

Particulier employeur : contrat de travail du salarié à domicile

Vérifié le 18 septembre 2025 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le contrat de travail du salarié à domicile est, en principe, un contrat écrit. Mais il peut être oral, quand le salarié est déclaré au Cesu, sous certaines conditions. La forme normale du contrat de travail est un CDI, mais en cas de remplacement d'un salarié absent, la conclusion d'un CDD est possible. Quelles sont les règles de conclusion du contrat entre le particulier employeur et son salarié à domicile ? Nous faisons le point sur la réglementation.

Les règles concernant le contrat de travail du salarié à domicile sont différentes selon qu'il s'agit d'un CDI ou d'un CDD. Dans certains cas, elles sont également différentes lorsque le salarié est déclaré au Cesu.

CDI

Le contrat de travail du salarié à domicile doit-il être écrit ?

Oui, la rédaction d'un contrat de travail écrit est **obligatoire**. Il est établi au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche.

Formalisme du contrat de travail

Le contrat peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, mail).

À savoir

Le contrat de travail signé par l'employeur peut être transmis au salarié par mail. Dans ce cas, le salarié adresse en retour un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Nombre d'exemplaires du contrat de travail

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis **en 2 exemplaires**.

Ils sont datés, signés, et paraphés par l'employeur et le salarié.

Chaque partie conserve 1 exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail du salarié à domicile ?

Le contrat de travail **doit** préciser les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties
- Numéro d'identification employeur (si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié)
- Numéro de sécurité sociale du salarié
- Date d'embauche
- Assurance du véhicule du salarié (uniquement en cas d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles)
- Emploi occupé
- Durée de la période d'essai (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F37731>)
- Possibilité de renouvellement de la période d'essai
- Durée du travail

- Lieu de travail
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire
- Indemnités et prestations (logement, repas par exemple)
- Jours fériés travaillés
- Repos hebdomadaire
- Congés payés
- Nature de l'emploi occupé par le salarié
- Absences du particulier employeur
- Heures de présence responsable de jour
- Heures de présence de nuit.

À savoir

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans est signé par ce dernier **s'il a l'autorisation écrite** de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1194>) .

Un modèle de contrat de travail en CDI est disponible :

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) - Salarié du particulier employeur (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R48531>).

Une lettre d'engagement peut-elle remplacer le contrat de travail écrit du salarié à domicile ?

Une lettre d'engagement peut remplacer le contrat de travail écrit dès lors qu'elle contient toutes les mentions obligatoires du contrat de travail.

Elle est **signée** par l'employeur et le salarié. Chacun en **conserve 1 exemplaire**.

La modification du contrat de travail du salarié à domicile doit-elle donner lieu à la rédaction d'un nouvel écrit ?

Oui, toute modification du contrat de travail (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34998>) doit donner lieu à la rédaction d'un nouvel écrit appelé avenant.

Les modifications du contrat de travail peuvent être refusées. Le contrat est alors soit maintenu sans modification, soit rompu dans les conditions du licenciement du salarié à domicile (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1745>) .

Quelles informations doit contenir un contrat de travail en garde partagée ?

La garde partagée est un mode de garde qui consiste à **garder des enfants de 2 familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille**.

Elle doit être définie dans les contrats de travail. En effet, chaque particulier employeur doit établir **individuellement** un contrat de travail écrit avec le salarié.

Les particuliers employeurs doivent prévoir, dans **chaque contrat de travail**, une **clause identique** précisant le lien avec l'autre particulier employeur.

Le contrat doit également contenir toutes les mentions obligatoires du CDI.

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et le salarié à domicile ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

CDD

Dans quel cas un particulier employeur peut-il embaucher un salarié en CDD ?

Le recours au CDD est permis dans les mêmes conditions (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34>) que pour tout salarié. Ce recours est exceptionnel et le CDD est conclu pour une tâche précise et temporaire (par exemple, le remplacement d'un salarié absent).

