



## Avis de Soutenance

Madame Fanny JEANTET

Droit – E2DSP Toulouse

Soutiendra publiquement ses travaux de thèse intitulés :

*Le salarié absent*

dirigés par Monsieur Frédéric GUIOMARD

Soutenance prévue le **jeudi 18 décembre 2025 à 13h00**

Lieu : Université Toulouse Capitole

Salle MI107

### Composition du jury proposé

|                            |                              |                    |
|----------------------------|------------------------------|--------------------|
| M. Frédéric GUIOMARD       | Université Toulouse Capitole | Directeur de thèse |
| M. Lucas BENTO DE CARVALHO | Université de Montpellier    | Rapporteur         |
| M. Franck HÉAS             | Université de Nantes         | Rapporteur         |
| Mme Isabelle DESBARATS     | Université Toulouse Capitole | Examinatrice       |

**Mots-clés :** Absence au travail, Santé au travail, Droit social

### Résumé :

La situation du salarié absent est actuellement traitée par le droit social de manière disparate. En effet, une grande pluralité de régimes juridiques a été créée au fil du temps, selon la cause qui est à l'origine de l'absence (maladie, maternité, grève, absence injustifiée, etc.). Les régimes juridiques de l'absence sont donc pluraux. Ainsi, la situation du salarié absent fait ainsi l'objet d'un traitement catégoriel en droit social. Pour autant, derrière cette pluralité apparente, il existe une certaine unité du traitement des absences en droit social. À cet égard, un constat apparaît : le traitement juridique de la situation du salarié absent revêt une approche à la fois individuelle, puisqu'il consiste à appliquer des dispositifs juridiques à un salarié pris isolément, et curative, puisque les régimes juridiques de l'absence permettent d'appliquer ces dispositifs en réaction à une situation d'absence. Si cette double approche est nécessaire, elle n'en demeure pas moins insuffisante. Cette thèse propose d'appréhender l'absence de manière plus large, dans une dimension collective. Il s'agirait alors de prendre en compte la pluralité des absences individuelles qui surviennent au sein d'une entreprise. L'absence ne serait alors plus uniquement perçue comme le fait d'un salarié isolé. Selon le nombre, la durée et la fréquence des absences d'une entreprise, elle traduirait des difficultés liées à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), qui inciteraient voire contraindraient les salariés à s'absenter. Ainsi, cette approche collective de l'absence pourrait constituer un indicateur d'alerte qui serait susceptible de révéler une QVCT insatisfaisante. Elle traduirait certaines difficultés liées à l'organisation du travail et aux conditions de travail. Elle permettrait à l'employeur d'agir en réaction à ces absences, en améliorant la QVCT pour que les absences à venir soient moins nombreuses, moins longues et moins fréquentes.