Trop-perçu de rémunération : l'employeur public s'est trompé, mais l'agent peut devoir rembourser

JURISPRUDENCE RH | FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE | 8 OCTOBRE 2026

Une erreur de paie commise par une administration peut-elle obliger un agent public à rembourser des sommes qu'il a perçues de bonne foi ?

La réponse est oui, lorsque ces sommes ont été indûment versées et que les conditions légales de récupération sont réunies.

Dans une décision du 30 juillet 2026, le Conseil d'État apporte un éclairage important sur l'articulation entre récupération des rémunérations indues et responsabilité de l'employeur public.

Référence : **Conseil d'État, 30 juillet 2026, n° 515854**

SOMMAIRE DE L'ARTICLE

1. Les faits et la question juridique
2. Les règles applicables au remboursement
3. L'erreur administrative empêche-t-elle la récupération ?
4. La responsabilité de l'employeur public
5. Pourquoi le Conseil d'État refuse-t-il la QPC ?
6. Les conséquences pratiques pour les DRH territoriaux
7. Les points de vigilance juridique
8. Notre analyse : sécuriser le droit et la relation avec l'agent
9. Référence jurisprudentielle

1. Les faits : une agente conteste la récupération de sommes versées à tort

À l'origine du litige, une agente publique conteste un titre exécutoire émis le 8 janvier 2026 par le centre hospitalier de Château-Thierry.

Devant le tribunal administratif d'Amiens, elle soulève une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur les dispositions législatives permettant aux employeurs publics de récupérer les rémunérations indûment versées à leurs agents.

Elle invoque notamment une atteinte au droit de propriété, à la sécurité juridique, aux droits des personnes victimes d'une faute administrative et au droit à rémunération en contrepartie du travail fourni.

Le tribunal administratif transmet la question au Conseil d'État, auquel il appartient de déterminer si elle doit être renvoyée au Conseil constitutionnel.

La question juridique :

Les dispositions autorisant l'administration à récupérer une rémunération indûment versée, notamment lorsque le versement résulte d'une erreur de l'employeur, portent-elles atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution ?

2. Quelles règles permettent de récupérer un trop-perçu de rémunération ?

Le cadre juridique repose principalement sur deux dispositions :
- L'article L. 711-6 du Code général de la fonction publique, qui prévoit le remboursement des sommes indûment perçues par un agent public en matière de rémunération ;
- L'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, qui fixe les conditions et les délais de répétition de ces sommes.

Un délai de deux ans en principe
Les créances résultant de paiements indus effectués en matière de rémunération peuvent, en principe, être répétées dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de la mise en paiement du versement erroné.
Cette règle s'applique également, dans les conditions prévues par la loi, lorsque le versement trouve son origine dans une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.
Des exceptions prévues par la loi
Le délai de deux ans ne s'applique pas aux indus résultant notamment :
- De l'absence d'information par l'agent d'une modification de sa situation personnelle ou familiale susceptible d'avoir une incidence sur sa rémunération ;
- De la transmission d'informations inexactes relatives à sa situation personnelle ou familiale.
L'article 37-1 prévoit également des exclusions spécifiques concernant certaines décisions créatrices de droits.
Attention : le délai de deux ans applicable à la répétition de l'indu ne doit pas être confondu avec la prescription de l'action en recouvrement. Ces deux mécanismes correspondent à des étapes juridiques distinctes.

3. L'erreur de l'administration empêche-t-elle de réclamer le remboursement ?

Non. Le seul fait qu'un trop-perçu résulte d'une erreur imputable à l'employeur public ne fait pas obstacle à sa récupération.
Le Conseil d'État considère que les dispositions légales permettant cette récupération ne portent pas atteinte au droit de propriété des agents publics.
Il importe donc de distinguer l'origine du paiement erroné et son caractère juridiquement indu.
À retenir :
Une somme indûment versée ne devient pas définitivement acquise à l'agent du seul fait que l'administration a commis une erreur dans sa liquidation ou son versement.
Pour autant, le droit de récupérer cette somme reste subordonné au respect des règles applicables au dossier considéré.

4. L'employeur public peut néanmoins engager sa responsabilité

C'est l'un des principaux enseignements de cette décision.
Le Conseil d'État souligne que les articles L. 711-6 du CGFP et 37-1 de la loi du 12 avril 2000 ne privent pas les agents ayant perçu une rémunération indue en raison d'une faute de leur employeur de la possibilité d'engager la responsabilité de l'administration.
Deux questions doivent donc être examinées séparément.

Récupération de l'indu	Responsabilité administrative
La somme était-elle légalement due à l'agent ?	L'employeur a-t-il commis une faute ?
Le remboursement peut-il être demandé dans les délais applicables ?	Cette faute a-t-elle causé un préjudice indemnisable ?
La procédure de récupération est-elle régulière ?	Existe-t-il un lien de causalité entre la faute et le préjudice ?

Il est ainsi possible qu'un agent soit légalement tenu de restituer des sommes indues tout en étant fondé à demander réparation d'un préjudice distinct résultant d'une faute de gestion de l'administration.
Cette responsabilité n'est toutefois pas automatique : ses conditions doivent être établies au regard des circonstances du dossier.

