

Contrats temporaires ou atypiques en Allemagne

Mars 2026



Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat)

	 ALLEMAGNE	 UNION EUROPÉENNE
Population totale (au 1 ^{er} janvier 2025)	83 577 140 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'emploi	77,7%	71,1%
des femmes	74,4%	66,8%
des jeunes (15-24 ans)	51,5%	34,2%
des seniors (55-64 ans)	75,5%	66,8%
Part des salariés en emploi temporaire	12,0%	12,5%
des femmes	11,9%	13,4%
des jeunes (15-24 ans)	49,3%	46,8%
Part d'emploi à temps partiel	29,7%	17,8%
des femmes	49,2%	28,3%
Taux de chômage	3,9%	6,0%
des femmes	3,5%	6,1%
des jeunes (15-24 ans)	7,2%	15,4%
Salaire minimum légal horaire	13,90 €	–

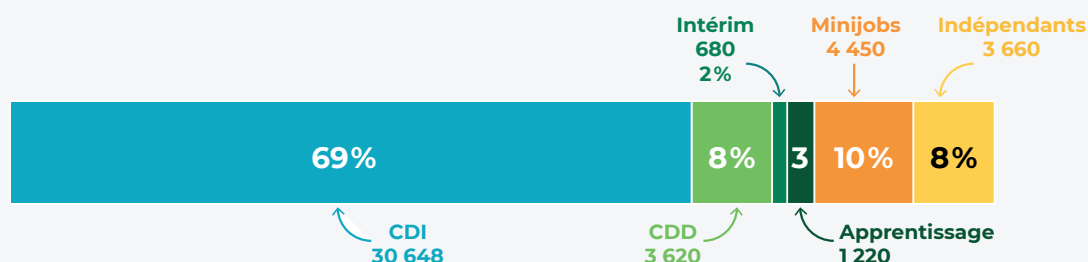
Si l'Allemagne présente un taux d'emploi temporaire légèrement inférieur à la moyenne européenne, le taux d'emploi à temps partiel est très nettement supérieur à la moyenne européenne, en particulier pour les femmes. Cela s'explique en partie par **la présence significative d'autres formes d'emploi à temps très partiel concernant majoritairement des femmes, qui remplissent un rôle similaire aux emplois temporaires mais sont assortis d'un niveau de protection sociale limité : les minijobs.**

Issu du rapprochement de l'ensemble des données disponibles, le graphique ci-dessous présente la structure de l'emploi en Allemagne, exercé à titre principal, en isolant les trois composantes de l'emploi salarié (permanent, temporaire, intérimaire) soumis à cotisations sociales, les minijobs et l'emploi indépendant.

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

Structure de l'emploi exercé à titre principal (2024) - En milliers

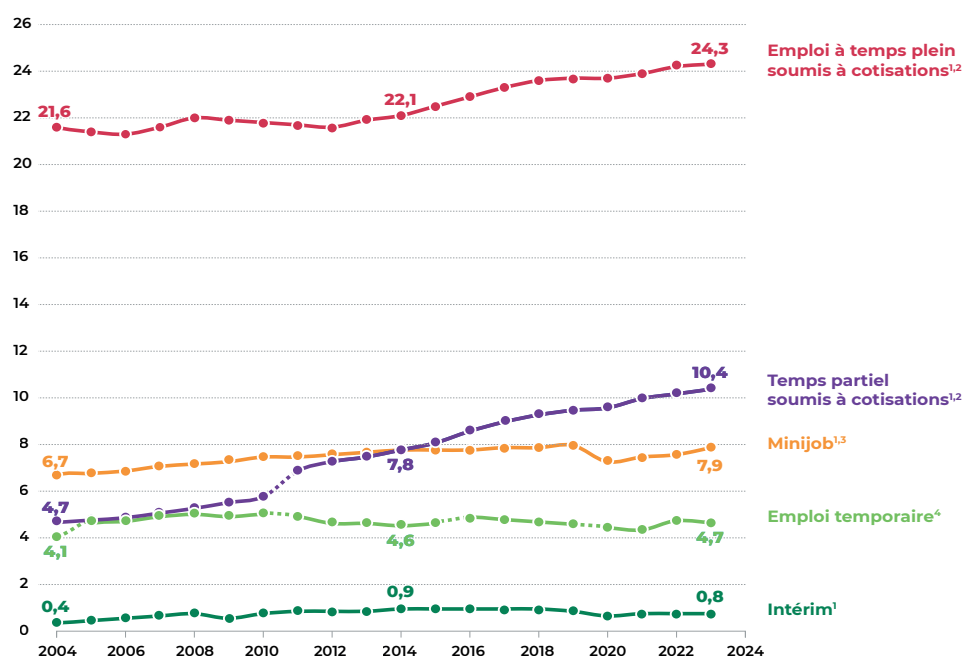
(Sources nationales et OCDE)



Sources : OCDE, Bundesagentur für Arbeit, Destatis ; calculs Unédic

Salariés (en millions) en emploi à temps plein soumis aux cotisations sociales et dans des formes d'emploi atypiques

En 2024, la part dans l'emploi salarié des minijobs exercés à titre principal est supérieure aux parts cumulées des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérim.



