

**ACCORD DE BRANCHE DU 21 OCTOBRE 2021 RELATIF  
A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

**Le Conseil supérieur du notariat**, dont le siège est à PARIS 7<sup>ème</sup>, 60, boulevard de La Tour-Maubourg,

&

**Le Syndicat national des notaires**, dont le siège est à PARIS 8<sup>ème</sup>, 73, boulevard Malesherbes,

Représentés par, notaire à Tarbes,

**D'UNE PART,**

et,

**La Fédération des services C.F.D.T.**,  
dont le siège est à PANTIN (93), 14, rue Scandicci,  
représentée par

**Le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat**,  
dont le siège est à PARIS 8<sup>ème</sup>, 59/63, rue du Rocher,  
représenté par  
ledit syndicat affilié à la **C.F.E. - C.G.C.**,

**La Fédération « commerce, services et force de vente » C.F.T.C.**,  
dont le siège est à PARIS 19<sup>ème</sup>, 34, quai de la Loire,  
représentée par

**La Fédération nationale des personnels des sociétés d'études C.G.T.**,  
dont le siège est à MONTREUIL (93), 263, rue de Paris,  
représentée par

**La Fédération générale des clercs et employés de notaire**,  
dont le siège est à PARIS 8<sup>ème</sup>, 31, rue du Rocher,  
représentée par  
ladite fédération affiliée à la **c.g.t. – F.O.**

**D'AUTRE PART**

## Préambule

En 2020, les offices notariaux comme de nombreuses entreprises de France ont été confrontés à l'épidémie de Covid 19 et à ses répercussions économiques et sociales.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la branche du notariat se sont régulièrement réunis afin de rechercher des solutions pour limiter autant que possible l'impact de la crise sur les offices et leurs salariés. Ainsi, dès le 15 mai 2020, ils ont conclu un avenant n°1 à l'accord du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat, pour y introduire une disposition concernant l'épidémie de Coronavirus - Covid 19. Ils ont par ailleurs constaté, au travers du suivi attentif mensuel des conséquences économiques de l'épidémie, que le recours au dispositif d'activité partielle était déterminant pour la pérennité des offices et le maintien dans l'emploi des salariés.

Dans le notariat, l'année 2020 a été marquée par une baisse généralisée des produits d'exploitation, plus marquée dans les grandes agglomérations. Lors du premier confinement, entre les mois de mars et de mai 2020, les conséquences sur l'activité du notariat ont été particulièrement importantes avec l'arrêt brusque de toute réception de clientèle et de toute activité liée à l'immobilier, notamment. Sur cette période une baisse de 30% des produits d'exploitation mensuels a été constatée pour l'ensemble des offices, constat aggravé s'il est tenu compte de la hausse du nombre d'offices en application de la loi Croissance. Il a ainsi été observé une baisse moyenne de 28,5% des produits d'exploitation en mars et de 55,8% en avril, diversement répartie sur le territoire national et selon la taille des offices. Les offices ayant certaines typologies de clientèles ou d'activités (négociation immobilière par exemple) ont été plus particulièrement impactés par les confinements successifs. Sur cette période, la moitié des offices a enregistré des pertes, en dépit des aides mises en place par la profession et l'Etat.

A l'issue du confinement, la reprise n'a pas été homogène sur tout le territoire. Les offices de taille importante implantés dans les grandes métropoles n'ont pas retrouvé leur activité. Ils ont subi une baisse de 18,3% des produits d'exploitation en 2020, or il s'agit des offices dans lesquels l'effectif salarié est le plus élevé. Leurs difficultés constituent un risque sérieux pour l'emploi.

Si l'activité dans la plupart des professions a repris en 2021, il apparaît néanmoins que la situation économique nationale durablement dégradée pourrait avoir des conséquences dans les mois à venir sur la situation économique des offices. En effet, l'impact décalé des difficultés rencontrées par certains secteurs économiques et le resserrement des conditions des crédits immobiliers imposées par les banques pourraient obérer durablement l'activité du notariat. Ces difficultés seraient accentuées en cas de nouveau confinement lié à l'évolution de l'épidémie.

Ce diagnostic a conduit les partenaires sociaux à considérer de leur responsabilité d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée, ci-après dénommé APLD, dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les offices qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

L'APLD est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les offices confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisation des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

### **Article 2 : Objet de l'accord**

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

### **Article 3 : Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés des offices, et des organismes assimilés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD pour le maintien dans l'emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L.5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

### **Article 4 : Durée d'application du dispositif d'APLD**

Les offices peuvent recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

### **Article 5 : Réduction maximale de l'horaire de travail**

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'office ou l'organisme assimilé est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'office ou de l'organisme assimilé.

#### **Article 6 : Engagements en matière d'emploi**

L'engagement en matière d'emploi de l'office ou de l'organisme assimilé se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les offices ou les organismes assimilés devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié concerné par le dispositif ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de l'organisme assimilé en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

#### **Article 7 : Engagements en matière de formation professionnelle**

Au cours de cette période d'APLD, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

#### **Article 8 : Engagements en matière d'indemnisation**

Conformément aux articles 7 et 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'office ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,30 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au cinquième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code (salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

## **Article 9 : Couverture sociale du salarié placé en APLD**

- Congés payés

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

- 13ème mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'activité partielle de longue durée et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

- Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

- Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'activité partielle de longue durée n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

## **Article 10 : Condition du recours à l'APLD**

Le recours à l'APLD peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif d'entreprise, soit en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les offices ou les organismes assimilés qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD, élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté à la situation de l'étude, dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

### **10.1 – le document unilatéral de l'employeur**

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

- 1° le diagnostic de la situation économique de l'office, ou l'organisme assimilé, et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD ;
- 3° la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle de longue durée est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs ou non) ;
- 5° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;
- 6° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD.

