

Rupture du contrat de travail, contrat psychologique: quelles menaces?
Interruption of employment contract, psychological contract: what threats?

Youcef Khodja Adil^{1,*}, Tarzoult Houria Amrouni²
radial_08@yahoo.fr

^{1,2}Université de Bejaia, Algérie

^{1,2}Laboratoire de psychologie et qualité de vie

Receipt date: 14/08/2018; acceptance date: 27/09/2018; publishing Date: 30/06/2018

Résumé : Compte tenu de l'objectif de cet article, les menaces provenant de la rupture du contrat de travail ainsi du contrat psychologique chez les employés ont évidemment constitué notre principal objet d'étude. Cet article vise à arriver à une meilleure compréhension de l'impact du non-respect des conditions du contrat de travail ainsi celles du contrat psychologique sur le comportement des employés et leurs attitudes au travail.

Mots clés: contrat ; contrat psychologique ; contrat de travail

Abstract: Given the purpose of this article, the threats stemming from the termination of the employment contract and from the psychological contract among the employees obviously constituted our main object of study. This article aims to gain a better understanding of the impact of non-compliance with the terms of the employment contract as well as the psychological contract on the behavior of employees and their attitudes at work.

Keywords: deal; psychological deal; employment deal

*corresponding author

1-Introduction :

La relation d'emploi au cœur du droit du travail est bipartite: elle se noue entre deux parties dont l'une, l'employé, travaille en échange d'une rémunération sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. Ce cadre bipartite est cependant mis à rude épreuve par les nouveaux modes d'organisation de la production qu'adoptent les entreprises en quête de flexibilité.

Depuis de nombreuses décennies, mais surtout depuis les années 1990, les chercheurs et les praticiens utilisent le concept du contrat psychologique pour analyser, décrire et expliquer la nature dynamique des relations d'emploi. Il aura fallu une rupture des contrats d'emploi dits traditionnels - ceux qui garantissaient à l'employé un travail à vie et des occasions de carrière en retour de la loyauté à l'organisation et de l'implication au travail - et, en parallèle, une multiplication significative des contrats de travail à court terme incluant principalement des tâches spécifiques et des clauses monétaires, pour que soient mis en relief les aspects psychologiques et contractuels des relations d'emploi.

2-Problématisation et questionnement principal :

La question à laquelle cet article tente de répondre est de savoir pourquoi, dans un univers où le marché est considéré comme le principal système de coordination, on substitue au marché l'autorité de l'employeur. Quelles sont les menaces qui surgissent la rupture du contrat de travail et le contrat psychologique? La réponse est préalablement formulée par Coase Ronald (1937) qui est la suivante : le contrat de travail dispense la direction de négocier des contrats isolés pour chacune des transactions et permet ainsi de réduire les coûts de transaction. (Frémeaux, 2006)

Du point de vue de la doctrine française, les trois éléments constitutifs du contrat de travail sont la prestation de travail, la rémunération, et le lien de subordination juridique. La doctrine suisse ajoute un quatrième élément avec la notion d'élément temporel du contrat¹. Du point de vue américain, les choses sont différentes et le concept de subordination qui renvoie à un univers très hiérarchisé est remplacé par quelque chose de plus neutre et de plus factuel. Pour le « Black's Law Dictionary», un employé est « une personne engagée au service d'une autre sous un contrat, express ou implicite, oral ou écrit, où l'employeur a le pouvoir ou le droit de contrôler et de diriger l'employé dans les détails matériels du comment le travail doit être accompli » (Sauze, 2001)

L'incomplétude du contrat de travail dans la relation salariale peut donc être traduite dans le langage juridique de la façon suivante : l'employeur ne pouvant pas spécifier à l'avance et en détail ce qui doit être fait dans chaque situation exerce un pouvoir de direction lui octroyant une liberté de décision. En définitive, l'incomplétude du contrat de travail dans la relation salariale signifie l'importance du pouvoir de direction de l'employeur. « *Soumise à l'épreuve de sa pertinence à l'intérieur du champ juridique* » (Frémeaux, 1996), l'incomplétude du contrat de travail signifie également l'importance des autres sources normatives.

