

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.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il informer le salarié de son droit à l'outplacement ?

L'employeur doit informer 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. Le salarié doit pouvoir choisir parmi plusieurs prestataires référencés pour favoriser son adhésion au programme.

Le budget outplacement peut-il être converti en indemnité financière ?

Non, 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. Il est exclusivement destiné à financer un accompagnement professionnel via un cabinet d'outplacement spécialisé.

Quel budget minimum d'outplacement prévoit la CCT Banques en cas de licenciement économique ?

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, en complément des indemnités de licenciement légales.

Quel est le délai d'accompagnement outplacement typique ?

La durée de l'accompagnement est variable selon le budget et le prestataire, généralement entre 3 et 6 mois. Elle peut être prolongée dans la limite du budget global. Le suivi se poursuit jusqu'à épuisement des heures ou jusqu'à la signature d'un nouveau contrat de travail.

Quelles prestations couvre le budget d'outplacement ?

Le budget couvre le bilan de compétences, le coaching de carrière, l'aide à la rédaction de CV, la préparation aux entretiens d'embauche et peut inclure des formations courtes de reconversion. La durée typique est de 3 à 6 mois selon le budget et le prestataire choisi.

Quels textes encadrent le droit à l'outplacement bancaire ?

La CCT Banques 2024-2026 prévoit le budget d'outplacement de 5 000 à 8 000 EUR. Les articles L.162-1 (cadre des CCT), L.162-12 (principe de faveur) et L.124-7 (indemnités de licenciement) du Code du travail luxembourgeois encadrent juridiquement le dispositif d'outplacement bancaire.

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
Notification	Informar le salarié de son droit à l'outplacement dès l'annonce du licenciement
Choix du prestataire	Sélectionner un cabinet d'outplacement spécialisé
Programme	Bilan de compétences, coaching, aide à la rédaction de CV, préparation aux entretiens
Durée	Variable selon le budget et le prestataire (généralement 3 à 6 mois)
Suivi	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. **Informar** 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
CCT Banques 2024-2026	Budget d'outplacement de 5 000 à 8 000 EUR
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnités de licenciement
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	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.