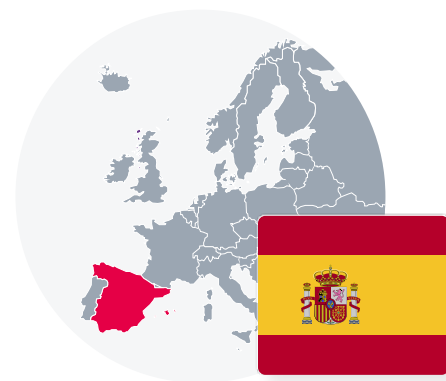


Contrats temporaires ou atypiques en Espagne

Mars 2026



Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat)

	ESPAGNE	UNION EUROPÉENNE
Population totale (au 1 ^{er} janvier 2025)	49 077 984 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'emploi	67,3%	71,1%
des femmes	63,0%	66,8%
des jeunes (15-24 ans)	25,0%	34,2%
des seniors (55-64 ans)	63,2%	66,8%
Part des salariés en emploi temporaire	15,2%	12,5%
des femmes	17,7%	13,4%
des jeunes (15-24 ans)	43,1%	46,8%
Part d'emploi à temps partiel	13,5%	17,8%
des femmes	21,3%	28,3%
Taux de chômage	10,1%	6,0%
des femmes	11,6%	6,1%
des jeunes (15-24 ans)	23,7%	15,4%
Salaire minimum légal horaire	9,23€	-

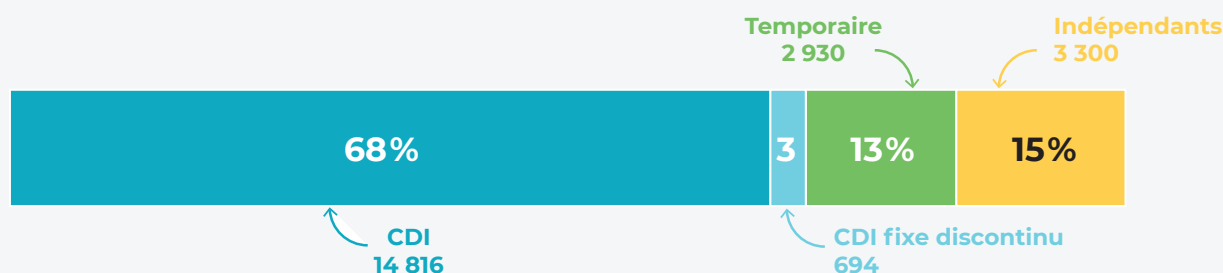
L'Espagne se singularise parmi les pays européens par l'enjeu persistant que représente le recours aux contrats à durée déterminée, mais également par la détermination des gouvernements successifs à lutter contre le fort dualisme du marché du travail.

Aujourd'hui, **l'Espagne est dotée d'un arsenal de mesures visant à limiter le recours aux contrats courts** en les rendant moins attractifs, tant sur le plan du Code du travail (modalités de recours, conversion en CDI, ...) que sur celui du financement de la protection sociale, l'emploi de contrats temporaires donnant lieu à des cotisations sociales supplémentaires.

Source : Eurostat (4^e trimestre 2025) ; population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire.
Salaire minimum au 12 février 2025.

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

(Sources nationales)



Source : INE

Des mesures visant à inciter les employeurs à recourir à des contrats plus pérennes

L'essentiel des mesures actuellement en vigueur a été mis en place par la loi du 28 décembre 2021¹, fruit d'un accord entre gouvernement et partenaires sociaux rendu nécessaire par les conditions posées par la Commission européenne à l'octroi de fonds de relance à la suite de la crise sanitaire. Cette loi a pour objectifs de favoriser l'emploi stable, de mieux encadrer les contrats à durée déterminée (CDD) et de renforcer la protection des travailleurs saisonniers.

Cette réforme majeure s'articule selon trois axes d'action.

Limiter le recours aux CDD via des évolutions du code du travail

La réforme a retiré l'exécution d'une tâche spécifique ponctuelle de la liste des motifs de recours au CDD, si bien que seuls deux cas demeurent : les circonstances de production et le remplacement d'un salarié.

