

Contrats temporaires ou atypiques au Royaume-Uni

Mars 2026



Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat et ONS)

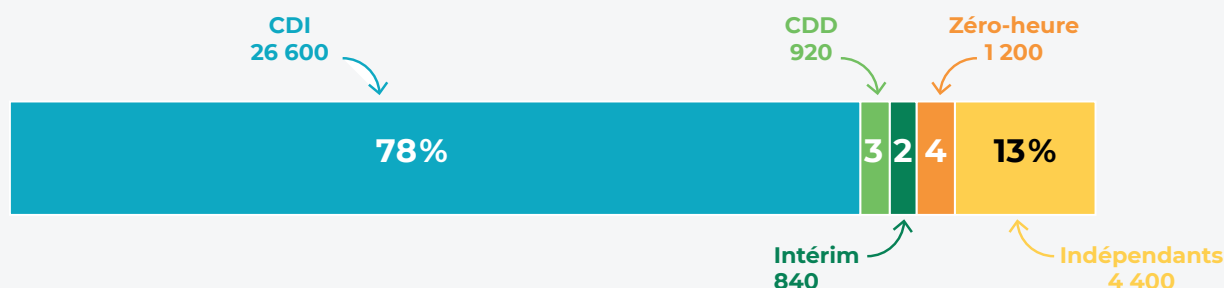
	ROYAUME-UNI	UNION EUROPÉENNE
Population totale (au 1 ^{er} janvier 2025)	68 265 209 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'emploi	75,0% (16-24)	71,1%
des femmes	72,4%	66,8%
des jeunes (15-24 ans)	60,2% (18-24)	34,2%
des seniors (55-64 ans)	71,8% (50-64)	66,8%
Part des salariés en emploi temporaire	5,6%	12,5%
des femmes	5,8%	13,4%
des jeunes (15-24 ans)	-	46,8%
Part d'emploi à temps partiel	25,4%	17,8%
des femmes	37,0%	28,3%
Taux de chômage	5,3% 16-64)	6,0%
des femmes	4,8%	6,1%
des jeunes (15-24 ans)	14,0% (18-24)	15,4%
Salaire minimum légal horaire	12,21€ (environ 14 €)	-

Un marché du travail flexible et source de précarité

Par comparaison avec la plupart des marchés du travail des pays européens, le marché du travail britannique se caractérise par une grande flexibilité et une **régulation limitée**. Sans préjuger de la qualité de l'emploi, le faible taux de chômage et la **fluidité importante du marché du travail** rendent la question des contrats à durée déterminée peu problématique dans le pays, en apparence du moins. Ainsi, l'emploi temporaire est peu répandu au Royaume-Uni, où il ne représentait, avec 1,7 million de personnes, que 5,3% de l'emploi salarié en moyenne sur 12 mois à fin juin 2025 (contre une moyenne de 12,9% dans l'Union Européenne) et 5,5% en moyenne en 2025.

Source : Données du 4^e trimestre 2025, issues de l'Office for National Statistics (ONS) pour le Royaume-Uni et d'Eurostat pour l'Union européenne.
Hors mention spécifique, les données de l'ONS portent sur la tranche d'âge de 16 à 64 ans, et celles d'Eurostat sur celle de 15 à 64 ans. Salaire minimum au 1^{er} avril 2025.

Structure de l'emploi exercé à titre principal (2025) - En milliers (Sources nationales)



Source : ONS, calculs Unédic.

Issu du rapprochement des différentes sources disponibles, le graphique ci-dessus présente la répartition de la structure d'emploi au Royaume-Uni en 2025. Le volume de CDI, de CDD et d'emplois intérimaires, ajusté à la baisse par rapport aux données de l'ONS, prend en compte le fait que certains d'entre eux correspondent à des contrats d'intérim (CDI, CDD) ou zéro heure (CDI, CDD, intérim).

