

CONTRATS COURTS, CONTRATS ATYPIQUES

PRATIQUES ET RÉGULATION
EN EUROPE

Février 2026

Les partenaires sociaux ont ouvert le 28 janvier 2026 une négociation sur les contrats courts. L'Unédic met à disposition les éléments à même d'éclairer les enjeux de ce sujet. Cette étude présente une comparaison des pratiques et des régulations relatives aux contrats courts en Europe.

Introduction

Si le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein demeure la norme d'emploi en Europe, les relations et statuts d'emploi ont évolué dans la plupart des pays européens depuis plusieurs décennies. La mutation des marchés du travail doit beaucoup à l'émergence de nouvelles formes d'emploi et au développement des contrats à durée déterminée. Entérinant un accord entre les partenaires sociaux européens¹ sur le travail à durée déterminée, la Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 en reprend le préambule, qui débute ainsi :

« Le présent accord illustre le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans la stratégie européenne pour l'emploi, adoptée au sommet extraordinaire de Luxembourg de 1997 et, faisant suite à l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, représente une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre "la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs".

Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. »

¹ Organisations interprofessionnelles à vocation générale, composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont conclu, le 18 mars 1999, un accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

Cette étude de benchmark international présente un large panorama de ce que représentent les contrats temporaires, mais également d'autres formes d'emploi atypiques qui se développent ou qui, davantage mobilisées dans d'autres pays, présentent bien des caractéristiques similaires à celles des contrats temporaires, et en particulier des contrats de courte durée, en France. Elle porte également sur les enjeux et les pratiques, ainsi que leurs effets sur les marchés du travail, tant dans l'Union européenne que dans quelques pays sélectionnés pour leurs caractéristiques singulières au regard de l'usage et du droit de ces formes de mobilisation de la main d'œuvre.

La question se pose en particulier de savoir si les contrats courts sont une préoccupation ou non dans d'autres pays, les raisons de cette appréciation et le cas échéant les réponses apportées par les pays où ces contrats représentent un enjeu significatif. Comme indiqué plus haut, dans les pays où le recours aux contrats courts est moins prononcé, l'examen des modes alternatifs de gestion de la flexibilité peut néanmoins révéler une instabilité d'emploi semblable.

L'étude est structurée en deux grandes parties :

- la première partie porte sur les différentes dimensions générales que recouvrent les contrats temporaires, parmi lesquels les contrats courts, ainsi que d'autres formes d'emploi atypiques, puis présente des données quantitatives européennes générales et décrit enfin la typologie des modes de régulation mis en œuvre dans certains pays ;
- la seconde partie, qui fera l'objet d'une publication ultérieure, s'attache à détailler, pour quelques pays sélectionnés (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) les éléments généraux présentés dans la première partie.

À PROPOS DES DONNÉES UTILISÉES

Les données présentées dans ce document sont issues d'Eurostat – et de l'Office for national statistics (ONS) pour le Royaume-Uni – qui consolide les résultats des enquêtes emploi nationales². Elles renvoient, sauf mention contraire, à l'emploi exercé à titre principal. Les concepts utilisés par Eurostat et le périmètre des données correspondantes peuvent différer de ceux des instituts statistiques nationaux d'où proviennent les statistiques utilisées dans les portraits de pays pour enrichir l'analyse.

² Réalisées dans chaque pays auprès d'un échantillon de la population selon un questionnaire normalisé, les enquêtes emploi permettent d'observer, sur une base déclarative, le marché du travail et de connaître les caractéristiques des situations d'emploi, d'activité ou de chômage. Elles sont consolidées par Eurostat de manière harmonisée pour produire des statistiques comparatives.

SOMMAIRE

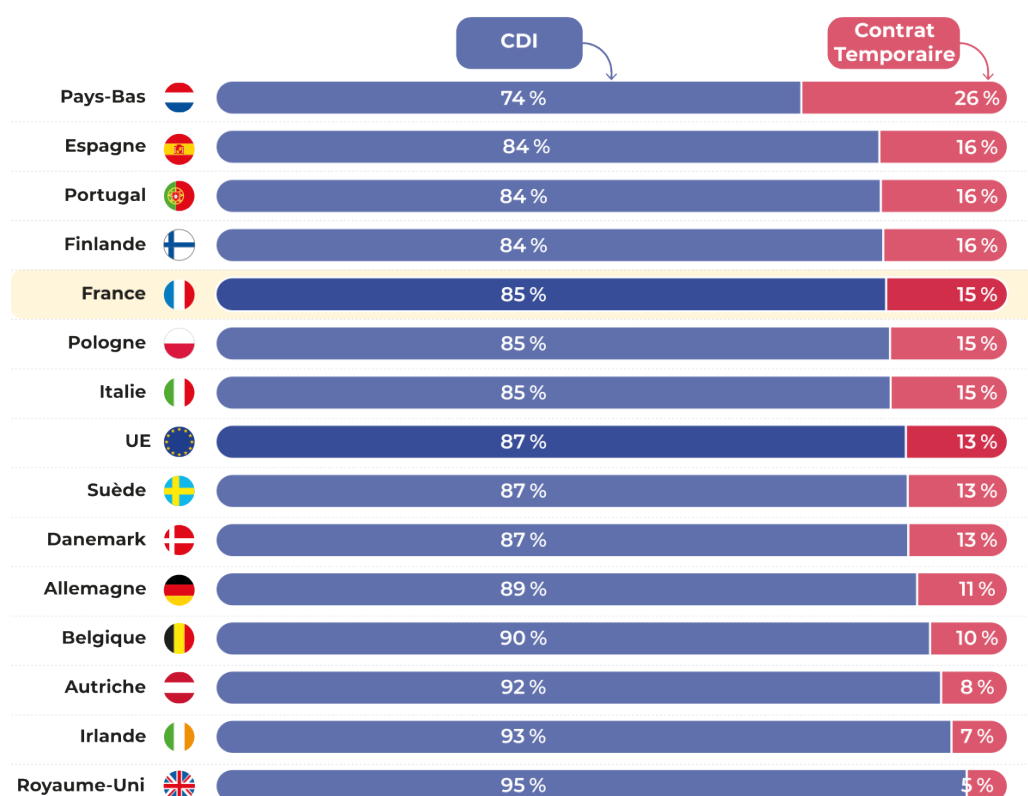
1. Emplois courts, emplois atypiques : des notions protéiformes dont le périmètre d'étude doit être précisé
 - Les contrats temporaires
 - Les contrats courts parmi les emplois temporaires : un sujet particulièrement prégnant en France
 - Les contrats atypiques
 - Le cas de l'emploi à temps partiel
 - La part du travail indépendant
2. Que représentent les contrats temporaires d'un point de vue quantitatif ? Tentative de description statistique
 - Des situations contrastées en Europe
 - L'intérim
 - La durée des contrats temporaires
 - Un recours sectoriel relativement homogène dans l'Union européenne
3. L'usage des contrats courts et atypiques, un sujet de débat public et d'initiatives politiques
 - Les évolutions du droit du travail
 - Les indemnités de fin de contrat : spécifiques ou universelles
 - Le renchérissement du coût du travail à travers des taux de cotisations sociales différenciés

