

# Les avertissements disciplinaires dans le secteur bancaire ont-ils une durée de validité ?

## Réponse courte

Oui, la CCT Banques 2024-2026 introduit une **nouveauté majeure** en matière disciplinaire : les avertissements et réprimandes **n'ont plus d'effet au-delà de 24 mois** à compter de leur date. Cette disposition, prévue par l'article 7 de la CCT, constitue une avancée significative pour les salariés du secteur bancaire en limitant dans le temps l'impact d'une sanction disciplinaire sur leur dossier.

Un avertissement notifié le 1er mars 2024 ne peut plus être invoqué après le **1er mars 2026**. Cette règle ne couvre pas les fautes graves justifiant un licenciement immédiat. L'article 7 prévoit aussi qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être prise sans entretien préalable, que le salarié peut demander un **second entretien** dans les 8 jours avec un délégué, et qu'il conserve le droit de répondre par écrit.

## Définition

L'**avertissement disciplinaire** est une sanction prononcée par l'employeur en réaction à un manquement du salarié à ses obligations. Il constitue le premier degré de l'échelle des sanctions. La **durée de validité** de 24 mois signifie que l'avertissement est réputé caduc après cette période et ne peut plus être utilisé pour justifier une sanction plus lourde ou alimenter un dossier de licenciement. Cette notion de péremption des sanctions est une innovation de la CCT Banques 2024-2026.

## Conditions d'exercice

La procédure disciplinaire dans le secteur bancaire obéit aux règles suivantes.

Étape	Exigence	Source
<b>Entretien préalable</b>	Obligatoire avant toute mesure	Art. 7 CCT
<b>Second entretien</b>	Sur demande du salarié, dans les 8 jours, avec délégué	Art. 7 CCT
<b>Réponse écrite</b>	Droit du salarié de répondre par écrit	Art. 7 CCT
<b>Durée de validité</b>	24 mois maximum pour avertissements et réprimandes	Art. 7 CCT (nouveau)
<b>Faute grave</b>	Non couverte par la limitation à 24 mois	Code du travail

## Modalités pratiques

La gestion des avertissements dans une banque implique les actions suivantes.

Élément	Détail
Notification	Par écrit, avec date et motifs précis
Entretien	Convocation formelle, possibilité d'assistance par un délégué
Archivage	Conservation au dossier pendant 24 mois maximum
Purge	Retrait automatique du dossier après 24 mois
Contestation	Recours possible devant la Commission Paritaire
Non-cumul	Un avertissement périmé ne peut justifier une sanction aggravée

## Pratiques et recommandations

**Paramétrer le système RH** pour purger automatiquement les avertissements après 24 mois évite le risque de les invoquer par erreur lors d'une procédure disciplinaire ultérieure, ce qui pourrait fragiliser la position de l'employeur en cas de contentieux.

**Documenter précisément** chaque avertissement avec la date, les faits reprochés et la preuve de l'entretien préalable pour en garantir la validité pendant la période de 24 mois.

**Former les managers** à la nouvelle règle de péremption pour qu'ils intègrent cette contrainte dans leur gestion disciplinaire et ne fondent pas une décision de licenciement sur des avertissements caducs.

## Cadre juridique

La procédure disciplinaire dans le secteur bancaire repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 7 CCT Banques 2024-2026	Mesures disciplinaires — entretien et durée de validité de 24 mois
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Motifs de licenciement
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement avec effet immédiat (faute grave)
Art. 9 CCT Banques 2024-2026	Commission Paritaire — recours

La limitation à 24 mois de la durée d'effet des avertissements est une innovation de la CCT 2024-2026 qui n'existait pas dans la version précédente. Elle s'inspire de pratiques existant dans d'autres conventions collectives européennes et renforce la sécurité juridique du salarié. Les employeurs doivent adapter leurs procédures internes et leurs systèmes de gestion RH pour intégrer cette nouvelle contrainte.

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.