Sources : Bundesagentur für Arbeit (2024), Statistiques de l'emploi, Office statistique fédéral (2024), GENESIS-Online Datenbank, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV29.pdf

Or, en Allemagne, les caractéristiques de l'emploi salarié renvoient avant tout à son assujettissement (*sozialversicherungspflichtige Beschäftigung*) ou non aux cotisations sociales, dont dépend le financement collectif de la protection sociale et l'accès aux droits sociaux individuels. Néanmoins, une part significative d'actifs occupés n'est pas soumise à l'obligation d'assurance et n'acquiert donc, le plus souvent, aucun droit futur aux prestations de sécurité sociale. Cela concerne surtout les salariés employés dans un minijob (sauf s'ils sont couverts par ailleurs).

On observe depuis le début du 21^e siècle une progression marquée des emplois atypiques, tandis que la forme traditionnelle de l'emploi à temps complet a diminué jusqu'en 2005 puis sans cesse augmenté depuis (sauf pendant la crise sanitaire) et que le nombre de personnes occupant un emploi temporaire ou intérimaire est demeuré assez stable.

Ainsi, l'une des questions les plus débattues est celle de savoir si l'accroissement des formes d'emploi atypiques se fait au détriment de l'emploi à plein temps soumis à l'assurance sociale et contribue à fragiliser le système de protection sociale dans son ensemble (voir « enjeux » en fin de note).

Si une analyse fondée exclusivement sur ces deux formes traditionnelles d'emploi temporaire ne produirait qu'une vision partielle des dynamiques de flexibilité à l'œuvre dans l'emploi allemand, l'examen de leur place dans le paysage des formes d'emploi comme de leurs modalités de recours est riche d'enseignements.

Les formes traditionnelles de l'emploi temporaire

L'emploi à durée déterminée

En 2024, selon les données de Destatis, l'Office statistique fédéral, **7% des personnes âgées de 25 ans et plus sont en CDD.**

La durée du CDD est inférieure à 12 mois pour 53,5% d'entre eux, comprise entre 1 et moins de 2 ans dans 21,1% des cas, entre 2 et moins de 3 ans dans 14,6% des cas, tandis que 10,7% ont une durée supérieure à 3 ans. Pour mémoire, certains CDD peuvent durer jusqu'à 5 ans sans raison objective, pour les personnes âgées de 52 ans et plus.

Destatis ne produit de mesure du taux d'emploi à durée déterminée que pour les personnes âgées de 25 ans et plus : les jeunes travailleurs, qui se trouvent dans la phase de transition entre le système éducatif et le marché de l'emploi et qui ont souvent des contrats temporaires, ne sont donc pas inclus dans le calcul, de même que la majorité de ceux en apprentissage. Cette méthodologie ne permet donc pas de se représenter avec justesse la part total de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié en Allemagne puisqu'une partie de ces salariés (les jeunes) échappent à cette comptabilisation.

Les données produites par la Bundesagentur für Arbeit (BA, le service public de l'emploi allemand) montrent qu'en 2024, **37% des embauches dans des emplois soumis à cotisations sociales (10 millions au total) l'ont été dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.**

Réglementation concernant les CDD

Il existe **2 sortes de CDD** : le CDD avec raison objective et le CDD sans raison objective.

- Le **CDD avec raison objective** peut être conclu pour l'un des motifs suivants :
- accroissement temporaire d'activité,
 - embauche à la suite d'une fin d'études ou de formation,
 - remplacement d'un salarié temporairement absent pour des raisons de maladie, congé, service militaire, congé maternité ou congé parental d'éducation,
 - emploi saisonnier,
 - essai à l'embauche du salarié,
 - à la demande du salarié lui-même,
 - lorsque la conclusion du CDD est liée à l'octroi d'aides communales ou fédérales à l'emploi.

Il prend fin à la date ou à la fin de l'événement prévu dans le contrat de travail et peut être renouvelé sans limite, à condition toutefois qu'il existe une raison valable.

- Le **CDD sans raison objective** n'est pas lié à la nature du travail ou des circonstances de remplacement. Le recours aux contrats à durée déterminée sans cause objective est **limité à 24 mois, et inclut 2 renouvellements maximum** (soit trois CDD consécutifs) pendant cette période. Si la relation de travail continue au-delà de 3 contrats, le contrat de travail sera requalifié en CDI.

De plus, le CDD ne peut être prolongé que pour une durée inférieure ou égale à la durée du premier contrat. Aucun changement des conditions de travail ne doit être opéré, à défaut le contrat peut être requalifié en CDI. Il ne peut y avoir renouvellement de CDD que si cela a été prévu dans le contrat initial ou dans une clause annexe.

Des exceptions concernant cette durée maximale existent dans certains cas :

- **Création d'entreprise** : pendant les quatre premières années d'une entreprise nouvellement créée, il est possible d'employer une personne en CDD sans cause objective, avec des renouvellements successifs, pour une durée maximale de 4 ans.
- **Emploi d'une personne de plus de 52 ans au chômage** depuis 4 mois au moins avant la conclusion du contrat : celle-ci peut être embauchée pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans.

Succession de CDD

À l'expiration du contrat, l'employeur ne peut pas, pour le même poste, avoir recours à un autre CDD ou à un intérimaire avant que ne soit écoulée un délai égal au tiers de la durée du CDD.