S'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le contrat de travail peut être d'une durée fixe ou incertaine. Dans ce cas, il doit alors comporter une durée minimale.

Le contrat pourra mentionner par exemple que le contrat prendra fin au retour du salarié remplacé.

Le contrat de travail du salarié à domicile doit-il être rédigé par écrit ?

Oui, la rédaction d'un contrat de travail écrit est obligatoire. Il est établi au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche.

Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail du salarié à domicile ?

Le contrat de travail **doit** préciser les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties
- Numéro d'identification employeur (si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié)
- Numéro de sécurité sociale du salarié
- Date d'embauche
- Assurance du véhicule du salarié
- Emploi occupé
- Durée de la période d'essai (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F37731>)
- Durée du travail
- Lieu de travail
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire
- Indemnités et prestations
- Jours fériés travaillés
- Repos hebdomadaire
- Congés payés
- Nature de l'emploi occupé par le salarié
- Absences du particulier employeur
- Motif précis du recours au CDD
- Nom et qualification de la personne remplacée s'il s'agit d'un remplacement
- Date de début et de fin de contrat, et éventuellement, possibilité d'un renouvellement ou la durée minimale en cas de CDD conclu pour une durée incertaine
- Désignation du poste
- Durée de la période d'essai éventuellement prévue
- Salaire
- Horaires de travail
- Convention collective applicable
- Heures de présence responsable de jour
- Heures de présence de nuit.

À savoir

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans est signé par ce dernier **s'il a l'autorisation écrite** de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1194>) .

Un modèle de CDD est disponible :

Modèle de contrat de travail à durée déterminée (CDD) - Salarié du particulier employeur (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R66338>).

Une lettre d'engagement peut-elle remplacer le contrat de travail écrit du salarié à domicile ?

Une lettre d'engagement peut remplacer le contrat de travail écrit dès lors qu'elle contient toutes les mentions obligatoires du contrat de travail.

Elle est signée par l'employeur et le salarié. Chacun en conserve 1 exemplaire.

La modification du contrat de travail du salarié à domicile doit-elle donner lieu à la rédaction d'un nouvel écrit ?

Oui, toute modification du contrat de travail doit donner lieu à la rédaction d'un nouvel écrit appelé avenant.

Les modifications du contrat de travail peuvent être refusées par le salarié. Le contrat est alors maintenu sans modification. Toutefois, si l'employeur et le salarié sont d'accord, ils peuvent convenir d'une rupture de contrat.

À savoir

Le refus d'une modification du contrat de travail par le salarié n'est pas un motif de rupture anticipée du CDD.

Quelles informations doit contenir un contrat de travail en garde partagée ?

La garde partagée est un mode de garde qui consiste à **garder des enfants de 2 familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille**.

Elle doit être définie dans les contrats de travail. En effet, chaque particulier employeur doit établir **individuellement** un contrat de travail écrit avec le salarié.

Les particuliers employeurs doivent prévoir, dans **chaque contrat de travail**, une **clause identique** précisant le lien avec l'autre particulier employeur.

Le contrat doit également contenir toutes les mentions obligatoires (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F36>) du CDD.

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et le salarié à domicile ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Cesu

Un contrat de travail est-il obligatoire si le salarié est déclaré en Cesu ?

Oui, le contrat de travail est obligatoire. Il existe toutefois des exceptions à cette obligation.

En cas de déclaration au Cesu, la rédaction d'un contrat de travail écrit est **obligatoire** dans l'un des cas suivants :

- Durée de travail supérieure à 3 heures par semaine sans travailler plus de 4 semaines consécutives
- Ou le salarié travaille plus de 4 semaines consécutives et ce quel que soit le nombre d'heures réalisées.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, le contrat de travail **oral est possible**. Les parties devront cependant respecter les obligations concernant la réalisation et la rupture du contrat de travail

(<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1745>).

