

# LES CAHIERS PORTALIS

*N° 6 – Novembre 2018*

*Dossier – Quelle déontologie pour les juristes ?*

**Xavier MAGNON**

*Quelle déontologie pour les enseignants-chercheurs ?*

*(Dossier, p. 15-27)*

ASSOCIATION DE L'INSTITUT PORTALIS

## QUELLE DÉONTOLOGIE POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ?

Xavier MAGNON

*Agrégé des Facultés de Droit*

*Professeur de droit public à l'Université d'Aix-Marseille*

*Directeur de l'Institut Louis Favoreu - GERJC<sup>1</sup>*

EN COMBINANT LA DÉFINITION DU LITTRÉ et la lecture qu'en propose le Doyen Bernard Beignier, l'on peut définir la déontologie comme la science des devoirs professionnels, y voir avec Jeremy Bentham la « connaissance de ce qui est juste et convenable<sup>2</sup> », ou encore la « mise en pratique des devoirs professionnels dans les situations concrètes du métier<sup>3</sup> ». Ces différentes approches mettent en évidence trois éléments : le domaine de la déontologie, à savoir le cadre professionnel, la formalisation des obligations qui y sont afférentes, des devoirs, et sa substance, l'action juste et convenable. À reprendre et reformuler ces trois éléments, l'on pourra voir dans la déontologie l'*étude des devoirs professionnels d'action juste et convenable*. Ainsi exposé, il faut distinguer la déontologie, en tant que *discours* visant à connaître ces devoirs, des règles déontologiques elles-mêmes qui constituent précisément ces devoirs. Le discours proposé ici sera un discours visant à présenter les règles déontologiques applicables aux enseignants chercheurs.

La question de la déontologie pose des problèmes généraux en termes juridiques et des problèmes plus spécifiques, même s'ils peuvent être reliés

---

<sup>1</sup> Aix Marseille Univ, Université de Toulon, Univ Pau & Pays Adour, CNRS, DICE, ILF, Aix-en-Provence, France.

<sup>2</sup> Voir B. BEIGNIER, « Déontologie », in D. ALLAND et S. RIALS (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Lamy-PUF, 2003, citant par ailleurs J. BENTHAM, *Déontologie ou science de la morale*.

<sup>3</sup> Ch. VIGOUROUX, *Déontologie des fonctions publiques*, Dalloz, Praxis, 2006, p. 15.

entre eux, à propos des enseignants-chercheurs.

Sous l'angle général, les règles déontologiques, et la formulation de celles-ci en termes de « devoirs », laissent apparaître une dimension morale. Sous cet angle, la difficulté provient moins du fait que le droit puisse se saisir d'obligations morales, ce qui n'est en l'occurrence pas un problème<sup>4</sup>, mais du fait que la formulation de ces devoirs demeure largement indéterminée, faisant appel d'avantage à des qualités axiologiques, des qualités humaines génériques, plutôt qu'à des comportements précis. Il est convenu d'exercer une profession de manière convenable et non pas d'adopter tel ou tel comportement précis révélateur du convenable dans une situation déterminée. La loi du 20 avril 2016 *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires* indique en ce sens que « le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité », sans préciser en particulier quels comportements correspondent à ces qualités, du moins dans un premier temps. Les devoirs déontologiques apparaissent ainsi comme des standards moraux, qui visent « à permettre la mesure de comportements et de situations en termes de normalité, dans la double acception du terme<sup>5</sup> ». Autrement dit, la concrétisation dans des cas particuliers des règles déontologiques pose question. Elle peut encore plus poser question lorsque les règles déontologiques, si elles sont juridicisées, peuvent heurter d'autres règles juridiques, potentiellement contradictoires. Que doit faire l'agent de police assistant à un vol de nourriture d'un homme pour nourrir son enfant ? Qu'exige la dignité de l'exercice de sa fonction ? Qu'exige le maintien de l'ordre ?

L'on peut retenir sur cette question que, pour être efficace, la formalisation juridique des règles de déontologie impose, au-delà de l'explicitation des qualités générales à partir desquelles il convient d'exercer une profession, de concrétiser des obligations de comportement précises, susceptibles, aussi bien de guider le comportement des acteurs professionnels, que d'éclairer ceux qui ont recours à ces professionnels dans ce qu'ils ont à attendre de ces derniers. La position qui sera défendue consiste à soutenir que les règles déontologiques sont d'autant plus efficaces qu'elles peuvent se

---

<sup>4</sup> Voir pour une rapide synthèse des positions en présence sur cette question : B. MALLET-BRICOUT, « Déontologie, morale et droit : un triptyque revivifié », *RTD Civ.*, 2016, p. 694.

