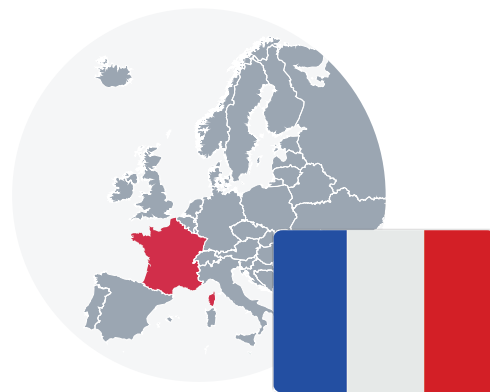


Contrats temporaires ou atypiques en France

Mars 2026



Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat)

	FRANCE	UNION EUROPÉENNE
Population totale (au 1 ^{er} janvier 2025)	68 635 943 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'emploi	69,1%	71,1%
des femmes	66,7%	66,8%
des jeunes (15-24 ans)	33,5%	34,2%
des seniors (55-64 ans)	62,0%	66,8%
Part des salariés en emploi temporaire	14,8%	12,5%
des femmes	14,9%	13,4%
des jeunes (15-24 ans)	55,5%	46,8%
Part d'emploi à temps partiel	17,1%	17,8%
des femmes	26,0%	28,3%
Taux de chômage	7,9%	6,0%
des femmes	7,7%	6,1%
des jeunes (15-24 ans)	21,3%	15,4%
Salaire minimum légal horaire	12,02 €	-

Source : Eurostat (4^e trimestre 2025) ; population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire.
Salaire minimum au 1^{er} janvier 2026.

S'agissant du recours aux contrats temporaires et de leur régulation, **la France se distingue** des pays européens examinés dans le cadre de cette étude :

- **par le rôle primordial des contrats à durée déterminée et d'intérim dans la flexibilité du marché du travail** (à la différence par exemple de l'Allemagne, du Royaume-Uni et des Pays-Bas, où cette flexibilité est surtout assurée par les contrats atypiques, inexistant en France, que sont les minijobs ou les contrats zéro heure) ;
- **par la régulation du recours à ces contrats temporaires, qui repose bien davantage sur des évolutions des règles d'accès à l'assurance chômage et de son financement que par le biais du droit du travail** (à la différence du Royaume-Uni, de l'Espagne, de l'Italie et des Pays-Bas, qui ont plutôt agi sur les règles juridiques encadrant ces contrats, en les combinant parfois avec des ajustements de contributions).

Structure de l'emploi total (2024) - En milliers (Sources nationales)



Source : Insee, enquête emploi. Calculs Unédic.

Note : la catégorie « Alternance/stage » inclut la catégorie « Autres » (sans contrat ou contrat inconnu).

Si les résultats enregistrés par la France en matière d'emploi paraissent plutôt alignés avec la moyenne européenne (hormis un taux d'emploi des seniors plus faible et un taux de chômage des jeunes plus élevé), ils s'en distinguent toutefois sur le taux d'emploi temporaire, supérieur de plus de 2 points à la moyenne européenne, plaçant la France parmi les pays où ce taux est le plus élevé. Cet écart est encore plus manifeste si l'on considère la situation des jeunes sur le marché du travail, qui dépasse 8 points : selon Eurostat, plus de 55% des jeunes salariés occupent un emploi temporaire en France, mais 46,8% en moyenne dans l'Union européenne.

Une structure de l'emploi total, notamment salarié, relativement stable

La structure de l'emploi issue de l'enquête emploi de l'Insee pour 2024 confirme la sur-représentation des jeunes parmi les personnes en contrat à durée limitée (CDD et intérim) : si 7,6% des personnes en emploi occupent un CDD et 1,9% un emploi intérimaire, ces taux atteignent, pour les 15 à 24 ans, respectivement 18,6% et 5,2%¹.