Pour éviter tout litige, un contrat de travail écrit reste **conseillé**. Dans ce cas, le contrat doit contenir toutes les mentions obligatoires.

Quand le contrat de travail est rédigé par écrit, quelles en sont les mentions obligatoires ?

Le contrat de travail **doit** préciser les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties
- Numéro d'identification employeur (si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié)
- Numéro de sécurité sociale du salarié
- Date d'embauche
- Assurance du véhicule du salarié (uniquement en cas d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles)
- Emploi occupé
- Durée de la période d'essai (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F37731>)
- Possibilité de renouvellement de la période d'essai

- Durée du travail
- Lieu de travail
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire
- Indemnités et prestations (logement, repas par exemple)
- Jours fériés travaillés
- Repos hebdomadaire
- Congés payés
- Nature de l'emploi occupé par le salarié
- Absences du particulier employeur
- Heures de présence responsable de jour
- Heures de présence de nuit

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et le salarié à domicile ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Qui peut m'aider ?

Vous avez une question ? Vous souhaitez être accompagné(e) dans vos démarches ?

- Pour obtenir des informations sur le droit du travail (forme et réalisation du contrat de travail par exemple).

Renseignement administratif par téléphone - Allô Service Public

 Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez contacter Allô Service Public.

Attention : le service n'a pas accès aux dossiers personnels des usagers et ne peut donc pas renseigner sur leur état d'avancement.

Il **ne répond pas** aux questions portant sur l'indemnisation du chômage et les démarches auprès de **France Travail** (anciennement Pôle emploi), les **fonctionnaires** ou **contractuels** de la **fonction publique**, le montant ou le versement des **cotisations** sociales, salariales ou patronales.

 **Lundi** : de 08h30 à 17h30

Mardi : de 08h30 à 12h15

Mercredi : de 08h30 à 12h15

Jedi : de 08h30 à 17h30

Vendredi : de 13h00 à 16h15

 Service **Gratuit**

 Les informateurs qui vous répondent appartiennent au ministère chargé du travail.

- Pour obtenir des informations sur les Cesu

Urssaf service Cesu

Pour s'informer si vous êtes un particulier employeur utilisant le Cesu ou un salarié déclaré avec le dispositif Cesu

Par téléphone

0 806 802 378 (service gratuit + prix d'appel variable selon l'opérateur téléphonique).

Du lundi au vendredi de 9h à 17h

En Martinique et Guadeloupe : jusqu'à 11h

En Guyane : jusqu'à 12h

À la Réunion : de 11h à 19h

Depuis l'étranger : 00 33 806 802 378 (service gratuit + prix d'appel variable selon l'opérateur téléphonique).

Par courriel

Accès au formulaire de contact (<https://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/mail.jsp>)

Par courrier

Urssaf service Cesu
63, rue de la Montat
42 961 Saint-Étienne cedex 9

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1271-1 à L1271-8

(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189478)

Définition et mise en œuvre du CESU (L1271-1), rémunération (L1271-4 et L1271-6)

Code du travail : articles L7221-1 à L7221-2 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033024714>)

Dispositions générales applicables à un salarié employé par un particulier

Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021

(https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043941642)

Articles 40 et suivants. Articles 127 et suivants.

Services en ligne et formulaires

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) - Salarié du particulier employeur

(<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R48531>)

Modèle de document

Modèle de contrat de travail à durée déterminée (CDD) - Salarié du particulier employeur

(<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R66338>)

Modèle de document

Voir aussi

Particulier employeur : période d'essai du salarié employé à domicile

(<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F37731>)

Service-Public.fr

Site officiel du particulier employeur et du salarié (<https://www.urssaf.fr/accueil/particulier/particulier-employeur.html>)

Urssaf Caisse nationale (ex-Accoss)

Site des services à la personne (<https://www.servicessalapersonne.gouv.fr/>)

Ministère chargé des finances