

Comment calculer les congés d'un extra HORECA travaillant quelques jours par mois ?

Réponse courte

L'extra acquiert **2,167 jours de conge par mois complet travaille**. L'article [L.233-4](#) du Code du travail prévoit un droit à 26 jours ouvrables de conge annuel pour un emploi a temps plein, soit 2,167 jours par mois complet de travail effectif. Pour un extra HORECA ne travaillant que quelques jours par mois, le calcul se fait au prorata du temps de travail effectivement preste.

Un mois au cours duquel l'extra a travaille au moins la moitie de la duree normale ouvre droit a l'acquisition complete de conge pour ce mois. Si l'extra travaille moins d'un demi-mois, le prorata s'applique proportionnellement. En fin de contrat, les jours de conge acquis mais non pris sont obligatoirement indemnisés par une indemnité compensatoire de conge. L'extra ne peut pas renoncer a ses droits a conge, meme si ses missions sont de tres courte duree.

Définition

L'**extra** est un salarié engage pour des missions ponctuelles, généralement dans le cadre d'un contrat a duree determinee (CDD) de courte duree ou de contrats successifs. Les **jours ouvrables** sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours feries legaux.

L'**indemnité compensatoire de conge** est la somme versee au salarié en fin de contrat pour les jours de conge acquis mais non pris. Le **prorata** est le calcul proportionnel des droits a conge en fonction du temps de travail effectif par rapport a un temps plein.

Conditions d'exercice

Le calcul des congés d'un extra depend de la duree et de la frequence de ses missions.

Situation	Droit a conge
Mois complet travaille	2,167 jours de conge acquis (art. L.233-4)
Demi-mois ou plus	Mois complet pris en compte pour l'acquisition
Moins d'un demi-mois	Prorata du temps travaille
CDD de courte duree	Conges acquis des le premier jour de travail
Missions successives chez le meme employeur	Les periodes se cumulent
Fin de contrat	Indemnité compensatoire pour les congés non pris

Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit calculer les droits a conge de chaque extra en fonction du temps effectivement travaille.

Point pratique	Detail
Suivi du temps	Comptabiliser precisement les jours travailles par l'extra chaque mois
Base de calcul	26 jours / 12 mois = 2,167 jours par mois complet
Prorata	Pour un mois partiel : (jours travailles / jours ouvrables du mois) x 2,167
Indemnité compensatoire	Calculee sur le salaire moyen de la periode d'emploi
Bulletin de salaire	Mentionner les jours de conge acquis et le solde
Prise de conge	Possible pendant le contrat si la duree le permet

Pratiques et recommandations

Comptabiliser scrupuleusement les jours de travail de chaque extra dans le registre de temps de travail, car c'est la base du calcul des droits a conge et toute erreur de decompte affecte directement l'indemnité compensatoire en fin de contrat.

Verser l'indemnité compensatoire de conge systematiquement lors du dernier bulletin de salaire de chaque mission. Le contrat écrit est obligatoire meme pour un extra de courte duree, car le non-paiement constitue une infraction et expose l'employeur a une reclamation devant le tribunal du travail.

Informé l'extra de ses droits a conge des le debut de sa mission, car meme pour une engagement de quelques jours, les droits a conge sont acquis au prorata et ne peuvent faire l'objet d'aucune renonciation.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Droit au conge annuel de 26 jours ouvrables
Art. <u>L.233-12</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire de conge en fin de contrat
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du chapitre HORECA

Tout extra HORECA acquiert des droits a conge des le premier jour de travail, calcules a 2,167 jours par mois complet. Les jours non pris en cours de contrat donnent lieu a une indemnité compensatoire obligatoire. L'extra ne peut pas renoncer a ce droit.

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.