Il existe toujours des comportements que l'on ne peut pas prévoir et/ou contrôler au moment de la signature du contrat de travail. Ces failles sont autant de zones de liberté pour les individus. Mais dans le cas de rupture ou violation du contrat de travail, il peut y conduire les parties contractuelles au verdict juridique, le juge dans ce cas-là doit s'appuyer sur la loi pour trancher le conflit. L'incomplétude du contrat signifie donc que le contrat ne peut pas se garantir lui-même, exactement comme un système logique ne peut contenir un prédicat relatif à sa propre validité.

3-Le contrat psychologique et contrat de travail : quelles formes ont-ils ?

Le contrat de travail est caractérisé par la fragilité de l'une des parties. Ce type de contrat se distingue des contrats d'entreprise ou de mandat, par l'état de subordination juridique dans lequel se trouve le contractant qu'exécute la prestation du travail. Un contrat de travail constitue le plus souvent un contrat d'adhésion. (Tsouli, 2002) Sa nature et son objet exigent, dans différentes législations internes des pays, qu'il soit soumis à une règle impérativement fixée et à laquelle les parties ne peuvent déroger, même par manifestation de volonté expresse. Une intervention législative est, par conséquent, nécessaire pour assurer la protection sociale de l'employé considéré généralement la partie faible au contrat.

Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances (clause de mobilité, clause de non-concurrence...), sachant toutefois:

- Que les clauses contraires à l'ordre public sont interdites: clause de célibat, rémunération inférieure au SMIC, clause discriminatoire...;
- Que les contrats dont la rédaction est obligatoire doivent comporter, au minimum, les mentions prévues par le Code du Travail. Sont visés les contrats à durée déterminée ou de travail temporaire, mais aussi, s'agissant des CDI ceux conclus pour un temps partiel ou encore les CDI intermittents.

Dans les analyses des chercheurs dans le domaine des ressources humaines, la «liberté de participer au marché du travail » repose sur un État de droit visant à prohiber les formes de travail contraint à travers, principalement, l'institution du contrat de travail. Mais si le contrat établit une liberté individuelle – relative – de choix du travail, il ouvre également à l'employé l'accès à une activité, la plupart du temps collective, qui oblige à s'interroger sur la collectivité qui se dessine ainsi. (Didry, 2013) Cette collectivité présente des caractéristiques spécifiques à l'égard des communautés traditionnelles auxquelles appartient l'individu. Elle repose sur le choix individuel de l'employé et de l'employeur et peut être remise en cause unilatéralement par chacune des deux parties au contrat. Selon Didry (2013), le contrat de travail ne se réduit pas seulement à une soumission de l'employé à l'employeur. Il invite à envisager la «subordination juridique» moins comme un pouvoir de contrainte de l'employeur sur l'employé que comme l'appartenance à un « service organisé » par l'employeur et à une « entreprise », dans laquelle se révèle un engagement de l'employé dans son travail.

Cet engagement tient à ce que le contrat de travail ne se réduit pas au rapport entre un employeur et un employé, c'est-à-dire à la transaction entre un « salaire » et un « emploi ». Il se définit par un « dualisme structurel » impliquant d'envisager, en dehors du rapport employé-employeur, les « relations professionnelles» qui se nouent par l'entrée de l'employé dans la collectivité dessinée par la division du travail au sein de l'entreprise (Didry, 2013). A partir de cette relation, un autre contrat intangible qui s'engendre entre les deux parties contractantes, voire le contrat psychologique.

4-Le contrat : pour quelles clauses ?

