préjudice d'une mineure de douze ans (CAA Nantes, 16 juin 2020, Ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, [n° 18NT02665](#)), une condamnation pour des faits de consultation habituelle et de détention, sur un réseau de communications électroniques, d'images de mineurs présentant un caractère pornographique (CAA Bordeaux, 8 mars 2011, Ministre de l'éducation nationale, [n° 10BX01886](#)), une condamnation pour corruption de mineur (TA Marseille, 11 décembre 2024, [n° 2107750](#)), ou encore une condamnation pour violences volontaires n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail sur un mineur de quinze ans par personne ayant autorité (TA Lille, 26 janvier 2017, n° 1400607).

Toutefois, si les notions de "bonne moralité" ou de "bonnes mœurs" renvoyaient historiquement aux "coutumes des honnêtes gens, spécialement en matière sexuelle, pour un lieu et un temps donné", selon la formule du doyen Carbonnier, "*l'évolution des mœurs, la reconnaissance du droit au respect de la vie privée et de l'égalité ont conduit à dissoudre la cohérence de la notion*", de sorte que "*le propre de ces notions est de laisser un plus important pouvoir d'appréciation au juge et, en outre, de revêtir une signification déterminée par le contexte d'énonciation dans la norme qui l'emploie*" (cf. [commentaire du Conseil constitutionnel](#) de sa décision [n° 2012-278 QPC](#) du 5 octobre 2012).

Dans cette décision, le Conseil constitutionnel a jugé que l'[article 16 de l'ordonnance du 22 décembre 1958](#) portant loi organique relative au statut de la magistrature, en tant qu'il conditionne l'accès à l'École nationale de la magistrature à une exigence de "bonne moralité" des candidats, était conforme à la constitution dès lors que "*les exigences de l'[article 6 de la Déclaration de 1789](#) n'imposent pas que le législateur organique précise la nature de ces faits et les modalités selon lesquelles ils sont appréciés*".

Les notions de "mœurs" ou de "moralité" semblent donc devoir nécessairement être lues à travers le prisme des préoccupations contemporaines. Aussi, l'atteinte aux "mœurs" pourrait-elle être, sans effort excessif, conçue comme englobant l'ensemble des comportements, pour autant qu'ils ont atteint un certain seuil de gravité caractérisant un non-respect des normes qu'un état de la société impose dans les relations sociales, professionnelles et humaines, sans que soient exclusivement prises en compte les infractions à caractère sexuel.

ACTUALITÉS

Enseignement scolaire

Relations de l'établissement avec l'État

– Numérique pour l'éducation – Cadre de référence

[Décret n° 2025-1165 du 5 décembre 2025](#) relatif au cadre de référence du numérique pour l'éducation
JORF du 6 décembre 2025

Dans le cadre de la [stratégie du numérique pour l'éducation 2023-2027](#), qui repose sur une série de mesures destinées à renforcer les compétences numériques des élèves et à accélérer l'usage des outils numériques pour la réussite des élèves, le présent décret vise à organiser l'offre de services numériques éducatifs dans les établissements scolaires.

Il crée ainsi une [section 3 ter](#) au sein du chapitre I^{er} du titre II du livre IV du code de l'éducation intitulée "*Cadre de référence du numérique pour l'éducation*", composée de deux articles.

Le premier, l'[article R. 421-78-3](#), impose aux collèges et lycées publics d'utiliser des outils et services numériques conformes à des référentiels d'interopérabilité, de sécurité et de numérique responsable, qui seront définis par arrêté. Les services et outils numériques à vocation professionnelle, utilisés à des fins de formation, notamment des élèves des filières technologiques et professionnelles, ne sont pas soumis à cette obligation.

Le second, l'[article R. 421-78-4](#), s'inscrivant au cœur de la stratégie de mise à disposition d'un ensemble cohérent de services numériques au bénéfice de la communauté éducative, habilite le ministre à fixer par arrêté la liste des services numériques dont l'utilisation par les collèges et lycées publics est rendue obligatoire pour l'exercice de leurs missions éducatives.

Ces dispositions sont applicables à tous les collèges et lycées publics, y compris aux établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, aux lycées professionnels maritimes, aux lycées de la défense et aux établissements d'enseignement dont la charge incombe entièrement à l'État.

Les articles de ce numéro ne peuvent être reproduits, même partiellement, sans autorisation préalable. En cas de reproduction autorisée, la reproduction devra comporter mention de la source et de l'auteur.

Rédaction LIJ :

Ministère de l'éducation nationale - Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace -
Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative – Secrétariat général – Direction des affaires juridiques
99 rue de Grenelle – 75357 PARIS 07 SP – Mél. : daj.cidj@education.gouv.fr

Directeur de la publication : Éric Buge

Rédacteurs en chef et adjoints : Fabrice Bretéché, Marie-Noémie Privet, Eva Nguyen, Katia de Schotten, Éric Donnart

Responsable de la coordination éditoriale et maquette : Gwénaëlle Le Moal

Secrétariat de rédaction et mise en page : Anne Vanaret

Ont participé à ce numéro : Giorgio Abboudy, Marie Alabrune, Jennifer Bême, Cédric Benoit, Florence Brown, Lenny Colin, Camille Dasset, Clément de Mecquenem, Philippe Dhennin, Jules Dietsch, Stéphanie Frain, Calixthe Girod, Siméon Guezou, Eva Guyomar, Julien Hée, Alexandre Jamet, Alice Johanet, Sémira Khier, Jean Laloux, Alexandra Lecomte, Chloé Lirzin, Alexis Maquart, Paul Moussier, Matilde Razan, Élodie Reniez, Roxane Roy, Sébastien Sermonne, Virginie Simon, Marlène Spinhirny, Juliette Uzabiaga, Pierre-Louis Vincent

N° ISSN : 1265-6739