Cette période n'est cependant pas applicable dans les cas suivants :

- pour l'exécution de travaux urgents,
- pour remplacer un salarié encore absent,
- pour les contrats saisonniers,
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- pour les contrats pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à un CDI.

Dans le cas d'un CDD sans raison objective, si le salarié a exercé à un moment quelconque une activité dans une entreprise donnée, il ne pourra plus y être embauché au titre d'un CDD sans raison objective.

Indemnités de fin de contrat

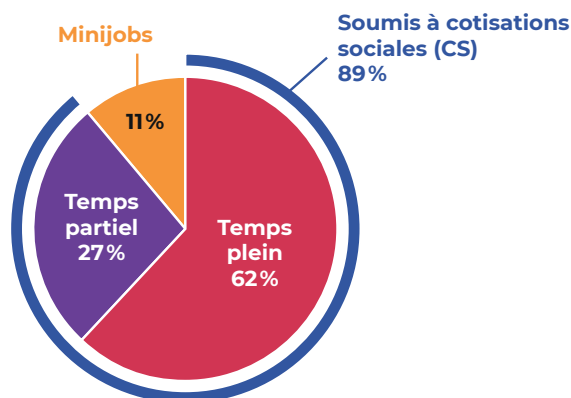
En Allemagne, à la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD), il n'y a pas de droit automatique à une indemnité de fin de contrat, sauf si cela est spécifiquement prévu dans le contrat de travail ou la convention collective applicable.

Contrairement à la France, il n'existe pas en Allemagne de prime de précarité à verser au terme du CDD.

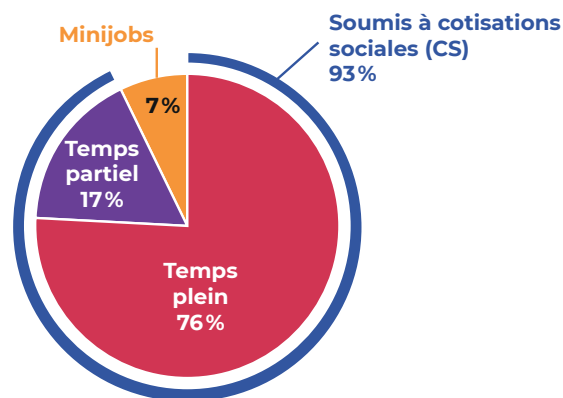
L'emploi intérimaire

À la mi-2024, l'Allemagne comptait au total 39,1 millions de travailleurs salariés, dont 725 000 travailleurs intérimaires. Leur part dans l'emploi salarié est de 1,8%, en diminution constante depuis 2017 (2,8%), à l'exception d'un sursaut à la fin de la crise sanitaire.

Structure de l'emploi salarié, hors intérim (décembre 2024)



Structure de l'emploi intérimaire (décembre 2024)



Hors intérim, 11% des salariés exercent un minijob à titre principal ; et c'est le cas pour 7% des travailleurs intérimaires. En 2024, 1 196 000 relations d'emploi intérimaires ont débuté et 1 287 000 se sont achevées. Parmi celles-ci, 32% ont duré moins d'un mois, 19% entre un et moins de 3 mois, et près de la moitié (49%) un an ou plus.

L'intérim concerne surtout des jeunes hommes, souvent peu qualifiés ou étrangers, et joue un rôle important comme porte d'entrée vers le marché du travail.

Réglementation concernant l'emploi intérimaire

En Allemagne, le travail intérimaire (*Leiharbeit* ou *Zeitarbeit*) est strictement encadré par la loi sur le prêt de main-d'œuvre (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG*). Les principes suivants s'appliquent :

- Relation tripartite :
 - le salarié intérimaire est employé par une agence d'intérim (le « prêteur »);
 - il est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice (le « preneur »);
 - le contrat de travail lie uniquement le salarié et l'agence.
- Durée maximale : un travailleur intérimaire ne peut être affecté à la même entreprise plus de 18 mois consécutifs (sauf si des dérogations sont prévues par la convention collective), faute de quoi son contrat devient permanent.

- Égalité de traitement : les travailleurs intérimaires doivent bénéficier des mêmes conditions essentielles (salaire, temps de travail, congés) que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, sauf si une convention collective spécifique s'applique.
- Responsabilité de l'agence : l'agence reste l'employeur officiel et doit assurer le paiement du salaire, des cotisations sociales et des droits liés au contrat.
- Autorisation obligatoire : les agences d'intérim doivent obtenir une autorisation officielle pour exercer, délivrée par l'Agence fédérale pour l'emploi (BA).

Des restrictions du recours au travail temporaire existent dans le secteur de la construction.

Les minijobs : des emplois mineurs assortis d'une protection sociale très limitée

Conçus à l'origine pour servir d'emplois d'appoint¹ à différentes catégories de la population (notamment les femmes, les étudiants, les chômeurs ou les retraités) et leur procurer ainsi des revenus complémentaires, les **minijobs** (*geringfügige Beschäftigung*, emploi marginal) se caractérisent par une absence de cotisations salariales pour la plupart des risques sociaux et donc d'une protection sociale minimale : aujourd'hui, les minijobbers ne sont soumis, théoriquement, qu'à l'obligation de cotiser à l'assurance retraite de base.

