

# Quel est le budget minimum d'outplacement prévu par la CCT Banques en cas de licenciement économique ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 prévoit un budget d'outplacement compris entre **5 000 EUR** et **8 000 EUR** par salarié en cas de **licenciement économique**. Ce budget finance l'accompagnement du salarié dans sa recherche d'un nouvel emploi, incluant le bilan de compétences, le coaching de carrière et l'aide à la candidature. L'outplacement est un droit conventionnel spécifique au secteur bancaire qui s'ajoute aux indemnités de licenciement légales prévues par le Code du travail.

## Définition

L'**outplacement** (ou reclassement externe) est un dispositif d'accompagnement professionnel financé par l'employeur pour aider un salarié licencié pour motif économique à retrouver un emploi. Il peut inclure des formations de reconversion dans le cadre du programme. Dans la CCT Banques, il constitue un droit conventionnel avec un budget encadré entre **5 000 et 8 000 EUR**, dépassant les seules obligations légales du Code du travail en matière de licenciement.

## Conditions d'exercice

Le droit à l'outplacement est soumis à des conditions liées au motif du licenciement.

Condition	Détail
Motif du licenciement	Licenciement pour motif économique exclusivement
Budget minimum	5 000 EUR par salarié licencié
Budget maximum	8 000 EUR par salarié licencié
Employeur concerné	Établissements membres de l'ABBL couverts par la CCT
Bénéficiaire	Tout salarié licencié économiquement couvert par la CCT

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'outplacement suit un processus structuré.

Étape	Détail
<b>Notification</b>	Informier le salarié de son droit à l'outplacement dès l'annonce du licenciement
<b>Choix du prestataire</b>	Sélectionner un cabinet d'outplacement spécialisé
<b>Programme</b>	Bilan de compétences, coaching, aide à la rédaction de CV, préparation aux entretiens
<b>Durée</b>	Variable selon le budget et le prestataire (généralement 3 à 6 mois)
<b>Suivi</b>	Assurer le suivi de l'accompagnement jusqu'à épuisement du budget

## Pratiques et recommandations

**Référencer** à l'avance plusieurs cabinets d'outplacement qualifiés pour pouvoir proposer rapidement un accompagnement de qualité au salarié licencié. **Informier** le salarié de son droit à l'outplacement dès la notification du licenciement économique, par écrit et avec les coordonnées du ou des prestataires proposés. **Permettre** au salarié de choisir parmi plusieurs prestataires référencés pour favoriser son adhésion au programme. **Suivre** les résultats de l'outplacement (taux de reclassement, délai de retour à l'emploi) pour évaluer l'efficacité du dispositif. En cas de licenciement collectif, un outplacement collectif peut être mis en place.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Budget d'outplacement de 5 000 à 8 000 EUR
<b>Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail</b>	Cadre des conventions collectives
<b>Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail</b>	Indemnités de licenciement
<b>Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail</b>	Principe de faveur

Le budget d'outplacement est distinct des indemnités de licenciement légales et conventionnelles. Il ne peut être converti en indemnité financière si le salarié refuse l'accompagnement. Le montant exact dans la fourchette de 5 000 à 8 000 EUR peut varier selon l'ancienneté du salarié ou la politique interne de l'établissement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.