Faut-il un contrat pour un job court et flexible

Par **saisonnier75**, le 13/09/2016 à 15:01

Bonjour,

Je viens ici pour savoir si vous pouvez m'aider.

Je bosse comme saisonnier à coté de mes études et donc je bossais pour un restaurant cet été.

J'ai eu du mal à obtenir mon contrat d'été (en gros je l'ai eu au bout d'1 mois mais coté assurance si je m'étais blessée sans contrat, c'est toujours embêtant). J'ai demandé et on m'a dit on vous le fera et puis ça a trainé.

Ensuite mon employeur me rappelle car il est intéressé pour que je bosse certains weekend pour lui. Je n'ai pas de contrat pour les weekend. J'ai bossé 2 jours le weekend dernier.

En restauration la législation est particulière. Il y a ce qu'on appelle les "extra" et donc c'était mon cas pour le weekend en question.

Mes questions sont les suivantes. En cas d'extra est ce que le patron paie par weekend ou est ce que c'est en fin de mois ? un extra est un genre de contrat d'intérim court (dans mon cas il était de 2 jours sans agence d'intérim). Sauf que je n'ai pas de doc écrit et ça soule mon patron de me faire un contrat.

Je ne sais pas si dans l'année je vais rebosser pour eux (parce que dans mon restau c'est selon leurs besoins. genre il pleut ils annulent mes jours, il fait beau ils veulent que je vienne...) donc je ne sais jamais si je vais bosser ou pas. Pour l'instant j'attendais mon emploi du temps pour chercher un boulot compatible (car j'ai aussi un stage à faire pour valider mon M2) et comme ils m'ont pas relancé je vais surement candidater dans d'autres trucs.

En général vous pensez que si le patron ne fait pas de contrat on doit considérer que c'est un contrat verbal ? pour 2 jours le patron doit il forcément faire un contrat ? (ici il y a tout le temps des nouveaux car c'est très saisonnier et des besoins variables).

Mes 2 jours je suis supposée être payée en fin de mois ? ou à la fin des 2 jours ? Un type en extra (moi c'était la 1ere fois) m'a dit que lui était payé au bout des 2 jours. Donc je sais pas comment ça se passe en général.

Et j'ose pas demander. Donc j'aimerais savoir si quelqu'un peut me donner son avis. Mon précédent contrat était mensuel mais là je n'ai eu pas de contrat et je me dis si le mec doit me faire à chaque fois un contrat pour 2 jours ca doit pas être top pour lui (mais c'est eux qui

fonctionnent sur weekend).

merci.

Par **Isidore Beautrelet**, le 13/09/2016 à 15:23

Bonjour

Vous devriez plutôt vous tourner vers un forum juridique. Ici, c'est un forum étudiant.

Par **Camille**, le 13/09/2016 à 16:05

Bonjour,

Toujours très difficile de s'orienter dans le labyrinthe inflationniste du code du travail.

Mais, ici, le cas est assez bien connu :

[citation]

Article L1242-2

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

...

(etc.)[/citation]

Contrat "d'extra" = L1242-1 du code du travail = CDD = contrat de travail [s]écrit[/s] obligatoire.

Pour mémoire :

[citation]

Article L1242-12

Le contrat de travail à durée déterminée est établi [s]par écrit[/s] et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

...

(etc.)[/citation]

Désolé pour votre patron. Normalement, il doit s'y coller !

Par **saisonnier75**, le **13/09/2016** à **17:50**

Bonjour

Merci pour votre recherche. Je me souviens avoir vu cette règle dans un cours de droit des contrats c'est vrai mais étant encore étudiant je n'ai pas encore beaucoup de recul sur les recherches juridiques donc je vous remercie pour votre précieux éclairage..

Quand j'ai discuté avec un employé de mon restau (parce que l'extra est quelque chose de nouveau pour moi), j'ai cherché à avoir des infos par ceux du milieu, l'employé en extra m'a indiqué qu'il faisait des extra depuis 2014 dans ce restau sans contrat ce qui m'a étonné (notamment par rapport à l'assurance du genre dans un restau on peut casser des choses ou se blesser genre quelqu'un se coupe avec du verre...).

Et du coup je pense que je vais galérer pour avoir mon contrat. Car pour le 1er j'ai eu du mal à l'avoir. De même pour la paie, je ne sais pas s'il va me payer en fin de mois ou si on paie à la fin de chaque extra.

J'ai cherché et j'ai trouvé cette info

<http://www.jurifiable.com/conseil-juridique/droit-du-travail/contrat-de-travail-extra>

Perso je n'ai pas eu 10% de congé payé suite à mon extra est ce normal ?

C'est pas facile ce contrat c'est compliqué.

Par **marianne76**, le **13/09/2016** à **18:32**

Le contrat d'extra 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.

Je serais vous j'irais voir l'inspecteur du travail direct

Par **Camille**, le **13/09/2016** à **18:36**

Bonjour,

[citation]sans contrat ce qui m'a étonné (notamment par rapport à l'assurance du genre dans un restau on peut casser des choses ou se blesser genre quelqu'un se coupe avec du verre...).[/citation]

Heureusement, en cas d'accident du travail, ni l'assureur de l'employeur, ni la Sécu ne cherchent à vérifier que le contrat est régulier au sens du code du travail.