Les salariés de ces emplois ne sont pas couverts, via ce type de contrat, contre les risques de maladie, de chômage ou de dépendance, mais le sont si cet emploi est secondaire à un emploi principal assujéti à l'ensemble des cotisations sociales. **Les salariés occupant un minijob à titre principal ne peuvent satisfaire les conditions d'attribution de l'allocation chômage sur la base de ces périodes d'emploi et ne peuvent donc pas bénéficier de l'assurance chômage à ce titre.**

Dès leur introduction en 1977, ces emplois (également appelés emplois « mineurs ») ont revêtu deux formes, correspondant à deux limites, en dessous desquelles aucune cotisation sociale n'était due jusqu'en 1999 : une limite de revenu (emploi marginal faiblement rémunéré) et une limite de temps (emploi marginal de courte durée). **Aujourd'hui, les minijobs à limite de revenu représentent plus de 95% des minijobs.**

Le minijob à limite de revenu (*Minijob mit Verdienstgrenze*) : un emploi stable faiblement rémunéré

D'abord exprimée en fraction du revenu de référence (1/5 puis 1/6 et 1/7), la limite de revenu est depuis 1999 exprimée en unité monétaire (plafond forfaitaire passé de 400€ à 450€ entre 2003 et 2022, indexation sur l'évolution du salaire minimum légal depuis). En 2026, le plafond mensuel de revenu est fixé à 603€. L'indexation sur le salaire minimum permet de maintenir stable, à environ 10 heures par semaine, l'exercice d'une activité rémunérée au salaire minimum.

La rémunération mensuelle d'un minijob à limite de revenu peut dépasser occasionnellement (pas plus de 2 fois sur une période de 12 mois) la limite mensuelle maximale de rémunération, sans toutefois excéder le double du montant maximum mensuel (soit 1 206€), si bien que la rémunération annuelle maximale peut atteindre 8 442€ (14 x 603€). Si les limites indiquées sont dépassées, l'emploi n'est plus considéré comme un minijob et devient soumis à cotisations sociales.

De la même manière, n'est pas considéré comme minijob un emploi qui alternerait régulièrement rémunération très faible et rémunération supérieure à 603€ par mois, même si les limites mensuelles ou annuelles ne sont pas atteintes.

Si une personne a un revenu régulièrement supérieur à 603€ mensuels, elle relève plutôt d'un **midi-job** (emploi intermédiaire jusqu'à 2 000€ mensuels, considéré comme un tremplin vers l'emploi durable).

L'emploi en minijob de courte durée (*kurzfristige Beschäftigung*, emploi temporaire)

Ce type de minijob est limité dans sa durée, mais pas dans sa rémunération. La limite de durée s'exerce de deux manières : soit l'activité est réalisée à concurrence d'un plafond de 70 jours ouvrables par année civile ; soit elle correspond à une période d'emploi de 3 mois consécutifs au maximum² (les plafonds ont été relevés en 2014, étant auparavant respectivement de 50 jours ouvrables par année civile et de 2 mois consécutifs). **Dans tous les cas, il ne s'agit pas d'un emploi régulier ou permanent, mais plutôt occasionnel.** Le minijob de courte durée s'apparente souvent à un contrat saisonnier (70% des saisonniers dans le secteur agricole sont embauchés sous ce régime)³, également utilisé dans le secteur de la restauration.

Cumul avec un autre minijob ou un emploi principal soumis à cotisations sociales

Considéré initialement comme un emploi d'appoint (même si, en pratique, les minijobs constituent en majorité un emploi principal – voir données ci-après), l'exercice d'un emploi en minijob peut être cumulé avec d'autres activités, selon des contraintes précises :

- faute d'emploi soumis à cotisation sociale, une personne peut cumuler plusieurs minijobs auprès de différents employeurs à condition que la rémunération mensuelle totale de l'ensemble n'excède pas 603€. Si ce seuil est dépassé, tous les emplois deviennent assujettis aux cotisations sociales⁴ et ne sont plus des minijobs ; par ailleurs, plusieurs minijobs réalisés auprès d'une même personne morale perdent leur statut de minijobs ;

¹ Intervenes entre 2003 et 2005, les lois Hartz ont élargi et simplifié le recours aux minijobs, en permettant notamment de les cumuler avec un autre emploi.

² Il est prévu de porter en 2026 à 15 semaines ou 90 jours ouvrés la durée maximale des minijobs à durée limitée exercés dans des exploitations agricoles.

³ Commission européenne, « Intra-EU Mobility of Seasonal Workers - Trends and Challenges », 2021

⁴ Un emploi est soumis aux cotisations sociales dès qu'il excède cumulativement les deux limites associées aux minijobs (rémunération mensuelle supérieure à 603€ et durée d'activité supérieure à 70 jours par année civile ou plus de 3 mois consécutifs).

→ une personne occupant un emploi principal soumis à cotisations sociales ne peut le cumuler qu'avec un seul minijob avec limite de revenu, considéré comme emploi d'appoint, et non soumis à cotisations sociales. Ainsi, tout minijob supplémentaire avec limite de revenu additionné à l'emploi principal n'est plus considéré comme un minijob. Il devient soumis aux cotisations sociales (sauf assurance chômage) et doit, comme l'emploi principal, être déclaré auprès de la caisse d'assurance maladie compétente. Cela s'applique également lorsque la limite de revenu n'est pas dépassée par le cumul de plusieurs minijobs.