1. EMPLOIS COURTS, EMPLOIS ATYPIQUES : DES NOTIONS PROTÉIFORMES DONT LE PÉRIMÈTRE D'ÉTUDE DOIT ÊTRE PRÉCISÉ

Les contrats temporaires

Dans l'ensemble des pays, la norme d'emploi est le contrat de travail à durée indéterminée exercé à plein temps (*Graphique 1*). Toutefois, cette observation ne préjuge pas du niveau de protection de l'emploi dont bénéficient ces salariés, les caractéristiques et la nature des emplois dits « permanents » étant variables d'un pays à l'autre.

GRAPHIQUE 1 – RÉPARTITION DES SALARIÉS ENTRE CDI ET CONTRATS TEMPORAIRES EN 2024, EN %



Source : Eurostat, ONS

Par exclusion, tout emploi qui ne peut être assimilé à un emploi permanent peut donc être considéré comme « non régulier » (OCDE), « non standard » (OIT) ou encore atypique. Le développement de ces formes d'emploi, lié au besoin croissant de flexibilité de la main d'œuvre exprimé par les entreprises et favorisé par les évolutions technologiques, participe à la fragmentation des relations d'emploi – tant en termes de temps de travail que de durée d'emploi ou du contenu de l'activité –, à la précarisation de l'emploi et à une détérioration de sa qualité.

La variété de ces emplois atypiques est telle qu'il est nécessaire tout d'abord d'en distinguer les composantes principales, pour ensuite établir les types d'emploi susceptibles d'avoir des effets significatifs sur les trajectoires professionnelles des individus dans ces modalités d'emploi et sur les régimes de protection sociale, avec l'intention d'isoler parmi eux les contrats courts : **en tendance, les contrats de courte durée sont ceux dont le recours a le plus augmenté depuis le début du siècle. Il est donc pertinent d'en faire un objet d'étude comparative.**

Sans définition des contrats courts communément admise, on ne peut que considérer les contrats courts comme une sous-catégorie des contrats à durée déterminée (CDD), ou à durée limitée. Or la terminologie relative à ces contrats et à ce qu'ils recouvrent est également variée.

L'**OCDE** (2014) regroupe dans la catégorie de l'« emploi non régulier » tous les emplois qui ne sont pas des contrats permanents ou à durée indéterminée et qui ne bénéficient généralement pas du même degré de protection que les emplois permanents, en y distinguant :

- l'emploi temporaire, soit le travail par intérim et les contrats à durée déterminée, parmi lesquels figurent les emplois saisonniers, le travail à la demande de durée limitée, les contrats de projet, les contrats de formation, et les contrats d'intérim à durée limitée entre le travailleur et l'agence ;
- l'emploi occasionnel ;
- l'activité des travailleurs non-salariés économiquement dépendants (dont plateformes) ;

De son côté, l'**OIT** définit 4 formes d'emploi atypique :

- l'emploi temporaire, qui comprend les contrats de durée déterminée, y compris les contrats conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini ; le travail saisonnier ; le travail occasionnel, y compris journalier ;
- le travail à temps partiel, d'une durée normale du travail inférieure à celle des travailleurs à plein temps dans une situation comparable, y compris le travail à temps partiel de très courte durée ; le travail sur appel (ou à la demande), y compris les contrats « zéro-heure » ;
- la relation d'emploi multipartite : aussi pratiquée sous l'appellation de travail détaché, de courtage ou de location de main-d'œuvre. Elle inclut le travail intérimaire et le travail en sous-traitance ;
- la relation de travail déguisée / emploi économiquement dépendant : qualification fictive ou erronée en emploi indépendant.

Enfin, **Eurostat** définit l'emploi temporaire de la manière suivante :

« Le travail temporaire comprend le travail sous contrat à durée déterminée, par opposition au travail à durée indéterminée où il n'y a pas de date de fin. Un emploi peut être considéré comme temporaire si l'employeur et le salarié conviennent que sa fin est définie par des règles objectives (généralement consignées dans un contrat de travail à durée limitée). Ces règles peuvent être une date précise, la fin d'une tâche ou le retour d'un autre employé temporairement remplacé.

Les cas typiques sont :

- les personnes occupant un emploi saisonnier ;
- les personnes qui remplacent une salariée en congé maternité ;
- les personnes recrutées pour mener à bien un projet spécifique (incluant l'intérim) ;
- les personnes ayant des contrats de formation spécifiques. »

Dans ces typologies, le CDD (y compris saisonnier) est la seule forme d'emploi à être toujours classée dans l'« emploi temporaire » ; l'intérim, le travail occasionnel ou à la demande ne sont pas catégorisés de manière identique. L'OIT se distingue en classant séparément l'intérim, et en incluant le travail à temps partiel dans sa typologie d'emplois atypiques.

Cette rapide analyse invite à affiner le périmètre des types d'emploi relevant de l'emploi temporaire, sans encore préjuger de leur durée, en y intégrant l'ensemble des formes d'emploi mentionnées à ce titre dans ces typologies d'emploi : CDD, contrats saisonniers, intérim.

Les contrats courts parmi les emplois temporaires : un sujet particulièrement prégnant en France

Quant à la notion de « contrat court », elle revêt des dimensions variables selon que l'on s'attache plutôt à une qualification administrative ou à une approche socio-économique. En France, à partir du moment où les contrats à durée limitée (CDD et intérim) et en particulier les contrats de très courte durée sont devenus la norme d'embauche, quand le CDI demeurerait la norme d'emploi, **la question de la durée de la relation d'emploi est progressivement devenue un enjeu du débat public**, donnant lieu à de nombreux travaux de recherche. A cette fin ont été construits (d'abord par la Dares et l'Insee) des indicateurs statistiques relatifs à la durée des CDD, puis par l'Acoss concernant les CDD de moins d'un mois et les « contrats courts », une nouvelle catégorie regroupant des contrats à durée limitée (CDD et intérim) d'une durée donnée, apparue hors du champ statistique pour la première fois en 2013 dans un rapport de l'Assemblée nationale présentant le projet de loi de modulation de la contribution chômage des employeurs. Créés avec l'objectif de rendre compte du poids des contrats courts dans les flux d'entrées/sorties de l'emploi, ces indicateurs ont été utilisés pour promouvoir, en particulier sous l'impulsion de la Cour des comptes, des mesures visant à limiter le coût d'indemnisation du chômage représenté par le recours aux contrats courts et l'alternance de courtes périodes d'emploi et de périodes de chômage.³

Pour autant, la statistique publique française n'utilise aujourd'hui toujours pas de définition unifiée des contrats courts : les analyses de l'Insee renvoient généralement à des contrats d'au plus 3 mois quand les études de la Dares se concentrent le plus souvent sur les contrats (CDD ou mission d'intérim) d'une durée inférieure ou égale à 31 jours. Cette focale sur les contrats de courte voire très courte durée tient à la forte segmentation du marché du travail en France et à la très grande proportion de contrats très courts parmi les embauches, qui découle notamment du phénomène de réembauches, particulièrement marqué en France.