### **10.2 - Homologation du document unilatéral de l'employeur**

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation avant le 30 juin 2022.

La demande d'homologation est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

### **10.3 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'APLD par écrit.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

### **Article 11 : Dispositions de suivi**

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les offices ayant mis en œuvre l'APLD sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article 39.5 de la convention collective nationale du notariat.

A cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office,
- ou l'accord collectif de l'office anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020,

à l'adresse suivante [cppni.notariat.csn@notaires.fr](mailto:cppni.notariat.csn@notaires.fr).

### **Article 12 : Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 13 : Durée et publicité**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, sous réserve de son entrée en vigueur, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L.2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, en huit (8) exemplaires,  
Le vingt et un octobre deux mille vingt et un.*

|  |   |
|--|---|
| <b>Pour le Conseil supérieur du notariat &amp; le Syndicat national des notaires :</b> |   |
| <b>Pour la Fédération des services C.F.D.T.</b>  | <b>Pour le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, CFE-CGC</b> |
|  | <b>Pour la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études C.G.T.</b> |
| <b>Pour la Fédération générale des clercs et employés de notaire – F.O.</b>            |   |

## **Préambule – DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE**

En 2020, les offices notariaux comme de nombreuses entreprises de France ont été confrontés à l'épidémie de Covid 19 et à ses répercussions économiques et sociales.

Dans le notariat, l'année 2020 a été marquée par une baisse généralisée des produits d'exploitation, plus marquée dans les grandes agglomérations. Lors du premier confinement, entre le mois de mars 2020 et le mois de mai, les conséquences sur l'activité du notariat ont été particulièrement importantes avec l'arrêt brusque de toute réception de clientèle et de toute activité liée à l'immobilier, notamment. Sur cette période une baisse de 30% des produits d'exploitation mensuels a été constatée pour l'ensemble des offices, constat aggravé si on tient compte de la hausse du nombre d'offices en application de la loi Croissance. Il a ainsi été observé une baisse moyenne de 28,5% des produits d'exploitation en mars et de 55,8% en avril, diversement répartie sur le territoire national et selon la taille des offices. Les offices ayant certaines typologies de clientèles ou d'activités (négociation immobilière par exemple) ont été plus particulièrement impactées par les confinements successifs. Sur cette période, la moitié des offices a enregistré des pertes, en dépit des aides mises en place par la profession et l'Etat.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du notariat ont conclu un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée, ci-après dénommé APLD, le XXXXXX étendu par ... permettant aux offices de mettre en œuvre ledit dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Notre office est aujourd'hui confronté à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. *(à détailler)*

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche *[en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »]* est de mettre en œuvre l'APLD au sein de l'office.

### **Article 1 : Période de mise en œuvre du dispositif**

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicitée du \_\_\_ au \_\_\_ (six mois maximum).

Le recours à ce dispositif au sein de l'office pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 4 de l'accord de branche. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 24 (vingt-quatre) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 36 mois.

### **Article 2 : Salariés et activités éligibles**

*Option n°1* Tous les salariés de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

*Option n°2* Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'office :

- Activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...)

### **Article 3 : Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés sera réduit au maximum de \_\_\_\_ % [maximum 40% en deçà de la durée légale du travail], conformément à l'article 5 de l'accord de branche.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

### **Article 4 : Engagements en matière d'emploi**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale. C'est pourquoi l'office s'interdit, en application de l'article 6 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'office pendant toute la durée d'APLD

### **Article 5 : Engagements en matière de formation professionnelle**

Au cours de cette période d'APLD, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié placé en APLD, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formation visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

## **Article 6 : Engagements en matière d'indemnisation**

L'employeur verse au salarié placé en APLD une indemnité horaire, déterminée en fonction de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à ..... % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions règlementaires en vigueur, le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,11€.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions règlementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

## **Article 7 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

Les salariés seront informés individuellement sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier), au moins sept jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle par écrit.

*(A supprimer si pas de CSE dans l'office)* L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail. Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

## **Article 8 : Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature, soit le \_\_\_\_ et au plus tard le lendemain de son homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au \_\_\_\_ [maximum 36 mois].

## **Article 9 : Demande d'homologation de la décision unilatérale**

Le présent document unilatéral est adressé par l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R.5122-26 du Code du travail).

*(A supprimer si pas de CSE dans l'office)* Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique. L'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'office sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation. *[A compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'office]*

L'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique dans les mêmes délais. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par périodes de six mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'office ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

## **Article 10 : Publicité et transmission à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail. Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, à l'adresse suivante : [cppni.notariat.csn@notaires.fr](mailto:cppni.notariat.csn@notaires.fr).

Fait à ..., le ... [Signature]