

**AVENANT NUMERO 1 A L'ACCORD DU 15 OCTOBRE 2008 RELATIF AUX
PRIMES, AVANTAGES ET INDEMNITES A CARACTERE SOCIAL**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs-Élysées – 75419 PARIS Cedex 08, représentée par Peter BOYLES, agissant en qualité de Directeur Général du Groupe HSBC en France,

D'une part

ET

Le syndicat CFDT représenté par

Le syndicat CFTC représenté par

Jean HUGER

Le syndicat CGT représenté par

Le syndicat FO représenté par

Azi BOURFI

Le syndicat SNB représenté par

Gilles LESAUN

D'autre part

[Handwritten signatures]

PREAMBULE

La recherche de l'harmonisation du traitement des salariés de l'UES HSBC France a conduit à la conclusion d'un accord en date du 18 juillet 2008, dont la signature a été réitérée à l'issue des opérations de fusion de l'ensemble des entités de l'UES, par accord en date du 15 octobre 2008.

Lors des négociations, la Direction avait pris l'engagement de prolonger l'analyse du dispositif de prise en charge des frais de garde d'enfant, notamment via la mise en place d'un CESU pré-financé.

Au terme de ces travaux, le CESU n'a pas été retenu comme une solution satisfaisante, à ce stade, car ne couvrant pas l'ensemble des situations ouvrant droit à la prise en charge des frais de garde d'enfants par l'entreprise. Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité explorer les solutions permettant, compte-tenu de l'état de la réglementation, d'adapter le système des primes de garde d'enfant à la réglementation de l'aide financière par l'entreprise permettant de faciliter l'accès à ce service.

Le présent accord constitue un avenant de révision à l'accord du 15 octobre 2008 sur les primes, avantages et indemnités à caractère social. Il emporte, à compter de sa date d'effet, révision des dispositions de cet accord relatives à la garde d'enfant. Les autres dispositions de l'accord du 15 octobre 2008 demeurent inchangées.

Les parties signataires constatent que le dispositif, issu du présent avenant, qui est réservé aux bénéficiaires de la prise en charge de frais de garde d'enfants, ne constitue pas une option alternative au dispositif antérieur qui serait proposé à ceux-ci, mais bien une disposition destinée à le rénover et à l'améliorer.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a small 'ch' on the left, and two larger, more complex signatures on the right, one above the other.

IL A ETE CONCLU L'ACCORD SUIVANT, APRES INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE :

Article 1 Champ d'application de l'accord

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

Article 2 Objet

L'accord a pour objet de modifier les modalités d'application de l'aide à la garde d'enfant, prévue au 3.1 – « garde d'enfant » de l'article 3 de l'accord du 15 octobre 2008, relatif aux primes liées à la situation familiale.

Article 3 Primes de garde d'enfant

L'article 3.1 de l'accord du 15 octobre 2008, relatif à la garde d'enfant est modifié comme suit :

« HSBC France prend en charge une partie des frais de garde des enfants des salariés, engagés pendant leurs jours de travail, sous la forme d'une aide financière, selon les modalités suivantes :

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

Cette aide financière 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, halte garderie ou jardin d'enfants, à une garderie scolaire ou à des assistants maternels (gardienne agréée). Pour les enfants de moins de six ans, l'aide financière sera également versée en cas de garde en centre aéré ou en centre de loisir du mercredi.

La limite d'âge est portée à sept ans lorsqu'un seul revenu constitue les ressources du foyer. Dans ce cas, la garde doit être assurée par des personnes organisant un accueil des enfants scolarisés limité aux heures qui précèdent et suivent la classe (garderie périscolaire).

La prise en charge via l'aide financière à la garde d'enfants 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), en cas de garde déclarée à leur domicile par un employé de maison ou un assistant maternel agréé (cf supra), 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 couverts par les centres de vacances du CCE d'HSBC France, en fonction des académies concernées.

Le bénéfice de cette mesure s'applique aussi 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 du CCE d'HSBC France, en fonction des académies concernées.

Le bénéfice de cette mesure s'applique enfin aux enfants âgés de six ans et plus (jusqu'à leur entrée en sixième), confiés à une personne organisant un accueil des enfants scolarisés limité aux heures qui précèdent et suivent la classe (garderies périscolaires).