Le recours au CDD pour des **circonstances de production** est strictement limité : en cas de fluctuations imprévues de l'activité, le contrat peut durer au maximum six mois, voire douze mois si un accord collectif le prévoit. Pour les fluctuations prévisibles et de courte durée, la limite est fixée à 90 jours par an, de manière discontinue, et l'entreprise doit déclarer à l'avance aux instances représentatives du personnel ses prévisions d'utilisation de ces contrats.

Pour le **remplacement d'un salarié**, trois situations sont prévues : remplacer un salarié temporairement absent, compléter les heures d'un salarié à temps partiel, ou pourvoir provisoirement un poste en attente d'un recrutement en CDI, pour une durée maximale de trois mois. Dans tous les cas, le contrat doit mentionner le motif du remplacement et, selon la situation, le nom du salarié remplacé ou le poste visé par un futur CDI.

Favoriser l'emploi stable en renforçant la requalification en CDI

Tout salarié qui, au cours d'une période de 24 mois, a travaillé pendant plus de 18 mois, de façon continue ou non, pour la même entreprise ou groupe d'entreprises, via deux contrats ou plus pour « circonstances de production », directement ou par le biais d'une agence d'intérim, voit son contrat automatiquement converti en contrat à durée indéterminée. En cas de non-respect de cette disposition par l'entreprise, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale peut lui imposer une amende d'un montant allant de 1 000€ à 10 000€ par salarié.

Protéger les travailleurs saisonniers et intermittents

Un autre volet important de la réforme concerne la **redéfinition, dans le Code du travail, des contrats permanents discontinus²**, destinés aux emplois saisonniers ou intermittents.

Ce type de contrat remplace les CDI à temps partiel utilisés pour des activités répétées mais discontinues. Il peut être utilisé pour des activités saisonnières, pour des tâches intermittentes ou encore pour des prestations de services prévisibles liées à l'activité ordinaire de l'entreprise. Le contrat doit être établi par écrit et préciser la période d'activité, les heures de travail et leur répartition, même à titre estimatif.

La loi ne fixe aucune durée minimale ou maximale, laissant le soin d'une telle détermination, le cas échéant, à une convention. Sauf accord contraire, la journée de travail est à temps plein. Les salariés sous ce régime sont prioritaires pour accéder à la formation professionnelle pendant les périodes d'inactivité et peuvent travailler pour plusieurs employeurs (sauf en cas de concurrence déloyale). Néanmoins, **il ne s'agit pas d'un contrat « zéro heure », car le contrat permanent discontinu mentionne la durée et la répartition du travail.**

En matière d'assurance chômage, **bien qu'employés en contrats à durée indéterminés, les salariés concernés peuvent percevoir des allocations entre deux saisons** s'ils remplissent la condition d'affiliation requise, identique à celle nécessaire pour bénéficier de l'allocation chômage de droit commun (soit justifier d'une période d'affiliation au moins égale à 360 jours calendaires au cours des 6 ans qui précèdent la situation de chômage). Il convient de noter que les jours travaillés au titre d'un contrat permanent discontinu font l'objet d'un bonus d'affiliation puisqu'un jour travaillé équivaut à 1,61 ou à 1,33 jour d'affiliation selon que la semaine comporte cinq ou six jours de travail³. En revanche, l'exercice d'une activité discontinue à temps partiel ne permet pas de bénéficier des règles de cumul entre les revenus professionnels et l'allocation chômage.

¹ Décret-loi royal 32/2021 du 28 décembre relatif aux mesures urgentes pour la réforme du travail, la garantie de la stabilité de l'emploi et la transformation du marché du travail.

² De tels contrats ont existé de manière autonome entre 1984 et 1993, date à partir de laquelle ils sont devenus une sous-catégorie de contrats à temps partiel.

³ Un dispositif similaire bénéficie aux personnes employées dans le cadre d'un contrat temporaire d'une durée de 5 jours au plus, qui se voient attribuer un bonus d'affiliation de 1,4 jour par jour travaillé pour leur faciliter l'accès à l'assurance retraite.