Dans tous les cas, l'ensemble des employeurs potentiellement concernés doivent être informés par le salarié de sa situation de multi-emploi pour estimer son revenu prévisionnel au cours des 12 mois suivants, afin de s'assurer de bénéficier du cadre plus favorable d'un recrutement en minijob. En effet, pour un employeur, le coût socialo-fiscal d'un minijob est inférieur à celui d'un emploi de droit commun, et les coûts de gestion sont moindres (la Caisse centrale des minijobs, auprès de laquelle doit s'enregistrer l'employeur, est chargée du prélèvement des cotisations sociales et de l'impôt).

Cotisations sociales employeur et salarié

		MINI-JOB		EMPLOI DE DROIT COMMUN
		SECTEUR MARCHAND	SERVICES À DOMICILE	
Salarié	Retraite	3,6%	13,6%	9,3%
	Maladie	–	–	7,3%
	Dépendance	–	–	1,7%
	Chômage	–	–	1,3%
Employeur	Retraite*	15,0%	5,0%	9,3%
	Maladie**	13,0%	5,0%	7,3%
	Dépendance	–	–	1,7%
	Insolvabilité	0,15%	–	0,09%
	Accidents du travail	Selon branche	1,6%	Selon branche
	Chômage	–	–	1,3%

* Pas de cotisation retraite ou maladie due pour les minijobs à durée limitée ni si le salarié est assuré auprès d'une caisse privée.

** Une cotisation supplémentaire de 0,8% permet à l'employeur (entreprises de moins de 30 salariés) de se voir rembourser 80% de ses dépenses liées au maintien de la rémunération du salarié en cas de maladie.

Les salariés en minijob ne sont donc pas couverts à ce titre pour la maladie, la dépendance ou le chômage. Il est néanmoins obligatoire en Allemagne de s'assurer contre les risques de maladie et de dépendance. Les personnes non couvertes (ni ayant droit, ni titulaires d'un emploi principal soumis à cotisations sociales ou percevant d'autres revenus, y compris l'allocation chômage) doivent s'assurer individuellement auprès d'une caisse privée ou publique et prendre en charge les coûts correspondants (dans ce cas, l'employeur ne verse pas de cotisation maladie).

Bien qu'en principe couverts pour la retraite, une exonération du versement de la cotisation d'assurance vieillesse peut être demandée par le salarié (80% des minijobbers sont dans ce cas, qui renoncent de fait à percevoir une assurance vieillesse au titre de leur activité en minijob), mais l'employeur est toujours tenu de verser sa cotisation retraite.

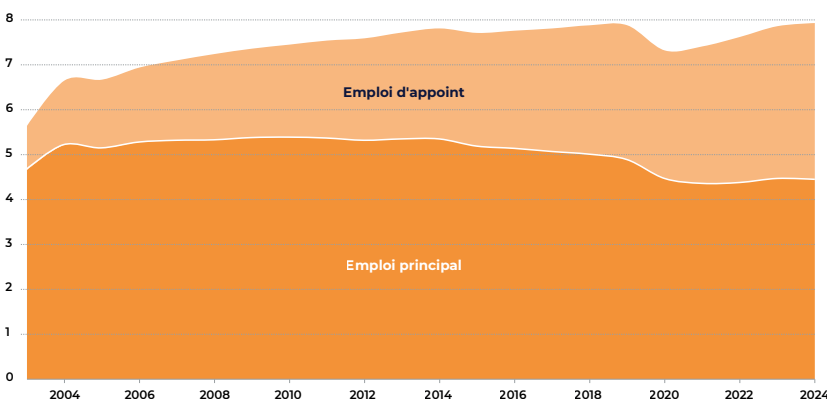
D'un point de vue fiscal, l'employeur peut choisir de verser un impôt forfaitaire s'élevant à 2% du salaire brut du salarié ; dans la négative, le salarié est assujéti à l'impôt selon sa tranche de revenu.

Minijobs et formes atypiques d'emploi dans le marché du travail allemand

Plusieurs sources de données sont disponibles pour décrire ce phénomène. Elles présentent parfois d'importants écarts car leurs finalités sont différentes ainsi que les modes d'acquisition des données. La source majoritairement utilisée ici est celle de la *Bundesagentur für Arbeit* (BA), utilisée par exemple par l'OCDE dans son étude économique de l'Allemagne parue en 2025. D'autres données, présentées ensuite, proviennent de la Minijob-Zentrale, l'organisme qui centralise les versements de contributions sociales des employeurs et salariés en minijob, et enfin de l'Office statistique fédéral, Destatis.

