

## **Accord de branche du 16 octobre 2025** relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550892M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

La demande d'extension qui conditionnait l'entrée en vigueur de l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond conclu le 10 juillet 2025, déposé auprès de la direction générale du travail le 8 août 2025 et publié au BOCC n° 2025-32, a fait l'objet d'un retrait compte tenu des précisions qu'il est apparu nécessaire d'apporter au texte. Dans un souci de clarté et afin de favoriser le recours à ce dispositif par les offices qui en auront le besoin, les partenaires sociaux ont privilégié la conclusion d'un nouvel accord.

En effet, depuis la fin de l'année 2023, la branche du notariat se trouve confrontée à une crise économique durable, consécutive notamment à celle de l'immobilier. Tous les types d'office, quelle que soit leur taille ou leur localisation en zone urbaine ou rurale, peuvent être concernés par des difficultés financières susceptibles de les conduire à procéder à des licenciements pour motif économique.

Face à cette crise d'une durée sans précédent dans le notariat, les partenaires sociaux souhaitent se saisir de l'opportunité créée par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025, dite loi de finances pour 2025, et de son décret d'application n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils rappellent en effet qu'un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée conclu le 21 octobre 2021 (étendu par arrêté

du 27 décembre 2021 et publié au JORF le 29 décembre 2021) avait permis à de nombreux offices de traverser la crise sanitaire et de sauver des emplois.

Ce nouveau dispositif, l'ALPD-R, vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les 7 232 offices (donnée au 31 mai 2025) répartis sur le territoire national afin d'assurer un maillage au plus près des besoins de la population, selon une carte d'installation définie par le ministère de la justice, emploient plus de 58 000 salariés en France métropolitaine et dans les territoires d'outre-mer. La branche se compose très majoritairement de structures de moins de 10 salariés.

Après les années de crise sanitaire, les offices notariaux ont connu une brève accalmie de leur situation économique leur permettant de supporter les premiers mois de baisse du marché de l'immobilier, à la fin de l'année 2023.

En 2024, la situation s'est malheureusement encore dégradée. Le volume des actes enregistrés au MICEN (minutier central électronique) a chuté en deçà de ce que la profession avait pu connaître auparavant, avec une variation de - 9,5 % par rapport à l'année 2022. De même, entre décembre 2022 et décembre 2023, une baisse des produits d'exploitation de - 4 % (- 13,5 % par rapport à 2022) a été enregistrée. En 2024, 13 % des offices ont terminé l'exercice en pertes (résultats d'exercice) et, de façon exceptionnelle, 15 offices ont même été concernés par des procédures collectives (5 en 2023, 1 en 2022).

En termes d'emploi, après des années de tension sur les recrutements, 894 licenciements pour motif économique ont été notifiés à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat (174 en 2023, 19 en 2022). La profession a vu ses effectifs diminuer d'environ 10 % au cours des deux dernières années.

La situation économique actuelle du pays et le contexte international qui ont un impact négatif sur le moral des ménages n'augurent pas d'une reprise d'activité à court terme. Le volume des transactions immobilières, activité essentielle pour le notariat, continue de baisser en 2025.

Il convient cependant de rappeler que le notaire est un officier public et ministériel investi d'une prérogative de service public. L'activité notariale est pérenne. Si elle rencontre actuellement des difficultés économiques conjoncturelles liées à la baisse des transactions immobilières, elle se poursuit pour que soit assurée partout sur le territoire national la mission confiée aux notaires par l'État, en particulier en droit de la famille (mariage, pacs, adoption, succession, divorce...). Le notariat devra le moment venu, lorsque le marché immobilier reprendra, être en capacité d'assurer sa mission.

Face à ce diagnostic et aux perspectives de reprise, les partenaires sociaux expriment dans ces circonstances leur volonté de tout mettre en œuvre pour sauvegarder les emplois malgré cette situation économique difficile. Ils rappellent l'absolue nécessité pour assurer la qualité du service notarial de maintenir les compétences dont les offices auront besoin lorsque l'activité reprendra.

La signature du présent accord facilitera le recours à l'ALPD-R, participant ainsi à la sauvegarde des emplois. Les offices pourront en effet, après avoir réalisé un diagnostic de leur situation économique, mettre en œuvre le dispositif en adaptant la trame de décision unilatérale de l'employeur annexée, transmise ensuite directement à l'autorité administrative.

