



Rappel des règles et points de vigilance

Traiteur événementiel : l'embauche d'un extra

Avec le redémarrage de l'activité événementielle, le besoin de recruter des salariés en extra pour assurer le service des réceptions est redevenu une préoccupation forte pour les entreprises de traiteur. L'emploi d'un extra recouvre un cadre juridique très précis qu'il convient de bien connaître, d'autant que la jurisprudence est en train d'évoluer et qu'il faut être vigilant sur la question de la nature du contrat de travail.

Quel type de contrat de travail ?

CDD et emploi d'usage

De manière générale, la caractéristique principale de l'activité événementielle est son côté aléatoire et incertain. Le traiteur événementiel a besoin de recruter du personnel de service pour assurer les réceptions qui lui sont confiées au fur et à mesure des commandes sans qu'il n'ait réellement de visibilité sur l'avenir. L'activité dépend en outre de plusieurs facteurs, et notamment du type de clientèle (particuliers ou entreprises) ou de la saisonnalité des événements (saison des mariages en été par exemple).

C'est la raison pour laquelle le recrutement d'extras intervient le plus souvent dans le cadre de contrats à durée déterminée dits « d'usage » (CDD-U).

Ce type de CDD est expressément prévu par le Code du travail dans les secteurs d'activité « pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à une embauche à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire par nature des emplois ». Dans cette liste donnée par le Code du travail figure notamment le secteur de l'hôtellerie-restauration, mais rien n'est inscrit sur celui des traiteurs événementiels.

L'omission a été rattrapée par la convention collective de la charcuterie de détail (IDCC 953), qui a introduit depuis de nombreuses années la possibilité de conclure des CDD d'usage à l'occasion de l'emploi d'extra pour les entreprises de la branche charcuterie traiteur (il faut être vigilant, cela n'est pas forcément le cas pour les entreprises appliquant une autre convention collective).

Attention au risque de requalification en CDI !

Trois arrêts importants concernant la même entreprise de traiteur viennent d'être ren-

du par la Cour de cassation au sujet des extras. Dans chaque cas, le plaignant était un salarié employé en extra qui demandait la requalification de son contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) après que l'employeur a cessé de faire appel à ses services à l'issue du dernier CDD. Jusqu'à présent, tous les plaignants avaient été déboutés en première instance et en cour d'appel, les juges ayant à chaque fois relevé le caractère accessoire de l'activité traiteur (celle-ci représentant 17 % du CA global) et noté que l'activité traiteur était irrégulière selon les commandes ou les saisons, concluant qu'elle était de ce fait « imprévisible ».

La Cour de cassation a pris une décision tout autre et a censuré les arrêts d'appel en estimant que « *la cour d'appel aurait dû vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs était justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi* ».

Elle semble donc avoir totalement admis les arguments invoqués par les salariés selon lesquels :

- même en cas d'emploi d'usage autorisé par les textes, le recours au CDD doit être justifié par des raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi;
- l'employeur ne peut invoquer la notion d'imprévisibilité lorsque le salarié effectue en moyenne le même volume horaire annuel et travaille selon des pics d'activité bien identifiés et similaires d'une année sur l'autre.

Au vu de la répétition des CDD, la Cour de cassation a considéré dans ces trois cas que les salariés devaient être considérés comme embauchés en CDI et que la rupture de leur contrat de travail devait produire les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec tout ce qui en découle (indemnités de licenciement, préavis, indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...).

Ces arrêts font actuellement l'objet d'une certaine publicité dans le monde juridique, ce qui témoigne de leur importance. Ils donnent sans nul doute le tempo d'une nouvelle jurisprudence qu'il faut prendre

en compte avec la plus grande attention. La CNCT a d'ores et déjà annoncé qu'elle se saisissait du sujet pour l'analyser et proposer des solutions fiables et sécurisées aux entreprises.

Les conditions d'embauche des extras en CDD

Les règles applicables aux autres salariés s'appliquent de manière générale, concernant notamment les limites de durée du travail, mais il existe certaines spécificités ou certains points importants qu'il convient de rappeler.

Un contrat obligatoirement écrit

L'embauche de l'extra doit tout d'abord être déclarée en amont à l'Urssaf. L'employeur doit ensuite remettre à l'extra, au plus tard à sa prise de fonction, une fiche récapitulant les modalités de la vacation et comportant les mentions suivantes : identification de l'entreprise, emploi occupé et coefficient, motif de l'embauche, lieu de la vacation, date d'exécution de la prestation de travail, heure de commencement du travail et nombre d'heures prévues, rémunération brute, échéance du règlement. Faute de respect de cette obligation, l'entreprise est passible des sanctions prévues en cas de travail dissimulé. Ajoutons que l'embauche et le départ de l'extra doivent être notés sur le registre du personnel.

Les entreprises adhérentes peuvent obtenir un modèle de fiche de vacation sur simple demande auprès du service juridique de la CNCT.

La durée du travail

Le décompte du temps de travail du salarié en extra commence et se termine sur le lieu d'exécution de la prestation, sauf pour les salariés qui viennent et retournent à l'entreprise. Le décompte de leur temps de travail commence alors au départ de l'entreprise et se termine à leur retour dans l'entreprise. L'extra a aussi droit à une pause de 20 minutes accordée au terme d'une vacation de 6 heures.

En cas de cumul de vacations, il faut être vigilant sur le nombre d'heures réalisées au total : si un extra effectue plus de 1 050 heures sur une période de douze mois consécutifs, il est en effet en droit de

solliciter la requalification de son contrat de travail en CDI.

La rémunération

S'agissant de la rémunération, celle-ci doit être obligatoirement égale au minimum prévu dans la convention collective de la charcuterie de détail au vu des qualifications de l'extra et du poste occupé (serveur, maître d'hôtel...).

La rémunération de l'extra doit être majorée de :

- 10 % concernant l'indemnité compensatrice de congés payés;
- 25 % en cas de travail de nuit (entre 21 heures et 6 heures);
- 25 % en cas d'heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat.

Bon à savoir : afin d'éviter tout malentendu sur le volume d'heures effectué par le personnel extra, il est vivement conseillé de faire remplir et signer par le client une fiche de fin de prestation indiquant notamment l'heure de départ du personnel.

À l'inverse des salariés embauchés en CDD classique, aucune indemnité de précarité n'est due à l'issue du contrat.

La date de versement du salaire

Le salaire de l'extra est versé à l'échéance normale de la paie dans l'entreprise. Si l'extra effectue plusieurs missions au cours d'un même mois, l'ensemble de ses vacations pourra figurer dans un seul et même bulletin de salaire.

Contrairement à une idée fautive qui circule depuis le début de l'année, il n'est en aucun cas obligatoire de faire un bulletin de salaire à l'issue de chaque vacation. Il est au contraire expressément autorisé d'établir un seul bulletin de paie récapitulatif en fin de mois qui ventile toutes les interventions de l'extra (y compris en cas de chevauchement des prestations sur deux mois). Cette disposition, qui était déjà prévue de longue date par la convention collective de la charcuterie de détail, a été reprise dans l'article L 1242-2 du Code du travail. Le fait que les déclarations sociales transitent par la DSN ne change absolument rien : il convient juste, en cas de problème, de veiller à la mise à jour du logiciel de paie ou d'alerter son cabinet comptable sur le sujet.