



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Embauche en contrat d'extra (CDD d'usage)

Vérfifié le 31 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier qui permet à un employeur d'embaucher un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (quelques heures à plusieurs journées). Ce contrat ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique. Ce type de contrat ne peut être conclu que dans des secteurs d'activité strictement définis.

Conditions de recours

Le contrat d'extra ou CDD d'usage peut être conclu s'il remplit les 3 conditions 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

Le contrat d'extra est conclu pour la durée d'une mission de quelques heures, d'une journée ou de plusieurs journées consécutives.

L'extra est un salarié présent de manière occasionnelle et irrégulière.

⚠ Attention : il ne faut pas confondre le contrat d'extra avec le contrat à temps partiel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32428>). Un salarié qui revient par exemple chaque semaine pour quelques heures dans l'entreprise n'est pas un extra, mais un salarié à temps partiel.

Secteurs autorisés

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 CDD, appelé *CDD d'usage constant* ou *contrat d'extra*.

Domaines d'activité où le CDD ou l'intérim est l'usage

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

En dehors des secteurs d'activité couverts par décret ou par une convention ou un accord collectif étendu, le recours au CDD d'usage n'est pas permis.

Durée du travail

La durée maximale est fixée par l'usage du secteur d'activité.

L'employeur doit enregistrer sur un registre

- l'horaire individuel de chaque salarié
- et les périodes de travail réellement effectuées.

Ce document doit être élargé par le salarié au moins 1 fois par semaine et tenu à la disposition de l'inspecteur de travail.

Le salarié est tenu informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée. Le document indique pour le mois considéré les informations suivantes :

- Nombre d'heures supplémentaires effectuées
- Nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit
- Nombre d'heures de repos attribuées

La durée de présence sur les lieux de travail (y compris les heures supplémentaires) ne peut pas dépasser :

- une durée maximale par jour (11 heures pour un cuisinier, 12 heures pour un veilleur de nuit, 11h30 pour un autre salarié),
- une durée maximale hebdomadaire de 52 heures (sur une semaine) et de 50 heures (en moyenne sur 12 semaines)

Conclusion du contrat

Comme tout autre CDD, le contrat d'extra ou CDD d'usage doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif.

Sinon, il est requalifié en CDI.

Un contrat doit être établi pour chaque mission du salarié.

Le contrat d'extra peut être conclu pour un terme imprécis (il n'est pas limité dans sa durée). Il doit alors comporter une durée minimale et prend fin avec la tâche pour laquelle il a été conclu.

Les **formalités d'embauche** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/N22781>) sont identiques à celles des autres contrats de travail.

Tout employeur est soumis à une taxe forfaitaire dont le montant est fixé à 10 € pour chaque CDD d'usage qu'il conclut. La taxe est due à la date de conclusion du contrat. Il y a des exceptions :

- Contrats conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle
- Contrats conclus par les associations intermédiaires
- Contrats conclus avec les ouvriers dockers occasionnels et si un accord collectif fixe une durée minimale et leur transformation en CDI au terme d'une durée de travail déterminée

Rémunération

Le salaire de l'extra ne peut pas être inférieur :

- au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient,
- au montant de la rémunération que perçoit dans la même entreprise un salarié en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions

Le salarié doit être payé à chacune de ses interventions. Toutefois, avec l'accord de son employeur, il peut 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 inférieure à 1 mois (y compris en cas de chevauchement sur 2 mois).

Elle ne s'applique pas si le salarié est embauché en CDI à l'issue du contrat court.

Congés

Le salarié n'a pas droit à des jours de congés.

Fin de contrat

La fin du contrat d'extra ne donne pas droit à l'indemnité de précarité prévue pour d'autres types de CDD, sauf si une convention collective ou un accord collectif le prévoit.

Un **délai de carence** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R52042>) n'est pas nécessaire en cas de succession de contrats avec un même salarié ou avec plusieurs salariés sur le même poste de travail.

Requalification en CDI

Si l'usage constant ne se justifie pas, la requalification du CDD en CDI est certaine.

Ainsi dans le domaine de l'hôtellerie-restaurant, si la mission de l'extra dépasse 60 jours dans un trimestre dans le même établissement, son contrat peut être requalifié en CDI.

Pour cela, le salarié doit saisir le **conseil de prud'hommes (CPH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Lorsque le salarié voit sa demande de requalification acceptée, le contrat de travail est considéré comme étant à durée indéterminée dès l'origine. Le salarié a en outre droit à une indemnité de requalification égale au minimum à 1 mois de salaire.

L'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 €, 37 500 € en cas de récidive.

Textes de référence

- Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée [↗](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:fr:PDF) (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:fr:PDF)
- Code du travail : article L1242-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022234316&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022234316&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Conditions de conclusion d'un CDD
- Code du travail : article L1243-10 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901221&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901221&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Exclusion du bénéfice de la prime de précarité
- Code du travail : article L1244-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901226&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901226&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
CDD successifs
- Code du travail : article D1242-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000021336319&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000021336319&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Conditions de recours au contrat d'usage
- Code du travail : article D1251-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019668669&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019668669&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Intérim d'usage
- Arrêté du 19 février 2016 relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032113284) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032113284)
Article 52 de la Convention du 14 mai 2014 : majoration de la contribution patronale d'assurance chômage
- Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 : article 14 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?cidTexte=KALITEXT000005670044&idSectionTA=KALISCTA000005747382&idConvention=KALICONT000005635534) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?cidTexte=KALITEXT000005670044&idSectionTA=KALISCTA000005747382&idConvention=KALICONT000005635534)
CDD d'usage
- Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 : article 21 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?cidTexte=KALITEXT000005670044&idSectionTA=KALISCTA000005747389&idConvention=KALICONT000005635534) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?cidTexte=KALITEXT000005670044&idSectionTA=KALISCTA000005747389&idConvention=KALICONT000005635534)
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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034599578&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034599578&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id)