D'autres termes associés à des jalons temporels ont pu être utilisés, tels que l'emploi « peu durable » (CDD de moins de 2 mois ou mission d'intérim)⁴ ou encore la notion d'emploi salarié « instable » (emploi salarié avec au moins 2 périodes de chômage au cours d'une période de 36 mois)⁵, tandis que le caractère « durable » de l'emploi s'apprécie généralement après 6 mois.

Dans les autres pays étudiés, cette préoccupation relative à la durée des emplois temporaires, notamment de courte ou très courte durée, n'apparaît pas dans les statistiques disponibles ni *a fortiori* dans le débat public.

Les contrats atypiques

Les dynamiques et situations observées dans certains pays européens mettent en lumière d'autres pratiques et montrent que l'approche analytique ne peut se résumer aux seuls contrats temporaires. Des formes d'emploi d'autres natures peuvent s'y substituer – au moins partiellement –, concerner des publics comme des secteurs similaires et produire des effets comparables. Ainsi, des contrats à temps très partiel, souvent assortis d'une protection sociale limitée, **tels que les contrats zéro-heures** (en Finlande et au Royaume-Uni par exemple) ou **les minijobs** en Allemagne, **constituent des réponses alternatives au besoin de flexibilité des entreprises, et réduisent le poids statistique des seuls contrats temporaires dans ces pays**. Dès lors, l'étude proposée intègre autant les contrats atypiques que les contrats temporaires : sans s'appesantir sur l'ensemble des formes d'emploi atypiques, celles qui incarnent des singularités nationales présentant des effets marqués en termes d'instabilité ou qui demeurent des enjeux du débat public, dans plusieurs pays européens, seront également mentionnées.

³ Établi sur la base de la riche introduction historique à l'émergence de la notion de « contrats courts » dans : Carine Ollivier, Aurélie Peyrin, Camille Signoretto, Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés, *Travail et Emploi*, 173-174-175, 2024

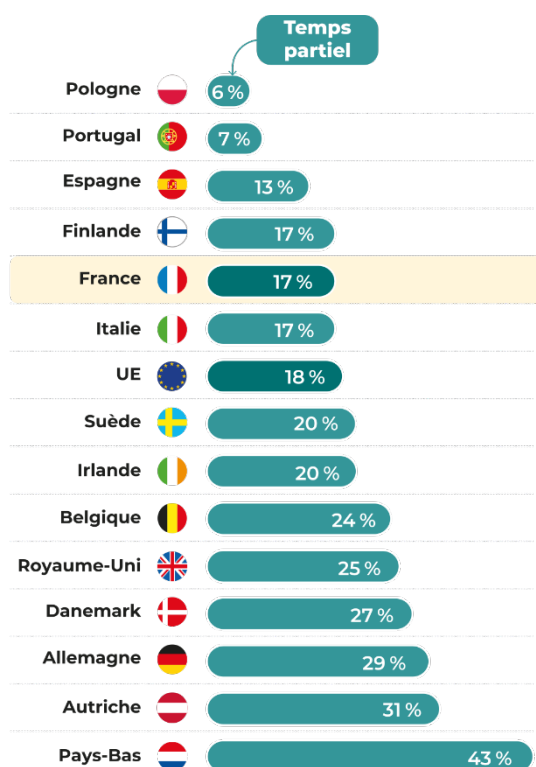
⁴ Dares, Évaluation de la réforme du régime d'assurance chômage 2019-2021, 2025

⁵ OCDE, Perspectives de l'emploi, 2020

Le cas de l'emploi à temps partiel

Le choix est fait de ne pas inclure dans l'analyse l'emploi à temps partiel (*Graphique 2*) en tant que catégorie spécifique, dans la mesure où les salariés qui relèvent de cette modalité d'emploi (en dehors de ceux qui, parmi eux, sont en contrat temporaire ou dans les formes d'emploi atypiques citées plus haut) sont relativement moins soumis à l'imprévisibilité de situation et de revenu, ou à la fragmentation de leur activité à très court terme. Les réponses qui peuvent être apportées par les politiques publiques sont différentes, car l'emploi à temps partiel est moins caractérisé par la rotation de la main d'œuvre ou la fréquence des renouvellements, que par une insuffisance de volume horaire de travail, plus permanente. Tous les emplois à temps partiel ne sont pas précaires (sauf ceux qui sont courts et, en termes d'effets, ceux qui sont subis). Enfin, les sources statistiques distinguent toujours ces deux modalités d'emploi, trop hétérogènes pour être rapprochées, avec un risque de double comptabilisation dans une optique d'analyse de l'emploi incertain.

GRAPHIQUE 2 – PART DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL EN 2024, EN %



