Entreprises
Publié le 19/11/2022

Embauche en contrat d'extra (CDD d'usage)
Pouvez-vous conclure avec votre employeur un contrat d'extra (également dénommé CDD d'usage) ? Dans quelles conditions ce type de contrat peut-il être mis en place ? Quels sont les secteurs d'activité dans lesquels le contrat d'extra peut-il être conclu ? Nous vous présentons vos droits si vous êtes embauché en contrat d'extra.

Quelles sont les conditions pour recourir à un contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier qui permet à votre employeur de vous embaucher pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.
Votre employeur vous propose un CDD pour la durée d'une mission de quelques heures, d'une journée ou de plusieurs journées consécutives.
Ce contrat ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique.
Le contrat d'extra ou CDD d'usage peut être conclu s'il remplit les**3 conditions cumulatives** suivantes :
Secteur d'activité qui autorise ce type de contrat
Usage constant du secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI)
Nature temporaire de l'emploi
Durant la durée de votre contrat de travail, vous êtes un salarié présent de manière occasionnelle et irrégulière dans l'entreprise.
Attention
Il ne faut pas confondre le contrat d'extra avec lecontrat à temps partiel ou avec le contrat de travail temporaire (intérim). Le salarié à temps partiel ou en intérim travaille de manière régulière dans l'entreprise.

Quels sont les secteurs d'activités autorisés à proposer un contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Dans certains secteurs d'activité pour lesquels le CDI n'est pas un mode de recrutement traditionnellement utilisé, il est d'usage et légal de recourir au contrat d'extra (CDD d'usage).

Domaines d'activité où le contrat d'extra est l'usage

Secteurs d'activité	CDD d'extra
Agences de voyage et tourisme	Oui
Déménagement	Oui
Services à la personne	Oui
Hôtellerie, restauration	Oui
Centre de loisirs et de vacances	Oui
Activité foraine	Oui
Sport professionnel	Oui
Enseignement	Oui
Spectacle	Oui
Action culturelle	Oui
Audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique	Oui
Exploitation forestière	Oui
Réparation navale	Oui
Information	Oui
Enquêtes, sondages	Oui
Entreposage et stockage de la viande	Oui
Bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger	Oui
Coopération, assistance technique d'ingénierie et de recherche à l'étranger	Oui
Recherche scientifique dans le cadre d'un accord international (convention, arrangement administratif)	Oui

En dehors de ces secteurs d'activité ou de ceux couverts par convention collective ou accord de branche étendu, le recours au CDD d'usage n'est pas permis.

Comment est conclu un contrat d'extra (CDD d'usage) entre l'employeur et le salarié ?

Comme tout autre CDD, le contrat d'extra ou CDD d'usage doit être établi **par écrit**.
Le contrat doit comporter la définition précise de son motif. Sinon, il peut être requalifié en CDI .
Un contrat doit être établi pour chaque mission du salarié.
Les formalités d'embauche sont identiques à celles des autres contrats de travail.

Quelle est la durée du temps de travail d'un salarié en contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Dans le cadre d'un contrat d'extra, le nombre d'heures de travail n'est pas le même que dans un contrat de travail classique.
La **durée minimale** et la **durée maximale** du temps de travail est fixée par les usages de chaque secteur d'activité.
Attention
Il existe des limites de durée de présence sur le lieu de travail, selon le secteur d'activité.
Par exemples :
une durée maximale par jour de 11 heures pour un cuisinier, de 12 heures pour un veilleur de nuit, de 11h30 pour un autre salarié
une durée maximale hebdomadaire de 52 heures (sur une semaine) et de 50 heures (en moyenne sur 12 semaines) pour tous les salariés travaillant en contrat d'extra

Quelle est la rémunération d'un salarié en contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Votre salaire ne peut pas être inférieur :
au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient
et au montant de la rémunération que perçoit dans la même entreprise un salarié en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions
Vous devez être payé à chacune de vos interventions.
Toutefois, avec l'accord de votre employeur, vous pouvez être payé par semaine, par quinzaine ou par mois.
Il est possible d'établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui ventile toutes les interventions lorsque la durée du contrat est inférieur à **1 mois** (y compris en cas de chevauchement sur 2 mois).

Le salarié en contrat d'extra (CDD d'usage) bénéficie-t-il de congés payés ?

Oui, vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de votre contrat.

Que se passe-t-il à la fin du contrat d'extra (CDD d'usage) ?

La fin du contrat d'extra ne vous donne pas droit à l'indemnité de précarité prévue pour d'autres types de CDD.
La prime peut toutefois vous être versée si une convention collective ou un accord collectif d'entreprise le prévoit
Un délai de carence n'est pas nécessaire en cas de succession de contrats avec un même salarié ou avec plusieurs salariés sur le même poste de travail.

Un contrat d'extra (CDD d'usage) peut-il être requalifié en CDI ?

Votre contrat d'extra peut être requalifié en CDI si le secteur d'activité dans lequel vous travaillez ne prévoit pas l'usage de ce type de contrat de travail.
Votre contrat peut également être requalifié en CDI si les conditions de son exécution ne sont pas respectées.
Exemple
Dans le domaine de l'hôtellerie-restaurant, si la durée de travail dépasse 60 jours dans un trimestre dans le même établissement, le contrat peut être requalifié en CDI.
Si vous estimez que votre contrat d'extra doit être requalifié en CDI, vous devez saisir le conseil de prud'hommes (CPH).
Si votre demande de requalification est acceptée, votre contrat de travail est alors considéré comme étant un CDI dès la date de signature du contrat d'extra conclu avec votre employeur.
Vous avez, en outre, droit à une indemnité de requalification égale au minimum à **1 mois de salaire**.
Votre employeur encourt une amende de 3 750 € et une amende de 7 500 € et 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive. Pour les personnes morales, l'amende est multipliée par 5 : soit 18 750 € et 37 500 € en cas de récidive.

Contrats de travail, stages en entreprise

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Textes de référence

- Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée
- Code du travail : article L1242-2
  Conditions de conclusion d'un CDD
- Code du travail : article L1243-10
  Exclusion du bénéfice de la prime de précarité
- Code du travail : article L1244-1
  CDD successifs
- Code du travail : article D1242-1
  Conditions de recours au contrat d'usage
- Code du travail : article D1251-1
  Intérim d'usage
- Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 : article 14
  CDD d'usage
- Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 : article 21
  Temps de travail dans les HCR
- Arrêté du 4 mai 2017 sur l'extension d'un accord relatif aux salariés employés sous CDD d'usage dans le secteur des agences de voyage et de tourisme

Hôtel de Ville
Horaires : Lundi, mardi, mercredi et vendredi : de 8h30 à 12h15 et de 13h30 à 18h
Jeudi : 13h30 à 19h — Samedi : la mairie sera fermée du 13 juillet ou 24 août
Adresse : 1, place de la Libération, 92320 Châtillon
Tél. : 01 42 31 81 81