Cette situation peut notamment s'expliquer par le **nombre important de personnes employées dans le cadre de contrats alternatifs aux contrats à durée déterminée traditionnels, caractérisés par une forte incertitude d'emploi et de revenu**, ce dernier étant souvent limité. Ces formes d'emploi atypiques renvoient souvent au travail occasionnel (*casual work*), qui peut inclure, selon les typologies d'emploi, le travail à la demande (*on-demand work*), des emplois à faible intensité d'activité (*low hours contracts*) ou **les contrats « zéro heure » (salariés pour lesquels aucune heure de travail n'est garantie par l'employeur) qui concernent près de 1 200 000 personnes (soit 3,5% de la population en emploi et 4,0% des salariés).**

Des travaux de recherche montrent que ces emplois, souvent associés à de faibles niveaux de salaire, constituent des trappes à pauvreté, dans la mesure où seuls 17% des travailleurs ainsi employés accèdent de manière durable à un emploi mieux rémunéré¹.

Une autre forme est le travail de plateforme (*gig economy*), au développement prononcé : **4,4 millions de personnes travaillent ainsi à leur compte en 2025, souvent pour des plateformes².**

Bien que l'emploi occasionnel et les contrats zéro heure existent depuis des décennies, l'explosion du nombre de salariés qui travaillent sous ce régime et la très grande précarité créée par les contrats zéro heure, par laquelle les travailleurs n'ont aucune certitude ou stabilité quant à la quantité de travail qu'ils doivent fournir ou leur rétribution monétaire, en ont fait un sujet central dans le débat public.

Cette caractéristique du marché de l'emploi permet d'expliquer en partie le faible taux de chômage des jeunes, particulièrement présents dans ces formes d'emploi alternatives. Selon les données de l'ONS, les jeunes âgés de 16 à 24 ans représentent 43% des travailleurs en contrats « zéro heure ». La crise sanitaire et l'augmentation du chômage des jeunes qui en a découlé ont renforcé la précarité de cette catégorie d'emploi. Ces contrats flexibles et très précaires sont aussi sources d'inégalités salariales relativement limitées avec, en moyenne, une différence de l'ordre de 10% entre les salaires moyens des travailleurs traditionnels et ceux des travailleurs « zéro heure »³, et même davantage par rapport aux travailleurs de plateformes.

L'existence de ces contrats alternatifs et leur développement depuis plus de 25 ans est naturellement un facteur explicatif du fort taux de contrats à temps partiel dans le pays. En 2025, le quart des actifs occupés, soit environ 8,6 millions de personnes, étaient employées à temps partiel, représentant une proportion supérieure de 6,9 points de pourcentage à la moyenne de l'Union européenne.

Le déséquilibre important entre employeurs et salariés se manifeste également à travers la persistance de pratiques jusqu'ici peu régulées, qui font par exemple peser sur le salarié les conséquences d'un refus de modifications de son contrat de travail proposées par l'employeur. À titre d'exemple, la pratique controversée de « licenciement et réembauche » (*fire & rehire*) permet aujourd'hui aux employeurs de licencier un salarié qui aurait refusé des modifications de son contrat de travail puis de lui faire une proposition de réembauche, dans les mêmes fonctions ou des fonctions quasiment identiques mais selon des conditions généralement moins favorables, faute de quoi d'autres personnes seraient recrutées selon les nouvelles conditions.

La menace de « licencier et réembaucher » suffit souvent à pousser les employés à accepter « volontairement » une baisse de salaire ou une dégradation de leurs conditions de travail.

Peu de travaux existent qui permettent de quantifier précisément le degré d'utilisation de ces pratiques par les entreprises. Une étude⁴ parue en juillet 2021 indique qu'environ 9% des *workers*⁵ s'étaient vu proposer de postuler à nouveau sur leur poste selon des conditions moins favorables que celles en vigueur au moment du premier confinement.