Sur-cotisations pour les employeurs, forfaitaire et en taux

Outre ces évolutions liées au Code du travail, la loi de 2021 comporte une mesure désincitative d'ordre financier : **pour décourager le recours à des contrats très courts, une contribution supplémentaire doit être versée par l'employeur pour chaque embauche en CDD d'une durée inférieure à 30 jours, dont le montant, réévalué chaque année, est de 32,60€ en 2025⁴**. Des sanctions financières allant de 1 000€ à 10 000€ sont également prévues en cas de non-respect des nouvelles règles.

Cette mesure s'ajoute à des dispositions plus anciennes qui intégraient déjà une différenciation des cotisations sociales selon le type de contrat. Dès 1992, en vue d'encourager le recrutement en CDI plutôt qu'en CDD, un décret instituait un bonus de cotisation sociale pour l'embauche en contrat permanent, la surcotisation pour les CDD qui en résulte étant largement supportée par l'employeur : 1,2 point (6,7% au lieu de 5,5% pour un CDI), tandis qu'elle est de 0,05 point pour le salarié (1,60% plutôt que 1,55%).

En 2001, une autre réforme avait permis d'augmenter de 36% le taux de cotisation des employeurs pour les contrats de moins de 7 jours ; en janvier 2019, cette surcotisation était portée à 40% pour les contrats temporaires d'une durée inférieure à 5 jours (hors intérim et secteur agricole) et a perduré jusqu'à la loi de décembre 2021.

Lors de son adoption, il était prévu que la réforme fasse l'objet d'une évaluation en janvier 2025, trois ans après son entrée en vigueur. Si, aujourd'hui, aucune publication n'a été diffusée, un groupe d'experts indépendants (intégrant des représentants de l'État et des partenaires sociaux) a été créé pour mesurer l'impact de la réforme sur la temporalité des contrats, dont les conclusions étaient attendues à fin 2025.

Cotisations d'assurance chômage selon la nature du contrat

	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR	
	TAUX	TAUX	TAXE FORFAITAIRE
CDI	1,55 %	5,50 %	—
CDD de plus de 30 jours	1,60 %	6,70 %	—
CDD de 30 jours ou moins	1,60 %	6,70 %	32,60€ par contrat

Source : Seguridad Social

⁴ En France, la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 a créé une taxe forfaitaire de 10 euros pour chaque CDD d'usage. Elle a été supprimée dès le 1^{er} juillet 2020, car les secteurs concernés étaient particulièrement touchés par la période de confinement décidée lors de la crise sanitaire.

De premiers résultats encourageants...

Sans disposer de rapport d'évaluation formel, il semble acquis que la réforme a rapidement produit des résultats significatifs.

Dès juillet 2022, le nombre de contrats permanents avait augmenté d'un million par rapport à 2021 et le nombre de contrats temporaires avait diminué de près de 300 000 sur la même période.

La comparaison des données de l'institut national des statistiques espagnol (INE), entre les plus récentes (2^e trimestre 2025) et celles du 2^e trimestre 2019 (dernière année comparable avant la pandémie et trimestre identique pour limiter les effets de saisonnalité) est éloquent, qui montre une diminution moyenne d'un tiers du nombre de personnes employées dans un contrat temporaire. Il s'élève à 2,9 millions de personnes, soit 15,4% de l'emploi salarié total.