Source : Eurostat, ONS

La part du travail indépendant

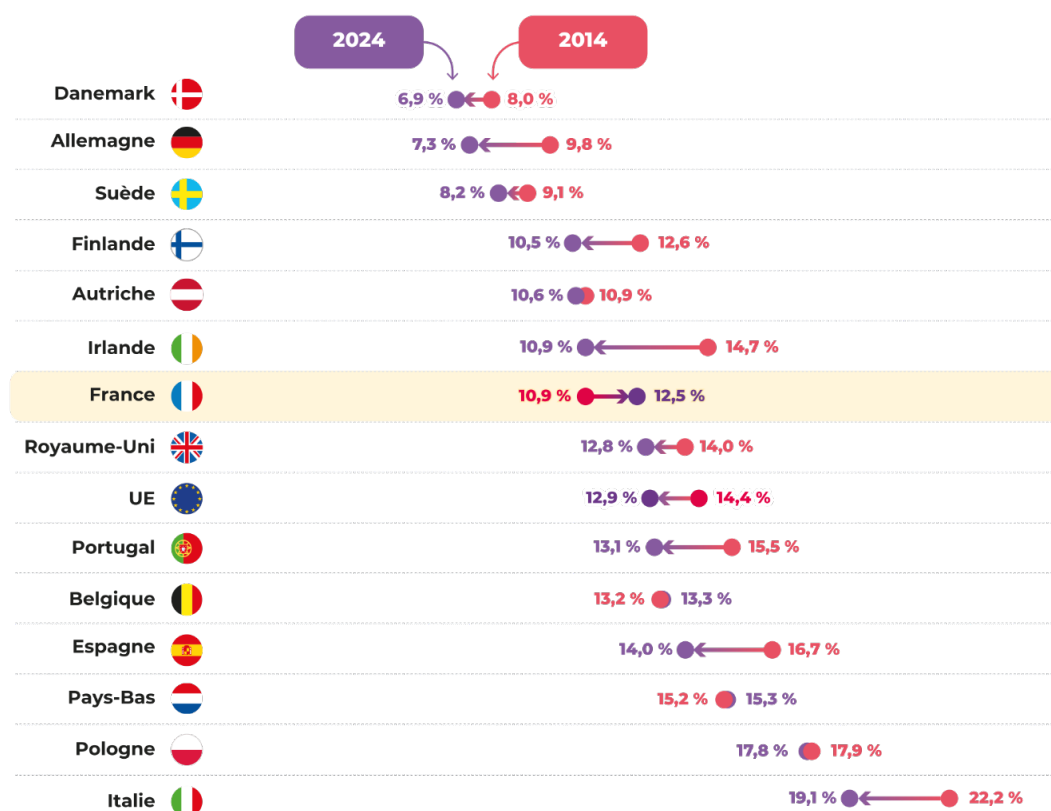
Parmi les formes d'emploi atypiques qui constituent une alternative aux emplois temporaires figure le travail indépendant et notamment ses déclinaisons récentes (free-lance, autoentrepreneur, travailleur de plateforme...) qui connaissent un important essor ces dernières années (*Graphique 3*). En particulier, le développement de plateformes de mise en relation avec des clients ou des employeurs qui exigent le statut de micro-entrepreneurs pour y accéder transforme tant la relation d'emploi que la notion même de travailleur indépendant⁶. Bien que cette population ne soit pas spécifiquement étudiée ici (le sujet mériterait une étude en soi), il est important d'en

⁶ En France, 600 000 personnes soit 1/6 des travailleurs indépendants ou 2% des personnes en emploi en 2023 accédaient à la clientèle via une application ou un site internet de mise en relation. Source : Dares, Les travailleurs de plateforme : quels profils et quelles conditions de travail ?, novembre 2024

signaler le développement aux côtés d'autres formes d'emploi atypiques, avec lesquelles elle partage par exemple un accès limité à la protection sociale et une incertitude sur l'activité et les rémunérations à venir.

Comme l'indique la directive européenne 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme dans ses considérants : « [...], *le travail via une plateforme évolue rapidement, ce qui entraîne l'apparition de nouveaux modèles économiques et de nouvelles formes d'emploi qui ne sont pas toujours couvertes par les systèmes de protection existants. Par conséquent, il importe d'accompagner ce processus de garanties adéquates en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme, quelle que soit la nature de la relation contractuelle. En particulier, le travail via une plateforme peut se traduire par une imprévisibilité des horaires de travail et brouiller les frontières entre une relation de travail et une activité indépendante et entre les responsabilités des employeurs et celles des travailleurs* », **soit des caractéristiques également présentes dans l'usage de certains contrats à temps très partiel tels que les contrats zéro heure ou les minijobs**. Dans son étude d'impact préalable, la Commission européenne estimait qu'en 2021, 90 % des plateformes qualifiaient de travailleurs indépendants les personnes travaillant par leur intermédiaire, y compris ceux dont le statut d'emploi relevait plutôt d'une relation de dépendance (autonomie et pouvoir de décision limités, contrôle algorithmique, ...) et devait donc être clarifié : la directive de 2024 définit ainsi les critères de présomption d'emploi salarié et facilite ce faisant l'accès à une protection sociale élargie.

GRAPHIQUE 3 – ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI NON SALARIÉ ENTRE 2014 ET 2024



Source : Eurostat, ONS

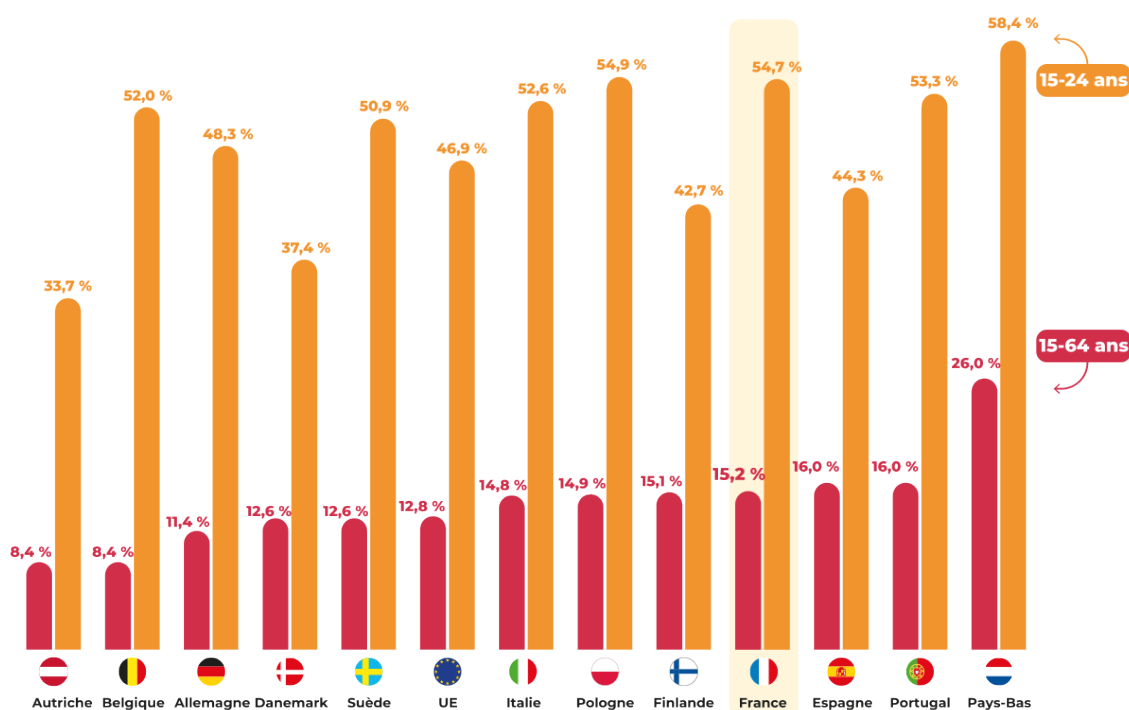
2. QUE REPRÉSENTENT LES CONTRATS TEMPORAIRES D'UN POINT DE VUE QUANTITATIF ? TENTATIVE DE DESCRIPTION STATISTIQUE

Des situations contrastées en Europe

Pour obtenir des données détaillées, il est nécessaire de recueillir directement les informations auprès des instituts statistiques nationaux. Ces données seront mises en avant dans les portraits par pays (deuxième partie de l'étude, à paraître).