La création d'un contrat psychologique est liée à l'existence de trois éléments conjoints : la promesse, le paiement et l'acceptation (Mullenbach, 2010), tandis que le contrat de travail, lui aussi, a des modalités à respecter: le paiement, le temps, autorité, volonté. Ces modalités entre les deux contrats sont complémentaires, La promesse, tout d'abord, peut prendre la forme d'un engagement à faire ou à ne pas faire quelque chose ou celle d'une garantie, ce qui peut poser, en pratique, de nombreux problèmes en raison de l'aspect peu formel de l'engagement notamment. Le paiement est beaucoup plus clair car c'est lui qui transforme la promesse en contrat : il concerne la rétribution perçue en échange de la promesse ou, plus simplement, du retour de l'engagement. Enfin, l'acceptation, qui est le

dernier élément du contrat, marque l'accord des parties sur les termes de l'échange et leur volonté de s'engager l'une vis-à-vis de l'autre.

Le contrat de travail est régi par la loi choisie d'une manière expresse par les parties contractantes, l'application concrète de ce principe présente en droit du travail un aspect très particulier. Cette particularité tient au caractère spécial du contrat de travail, un contrat qui engendre des effets qui touchent directement les conditions de vie de l'employé. A cet effet, les contractants ont le droit de choisir le système juridique applicable à leur relation, dite relation de travail, ou correspondant à leur volonté commune, explicite ou implicite, selon les cas de la relation de travail.

Dans le contrat d'adhésion, l'une des parties perd la faculté de libre négociation des conditions de son engagement, en se voyant imposer d'avance les éléments essentiels du contrat et en ne se gardant que le choix, parfois purement théorique, de contracter ou de ne pas contracter. L'autonomie de la volonté ne peut vivre que lorsque le contrat est un contrat de gré à gré. Or le contrat de travail est un contrat d'adhésion, c'est à dire que le employé n'adhère qu'à la totalité du contrat, et non pas à chaque clause prise séparément.

Il n'y aurait aucune possibilité pour les parties contractantes de décider que le contrat de travail ne sera soumis à une loi, car on ne pourrait pas garantir les droits de chacune des parties. De plus, la loi est la protectrice des droits de chaque partie. Mais il serait permis de soumettre un contrat à des lois différentes. Et là la difficulté surgit lorsque les parties n'auront désigné la loi applicable que pour une partie seulement du contrat. La loi atténue la disparité entre la force de l'employeur et la vulnérabilité de l'employé. En outre, dans le contrat psychologique, il n'y a aucune loi qui serait une référence, les droits seront préservés implicitement dans ce contrat, mais le cas où les droits d'une partie contractante sont dépecés, le contrat psychologique sera automatiquement rompu.

À cela s'ajoute l'élément de l'ignorance du domaine juridique. Généralement, l'employeur est le mieux placé pour comprendre les dispositions juridiques grâce à son propre service juridique et à ses consultants. Dans la majorité des cas, même si le lisait toutes les clauses du contrat avant de le signer, il ne serait pas en mesure de saisir les effets juridiques de certaines stipulations, ni de le faire modifier.

Les valeurs traditionnelles fondamentales des administrations publiques sont la responsabilisation, la neutralité, la justice, l'équité, la représentativité, la responsabilité, la capacité de rendement, l'efficacité et l'intégrité. Depuis une vingtaine d'années, de nouvelles formes organisationnelles et de nouvelles approches en gestion ont été adoptées dans les administrations publiques, en grande partie sous l'effet de la mondialisation, des progrès technologiques, de la dette publique et de la demande par les citoyens de services plus nombreux et de meilleure qualité, ce qui a fait émerger de nouvelles valeurs, dont celles qui se rattachent au service professionnel, à l'innovation, au travail d'équipe et à la qualité. (Lemire, 2006, p 22)

5-Le contrat : pour quelles conventions ?