Il appartiendra à chaque employeur de déterminer dans sa décision unilatérale de recours à l'ALPD-R les engagements qu'il prend en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Permettre aux employeurs d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés en leur proposant de nouvelles perspectives par le biais de la formation notamment en droit de la

famille, contribuera à assurer la qualité du service notarial, ce qui est vital pour l'avenir de la profession. Les compétences des salariés sur le sujet étant la garantie de la qualité du service rendu aux citoyens.

Par ailleurs, certains métiers de la branche seront fortement impactés dans un proche avenir par l'intelligence artificielle. La période d'APLD-R doit être l'occasion pour les employeurs de proposer à leurs salariés des formations dans ce domaine afin que le notariat soit en mesure de répondre à ce défi.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs du notariat qui subissent une réduction durable de leur activité n'étant pas de nature à compromettre la pérennité de l'office à recourir à ce dispositif qui permet aux salariés d'obtenir une indemnisation des heures chômées et aux employeurs de bénéficier d'une allocation d'activité partielle dans les conditions ci-après détaillées.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | 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<sup>er</sup> de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

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

L'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) est créée par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et les conditions de sa mise en œuvre sont prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Conformément aux deux textes susvisés, le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, de mettre en place le dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 9 ci-après dans le but d'assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés.

## **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 à l'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il appartient à l'employeur de fixer avec précision le périmètre des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif dans le document unilatéral, visé à l'article 9.2 ci-après, qui figure en annexe du présent accord.

Il est rappelé que si l'APLD-R ne peut être refusé par le salarié, l'accord préalable des salariés protégés est requis. L'employeur devra néanmoins veiller au respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre.

Ce dispositif 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.

## **Article 4 | Durée d'application du dispositif d'APLD-R**

Les offices peuvent recourir au dispositif d'APLD-R dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la première demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité

administrative dans les conditions rappelées à l'article 9 ci-après et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Durant cette période, l'employeur pourra déposer différentes demandes d'autorisation de placement en APLD-R validation d'une durée de 6 mois, auprès de l'administration.

## **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° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

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 du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée stipulée au contrat.

En cas de situation économique particulière, cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée prévue au 1<sup>er</sup> alinéa, sur décision de l'autorité administrative lorsqu'elle est justifiée.

## **Article 6 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**

Les engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins en compétences du notariat.

### **6.1. Engagements en matière de maintien dans l'emploi**

À l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, et pendant toute la durée d'application du dispositif, les offices ou les organismes assimilés devront s'engager à ne procéder à aucun licenciement économique ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail, de tout salarié qui rentre dans le champ d'application du dispositif prévu par le document unilatéral homologué par l'autorité administrative.

### **6.2. Engagements en matière de formation professionnelle**

Au cours de la période d'APLD-R, l'employeur s'engage à proposer, à tous les salariés compris dans le périmètre du dispositif, tout type d'action concourant au développement des compétences visée à l'article L. 6313-1 du code du travail :

- une action de formation ;
- un bilan de compétences ;
- une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- une action de formation par apprentissage.

Lorsque ces projets de formation visent 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 (métiers porteurs d'avenir) ou une certification permettant de former les salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, ils sont financés prioritairement dans les conditions légales. C'est le cas notamment des formations en droit de la famille ou en intelligence artificielle précédemment identifiées ou de toute autre formation identifiée comme telle par l'employeur au regard des nécessités de l'office et formalisée par le document unilatéral qui serait de nature à favoriser le développement des compétences et l'employabilité des salariés concernés dans la branche.

En vue de ce financement prioritaire, 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) de l'OPCO EP.

Lorsqu'un salarié placé en APLD-R 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 à son employeur dans les conditions légales.

L'employeur s'engage à mobiliser des fonds propres en vue de la réalisation de l'une des actions ci-dessus en cas d'indisponibilité des fonds légaux ou conventionnels.

## **Article 7 | Engagements en matière d'indemnisation**

### **7.1. Indemnisation du salarié au titre des heures chômées**

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, pour les heures chômées, versée par son employeur dans les conditions fixées par l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, correspondant à 70 % 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'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Les heures travaillées restent rémunérées dans les conditions contractuelles.