Faisant suite à une série de rapports consacrés aux nouvelles formes d'emploi, à leur impact sur les personnes concernées, au déséquilibre manifeste entre salariés et employeurs en matière de flexibilité de l'emploi et aux carences régulatrices patentes, **la loi *Employment Rights Bill* adoptée fin 2025 vise à introduire davantage de protection pour les travailleurs occupant les emplois les plus précaires et notamment à réguler puis à restreindre de manière substantielle le recours aux contrats zéro heure**, en promouvant ce faisant des emplois plus stables et mieux rémunérés, et à abolir la pratique de « licenciement et réembauche ».

¹ Social Mobility Commission, « The Great Escape? Low pay and progression in the UK's labour market », octobre 2017

² Parlement Britannique, UK Labour Market Statistics, Bibliothèque de la Chambre des Communes.

³ Une étude publiée par la London School of Economics (N. Datta, « Why do flexible work arrangements exist? », 2024) estime à 6% l'écart de rémunération entre salariés employés en contrat zéro heure et salariés en contrat permanent équivalents en termes de métier et de secteur.

⁴ <https://www.acas.org.uk/research-and-commentary/fire-and-rehire/report>, cité par le Trades Union Congress (TUC).

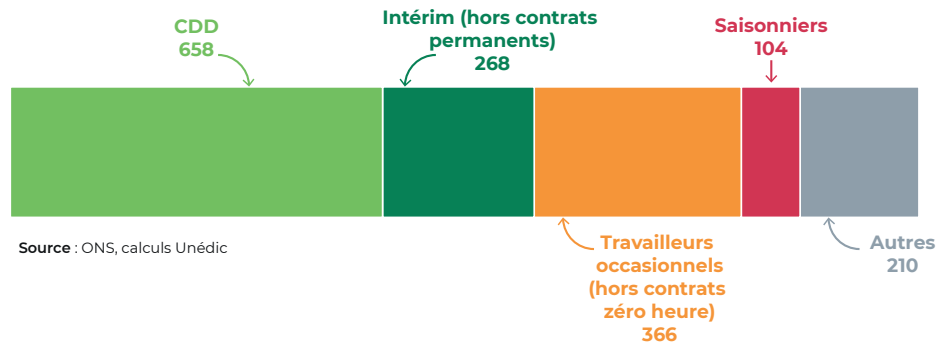
⁵ Au Royaume-Uni, le statut d'emploi détermine le niveau de protection de l'emploi : les travailleurs indépendants (*self-employed*) bénéficient d'une protection de l'emploi minimale (santé, sécurité, protection contre certaines discriminations) ; les *workers* jouissent d'une protection un peu plus étendue : salaire minimum, congés payés, indemnités maladie légales, protection contre les discriminations ; les employées, engagés dans une relation de travail régulière, sont éligibles aux droits sociaux les plus larges, notamment en matière de licenciement, et peuvent bénéficier des accords collectifs. Certaines formes d'emploi (contrats zéro heure, CDD, *gig economy*, ...) ne permettent pas d'établir facilement le statut d'emploi.

Quelques chiffres

En synthèse, d'après les données de l'Office for National Statistics (2025) concernant les personnes en emploi :

- 3,5% sont employées dans le cadre de contrats zéro heure, soit environ 1,2 million de personnes ;
- 13% exercent une activité en tant que travailleur indépendant (*self-employed*), cette proportion ayant légèrement baissé depuis la pandémie ;
- les salariés en contrat temporaire (personnes indiquant que leur contrat de travail n'est pas permanent) sont environ 1,6 million, soit 5,4% des salariés, ainsi répartis :

Structure de l'emploi salarié temporaire au Royaume-Uni (en moyenne en 2025, en milliers)



Parmi ces travailleurs temporaires, près de 52% travaillent à temps partiel (dont environ 1/3 des CDD et des intérimaires).

