

Mémoire en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches

**« De l'unilatéralisme à un droit inclusif  
en contexte multiculturel »**

par

**Nadège Meyer**

Maître de Conférences en Droit privé & Sciences criminelles  
Laboratoire de recherches juridique et économique (LARJE)  
Université de la Nouvelle-Calédonie

Soutenu publiquement le 1<sup>er</sup> février 2022

Devant le Jury composé de :

**Mme Marie-Cécile AMAUGER-LATTES**

Maître de Conférences H.D.R., Université Toulouse Capitole, Rapporteur ;

**M. Jean-Sylvestre BERGÉ**

Professeur, Université Côte d'Azur, Rapporteur ;

**M. Étienne CORNUT**

Professeur, Université Jean Monnet St-Etienne, Examineur ;

**Mme Isabelle DESBARATS**

Professeur, Université Toulouse Capitole, Examineur ;

**M. Frédéric GUIOMARD**

Professeur, Université Toulouse Capitole, Rapporteur ;

**Mme Sandrine SANA CHAILLÉ DE NÉRÉ**

Professeur, Université Polynésie française, Examineur ;

L'ensemble des recherches menées jusqu'à ce jour mettent en évidence une double évolution de notre approche scientifique. L'aboutissement et la conscientisation de celle-ci découlent principalement des travaux réalisés dans le cadre du C.R.C.T. effectué au Québec en 2016.

La première évolution concerne l'appréhension des rapports entre les normes légiférées et négociées en tant que garantes de la protection d'intérêts supérieurs. La seconde tient à la nécessité d'étendre nos champs de recherches au-delà du droit du travail, et parfois même au-delà du droit.

Concernant le premier changement de perception, nous étions convaincues depuis notre premier travail de recherche, que la protection des intérêts fondamentaux et/ou supérieurs ne pouvait être garantie que par l'édition de lois d'ordre public. Elle était assurée, selon la branche du droit et la protection recherchée, par des dispositions d'ordre public absolu ou relatif. À l'instar du droit du travail, l'ordre public relatif offrait la possibilité de stipuler des clauses plus favorables que le minimum d'ordre public accordé à la partie considérée faible, dans un rapport contractuel présumé déséquilibré.

Ainsi, l'unilatéralisme de la loi était seul à même de garantir la protection de ces différents intérêts (fondamentaux, supérieurs, collectifs, généraux...), par opposition au contrat qui n'avait pour but que de préserver des intérêts individuels ou la somme de ceux-ci.

Pour autant, nos recherches en droit du travail nous amenaient en même temps à constater que l'inaction du législateur pouvait être contournée par des accords collectifs promouvant les intérêts d'une partie de la population non prise en considération sur le plan légal. L'accord collectif conclu octroyait ainsi des avantages particuliers à une catégorie de salariés, plus précisément, à la population autochtone de Nouvelle-Calédonie. Alors même que cette dernière est prise en compte par la reconnaissance du pluralisme juridique sur ce territoire, celui-ci n'est pas pour autant applicable dans toutes les branches du droit. L'accord collectif permet de jouer ainsi un rôle crucial en faveur de la justice et de la paix sociale.

À l'aune de la pratique des pays de Common law et dans le cadre du congé de recherches, l'étude de différents processus de contractualisation du droit (négociation et médiation principalement) a amené à revoir notre conception initiale d'un unilatéralisme législatif indispensable à la protection d'intérêts que nous estimions supérieurs, c'est-à-dire ceux promouvant une société et des entreprises inclusives et intégratives.

Nous sommes aujourd'hui convaincues qu'au-delà de l'intervention législative qui s'inscrit trop souvent dans une perspective de société multiculturelle, le contrat et notamment l'accord collectif favorisent une plus grande justice sociale par son souhait de répondre à la présence d'une communauté (de travailleurs) pluriculturelle. Ainsi, en s'appuyant sur la formule de Fouillée, nous estimons que : « qui dit contractuel » peut vouloir aussi « dire juste » sur le plan de la justice sociale en fonction du contexte normatif dans lequel on évolue.

Aussi séduite que nous sommes par la contractualisation du droit et la privatisation de la justice, nous n'abandonnons pas notre idée première selon laquelle ce double mouvement doit être néanmoins encadré par des lois d'ordre public.

Il s'agit plutôt de repenser les rapports entre la loi et le contrat et entre les justices étatique et privée. À la lueur des développements qui précèdent, la contractualisation du droit et de la justice peut s'avérer être plus intégrative sur le fond, que la loi et la justice étatique. Ainsi, qu'il s'agisse de négociation ou de modes privés de règlements des différends, ces processus encadrés par la loi permettent aux parties d'être acteurs de leurs normes et de les responsabiliser par une implication plus grande dans la détermination de leurs solutions. Ils garantissent par là-même, une meilleure effectivité du droit et de la justice.