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

Par exception, et en application de l'article L. 5122-2 du code du travail, lorsque les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail sont mises en œuvre pendant les heures chômées l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

### **7.2. Allocation perçue par l'employeur**

À 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 heure chômée par un 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 Smic.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 (notamment les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

La demande de versement de l'allocation se fait par voie dématérialisée sur le portail SI-APART.

### **7.3. Cas des salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année**

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 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

### Congés payés

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

### 13<sup>e</sup> mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13<sup>e</sup> mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'APLD-R 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-R, 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.

### Jours de repos

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

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

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

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

Les périodes de recours à l'APLD-R sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

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-R.

## Article 9 | Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif d'entreprise, soit par l'élaboration d'un document unilatéral rédigé en application du présent accord de branche étendu, homologué par l'autorité administrative.

En principe, l'autorité administrative rend une décision motivée et en informe l'employeur par voie dématérialisée :

- soit elle valide l'accord collectif dans les conditions fixées au IV de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 dans un délai de 15 jours à compter de sa réception et notifie sa décision aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent ;
- soit elle homologue le document unilatéral dans les conditions fixées au V de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 dans un délai de 21 jours à compter de sa réception et notifie sa décision au CSE lorsqu'il existe.



Le silence de l'administration vaut décision de validation ou d'homologation. Dans ce cas l'employeur sera chargé de transmettre une copie de la demande de validation aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent ou une copie de la demande d'homologation au CSE lorsqu'il existe.

Il est précisé qu'en cas de non-respect des engagements pris pour pouvoir bénéficier du dispositif d'APLD-R, l'administration peut demander le remboursement des allocations perçues par l'employeur.

### **9.1. Le document unilatéral de l'employeur**

Le document unilatéral, dont un modèle est annexé au présent accord, doit être adapté à la situation de l'office ou de l'organisme assimilé. Il est élaboré par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires, et précise les conditions de mise en œuvre du dispositif.

Outre le diagnostic de la situation économique de l'étude et ses perspectives d'activités complétant le diagnostic global établi en préambule du présent accord, le document comporte impérativement les éléments suivants :

1° Un préambule qui prévoit, outre l'analyse de la situation économique et les perspectives d'activité, les actions à engager pour rétablir un niveau d'activité pérenne ainsi qu'un diagnostic des besoins en développement des compétences.

2° Le point de départ et la durée d'application de l'accord.

3° Les activités et les catégories de salariés concernés par l'APLD-R, ainsi que le périmètre des établissements concernés s'il y a lieu.

4° Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation.

5° Les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie de la mise en œuvre de l'APLD-R notamment pour le maintien dans l'emploi et pour la formation professionnelle, étant précisé que ces engagements doivent s'appliquer pendant toute la durée d'application du dispositif.

6° Les actions concourant au développement des compétences mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail proposées aux salariés placés en APLD-R en application des éléments ci-dessus.

7° Les modalités d'information du CSE, lorsqu'il existe sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

### **9.2. L'homologation du document unilatéral de l'employeur**

La demande d'homologation du document unilatéral est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail via le portail du gouvernement :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. L'avis rendu est joint à la demande d'homologation du document unilatéral, ou de la convocation de ce dernier s'il s'abstient de rendre un avis.

La décision d'homologation vaut autorisation de mise en œuvre de l'APLD-R pour une durée maximale de 18 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 24 mois telle que définie par l'article 4 du présent accord.

Au cours de cette période, chaque demande de validation formulée par l'employeur vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois et doit se solder par un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et sur les engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

(Un modèle de bilan est disponible sur le site du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.)

Tout renouvellement d'autorisation s'accompagne d'un diagnostic actualisé justifiant de la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'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'APLD-R.

Un bilan et un diagnostic actualisés concernant les perspectives d'activité sont également exigés à l'échéance de la durée d'application du dispositif d'APLD-R.

### **9.3. Les modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement et par écrit par tout moyen (courrier, courriel...) les salariés concernés par le dispositif d'APLD-R, au moins 7 jours francs avant leur entrée dans le dispositif et précise toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...)

