

AVIS DE SOUTENANCE DE THÈSE

DOCTORAT (Arrêté du 25 mai 2016)

Madame Catherine BOURELLY

candidate au diplôme de Doctorat de l'Université d'Angers, est autorisée à soutenir publiquement sa thèse

le 19/11/2020 à 09h00

Faculté de droit, d'économie et de gestion

Salle du Conseil

13, allée François Mitterrand

BP 13633

49036 ANGERS Cedex 01

sur le sujet suivant :

L'impact du contrat de travail sur la relation d'emploi en Chine. Etude auprès de jeunes Chinois nés post-réformes

Directeur de thèse : Madame Dominique PEYRAT-GUILLARD

Composition du jury :

Madame Cécile CLERGEAU, Professeur des Universités Université de Nantes, Examineur

Madame Nathalie COMMEIRAS, Professeur des Universités Université de Montpellier, Rapporteur

Monsieur Yves DOLAIS, Maître de Conférences HDR Université d'Angers, Co-directeur de thèse

Monsieur Jacques JAUSSAUD, Professeur des Universités Université de Pau et des Pays de l'Adour, Examineur

Madame Dominique PEYRAT-GUILLARD, Professeur des Universités Université d'Angers, Directeur de thèse

Monsieur Marc VALAX, Professeur des Universités Université Côte d'Azur, Rapporteur

Résumé de la thèse

En moins de quarante ans, la société chinoise a complètement transformé sa législation sociale pour répondre aux impératifs du passage à une économie de marché. Avec la loi sur le travail adoptée en 1994, puis la loi sur le contrat de travail en 2007, la Chine semble avoir introduit, en très peu de temps, de profondes modifications dans le rapport employeur-employé. L'introduction du contrat formel dans le monde du travail s'oppose, en effet, à la forme plus ancienne du contrat implicite encore présente dans la Chine contemporaine. Sur un plan culturel, une des caractéristiques de la société chinoise est l'existence d'un contrat relationnel qui caractérise le jeu des relations interpersonnelles et la réciprocité entre les subordonnés et leurs supérieurs. Sur le plan théorique, cette forme de contrat est à rapprocher du contrat psychologique qui est une perception subjective des promesses que nous faisons et de celles qui nous sont faites, déterminant le contenu et la force de nos obligations mutuelles (Rousseau, 1995). En Chine, les relations entre employés et employeurs reposent principalement sur des contrats psychologiques relationnels, et le contrat de travail est dès lors perçu comme moins souple. Quels impacts ces transformations économiques et juridiques ont-elles aujourd'hui sur la relation d'emploi ? Notre étude qualitative porte sur les perceptions de ce contrat de travail formel par les jeunes Chinois nés post 1980. En tenant compte du contexte sociétal, nous proposons dès lors un apport original en sciences de gestion en articulant les différents contrats : contrat psychologique, contrat social et contrat de travail.