Données issues du service public de l'emploi allemand (Bundesagentur für Arbeit, BA)

Salariés occupant un minijob (en millions)

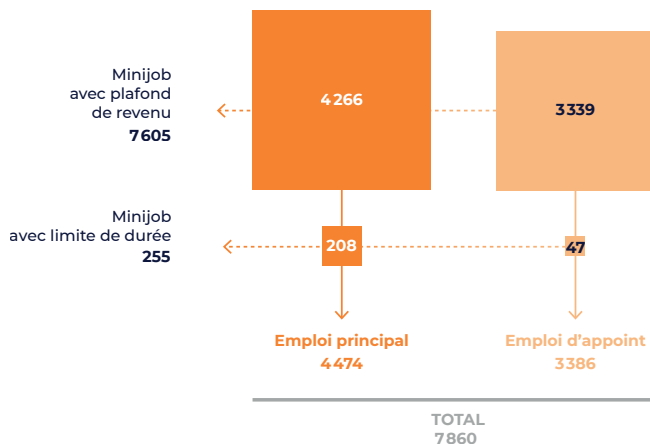


Source : Bundesagentur für Arbeit, données à mi-année

Selon ces chiffres, depuis 2004, l'Allemagne a toujours compté entre 6,6 millions et 7,9 millions de salariés en minijobs (en hausse de 19%, continue, sauf au moment de la crise sanitaire qui a particulièrement touché les secteurs dans lesquels sont davantage présents les minijobs), avec une part majoritaire (mais décroissante, en particulier depuis l'introduction du salaire minimum en 2015) de minijobs exercés à titre principal (56% en 2024). Dans le même temps, le nombre d'emplois soumis à cotisations sociales a connu une dynamique de progression plus importante, passant de 26,5 millions à 34,9 millions (+32%). Aussi, la part des minijobs dans l'emploi total a-t-elle enregistré une légère diminution.

Selon les données les plus précises disponibles (au 30 juin 2023), on compte 7,86 millions de personnes en minijob qui se répartissent de la manière suivante :

Répartition des salariés occupant un minijob (en milliers)



Les femmes représentent près de 60% des personnes dont l'emploi principal est un minijob avec plafond de revenu. Selon la BA, le système fiscal allemand, qui différencie les revenus des époux, contribue à faire des

minijobs, du moins à première vue, une forme d'emploi attrayante pour les couples qui ne veulent pas ou ne peuvent pas travailler tous deux à temps plein.

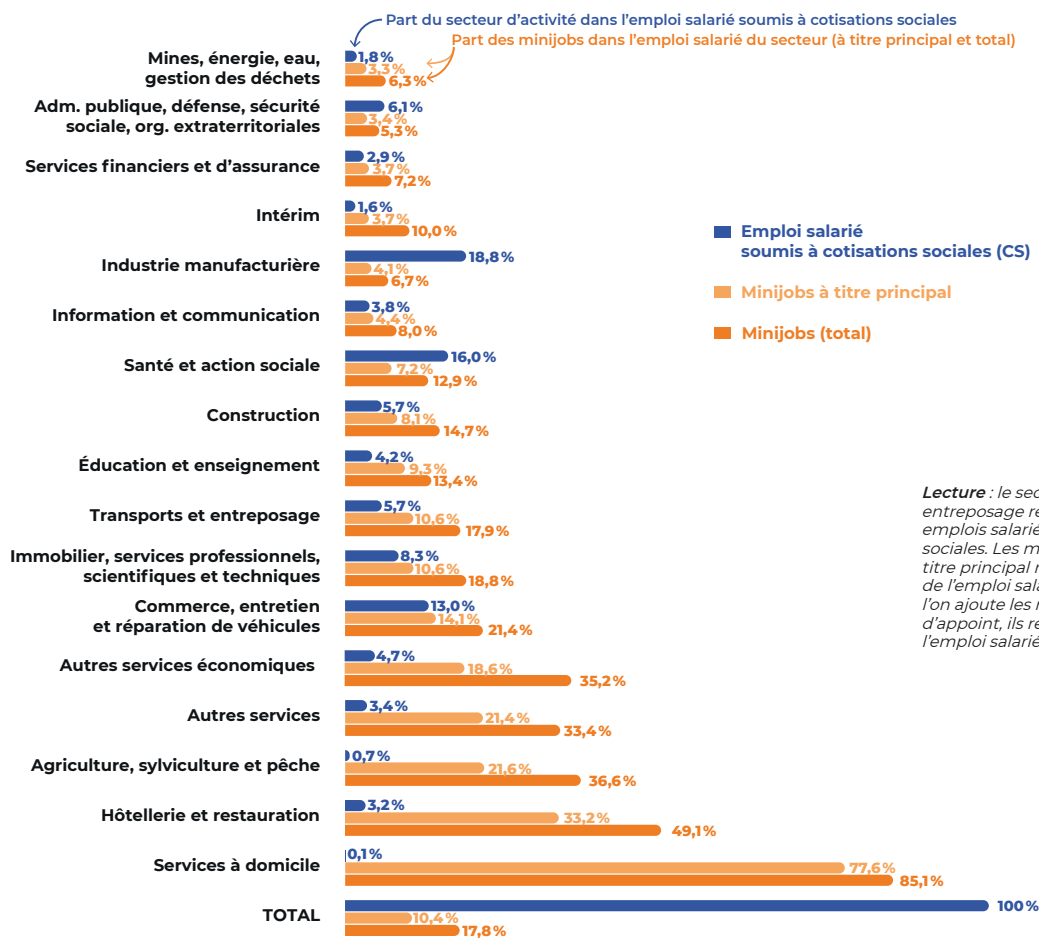
Compte tenu de la persistance d'une conception des rôles encore souvent traditionnelle, il n'est pas surprenant que la majorité des personnes exclusivement occupées dans des minijobs soient des femmes⁵.