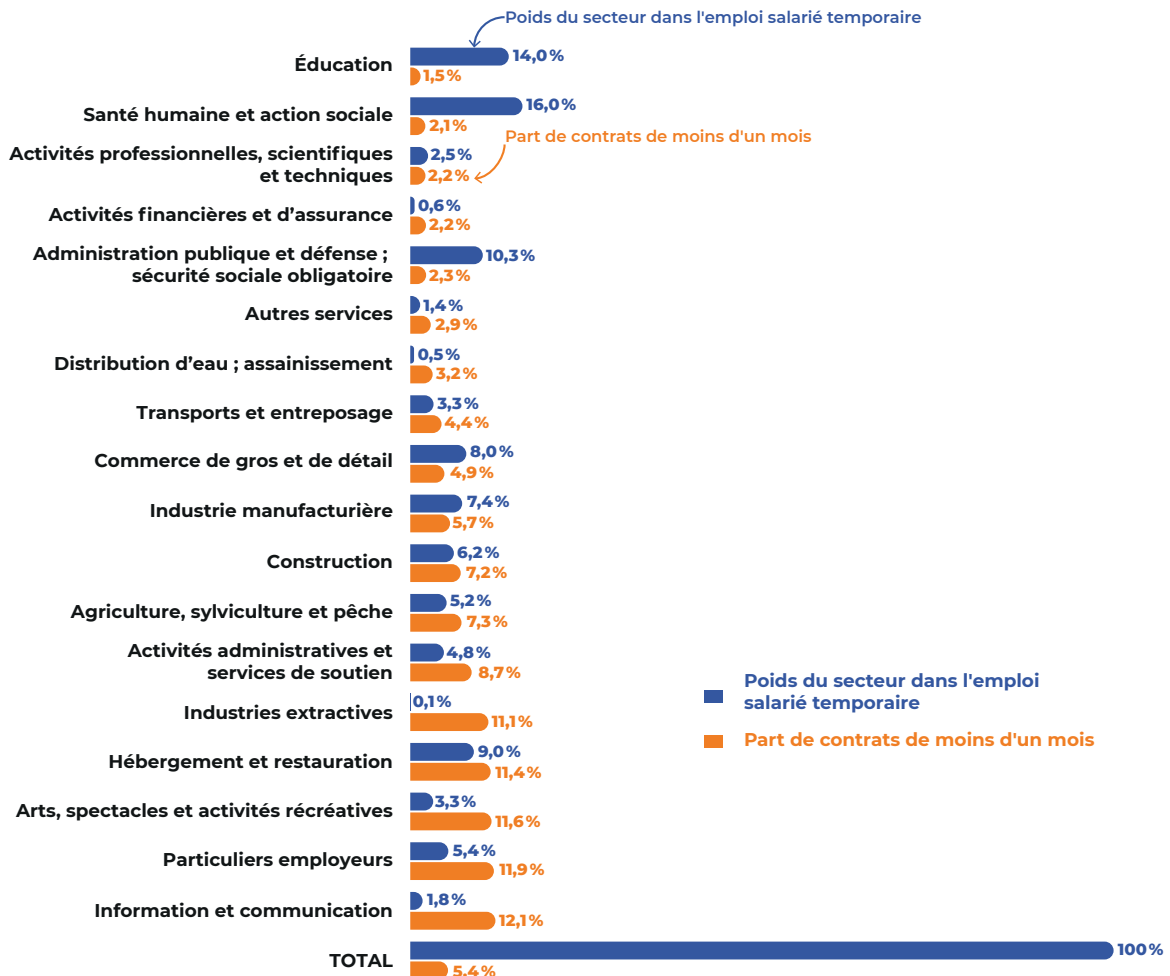
Evolution du nombre de contrats temporaires selon leur durée (en milliers)

	T2 2019	T2 2025	ÉVOLUTION
Total	4 400	2 921	-34%
Moins d'un mois	222	157	-29%
Un mois et plus	3 943	2 624	-33%
Durée inconnue	235	140	-40%

Source : INE.

Environ 5,4% des salariés en emploi temporaire ont un contrat d'une durée inférieure à un mois. Certains secteurs présentent toutefois une proportion significativement plus élevée de contrats de moins d'un mois :

Recours sectoriel aux contrats temporaires (dont moins d'un mois) en T2 2025



Clé de lecture : dans le secteur de l'hébergement-restauration, qui représente 9% de l'emploi salarié temporaire, 11,4% des contrats temporaires durent moins d'un mois.
Source : INE, calculs Unedic (données au 2^e trimestre 2025)

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme de 2021, la part des salariés en contrat temporaire est passée de 26,4 % au 2^e trimestre 2019 à 15,4% au 2^e trimestre 2025. En moyenne annuelle (données Eurostat pour 2024), la part de l'emploi temporaire est de 16% en Espagne, encore supérieure de 3,2 points à la moyenne de l'Union européenne, mais cet écart a été divisé par 3 depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2021.