À noter que tous les travailleurs intérimaires ne sont pas dénombrés ici, la majorité (environ 700 000 personnes) étant en contrat permanent avec l'entreprise de travail temporaire. Le Royaume-Uni comptait environ 980 000 travailleurs intérimaires en 2024⁶ (et 900 000 en mars 2024, dont 140 000⁷ ont indiqué être employés en contrat zéro heure).

Autrement dit, les différentes catégories d'emploi non permanent ne sont pas étanches les unes par rapport aux autres, certaines personnes peuvent déclarer différents statuts d'emploi ; en particulier, la frontière entre emploi occasionnel et emploi sous contrat zéro heure n'est pas toujours clairement identifiée.

⁶ ONS (ah1646.xls)

⁷ <https://www.gov.uk/government/consultations/making-work-pay-the-application-of-zero-hours-contracts-measures-to-agency-workers/>

Contrat zéro heure

Contexte juridique

Le contrat zéro heure doit son développement, depuis les années 80, à une zone grise de la législation britannique issue de la jurisprudence selon laquelle l'absence, dans le contrat de travail, de précision sur la durée du travail, impliquait que l'employeur devait donner une quantité de travail raisonnable au salarié. Cette jurisprudence pouvait être contournée en précisant qu'aucune durée de travail n'était garantie⁸.

Le contrat « zéro heure » est un contrat par lequel l'employeur n'est pas tenu de garantir un nombre d'heures minimal de travail.

Il n'existe pas de définition légale du contrat zéro heure, dans la mesure où il représente plutôt une clause de non-spécification de durée de travail dans une relation d'emploi.

Jusqu'à présent, la protection dont jouit la personne employée sous contrat zéro heure est faible : depuis 2015, elle a le droit de travailler pour un autre employeur (interdiction des clauses d'exclusivité) ; les entreprises sont incitées à ne pas proposer de contrats zéro heure pour des activités régulières et à préciser dans le contrat de travail les délais d'appel ou encore le statut du travailleur.

Si les chômeurs de longue durée qui perçoivent l'allocation d'assurance chômage (JSA) ne sont pas tenus de postuler à des offres de contrats zéro heure et ne peuvent être sanctionnés en conséquence, il n'en est pas de même pour ceux qui bénéficient de l'Universal Credit : ils peuvent être obligés de candidater à un emploi sous contrat zéro heure.

Avec d'autres types de contrats à horaires variables, les contrats zéro heure peuvent néanmoins représenter une forme de flexibilité bienvenue à certaines périodes de la vie, permettant de concilier l'exercice d'un emploi avec des études ou des nécessités familiales (garde d'enfant par exemple).

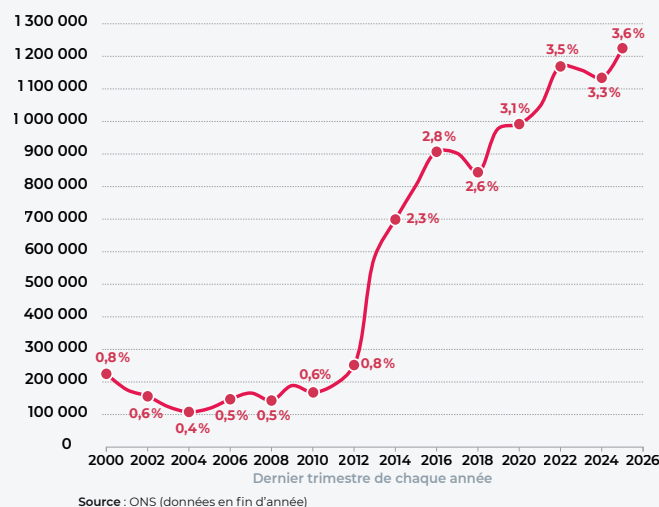
Pour autant, la possibilité de bénéficier d'un volume d'heures de travail garanti est une demande récurrente de la majorité de ces salariés. Lorsque des entreprises ont fait de telles propositions à leurs salariés en contrat zéro heure, elles ont souvent été plébiscitées : à titre d'exemple, en 2016, 80% des salariés de Wetherspoons (40 000 personnes employées dans le secteur de l'hôtellerie et des pubs), ont choisi de bénéficier d'une telle option et 99% des salariés travaillaient sous ce régime en 2024.