Tout au plus vérifie-t-on que le salarié est régulièrement déclaré et que l'employeur a bien payé les cotisations patronales correspondantes...

Par **marianne76**, le **13/09/2016** à **18:36**

Bonjour

A consulter

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=3788&titre=Embauche+d'extras+pendant+l'été+%3A+l'URSSAF+rap

Par **Camille**, le **13/09/2016** à **18:40**

Bonjour,

[citation]Le contrat d'extra 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. [/citation]

Je serais curieux de connaître le pourcentage réel de contrats écrits pour un job d'extra ou similaire.

M'est avis que le taux doit frôler dangereusement les zéro pour cents...

[smile4]

Par **Camille**, le **13/09/2016** à **18:47**

Bonjour,

Ouais, ben l' URSSAF ferait mieux de placarder son rappel dans les rues !

Quoique... je pense que plus d'employeurs pensent à effectuer la DPAE, plus qu'à rédiger un contrat par écrit.

Remarquons que même l'URSSAF (ou les éditions TISSOT) oublie l'adjectif essentiel :

[citation]Les extras doivent faire l'objet d'un contrat de travail qui leur est remis. [/citation]

Contrat de travail[s] ECRIT[s] !

Par **saisonnier75**, le **13/09/2016** à **18:51**

Bonjour

Merci pour vos réponses. C'est pas évident car c'est la 1ere fois que je faisais un contrat de ce genre. Du coup je n'y connaissais rien et donc le weekend dernier j'ai fait ce contrat d'extra sans contrat car les autres employés avaient l'air de dire que c'était normal et qu'ils font toujours comme ça et ce n'est pas évident car être le seul à parler de ça on passe un peu pour quelqu'un qui dérange.

Par ex l'employé qui est en extra depuis 2014 sans contrat m'a dit que de toute façon s'il lui arrivait un truc ca serait la faute du restau. J'en suis pas convaincue personnellement qu'est ce qui prouve s'il n'a pas de fiche de paie qu'il a travaillé pour eux ?

En juillet j'ai eu une fiche de paie mais quand je lis les règles du site on dirait qu'ils n'ont pas payé les congés payés du mois ni l'indemnité de fin d'extra.

Donc ben je sais pas trop ce que ça va donner pour mon autre extra du coup (pour l'instant ils m'ont pas payé comme pour le coup je n'avais aucun contrat).

C'est très étrange dans ce restau car ils ont toutes les semaines des nouveaux étudiants. Je crois qu'en restauration il y a beaucoup de turn over mais toutes les semaines ca fait beaucoup. Le patron m'a dit que c'était pour permettre à tous les étudiants de travailler l'été mais j'imagine que la raison est autre. Moi j'y verrais plutôt une histoire de rémunération sur l'ancienneté. En effet j'avais fait un cas pratique en droit du travail sur les jobs saisonniers et dans le cas un patron ne prenait que des saisonniers récents pour ne pas payer l'ancienneté et j'ai un peu l'impression d'être dans le cas de mon cas pratique.

De base je suis plutôt quelqu'un de timide qui n'ose pas trop réclamer donc c'est pas évident.

Par **Camille**, le **13/09/2016** à **18:57**

Re,

Ne pas confondre contrat de travail et fiche de paie.

Mieux vaut d'ailleurs avoir ses fiches de paie et pas de contrat de travail écrit, l'idéal étant d'avoir les deux...

[smile3]

Par **saisonnier75**, le **13/09/2016** à **20:21**

C'est pour ça que je posais la question dans mon intitulé faut-il un contrat pour des emplois courts.

D'accord et donc si vous faites des extra toute l'année sans contrat comment vous prouvez que vous les avez fait ? un extra c'est pas forcément 1 weekend . Dans certains restau y'en a

toute l'année. Donc sur 1 an pourquoi ne pas faire de contrat ?

Pour 2 jours par ex je veux bien que ça soule le comptable mais quand le salarié est récurrent comme mon collègue ben il pourrait avoir un contrat.

est ce parce que dans la restauration il y aurait beaucoup de travail au black ?

Par ex beaucoup de supermarchés prennent des gens les weekend et eux ils ont un contrat et pourtant c'est que le weekend et des petits contrats.

Pour du baby sitting par ex c'est souvent de la main à la main mais vous ne bossez pas dans une entreprise avec des clients. Souvent en baby sitting vous connaissez les parents des enfants que vous gardez.

sinon on pourrait faire pareil pour de l'intérim dire c'est court et ne pas faire de contrat non plus car l'intérim c'est pareil au final.

Par **Camille**, le **13/09/2016** à **21:11**

Bonjour,

[citation] et donc si vous faites des extra toute l'année sans contrat comment vous prouvez que vous les avez fait ? [/citation]

Et vos fiches de paie - établies par votre employeur, donc - vous en faites quoi ? Des confettis ?

[smile4]