Le contrat psychologique (CP) se comprend et se définit comme un concept qui permet d'étudier un échange social (Molm et al, 2000). Dans ce cadre, il met en relation deux parties : le salarié et l'employeur. Il vise aussi à comprendre et à analyser la dynamique de cette relation, et la manière dont l'échange se met en place et évolue au cours du temps. Deux idées sont donc inhérentes au concept de contrat psychologique : la mutualité et la réciprocité. (Guerrero, 2005)

Une première façon d'étudier le CP consiste à classer les obligations selon le type d'échange social sous-jacent. Rousseau (Dabos et Rousseau, 2004) distingue quatre grands groupes d'obligations, qu'elle nomme « relationnels » (deux facteurs du CP : la loyauté et la

stabilité), « transactionnels » (deux facteurs : contrats de court terme, peu de promesses), « équilibrés » (trois facteurs : promesses centrées sur les performances, employabilité interne, employabilité externe), et « de transition » (trois facteurs : méfiance, incertitude, érosion de la relation d'emploi). Mais cette classification est discutable et les éléments du CP liés à chacun de ces quatre types varient d'une étude à l'autre.

Sur ce point, tous les auteurs s'entendent pour dire que le contrat de travail est « la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité (professionnelle) à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération » (Gilles, 1967-1968). De cette définition, il est possible de dégager trois éléments caractéristiques du contrat de travail : l'élément prestation de travail, l'élément salaire et l'élément subordination. Ces éléments vont former la structure de tous les contrats de travail et de ce fait vont nous servir en même temps de critères pour déterminer et qualifier le sujet du contrat de travail : l'employé.

Le contrat psychologique repose avant tout sur la mutualité et la réciprocité, ce qui signifie que le salarié qui effectue sa part de contrat s'attend, en retour, à ce que son employeur remplisse ses obligations. Ainsi on peut identifier différents modes de réalisation du contrat psychologique: selon Rousseau et Parks distinguent trois modalités de réalisation du contrat psychologique dont: le respect du contrat, qui dans ce cas les attentes sont satisfaites, le dépassement des obligations, qui dans ce cas les obligations sont respectées au-delà des espérances de l'employé, le non-respect des termes ou rupture du contrat et dans ce cas l'employeur n'a pas tenu ses promesses. Morrison et Robinson ajoutent une quatrième modalité à cette typologie: la violation qui retranscrit un état émotionnel de l'employé lorsque les promesses ne sont pas respectées.

Le non-respect des termes du contrat soit de travail ou psychologique déclenche un désagrément qui en découle des comportements non désirables: l'intention de quitter l'entreprise dont le contrat psychologique est considéré comme le levier d'action sur la fidélité de l'employé et donc un outil de gestion à part entière. Lorsque l'on connaît le coût du départ d'un salarié auquel il faut ajouter des coûts de recrutement et de formation qui ne seront pas directement profitables à l'entreprise, des coûts liés à la démotivation.

6- La rupture du contrat psychologique : quel impact ?

Les études qui s'intéressent aux conditions de travail en impliquant le contrat psychologique, nous trouvons que les auteurs sont intéressés aux impacts du contrat psychologique sur les comportements des salariés et les répercussions défavorables peuvent aussi porter sur l'engagement organisationnel, le comportement de citoyenneté la confiance et la performance des employés, la participation dans les activités hors rôles, qui peuvent déterminer les attentes et les attitudes des employés et les diriger vers une loyauté ou une intention de quitter l'organisation. Plusieurs auteurs ont proposé des engagements émanant des employeurs. Notons notamment des engagements ayant trait à la sécurité d'emploi à long terme (Robinson et al, 1994).

La rupture du contrat psychologique n'est pas seulement un résultat de variables qui se suivent et qui sont imprévisibles, cette rupture peut conduire à des conséquences négatives sur la santé du salarié, elle provoque le sentiment de frustration, le stress, l'anxiété, la dépression, le burnout, ...etc

Partant du principe que tout individu attend un certain nombre de rétributions (reconnaissance, éloge, statut social...) en échange du travail fourni (Moisson, 2006), il peut être aisé d'imaginer qu'un individu ressent des émotions négatives envers son supérieur hiérarchique ou son organisation dès lors qu'il perçoit que le commun accord n'est pas

respecté. Par conséquent, les salariés ne voudront plus alors contribuer au bon fonctionnement de l'organisation.

