

Comment un salarié de banque peut-il faire valoir son droit à l'outplacement ?

Réponse courte

Le salarié licencié pour motif économique dans le secteur bancaire bénéficie **automatiquement** du droit à l'outplacement prévu par la CCT Banques. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ce droit dès la **notification du licenciement** et de lui proposer un programme d'accompagnement d'un budget de **5 000 à 8 000 EUR**. Si l'employeur ne remplit pas cette obligation, le salarié peut le rappeler par **courrier recommandé** et, en cas de refus persistant, saisir la **Commission Paritaire** ou le tribunal du travail.

Définition

Le **droit à l'outplacement** est un droit conventionnel garanti par la CCT Banques 2024-2026 qui oblige l'employeur à financer un accompagnement professionnel pour tout salarié licencié pour motif économique. Le budget prévu est de 5 000 à 8 000 EUR. Ce droit est **exigible** : le salarié n'a pas à le négocier ni à le demander, l'employeur doit le proposer de sa propre initiative.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'engagement d'outplacement ?

L'engagement doit être formalisé dans un document signé précisant le budget alloué, la durée de l'accompagnement et le prestataire choisi. L'employeur doit archiver tous les échanges relatifs à l'outplacement pour prouver le respect de l'obligation conventionnelle en cas de contestation.

Comment un salarié de banque fait-il valoir son droit à l'outplacement ?

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie automatiquement du droit à l'outplacement prévu par la CCT Banques. L'employeur doit informer le salarié dès la notification du licenciement et proposer un programme d'accompagnement de 5 000 à 8 000 EUR sans attendre de demande.

Le salarié peut-il choisir lui-même son cabinet d'outplacement ?

L'employeur doit proposer plusieurs cabinets d'outplacement référencés pour favoriser l'adhésion du salarié au programme. Le salarié peut choisir parmi ces options. Cette latitude renforce l'engagement du salarié dans son parcours de reclassement et améliore l'efficacité du dispositif d'accompagnement.

Que faire si l'employeur ne propose pas l'outplacement ?

Le salarié peut adresser un courrier recommandé rappelant son droit conventionnel à l'outplacement, en accordant un délai raisonnable de 15 jours à l'employeur. En cas de refus persistant, il peut saisir un syndicat signataire (ALEBA, OGBL, LCGB) puis la Commission Paritaire.

Quelle est la prescription du droit à l'outplacement ?

Le droit à l'outplacement ne se prescrit pas immédiatement après le licenciement. Le salarié peut le faire valoir pendant un délai raisonnable après la fin de son contrat. La prescription générale de trois ans applicable aux créances liées au contrat de travail s'applique néanmoins.

Quels recours juridiques en cas de refus d'outplacement ?

En dernier recours, le salarié peut engager une action devant le tribunal du travail pour obtenir l'exécution du droit conventionnel à l'outplacement. Le refus de l'employeur peut constituer un préjudice indemnisable, donnant lieu à des dommages-intérêts en plus du budget conventionnel dû.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit à l'outplacement repose sur des conditions et des démarches précises.

Condition	Détail
Motif	Licenciement pour motif économique uniquement
Initiative	L'employeur doit proposer l'outplacement sans attendre de demande
Information	Notification écrite du droit et des modalités
Délai	Proposition dès la notification du licenciement
Budget	5 000 à 8 000 EUR selon la CCT

Modalités pratiques

En cas de non-respect par l'employeur, le salarié dispose de recours progressifs.

Étape	Détail
Demande écrite	Adresser un courrier recommandé rappelant le droit conventionnel à l'outplacement
Délai de réponse	Accorder un délai raisonnable (15 jours) à l'employeur pour organiser l'accompagnement
Saisine syndicale	Contacteur le syndicat signataire (ALEBA, OGBL ou LCGB) pour un appui
Commission Paritaire	Saisir la Commission Paritaire en cas de refus persistant
Tribunal du travail	En dernier recours, action en justice pour obtenir l'exécution du droit

Pratiques et recommandations

Informer systématiquement et par écrit le salarié licencié de son droit à l'outplacement dans la lettre de licenciement ou dans un courrier annexe remis le même jour. **Proposer** au salarié le choix entre plusieurs cabinets d'outplacement référencés pour favoriser son adhésion au programme. **Formaliser** l'engagement d'outplacement dans un document signé précisant le budget, la durée et le prestataire choisi. **Archiver** tous les échanges relatifs à l'outplacement pour prouver le respect de l'obligation conventionnelle. Le salarié en préavis doit être informé de ce droit dès la notification.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Droit à l'outplacement en cas de licenciement économique
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnités de licenciement

Le droit à l'outplacement est un droit conventionnel qui ne se prescrit pas immédiatement après le licenciement. Le salarié peut le faire valoir pendant un délai raisonnable après la fin de son contrat. Le refus de l'employeur de mettre en oeuvre l'outplacement peut constituer un préjudice indemnisable devant le tribunal du travail.

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.