

La CCT Banques prévoit-elle un dispositif de protection de l'emploi en cas de restructuration ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 ne contient pas de dispositif spécifique de **protection de l'emploi** en cas de restructuration au-delà du cadre légal. La protection repose principalement sur les dispositions du Code du travail relatives au **licenciement collectif** (articles L.166-1 et suivants), qui imposent une procédure de consultation de la délégation du personnel et la mise en place d'un **plan social**.

Le principal avantage conventionnel en cas de restructuration est le **budget d'outplacement** de **5 000 à 8 000 EUR** par salarié licencié économiquement, ainsi que l'augmentation du **budget de formation** de 10 %, facilitant la reconversion. La **Commission Paritaire** peut être saisie pour traiter les litiges liés à l'application de la CCT dans le cadre d'une restructuration.

Définition

La protection de l'emploi en cas de restructuration dans le secteur bancaire désigne l'ensemble des mécanismes légaux et conventionnels visant à **limiter les licenciements**, accompagner les salariés touchés et encadrer le processus de réduction d'effectifs. Elle repose principalement sur le droit commun du licenciement collectif et sur les dispositions spécifiques de la CCT Banques.

Conditions d'exercice

La protection de l'emploi en cas de restructuration bancaire repose sur plusieurs mécanismes.

Condition	Détail
Licenciement collectif	Consultation préalable de la délégation du personnel (art. <u>L.166-1</u>)
Plan social	Obligatoire si licenciement collectif dans une entreprise de 150+ salariés
Comité de conjoncture	Notification obligatoire au comité de conjoncture
Outplacement CCT	Budget de 5 000 à 8 000 EUR par salarié
Formation	Budget augmenté de 10 % pour la reconversion
Commission Paritaire	Saisine possible pour les litiges d'interprétation

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la protection de l'emploi lors d'une restructuration suit un processus encadré.

Aspect	Détail
Information	Notification écrite à la délégation du personnel
Consultation	Négociation sur les alternatives au licenciement
Plan social	Mesures de reclassement, formation, indemnités
Critères d'ordre	Établis en concertation avec la délégation
Délai	Procédure de consultation minimum avant notification
Suivi	Accompagnement des salariés licenciés via l'outplacement

Pratiques et recommandations

Engager la consultation avec la délégation du personnel le plus tôt possible permet d'explorer toutes les alternatives au licenciement. **Proposer** des mesures de reclassement interne, de formation et de mobilité, y compris face à l'automatisation, avant de recourir au licenciement démontre la bonne foi de l'employeur. **Activer** le budget d'outplacement conventionnel pour chaque salarié concerné est une obligation de la CCT. **Négocier** un plan social incluant des indemnités supra-légales et un accompagnement personnalisé est recommandé dans le secteur bancaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.166-1</u> et suivants du Code du travail	Licenciement collectif et plan social
Art. <u>L.414-1</u> et suivants du Code du travail	Droits de la délégation du personnel
CCT Banques 2024-2026	Outplacement (5 000-8 000 EUR), formation renforcée
Art. <u>L.511-1</u> et suivants du Code du travail	Comité de conjoncture

Le secteur bancaire luxembourgeois a connu plusieurs restructurations ces dernières années liées à la digitalisation et aux fusions. L'absence de dispositif conventionnel spécifique de protection de l'emploi est partiellement compensée par le budget d'outplacement et la formation renforcée. Les plans sociaux négociés dans les banques prévoient généralement des conditions nettement supérieures

au minimum légal.

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.