Au besoin de démocratie participative s'adjoint celui d'une justice éponyme par des moyens collaboratifs et intégratifs. La recherche d'un meilleur vivre-ensemble, ne passe-t-elle pas précisément par l'action et la volonté concertée et directe d'une population en quête d'un destin commun (qu'il s'agisse d'une collectivité de salariés, ou d'habitants d'un territoire) ?

À l'instar de cette première évolution de notre champ scientifique, la seconde constitue tout autant un véritable changement de paradigme. Alors que nous consacrons l'intégralité de nos recherches à une branche du droit en particulier, le droit du travail, il nous est apparu indispensable de repenser notre vision d'ensemble des relations de travail. Au-delà de la perspective purement juridique d'encadrement du contrat de travail et des conventions collectives, notre approche a consisté à s'extraire de l'étude exclusive de cette matière.

Dans un premier temps, il nous paraissait indispensable d'appréhender le droit du travail au sein d'un ensemble plus vaste, celui du droit privé. Cette approche, très marquée dans le travail doctoral, s'inscrivait dans une perspective de droit comparé au sein des branches du droit privé (droit civil bien sûr, mais aussi droit de la consommation, droit commercial, droit des assurances...). À l'issue de ce travail de recherche, notre constat tenait dans la nécessité de dépasser la comparaison pour s'orienter vers des perspectives d'intégration de mécanismes spécifiques à une branche du droit privé au bénéfice d'autres branches du droit. Ainsi, d'un point de vue comparatiste, il s'agissait à certains égards, de faire du droit du travail un modèle pour d'autres disciplines juridiques. Telle est désormais, l'orientation prise par nos recherches qui se retrouve dans les travaux en cours sur la sortie de l'accord de Nouméa et la création d'une autorité administrative indépendante de médiation des litiges coutumiers.

D'une vision « micro » de notre champ de recherche focalisée sur l'entreprise, il s'agit aujourd'hui de changer d'échelle et ainsi embrasser une vision « macro » de la société. La recherche d'entreprises privées davantage intégratives de la diversité de notre Société, nous amène aujourd'hui à nous intéresser à l'évolution de cette dernière afin qu'elle soit plus inclusive et forte de ses diversités.

Ce changement de perspective s'est concrétisé dans un second temps par un décloisonnement de notre recherche. Nous avons ainsi ressenti le besoin de comprendre les relations de travail au-delà du droit. L'étude des seules relations individuelles et collectives de travail sous le prisme juridique ne permettait pas de répondre à toutes les problématiques des entreprises, notamment lorsqu'elles étaient confrontées à des conflits collectifs. Si la règle de droit sert à déterminer la légalité des actions menées et à s'assurer de la légalité formelle et matérielle du protocole de fin de conflit, elle n'apporte aucune solution quant aux réponses permettant de sortir du conflit de manière mutuellement satisfaisante et durable. C'est ce

constat qui nous a amenées à élargir nos recherches à la négociation et à la médiation, en tant que processus de résolution des conflits.

L'observation de l'insuffisance de la réponse juridique aux conflits du travail s'est traduite ensuite par une globalisation de cette démarche, au-delà de cette discipline et au-delà de ce que d'aucuns considèrent peut-être comme étant encore de la recherche en droit. Cette évolution a consisté à passer d'une recherche pluridisciplinaire, c'est-à-dire une étude juxtaposée des disciplines consistant à comparer les différentes branches du droit privé, « *sans que chaque discipline ait à modifier sa propre vision des choses et ses propres méthodes* »<sup>1</sup>, à une recherche interdisciplinaire, voire transdisciplinaire, dans laquelle l'intégration des savoirs de différentes disciplines permet d'élaborer un cadre conceptuel en mettant les savoirs au service de l'humanité. Tel est l'objectif ambitieux et peut-être hors d'atteinte, dans lequel nous souhaitons inscrire notre recherche scientifique d'aujourd'hui et de demain.

Cette ouverture vers d'autres mécanismes de régulation a été révélatrice de la nécessité de sortir d'une vision stricte du droit. Telle est à ce jour notre perception du rôle de chercheur, mais aussi d'enseignant. Nous sommes alors mieux à même de comprendre la force et l'intérêt des recherches collectives et pluridisciplinaires, y compris pour les enseignants-chercheurs en droit. Cette approche correspond en outre à notre aspiration profonde de l'évolution des rapports humains au sein de notre société. Il s'agit de sortir de cette société multiculturelle, pour construire une société pluriculturelle et *de facto* inclusive, empreinte de justice sociale et tournée vers un véritable destin commun (termes consacrés en Nouvelle-Calédonie) ou vivre-ensemble (selon l'expression québécoise consacrée).

---

<sup>1</sup> B. CLAVERIE : « Pluri-, inter-, transdisciplinarité : ou le réel décomposé en réseaux de savoir », *Projectics / Proyéctica / Projectique*, vol. 4, n° 1, 2010, p. 5.