Si l'on se concentre sur les flux d'embauche annuels, les enseignements sont un peu différents :

- **Durée des contrats temporaires** : les données issues du SPE espagnol (SEPE) montrent que la durée moyenne des contrats temporaires signés en 2023 a atteint le niveau le plus faible depuis 2006⁵, à 45,3 jours. 20,6% des contrats signés en 2023 ont duré une semaine ou moins, et un tiers ont duré un mois ou moins.

Parmi les contrats temporaires conclus en juin 2025, 40% l'ont été pour une durée inférieure ou égale à 7 jours ; 62% pour une durée inférieure ou égale à 1 mois ; 86% pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ;

- **Répartition des embauches par type de contrat** : les recrutements en emploi temporaire représentent 57% environ de l'ensemble des embauches⁶ (pour mémoire : 84% en France). Parmi les 15,4 millions de contrats de travail conclus en 2024, 42% sont des CDI (alors qu'ils représentaient 10,9% des contrats avant la réforme), dont un tiers de contrats permanents discontinus et 440 000 contrats requalifiés en CDI, 42,5% sont des CDD pour circonstances de production et 9% des remplacements.

...mais des effets de comportement déjà visibles

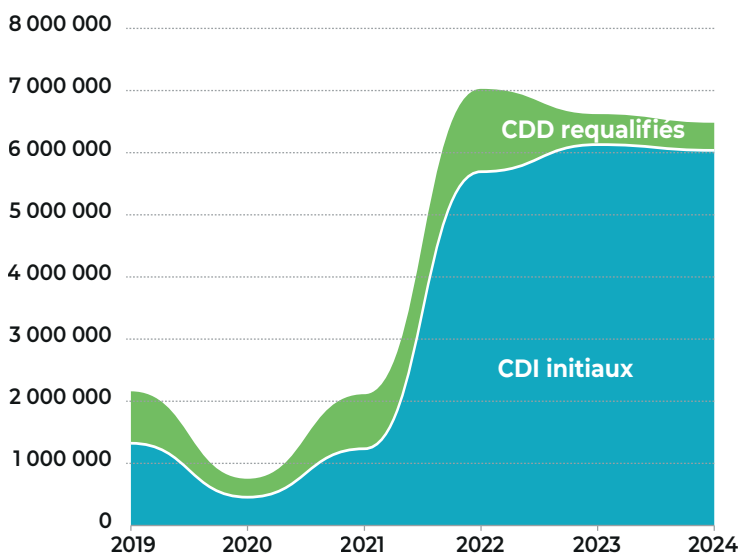
Si ses résultats en matière de prégnance des emplois temporaires paraissent probants, cette réforme semble produire des effets de comportement de recrutement non attendus, et le débat sur la place des emplois temporaires dans le marché du travail espagnol est toujours vivace.

Plusieurs articles de presse soulignent que malgré la réforme du travail, les contrats de durée très courte (moins d'un mois, dont moins de 7 jours) continuent de représenter une part importante des contrats signés et que la durée moyenne de ces contrats continue de décroître.

D'autres critiques relèvent que bien que la réforme ait institué des mécanismes pour requalifier les contrats

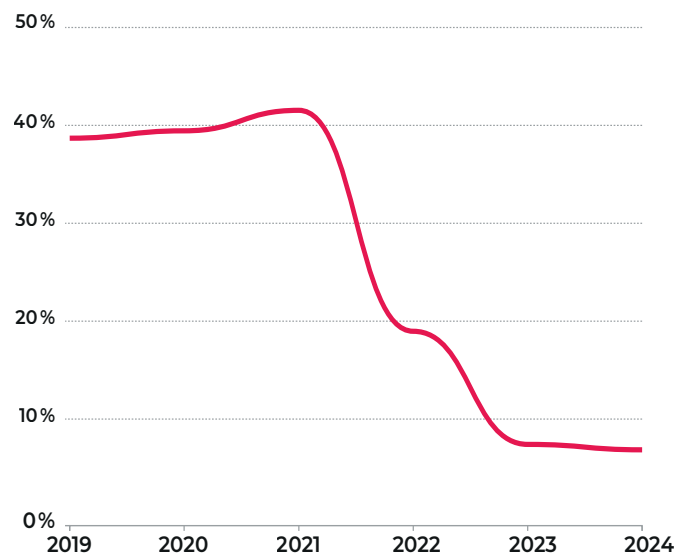
temporaires en contrats permanents, la proportion de contrats temporaires qui deviennent permanents reste très faible (autour de 5-6 % selon certaines sources). Enfin, le niveau de la surcotisation forfaitaire paraît trop faible pour réellement désinciter les entreprises de recruter en emploi temporaire.