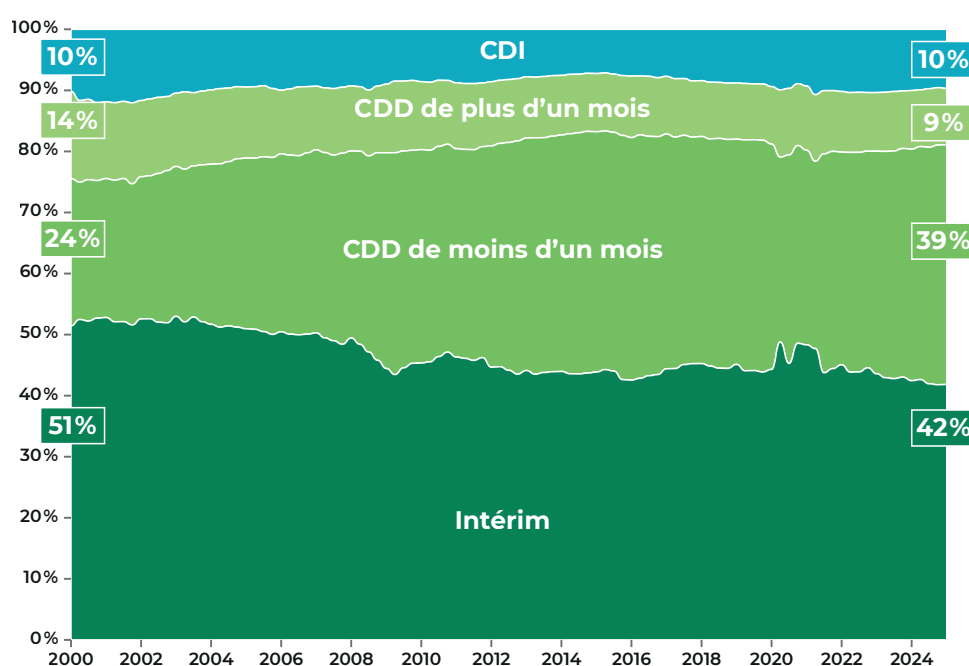
Au total, 41,6% des jeunes occupent un emploi permanent (contre 72,9% pour l'ensemble des personnes en emploi)².

Depuis le début du siècle, la répartition des statuts d'emploi dans l'emploi total a peu varié : la part des CDD est demeurée entre 7,0% (en 2004) et 8,8% (2018) et celle de l'intérim entre 1,4% (2009) et 2,3% (2017). La part des travailleurs indépendants connaît cependant une croissance significative et quasiment continue depuis 2008, passant de 10,7% de l'emploi total à 13,3% en 2024, soit une tendance haussière singulière parmi les pays européens.

En 2024, plus de 80% des embauches se font en contrat court, voire très court

L'évolution est en revanche très marquée lorsque l'on examine la dynamique d'évolution des contrats temporaires sous l'angle de leur durée.

Répartition des embauches selon le type de contrat, par trimestre (2000-2025)
(en %)



Source : URSSAF Caisse nationale, DPAE (dernier point = T1 2025) ; DARES, données sur les missions d'intérim.
Champ : France entière, hors Mayotte, hors agriculture.

Bien que la part de l'emploi temporaire (CDD et intérim) dans l'emploi total soit demeurée relativement stable, celle de l'emploi temporaire dans les flux d'embauches ont augmenté de manière significative entre 2000 et 2015. Cette hausse concerne en particulier les contrats courts (CDD de moins d'un mois et intérim), dont la part dans les embauches est passée de 76% à 83% au cours de cette

période, sous les effets cumulés du raccourcissement de la durée des contrats (voir ci-dessous), de la tertiarisation de l'économie, de l'essor des CDD d'usage et des baisses de charges sur les bas salaires³. Globalement stabilisée depuis, elle se situe au 1^{er} trimestre 2025 à 81% des embauches.

¹ L'écart est encore plus prononcé pour les CDD de moins de 3 mois : ils concernent 2,0% des personnes en emploi mais 7,1% des jeunes (15-24 ans).

² Cette note s'appuie largement sur Unédic (2026) « Contrats courts et assurance chômage - premiers éléments réglementaires et statistiques ».

³ Voir la section « [contrats courts](#) » dans le Dossier de référence de la négociation ouverte en novembre 2018.

La durée des CDD et des missions d'intérim se stabilise après une baisse significative jusqu'en 2015