Partant de là, il est impossible pour l'employeur d'ordonner par exemple à son employé d'accomplir des tâches dont l'atteinte aux libertés serait disproportionnée au but recherché.

Attention cependant, puisque certes l'employeur devra veiller à ne commettre aucune discrimination, mais il devra être attentif à ce qu'un de ses salariés n'en réalise pas à l'égard d'un autre.

En effet, l'employeur est titulaire, **d'une obligation de sécurité de résultat** en matière de santé et sécurité au travail. Ce devoir se manifeste entre autres par l'insertion de mesures spécifiques dans le règlement intérieur ou encore par la tenue d'une visite médicale d'embauche.

Dès lors, si l'employeur omet une de ses obligations, il pourra voir sa responsabilité civile et pénale engagée. De plus, le salarié aura la possibilité, si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves, de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ou encore de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Ces facultés ouvertes aux salariés nécessitent cependant l'accompagnement d'un avocat compétent en droit du travail puisque lui seul sera à même de lister les manquements de l'employeur et obtenir une juste réparation de votre préjudice.

L'élaboration du contrat psychologique est fondée sur la confiance réciproque entre un employé et son employeur, dont Konovsky (2000) précise que la confiance est nécessaire pour maintenir un échange social notamment dans le court terme, quand des asymétries temporaires peuvent exister entre les contributions et les rétributions ou récompenses liées à la participation de l'individu à la relation. (Compoy, 2005). C'est à la suite que l'employé ne croit plus que ses propres contributions seront récompensées au futur comme promis par l'employeur de demain. (Moisson, 2006), et sa confiance s'effondre de plus en plus, et peut être développée en sentiment de colère, rancœur et même de trahison de la part de l'employé. Cette déception de la part de l'employé pourra aussi le conduire à des comportements indésirables dans l'entreprise, ainsi, la rupture du contrat psychologique accompagnée des sentiments négligeant les priorités de chacun sur l'autre, conduisent l'employé à percevoir de séquence de stress, de dépression, burnout, épuisement, et à l'insatisfaction professionnelle qui pourra en découler des récidives désagréables.

7- Le contrat psychologique : pour quelles modalités ?

Tandis que le contrat psychologique se construit au travers des promesses et attentes, les parties contractantes doivent accepter ces promesses et attentes dans un climat plein de confiance réciproque sur les intentions et compétences de chacun, donc ce contrat reflète lui aussi une certaine culture qui s'y détermine les valeurs et les mentalités.

Ce contrat psychologique repose sur trois modalités d'évolution (Mullenbach, 2010) qui se lient entre elles ; premièrement : les modalités de création qui est liée à trois éléments conjoints : la promesse, le paiement et l'acceptation. La promesse, tout d'abord, peut prendre la forme d'un engagement à faire ou à ne pas faire quelque chose ou celle d'une garantie, ce qui peut poser, en pratique, de nombreux problèmes en raison de l'aspect peu formel de l'engagement notamment. Le paiement est beaucoup plus clair car c'est lui qui transforme la promesse en contrat : il concerne la rétribution perçue en échange de la promesse ou, plus simplement, du retour de l'engagement. Enfin, l'acceptation, qui est le dernier élément du contrat, marque l'accord des parties sur les termes de l'échange et leur volonté de s'engager. Deuxièmement, les modalités de développement : La construction du contrat psychologique

peut être envisagée comme un processus de recherche d'informations et donc l'ensemble des renseignements recueillis sur l'entreprise avant même que soit signé le contrat de travail tout comme les différentes phases du processus de recrutement sont des étapes de sa création. Mais, une fois établi, il peut changer en raison, principalement, d'un délai entre la promesse et le paiement. Il peut, par exemple, être clarifié au fur et à mesure que la relation d'emploi change, que les objectifs de l'individu se précisent et que le temps passe. Herrbach évoque, à ce sujet, sur le modèle de Rousseau et Parks.

