

Un agent peut être en situation irrégulière... et pourtant l'employeur reste redevable de sa rémunération !

C'est une décision importante rendue par la cour administrative d'appel de Paris le 25 février 2026 qui vient rappeler une règle fondamentale en matière de gestion RH publique : le service fait doit toujours être payé, même lorsque la situation statutaire de l'agent est irrégulière.

Dans cette affaire, un médecin recruté par une commune avait poursuivi son activité au-delà de la limite d'âge. La collectivité a donc légitimement mis fin à son engagement. Mais elle a également cessé de le rémunérer pour les derniers mois travaillés. Une erreur lourde de conséquences.

La juridiction rappelle avec force que l'irrégularité de la situation administrative ne prive pas l'agent de son droit à rémunération dès lors que le service a été effectivement accompli. En refusant de payer les vacations réalisées, la collectivité a commis une faute engageant sa responsabilité.

Résultat : condamnation à verser plus de 10 000 euros à l'agent, incluant les traitements dus et une indemnisation au titre des troubles dans ses conditions d'existence.

En revanche, la cour apporte une précision essentielle pour les pratiques RH : aucun préavis n'est dû lorsque la rupture du contrat résulte de l'atteinte de la limite d'âge, celle-ci entraînant automatiquement la fin du lien avec le service.

👉 Cet arrêt appelle plusieurs vigilances opérationnelles pour les DRH territoriaux :

-Assurer un suivi rigoureux des situations individuelles, notamment en matière de limite d'âge, pour éviter les maintiens en activité irréguliers.

-Ne jamais confondre irrégularité de la situation administrative et absence de droit à rémunération.

-Sécuriser les pratiques de fin de contrat, en distinguant clairement les cas ouvrant droit à préavis de ceux qui n'en relèvent pas.

🔗 En matière RH, la rigueur statutaire ne dispense jamais de respecter les principes fondamentaux du droit, au premier rang desquels figure le paiement du service fait.

💡 Avis : Cette décision met en lumière une erreur encore trop fréquente sur le terrain : considérer qu'une situation irrégulière permet de s'affranchir des obligations de l'employeur. En réalité, c'est souvent dans ces situations complexes que le risque juridique est le plus élevé. C'est typiquement le genre de contentieux évitable avec une veille juridique solide et une analyse opérationnelle fine.

[Télécharger1774538558442](#)
CAA de PARIS, 2ème chambre, 25/02/2026, 24PA04741