

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE DE HSBC FRANCE
MEDAILLES DU TRAVAIL ET PRIMES DE MEDAILLES DU TRAVAIL ET DE FIDELITE
INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **HSBC France**, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, représentée par Monsieur Pierre LEBLEU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de HSBC France.

D'une part,

ci-après dénommée « l'Entreprise »

ET :

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

Le Syndicat CFDT représenté par le Délégué Syndical National

Le Syndicat CFTC représenté par le Délégué Syndical National

Le Syndicat CGT représenté par le Délégué Syndical National

Le Syndicat FO représenté par le Délégué Syndical National

Le Syndicat SNB représenté par le Délégué Syndical National

D'autre part.

après information et consultation du Comité Central d'Entreprise de HSBC France.

HP
1
4

PREAMBULE

La fusion entre les cinq banques intégrées sous marque HSBC est intervenue le 1^{er} août 2008.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en place progressive d'un statut commun HSBC France pour les salariés issus des cinq banques intégrées sous marque HSBC (HSBC France, HSBC Herve, HSBC BBB, HSBC UBP, HSBC Picardie).

Après avoir constaté que les salariés des différentes sociétés de HSBC France bénéficiaient de régimes d'indemnité de départ en retraite et de primes de médailles du travail différents, il est apparu nécessaire de construire un régime unifié de ces avantages.

Ainsi, les parties au présent accord, ont souhaité :

- confirmer dans le cadre du présent accord, qu'en raison de son caractère plus favorable, le régime des indemnités de départ en retraite prévu par l'article 8 de l'accord d'entreprise de HSBC France du 21 juillet 2000 est, depuis le 1^{er} août 2008 et pour l'avenir, le seul applicable à tous les salariés de l'entité issue de la fusion,

- définir un nouveau dispositif unique relatif aux médailles d'honneur du travail et aux primes de médailles du travail et de fidélité s'appliquant à l'ensemble des salariés de HSBC France,

Le présent accord a donc été négocié dans le cadre des dispositions de l'article L.2261-14 et emporte révision totale des accords et dénonciation de tous les usages ou engagements unilatéraux existants dans les sociétés HSBC France - HSBC Herve - HSBC de Baecque Beau – HSBC UBP – HSBC Picardie dont les dispositions ont le même objet que tout ou partie des dispositions du présent accord et notamment:

- Révision des dispositions relatives aux indemnités de départ à la retraite contenues dans l'accord d'entreprise de HSBC UBP du 9 février 2000,
- Dénonciation de tous les usages et décisions unilatérales relatifs aux indemnités de départ à la retraite en vigueur avant la fusion dans l'une des banques intégrées sous marque HSBC, et notamment dans la Banque HSBC Herve et HSBC BBB,
- Révision des dispositions relatives aux médailles du travail et aux primes de fidélité contenues dans l'accord d'entreprise de HSBC France du 21 juillet 2000 (et notamment ses articles 4 et 5) et ses avenants des 22 avril et 10 octobre 2003, et dans l'accord de HSBC Herve du 22 octobre 1990,
- Dénonciation de tous les usages et décisions unilatérales relatifs aux médailles du travail et aux primes de fidélité en vigueur avant la fusion dans l'une des banques intégrées sous marque HSBC,

I – Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la Société HSBC France.

II – Indemnités de départ en retraite

Le dispositif HSBC France s'applique depuis le 1^{er} août 2008 à l'ensemble des salariés de l'entité issue de la fusion entre les cinq banques intégrées sous marque HSBC (HSBC France, HSBC Herve, HSBC BBB, HSBC UBP, HSBC Picardie).

Par conséquent, les indemnités dont bénéficient les salariés de HSBC France à l'occasion de leur départ à la retraite depuis cette date sont celles qui sont prévues par l'article 8 de l'accord d'entreprise de HSBC France du 21 juillet 2000, ce dispositif étant le plus favorable.

Les parties confirment que ce dispositif se substitue définitivement à tout autre.