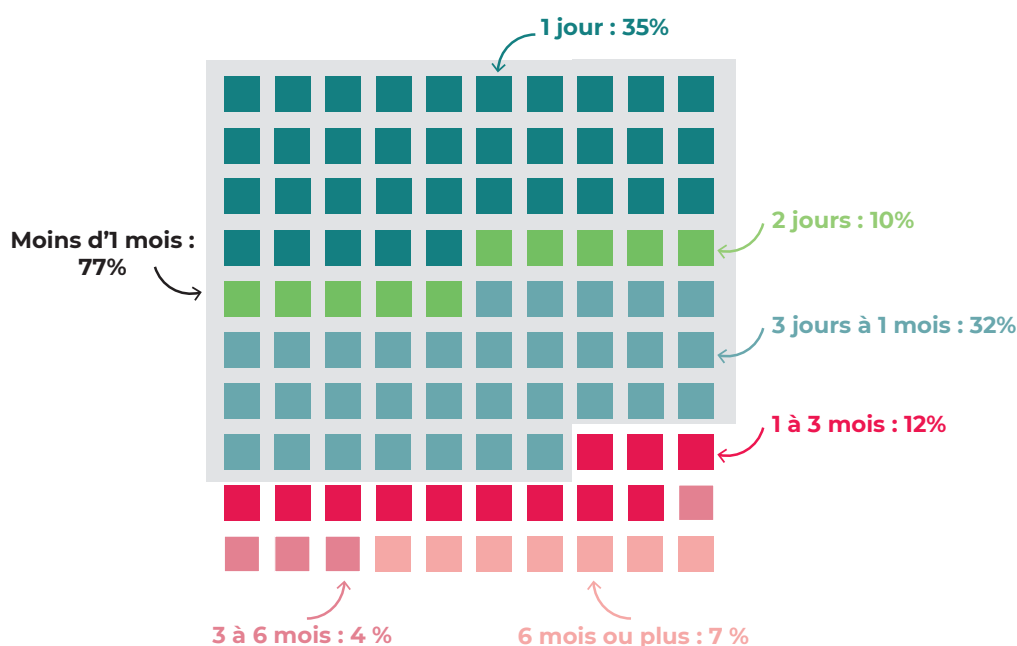
L'analyse des fins de contrat permet d'identifier l'évolution de la durée effective des contrats.

Selon une étude de la Dares⁴ parue en 2018, les CDD arrivés à terme dans le secteur privé était de 46 jours en 2017 (soit une baisse de 60% depuis 2001), la moitié d'entre eux durant au plus 5 jours (contre 22 jours en 2001). Les statistiques produites par l'Unédic concernant les 5 dernières années montrent une stabilisation des durées moyenne et médiane des CDD, exception faite de la période de crise sanitaire, atteignant en 2024 respectivement 43 jours et 4 jours⁵.

L'analyse des fins de CDD de droit privé intervenues en 2024 montre qu'une très grande majorité d'entre eux ont une durée courte voire très courte : parmi les 77% de CDD échus dont la durée est inférieure à 30 jours, plus de la moitié ne dure qu'un ou deux jours. Au total, 89% des CDD finis en 2024 auront duré moins de 3 mois.

De la même manière que pour les CDD, la durée des missions d'intérim est globalement stable depuis 2019, avec, en 2024, une durée moyenne de 12 jours et une durée médiane de 4 jours. 92% des missions d'intérim sont d'une durée inférieure à 31 jours. 33% des missions d'intérim sont d'une durée égale à un jour, un taux qui grimpe à 73% pour les contrats d'usage, qui ne représentent que 1% de l'ensemble des motifs de recours.

Répartition des durées des CDD de droit privé finis en 2024 (en %)



Source : MMO Dares ; calculs Unédic.
Champ : fins de CDD de droit privé en 2024.

Des logiques sectorielles variées expliquent les différences de recours aux contrats courts

Même si certains secteurs représentent une fraction significative à la fois des embauches en CDD et en mission d'intérim, les quatre premiers secteurs représentatifs pour chacune de ces formes d'emploi sont tous distincts, ce qui manifeste des pratiques sectorielles différentes relativement à l'emploi en CDD ou en contrat intérimaire.

Les **embauches en CDD** sont concentrées majoritairement dans le secteur tertiaire avec en tête l'hébergement médico-social, les arts, spectacles et activités récréatives, l'activité de services administratifs et de soutien et l'hébergement restauration.

Ces quatre secteurs représentent à eux seuls 12,5 millions d'embauches, soit 60% des embauches en CDD en 2023.

