

Un salarié HORECA travaillant régulièrement comme extra peut-il exiger un CDI ?

Réponse courte

Oui. Un salarié engagé de manière récurrente sous CDD successifs comme extra peut demander la **requalification en CDI** si les conditions du recours au CDD ne sont plus remplies. L'article [L.122-9](#) du Code du travail prévoit que l'absence de contrat écrit ou le non-respect des conditions du CDD entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée.

Des extras réguliers pour le même employeur HORECA révèlent un **besoin permanent** de main-d'oeuvre, incompatible avec le motif temporaire du CDD. La requalification peut être prononcée par le tribunal du travail.

Définition

La **requalification en CDI** est la transformation judiciaire d'un CDD en contrat à durée indéterminée lorsque les conditions légales du recours au CDD ne sont pas respectées.

L'article [L.122-9](#) du Code du travail prévoit cette sanction notamment en cas d'absence de contrat écrit, de poursuite de la relation de travail après le terme, ou de CDD conclus pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. En HORECA, les extras réguliers constituent un indice fort de besoin permanent.

Conditions d'exercice

Plusieurs critères permettent de déterminer si les CDD successifs d'un extra HORECA sont requalifiables en CDI.

Critère	Indice de requalification
Fréquence	L'extra travaille plusieurs fois par semaine ou chaque semaine
Régularité	Les prestations suivent un schéma récurrent (mêmes jours, mêmes horaires)
Durée totale	La relation s'étend sur plusieurs mois ou années
Même poste	L'extra occupe toujours le même poste
Absence de motif temporaire	Le besoin n'est pas ponctuel mais permanent
Absence d'écrit	Un ou plusieurs CDD n'ont pas été formalisés par écrit
Nombre de renouvellements	CDD successifs au-delà des limites légales

Modalités pratiques

Le salarié HORECA souhaitant faire reconnaître un CDI dispose de plusieurs voies.

Étape	Détail
Rassembler les preuves	Conserver contrats, plannings, bulletins de paie, échanges (SMS, e-mails)
Calculer la fréquence	Documenter le nombre de prestations et leur régularité
Consulter	S'adresser à un syndicat, un avocat ou la Chambre des salariés
Mise en demeure	Demander par écrit à l'employeur la reconnaissance du CDI
Tribunal du travail	Saisir le tribunal pour obtenir la requalification judiciaire
Effets	La requalification rétroagit : ancienneté, préavis, indemnités calculés sur la durée totale

Pratiques et recommandations

Documenter chaque prestation effectuée comme extra (dates, horaires, postes) pour constituer un dossier solide en cas de demande de requalification.

Conserver tous les contrats CDD signés, car l'absence d'un seul contrat écrit suffit à justifier la requalification en CDI.

Comparer la fréquence des prestations avec l'activité normale de l'établissement pour déterminer si le besoin est permanent ou véritablement ponctuel.

Agir dans les délais de prescription, car la demande de requalification est soumise aux délais du droit commun.

Consulter la Chambre des salariés ou un syndicat pour évaluer les chances de succès avant d'engager une procédure judiciaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-9</u> du Code du travail	Requalification du CDD en CDI
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Conditions de recours au CDD
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligation de contrat de travail écrit
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

Des CDD d'extras réguliers pour le même employeur HORECA constituent un indice fort de besoin permanent requalifiable en CDI. L'employeur qui souhaite éviter la requalification doit s'assurer que le recours aux extras reste véritablement ponctuel et que chaque CDD est formalisé par écrit.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.