PORTRAIT STATISTIQUE⁹

Volume et part de l'emploi

L'exploitation des données pour 2025 de l'enquête emploi britannique montre qu'environ 1 194 000 personnes occupent un emploi sous contrat zéro heure au Royaume-Uni, soit environ 3,5% des personnes en emploi (3,1% des hommes et 3,9% des femmes) et 3,6% au dernier trimestre. Si le contrat zéro heure n'a jamais concerné plus de 200 000 personnes entre 2000 et 2011, le million de travailleurs est dépassé sans discontinuer depuis le 3^e trimestre 2021.

Nombre de salariés en contrat zéro heure et part dans l'emploi total



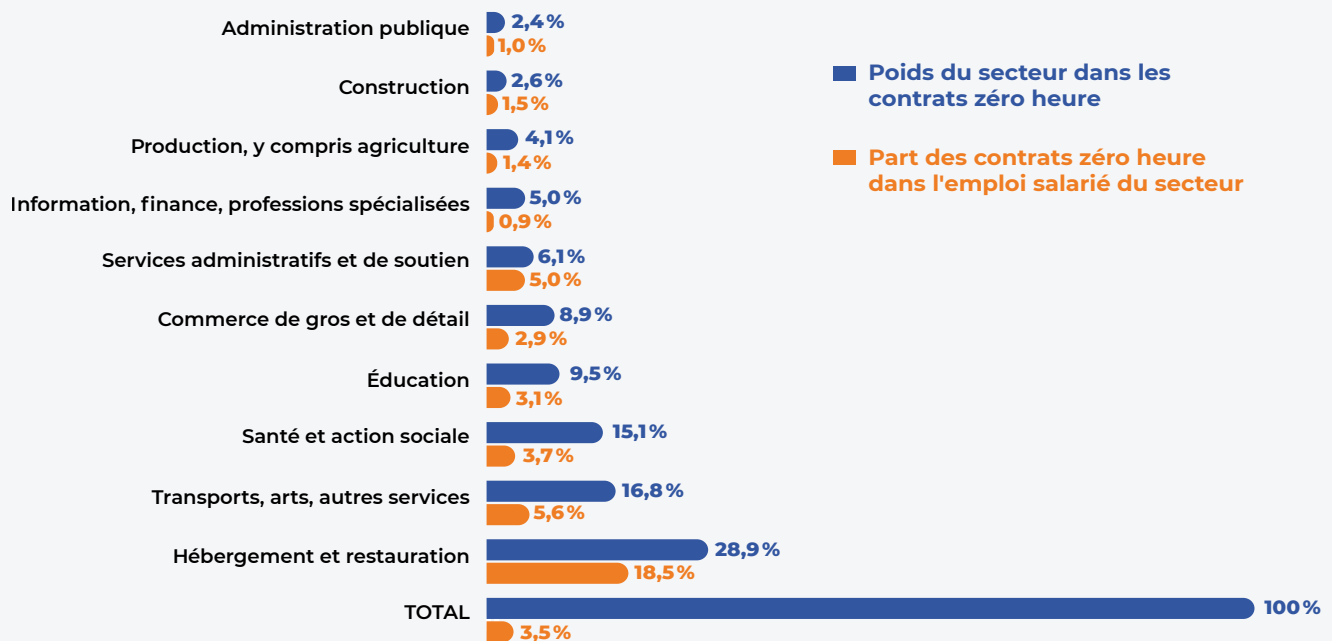
⁸ Ires, « Les contrats « zéro heure » : un idéal de flexibilité ? », septembre 2016

⁹ Les données citées dans cette section sont issues de la version la plus récente des données statistiques de l'ONS, qui couvrent l'ensemble de l'année 2025 (sauf mention contraire).