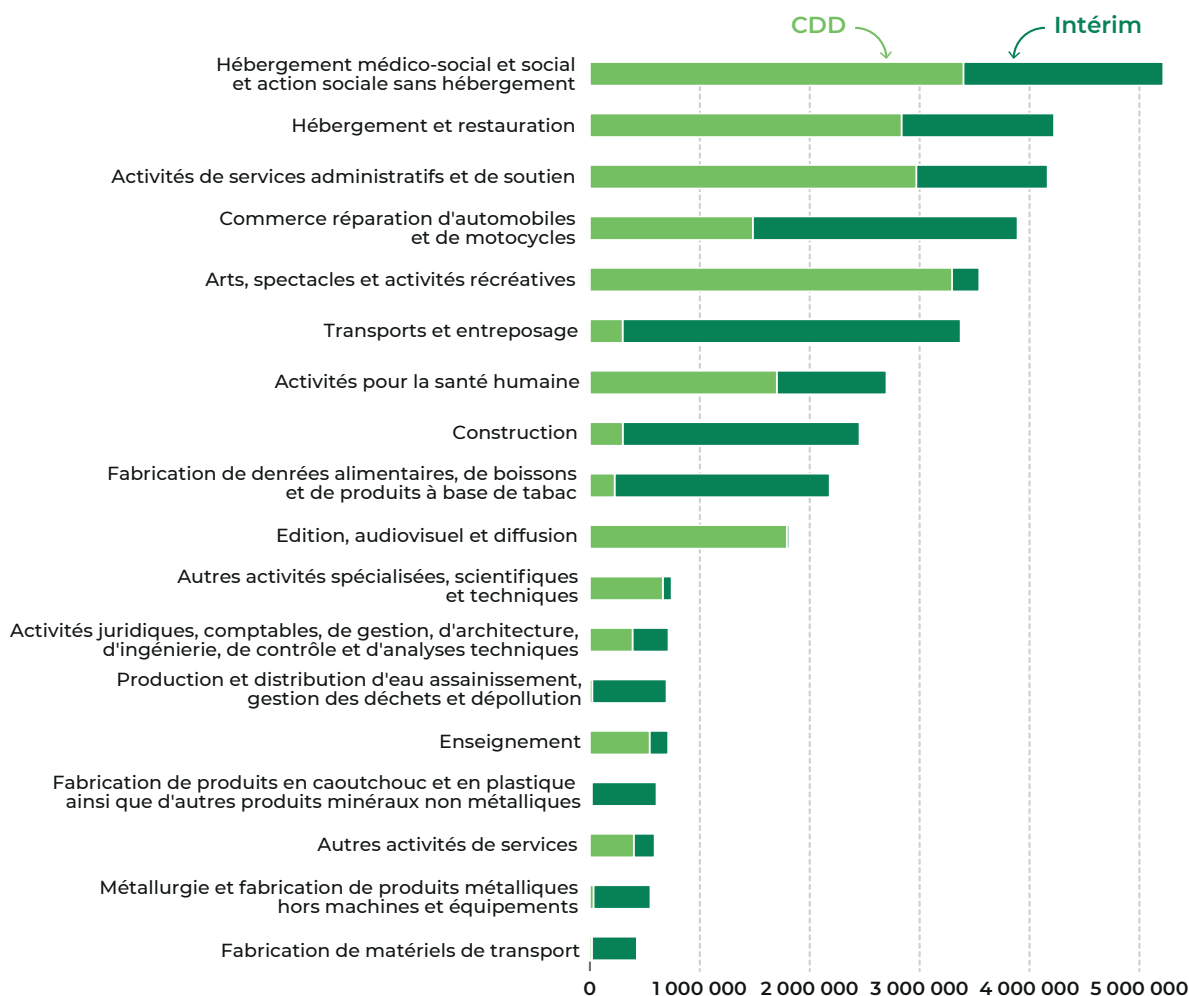
Les **embauches en mission d'intérim** se concentrent surtout dans le transport et l'entreposage, le commerce, la construction et la fabrication de denrées alimentaires.

Ces quatre secteurs représentent à eux seuls 9,6 millions d'embauches en intérim en 2023, soit 47,6% du total intérim.

⁴ Dares, « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », juin 2018

⁵ Utilisant toutes deux les données sur les mouvements de main d'œuvre (MMO), l'étude de la Dares ne prend pas en compte les ruptures anticipées de CDD quand celle de l'Unédic concerne toutes les fins de CDD dans le secteur privé.

Volume d'embauches en CDD et intérim en 2023, par secteur (NAF38)



Source : MMO pour les CDD, DNS-FT pour l'intérim, 2023, calculs Unédic.

Champ : France métropolitaine sur le champ privé (hors agriculture et particuliers employeurs).

Note : pour faciliter la lecture, seuls les secteurs représentant au moins 1% des embauches en CDD + Intérim figurent sur le graphique.

Les secteurs écartés représentent 5,8% des embauches en CDD + Intérim.