<sup>5</sup> S. RIALS, *Le juge administratif et la technique du standard : essai sur le traitement juridictionnel de l'idée de normalité*, LGDJ, Bibliothèque de droit public, 1980, p. 120.

traduire en des comportements identifiables dans des situations déterminées. Il faut rappeler l'une des définitions de la déontologie qui y voit la « *mise en pratique* des devoirs professionnels dans les situations concrètes du métier<sup>6</sup> ». Ce n'est que dans des situations pratiques que les devoirs déontologiques sont susceptibles de se concrétiser et donc de prendre forme et, si l'on ne saurait prévoir *a priori* toutes les situations professionnelles potentiellement concernées par ces règles, il n'en reste pas moins nécessaire de déterminer des règles de comportement générales suffisamment concrètes pour pouvoir être mobilisables dans des situations déterminées.

Sous cet angle, et par le prisme de ce questionnement, il convient de s'interroger sur les règles déontologiques qui s'imposent aux enseignants-chercheurs, étant entendu que ces dernières relèvent soit des règles générales applicables aux fonctionnaires, soit des règles spéciales relatives aux enseignants chercheurs. L'articulation de ces deux catégories de règles s'avère relativement logique. Les règles générales de la fonction publique applicables aux enseignants-chercheurs témoignent d'une reconnaissance générale de devoirs professionnels concrétisés par l'interdiction du conflit d'intérêt (I) ; les règles spéciales applicables aux enseignants-chercheurs se focalisant sur des situations professionnelles spécifiques (II). Il existe ainsi deux niveaux de concrétisation des règles déontologiques, pour tous les fonctionnaires, d'une part, à travers l'interdiction des conflits d'intérêt, et, pour les enseignants-chercheurs, d'autre part, par un ensemble d'obligations spécifiques à respecter dans des situations professionnelles concrètes. Il existe ainsi une échelle de règles déontologiques qui débute par la reconnaissance de l'exercice de la profession selon des qualités génériques, se poursuit par une interdiction générale de comportements susceptibles d'être perçus ou de constituer un conflit d'intérêt, notion précisément définie, dans toutes les situations professionnelles potentiellement concernées, et s'achève par des interdictions de comportements précises dans des situations professionnelles particulières. Dans cette échelle, la concrétisation passe aussi bien par le degré d'explicitation des règles de comportement que par la détermination des situations professionnelles susceptibles d'être concernées par ces règles.

---

<sup>6</sup> Voir *supra*, note 3, nous soulignons.

**I. – LES RÈGLES GÉNÉRALES DE LA FONCTION PUBLIQUE  
APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :  
UNE RECONNAISSANCE GÉNÉRALE DE DEVOIRS PROFESSIONNELS  
CONCRÉTISÉE PAR L’INTERDICTION DU CONFLIT D’INTÉRÊT**

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui modifie la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, énonce de manière générique, dans son article 1<sup>er</sup>, les qualités avec lesquelles le fonctionnaire doit exercer ses fonctions : « dignité, impartialité, intégrité et probité », auxquelles il faut ajouter « l’obligation de neutralité ». Elle oblige également tout chef de service « à veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité » et l’habilité, sous certaines conditions, à préciser et à adapter les règles déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité.

Surtout, la loi de 2016 introduit un article 25 *bis* dans la loi de 1983 à propos des conflits d’intérêt. Cette disposition prescrit une obligation générale à la charge des fonctionnaires dans une situation déterminée, à savoir une situation de conflit d’intérêt, définit cette dernière notion et explicite un certain nombre de comportements à suivre lorsque la situation se concrétise.

