

Comment fonctionne l'outplacement prévu par la CCT Banques en cas de licenciement collectif ?

Réponse courte

L'outplacement prévu par la CCT Banques 2024-2026 consiste en un **budget individuel** de **5 000 à 8 000 EUR** par salarié licencié pour motif économique, destiné à financer un accompagnement professionnel vers un nouvel emploi. Ce budget s'applique aussi bien en cas de licenciement individuel pour motif économique qu'en cas de **licenciement collectif**.

L'outplacement couvre notamment le **bilan de compétences**, l'aide à la rédaction de CV, la préparation aux entretiens, le coaching de carrière et les formations de reconversion. Le salarié est libre de choisir le prestataire d'outplacement dans la limite du budget conventionnel. L'accompagnement doit être proposé dès la **notification du licenciement** et peut se poursuivre au-delà du préavis.

Définition

L'outplacement dans le secteur bancaire désigne un dispositif d'**accompagnement professionnel** financé par l'employeur dans le cadre du budget dédié, destiné à faciliter le retour à l'emploi d'un salarié licencié pour motif économique. Le budget conventionnel de 5 000 à 8 000 EUR constitue un avantage propre à la CCT Banques, supérieur aux pratiques de nombreux autres secteurs.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'outplacement de la CCT Banques en cas de licenciement collectif ?

L'outplacement consiste en un budget individuel de 5 000 à 8 000 EUR par salarié licencié pour motif économique, destiné à financer un accompagnement professionnel vers un nouvel emploi. Ce budget s'applique aux licenciements individuels comme aux licenciements collectifs dans le secteur bancaire.

L'outplacement remplace-t-il l'indemnité de départ légale ?

Non, le budget d'outplacement ne se substitue pas à l'indemnité de départ légale prévue à l'article L.124-7 du Code du travail mais s'y ajoute. C'est un avantage spécifique de la CCT Banques qui n'existe pas dans tous les secteurs et complète l'accompagnement financier.

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

Oui, le salarié est libre de choisir le prestataire d'outplacement dans la limite du budget conventionnel. L'employeur doit proposer une liste de prestataires reconnus mais ne peut imposer un cabinet particulier. Cette liberté favorise l'adhésion du salarié au programme d'accompagnement.

Quand l'outplacement doit-il être proposé ?

L'accompagnement doit être proposé dès la notification du licenciement et peut se poursuivre au-delà du préavis. L'employeur doit informer le salarié de son droit à l'outplacement par écrit et lui proposer une liste de prestataires reconnus sur le marché luxembourgeois.

Quelles prestations couvre le budget d'outplacement ?

L'outplacement couvre le bilan de compétences, l'aide à la rédaction de CV, la préparation aux entretiens, le coaching de carrière et les formations courtes de reconversion. Le salarié est libre de choisir le prestataire dans la limite du budget conventionnel de 5 000 à 8 000 EUR.

Un plan social peut-il prévoir un outplacement supplémentaire ?

Oui, en cas de licenciement collectif avec plan social, des prestations d'outplacement supplémentaires peuvent être négociées au-delà du budget conventionnel de 5 000 à 8 000 EUR. Les plans sociaux bancaires offrent généralement un accompagnement renforcé pour faciliter la transition professionnelle des salariés.

Conditions d'exercice

L'outplacement conventionnel est soumis à des conditions d'éligibilité et de mise en œuvre.

Condition	Détail
Motif	Licenciement économique (individuel ou collectif)
Budget	Minimum 5 000 EUR, maximum 8 000 EUR par salarié
Bénéficiaire	Tout salarié couvert par la CCT Banques
Prestataire	Choisi par le salarié ou proposé par l'employeur
Durée	Accompagnement pendant et au-delà du préavis

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'outplacement dans les banques suit un processus structuré.

Aspect	Détail
Activation	Dès la notification du licenciement économique
Bilan de compétences	Évaluation des compétences transférables
Aide CV	Rédaction et optimisation du curriculum vitae
Coaching	Préparation aux entretiens, stratégie de recherche
Formation	Formations courtes de reconversion dans le budget
Suivi	Reporting régulier au salarié et à l'employeur

Pratiques et recommandations

Informer le salarié de son droit à l'outplacement dès la notification du licenciement, en lien avec les dispositifs de protection de l'emploi, garantit une activation rapide du dispositif. **Proposer** une liste de prestataires d'outplacement reconnus sur le marché luxembourgeois facilite le choix du salarié. **Permettre** au salarié d'utiliser le budget d'outplacement pour des formations de reconversion maximise l'efficacité du dispositif. **Suivre** le parcours d'outplacement sans interférer dans les choix du salarié respecte son autonomie tout en assurant la bonne utilisation du budget.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Budget outplacement (5 000-8 000 EUR)
Art. <u>L.166-1</u> et suivants du Code du travail	Licenciement collectif et plan social
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue

Le budget d'outplacement est un avantage spécifique de la CCT Banques qui n'existe pas dans tous les secteurs. Il ne se substitue pas à l'indemnité de départ légale mais s'y ajoute. En cas de licenciement collectif avec plan social, des prestations d'outplacement supplémentaires peuvent être négociées au-delà du budget conventionnel.

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.