Plusieurs études⁶ ont analysé les facteurs sectoriels du recours aux CDD ou aux missions d'intérim. Il en ressort que l'intensité de l'usage de contrats courts est notamment le reflet des différences technologiques, de la volatilité de la demande et des contraintes réglementaires :

- dans le commerce ou l'hébergement-restauration, les emplois en CDD répondent en grande partie aux besoins saisonniers ou ponctuels, notamment pour le recours aux « extras » chez les traiteurs ;
- les établissements médico-sociaux, notamment les Ehpad, se distinguent par le recours à des CDD de remplacement pour pallier les absences pour maladie et assurer la continuité du service, conformément aux exigences réglementaires, d'où le recours à un vivier de remplaçants (parfois des retraités de l'établissement) ;

→ dans le secteur de l'industrie, et dans le transport-entrepôt, le recours aux contrats courts permet principalement des ajustements à la variabilité de l'activité économique, et revêt la forme de missions d'intérim dans l'industrie.

Parmi les personnes embauchées en contrat court (CDD ou intérim), une partie importante fera l'objet d'au moins une réembauche avec un employeur précédent, créant de fait au fil du temps une relation de travail suivie.

⁶ Unédic/Crédoc, « [Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs](#) », octobre 2018 ;

Dares, « [Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés](#) », mai 2021, synthèse des travaux de l'appel à projet de recherche Dares « Quels usages des contrats courts ? » ;

Dares, « [Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ?](#) », avril 2023

Des réembauches fréquentes, surtout pour les contrats les plus courts

Le phénomène des réembauches a été étudié, sur le seul champ des CDD toutefois, par l'Unédic en 2016⁷ (pour les allocataires de l'assurance chômage) puis en 2025⁸ par l'Institut des politiques publiques.

- L'étude publiée en 2016 mettait en évidence qu'en 2012, parmi les allocataires de l'assurance chômage, plus de 80% des embauches en CDD d'un mois ou moins se font chez un ancien employeur. La part de ces réembauches a connu une nette augmentation au cours des années 2000.
- Dans des travaux complémentaires⁹, les deux tiers des contrats de travail de moins d'un mois s'inscrivent dans une relation de travail « durable » ou « suivie » entre un salarié et un employeur. L'analyse permettait en outre d'observer que la réembauche est plus fréquente sur les contrats d'une durée de quelques jours.

- Portant sur la période suivante (2012-2019), l'étude publiée en 2025 montre que 44% des embauches (secteur privé hors agriculture et intérim) au cours de cette période sont des réembauches auprès du dernier employeur, soit 23% des salariés embauchés. La plupart d'entre elles concernent des CDD de courte durée, souvent inférieure à un mois, sont liées à des besoins ponctuels mais récurrents et concernent plus fréquemment les femmes et les travailleurs âgés.

Des travaux en cours de l'Unédic (à paraître) analysent l'ensemble des contrats de droit privé (y compris d'intérim) conclus par les personnes ayant ouvert au moins un droit à l'Assurance chômage entre 2017 et 2024, qui représentent près de 75% des contrats de droit privés conclus au cours de cette période. Ils montrent que la part des réembauches atteint 76% en 2024 (59% chez le dernier employeur et 17% chez un employeur plus ancien), dont 81% pour les CDD.

Plusieurs évolutions réglementaires des contrats temporaires depuis une dizaine d'années

Le Code du travail prescrit que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail, si bien que le CDD est une forme dérogatoire dont le recours doit, en principe, demeurer exceptionnel et être dûment encadré. Depuis 2015, plusieurs évolutions législatives et réglementaires, à l'orientation parfois différente des changements relatifs à l'Assurance chômage (voir partie suivante) ont transformé le régime des CDD, qui visent, même si l'équilibre reste débattu, à concilier flexibilité pour les entreprises et sécurisation des trajectoires professionnelles.

Trois orientations dominent : souplesse accrue pour les employeurs combinée avec davantage de marge de manœuvre pour les branches, élargissement des possibilités d'emploi en CDD et développement de nouveaux types de contrats destinés à favoriser l'emploi durable.

Le recours au CDD classique a été d'abord assoupli avec **l'augmentation du nombre de renouvellements possibles** (passé de 1 à 2, loi Rebsamen en 2015) puis par le **renforcement du rôle de la négociation collective**, les accords de branche primant sur les dispositions légales en matière de durée de CDD, son nombre de renouvellements et le délai de carence entre deux CDD (ordonnances Macron de 2017).

