



# Les outils pour faire face à une baisse d'activité ou à des difficultés économiques



## L'activité partielle de longue durée (APLD)

L'APLD est un **dispositif temporaire** permettant de **réduire la durée du travail** de tout ou partie des salariés en cas de **baisse d'activité durable** (entre 6 et 24 mois sur une période de 3 ans) mais pas totale (minimum de 40 % d'activité, 50 % en cas de situation exceptionnelle). Il nécessite un **diagnostic** sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise ou l'établissement et repose sur un accord d'entreprise ou de branche.

L'APLD permet aux salariés qui y sont soumis de toucher **70 % de leur rémunération brute**.

## Le dispositif de transitions collectives

Trans'co est un dispositif permettant aux salariés volontaires et en poste sur un emploi menacé de **se reconvertir** de manière sereine et sécurisée vers un **métier porteur dans leurs territoires**.

Avantages pour le salarié :

- **Maintien de salaire** de 60 à 100 % en fonction des cas
- **Contrat de travail** maintenu et possibilité de retour dans l'entreprise
- Formation certifiante jusqu'à **24 mois**
- Formation sur un métier porteur dans sa région



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



Cftc Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91



## L'accord de performance collective

L'APC permet d'imposer des **modifications des contrats** de travail des salariés en matière de **rémunération, durée du travail** et **mobilité** professionnelle et géographique grâce à un accord d'entreprise. C'est un outil à manier avec précaution car il engendre des négociations à la baisse.

L'APC ne nécessite pas de rencontrer des difficultés économiques. Il est conclut pour faire face aux **nécessités de fonctionnement** de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.



## La rupture conventionnelle collective

La RCC est un accord collectif négocié avec les organisations syndicales représentatives conduisant à la **rupture du contrat de travail de salariés se portant volontaires**.

La RCC a pour objectif d'offrir un cadre sécurisé, à « **froid** », pour permettre aux entreprises une gestion apaisée des restructurations en privilégiant les départs volontaires grâce à des **conditions attractives** (aucun départ contraint n'est prévu dans la RCC).



## Le plan de sauvegarde de l'emploi

Le PSE est l'ultime dispositif permettant des **départs contraints** pour un motif économique. Il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus, pour tout licenciement reposant sur un motif économique d'au moins **10 salariés** dans une même période de **30 jours**.

Le PSE se présente sous deux formes : un document unilatéral de l'employeur (situation très urgente ou absente d'organisations syndicales) ou un accord collectif. Ses principaux avantages sont le plan de **reclassement** qu'il doit contenir et l'**accompagnement** post-rupture qu'il permet auprès de Pôle emploi (CSP).



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



Cftc Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris  
✉ ugica@cftc.fr  
☎ 01 83 94 67 91