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, les informations sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R qui devront comprendre :

- un bilan de la situation économique de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, des perspectives d'activité et des actions entreprises pour rétablir le niveau d'activité ainsi que des besoins de développement des compétences ;
- un suivi des engagements mentionnés à l'article 4 du présent accord ;
- un bilan sur la réduction de l'horaire de travail mentionné à l'article 3 du présent accord ;
- un bilan sur le volume de salariés dont l'horaire de travail a été réduit en application du présent accord.

## **Article 10 | Dispositions de suivi**

Au moins tous les trois mois, 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-R sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article 38.5 de la convention collective nationale du notariat.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique, à l'adresse suivante cppni.notariat@csn.notaires.fr :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office ;
- ou l'accord collectif de l'office anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

## **Article 11 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 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 12 | Date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il couvrira l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation avant une date qui sera fixée par décret, au plus tard le 28 février 2026.

Les demandes de renouvellement par avenant de révision, en cas d'accord d'entreprise, ou par document adaptant le document unilatéral pourront toutefois être transmis ultérieurement pour validation ou homologation par l'administration.

## **Article 13 | Révision et dénonciation**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 14 | Publicité, dépôt et extension de l'accord**

L'accord 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.

Conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail, il sera soumis à la procédure d'extension prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 16 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Document unilatéral

### Document unilatéral élaboré dans le cadre de l'accord de branche du 16 octobre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

(Nom de l'office) .....

Maître (nom, prénom) ....., notaire à (siège et adresse de l'office) .....,

Titulaire de l'office..... (dénomination sociale) ....., (forme) .....,

(numéro SIREN) .....,

dont le siège social est situé à (adresse) .....,

ou

L'office (dénomination sociale) ....., (forme) .....,

(numéro SIREN) .....,

dont le siège social est situé à (adresse) .....,

représenté par (nom, prénom) ..... en sa qualité de (qualité) .....

### Préambule | Diagnostic sur la situation économique

Après les années de crise sanitaire, les offices notariaux, malgré une brève accalmie de leur situation économique, sont confrontés depuis la fin de l'année 2023 à une crise économique importante et durable.

En 2024, la situation s'est malheureusement encore dégradée. Le volume des actes enregistrés au MICEN (minutier central électronique) a chuté en deçà de ce que la profession avait pu connaître auparavant, avec une variation de – 9,5 % par rapport à l'année 2022. De même, entre décembre 2022 et décembre 2023, une baisse des produits d'exploitation de – 4 % (– 13,5 % par rapport à 2022) a été enregistrée. En 2024, 13 % des offices ont terminé l'exercice en pertes (résultats d'exercice) et, de façon exceptionnelle, 15 offices ont même été concernés par des procédures collectives (5 en 2023, 1 en 2022).

En termes d'emploi, après des années de tension sur les recrutements, 894 licenciements pour motif économique ont été notifiés à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat (174 en 2023, 19 en 2022). La profession a vu ses effectifs diminuer d'environ 10 % au cours des deux dernières années.

La situation économique actuelle du pays et le contexte international qui ont un impact négatif sur le moral des ménages n'augurent pas d'une reprise d'activité à court terme. Le volume des transactions immobilières, activité essentielle pour le notariat, continue de baisser en 2025.

L'activité notariale est pérenne et le notaire, officier public et ministériel, est investi d'une prérogative de service public.

À cet égard, les difficultés économiques conjoncturelles liées à la baisse des transactions immobilières, ne doit pas compromettre la mission confiée aux notaires par l'État assurée partout sur le territoire national en particulier en droit de la famille (mariage, pacs, adoption,

succession, divorce...) et le notariat doit être en capacité, lorsque le marché immobilier reprendra, d'assurer sa mission également en droit immobilier.

Par ailleurs, comme certains métiers de la branche seront fortement impactés dans un proche avenir par l'intelligence artificielle, la période d'APLD-R, ci-après dénommée APLD-R, doit être l'occasion de proposer aux salariés de la branche, des formations dans ce domaine.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du notariat ont voulu exprimer leur volonté de tout mettre en œuvre pour sauvegarder les emplois malgré cette situation économique difficile et ont conclu un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée rebond en application de l'article 193 de la loi de finances pour l'année 2025 du 14 février 2025 et de son décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, le XXXXX étendu par arrêté publié au *Journal officiel* le XXXXX... permettant aux offices de mettre en œuvre ledit dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Notre office étant aujourd'hui confronté à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois, la mise en œuvre de l'APLD-R est aujourd'hui demandée à l'administration.