Cette section vise à rendre compte de la prégnance du sujet des contrats courts, mais plus raisonnablement du recours aux contrats temporaires en général, dans la mesure où nombre d'informations relatives à des durées de contrats plus courtes ne sont pas disponibles sur le site d'Eurostat⁷ ni sur celui de l'OCDE⁸.

GRAPHIQUE 4 – PROPORTION DE SALARIÉS EN EMPLOI TEMPORAIRE EN 2024, EN %



Source : Eurostat

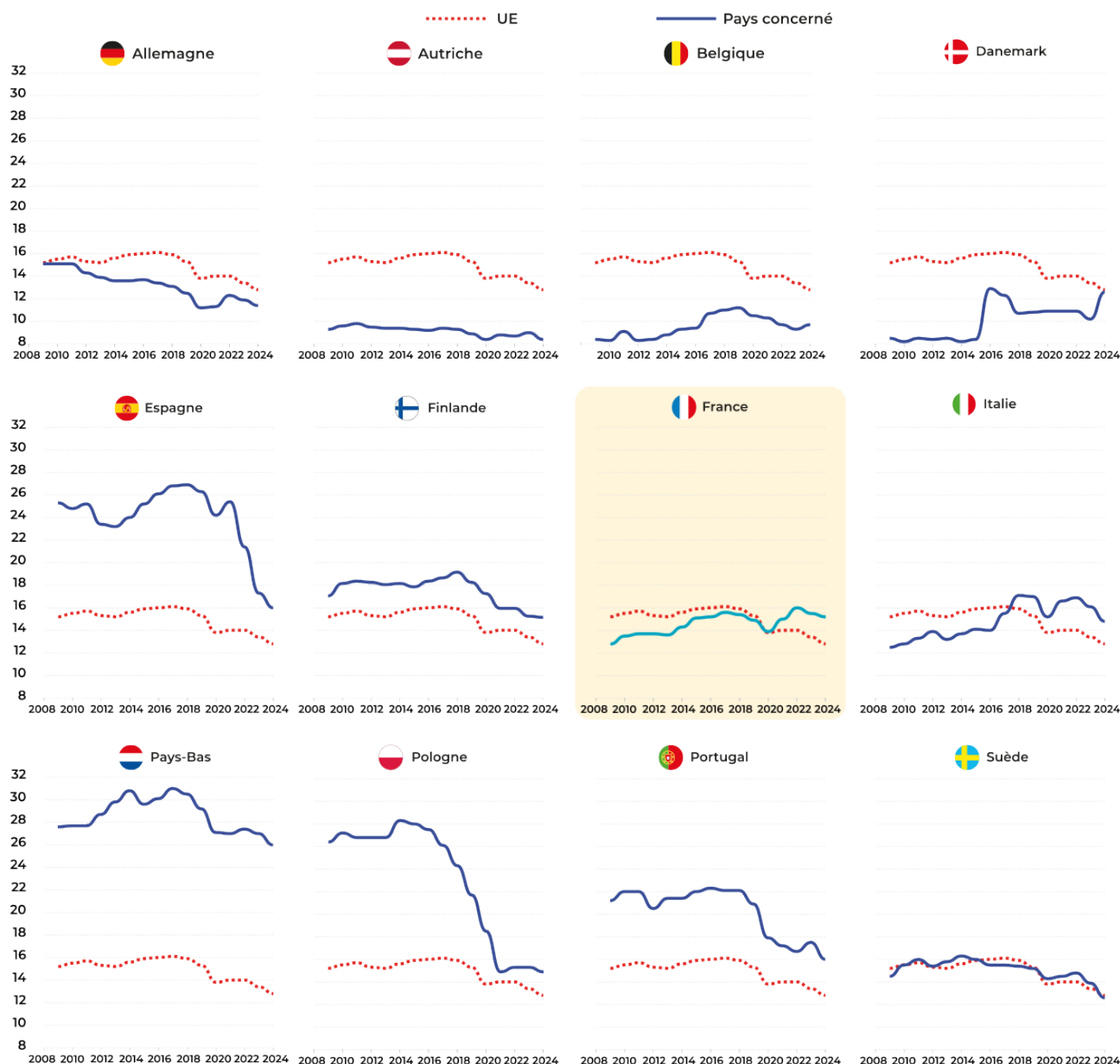
En 2024, 22,1 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans occupaient, dans l'Union européenne, un emploi temporaire, ce qui représente 11 % des travailleurs de l'UE, et 12,8 % des salariés (*Graphique 4*). Cette moyenne masque des situations contrastées parmi les États membres : les proportions les plus élevées de salariés en emploi à durée limitée sont observées aux Pays-Bas (26 %), au Portugal (16 %), en Espagne (16 %), en France (15,2 %) et en Finlande (15,1 %), tandis que les pays baltes et d'Europe de l'Est (à l'exception de la Pologne) présentent les taux d'emploi temporaire les plus faibles, inférieurs à 7 %. Au Royaume-Uni, la proportion de salariés occupant un emploi temporaire est, selon l'OCDE, de 4,6 %, mais d'autres formes d'emploi flexibles (contrats zéro-heure, travail à la demande) y sont particulièrement prégnantes.

⁷ Les données d'Eurostat appellent néanmoins une réserve générale d'interprétation en raison de la variété des contrats de travail existants et de leur articulation, s'agissant en particulier de certaines formes d'emploi à temps partiel, tels que les contrats zéro-heure par exemple ou les minijobs, qui peuvent se substituer en partie à des contrats temporaires donc en minorer l'importance, sans toutefois apparaître dans ces statistiques.

⁸ L'OCDE présente des données relatives à l'ancienneté dans l'emploi occupé (*job tenure*), sans distinguer les types de contrats concernés.

Les jeunes (15-24 ans) sont particulièrement touchés par l'emploi à durée limitée, puisque 46,9 % des salariés âgés de 15 à 24 ans sont un contrat temporaire (CDD + intérim + stage/alternance...) en moyenne européenne. Les niveaux les plus élevés sont de nouveau observés aux Pays-Bas (58,4 % des salariés) mais aussi en Pologne (54,9 %), en France (54,7 %) et au Portugal (53,3 %). En Suisse, en Italie, en Belgique et en Suède, plus de la moitié des salariés de ce groupe d'âge ont un contrat de travail principal non permanent.