5. Pourquoi le Conseil d'État refuse-t-il le renvoi de la QPC ?

Le Conseil d'État examine les différents griefs constitutionnels invoqués par la requérante.
Il relève notamment que les dispositions contestées :
- Ne privent pas les agents de la possibilité de rechercher la responsabilité de leur employeur en cas de faute ;
- Ne déchargent pas les gestionnaires publics de leurs propres responsabilités ;
- N'ont pas pour objet ou pour effet d'affecter la rémunération des agents contractuels ou le principe de rémunération du service fait ;
- Ne portent pas atteinte au droit de propriété des agents publics.
Le grief relatif à la sécurité juridique est, quant à lui, considéré comme insuffisamment précisé pour permettre d'en apprécier le bien-fondé.
Le Conseil d'État juge finalement que la question n'est pas nouvelle et ne présente pas un caractère sérieux.
Il décide donc de ne pas la renvoyer au Conseil constitutionnel.
Portée exacte de la décision :
Il s'agit d'une décision de non-renvoi d'une question prioritaire de constitutionnalité. Le Conseil d'État ne se prononce pas, dans cette décision, sur la régularité du titre exécutoire contesté dans le litige initial.

6. Quelles conséquences pratiques pour les DRH territoriaux ?

Bien que le litige concerne un établissement hospitalier, les dispositions législatives examinées s'appliquent également à la fonction publique territoriale.
Les collectivités doivent donc sécuriser leurs pratiques de récupération des indus de rémunération.
Les six vérifications à effectuer

1. Identifier l'origine de l'indu : erreur de paramétrage de paie, changement de situation, erreur de calcul ou versement d'un élément de rémunération non dû.
2. Établir précisément les montants : identifier les périodes, les versements concernés et les bases de calcul utilisées.
3. Vérifier les délais : déterminer si le délai de répétition de deux ans est applicable et contrôler son point de départ, sans oublier les exceptions légales.
4. Sécuriser le titre de recettes : vérifier la justification de la créance, les mentions requises et les règles applicables à son émission et à sa notification.
5. Informer l'agent : expliquer l'origine de l'erreur, les montants réclamés et les modalités de régularisation envisageables.
6. Examiner le risque indemnitaire : rechercher si une faute de gestion a pu provoquer un préjudice distinct du seul remboursement des sommes indues.

Conseil de gestion RH :
Lorsqu'une erreur de paie est identifiée, il est recommandé de constituer un dossier retraçant les versements, les justificatifs, les calculs, les échanges avec l'agent et les décisions prises. Cette traçabilité contribue à sécuriser juridiquement la procédure.

7. Les points de vigilance : ne pas confondre droit au remboursement et régularité de la procédure

La possibilité légale de récupérer un trop-perçu ne dispense pas l'employeur de vérifier les conditions de son action.

Plusieurs risques doivent être anticipés :

- Risque juridique : contestation du fondement de la créance, de son montant, des délais ou de la régularité du titre de recettes ;
- Risque financier : réclamations indemnitaires fondées sur une faute administrative ayant causé un préjudice ;
- Risque social : difficultés financières ou incompréhension de l'agent confronté à un remboursement imprévu ;
- Risque organisationnel : répétition des anomalies si les contrôles internes de paie ne sont pas renforcés.

Une vigilance particulière :
Une décision de récupération juridiquement justifiée ne suffit pas, à elle seule, à exclure toute responsabilité de l'employeur. Le traitement de l'indu et l'examen d'un éventuel préjudice doivent faire l'objet d'analyses distinctes.

8. Notre analyse : sécuriser le droit sans négliger la gestion humaine

Cette décision du 30 juillet 2026 rappelle une réalité fondamentale de la gestion des ressources humaines publiques : la régularité juridique d'un remboursement ne suffit pas à apprécier la qualité de la gestion administrative qui l'a rendu nécessaire.
Les employeurs territoriaux doivent naturellement veiller à la bonne utilisation des fonds publics. La récupération des sommes versées sans fondement légal répond à cette exigence.
Mais une erreur de paie peut également placer un agent dans une situation difficile, particulièrement lorsque l'anomalie a perduré plusieurs mois et que l'intéressé a organisé ses dépenses sur la base des montants reçus.
La réponse de l'employeur doit donc conjuguer rigueur juridique, transparence et prise en compte de la situation individuelle.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Un agent peut devoir rembourser un trop-perçu de rémunération, même lorsque celui-ci résulte d'une erreur de l'administration.
Mais cette obligation de remboursement n'exclut pas une éventuelle responsabilité de l'employeur public lorsque sa faute a causé un préjudice indemnisable.
Pour les DRH territoriaux, l'enjeu est double : sécuriser la récupération des sommes indues et prévenir les erreurs de gestion susceptibles de générer de nouveaux contentieux.

9. Référence jurisprudentielle et textes applicables

Conseil d'État, 5e chambre, 30 juillet 2026, n° 515854

Textes principaux :
- Article L. 711-6 du Code général de la fonction publique ;
- Article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Cette analyse présente la portée de la décision et ses implications pratiques. Elle ne constitue pas une appréciation de la régularité d'une procédure individuelle de recouvrement.

Télécharger1791471803412
Conseil d'État décision n° 515854

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