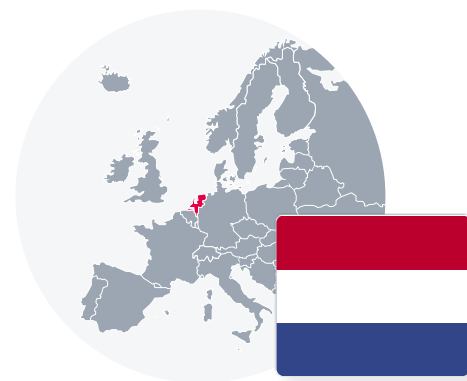


# Contrats temporaires ou atypiques aux Pays-Bas

Mars 2026



## Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat)

|                                                               |  PAYS-BAS |  UNION EUROPÉENNE |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Population totale</b><br>(au 1 <sup>er</sup> janvier 2025) | <b>18 044 027 hab.</b>                                                                     | <b>450 380 320 hab.</b>                                                                            |
| <b>Taux d'emploi</b>                                          | <b>82,4%</b>                                                                               | <b>71,1%</b>                                                                                       |
| des femmes                                                    | 79,0%                                                                                      | 66,8%                                                                                              |
| des jeunes (15-24 ans)                                        | 75,4%                                                                                      | 34,2%                                                                                              |
| des seniors (55-64 ans)                                       | 76,0%                                                                                      | 66,8%                                                                                              |
| <b>Part des salariés en emploi temporaire</b>                 | <b>26,0%</b>                                                                               | <b>12,5%</b>                                                                                       |
| des femmes                                                    | 27,6%                                                                                      | 13,4%                                                                                              |
| des jeunes (15-24 ans)                                        | 61,1%                                                                                      | 46,8%                                                                                              |
| <b>Part d'emploi à temps partiel</b>                          | <b>42,8%</b>                                                                               | <b>17,8%</b>                                                                                       |
| des femmes                                                    | 63,2%                                                                                      | 28,3%                                                                                              |
| <b>Taux de chômage</b>                                        | <b>4,0%</b>                                                                                | <b>6,0%</b>                                                                                        |
| des femmes                                                    | 4,1%                                                                                       | 6,1%                                                                                               |
| des jeunes (15-24 ans)                                        | 9,0%                                                                                       | 15,4%                                                                                              |
| <b>Salaire minimum légal horaire</b>                          | <b>14,40 €</b>                                                                             | –                                                                                                  |

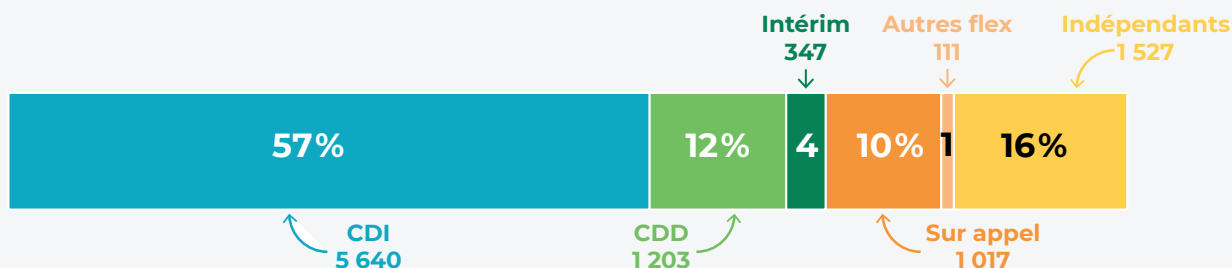
Selon les données comparatives européennes, les Pays-Bas apparaissent comme le pays de l'Union européenne où la proportion de salariés en emploi temporaire, comme celle des salariés à temps partiel, est la plus élevée et ce, depuis de nombreuses années.

Au 3<sup>e</sup> trimestre 2025<sup>1</sup>, on compte environ 2,7 millions de travailleurs en « emploi flexible » aux Pays-Bas (ainsi que 5,6 millions de travailleurs permanents et 1,5 million de travailleurs indépendants), soit environ 27% de la population active occupée.