Face à une situation de conflit d’intérêt, il est imposé au fonctionnaire de « faire cesser immédiatement ou à prévenir » celle-ci. La contrainte pesant sur le fonctionnaire est forte dans la mesure où il ne s’agit pas seulement de mettre fin à une telle situation, mais également de la prévenir. Autrement dit, le fonctionnaire doit adopter un comportement qui doit le conduire à ne pas se trouver dans une situation de conflit d’intérêt. Cette dimension préventive apparaît comme étant logique. En transposant cette situation aux recrutements de candidats aux fonctions de maître de conférences à l’Université, sans anticiper sur ce qui sera dit plus tard, l’éventuel conflit d’intérêt de l’un des membres du comité de sélection qui serait amené à auditionner l’un des docteurs qui a travaillé sous sa direction pourrait avoir deux attitudes, sans préjuger, en substance, de celle qui permettrait au mieux de résoudre un « conflit d’intérêt » : soit, une attitude préventive, à savoir le retrait total du comité, empêchant la réalisation de toute situation de conflit d’intérêt ; soit, une attitude faisant cesser un tel conflit, en se retirant du comité au moment de l’audition du candidat. Dans les deux cas, il n’y aura pas de conflit d’intérêt, mais les modalités empruntées pour l’éviter sont différentes, tant dans leur

modalité que dans leur portée. Sans doute faut-il considérer que la prévention est plus efficace que l'action immédiate.

Ces obligations n'ont de portée potentielle efficace que si la définition du conflit d'intérêt est opérationnelle, c'est-à-dire si elle est potentiellement en mesure d'identifier une situation professionnelle concrète. La définition du conflit d'intérêt ne renvoie donc pas à la question des qualités que doit avoir l'agent public, mais aux situations dans lesquelles ces qualités devront être mobilisées. Selon la loi, « constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ». À synthétiser cette définition avec une pointe de cynisme, l'on soutiendra que l'interdiction du conflit d'intérêt est une obligation du fonctionnaire, dans l'exercice de ses fonctions, d'agir en tant que fonctionnaire dans le respect de l'intérêt général pour la défense duquel il a été recruté.

Deux éléments sont décisifs dans cette définition. Le premier renvoie à l'interférence entre un intérêt public et un intérêt public autre ou à un intérêt privé. L'exemple du comité de sélection est encore utile. Un membre de ce comité aura un intérêt privé à recruter l'un des docteurs ayant travaillé sous sa direction (*ego*, reconnaissance institutionnelle, promotion, maintien de la relation de maître à élève...), un intérêt « public » à recruter, par exemple, pour le laboratoire de recherche auquel il appartient, quand bien même ce recrutement ne répondrait pas à un autre intérêt public, celui de la faculté, par exemple, qui accueillera le nouvel enseignant-chercheur.

Il reste qu'il ne suffit pas d'une interférence pour constituer le conflit d'intérêt. Encore faut-il que cette interférence soit « de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ». Le « de nature » révèle une situation objective ; le « paraître » une dimension subjective, d'apparence. Dans les deux cas, il doit y avoir une influence sur « l'exercice indépendant, impartial *et* objectif », nous soulignons, des fonctions. Le cumul ne semble pas devoir être lu comme une volonté restrictive d'exiger, de manière stricte, chacun de ces trois éléments, mais plutôt comme relevant d'une dimension illustrative de la manière dont doit être exercée la fonction.

L'efficacité de la définition du conflit d'intérêt résulte du fait qu'elle est suffisamment précise pour identifier de manière évidente les cas dans lesquels un conflit peut se poser, mais suffisamment générale pour couvrir un ensemble considérable de situations professionnelles concrètes. Il appartient au fonctionnaire de défendre l'intérêt général du service pour lequel il exerce ses fonctions, même s'il l'on peut en pratique discuter du lien de l'agent et du service, comme, dans notre exemple, entre l'intérêt d'un laboratoire de recherches et celui de la faculté, et non pas d'agir en fonction d'un intérêt privé ou d'un autre intérêt public.

Cette définition pourrait paraître suffisante pour pouvoir être immédiatement applicable et appliquée mais le législateur a encore concrétisé cette interdiction des conflits d'intérêt par des illustrations de comportements devant être suivis par les agents. Les comportements sont là aussi relativement génériques et correspondent aux différentes configurations dans lesquelles un fonctionnaire peut se retrouver dans l'exercice de ses fonctions.

Le premier cas renvoie à l'existence d'un lien hiérarchique dans lequel se trouve le fonctionnaire. Si ce lien existe, le fonctionnaire doit saisir son supérieur hiérarchique, à charge pour ce dernier de désigner un autre agent pour traiter le dossier ou pour prendre une décision. Il est également précisé qu'un supérieur hiérarchique peut également, de sa propre initiative, agir de la sorte si, ce que la loi ne dit pas expressément, du moins dans le 1<sup>o</sup> du II de l'article 25 *bis* nouveau de la loi de 1983, mais qui relève de l'évidence, il est informé d'un conflit d'intérêt potentiel. Cette dernière situation renvoie à l'action préventive que doivent avoir les fonctionnaires, y compris les chefs de service, pour éviter les conflits d'intérêt.

