

## L'UTILISATION DES EXTRAS ET SAISONNIERS dans la restauration

En raison d'une activité fluctuante, irrégulière et soumise à des variations saisonnières, le restaurateur a la possibilité de recourir à des saisonniers et des extras qui sont employés, par principe, en CDD. Toutefois, le recours à ces contrats spécifiques reste très encadré par les textes, que ce soit le code du travail, la jurisprudence ou la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR).

### Le recours au contrat saisonnier

Le salarié saisonnier est un salarié employé dans un établissement saisonnier ou permanent pour effectuer des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes dans le cadre d'une saison touristique. Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

La durée de la saison n'est pas précisée par les textes, mais la convention collective des HCR précise que le contrat saisonnier ne pourra être inférieur à 1 mois et supérieur à 9 mois. Cette durée varie selon la localisation géographique de l'entreprise.

Comme pour les salariés permanents, la durée de travail du saisonnier est limitée par un double plafond: **elle ne peut être supérieure à 46 heures en moyenne sur 12 semaines et ne peut excéder 48 heures sur une semaine.** Les saisonniers bénéficient des règles et avantages sociaux prévus par la convention collective des HCR mais sont régis par des règles spécifiques relatives au repos hebdomadaire. Ce CDD peut être renouvelé deux fois par un contrat écrit tout en restant dans le cadre de la saison. Faute d'un écrit signé du salarié, le contrat

est requalifié en CDI. L'indemnité de précarité de 10 % n'est pas due pour les saisonniers.

### Dispositions spécifiques: droit à la reconduction et transformation du CDD en CDI après 3 saisons

Depuis la loi Travail de 2016, tout salarié saisonnier bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dans l'entreprise dès lors:

- qu'il effectue au moins 2 mêmes saisons sur 2 années consécutives dans l'entreprise,
- et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification.

L'employeur doit informer le salarié saisonnier de ces 2 conditions de reconduction avant l'échéance de son contrat, tout comme de sa possibilité d'être réembauché avant le début de la saison prochaine si les 2 conditions sont réunies. Le salarié doit alors confirmer par écrit son souhait de reconduire son contrat de travail: à défaut, la reconduction est caduque. Par ailleurs, les contrats saisonniers qui couvrent toute la période d'ouverture de l'établissement, conclus pendant 3 années consécutives, pourront être considérés comme étant en CDI "sur la base des



**SOLANGE TISON,**  
Expert Métier Restauration  
KPMG Auvergne / Clermont-Ferrand

*périodes effectives de travail" selon la convention collective des HCR.*

### Le recours au contrat d'extra

L'extra est un salarié employé pour une tâche déterminée à l'occasion d'un surcroît de travail momentané et irrégulier. Il est souvent engagé pour quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives afin de faire face à cette variation de charge de travail, ponctuelle et inhérente à l'activité du secteur. Pour ces raisons, le contrat d'extra fait partie des CDD dits d'usage, c'est-à-dire pour pourvoir des emplois temporaires par nature dont l'usage dans la profession est de ne pas recourir au CDI.

Le recours à des extras successifs est autorisé sous réserve de justifier que les emplois occupés par ces salariés sont temporaires. **Il faut que l'emploi occupé soit rattaché à un événement particulier qui démontre le caractère nécessairement temporaire de l'emploi** (mariage, dîner du nouvel an, banquet...). Pour chaque vacation, un contrat d'extra doit être conclu par écrit et une DPAE doit être réalisée auprès des services de l'URSSAF.

L'indemnité de précarité de 10 % n'est pas due pour les salariés recrutés en extra.