<sup>1</sup> Source : flexbarometer.nl/verhouding-vast-flex-zelfstandig

Source : Eurostat (4<sup>e</sup> trimestre 2025) ; population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire.  
Salaire minimum au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

## Structure de l'emploi (T3 2025) - En milliers (Sources nationales)

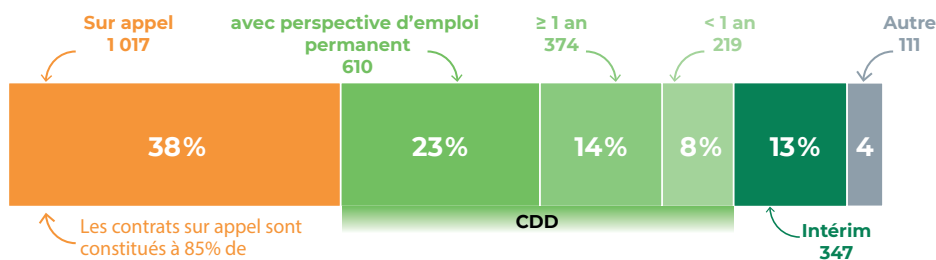


Sources : Statistics Netherlands (CBS), Flexbarometer

L'emploi « flexible » ou « flex werk » comprend des formes d'emploi qui offrent des degrés variables de sécurité de l'emploi et de revenus. La part importante de travailleurs à la demande, souvent employés sous forme de contrats zéro-heure moins régulés et plus précaires, est une particularité du marché du travail néerlandais<sup>2</sup>. Les contrats à durée déterminée sont ventilés selon leur durée (moins d'un an, un an et plus) ou leur perspective de se voir transformer en CDI à l'échéance, sans que cela corresponde à une notion juridique définie.

La tendance au cours des derniers trimestres montre une diminution du nombre d'emplois « flexibles », notamment CDD, au bénéfice d'emplois permanents, pour fidéliser les salariés. Cela s'inscrit dans un contexte de chômage faible et de pénuries de main d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité. Parmi les formes d'emploi flexibles, le nombre de travailleurs en intérim diminue depuis 2022, tandis que le volume des travailleurs sur appel continue de croître.

### Structure de l'emploi flexible aux Pays-Bas (en milliers de salariés, T3 2025)



Source : Flexbarometer

## Une flexibilisation du marché du travail longtemps favorisée par les politiques mises en place...

En raison du taux de chômage élevé dans les années 1980 et 1990, les Pays-Bas ont mis en œuvre des politiques visant à accroître la flexibilité du marché du travail. À la suite d'un accord entre les syndicats et le gouvernement, une loi a été adoptée en 1998, dite « Flexwet » (*Wet Flex en Zekerheid*, loi sur la Flexibilité et la Sécurité). Elle visait à créer un espace pour les contrats de travail atypiques, et progressivement, les « travailleurs flexibles » (flexworkers) sont devenus une forme d'emploi socioéconomiquement acceptée aux Pays-Bas.

La loi a élargi les possibilités de recours à des travailleurs flexibles, creusant ainsi les écarts entre des contrats permanents fortement réglementés et les contrats temporaires, et réduisant progressivement la part des contrats à durée indéterminée et à temps complet.

Les années suivantes ont vu des évolutions qui ont encore davantage élargi le fossé en matière de protection de l'emploi entre contrats temporaires et contrats permanents, s'agissant notamment des obligations (financières) pour les employeurs en cas de maladie des travailleurs permanents, d'où des différences accrues en termes de coûts d'emploi entre travailleurs permanents et travailleurs flexibles, ce qui a eu pour résultat une forte hausse de la proportion de travailleurs *flex*.

Cette croissance du travail flexible aux Pays-Bas a suscité de nombreux débats, l'une des questions clé étant de savoir si la différence de protection de l'emploi, donc d'incitation à l'usage, entre emplois permanents et emplois flexibles n'était pas devenue trop importante.

## ... avant que la réduction de la segmentation d'emploi devienne un objectif constant depuis une dizaine d'années

En raison des inégalités croissantes sur le marché du travail, plusieurs changements législatifs ont été introduits à partir de 2015 pour réduire l'écart de protection de l'emploi (EPL) entre travailleurs permanents et travailleurs flexibles<sup>3</sup>.