Le deuxième concerne la délégation de signature, le fonctionnaire dans une situation de conflit d'intérêt devant s'abstenir d'en user.

Le troisième impose au fonctionnaire siégeant dans une instance collégiale soit de ne pas siéger, soit de ne pas délibérer. L'on retrouve ici l'exemple déjà évoqué de la situation du conflit d'intérêt en cas d'appartenance à un comité de sélection qui, selon la loi, peut soit imposer de ne pas y siéger, soit de ne pas délibérer sur le candidat pour lequel il existe un conflit d'intérêt.

Le quatrième concerne les juridictions et renvoie à l'usage de la suppléance pour éviter le conflit d'intérêt.

Enfin, le dernier prévoit également la suppléance mais dans le cadre plus général de la fonction publique, lorsqu'un agent dispose de compétences en propre, il doit être suppléé, étant entendu que la suppléance exclut que l'agent qui est suppléé adresse des instructions à celui qui le supplée.

Sont ainsi mobilisés les instruments génériques de la fonction publique afin de remédier aux situations de conflits d'intérêt : lien hiérarchique, suppléance, absence d'exercice individuel ou collectif de compétences.

La loi instaure ainsi un dispositif relativement complet. Les qualités morales génériques imposées aux fonctionnaires sont concrétisées par l'interdiction d'un certain type de comportement et les moyens pour y remédier sont explicités dans différentes situations classiques liées à l'exercice de la profession.

Ce détail dans la loi, qui débute par la formalisation de qualités générales, se poursuit par une interdiction générale d'une catégorie de comportements pour s'achever par l'édition de comportements précis illustratifs, demeure quelque peu inquiétant. Faut-il rappeler aux fonctionnaires qu'ils doivent exercer leurs fonctions en poursuivant l'intérêt général qu'est chargé de défendre le service sous l'autorité de laquelle ils sont placés ? Au-delà de la seule fonction publique, quelle société cette formalisation excessive de comportements de probité minimale révèle-t-elle ?

## **II. – LES RÈGLES SPÉCIALES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : LA DÉTERMINATION DE RÈGLES PRÉCISES DANS DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES SPÉCIFIQUES**

Le cadre dans lequel sont fixées les règles déontologiques applicables aux enseignants-chercheurs ne peut se comprendre qu'en gardant à l'esprit qu'il existe par ailleurs de telles règles, plus générales, applicables à ses mêmes enseignants-chercheurs en tant que *fonctionnaire*, lorsque les premiers ont effectivement ce statut. Ces règles sont des règles particulières qui sont applicables dans des cas spécifiques et qui s'ajoutent aux règles générales de la fonction publique précédemment évoquées dans un rapport qu'il conviendra d'explicitier. Le choix des domaines concernés n'est à l'évidence pas anodin et témoigne en creux des situations qui ont posé ou qui sont susceptibles de poser des difficultés : le recrutement, l'évaluation, la recherche et la direction de recherche.

Concernant les soutenances de thèses, plusieurs règles précises ont été fixées par l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, puis par l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, qui s'y est substitué. La première d'entre elles concerne les rapporteurs, qui émettent un avis sur l'autorisation de soutenance. Ils doivent être extérieurs à l'école doctorale et à l'établissement du doctorant, sauf, ce qui a été ajouté en 2016, « si le champ disciplinaire ou le contenu des travaux ne le permettent pas » (art. 17). Le caractère extérieur est encore exigé pour les membres du jury, au moins la moitié de ses membres devant être extérieurs à l'école doctorale et à l'établissement du doctorant (art. 18). Enfin, « le directeur de thèse participe au jury, mais ne prend pas part à la décision » (art. 18). Replacées dans le contexte du dispositif général déontologique, ces règles, précises, visent à limiter les conflits d'intérêts potentiels dans les soutenances de thèse, dans la mesure où un rapporteur local, une participation majoritaire de locaux ou la participation à la décision du directeur de thèse sont autant d'éléments factuels qui peuvent « paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif » de la fonction d'évaluation qu'exerce un jury de soutenance de thèse. Plus largement encore, ce sont les exigences d'impartialité, d'intégrité et de probité, qui sont concrétisées à travers ces règles.

