



**Numéro 29** - 3 mai 2023

### **Rappel de l'impossibilité d'instituer une règle d'exclusion ou de minoration automatique du montant du RIFSEEP en cas de sanction disciplinaire**

La modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires ne figure pas au titre des sanctions disciplinaires limitativement énumérées à l'article L. 533-1 du Code général de la fonction publique. Dès lors, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise l'autorité territoriale compétente à priver un agent de son régime indemnitaire au motif qu'il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire (v. notamment en ce sens : TA Rennes, 26 février 2007, req n° 0501992). Il en résulte que l'acte qui dispose que le régime indemnitaire d'un agent sera suspendu ou diminué en cas de sanctions disciplinaires constitue une sanction pécuniaire accessoire illégale (v. notamment en ce sens : CAA Nancy, 16 novembre 1995, req. n° 94NC00042).

Par conséquent, la réduction ou la suspension de la part CIA ne peut être fondée que sur la seule manière de servir jugée insatisfaisante (compte tenu d'éventuels manquements commis dans l'exercice des fonctions) de l'agent concerné, et non sur le prononcé d'une sanction (v. notamment en ce sens : CAA Versailles, 12 septembre 2006, req. n° 03VE03578). Aussi, la délibération fixant les conditions de modulation du régime indemnitaire doit être rédigée dans des termes précis : la suppression ou la diminution de la part CIA apparaît illégale si elle est basée, de manière automatique, sur les conséquences d'une sanction disciplinaire.

Dans ces conditions, les collectivités ayant institué une diminution (y compris potentielle) du RIFSEEP de manière automatique, en cas de sanction disciplinaire, de manière déconnectée de l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir d'un agent, sont invitées à adopter et à nous transmettre une délibération conforme avec l'état du droit ci-avant exposé.