GRAPHIQUE 5 – ÉVOLUTION DE LA PART EN % DES SALARIÉS (15-64 ANS) OCCUPANT UN EMPLOI TEMPORAIRE



Source : Eurostat

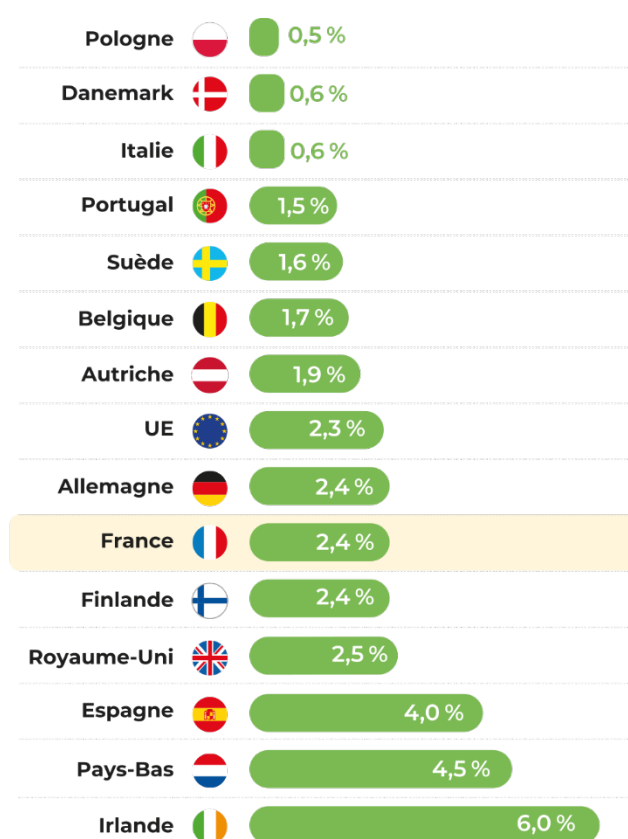
En moyenne européenne, la proportion de salariés en contrat temporaire est en diminution régulière (*Graphique 5*), mais limitée depuis 2019, avec des variations selon les pays, parfois directement liées à des évolutions du droit (Espagne, Portugal, Pologne). Quelques pays se distinguent dans une tendance inverse, tels que la France, l'Italie et le Danemark (ce dernier demeurant néanmoins en-dessous de la moyenne européenne).

L'intérim

S'agissant en particulier du travail intérimaire, il concerne 2,3 % des actifs occupés (15-64 ans) en 2024 dans l'Union européenne (*Graphique 6*), avec des écarts significatifs entre pays : 6 % en Irlande, 4,5 % aux Pays-Bas, 4 % en Espagne. Avec une proportion de 2,4 %, la France et l'Allemagne se situent dans la moyenne européenne. Enfin, quelques pays présentent une part de travailleurs intérimaires inférieure à 1 % : la Norvège (0,2 %), la Pologne (0,5 %), l'Italie et le Danemark (0,6 %) ou encore la Grèce (0,8 %).

En Irlande, la présence de nombreuses entreprises multinationales, notamment dans la tech ou le domaine pharmaceutique, contribue au taux élevé de l'emploi en intérim : fonctionnant souvent en mode « projet », ces secteurs ont davantage recours à des intérimaires et à des prestataires externes.