Peut-être ajoutée à ces différentes obligations, mais de manière plus souple, la charte du doctorat, prévue par l'article 12 de l'arrêté du 25 mai 2016, fixée par chaque école doctorale et qui doit contenir les « droits et devoirs des parties en présence » (art. 12), à savoir le doctorant et son directeur de thèse. Cette habilitation réglementaire aux écoles doctorales est un instrument normatif permettant, implicitement mais nécessairement, d'intégrer des exigences d'ordre éthique dans ces relations comme dans les obligations réciproques des deux parties. Il n'en reste pas moins que l'arrêté est très indéterminé sur le contenu de cette charte. La seule obligation concrète concerne les modalités de recours à une médiation en cas de conflit entre le doctorant et son directeur de thèse. En outre, par l'intermédiaire de la référence à la création d'un comité de suivi individuel, qui est chargé de veiller « au bon déroulement du cursus en s'appuyant sur la charte du doctorat » (art. 13), il est également question de prévention de « toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement ». Plus largement encore, l'arrêté du 25 mai 2016 prévoit que les écoles doctorales « veillent à ce que chaque doctorant reçoive une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique ». Ces éléments

contribuent à renforcer les obligations générales de dignité, d'intégrité et de probité du fonctionnaire.

En pratique, certaines chartes du doctorat intègrent des éléments éthiques dans leur contenu et, parfois, directement, des références au plagiat<sup>7</sup>, ou se réfèrent à la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche du 29 janvier 2015<sup>8</sup>, rédigée par le Comité d'éthique du CNRS<sup>9</sup>. Parmi les sept principes d'intégrité développés par celle-ci, trois intéressent plus ou moins directement des questions d'ordre déontologique : la fiabilité du travail de recherche<sup>10</sup>, la responsabilité dans le travail collectif<sup>11</sup> et l'impartialité et l'indépendance dans l'évaluation et l'expertise<sup>12</sup>. Dans le prolongement de cette charte, il faut également signaler l'existence de la Charte européenne du chercheur, issue d'une recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la Charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, et du code de conduite européen pour l'intégrité en recherche, élaboré en 2011 par la Fédération européenne des académies nationales des sciences et des humanités, révisé depuis.

<sup>7</sup> Voir, par exemple, la Charte du doctorat de l'Université Côte d'Azur ([http://www.unice.fr/ed-svs/fr/site/charte\\_doctorat.pdf](http://www.unice.fr/ed-svs/fr/site/charte_doctorat.pdf)), celle de l'Université Paris-Saclay (<https://www.universite-paris-saclay.fr/fr/la-chartre-du-doctorat>), celle de l'Université Paris-Est ([http://www.univ-paris-est.fr/fichiers/Charte\\_Deontologie\\_UPE%2012%2006%202017.pdf](http://www.univ-paris-est.fr/fichiers/Charte_Deontologie_UPE%2012%2006%202017.pdf)), celle de l'Université Sorbonne Paris Cité (<https://eolesdoctorales.parisdescartes.fr/ed180/Documents-a-telecharger/Charte-du-doctorat-USPC>).

<sup>8</sup> [http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/charte\\_nationale\\_deontologie\\_metiers\\_recherche.pdf](http://www.cnrs.fr/comets/IMG/pdf/charte_nationale_deontologie_metiers_recherche.pdf).

<sup>9</sup> Voir, par exemple, la Charte du doctorat de l'École des Hautes études en sciences sociales ([https://www.chess.fr/sites/default/files/pagedebase/fichiers/charte\\_doctorat.pdf](https://www.chess.fr/sites/default/files/pagedebase/fichiers/charte_doctorat.pdf)), celle de l'Université Côte d'Azur ([http://www.unice.fr/ed-svs/fr/site/charte\\_doctorat.pdf](http://www.unice.fr/ed-svs/fr/site/charte_doctorat.pdf)), celle de l'Université Paris-Est ([http://www.univ-paris-est.fr/fichiers/Charte\\_Deontologie\\_UPE%2012%2006%202017.pdf](http://www.univ-paris-est.fr/fichiers/Charte_Deontologie_UPE%2012%2006%202017.pdf)).

