

**ACCORD PRIMES, AVANTAGES ET
INDEMNITES A CARACTERE SOCIAL**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, représenté par Monsieur Peter BOYLES, en sa qualité de Directeur Général de HSBC France.

D'une part

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de HSBC France, à savoir :

Le Syndicat CFDT représenté par *Didier GENS*

Le Syndicat CFTC représenté par *GERARD HUBER*

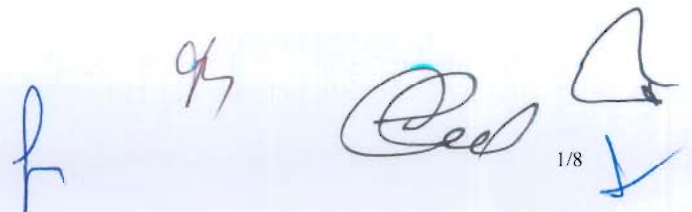
Le Syndicat CGT représenté par *Samuel COSTOYAS*

Le Syndicat FO représenté par *Abis BOUKAI*

Le Syndicat SNB représenté par *Danyvonne BINDER*



D'autre part,



f *gh* *Boyles* *D*

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Dans le préambule de l'accord collectif à durée indéterminée relatif aux « accords primes, avantages et indemnités à caractère social » de l'UES HSBC France, accord signé le 18 juillet 2008 entre l'UES HSBC France, représentée par Peter BOYLES, ayant reçu mandat à cet effet, et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES, il était stipulé que :

« Afin de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'un traitement identique et équitable au regard des primes, avantages et indemnités à caractère social existant actuellement dans chacune des sociétés, les parties au présent accord ont décidé de conclure un accord au sein de « l'UES » .

Le présent accord fait suite à l'étude des différentes primes, avantages et indemnités à caractère social, existants dans les différentes entités de l'UES qu'ils soient prévus par accord collectif, usage ou engagement unilatéral de l'employeur.

Le présent accord emporte révision totale ou partielle des accords collectifs comportant des dispositions relatives aux primes, avantages et indemnités à caractère social existants dans les sociétés de l'UES (à savoir HSBC France, Groupe HSBC Hervet et HSBC de Baecque Beau, HSBC UBP, HSBC Picardie) et / ou dont les dispositions ont le même objet que tout ou partie des dispositions du présent accord.

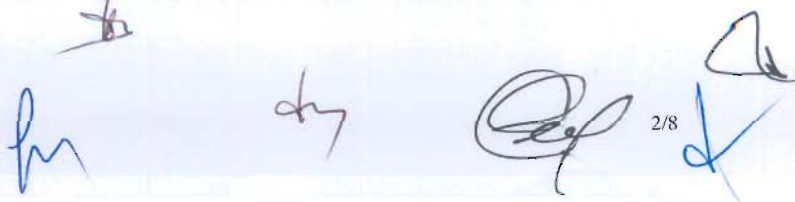
Il constitue en cela un avenant de révision à tous les accords des sociétés HSBC France, HSBC Hervet et HSBC De Baecque Beau, HSBC Picardie et HSBC UBP relatifs aux primes avantages et indemnités à caractère social et / ou dont les dispositions ont le même objet que tout ou partie des dispositions du présent accord.

Sont ainsi notamment révisés l'article 20 de l'accord d'entreprise HSBC France du 21 juillet 2000, ainsi que l'article 6 de l'accord UBP du 9 février 1999 sur les rémunérations et les avantages du personnel, l'article 8 de l'accord UBP du 9 février 2000 sur les rémunérations et les avantages du personnel, l'article 5 de l'accord UBP sur les rémunérations et les avantages du personnel du 7 février 2003, l'accord relatif aux primes à caractère social du groupe HERVET du 17 mai 2001.