En dehors de la typologie traditionnelle des CDD ou de l'intérim et de leurs règles de recours¹⁰, plusieurs types de CDD ont été créés pour répondre à des besoins spécifiques, qui peuvent déroger à certaines règles applicables : CDD senior (maintenu après 2025 dans le secteur agricole), CDD de reconversion, CDD tremplin, expérimentation jusqu'en 2025 du CDD multi-remplacement permettant de remplacer, dans 68 branches, plusieurs salariés par un seul CDD. En ce qui concerne l'expérimentation, son bilan étant plutôt positif, les organisations professionnelles ont exprimé le souhait d'une pérennisation du dispositif.

Sont enfin apparus des contrats à durée indéterminée dont l'objectif est de sécuriser le parcours professionnel des salariés : outre le CDI employabilité (en cours d'expérimentation), le CDI intérimaire, déployé progressivement entre 2014 et 2020, permet à une entreprise de travail temporaire de conclure avec un salarié un CDI pour l'exécution de missions successives. Le contrat de travail peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites périodes d'intermission. Ainsi, le salarié en CDI intérimaire peut réaliser des missions dans différentes entreprises tout en ayant un emploi permanent. A fin 2023, ce contrat représente 7% de l'emploi intérimaire. Dans 4 cas sur 10, le passage par un CDI intérimaire aboutit à un CDI classique dans les 6 mois qui suivent.

Ces contrats comportent, en principe, un terme précis. Toutefois, dans certaines situations, un contrat sans terme précis peut être conclu (CDD d'usage - CDDU, remplacement de salarié absent, saisonnier...), auquel cas il doit mentionner une durée minimale.

⁷ Unédic, « [La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur](#) », janvier 2016

⁸ O. Charlot, F. Malherbet et E. Ménestrier, « [Stabilité fragmentée : la récurrence de la réembauche et des contrats à durée déterminée en France](#) », mars 2025

⁹ Unédic, « Les relations de travail suivies entre salarié et employeur », janvier 2019. La relation de travail « suivie » y est définie par la répétition d'au moins 4 périodes de travail dont les contrats sont majoritairement des contrats courts (31 jours ou moins) au cours d'une période d'au moins 6 mois.

¹⁰ Pour en savoir plus, se référer à Unédic, « Contrats courts et Assurance chômage - premiers éléments réglementaires et statistiques », février 2026

Le CDDU, un contrat temporaire peu régulé

Parmi les contrats temporaires que peuvent mobiliser les employeurs, le CDDU apparaît, y compris au regard d'autres types de contrats atypiques existant dans d'autres pays, particulièrement peu encadré, tant à travers ses modalités de recours qu'en terme de surcoût pour l'employeur, puisqu'il ne donne pas systématiquement lieu à une indemnité de précarité ou de fin de contrat. De plus, lorsque des mesures de limitation du recours aux contrats courts ont été mises en œuvre (voir ci-dessous), les CDDU ont été relativement moins touchés, ou moins longtemps.

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des CDDU peuvent être conclus est fixée dans le code du travail. Elle peut toutefois être complétée par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Parmi les secteurs et activités concernés figurent :

- l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- le sport professionnel ;
- les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- l'enseignement ;

- l'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- les activités d'IAE exercées par les associations intermédiaires ;
- le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques (associations ou entreprises de services à la personne) ;
- les médecins travaillant dans des centres de santé implantés dans des « déserts médicaux ».

Toutefois, peu de travaux s'intéressent au volume de CDDU par secteur¹¹.

Les personnes qui accèdent à l'assurance chômage après un CDD d'usage représentent environ 5% des allocataires ; parmi celles-ci, près de 60% le sont au titre d'un contrat d'intermittent du spectacle.

Pour mémoire, un rapport de l'IGAS¹² publié en 2016 soulignait la dérive non maîtrisée du recours aux CDDU et préconisait une réforme majeure du dispositif. En 2021, cette évaluation a été mise à jour et complétée dans le rapport parlementaire « La régulation des contrats à durée déterminée d'usage, enjeu de lutte contre la précarité »¹³ qui évoquait « le développement d'un recours abusif aux CDDU » et appelait notamment à mieux encadrer le recours aux CDDU et à les assortir d'une prime de précarité.