Recours par secteur

Les données publiées par l'ONS indiquent que les secteurs les plus dépendants de ce type de contrat sont l'hôtellerie-restauration, les activités récréatives, ainsi que la santé et les services sociaux¹⁰.

Répartition sectorielle des contrats zéro heure (2025)

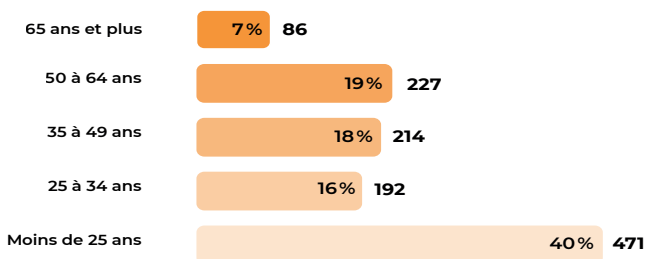


Source : ONS ; calculs Unédic.

Profil des personnes employées en contrat zéro heure

Près de 13% des jeunes en emploi sont employés en contrat zéro heure. Ainsi, **les jeunes âgés de 16 à 24 ans représentent 40% des personnes employées en contrat zéro heure**.

Répartition des contrats zéro heure par âge (2025) (en moyenne, en milliers)



Source : ONS.

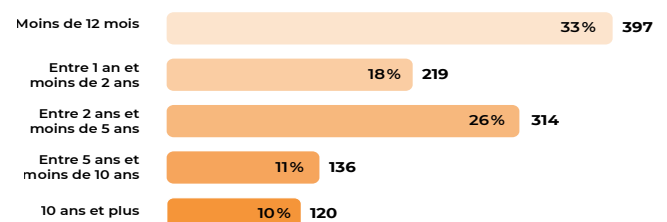
Près de 23% des personnes en contrat zéro heure effectuent des études à temps plein (c'est le cas de seulement 3% des personnes employées sous des contrats autres qu'en contrat zéro heure). 54% des personnes employées en contrat zéro heure sont des femmes.

Ancienneté dans l'emploi et durée du travail

Près des 2/3 des personnes en contrat zéro heure travaillent pour le même employeur depuis plus de 12 mois.

Les personnes employées en contrat zéro heure travaillent en moyenne 24 heures par semaine lorsqu'il s'agit de leur emploi principal. 26% des personnes en contrat zéro heure se déclarent en situation de sous-emploi (7% de ceux hors contrat zéro heure), soit qu'elles souhaitent avoir plus d'heures de travail dans leur emploi actuel ou dans un autre emploi, soit qu'elles souhaiteraient occuper un emploi complémentaire.

Répartition des contrats zéro heure par ancienneté (2025) (en moyenne, en milliers)



Source : ONS.

¹⁰ Soit des secteurs similaires à ceux qui, en moyenne européenne, recourent le plus aux contrats courts.

Les précédentes tentatives de régulation : Taylor Review, Good Work Plan

Les salariés en contrat zéro heure peuvent en théorie bénéficier de l'assurance chômage à l'issue de leur contrat ; cet accès à l'indemnisation dépend toutefois du nombre de cotisations hebdomadaires validées au cours de leur contrat de travail, qui ne sont comptabilisées qu'au-delà d'un seuil hebdomadaire de revenu de 123£ (ce qui correspond à environ 10 heures d'activité hebdomadaire rémunérées au salaire minimum). Les semaines au cours desquelles l'activité a été insuffisante ne sont pas prises en compte, contribuant à exclure du bénéfice de l'assurance chômage une partie des salariés en contrat zéro heure.