<sup>10</sup> Le point 2 de la Charte prévoit notamment que les résultats de la recherche « doivent être communiqués dans leur totalité de manière objective et honnête » et que « tout travail de recherche s'appuie naturellement sur des études et résultats antérieurs. L'utilisation de ces sources doit apparaître par référencement explicite lors de toute production, publication et communication scientifiques ».

<sup>11</sup> Le point 4 de la Charte dispose que « la falsification, la fabrication de données, le plagiat sont les manquements les plus graves à l'intégrité. Ils doivent être signalés à l'institution et combattus ».

<sup>12</sup> Selon le point 5 de la Charte, « lors de l'évaluation d'un projet de recherche, d'un laboratoire ou d'un collègue, le chercheur examine tous les dossiers avec impartialité, en déclarant ses liens d'intérêt et en se récusant s'il constate un conflit potentiel d'intérêts, incompatible avec l'exercice impartial de l'évaluation ».

La première, la charte européenne du chercheur, demeure relativement indéterminée à propos des principes éthiques devant être respectés. Elle se contente d'affirmer que « les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels ». Le second, le code de conduite européen pour l'intégrité en recherche, pose plusieurs « principes fondamentaux en matière d'intégrité en recherche », dont le principe d'honnêteté, « autrement dit élaborer, entreprendre, évaluer, déclarer et faire connaître la recherche d'une manière transparente, juste, complète et objective ». Elle distingue la fabrication, qui « consiste à inventer des résultats et à les enregistrer comme s'ils étaient authentiques », de la falsification qui est « la manipulation de matériels, d'équipements ou de procédés de recherche, ou la modification, l'omission ou la suppression de données ou de résultats sans justification » et du plagiat, à savoir « l'utilisation de travaux et d'idées provenant d'autres personnes sans faire référence à la source originale, et violant ainsi les droits de l'auteur ou des auteurs initiaux à l'égard de leur production intellectuelle ».

En dehors de ce droit « souple », en ce qu'il est posé par des chartes qui n'ont pas toutes de valeur juridique, à l'exception des chartes de doctorat qui interviennent sur habilitation réglementaire, c'est le Conseil d'État qui a explicité les éléments susceptibles d'être pris en compte pour que soit constatée l'existence d'un plagiat en matière universitaire et qui a saisi cette dernière notion par l'intermédiaire de la notion de fraude. Plus exactement, le plagiat est sanctionné alors qu'il est détecté au cours d'une procédure de recrutement, acquise favorablement par fraude, ce qui a conduit le Conseil national des universités à retirer sa décision de qualifier le candidat aux fonctions de maître de conférences<sup>13</sup>. Le plagiat est ainsi sanctionné en tant que fraude au cours d'une procédure de recrutement. Dans un arrêt du 23 février 2009, *Mme B.-R.*<sup>14</sup>, il a ainsi jugé « qu'il ressort des pièces du dossier que, si la thèse de *Mme A.-B.*, qui portait sur un sujet très semblable à celui étudié par *Mme C.* mais appliqué au domaine plus limité de la sécurité sanitaire dans le domaine des aliments pouvait, sans qu'il y ait eu plagiat, comporter l'examen des mêmes problématiques se prêtant à des développements marqués de similitudes

<sup>13</sup> Voir sur ce point : F. MELLERAY, « Le retrait d'un acte administratif obtenu par fraude. Le cas du plagiat. Note sous CE, 23 février 2009, *Mme B.-R.* », *RFDA*, 2009, p. 226.

<sup>14</sup> CE, 23 février 2009, *Mme B.-R.*, n° 310277.

naturelles et si les auteurs, s'appuyant sur les mêmes éléments du droit positif, étaient nécessairement conduits à les expliciter en ayant recours à des formulations voisines, son travail reprend dans plusieurs de ses parties la même structure formelle, rend compte dans des termes très semblables des objectifs recherchés par la réglementation et la jurisprudence et de leur évolution et comprend de nombreux et importants paragraphes exposant les propres réflexions de l'auteur qui sont rédigés dans le même ordre et avec les mêmes termes que ceux contenus dans la thèse de M<sup>me</sup> C, sans faire apparaître qu'il s'agit de citations ». Pour ne reprendre que les éléments qui semblent décisifs, il faut retenir l'existence d'une même structure formelle dans plusieurs parties du travail, l'exposé dans des termes très semblables des objectifs recherchés par la réglementation et la jurisprudence et de leur évolution et la reprise dans de nombreux paragraphes des propres réflexions de l'auteur, dans le même ordre et les mêmes termes que ceux contenus dans l'autre thèse, sans faire apparaître qu'il s'agit de citations.