III – Médailles d'honneur du travail d'Etat et Primes de médailles du travail et de fidélité

Le présent avenant a pour objet de définir les conditions d'attribution des médailles du travail et des primes versées aux salariés de HSBC France pour récompenser leur fidélité à l'Entreprise. Ces primes sont versées sous condition d'ancienneté dans le Groupe HSBC et à l'occasion de l'attribution des diplômes d'Etat et des médailles du travail qui y sont associés, dans le respect des dispositions du Décret du 17 octobre 2000 et de la Circulaire Acoss du 22 novembre 2000.

Le nouveau dispositif s'appliquera à l'ensemble des salariés de la Société HSBC France à compter du 1er janvier 2010.

Jusqu'au 31 décembre 2009, les dispositifs qui existaient avant la fusion dans les cinq banques intégrées sous marque HSBC continuent de s'appliquer pour les salariés obtenant avant cette date l'ancienneté requise pour en bénéficier.

3-1 Médailles d'honneur du travail d'Etat

La médaille d'honneur du travail d'Etat comporte quatre échelons selon les années de service (définies au sens de la réglementation relative à l'attribution des médailles du travail) :

- Médaille d'argent : 20 ans de service,
- Médaille de vermeil : 30 ans de service,
- Médaille d'or : 35 ans de service,
- Médaille grand or : 40 ans de service.

La charge des démarches nécessaires à l'obtention de leur diplôme d'Etat incombe aux salariés.

Après réception de leur diplôme d'Etat, les salariés doivent en transmettre une copie à la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise. A réception de ce document, la médaille métallique d'Etat, selon le format standard, est commandée par l'Entreprise, frappée et gravée aux frais de l'Entreprise et leur est remise.

3.2 Primes de médailles du travail et de fidélité

3.2.1 Nouveau dispositif

Après réception d'une copie du diplôme d'Etat, l'Entreprise verse aux salariés diplômés de la médaille d'honneur du travail une « prime de médaille du travail et de fidélité », sous réserve que le salarié remplisse la condition requise d'ancienneté dans le Groupe HSBC.

Le versement de la prime est conditionné à la transmission préalable de la copie du diplôme d'Etat par le salarié à la Direction des Ressources Humaines. La copie du diplôme doit être transmise au plus tard un an après son obtention. La prime est versée en une seule fois, le mois suivant la transmission du diplôme.

Les salariés qui remplissent la condition requise d'ancienneté dans le Groupe HSBC et qui partent en retraite avant d'avoir reçu leur diplôme d'Etat bénéficieront, après en avoir transmis la copie à la Direction des Ressources Humaines, de la prime et ce, même après leur départ en retraite. La copie du diplôme doit être transmise au plus tard un an après son obtention.

[Handwritten signatures and initials]

La prime est versée selon les conditions suivantes :

Médaille d'honneur d'Etat		Ancienneté dans le Groupe HSBC à la date de l'obtention du diplôme d'Etat	Montant de la prime en euros	
Années de service (années de travail)	Médaille			
20 ans	Argent	Entre 15 ans et 19 ans (inclus)	800 €	} Selon l'ancienneté
20 ans	Argent	20 ans	1 000 €	
30 ans	Vermeil	Entre 15 ans et 19 ans (inclus)	800 €	} Selon l'ancienneté
30 ans	Vermeil	Entre 20 ans et 30 ans (inclus)	1 000 €	
35 ans	Or	Entre 15 ans et 19 ans (inclus)	800 €	} Selon l'ancienneté
35 ans	Or	Entre 20 ans et 35 ans (inclus)	1 000 €	
40 ans	Grand Or	Entre 15 ans et 19 ans (inclus)	800 €	} Selon l'ancienneté
40 ans	Grand Or	Entre 20 ans et 35 ans (inclus)	1 000 €	
40 ans	Grand Or	Entre 36 ans et 39 ans (inclus)	1 200 €	
40 ans	Grand Or	40 ans et au-delà	1 800 €	

Les montants sont révisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'Indice des prix hors tabac de l'année précédente.