GRAPHIQUE 6 – PART DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES PARMI LES ACTIFS OCCUPÉS EN 2024, EN %

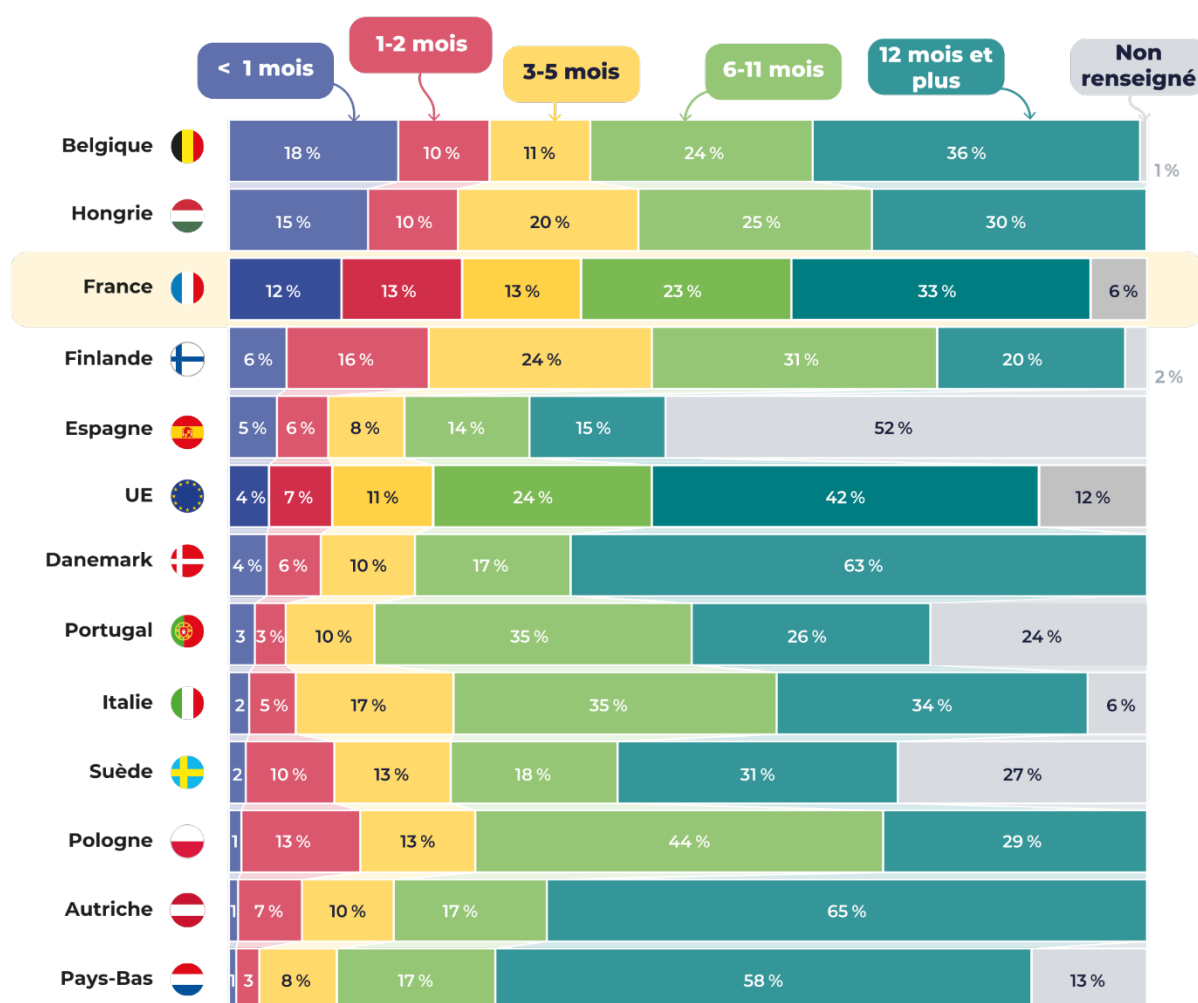


Source : Eurostat, ONS

La durée des contrats temporaires

Comme mentionné précédemment, la plupart des instituts statistiques nationaux ne diffusent pas d'informations relatives à la durée des contrats temporaires. Cependant, Eurostat publie de telles données, recueillies à travers les enquêtes emploi réalisées dans chaque pays. Dans le cadre des réponses apportées, quelques pays (Espagne, Portugal, Suède) ne ventilent pas précisément les durées de contrats, d'où une robustesse limitée, à prendre en compte en matière comparative. Enfin, l'Allemagne n'est pas incluse dans ce graphique car les données d'Eurostat ne sont pas cohérentes avec celles publiées par Destatis, l'Office statistique national, restreintes aux salariés âgés de 25 ans et plus et selon lesquelles 53,5 % des contrats temporaires ont une durée inférieure à un an.

GRAPHIQUE 7 – PROPORTION DE SALARIÉS EN EMPLOI TEMPORAIRE PAR DURÉE DE CONTRAT EN 2024, EN %



Source : Eurostat

Quelques pays se singularisent par de très faibles proportions de contrats courts : l'Italie (2,2 % de contrats de moins d'un mois et 7,3 % de moins de 3 mois) ou les Pays-Bas (0,8 % de contrats de moins d'un mois et 29 % de moins de 12 mois) (*Graphique 7*).

Un recours sectoriel relativement homogène dans l'Union européenne

L'analyse a également porté sur les secteurs d'activité les plus concernés par le recours aux emplois temporaires dans les différents pays européens, pour déterminer s'ils sont homogènes ou si certains pays présentent des singularités⁹.

En première approche ont été identifiés les secteurs qui comptent le plus de salariés temporaires. Selon les données d'Eurostat, quatre secteurs d'activité représentent près de la moitié des salariés en emploi temporaire dans l'Union européenne :

- le secteur médico-social : 13,5 % de l'ensemble des salariés temporaires ;
- le commerce et réparation de véhicules : 12,5 % ;
- l'enseignement : 11,4 % ;
- l'industrie manufacturière : 11,3 %.

Viennent ensuite les secteurs de l'hébergement-restauration (8 % du total), l'administration publique (6,9 %), la construction (5,6 %) et les activités de services administratifs et de soutien (5 %).

Cependant, ces résultats sont influencés par la taille de chaque secteur. Plus riche d'enseignements est l'approche qui vise à classer les secteurs selon leur proportion de salariés temporaires. Les données disponibles dans Eurostat ne permettent pas de croiser les durées de contrats et les secteurs, à l'image de ce qui a été mesuré en France pour contribuer au cadrage du dispositif bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage. Il est seulement possible d'obtenir la part de l'emploi temporaire (toutes durées de contrats confondues) par secteur de la NACE Rév. 2.

En moyenne européenne, c'est dans le secteur agricole que le poids de l'emploi temporaire est le plus élevé (27 %) (*Graphique 8*), de même qu'en Italie (56 %) et en Espagne (33 %). Le secteur des arts, spectacles et activités récréatives arrive en deuxième position européenne (25 %). C'est le secteur qui recourt le plus aux contrats courts en Finlande (35 %), en France (34 %) ou encore en Allemagne (23 %). Le troisième rang de l'UE revient au secteur de l'hébergement et de la restauration (22 % d'emplois temporaires), particulièrement en Belgique (38 %), en Italie (34 %) et en Pologne (33 %).

⁹ Certains secteurs, dont les données sont jugées peu fiables ou non renseignées par beaucoup de pays, ont été écartés de l'analyse (activités extractives, électricité / gaz, eau et déchets, finance / assurance, immobilier).

GRAPHIQUE 8 – SECTEURS D'ACTIVITÉ RECOURANT LE PLUS À DES SALARIÉS TEMPORAIRES EN 2024



Lecture : aux Pays-Bas, où l'emploi temporaire représente en moyenne 28 % de l'emploi salarié, les trois secteurs comportant la plus grande proportion de salariés en emploi temporaire sont l'hébergement / restauration (48 %), les arts et spectacles (43 %) et le commerce et réparation de véhicules (33 %).

Source : Eurostat

3. L'USAGE DES CONTRATS COURTS ET ATYPIQUES, UN SUJET DE DÉBAT PUBLIC ET D'INITIATIVES POLITIQUES

La synthèse suivante des dispositions prises depuis une quinzaine d'années concernant l'usage des contrats courts ou atypiques montre qu'elles se rangent selon deux types de mesures, le plus souvent au bénéfice des salariés : modifier les règles de recours en faisant évoluer le droit du travail, ou renchérir le coût de l'emploi temporaire pour l'employeur, via la différenciation des cotisations sociales selon le type ou la durée de contrat ou via le versement d'une indemnité à la fin du contrat.

Les évolutions du droit du travail

La directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée citée dans l'introduction établit un cadre de régulation européen et fixe des prescriptions minimales. Les pays doivent introduire une ou plusieurs des mesures suivantes :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- la durée maximum totale de contrats et relations de travail à durée déterminée successifs ;
- le nombre de renouvellements.

La directive invite également les pays de l'UE à déterminer des sanctions en cas de violation de ces prescriptions.

Selon un rapport du Conseil d'orientation de l'emploi (COE) paru en 2015¹⁰, les principales évolutions du droit du travail observées au cours des 10 années précédentes, dans un contexte de forte montée du dualisme du marché du travail dans certains pays européens ont en majorité eu pour objectif de réduire le recours aux contrats courts, à rebours de la tendance à la dérégulation de ces formes d'emploi observée dans les années 1990. Dans la plupart des cas, il s'est agi de diminuer l'écart de protection de l'emploi entre emplois stables et emplois temporaires, et d'encadrer les modalités de recours aux contrats courts et autres formes atypiques d'emploi. Les évolutions observées depuis lors s'inscrivent également dans cette dynamique :