En matière d'évaluation, c'est le décret du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités qui pose les règles déontologiques. Si l'on excepte les règles posant un certain nombre d'incompatibilités à l'exercice des fonctions de membre du Conseil national des Universités ou du président de section, l'article 3 pose des règles relativement précises :

« Les membres du Conseil national des universités ne peuvent participer ni aux délibérations ou à la rédaction de rapports ayant trait à leur situation personnelle, ni à celles de leurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré, ni à celle d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant des fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés, ou dans lequel ils exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans. Ils ne peuvent participer aux délibérations ou à la rédaction de rapports concernant un candidat à la qualification qui a préparé son doctorat ou exercé des activités au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés, ou dans lequel ils exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans. Ils ne peuvent participer aux délibérations ou à la rédaction de rapports concernant un candidat à la qualification dont ils ont dirigé ou codirigé la thèse ou s'ils ont été garants de son habilitation à diriger des recherches ».

L'interdiction n'a pour seule portée que d'empêcher la participation à la délibération, et non pas de s'abstenir de siéger, ce qui se traduit, en pratique, par la sortie de la personne concernée du lieu de la délibération, et d'exclure la

possibilité d'être rapporteur. Cette interdiction porte, à l'évidence, le seul fait de le préciser est inquiétant, sur la situation personnelle du membre du Conseil (un membre du Conseil national des Universités ne peut donc pas rapporter sur son propre dossier !), sur celle des parents ou alliés jusqu'au 3<sup>e</sup> degré (à partir du 4<sup>e</sup>, c'est donc possible), sur la situation d'enseignants-chercheurs ou sur celle de candidats à la qualification du même établissement que celui dans lequel le membre du Conseil est affecté ou dans lequel ce dernier exerce ou a exercé des fonctions depuis moins de deux. C'est ici la proximité géographique et temporelle qui est prise en compte au nom de la déontologie. Cette même interdiction est valable pour les candidats à la qualification dont les membres ont dirigé ou codirigé la thèse ou ont été garants de leur habilitation à diriger des recherches.

Concernant, enfin, le recrutement au sein des université, il est régi par le décret du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Une seule règle est posée comme renvoyant à des exigences de type déontologique. Le comité de sélection doit être composé, sur renvoi de l'article 9 du décret à l'article L 952-6-1 du code de l'éducation, et en raison de cette dernière disposition, de membres pour moitié au moins extérieurs à l'établissement. Cette règle unique est à mettre en perspective avec celles posées pour l'évaluation. Autrement dit, un directeur de thèse peut parfaitement être rapporteur, délibérer et, le cas échéant voter, en faveur de l'un de ses doctorants. Sans doute, l'interdiction générale du conflit d'intérêt lui interdit une telle attitude ; elle n'est toutefois pas expressément exclue par le décret de 1984. Dans le même sens, le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, issu de la recommandation de la Commission du 11 mars 2005, impose que les procédures de recrutement soient « ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés ».

Les règles déontologiques applicables aux enseignants-chercheurs procèdent de deux corps de règles, celui applicable en général à l'ensemble des fonctionnaires et celui qui s'impose, spécialement, aux enseignants-chercheurs eux-mêmes. De cet ensemble, s'ajoutent aux qualités générales exigées de tous les fonctionnaires, l'interdiction du conflit d'intérêt dans des cas génériques et, enfin, des interdictions de comportements dans des situations particulières propres aux enseignants-chercheurs. Cette combinaison de règles semble

permettre, à propos des enseignants-chercheurs, soit d'imposer des devoirs au-delà des seules situations concrètes explicitement visées (recrutement, évaluation, recherche et direction de recherche), ce qui relève de l'évidence, mais également, ce qui peut être plus surprenant, d'imposer d'autres règles, plus contraignantes, que celles qui sont explicitement prévues dans ces situations concrètes (pour les comités de sélection en particulier). À revenir sur notre premier constat... sans doute les règles déontologiques sont-elles d'autant plus efficaces qu'elles réunissent des exigences relevant de qualités générales, des obligations plus précises de comportements dans des situations générales (l'interdiction du conflit d'intérêt) et des obligations spécifiques dans des situations particulières.