*Diagnostic à détailler :*

- *situation économique de l'office justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre sa pérennité ;*
- *perspectives d'activité de l'office.*

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-R au sein de l'office.

## **Article 1<sup>er</sup> | Période de mise en œuvre du dispositif**

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicitée à partir du .....

Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 18 mois (dix-huit) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 24 mois à compter du début de sa mise en œuvre.

Au cours de la durée d'application du dispositif, différentes demandes d'autorisation de placement en APLD-R d'une durée de 6 mois pourront être déposées auprès de l'administration.

## **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).

NB. : La suspension du contrat d'apprentissage résultant du placement en APLD rebond pouvant priver le salarié du bénéfice de la formation pratique et de l'acquisition des compétences nécessaires à la validation de sa formation en apprentissage une vigilance particulière concernant le placement en APLD rebond de ces salariés est toutefois rappelée.

Option n° 2 – Le dispositif spécifique d'activité partielle concerne exclusivement les salariés suivants de l'office quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...) :

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

## 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 ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée stipulée au contrat], conformément à l'article 5 de l'accord de branche.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application de l'APLD-R, y compris pendant les mois inclus dans la durée d'application du dispositif pour lesquels l'employeur ne dépose pas de demande d'indemnisation ou de demande d'autorisation.

Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

## Article 4 | Engagements de l'employeur

### Engagements obligatoires

#### Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l'employeur d'engagements en matière de maintien dans l'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'employeur ne procèdera, en application de l'article 6.1 de l'accord de branche, à aucun licenciement économique ou tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'office pendant toute la durée d'application du dispositif d'APLD-R.

*[Possibilité pour l'employeur d'ajouter des engagements à la suite.*

*Exemples :*

- maintenir l'effectif de salariés durant l'application du dispositif ;*
- donner la possibilité aux salariés de l'entreprises ayant un contrat à temps partiel de passer sur un contrat à temps complet à l'issue du dispositif ;*
- proposer des embauches en contrat durable (CDI-CDD de + de 6 mois) à la fin d'un contrat en alternance ;*
- diminuer le nombre de recours aux CDD durant l'application du dispositif ;*
- ...]*

#### Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à proposer tout type d'action concourant au développement des compétences visée à l'article L. 6313-1 du code du travail et détaillée à l'article 6.2 du présent accord de branche.

*[Identification des compétences recherchées par l'office et description des métiers concernés par les tensions et les mutations.]*

Les actions de formation et modalités de financement proposées sont portées à la connaissance des salariés dans le périmètre de l'engagement défini selon les modalités suivantes : *[déterminer les modalités : entretien individuel, réunion collective...]*

Dès lors qu'un salarié placé en APLD-R 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 à son employeur dans les conditions légales.

L'employeur s'engage à mobiliser des fonds propres en vue de la réalisation de l'une des actions ci-dessus en cas d'indisponibilité des fonds légaux ou conventionnels.

## **Article 5 | 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 70 %<sup>[1]</sup> de sa rémunération brute.

Lorsque les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail sont mises en œuvre pendant les heures chômées l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

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 réglementaires en vigueur, le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 9,40 €.

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 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 versée au salarié et l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur 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 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

## **Article 6 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

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.

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.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, les informations sur la mise en œuvre de la décision unilatérale.

## **Article 7 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entrera en vigueur le XXX pour une durée de XXX mois.

(24 mois maximum.)

*[Date d'entrée en vigueur = la date choisie par l'employeur à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.]*

[1] Le montant minimal légal de l'indemnité est fixé à 70 % mais peut être supérieur si l'employeur s'engage à prendre en charge une indemnité complémentaire.

Il pourra être renouvelé dans les conditions prévues à l'article 9.2 de l'accord de branche issues du chapitre III (articles 12 à 16) du décret n° 252-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

## **Article 8 | 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).

Au cours de la période d'APLD-R, la/les demande(s) de validation d'autorisation de placement en APLD-R sont formulées auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article 9.2 de l'accord de branche du 16 octobre 2025.

*[À 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.

*[À compléter également lorsqu'un comité social et économique a été mis en place au sein de l'office]* : l'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique dans les mêmes délais.

## **Article 9 | 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]