→ **juillet 2015** : loi sur le travail et la sécurité (*Wet werk en zekerheid*, WWZ) portant la limitation des possibilités de renouvellement de CDD ; selon plusieurs travaux de recherche, cette loi a surtout pour effet de clarifier les ambiguïtés existantes dans la législation néerlandaise en matière d'EPL mais les différences entre les contrats permanents et les contrats flexibles ont persisté et accru le dualisme sur le marché du travail, les plus vulnérables étant de plus en plus exposés à des risques d'insécurité de revenu dans les emplois flexibles<sup>4</sup>.

Au début des années 2020, plusieurs rapports officiels font le constat de forts dysfonctionnements du marché du travail néerlandais, à la fois très segmenté et inéquitable, et invitent à le réformer en profondeur.

<sup>2</sup> Les contrats zéro heure ne sont pas définis à proprement parler dans le Code du travail néerlandais, mais sont généralement considérés comme une sous-catégorie de travail à la demande / sur appel, dans la mesure où les travailleurs en contrat zéro-heure, à la différence des travailleurs embauchés dans le cadre d'un contrat à amplitude horaire, ne se voient garantir aucun volume d'heures. En 2023, 85% des travailleurs sur appel occupaient un contrat zéro heure.

<sup>3</sup> K. Patra et al., « Reducing labour market flexibility: A causal inference study on reform in The Netherlands », 2025

<sup>4</sup> La loi WWZ intégrait également des mesures visant à simplifier et mieux encadrer les procédures de licenciement, ainsi que des dispositions restreignant l'accès à l'assurance chômage ; sa mise en œuvre a, selon les organisations d'employeurs, été source de rigidité supplémentaire et, selon les syndicats de salariés, contribué à la fragilisation de publics déjà vulnérables.

## Les conclusions de la Commission Borstlap (2020) et l'avis du Conseil Économique et Social (2021)

Les travaux les plus marquants sont ceux de la **Commission Borstlap**. Dans leur rapport paru en janvier 2020 et intitulé « Dans quel pays voulons-nous travailler ? » (*“In wat voor land willen wij werken?”*), les experts de la Commission affirment la nécessité d'adapter le marché du travail néerlandais aux évolutions économiques, technologiques et sociales, en rétablissant l'équilibre entre flexibilité et sécurité.

Le groupe de travail établit quatre constats principaux :

- la très grande fragmentation du marché du travail entre salariés permanents, temporaires, indépendants et intérimaires ;
- la précarisation croissante d'une partie des travailleurs (CDD, intérim, auto-entrepreneurs) ;
- d'importantes inégalités fiscales et sociales entre statuts ;
- un investissement insuffisant dans la formation continue et la mobilité professionnelle : source d'insécurité pour les travailleurs, les emplois flexibles ne les incitent pas à développer leurs compétences ; et inversement, les employeurs, en proposant trop d'emplois flexibles, n'investissent plus dans le capital humain en raison de leur horizon de court terme.

Pour répondre à ces enjeux, la Commission Borstlap formule des propositions d'ampleur :

- **Réduire la segmentation du marché du travail**
  - en limitant le recours aux contrats temporaires et aux travailleurs indépendants économiquement dépendants
  - en faisant du CDI la véritable norme d'emploi
- **Réformer la protection sociale**
  - en supprimant les différences d'accès à la protection sociale : la couverture sociale (assurance chômage, retraite, incapacité) doit bénéficier à tous les travailleurs, quel que soit leur statut
- **Encourager la formation et la mobilité**
  - en créant un droit individuel à la formation tout au long de la vie
  - en facilitant les transitions professionnelles entre secteurs

### → Limiter les écarts de coûts du travail entre statuts

- en réduisant les différences d'ordre fiscal et de cotisations entre salariés et indépendants pour éviter la concurrence déloyale

### → Renforcer la régulation du travail flexible

- en encadrant plus strictement les contrats temporaires et l'intérim
- en luttant contre les abus et les dispositifs de contournement (détachement, fausse indépendance, etc.)

Le **Conseil économique et social** (Sociaal-Economische Raad, SER) est une institution tripartite composée des partenaires sociaux et d'experts indépendants. Dans son rôle de conseil du Gouvernement, il devait élaborer en 2021 un compromis national sur les réformes du marché du travail, en se fondant sur les travaux de la commission Borstlap. La crise sanitaire avait produit ses premiers effets sur le marché du travail, mettant en lumière la vulnérabilité des travailleurs flexibles – souvent les premiers à perdre leur emploi – mais aussi le besoin de souplesse dans certains secteurs pour absorber d'importantes variations d'activité. Dans un contexte de montée des critiques contre un modèle de « travail flexible » devenu « modèle de précarité » et la demande de réformes permettant d'atteindre un équilibre entre protection et flexibilité, les réformes à venir devaient permettre de garantir un revenu stable et des droits sociaux équitables, sans nuire à la compétitivité des entreprises.

