



Extras

Il existe des conditions spécifiques pour conclure un contrat d'extra.

Il s'agit d'une forme de contrat à durée déterminée (CDD) qualifié de contrat d'usage et dont on se sert dans certaines branches d'activité et notamment dans le secteur des cafés-hôtels-restaurants en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois. Cela signifie qu'on ne peut pas prendre un extra pour un travail relevant d'un besoin permanent de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle des serveurs sont, par exemple, recrutés en tant qu'extras pour des événements précis. Il n'est pas possible d'embaucher un serveur comme extra s'il doit travailler tous les week-ends pour l'entreprise. Dans ce cas, il doit être embauché en CDI à temps partiel.

Il faut vérifier que le salaire ne soit pas inférieur :

- ✓ au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient
- ✓ au montant que percevrait, après la période d'essai, un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) occupant les mêmes fonctions dans la même entreprise et ayant une qualification équivalente.

Il faut établir **un contrat de travail écrit pour chaque mission**. Si plusieurs missions sont effectuées au cours d'un même mois civil, un seul bulletin de paie doit être établi.

Lors de l'embauche d'un extra, il est important de vérifier le nombre de jours où il a déjà travaillé **pour le même employeur**, au cours du trimestre civil. En effet, selon la convention collective des hôtels-café-restaurants, le salarié qui a travaillé plus de 60 jours au cours du trimestre peut demander la requalification de son contrat en CDI devant le conseil des prud'hommes. Si le salarié obtient gain de cause, l'employeur est alors condamné à lui verser des dommages et intérêts.

Un extra peut-il bénéficier d'une prime de précarité en fin de contrat ?

Selon la loi, l'employeur n'a pas à verser de prime de précarité en fin de contrat aux extras (cf. article 122-3-4 du Code du travail). Toutefois, il convient de se renseigner sur les usages locaux car, dans certaines localités, il est d'usage que les entreprises versent cette prime. Le même principe s'applique aux travailleurs saisonniers.