Ainsi, à compter de la date d'effet du présent avenant de révision, date de la fusion juridique entre les sociétés de l'UES, l'ensemble des dispositions du présent accord remplacera celles relatives aux primes, avantages et indemnités à caractère social qui existaient jusqu'alors dans les sociétés de l'UES, au titre des accords visés ci-dessus. Il emporte également dénonciation des usages et engagements unilatéraux éventuellement en vigueur dans les sociétés HSBC HERVET et Banque de Baecque Beau, de la société HSBC de Picardie et de la société HSBC UBP relatifs aux primes avantages et indemnités à caractère social dont les dispositions ont le même objet que tout ou partie des dispositions du présent accord, et notamment les usages en vigueur chez HSBC France et HSBC UBP concernant la prime de mariage l'usage en vigueur chez HSBC France concernant la prime fête des mères ainsi que celui en vigueur chez HSBC UBP concernant la prime pour personne seule avec enfant à charge.

Par ailleurs, les parties précisent que leur intention commune est que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquera à l'entité issue de la fusion juridique des banques de l'UES.

Elles s'engagent donc à réitérer leur signature le lendemain de la fusion pour sécuriser juridiquement le bénéfice, pour l'entité issue de la fusion, des dispositions du présent accord. »



2/8

Conformément à cet engagement, les parties établissent le présent accord qui reprend en tous points l'accord sus visé, étant précisé que ce dernier a fait l'objet d'une information et d'une consultation du CCE de l'UES les 10 juillet 2008 et 17 juillet 2008.

Article 1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de HSBC France

Article 2 INDEMNITE DE TRANSPORT

Article 2.1- Pour les salariés d'Ile de France

Les règles légales d'indemnisation du transport en commun en île de France s'appliquent à l'ensemble des salariés de HSBC France. Elle consiste à la prise en charge, au taux de 50 %, du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements effectués au moyen de transports publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (loi 82-684 du 4 août 1982 modifiée, art. 1).

L'article 8 de l'accord UBP du 9 février 2000 sur les rémunérations et les avantages du personnel qui prévoyait une indemnité de transport à hauteur de 70 % du montant du titre de transport carte orange est ainsi révisé.

Pour compenser la perte de revenu des collaborateurs anciennement de HSBC UBP qui, jusqu'à présent, bénéficiaient d'une indemnité de transport de 70% de leur abonnement, une augmentation de leur salaire de base annuel- tenant compte de la revalorisation de l'abonnement au 1^{er} juillet 2008 - leur a été attribuée selon leur zone de transport au 31 juillet 2008.

Par ailleurs pour compenser la perte de revenu des contrôleurs internes anciennement de HSBC UBP et du groupe HSBC Hervet, et des commerciaux (dont animateurs) du groupe HSBC Hervet qui, jusqu'à présent, bénéficiaient d'une indemnité de transport de 100% de leur abonnement, une augmentation de leur salaire de base annuel- tenant compte de la revalorisation de l'abonnement au 1^{er} juillet 2008 - leur a été attribuée selon leur zone de transport au 31 juillet 2008.

Cette augmentation du salaire de base, effective à compter du 1^{er} août 2008, s'est établie de la manière suivante :

Zone	Abonnement mensuel en euros	Montant annuel à réintégrer en brut (en euros) (remboursement initial à 70%)	Montant annuel à réintégrer en brut (en euros) (remboursement initial à 100%)
ZONE 2	53,50	170	425
ZONE 2 A 3	50,50	160	400
ZONE 2 A 4	65,20	205	415
ZONE 2 A 5	78,60	250	620
ZONE 3	70,80	225	560
ZONE 3 A 4	49,10	155	390
ZONE 3 A 5	61,80	195	490

ZONE 3 A 6	72,10	230	570
ZONE 4	87,60	280	690
Zone	Abonnement mensuel en euros	Montant annuel à réintégrer en brut (en euros) (remboursement initial à 70%)	Montant annuel à réintégrer en brut (en euros) (remboursement initial à 100%)
ZONE 4 A 5	48,90	155	385
ZONE 5	105,20	335	830
ZONE 5 A 6	48,20	155	380
ZONE 6	118,50	375	935
AU DELA ZONE 6		425	

Article 2.2- Pour les salariés de Province

Les salariés de province bénéficient d'une prise en charge partielle par la société, de leurs frais de transport domicile-lieu de travail conformément aux règles en vigueur à HSBC France, dont les modalités sont définies par circulaire.