Troisièmement, les modalités de réalisation : le CP repose avant tout sur la réciprocité et la mutualité, ce qui signifie que le salarié qui effectue sa part de contrat s'attend, en retour, à ce que son employeur remplisse ses obligations.

En dépit des controverses sur la stabilité structurelle des composantes du contrat psychologique (Janssens et al., 2003 ; Rousseau et Tijoriwala, 1998), nombre d'auteurs (exemple : Rousseau, 1995 ; Robinson et Morrison, 1994 ; Rousseau, 1990) soulignent l'existence parallèle de deux composantes distinguées en fonction de l'horizon temporel et de la tangibilité des promesses. Le contrat transactionnel, enraciné dans l'échange économique, inclut des obligations à caractère monétaire ou matériel, explicites et à court terme. Le contrat relationnel, enraciné dans la théorie de l'échange social de Blau (1964), inclut essentiellement des obligations, d'ordre socio-émotionnel, généralement implicites, difficilement spécifiées d'avance et qui sont à long terme.

8- La rupture du contrat psychologique : quelles conséquences ?

Mais, dans le cas de la rupture de ce contrat entre les deux parties contractantes peut résulter une détérioration de la relation au point de la rupture complète, parfois cette relation continue, mais au détriment de l'une des deux parties contractantes, cela peut provoquer un syndrome dépressif qui peut en résulter de conséquences négatives importantes sur l'employé mais aussi son employeur.

Le type de rupture influence son degré d'intensité. Lorsque la rupture perçue est attribuée à un abandon par non-disposition ou renonciation, il y a de fortes probabilités de création de sentiments de type déception, colère, détresse et même trahison (Morrison et Robinson, 1997). Un nombre d'études ont reporté des conséquences négatives de la rupture, ils sont toutefois loin d'apporter des éclairages sur les processus de leur développement. Les réponses des employés en termes de comportements et attitudes à des situations ou des événements contradictoires avec les promesses organisationnelles perçues résultent de processus cognitifs et affectifs complexes qui débouchent sur la construction d'une représentation subjective de l'événement vécu. (Rousseau, 1995).

En effet, lorsque l'employeur se rend coupable de manquement suffisamment graves empêchant la poursuite du contrat de **travail**, tels que notamment : absence de paiement du salaire, non paiement des heures supplémentaires, agression du salarié, violation du droit au repos, violation de l'obligation de sécurité... le salarié est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Dans le cas de la rupture du contrat de travail, la justice s'interpose entre l'employé et l'employeur, comme ce dernier est appelé pour verser tous les droits de son employé. En revanche, dans le cas d'une rupture du contrat psychologique qui pourrait se terminer avec le maintien du contrat de travail, mais avec révision de ses termes, et ce, avec ce qui réel.

La prise d'acte de la rupture s'analyse en une décision du salarié de mettre fin à son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur en cours d'exécution de son contrat. La finalité de cette démarche est donc d'imputer la responsabilité de cette rupture à l'employeur, si bien que cela s'apparenterait à un licenciement. De ce fait, l'objectif pour le salarié est de demander au juge de faire produire à cette prise d'acte, les effets d'un

licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque, d'une part cela rend sa décision légitime et que, d'autre part, cela lui permet d'obtenir toutes les indemnités afférentes à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le contrat de travail est protégé par les Lois qui régissent les relations de travail, qui reposent aussi sur des textes susceptibles. Ce contrat protège toutes actions menées par les parties du contrat, mais le contrat psychologique est protégé tacitement par les parties contractantes. Dans les deux cas, toutes décisions prises par une partie devrait consulter l'autre partie.

Conclusion :

En guise de conclusion que nous pouvons établir à partir de cet écrit est la constatation du contrat psychologique qui est composé d'un ensemble d'obligations réciproques entre l'employé et son employeur, semble structurer autour des dimensions qui construisent ce contrat. En outre, le contrat de travail qui est considéré comme un type de contrat par lequel une personne s'engage à effectuer un travail pour employeur, et ce dans un cadre protégé par un écrit qui va régir cette relation.

