

Fiche pratique

LE CDD « EXTRA » DANS LE SECTEUR HCR

Ce type de CDD est propre à la profession hôtelière. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée dit « d'usage », mais ce type d'embauche est soumis à des conditions particulières.



Dans quel cadre conclure un tel contrat ?

- **Définition et objet**

Le contrat d'extra est un **contrat à durée déterminée** qui peut être conclu pour des emplois dans certains secteurs d'activité, définis par décret, où il est **d'usage constant de ne pas recourir à un CDI**.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration fait partir des secteurs d'activités concernés.

L'emploi d'extra est par nature **temporaire**, un « extra » est un salarié engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de sa mission.

- **Cadre de conclusion / champ d'application**

Ce CDD doit être utilisé pour les postes pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI, car ces postes ont par nature un **caractère temporaire et non durable**.

*Exemple : Travail pendant quelques heures, une ou plusieurs journées
Serveur supplémentaire pour une soirée ou pour une période de « fêtes »*

La jurisprudence exige que le recours à ce type particulier de CDD soit justifié par des éléments objectifs, concrets et précis établissant la nature temporaire de l'emploi.

Contenu du contrat de travail

Le contrat d'extra est un contrat à durée déterminée, il faut donc y faire figurer **l'ensemble des mentions obligatoires des contrats à durée déterminée** (dates du contrat, motif de l'intervention, rémunération, ...).

Il faudra établir, pour chaque période de travail, **un contrat de travail distinct**. En revanche, il est possible d'établir **un seul bulletin de salaire** qui « reprendra » l'ensemble des périodes travaillées sur le **même mois**.

Si le CDD dure moins de 8 jours, il n'est pas nécessaire de respecter la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires.

Quelle doit être la durée maximum du contrat d'extra ?

Le salarié extra **ne peut pas se voir confier des missions de plus de 60 jours dans un trimestre civil**, sous peine de demander la requalification du contrat en CDI.

La fin du contrat : quelles particularités ?

À l'issue du contrat, le salarié n'a **pas droit à l'indemnité de précarité**.

En revanche comme pour toute fin de CDD, le salarié a droit **à une indemnité compensatrice des congés payés non pris**.