Article 3 PRIMES LIEES A LA SITUATION FAMILIALE

Article 3.1- Garde d'enfant:

L'article 20 de l'accord d'entreprise HSBC France du 21 juillet 2000 qui a été étendu à l'ensemble des salariés de l'UES HSBC France, regroupant les Banques intégrées sous marque HSBC, à savoir HSBC France, HSBC Hervet, HSBC Baeque de Beau, HSBC UBP et HSBC Picardie, a été ainsi révisé :

« HSBC prend en charge une partie des frais de garde des enfants des salariés, pendant leurs jours de travail, selon les modalités suivantes :

- Paiement des frais d'hébergement et éducatifs, ou la moitié des frais globaux, dans la limite d'un forfait journalier ou mensuel basé sur 23 jours ouvrés par mois. Ce montant est réévalué chaque année en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

Cette prise en charge concerne les enfants, jusqu'à la date de leur sixième anniversaire ou jusqu'à leur entrée en cours préparatoire (selon la date la plus éloignée de ces deux échéances) confiés à une crèche, une garderie scolaire ou à une gardienne agréée. La limite d'âge est portée à sept ans lorsqu'un seul revenu constitue les ressources du foyer.

Les collaborateurs rattachés à une autre entité de l'UES que HSBC France au 31/07/2008, confiant leur enfant dans un autre cadre que celui décrit dans le paragraphe ci-dessus disposent d'un délai de trois mois à compter du 1^{er} août pour s'y conformer. Passé ce délai, et sans disposition prise de la part du collaborateur pour se conformer aux dispositions prévues par HSBC France, la prise en charge des frais de garde ne sera plus assurée.







La prise en charge des frais de garde est également assurée en cas de garde déclarée d'enfants au domicile des parents lorsque la famille compte au moins deux enfants de moins de six ans vivant au foyer.

Le bénéfice de cette mesure s'applique également aux enfants âgés de six ans et plus (jusqu'à leur entrée en sixième), confiés à une garderie ou à une gardienne agréée ou non, les mercredis, pendant les vacances scolaires, les jours de fermeture des écoles en raison de l'absence du personnel enseignant et pour les périodes correspondant au début et à la fin des grandes vacances scolaires non couvertes par les centres de vacances d'HSBC France, en fonction des académies concernées.

Les indemnités de crèche et de garde d'enfants versées à l'occasion de stages de formation, pendant la maladie et l'hospitalisation sont réglementées par circulaire. »

La prise en charge des frais de garde est de 8€14 / jour dans la limite de 23 jours ouvrés soit 187€27 / mois pour l'année 2008.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

Article 3.2- Rentrée scolaire

L'article 21 de l'accord d'entreprise HSBC France du 21 juillet 2000 qui a reçu application pour l'ensemble des salariés de HSBC France prévoit :

Une indemnité de rentrée scolaire est versée à tous les salariés pour leurs enfants à charge au sens fiscal du terme ainsi qu'au titre des enfants, fiscalement à charge du foyer du salarié, du conjoint ou du concubin ou du partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité. Elle est également octroyée aux salariés divorcés qui, bien que n'ayant pas la garde de leur enfant, versent une pension alimentaire suivant décision de justice.

Son montant est indexé sur l'évolution de l'indice des prix INSEE à la consommation hors tabac et porté à la connaissance du personnel par circulaire.

Les enfants doivent être inscrits dans un établissement public ou privé. Dans le cas d'un enfant poursuivant ses études dans un établissement de degré supérieur à celui prévu, il est procédé à un ajustement en fonction du niveau scolaire effectif.

L'indemnité de rentrée scolaire s'applique également aux enfants en apprentissage dont le salaire est inférieur à la moitié de celui servant de base au calcul des allocations familiales.

Montant des indemnités de rentrée scolaire pour l'année 2008

Ecole maternelle : 100€

Cours primaire : 175€

Enseignement secondaire : 300€

Enseignement supérieur : 375€

Le montant de cette indemnité est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

Article 3.3- Prime de Naissance

Une prime de naissance est attribuée à l'ensemble des salariés de HSBC France qui remplissent les conditions ci-dessous :

1) Condition d'accès

Les collaborateurs concernés par la prime de naissance sont ceux qui justifient de 6 mois d'ancienneté consécutifs au sein de HSBC France, à la naissance de l'enfant, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI ou CDD), et qui en fournissent le justificatif.

