

## LE CONTRAT D'EXTRA

### SOMMAIRE

- Qu'est-ce qu'un contrat d'extra ?*
- Quelle est la différence entre un extra et un CDI à temps partiel ?*
- Quand doit-on payer le salarié en extra ?*
- Le salarié doit-il être déclaré à la CPS ?*
- Le salarié a-t-il droit à des congés payés ?*
- A-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?*
- Doit-on lui faire passer une visite médicale d'embauche ?*

#### ▪ QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'EXTRA ?

Le contrat d'extra est un contrat de travail à durée déterminée d'une nature particulière en usage uniquement dans la profession hôtelière. Il ne peut être utilisé pour pourvoir un poste permanent. Il est obligatoirement conclu par écrit et signé par le salarié à chacune de ses interventions.

Un exemplaire du contrat peut être remis au salarié lors de chacune de ses interventions.

#### ▪ QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN EXTRA ET UN CDI À TEMPS PARTIEL ?

Le recours au contrat d'extra est admis en cas d'accroissement temporaire, irrégulier ou exceptionnel, de l'activité de l'entreprise hôtelière. En revanche, le caractère permanent et continu de la variation d'activité doit conduire à la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.

#### ▪ QUAND DOIT-ON PAYER LE SALARIÉ EN EXTRA ?

L'employé recruté en extra doit être payé à chacune de ses interventions. Il est possible, toutefois, avec l'accord écrit du salarié, de le payer à une fréquence différente, sans que la fréquence de la rémunération n'excède le mois civil.

Une feuille de paie est remise lors du versement de chaque salaire. Cependant, à la demande expresse du salarié, les interventions peuvent donner lieu à l'établissement d'un bon de caisse. Dans ce cas, à la fin du mois civil en cours, un bulletin de salaire regroupant de manière détaillée l'ensemble des interventions lui est remis.

Le travailleur en extra est rémunéré sur la base du taux horaire conventionnel de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi qu'il occupe.

#### ▪ LE SALARIÉ DOIT-IL ÊTRE DÉCLARÉ À LA CPS ?

**Oui** et toute rémunération versée dans le cadre d'un contrat d'extra doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la Caisse de prévoyance sociale.

#### ▪ LE SALARIÉ A-T-IL DROIT À DES CONGÉS PAYÉS ?

Lors de chacune de ses interventions, le salarié reçoit en plus de son salaire une indemnité de congés payés égale au dixième du salaire qu'il perçoit pour le travail réalisé.

#### ▪ A-T-IL DROIT À UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT ?

**Oui** et cette indemnité est versée à l'issue de chaque contrat d'extra. Elle est fixée à 6 % minimum de la totalité des rémunérations brutes perçues, y compris l'indemnité de congés payés.

#### ▪ DOIT-ON LUI FAIRE PASSER UNE VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE ?

**Oui** L'employeur doit faire passer une visite médicale avant son embauchage ou 30 jours après au plus tard.

**ATTENTION** | Tout extra qui viendrait à effectuer plus de 18 jours de travail ou 100 heures par mois dans une même entreprise serait alors considéré comme étant devenu un travailleur permanent employé sous contrat de travail à durée indéterminée

#### Textes de références :

Convention collective de l'industrie hôtelière de Polynésie française ;  
Loi n° 86-845 du 17/01/1986 ; Délibération 91-2 AT du 16/01/1991 ; Loi du pays 2006-3 du 25/01/2006