L'âge est également un facteur d'accès aux minijobs, avec des effets différents selon qu'il s'agit d'un emploi principal ou d'appoint : près de 2 millions de personnes âgées de 55 ans et plus occupent, à titre principal, un minijob avec plafond de revenu. Les personnes âgées de 65 ans et plus sont particulièrement concernées (26%), et leur part a progressé sans discontinuer depuis 2003 (+16 points de pourcentage).

La répartition est tout autre pour les minijobbers en emploi d'appoint : les personnes âgées de 65 ans et plus en sont quasiment absentes, les jeunes âgés de moins de 25 ans représentent 12% d'entre eux (proportion stable depuis 2006), et ce sont surtout les classes d'âge moyen, qui occupent déjà souvent un emploi principal soumis à cotisations sociales, qui utilisent le minijob comme source de revenus complémentaires (69% sont âgés entre 25 et 55 ans).

⁵ BA, « Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024 », septembre 2025

Part des minijobs selon le secteur d'activité (au 30 septembre 2025)

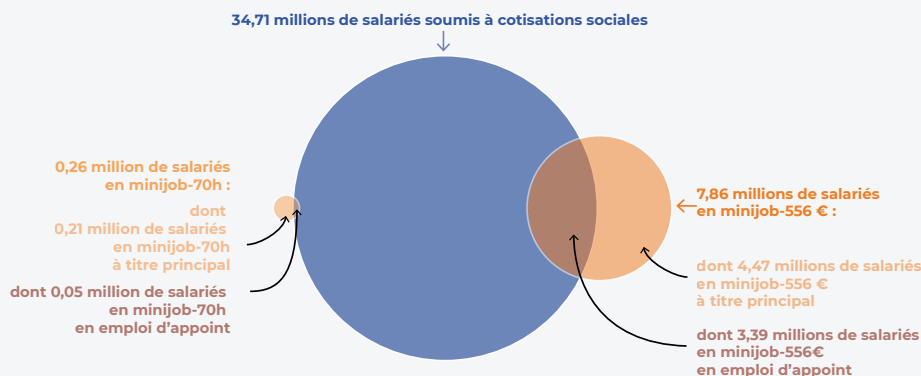


Nombre total d'emplois



Sources : Bundesagentur für Arbeit, novembre 2025 ; calculs Unédic (données au 30 septembre 2025)

En synthèse, l'emploi salarié allemand peut être représenté de la manière suivante : (au 30 juin 2023)



Données issues d'autres sources

→ l'office statistique fédéral (Destatis)

L'institut national de la statistique allemand, Destatis, propose une typologie originale pour présenter la structure de l'emploi en Allemagne et distinguer notamment les emplois atypiques :

- travailleurs indépendants,
- salariés dans une relation de travail « normale »,
- salariés dans un emploi atypique.

Une relation de travail « normale » est un emploi permanent et soumis aux cotisations sociales, à temps plein ou à temps partiel d'au moins 21 heures de travail par semaine. Le travail est effectué directement pour l'employeur, c'est-à-dire sans intermédiation de type emploi intérimaire.

Les formes d'emploi atypique ne répondent pas à l'un de ces critères et comprennent :

- l'emploi temporaire,
- l'emploi marginal (*minijob*),
- l'emploi à temps partiel jusqu'à 20 heures par semaine,
- l'emploi intérimaire.

Une relation de travail peut également combiner plusieurs caractéristiques d'un emploi atypique (par exemple emploi à temps partiel et *minijob*).

Hors emploi indépendant (estimé à 3,66 millions de personnes soit 7,9% de l'emploi total en 2024), les données issues de Destatis présentent des éléments intéressants en termes d'inégalités de genre : si les femmes représentent 48% des salariés, elles représentent 84% des emplois à temps partiel (que leur durée soit supérieure ou inférieure ou égale à 20 heures par semaine) et 73% des minijobs, tandis que la proportion de femmes en CDD est identique à leur part dans l'emploi salarié.

Toutefois, les chiffres relatifs aux minijobs (soit l'emploi marginal) sont très inférieurs à ceux publiés par la Bundesagentur für Arbeit : les données de Destatis proviennent des déclarations des personnes interrogées quant à leur statut d'emploi, et les études montrent une tendance à la sous-déclaration des formes d'emploi atypiques nominatives (les personnes ont plutôt tendance à se classer parmi les emplois à temps partiel d'une durée inférieure à 20h plutôt que dans la dénomination 'minijob'), également observée au Royaume-Uni, s'agissant du statut d'emploi lié aux contrats « zéro heure ». À titre d'exemple, ces données indiquent que 1,56 millions de minijobs ont été exercés à titre principal en 2024, alors que la valeur publiée par le service public de l'emploi allemand est presque trois fois supérieure (4,45 millions).

→ la Minijob-Zentrale

Une autre source de données intéressante et complémentaire est le rapport trimestriel que publie la Minijob-Zentrale qui centralise les prélèvements sociaux et fiscaux issus de l'emploi en minijob. Le rapport le plus récent concerne le 3^e trimestre 2025 :

- Y sont inscrits 6,96 millions de minijobbers, dont 6,7 millions (96%) travaillent dans le secteur marchand et 0,26 millions chez des particuliers.
- La rémunération mensuelle moyenne est de 387€ dans le secteur marchand et de 223€ dans les ménages privés.
- Les femmes représentent 57% des minijobbers (56% dans le secteur marchand et 87% chez les particuliers).
- En septembre 2025, dans le secteur marchand, on comptait 1,83 millions d'employeurs de minijobs.

