

Service Recouvrement

Pour tout renseignement, contacter :

- Tél. : 01 44 90 20 62
- Fax : 01 44 90 20 68
- cotisation@crpcen.fr

ACTIVITÉ PARTIELLE DU SALARIÉ (CHÔMAGE PARTIEL)

L'activité partielle permet aux entreprises confrontées à des circonstances exceptionnelles de réduire ou suspendre temporairement leur activité tout en conciliant une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'État.

- **Articles L. 5122-1 et suivants du code du travail.**
- **Nouvelle convention collective nationale du notariat du 19 février 2015.**
- **accord du 18 juin 2015 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle.**

LES CONDITIONS DU RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

LES CAS DE RECOURS

L'office peut demander à placer tout ou partie des salariés en position d'activité partielle lorsqu'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité, notamment lors d'une conjoncture économique défavorable, ou d'un sinistre ayant entraîné l'interruption ou la réduction de l'activité.

LES SALARIÉS CONCERNÉS

Tout salarié peut être placé en position d'activité partielle, s'il subit une perte de rémunération causée :

- soit par la fermeture temporaire de tout ou partie de l'office ;
- soit par la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, le placement en activité partielle peut être individuel ou concerner les salariés alternativement.

LE CONTINGENT D'HEURES

Le contingent annuel maximal éligible à l'activité partielle est égal à 1 000 heures par salarié.

LES FORMALITÉS

Avant la mise en place de l'activité partielle, l'office notarial doit adresser à l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu d'implantation une demande d'autorisation de placement en position d'activité partielle de ses salariés. Cette autorisation permettra à l'employeur de réduire ou suspendre son activité et d'obtenir le remboursement par l'État des indemnités versées aux salariés <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>.

LE MÉCANISME D'INDEMNISATION

PRISE EN CHARGE FORFAITAIRE PAR L'ÉTAT

L'autorisation de la DIRECCTE permet à l'entreprise d'obtenir le versement d'une allocation spécifique de l'État qui s'élève à 7,74 € par heure chômée dans les entreprises de 1 à 250 salariés et à 7,23 € dans les entreprises de plus de 250 salariés.

INDEMNISATION DU SALARIÉ

Pendant les périodes non travaillées, le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle, versée par l'employeur. Le salarié, dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en bénéficie seulement en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont il relève.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle versé par l'employeur au salarié est fixé à 70 % de la rémunération brute.

Lorsque le salarié suit une action de formation, le montant de l'indemnité est porté à 100 % de la rémunération nette.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le montant ne peut pas être supérieur au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

L'indemnité d'activité partielle est versée, pour les heures non travaillées :

- dans la limite de la durée légale ;
- ou, si elle est inférieure, dans la limite de la durée fixée par accord collectif ou le contrat de travail.

L'indemnité est versée à la date normale de paie par l'employeur.

RÉMUNÉRATION MINIMALE

Si le salarié perçoit une rémunération mensuelle inférieure au Smic (salaire et indemnité d'activité partielle cumulés), il a droit au bénéfice d'une allocation complémentaire.

Celle-ci, versée par l'employeur, lui permet de percevoir l'équivalent du Smic.

Attention : *cette rémunération mensuelle minimale ne s'applique qu'aux salariés à temps plein.*

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

L'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations sociales CRPCEN et URSSAF (art. L. 5122-4 du code du travail).

En revanche, elle est soumise à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DES SALARIÉS

Lorsque l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes, il doit mentionner dans sa demande d'autorisation des engagements pris vis-à-vis des salariés.

Ces engagements peuvent notamment porter sur les éléments suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

DROITS EN MATIÈRE DE FORMATION

Le salarié a droit au bénéfice des actions suivantes :

- actions de formation professionnelle continue (par exemple, des actions visant à améliorer l'adaptation au poste) ;
- actions visant à progresser au cours de la vie professionnelle, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Ces actions se déroulent pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité.

CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET L'AFFILIATION À LA CRPCEN

La mise en position d'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité, le contrat de travail est suspendu.

Cette situation n'a pas d'incidence sur l'affiliation du salarié à la CRPCEN. En effet, si la position d'activité partielle a pour effet de réduire l'horaire travaillé du salarié en deçà de la moitié de la durée légale du travail (seuil d'affiliation à la CRPCEN), le salarié conserve son affiliation à la CRPCEN.