

Droit à la désobéissance dans la fonction publique : un fonctionnaire doit se poser les bonnes questions avant de décider de désobéir

La question du droit à la désobéissance au sein de la fonction publique suscite régulièrement des débats passionnés, en particulier lorsque les fonctionnaires doivent composer avec des ordres qui apparaissent en tension entre l'intérêt public et le respect des principes d'égalité. L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 30 octobre 2024 (n° 23LY00603) illustre parfaitement cette problématique en détaillant les limites du devoir d'obéissance. L'arrêt récent de la Cour administrative d'appel de Lyon, rendu le 30 octobre 2024 (n° 23LY00603), est un exemple frappant de l'application des principes relatifs à l'obligation d'obéissance dans la fonction publique, précisés par la loi du 13 juillet 1983, aujourd'hui codifiés dans le Code général de la fonction publique.

Le cadre juridique du droit à la désobéissance

Aux termes des articles L. 121-9 et L. 121-10 du Code général de la fonction publique, tout fonctionnaire est responsable des missions qui lui sont confiées. Il est tenu de se conformer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques, sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Cette exception est cruciale car elle précise que la désobéissance n'est autorisée que dans des cas extrêmement limités, où la légalité et l'intérêt public sont clairement en jeu.

En complément, l'article L. 530-1 du même code indique que toute faute commise par un fonctionnaire peut entraîner une sanction disciplinaire, sans préjudice éventuel des peines prévues par le droit pénal. Cela vise à garantir la discipline et le bon fonctionnement du service public, tout en prévenant les actes susceptibles de compromettre la légalité.

Cas pratique de désobéissance jugé par la juridiction administrative

L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon du 30 octobre 2024 (n° 23LY00603) concerne un fonctionnaire à qui l'on reprochait d'avoir refusé de participer à l'entretien de recrutement d'un candidat au poste d'éducateur spécialisé. Son refus était motivé par le fait que le candidat ne disposait pas du diplôme requis, à savoir le Diplôme d'État d'éducateur spécialisé. L'agent considérait que la participation à cet entretien constituait un ordre illégal en raison de l'inadéquation du candidat aux critères fixés.

Cependant, la Cour a conclu que l'ordre donné par le supérieur hiérarchique ne relevait pas d'une illégalité manifeste, car la simple absence de qualification du candidat ne constituait pas une irrégularité suffisamment évidente. De plus, cet ordre n'était pas de nature à compromettre gravement un intérêt public. En d'autres termes, même si le recrutement pouvait être entaché d'une irrégularité en termes de qualification du candidat, cela ne constituait pas une raison suffisante pour que l'ordre soit qualifié de "manifestement illégal" au sens de la loi. Par conséquent, l'agent ne pouvait se prévaloir de l'exception à l'obligation d'obéissance et était passible de sanction disciplinaire.

L'équilibre entre discipline et éthique professionnelle

Ce cas illustre la complexité à équilibrer obéissance hiérarchique et responsabilité individuelle face à des ordres douteux. La jurisprudence de la CAA de Lyon vient rappeler que pour qu'un fonctionnaire puisse valablement désobéir, il ne suffit pas de considérer qu'un ordre est irrégulier : encore faut-il que cette irrégularité soit évidente et susceptible de compromettre un intérêt public de façon grave.

En tant que fonctionnaire, il est donc primordial de se poser les bonnes questions avant de décider de désobéir. Une simple présomption d'irrégularité ne suffit pas. Le refus doit se fonder sur une illégalité manifeste et indiscutable, avec des conséquences potentiellement graves pour l'intérêt public.

Un droit à la désobéissance sous haute condition

Le droit à la désobéissance dans la fonction publique est strictement encadré. La décision de la CAA de Lyon nous rappelle qu'il ne s'agit pas d'un droit de contester les ordres à la légère, mais d'une faculté exceptionnelle, limitée aux cas d'illégalité évidente. En l'espèce, l'agent a manqué à son obligation d'obéissance sans que les critères de l'illégalité manifeste ne soient remplis, justifiant ainsi la sanction disciplinaire infligée.

Avis www.naudrh.com: cette jurisprudence rappelle avec pertinence l'importance de la discipline dans la fonction publique, tout en offrant une certaine protection aux fonctionnaires face à des ordres clairement illégaux. Toutefois, la frontière entre ce qui est manifestement illégal et ce qui relève d'une irrégularité mineure reste souvent difficile à apprécier, ce qui peut créer une situation d'incertitude pour les agents. Une meilleure formation sur ces questions pourrait permettre aux fonctionnaires de développer leur capacité à juger de telles situations de manière plus sûre, par exemple en incluant des modules spécifiques en droit administratif, des ateliers pratiques sur la prise de décision éthique, ou des cas pratiques simulés pour renforcer leur compréhension des situations potentiellement illégales.

[Cour administrative d'appel de Lyon, 30 octobre 2024, n° 23LY00603](#)

Vu la procédure suivante : Procédure contentieuse antérieure M. A B a demandé au tribunal administratif de Grenoble d'annuler l'arrêté du 15 juin 2020 par lequel le président de la communauté...

<https://jurisprudence.lefebvre-dalloz.fr/jp/cour-administrative-appel-lyon-2024-10-30-n-231>