La prime de naissance est versée par enfant.

Lorsque les deux collaborateurs concernés travaillent au sein de HSBC France, chacun bénéficie individuellement de la présente disposition.

2) Montant

La prime de naissance est fixée à 200 euros bruts. Elle est versée le mois suivant la naissance, ou le mois suivant la réception du justificatif de la naissance.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

Article 3.4- Prime Parentale

Une prime est attribuée à l'ensemble des salariés de HSBC France, père ou mère d'un enfant à charge. Cette prime est attribuée au père et à la mère si les deux parents sont salariés au sein de HSBC France.

Cette prime remplace la prime fête des mères en vigueur chez HSBC France dont l'usage est dénoncé.

Cette prime est versée en mai de chaque année, aux salariés en activité ou en congé parental d'éducation et à l'exclusion de tout autre congé non indemnisé par l'employeur.

Les enfants doivent être âgés de moins de 20 ans au 31 décembre de l'année de versement de la prime.

Le montant versé est de 44,72 € brut par enfant.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

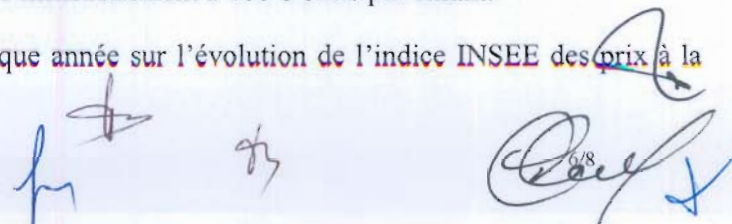
Article 3.5- Allocation enfant handicapé

Afin de permettre aux familles de souscrire une rente-survie, une prime mensuelle est attribuée aux parents d'enfant(s) handicapé(s), soit titulaire de la carte d'invalidité, soit relevant d'un type d'établissement spécialisé, soit faisant l'objet d'un suivi spécialisé.

Le bénéficiaire devra présenter annuellement la quittance d'assurance.

L'allocation pour enfant handicapé est fixée mensuellement à 100 € bruts par enfant.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature on the right and initials on the left.

Pour compenser la perte de revenu des collaborateurs de HSBC UBP qui jusqu'à présent bénéficiaient de cette prime, une augmentation de 366 € bruts est intégrée à leur salaire de base annuel.

Article 4 TITRES RESTAURANT

La participation de l'employeur aux titres restaurant a été harmonisée entre les sociétés de l'UES. L'article 5 de l'accord UBP du 11 avril 2005 sur les rémunérations et les avantages du personnel a été ainsi supprimé à compter du 1^{er} août 2008, ses effets ont pris fin à cette date.

Article 5 DUREE- MODIFICATION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et a pris effet le 1^{er} août 2008 pour HSBC France.

Article 5.1- Révision de l'accord

Conformément aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5.2- Dénonciation de l'accord

Conformément aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

Il est expressément prévu que l'accord pourra être dénoncé partiellement : chaque système prévu aux articles 3.1, 3.2 et 4 pourra être dénoncé séparément, sans porter atteinte à la validité des autres dispositions de l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

La Direction et les Organisations Syndicales se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé par l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré, continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and smaller ones on the left.

ARTICLE 6 : DEPOT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

En application D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ce dépôt sera assorti de la liste, en trois exemplaires, des entreprises et établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

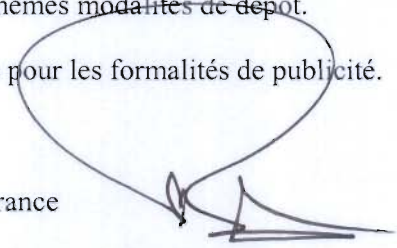
En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et affiché sur chaque site.

Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Fait à Paris, le 15 Octobre 2008, en 8 exemplaires, dont trois pour les formalités de publicité.

Pour HSBC France


Peter BOYLES, en qualité de Directeur Général de HSBC France



Pour les Organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT,

Didier GENS



Pour la CFTC,

GERARD HUGER



Pour la CGT,

Nanuel COSTOYAS L. Costoyas

Pour FO,

Aziz BOUKRAI

Pour le SNB,

Maryvonne BINDER