

L'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire dans toutes les banques ?

Réponse courte

Non, l'entretien préalable n'est **pas obligatoire dans toutes les banques**. L'article 6.4 de la CCT Banques 2024-2026 réserve cette obligation aux employeurs d'au moins **100 salariés**. Ce seuil est **plus bas** que celui du Code du travail (article [L.124-2](#) : **150 salariés**). La CCT offre donc une protection **plus favorable** en abaissant le seuil de déclenchement.

L'entretien doit se tenir au plus tôt le **4e jour ouvrable** suivant la convocation. Le salarié peut se faire **assister** par un **délégué du personnel** ou un représentant syndical. L'absence d'entretien préalable dans une banque de plus de 100 salariés constitue un **vice de procédure** pouvant entraîner la nullité du licenciement. Pour les banques de **moins de 100 salariés**, l'entretien n'est pas requis mais reste une **bonne pratique** recommandée.

Définition

L'**entretien préalable au licenciement** est une rencontre formelle entre l'employeur et le salarié, organisée avant toute notification de préavis de licenciement, permettant au salarié de connaître les motifs envisagés et de présenter sa défense. Le **seuil de 100 salariés** est le critère conventionnel (CCT Banques) déclenchant l'obligation, par opposition au seuil légal de **150 salariés** du Code du travail. Le **4e jour ouvrable** est le délai minimum entre la convocation et la tenue de l'entretien.

Conditions d'exercice

L'obligation d'entretien préalable varie selon la taille de l'établissement.

Taille de l'entreprise	Entretien préalable	Base
< 100 salariés	Non obligatoire	CCT art. 6.4
100-149 salariés	Obligatoire (CCT)	CCT art. 6.4
? 150 salariés	Obligatoire (CCT + Code)	CCT art. 6.4 + art. L.124-2
Licenciement pour faute grave	Applicable également	Art. L.124-10

Modalités pratiques

L'organisation de l'entretien préalable suit les étapes suivantes.

Élément	Détail
Convocation	Écrite, précisant l'objet de l'entretien
Délai	Au plus tôt le 4e jour ouvrable après convocation
Assistance	Délégué du personnel ou représentant syndical
Lieu	Dans les locaux de l'entreprise
Contenu	Exposé des motifs envisagés, écoute du salarié
Suite	La décision de licenciement ne peut intervenir avant l'entretien
Absence du salarié	L'entretien peut avoir lieu sans le salarié dûment convoqué

Pratiques et recommandations

Vérifier le seuil d'effectifs de sa banque permet au salarié de savoir si l'entretien préalable est une obligation et de contester un licenciement prononcé sans cette formalité dans un établissement de plus de 100 salariés.

Se faire systématiquement assister par un délégué du personnel ou un représentant syndical lors de l'entretien préalable est vivement recommandé, car la présence d'un tiers permet de garantir un compte rendu objectif des échanges et de protéger les droits du salarié.

Organiser l'entretien même dans les banques de moins de 100 salariés constitue une bonne pratique managériale qui limite les risques contentieux, en complément de la procédure des avertissements, et démontre le respect du principe du contradictoire, même en l'absence d'obligation conventionnelle.

Cadre juridique

L'entretien préalable au licenciement repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 6.4 CCT Banques 2024-2026	Entretien préalable (seuil de 100 salariés)
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Entretien préalable (seuil légal de 150 salariés)
Art. <u>L.124-3</u> Code du travail	Notification du licenciement
Art. 7 CCT Banques 2024-2026	Mesures disciplinaires (entretien préalable distinct)

Le seuil de 100 salariés fixé par la CCT Banques est significativement plus bas que le seuil légal de 150 salariés, ce qui étend la protection à un plus grand nombre de salariés du secteur bancaire. Cette différence est un exemple concret du principe de faveur (article L.162-12 du Code du travail) selon lequel la convention collective peut prévoir des conditions plus avantageuses que la loi. La plupart des banques de la place financière dépassant ce seuil, l'entretien préalable est en pratique quasi-systématique dans le secteur.

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.