A l'instar de certains pays européens (tels que l'Espagne ou le Portugal), la fin d'un contrat temporaire donne lieu au versement par l'employeur d'une indemnité spécifique, la « prime de précarité », censée compenser l'instabilité liée au fait d'exercer un emploi temporaire¹⁴. D'un montant égal à 10% de l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours du contrat, cette prime de fin de contrat n'est toutefois pas due dans le cas d'un CDD saisonnier, d'un contrat étudiant ou d'un CDDU.

¹¹ Dares, 2023, op. cit.

¹² Igas, « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », décembre 2015

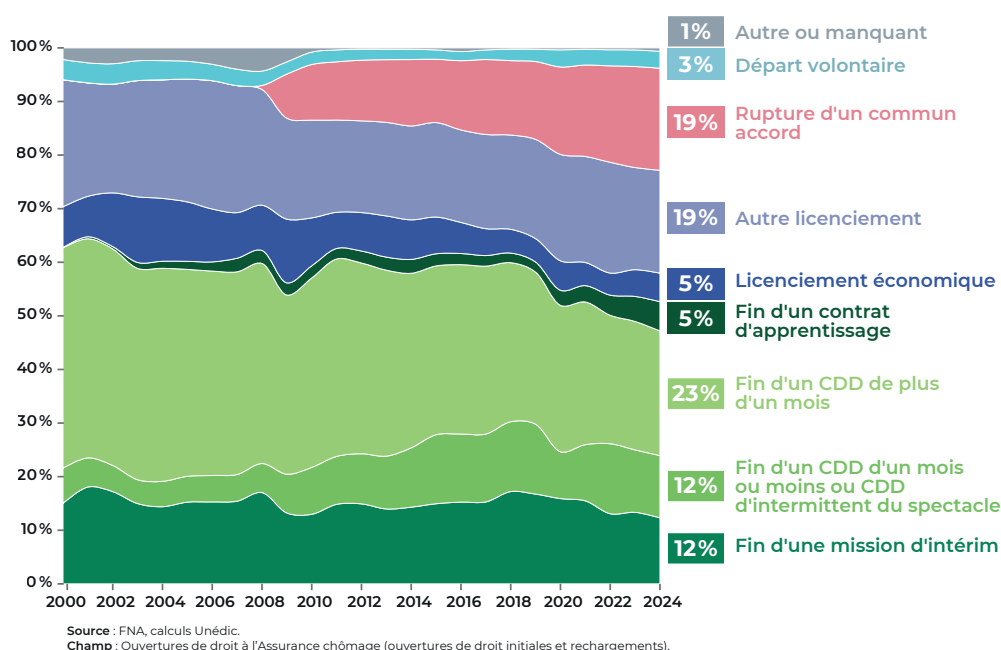
¹³ Voir travail-emploi.gouv.fr/rapport-regulation-des-contrats-duree-determinee-dusage-enjeu-de-lutte-contre-la-precarite.

¹⁴ Des indemnités spécifiques existent aussi en Espagne et au Portugal. Dans plusieurs autres pays (Autriche, Italie, Pays-Bas), une indemnité est versée à la fin de tout contrat de travail. Pour en savoir plus, se reporter au premier volet de cette étude : Unédic, « Contrats courts, contrats atypiques – pratiques et régulation en Europe », février 2026.

L'usage des contrats courts au prisme de l'Assurance chômage

Une des questions posées par le recours important aux contrats courts est celle de son impact financier sur l'Assurance chômage. Cette problématique inclut en particulier celle des intermittents du spectacle, dont une grande majorité est employée en CDD d'usage. Les études réalisées par l'Unédic permettent de quantifier le nombre d'ouvertures de droits par motif – en particulier fin de mission d'intérim ou fin de CDD court –, ainsi que le niveau et la part correspondants des dépenses d'assurance chômage.

Répartition des ouvertures de droit à l'Assurance chômage par motif de fin de contrat



En 2024, les contrats courts représentent 24% des ouvertures de droit à l'Assurance chômage; cela correspond à 16% des dépenses d'allocations (contre 22% en 2000). Si l'on inclut les CDD de plus d'un mois et les contrats d'apprentissage, les fins de contrats temporaires représentent 52% des ouvertures de droit mais 34% des dépenses d'allocations chômage, ce qui s'explique largement par les niveaux de salaire associés aux contrats à durée limitée.

En France, la régulation des contrats courts s'appuie sur la réglementation et le financement de l'Assurance chômage

En France, les mesures mises en place avec l'objectif de limiter le recours aux contrats courts et pour réduire leur impact sur les dépenses d'indemnisation du chômage empruntent deux voies différentes :

- l'intervention sur la réglementation de l'Assurance chômage et le calcul des droits des bénéficiaires ;
- l'accroissement du coût des contrats courts pour les employeurs.