Répartition CDD conclus



Source : SEPE.

Part des requalifications



⁵ <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12644916/07/24/la-duracion-de-los-contratos-cae-a-minimos-desde-2006-con-463-dias-de-media-pese-a-la-reforma-laboral.html>

⁶ Source : SEPE (2025) - Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2024.

S'agissant des contrats permanents discontinus (depuis 2022, ils représentent environ 4,5% des contrats conclus chaque année, en particulier dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie-restauration, de l'agriculture et de l'éducation), plusieurs médias (dont El País) observent que, loin de constituer l'alternative promue par la réforme pour remplacer certaines formes de contrats temporaires, ils reproduisent parfois des schémas de précarité similaires à ceux des contrats temporaires de courte durée, en termes d'incertitude, de périodes d'inactivité, etc. Plusieurs analyses insistent sur le fait que, même lorsque le contrat est réputé être permanent (ou fixe discontinu), sa durée effective, la part de travail à temps partiel ou les périodes d'inactivité réduisent souvent la stabilité qu'on associait auparavant aux CDI. Certains médias parlent de « paradoxe » : plus de CDI, mais beaucoup de ceux-ci sont fragiles ou de très courte durée réelle.

Le débat public met de plus en plus en lumière d'autres effets indirects de la réforme, illustrés par **l'accroissement significatif des fins de CDI au cours de la période d'essai**⁷.

Pour certains, la période d'essai est de plus en plus utilisée comme un moyen de contourner les règles de recours aux contrats temporaires très courts et pour éviter de respecter les obligations liées à un CDI.

De fait, le nombre de CDI qui se terminent pendant la période d'essai a fortement augmenté : au 1^{er} semestre 2025, plus de 350 000 CDI ont été rompus pendant la période d'essai, contre 77 500 au cours du 1^{er} semestre 2019 (+350%)⁸. Ainsi, 45% des fins de CDI surviennent aujourd'hui au cours de la période d'essai, soit environ le double par rapport à 2019. Cela soulève la question de la qualité et de la stabilité réelle de ces emplois à durée indéterminée.

Parmi les pistes de réponses évoquées figurent le renforcement du contrôle par l'inspection du travail, la clarification des usages légaux de la période d'essai ou encore la révision des limites de durées ou des conditions, qui peuvent varier selon les conventions collectives.

⁷ En Espagne, la durée maximale légale de la période d'essai est de 2 à 6 mois, selon le niveau professionnel. Cependant, de nombreux accords de branche collectifs sectoriels les allongent ou les adaptent. Par ailleurs, la directive européenne 2019/1152 impose une limite de 6 mois pour certaines formes de contrats.

⁸ Le nombre total de CDI conclus entre 2019 et 2024 a quant à lui augmenté de 200%.

PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- INE (Instituto Nacional de Estadística) : www.ine.es
- SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) : www.sepe.es
- Sécurité sociale : www.seg-social.es/
- Bulletin officiel : www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con (décret-loi royal du 28 décembre 2021)
- CLEISS : www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_espagne.html
- Travail et Emploi, « L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne : une précarité qui se perpétue », 2008
- El País : elpais.com/economia/negocios/2025-09-14/es-el-periodo-de-prueba-la-nueva-tapadera-de-falsos-contratos-temporales.html

CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES EN ESPAGNE

Mars 2026

Jean-Philippe Spector