Enfin, la plupart des situations des employés ne se résolvent que par la rupture de fait du contrat de travail, ou tout du moins par le changement de poste en interne ou externe de l'organisation, la rupture du contrat psychologique étant alors prise en compte par un alignement du contrat de travail. Le rôle du management est alors d'anticiper autant que possible cette sortie tout en accompagnant les employés. Il est en effet nécessaire de mettre en place des pratiques d'accompagnement de processus pour gérer les pertes dans les organisations et rendre supportable la souffrance qui les accompagne.

Bibliographie :

- 1-Campoy E. et Neveu V. (2005), « *Perceptions de justice et confiance du salarié comme facteurs explicatifs des réactions individuelles à une violation du contrat psychologique* », Actes de la journée recherche CEROG-AGRH "stress, burnout et conflits de rôles », Mai 2005, Aix-en-Provence.
- 2-Dabos, Guillermo et Denise ROUSSEAU. (2004), « *Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers* ». Journal of Applied Psychology, 89 (1), 52–72. Pdf consulté sur www.apa.org le 14/12/2017.
- 3-Didry Claude, 2013, « *L'approche par les capacités comme registre des restructurations : un nouveau regard sur l'entreprise et le contrat de travail ?* », Presses de Sciences Po | Revue française de sociologie Vol. 54pp 537- 566
- 4-Frémeaux Sandrine et Bernard Baudry, 2006, « *L'incomplétude et l'incertitude dans la relation de travail* », Direction et Gestion (La RSG) | *La Revue des Sciences de Gestion* 2006/4 - n°220-221 pp 43- 47
- 5-Gilles Touchette et Guy Wells, 1966-1967, « *La détermination du statut de salarié* », Les Cahiers de droit, vol. 8, n° 3, p. 309-328, Pdf, consulté sur www.éruudit.org, le 20/12/2017
- 6-Guerrero Sylvie, (2005), « *La mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone* », Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 60, n° 1, p. 112-144. Pdf, Consulté sur www.éruudit.org le 14/12/2017
- 7-Janssens, M., Sels, L. & Van Den Brande, I. (2003). « *Multiple types of psychological contracts : a six-cluster solution* », Human Relations, vol. 56, n°11, p. 1349-1378.
- 8-Moisson virginie, 2006, « *le contrat psychologique peut-il aider à mieux appréhender le stress en entreprise?* », Institut d'Administration des Entreprises, 8^{ème} Université de Printemps de l'Institut d'Audit Social, Dakar.

- 9-Morrison, E.W. & Robinson, S. (1997), «*When employees feel betrayed : A model of how psychological contract violation develops*», Academy of Management, vol. 22, p. 226-256. Html, consulté sur <http://web.lib.aalto.fi> le 12/01/2018
- 10-Mullenbach-Servayre Astrid, (2010), «*derrière le contrat de travail des promesses... à tenir*», L'Express - Roularta / *L'Expansion* Management Review N° 136pp 56-62, Pdf, consulté sur www.cairn.info le 27/12/2017
- 11-Rousseau, D.M. (1995), «*Psychological Contracts in Organizations – Understanding Written and Unwritten Agreements*», Sage Publications
- 12-Rousseau, D.M & Tijoriwala, S.A. (1998), «*Assessing psychological contracts : Issues, alternatives and measures* », Journal of Organizational Behavior, vol. 19, p. 665- 671.
- 13-Sauze D., 2001, «*Construction et stabilité du CDI comme norme d'emploi en France : enjeux de la maîtrise de la durée de la relation salariale* » communication au Forum de la Régulation 2001, Paris, 11 et 12 octobre, Université de Paris I.
- 14-Tsouli Basma, (2002),«*La règle de conflit applicable au contrat international de travail en droit international privé québécois*», Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maître en droit (LL.M.), université de Montréal, Canada. Pdf, consulté sur <https://papyrus.bib.umontreal.ca> le 22/12/2017