Avis de Soutenance

Madame Elise MARANT

Droit privé et Sciences Criminelles

Soutiendra publiquement ses travaux de thèse intitulés

L'articulation du pouvoir de direction et de l'obligation de sécurité de l'employeur

dirigés par Monsieur Paul-Henri ANTONMATTEI

Soutenance prévue le ***vendredi 12 décembre 2025*** à 9h00
Lieu : Université de Montpellier – Faculté de Droit et Science politique – Bâtiment 1 - École de droit social de Montpellier (UR-UM-204) – 39, rue de l'Université – 34060 MONTPELLIER Cedex 02
Salle : Justicia

Composition du jury proposé

M. Paul-Henri ANTONMATTEI	Université de Montpellier	Directeur de thèse
Mme Sophie SELUSI	Université de Montpellier	Co-encadrante de thèse
Mme Laurianne ENJOLRAS	Université de Montpellier	Examinatrice
M. Sébastien TOURNAUX	Université de Bordeaux	Rapporteur
Mme Morane KEIM-BAGOT	Université Paris 1 Panthéon Sorbonne	Rapporteure
Mme Isabelle DESBARATS	Université Toulouse Capitole	Examinatrice
M. Franck HÉAS	Université de Nantes	Examinateur

Mots-clés : Santé et sécurité au travail,Obligation de sécurité,pouvoir de direction,Prévention,Organisation du travail,Harcèlement

Résumé :

L'articulation de l'obligation de sécurité et du pouvoir de l'employeur vise l'organisation des relations entre ces deux normes. La forme recherchée de l'articulation est une conciliation. Celle-ci s'opère par le biais de la prévention et affecte tant le régime du pouvoir patronal que celui de l'obligation de sécurité : tandis que le premier fait l'objet d'un encadrement substantiel et procédural, la seconde voit son intensité atténuée. Néanmoins, le processus de conciliation est mis en échec lorsque le pouvoir patronal apparait comme étant la cause d'une atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Ce phénomène est notamment mis en exergue par les organisations pathogènes du travail, stressantes ou harcelantes. Bien qu'admise prétoriennement, cette limitation du pouvoir n'est pas légalement consacrée. Une telle carence préjudicie à l'effectivité de l'obligation de sécurité, laquelle demeure insuffisamment outillée face aux enjeux organisationnels de la santé au travail. Fort de ces constats, la thèse propose de consacrer les limites reconnues au pouvoir de l'employeur, soit un volet « obligation de ne pas faire », complémentaire au volet « obligation de faire ». La thèse souligne également la nécessité d'un renforcement de la démocratie sociale dans l'entreprise et de l'expertise en santé au travail.