Depuis la mise au jour, en 2013, d'une très forte progression du recours aux contrats zéro heure et de leurs effets délétères sur les conditions de vie de la majorité des personnes ainsi employées, **des tentatives de régulation ont été menées, dans le cadre d'une réflexion plus large autour de l'équilibre à trouver entre flexibilité et sécurité de l'emploi :**

- critiqués par le parti travailliste en tant que symbole d'un marché du travail injuste, les contrats zéro heure ont d'abord été défendus par le Premier ministre David Cameron au nom de la flexibilité du marché avant d'admettre l'existence d'abus puis de lancer une consultation officielle, laquelle a abouti à **l'interdiction des clauses d'exclusivité en 2015** : les travailleurs en contrat zéro heure peuvent travailler et être rémunérés davantage en recherchant des heures d'activité complémentaires auprès d'autres employeurs ;
- en 2017, le rapport Taylor « Good Work : the Taylor Review of Modern Working Practices » (rapport sur les « pratiques de travail modernes »), commandé par Theresa May en vue d'adapter le droit du travail aux évolutions des pratiques, dans un contexte d'accroissement des formes atypiques d'emploi, notamment les contrats zéro heure et le travail de plateforme, conclut que de nombreux travailleurs sous contrats zéro heure sont confrontés à une flexibilité unilatérale qui donne lieu à une forte insécurité de l'emploi, de leurs horaires de travail et de leurs revenus. Il fait le constat que ces personnes doivent se tenir à disposition de leur employeur sans garantie de travail et, de surcroît, accepter de voir leurs heures d'activité planifiées ou annulées avec un très bref préavis. **Le rapport Taylor recommande d'instaurer, pour les travailleurs sous contrat zéro heure, un droit de demander un contrat plus prévisible, après 12 mois de travail auprès de leur employeur ;**

Dans un marché du travail où l'insécurité de l'emploi se manifeste sous diverses formes (horaires de travail non précisés, courts délais d'appel¹¹, rémunération non assurée, ...), les contrats zéro heure représentent la quintessence d'une demande de travail dérégulée, source d'asymétrie extrême entre employeurs et travailleurs - dès lors que cette forme d'emploi n'est pas souhaitée -, à l'origine d'une insécurité économique chronique (revenus irréguliers, horaires imprévisibles, difficulté à accéder au logement ou au crédit, ...) et de droits sociaux limités voire inexistants (congrés maladie, retraite, ..) qui renforcent le sentiment de précarité.

- dans le Plan "Good Work" (2018), **le gouvernement britannique s'est engagé à introduire un tel droit, pour tous les travailleurs, après 6 mois d'activité ;**
- ce n'est qu'en 2023 que la loi sur le travail prévisible (Predictable Working Act), au bénéfice de l'ensemble des workers, a été votée puis a reçu l'assentiment royal (Royal Assent). Néanmoins, elle n'est pas entrée en vigueur, faute de date d'application, et a été abrogée par la loi Employment Rights Bill adoptée par le Parlement britannique fin 2025.

L'« **Employment Rights Bill** » (décembre 2025) parachève les travaux menés depuis une dizaine d'années.

En 2024, le gouvernement Starmer a annoncé la plus importante réforme du droit du travail britannique depuis des années (« Une fois mise en œuvre, la loi représentera l'amélioration la plus importante des droits en matière d'emploi depuis une génération¹² »), dans le cadre du plan « Make Work Pay » (« rendre le travail rémunérateur »), soit l'« **Employment Rights Bill** » (loi sur les droits en matière d'emploi), qui vise à renforcer les droits des travailleurs britanniques, et en particulier de ceux qui connaissent le plus d'insécurité d'emploi et de revenus.