Les minijobs, un enjeu persistant du débat public en Allemagne

Si les minijobs font l'objet d'un débat récurrent en Allemagne, la période récente a vu s'accroître les prises de position en faveur d'une contraction du dispositif :

→ Début 2024, le **président de la Cour fédérale sociale**, Rainer Schlegel, a demandé la suppression des minijobs, pour plusieurs raisons :

- l'exonération des cotisations retraite dont bénéficie la grande majorité des minijobbers (« *brutto ist netto* », « le brut est le net ») diminue le financement de la

protection sociale et pèse sur les générations futures (les personnes travaillant exclusivement en minijob ne peuvent pas non plus bénéficier, le cas échéant, d'une pension d'invalidité et ont davantage recours à l'aide sociale pour les personnes âgées) ;

- le faible accès à la formation professionnelle des personnes employées en minijob est problématique dans un contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée ;

- la limitation du nombre d'heures d'activité hebdomadaire, inhérente au concept des minijobs, freine la réalisation des souhaits professionnels de ceux qui souhaiteraient travailler davantage, en particulier les femmes qui se voient pénalisées dans leurs perspectives professionnelles puis dans le niveau de leur pension de retraite ;

→ Dans son étude économique de l'Allemagne publiée en juin 2025, l'**OCDE** recommande de limiter aux étudiants et aux élèves les minijobs et les exonérations de cotisations sociales qui les accompagnent pour réduire l'emploi à temps partiel, notamment féminin ;

→ En novembre 2025, le **président du groupe des travailleurs de la CDU au Bundestag**, Stefan Nacke, s'est prononcé en faveur d'une refonte complète de ce dispositif en vue d'en limiter l'usage aux jeunes et aux seniors. Ses propos ont recueilli le soutien du SPD, l'autre membre de la coalition actuellement au pouvoir à Berlin.

Pour Stefan Nacke, les minijobs doivent être ramenés à leur objectif initial : des solutions transitoires pour les élèves, les étudiants ou les retraités, mais pas une

« structure de substitution à l'emploi régulier ». Les personnes en emploi marginal devraient plutôt être intégrées « pas à pas » dans un emploi régulier soumis aux cotisations sociales, « avec des contributions équitables, de véritables droits et de réelles perspectives d'évolution » ;

→ Enfin, dans un rapport publié fin janvier 2026 par la **Commission pour la réforme de l'État social**, la question des minijobs est évoquée (« les minijobs créent des incitations importantes à ne travailler que quelques heures par semaine »), sans toutefois donner lieu à des recommandations, cette problématique se situant hors du champ de compétences de ladite commission.

À l'inverse, les arguments à l'encontre de la limitation de l'usage des minijobs renvoient à des coûts de licenciement et une charge administrative moins élevés, donnant davantage de flexibilité aux entreprises opérant dans des secteurs connaissant d'importantes fluctuations de la demande⁶. Par ailleurs, certains salariés déclarent apprécier la flexibilité qu'offrent ces petits contrats à temps partiel.

⁶ Sperrmann (2022), cité dans l'étude économique de l'Allemagne (OCDE, 2025).

PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- Bundesagentur für Arbeit : www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob ; Eckwerte Arbeitsmarkt ; statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html
- Destatis : www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html ; dont Atypische Beschäftigung in Abgrenzung vom Normal-arbeitsverhältnis
- Minijob-Zentrale : www.minijob-zentrale.de/DE/home/home_node.html dont www.minijob-zentrale.de/DE/service/minijob-statistik
- Bundestag (Document 20/13313 du 9 octobre 2024) : réponse du gouvernement allemand à une question parlementaire sur le volume et la structure des minijobs en Allemagne <https://dserver.bundestag.de/btd/20/133/2013313.pdf>
- CLEISS : www.cleiss.fr/docs/cotisations/Allemagne.html
- Direction générale du Trésor, « Salariés à temps partiel et difficultés de recrutement en Allemagne », novembre 2019
- R. Konle-Seidl, « Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare », 2021
- Commission européenne, rapport Allemagne dans le cadre du semestre européen, 2025
- OCDE, Etude économique de l'Allemagne, 2025
- Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Université de Duisburg Essen / Sozialpolitik-aktuell.de www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-berichte.html#arbeitsmarktberichte_ba
- Die Zeit, « Oberster Sozialrichter plädiert für Abschaffung von Minijobs », 30 janvier 2024
- Die Zeit, « Unions-Arbeitnehmergruppe fordert weitgehende Abschaffung von Minijobs », 11 novembre 2025
- Der Spiegel, « SPD unterstützt Minijob-Vorstoß von Unionsabgeordneten », 11 novembre 2025
- Tagesspiegel, « Hohe Teilzeitquote: OECD empfiehlt Deutschland Reform von Ehegattensplitting und Minijobs », 26 janvier 2026

CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES EN ALLEMAGNE

Mars 2026

Jean-Philippe Spector