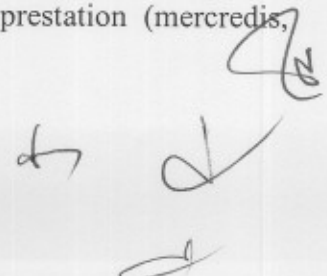
Les indemnités de crèche et de garde d'enfants versées à l'occasion de stages de formation, pendant la maladie et l'hospitalisation sont réglementées par circulaire.

HSBC France attribue une aide financière par enfant (et non par salarié) au titre des frais de garde, et ce à hauteur de la moitié des frais engagés, dans la limite de 8€14 / jour et par enfant, avec un maximum de 23 jours ouvrés soit un maximum de 187€22 / mois et par enfant, 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.

- L'aide financière est attribuée à la condition que le salarié produise l'un des documents suivants :
 - En cas de recours à un employé de maison ou un assistant maternel agréé : copie de l'agrément d'une part, et copie des avis d'échéance ou de prélèvement des cotisations de sécurité sociale ou copie de l'attestation fiscale permettant au salarié de faire valoir ses droits à réduction fiscale d'autre part ;
 - En cas de recours aux services d'une personne employée par une association ou entreprise agréée : facture précisant les coordonnées de cet organisme, son numéro et sa date d'agrément, l'identité du bénéficiaire de la prestation de service, la nature des services fournis et le montant des sommes acquittées, ainsi que le numéro d'immatriculation de l'intervenant ;
 - En cas de recours à une structure d'accueil d'un enfant : facture de la structure d'accueil précisant le nombre de jours de garde, le prix de la journée ou la mention d'un montant forfaitaire, et la somme versée par la famille.

En outre, lorsqu'ils concernent la garde d'enfants de plus de six ans, production d'un document, éventuellement contresigné par la personne ou l'entité ayant assuré la garde, faisant apparaître les jours d'intervention et les horaires de la prestation (mercredis, vacances scolaires...).



■ A ce jour, et en application des textes en vigueur, l'aide financière est versée selon les modalités suivantes :

- Dans la limite de 1 830 € par an et par salarié, elle n'est soumise ni aux cotisations de sécurité sociale, ni à la CSG – CRDS, ni à l'Impôt sur le Revenu. Ce montant est susceptible d'être réévalué par arrêté ministériel.
- Les montants versés à un salarié excédant le seuil d'exonération prévu par la législation en vigueur seront soumis aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG – CRDS et à l'Impôt sur le Revenu.
- Par ailleurs, l'aide financière, qui continuera à être versée par l'entreprise pour les enfants âgés de six ans et plus (jusqu'à leur entrée en sixième), confiés à une garderie ou à une gardienne agréée ou non, ne bénéficie pas, au titre de la législation en vigueur, des exonérations sociales et fiscales. En conséquence, cette aide sera soumise à cotisations de sécurité sociale, à CSG – CRDS et à l'Impôt sur le Revenu.

Chaque année, HSBC France communiquera aux bénéficiaires de l'aide, avant le 1^{er} février, une attestation mentionnant le montant total de l'aide et précisant son caractère non imposable, et, le cas échéant, la part imposable. »

Article 4 DUREE- MODIFICATION - DENONCIATION


Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} janvier 2009. Il s'applique aux frais de garde d'enfants engagés à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 4.1- 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 4.2- 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.

ARTICLE 5 : 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.

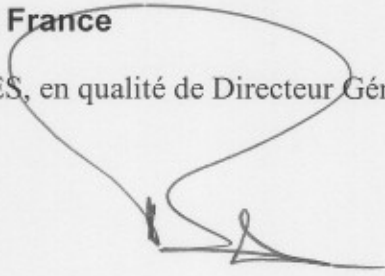
Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature, a smaller signature below it, and a set of initials to the left.

Fait à Paris, le 19 Janvier 2009

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,

Pour la CFTC,

Gerard Huger 

Pour la CGT,

Pour FO,

Abiz BOUKRAI 

Pour le SNB, CFE/CGC Gilles LEPRIN