Deux réformes, en 2017 puis en 2019-2021, ont fait évoluer la **réglementation de l'Assurance chômage** concernant la prise en compte des contrats courts :

- **introduction de la notion de « jours travaillés »** (2017) pour atténuer la possibilité qu'un même volume d'activité horaire donne lieu à une indemnisation plus favorable dans le cadre d'une succession de contrats courts rapprochés plutôt qu'en emploi de plus longue durée ; cela a entraîné une diminution de l'allocation journalière, plus significative pour les travailleurs intérimaires ;
- **changement du mode de calcul de l'allocation** afin de favoriser l'indemnisation des trajectoires d'emploi continues ; cela a eu pour effet de réduire le montant de l'allocation des personnes ayant des parcours d'emploi discontinus (notamment enchaînement de CDD ou d'intérim avec des interruptions de travail).

Davantage de tentatives de régulation (2013, 2020, 2022) ont cherché à favoriser l'emploi durable en pénalisant financièrement le recours aux contrats courts :

Surcotation employeurs (2013-2017)

Une modulation des contributions patronales à l'assurance chômage sur les CDD et CDDU d'une durée de 3 mois et moins (hors intérim, CDD de remplacement et contrats saisonniers) a été mise en place en 2013, prenant la forme d'un accroissement du taux de contribution de +3 points de pourcentage (pp) pour les CDD d'une durée d'un mois au plus, de +1,5 pp pour les CDD dont la durée était supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois, ainsi que de +0,5 pp pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Cette dernière mesure a perduré jusqu'en mars 2019.

Surcotation employeurs pour les dockers et les intermittents du spectacle (depuis 2019)

Cette majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les CDDU a été reprise de façon similaire mais limitée à certains secteurs d'activité avec le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019. Fixée à 4,05% dans le cas général, la cotisation employeur est assortie, de manière dérogatoire, d'une surcotation de 0,5 pp pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels ainsi qu'avec les salariés intermittents du spectacle.

Bonus-malus sectoriel (depuis 2019)

Ce même décret introduisait le bonus-malus sectoriel, sans fixer de seuils de durée de contrat et prenait en compte l'ensemble des fins de contrat de travail dans le calcul du taux de séparation. L'avenant n°2 du 27 mai 2025 agréé le 18 février 2026 est, dans ce sens, plus ciblé puisqu'il fait évoluer le dispositif pour ne considérer que les fins de contrat de travail d'une durée inférieure à 3 mois, en excluant les contrats saisonniers, les licenciements pour inaptitude d'origine non professionnelle et les licenciements pour faute grave ou lourde, et en modifiant la liste des secteurs concernés.

Taxe forfaitaire de 10€ sur les CDD d'usage (janvier à juin 2020)

Dans une logique différente, une taxe forfaitaire de 10€ à la signature d'un contrat à durée déterminée d'usage a été mise en place début 2020, puis abrogée par l'État à compter du 1^{er} juillet 2020 sans avoir été évaluée.

PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- Igas, « *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage* », décembre 2015
- Unédic, « [La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur](#) », janvier 2016.
- Unédic, « *CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?* », juin 2018
- Unédic/Crédoc, « [Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs](#) », octobre 2018
- Unédic, « Dossier de référence de la négociation d'assurance chômage », Novembre 2018
- Unédic, « *Les relations de travail suivies entre salarié et employeur* », janvier 2019.
- Dares, « [Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés](#) », mai 2021, synthèse des travaux de l'appel à projet de recherche Dares « *Quels usages des contrats courts ?* »
- X. Iacovelli et J.-F. Mbaye, « La régulation des contrats à durée déterminée d'usage, enjeu de lutte contre la précarité », juin 2021
- Dares, « [Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ?](#) », Dares analyses, avril 2023
- O. Charlot, F. Malherbet et E. Ménéstrier, « [Stabilité fragmentée : la récurrence de la réembauche et des contrats à durée déterminée en France](#) », mars 2025
- Unédic, « *Contrats courts et Assurance chômage - premiers éléments réglementaires et statistiques* », février 2026
- Unédic, « *Contrats courts, contrats atypiques - pratiques et régulation en Europe* », février 2026

CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES EN FRANCE

Mars 2026

Jean-Philippe Spector