

Avant de commencer vos travaux, il est recommandé de demander un certificat d'urbanisme. Selon l'importance des travaux que vous prévoyez, il vous faudra déposer un permis (permis de construire, d'aménager...) ou une déclaration préalable.

Les règles relatives à l'urbanisme et ses autorisations inhérentes permettent de vérifier la conformité de vos travaux par rapport aux règles d'urbanisme.

Pour déposer en direct votre PC (Permis de Construire), votre DP (Déclaration Préalable) ou votre AT (Autorisation de Travaux), merci d'utiliser la plateforme Geosphere :

<https://paysdelor.geosphere.fr/guichet-unique/Login/Particulier>

Fiches pratiques de service-public.fr

Embauche en contrat d'extra (CDD d'usage)

Pouvez-vous conclure avec votre employeur un contrat d'extra (également dénommé CDD d'usage) ? Dans quelles conditions ce type de contrat peut-il être mis en place ? Quels sont les secteurs d'activité dans lesquels le contrat d'extra peut-il être conclu ? Nous vous présentons vos droits si vous êtes embauché en contrat d'extra.

Quelles sont les conditions pour recourir à un contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier qui permet à votre employeur de vous embaucher pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Votre employeur vous propose un CDD pour la durée d'une mission de quelques heures, d'une journée ou de plusieurs journées consécutives.

Ce contrat ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique.

Le contrat d'extra ou CDD d'usage peut être conclu s'il remplit les **3 conditions cumulatives** suivantes :

Secteur d'activité qui autorise ce type de contrat

Usage constant du secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (CDI)

Nature temporaire de l'emploi

Durant la durée de votre contrat de travail, vous êtes un salarié présent de manière occasionnelle et irrégulière dans l'entreprise.

Attention

Il ne faut pas confondre le contrat d'extra avec le contrat à temps partiel ou avec le contrat de travail temporaire (intérim). Le salarié à temps partiel ou en intérim travaille de manière régulière dans l'entreprise.

Quels sont les secteurs d'activités autorisés à proposer un contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Dans certains secteurs d'activité pour lesquels le CDI n'est pas un mode de recrutement traditionnellement utilisé, il est d'usage et légal de recourir au contrat d'extra (CDD d'usage).

Domaines d'activité où le contrat d'extra est l'usage

Secteurs d'activité	CDD d'extra
----------------------------	--------------------

Agences de voyage et tourisme	Oui
--------------------------------------	-----

Déménagement	Oui
---------------------	-----

Services à la personne	Oui
-------------------------------	-----

Hôtellerie, restauration	Oui
---------------------------------	-----

Centre de loisirs et de vacances	Oui
---	-----

Activité foraine	Oui
-------------------------	-----

Sport professionnel	Oui
----------------------------	-----

Enseignement	Oui
---------------------	-----

Spectacle	Oui
------------------	-----

Action culturelle	Oui
--------------------------	-----

Audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique	Oui
--	-----

Exploitation forestière	Oui
--------------------------------	-----

Réparation navale	Oui
--------------------------	-----

Information	Oui
--------------------	-----

Enquêtes, sondages	Oui
---------------------------	-----

Entreposage et stockage de la viande	Oui
---	-----

Bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger	Oui
--	-----

Coopération, assistance technique d'ingénierie et de recherche à l'étranger	Oui
--	-----

Recherche scientifique dans le cadre d'un accord international (convention, arrangement administratif)	Oui
---	-----

En dehors de ces secteurs d'activité ou de ceux couverts par convention collective ou accord de branche étendu, le recours au CDD d'usage n'est pas permis.

Comment est conclu un contrat d'extra (CDD d'usage) entre l'employeur et le salarié ?

Comme tout autre CDD, le contrat d'extra ou CDD d'usage doit être établi **par écrit**.

Le contrat doit comporter la définition précise de son motif. Sinon, il peut être requalifié en CDI.

Un contrat doit être établi pour chaque mission du salarié.