Dans sa note de présentation succincte⁸, le gouvernement présente les avancées permises par cette loi de la manière suivante (extraits) :

- « Il s'attaquera à la flexibilité à sens unique, en veillant à ce que les emplois garantissent un socle minimal de sécurité pour les travailleurs :
- Mettre fin aux contrats « zéro heure » abusifs en introduisant des droits à des heures garanties, un préavis raisonnable pour les heures d'activité, ainsi qu'une indemnisation en cas d'annulation de dernière minute des plages d'activité, avec des droits équivalents pour les travailleurs intérimaires ;
- Mettre fin aux pratiques abusives de « licenciement et réembauche » ou de « licenciement et remplacement », en considérant les licenciements pour refus de modification du contrat comme automatiquement injustifiés, sauf dans les cas où l'entreprise n'a véritablement aucune autre alternative ».

¹¹ Selon une étude de la Living Wage Foundation (2023), 59 % des salariés soumis à des horaires variables reçoivent un préavis de moins d'une semaine pour leurs plages de travail, et 13 % se voient notifier leurs horaires moins de 24 heures à l'avance.

¹² "Once implemented, the Bill will represent the biggest upgrade in employment rights for a generation." (Source : gouvernement britannique, in Factsheet: Employment Rights Bill – Overview)

Le projet de loi a reçu le consentement royal (*Royal Assent*) le 18 décembre 2025, ce qui lui donne force de loi. Celle-ci sera mise en œuvre par étapes en 2026 et 2027 selon des modalités qui seront précisées à l'occasion de consultations gouvernementales à venir. L'entrée en vigueur est attendue en octobre 2026 pour la régulation de la pratique « *fire & rehire* » et en janvier 2027 pour les contrats zéro heure.

S'agissant de ces contrats, la loi a pour objectif le transfert du risque lié à la flexibilisation de l'activité des salariés aux employeurs, en donnant aux personnes employées en contrat zéro heure ou avec un faible nombre d'heures de travail, ainsi qu'aux travailleurs intérimaires employés selon ces contrats des conditions de travail plus stables :

→ droit à des heures garanties

Les employeurs devront offrir aux travailleurs éligibles un volume d'heures garanties qui reflète leur volume d'activité régulier mesuré au cours d'une période de référence, laquelle sera précisée dans la réglementation et qui devrait être de 12 semaines. Les salariés pourront rejeter une offre d'heures garanties et demeurer dans un contrat zéro heure s'ils le souhaitent.

→ droit à un préavis raisonnable des horaires de travail

Les employeurs devront informer les travailleurs suffisamment à l'avance de leurs horaires. Dans le cas où un employeur planifie des plages d'activité sans préavis raisonnable, le travailleur pourra déposer plainte au tribunal, celui-ci décidant si le préavis a été suffisant (le gouvernement établira par voie réglementaire dans quelle mesure un délai de préavis peut être jugé « raisonnable »).

→ droit au paiement des heures de travail annulées, réduites ou décalées avec un court délai

Les employeurs devront rémunérer les travailleurs en cas d'annulation, de réduction ou de déplacement des heures d'activité avec un préavis court.

PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- Office for National Statistics (ONS) : www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket
- Ires, « Les contrats « zéro heure » : un idéal de flexibilité ? », 2016
- Social Mobility Commission, « The Great Escape? Low pay and progression in the UK's labour market », octobre 2017
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service, « Dismissal and Re-engagement (Fire and Rehire): A fact Finding Exercise », 2021 : www.acas.org.uk/research-and-commentary/fire-and-rehire/report
- Living Wage Foundation, « Precarious pay and uncertain hours: Insecure work in the UK Labour Market », 2023
- N. Datta, « Why do flexible work arrangements exist? », 2024
- P. Brione, S. Cunningham et K. Zaidi, « Zero-hours contracts. Commons Library Research Briefing », 2024 : commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn06553/
- Gouvernement britannique – documents concernant la réforme du marché du travail :
 - Good Work Plan (2018) : www.gov.uk/government/publications/good-work-plan
 - Make Work Pay (2024) : www.gov.uk/government/collections/make-work-pay

CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES AU ROYAUME-UNI

Mars 2026

Jean-Philippe Spector