L'**avis du SER**, intitulé « Sécurité pour les personnes, flexibilité pour les entreprises » (*“Zekerheid voor mensen, wendbaarheid voor bedrijven”*), **traduit de manière concrète les recommandations du rapport Borstlap**, avec l'objectif de trouver un compromis social durable. Il préconise entre autres de **limiter l'usage des contrats temporaires** (3 en 3 ans maximum), de **restreindre les contrats sur appel** et d'**introduire un minimum d'heures garanties**, d'assurer une protection sociale minimale à tous les travailleurs, y compris indépendants, de renforcer la formation continue et la mobilité professionnelle et de rendre le CDI plus attractif et moins risqué pour les employeurs. Cet avis a servi de base de négociation pour les évolutions de la loi sur le marché du travail équilibré (WAB) ainsi que pour la loi de 2025, qui reprend plusieurs de ses recommandations.

→ **janvier 2020** : loi sur le marché du travail équilibré (Wet Arbeidsmarkt in Balans, WAB), pour répondre à la nécessité de réduire la segmentation du marché du travail néerlandais, source de difficultés persistantes, en encourageant les employeurs à favoriser des relations d'emploi permanentes avec leurs salariés. Parmi ses mesures essentielles, **en vigueur à la date de publication de la présente note**, figurent :

- la mise en place d'une **différenciation des cotisations d'assurance chômage selon le type de contrat** (hors indépendants) : depuis janvier 2020, un taux de cotisation plus faible s'applique aux contrats à durée indéterminée, tandis qu'un taux plus élevé est appliqué aux contrats temporaires, la différence entre les deux taux étant de 5 points de pourcentage ;
- **l'allongement de la durée totale d'emploi à durée déterminée** : les employeurs peuvent proposer jusqu'à trois contrats temporaires sur une période totale de trois années consécutives (au lieu de deux ans au maximum depuis la loi WWZ), sans être obligés d'offrir un contrat permanent. Cette mesure vise à maintenir un certain degré de flexibilité pour les professions dont la nature l'exige (par exemple dans le secteur de la restauration) ;
- **l'obtention automatique d'un CDI** au-delà de trois contrats temporaires auprès du même employeur pendant plus de 3 ans, sauf si la convention collective prévoit des règles dérogatoires ;
- la **réglementation renforcée du travail sur appel** (à la demande), en instaurant un délai d'appel minimal (4 jours) et le droit au paiement du salaire prévu en cas d'annulation d'un appel dans ce délai (une convention collective peut toutefois réduire ce délai à un jour). De plus, les employeurs doivent désormais proposer un contrat de travail aux salariés sur appel après chaque période de 12 mois, correspondant au nombre moyen d'heures travaillées au cours des douze mois précédents ;
- de nouvelles règles concernant les démissions, en particulier celles qui sont fondées sur plusieurs motifs : le juge du travail peut demander une augmentation de 50% de l'indemnité de départ.

Une étude récente exploitant des données jusqu'en décembre 2020 a montré que l'incitation financière ciblée sur les employeurs avait produit l'effet attendu, dans un pays où la protection de l'emploi stable est par ailleurs élevée : les auteurs observent une baisse de l'emploi temporaire (-7,5%) et une augmentation du volume d'emploi permanent (+5,1%)<sup>3</sup>.

→ **mai 2025** : présentation du projet de loi « améliorant la sécurité des travailleurs flexibles » (*Wet meer zekerheid flexwerkers*), qui vise à renforcer les droits des personnes employées sous contrats flexibles et temporaires et leur donner plus de prévisibilité dans leur activité. En annonçant cette réforme, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, Eddy van Hijum a indiqué : « *Le travail précaire est devenu un modèle économique pour certaines entreprises et certains secteurs d'activité. Cette loi accroît directement la sécurité de revenu des individus.* »

*Et nous rendons aussi plus difficile l'exploitation des travailleurs à travers des contrats temporaires ou des renouvellements successifs. »*