Les formalités d'embauche sont identiques à celles des autres contrats de travail.

Quelle est la durée du temps de travail d'un salarié en contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Dans le cadre d'un contrat d'extra, le nombre d'heures de travail n'est pas le même que dans un contrat de travail classique.

La **durée minimale** et la **durée maximale** du temps de travail est fixée par les usages de chaque secteur d'activité.

Attention

Il existe des limites de durée de présence sur le lieu de travail, selon le secteur d'activité.

Par exemples :

une durée maximale par jour de 11 heures pour un cuisinier, de 12 heures pour un veilleur de nuit, de 11h30 pour un autre salarié

une durée maximale hebdomadaire de 52 heures (sur une semaine) et de 50 heures (en moyenne sur 12 semaines) pour tous les salariés travaillant en contrat d'extra

Quelle est la rémunération d'un salarié en contrat d'extra (CDD d'usage) ?

Votre salaire ne peut pas être inférieur :

au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient et au montant de la rémunération que perçoit dans la même entreprise un salarié en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions

Vous devez être payé à chacune de vos interventions.

Toutefois, avec l'accord de votre employeur, vous pouvez être payé par semaine, par quinzaine ou par mois.

Il est possible d'établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui ventile toutes les interventions lorsque la durée du contrat est inférieur à **1 mois** (y compris en cas de chevauchement sur 2 mois).

Le salarié en contrat d'extra (CDD d'usage) bénéficie-t-il de congés payés ?

Oui, vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de votre contrat.

Que se passe-t-il à la fin du contrat d'extra (CDD d'usage) ?

La fin du contrat d'extra ne vous donne pas droit à l'indemnité de précarité prévue pour d'autres types de CDD.

La prime peut toutefois vous être versée si une convention collective ou un accord collectif d'entreprise le prévoit

Un délai de carence n'est pas nécessaire en cas de succession de contrats avec un même salarié ou avec plusieurs salariés sur le même poste de travail.

Un contrat d'extra (CDD d'usage) peut-il être requalifié en CDI ?

Votre contrat d'extra peut être requalifié en CDI si le secteur d'activité dans lequel vous travaillez ne prévoit pas l'usage de ce type de contrat de travail.

Votre contrat peut également être requalifié en CDI si les conditions de son exécution ne sont pas respectées.

Exemple

Dans le domaine de l'hôtellerie-restaurant, si la durée de travail dépasse 60 jours dans un trimestre dans le même établissement, le contrat peut être requalifié en CDI.

Si vous estimatez que votre contrat d'extra doit être requalifié en CDI, vous devez saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si votre demande de requalification est acceptée, votre contrat de travail est alors considéré comme étant un CDI dès la date de signature du contrat d'extra conclu avec votre employeur.

Vous avez, en outre, droit à une indemnité de requalification égale au minimum à **1 mois de salaire**.

Votre employeur encourt une amende de 3 750 € et une amende de 7 500 € et 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive. Pour les personnes morales, l'amende est multipliée par 5 : soit 18 750 € et 37 500 € en cas de récidive.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

**Questions –
Réponses**

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Textes de
référence**

- Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée
- Code du travail : article L1242-2
Conditions de conclusion d'un CDD
- Code du travail : article L1243-10
Exclusion du bénéfice de la prime de précarité
- Code du travail : article L1244-1
CDD successifs
- Code du travail : article D1242-1
Conditions de recours au contrat d'usage
- Code du travail : article D1251-1
Intérim d'usage
- Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 : article 14
CDD d'usage
- Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 : article 21
Temps de travail dans les HCR
- Arrêté du 4 mai 2017 sur l'extension d'un accord relatif aux salariés employés sous CDD d'usage dans le secteur des agences de voyage et de tourisme

**Plus
d'infos**



Services techniques: Urbanisme

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre
BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Reception du public en mairie : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h ; mercredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

[Site ville](#)

[Site tourisme](#)

[Téléphone 04 67 07 73 12](#)

[mail](#)



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : [04 67 07 73 00](#)