- une tendance générale à **l'assouplissement du régime de protection des emplois permanents** : les mesures ont cherché à élargir et préciser le champ des motifs de licenciement, à simplifier les procédures et à en réduire les durées, encadrer et limiter les compensations du licenciement et limiter les incertitudes juridiques ; en Espagne toutefois, la réforme de 2021 comporte une mesure de promotion du CDI ;
- des mouvements contraires concernant les contrats à durée déterminée :
 - assouplissement du droit relatif :
 - aux cas de recours (Suède - 2007, Italie - 2012 et 2014),
 - à la durée des contrats (Italie - 2014) ;
 - régulation accrue concernant :
 - le cumul des contrats (Pays-Bas - 2015, Espagne - 2010, Suède - 2007),
 - l'indemnité de rupture anticipée (Pays-Bas - 2015, Espagne - 2010),
 - la période d'essai (Pays-Bas - 2015),
 - le plafonnement du nombre de CDD (Italie - 2012 et 2015),
 - La durée maximale des CDD et de leurs renouvellements successifs (Portugal - 2018),
 - les motifs de recours (Portugal - 2018, Espagne - 2021)
 - les sanctions en cas de non-respect des règles (Espagne - 2021) ;

¹⁰COE, Les réformes des marchés du travail en Europe, 2015

■ un meilleur encadrement des autres formes d'emploi atypiques :

- Italie : encadrement (2012, 2015) puis suppression (2016) des formes de travail « para subordonné » *CoCoCo* (collaboration coordonnée et continue) et *CoCoPro* (contrat de collaboration de projet) ;
- Pays-Bas : introduction de la faculté pour les partenaires sociaux de branche d'interdire certains contrats atypiques (2013) ; substitution aux contrats zéro-heure de contrats à amplitude horaire (entrée en vigueur prévue en 2027) ;
- Allemagne : révision du régime des *minijobs* et *midi-jobs* dans un sens plus favorable aux salariés (2013) ; débat récurrent sur la réforme des *minijobs* relancé par la prise de position de la CDU au Bundestag (novembre 2025) et la recommandation de l'OCDE de limiter aux étudiants les exonérations de cotisations sociales (2025) ;
- Royaume-Uni : interdiction des clauses d'exclusivité pouvant exister dans les *Zero Hour Contracts* (2015) ; loi votée pour mettre fin à l'usage des contrats zéro heure « abusifs » (décembre 2025).

Les indemnités de fin de contrat : spécifiques ou universelles

En dehors de la France, où une indemnité légale de précarité est versée au salarié à l'issue prévue d'un CDD, seuls l'Espagne et le Portugal prévoient une compensation légale spécifique aux CDD.

- En Espagne, l'indemnité de fin de CDD est de 12 jours par année d'emploi et ne concerne que les contrats conclus pour « circonstances de production ».
- Au Portugal, l'indemnité est de 24 jours par année d'emploi en CDD.
- En Lituanie, une indemnité est versée lors de l'échéance prévue d'un CDD si la relation d'emploi a duré au moins 2 ans dans ce cadre ; elle équivaut à un mois de salaire.

D'autres pays prévoient le versement d'une indemnité de fin de contrat, sans que celle-ci soit ciblée sur les contrats à durée déterminée. Cette indemnité vise surtout à favoriser la transition vers un autre emploi, quelle que soit la nature de l'emploi précédent.

- Aux Pays-Bas, une indemnité légale, l'indemnité de transition (*transitievergoeding*) est versée à la fin d'un CDI comme à la fin d'un CDD non renouvelé (sauf si les contrats sont rompus avant leur terme à l'initiative du salarié). Son montant correspond à 1/3 du salaire mensuel brut par année d'ancienneté.
- En Autriche, chaque contrat de travail conclu depuis le 1^{er} janvier 2003 (dispositif *AbfertigungNeu*) donne lieu au versement par l'employeur, à partir du 2^e mois de la relation de travail, d'une contribution spécifique égale à 1,53 % du salaire brut du salarié, dans une caisse de prévoyance salariale. A la fin de la relation de travail (échéance d'un CDD ou rupture anticipée du fait de l'employeur, par exemple), le salarié peut demander à percevoir le montant ainsi capitalisé, augmenté des intérêts. Le capital constitué étant portable et propriété du salarié, il peut continuer à être alimenté par les versements des employeurs ultérieurs et être mobilisé jusqu'à la fin de la vie professionnelle de la personne, voire versé dans un fonds de retraite à l'issue (avec des conditions).

Le renchérissement du coût du travail à travers des taux de cotisations sociales différenciés

- Espagne : sur-cotisation chômage (depuis 1992) des employeurs de 1,2 point de pourcentage (contribution de 6,7 % au lieu de 5,5 % pour un CDI) et 0,05 point pour le salarié (1,60 % plutôt que 1,55 %). De plus, les contrats d'une durée inférieure à 30 jours donnent lieu au versement, à la fin du contrat, d'une cotisation employeurs supplémentaire de 32,60 €¹¹ (même s'ils ne durent qu'un jour).
- Italie : sur-cotisation (2012) chômage des employeurs de 1,4 point de cotisation pour les contrats à durée déterminée (contribution de 3,01 % au lieu de 1,61 % pour un CDI) ; lors du renouvellement d'un CDD, le taux de cotisation supplémentaire augmente de 0,5 point par an (2018). Ces cotisations supplémentaires sont remboursées aux employeurs s'ils décident de transformer les CDD en CDI.
- Pays-Bas : l'assurance chômage y est financée par les cotisations employeurs, dont le taux dépend de la nature du contrat de travail ; depuis 2020, une surcotisation employeurs de 5 points de pourcentage est appliquée aux contrats temporaires ou flexibles : le taux de cotisation est de 2,64 % pour les CDI et de 7,64 % pour les autres types de contrats.
- Un système similaire existe en Lituanie depuis 2019 : la cotisation chômage employeurs est fixée à 2,03 % pour les contrats à durée déterminée mais à 1,31 % pour les autres contrats.
- En France, l'instauration en 2019 d'un dispositif de bonus-malus¹², limité aux 7 secteurs d'activité présentant les taux de séparation les plus importants à la suite de fins de contrats (initialement quelle qu'en soit la durée, à compter du 1^{er} mars 2026 uniquement ceux de moins de 3 mois¹³), vise à décourager le recrutement en contrats courts en modulant les contributions patronales d'assurance chômage. En valeur absolue, le bonus et le malus peuvent atteindre 1,05 point de cotisation (selon l'écart entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux médian de son secteur d'activité – si concerné).

¹¹ Valeur en 2025.

¹² [Unédic, Réforme 2019-2021 : premiers résultats d'évaluation du bonus-malus, mars 2025](#)

¹³ Selon l'avenant n°1 du 7 juillet 2025, dont l'avis d'agrément a été publié au Journal officiel du 30 janvier 2026.



CONTRATS COURTS, CONTRATS ATYPIQUES : PRATIQUES ET RÉGULATION EN EUROPE

Février 2026

Direction des affaires juridiques et
institutionnelles

Jean-Philippe Spector

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