Cette loi, qui doit en principe entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2027, sous réserve de son adoption par le Parlement, comporte notamment les dispositions suivantes<sup>5</sup> :

- la **substitution des contrats à zéro heure** (*nulurencontracten*) **par des contrats à amplitude horaire** (*bandbreedtecontracten*), qui fixeront un minimum et un maximum d'heures de travail, la différence entre les deux ne pouvant excéder 130% (par exemple, pour un minimum de 10 heures, le maximum sera de 13 heures). La rémunération des travailleurs correspondra au moins au volume horaire minimum et ils pourront refuser de travailler au-delà du volume horaire maximal fixé. Si, de manière répétée, plus d'heures sont travaillées que prévu, l'employeur devra proposer un contrat avec un nombre d'heures plus élevé. Cette mesure vise à offrir plus de prévisibilité et de sécurité de revenu aux salariés. Une exception est prévue pour les emplois étudiants, scolaires et de jeunes travailleurs, qui pourront continuer à travailler avec un contrat sur appel (zéro-heures) à condition de ne pas dépasser 16 heures d'activité par semaine.

<sup>5</sup> K. Patra et al., 2025, op. cit.

<sup>6</sup> Source : ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (19 mai 2025)

- **l'allongement du délai d'attente requis entre 3 contrats temporaires successifs et un quatrième :** aujourd'hui, un employeur peut proposer à un salarié jusqu'à 3 contrats à durée déterminée sur une période de 3 ans. Au-delà, le contrat est réputé permanent. Un intervalle d'au moins 6 mois remet les compteurs à zéro. La loi propose d'étendre ce délai à 5 ans, pour inciter les employeurs à proposer plutôt un contrat permanent. Les conventions collectives (CAO) ne pourront prévoir que des exceptions limitées à cette règle.
- des conditions de travail équivalentes entre les travailleurs intérimaires et les salariés réguliers : les périodes pendant lesquelles un intérimaire peut être licencié du jour au lendemain ou ne pas savoir combien d'heures il travaillera seront réduites de 18 mois à 12 mois. Cette mesure vise à offrir plus de stabilité aux intérimaires et à limiter les abus, notamment à l'encontre des travailleurs migrants employés par des agences d'intérim.

## PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- Statistics Netherlands (CBS) : [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)
- Flexbarometer.nl : [flexbarometer.nl/verhouding-vast-flex-zelfstandig](http://flexbarometer.nl/verhouding-vast-flex-zelfstandig)
- Commission Borstlap (2020), Rapport « In wat voor land willen wij werken ? » : [www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken)
- Sociaal-Economische Raad (SER) : Avis (2021) [www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/sociaal-economisch-beleid-2021-2025.pdf](http://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/sociaal-economisch-beleid-2021-2025.pdf)
- Projet de loi améliorant la sécurité des travailleurs flexibles (mai 2025) [www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2025/05/19/wetsvoorstel-meer-zekerheid-flexwerkers](http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2025/05/19/wetsvoorstel-meer-zekerheid-flexwerkers)
- Sénat :
  - Loi WWZ (2015) [www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818\\_wet\\_werk\\_en\\_zekerheid](http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818_wet_werk_en_zekerheid),
  - LoiWAB (2020 ) [www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35074\\_wet\\_arbeidsmarkt\\_in\\_balans](http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35074_wet_arbeidsmarkt_in_balans)
  - Loi WMZF (2025) [www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36746\\_wet\\_meer\\_zekerheid](http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36746_wet_meer_zekerheid)
- CLEISS : [www.cleiss.fr/docs/cotisations/paysbas.html](http://www.cleiss.fr/docs/cotisations/paysbas.html)
- Commission européenne, rapport Pays-Bas dans le cadre du semestre européen, 2025
- N. Gundt, « Different types of contracts in Dutch employment law », 2015
- OIT, « On-Call Work in the Netherlands : Trends, Impact, and Policy Solutions », avril 2018
- J. van Kesteren, I. Klinker et J. Knol, « Les travailleurs sur appel et leurs préférences en matière de sécurité de l'emploi (Oproepkrachten en hun voorkeuren voor werkzekerheid) », 2024
- K. Patra, N. Neuteboom, G. Kapetanios et A. Ventouri, « Reducing labour market flexibility: A causal inference study on reform in The Netherlands », 2025

## CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES AUX PAYS-BAS

Mars 2026

Jean-Philippe Spector