L'Entreprise appliquera à cette prime le régime fiscal et social en vigueur au moment de son paiement¹.

La prime payable en application du présent accord est versée seulement si le salarié n'a pas déjà bénéficié d'une prime pour le même motif dans le Groupe HSBC.

Si plusieurs diplômes d'Etat sont obtenus simultanément, la seule prime pour l'ancienneté dans le Groupe HSBC la plus élevée est versée.

¹ Actuellement, la prime est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du salaire mensuel de base du salarié, tenant compte, le cas échéant, du temps partiel, et correspondant à 1/13ème du salaire annuel brut de base pour les salariés non Hors Classe et à 1/12ème du salaire annuel brut de base pour les salariés Hors Classe.

La fraction de la prime excédant le cas échéant le montant du salaire mensuel de base du salarié est assujettie à charges sociales et à Impôt sur le Revenu.

[Handwritten signatures and initials]

3.2.2 Mesure spécifique pour les salariés anciennement HSBC France ayant en 2010 une ancienneté HSBC France comprise entre 21 ans et 25 ans (inclus)

Compte tenu du changement de date de paiement de la prime de médaille du travail et de fidélité, qui était versée aux salariés de HSBC France au terme de 25 années d'ancienneté HSBC France, il a été décidé d'appliquer la mesure spécifique suivante :

Les salariés remplissant les deux conditions suivantes :

- Salariés sous statut HSBC France au 31/07/08, avant la fusion entre les cinq banques intégrées sous marque HSBC (HSBC France, HSBC Herve, HSBC BBB, HSBC UBP, HSBC Picardie) qui est intervenue le 1er août 2008,
- Et ayant en 2010 une ancienneté HSBC France comprise entre 21 ans et 25 ans (inclus),

sont éligibles à la prime de médaille du travail et de fidélité versée au terme de 20 années de service et de 20 années d'ancienneté Groupe HSBC, telle que prévue par le nouveau dispositif de l'article 4-1 ci-dessus, après obtention du diplôme de la médaille d'Argent d'honneur du travail d'Etat attribuée au terme de 20 années de service.

Le versement de la prime est conditionné à la transmission préalable de la copie du diplôme d'Etat par le salarié à la Direction des Ressources Humaines. La copie du diplôme doit être transmise au plus tard un an après son obtention. La prime est versée en une seule fois, le mois suivant la transmission du diplôme.

Il est rappelé que dans le dispositif actuellement en vigueur chez HSBC France, la prime de médaille du travail et de fidélité était versée aux salariés au terme de 25 années d'ancienneté HSBC France. Les salariés qui ont bénéficié du paiement de cette prime, au terme de 25 années d'ancienneté ou, selon leur choix, en ayant attendu 30 années d'ancienneté pour l'exonérer fiscalement et socialement, ne sont pas éligibles à la prime versée au titre des 20 années de service telle que prévue par le nouveau dispositif applicable à compter du 1er janvier 2010. Ils sont en revanche éligibles à la prime prévue par le nouveau dispositif et versée au titre des 30 années de service.

h
PLP
d
5
h

3.2.3 Mesure spécifique pour les salariés anciennement Groupe HSBC Hervet ayant en 2010, en 2011 ou en 2012 un nombre d'années de service de 20 ans, de 30 ans ou de 35 ans avec une ancienneté anciennement Groupe HSBC Hervet d'au moins 15 ans

Afin de tenir compte des montants de primes de médaille dont auraient bénéficié les salariés anciennement Groupe HSBC Hervet au titre du dispositif qui existait avant la fusion dans cette Banque, et sous déduction des montants tels que prévus par le nouveau dispositif susvisé dont ils pourront bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2010, il a été décidé d'appliquer la mesure spécifique suivante :

Une prime exceptionnelle est versée aux salariés réunissant les conditions définies ci-dessous :

- Salariés sous statut Groupe HSBC Hervet (comprenant HSBC de Baecque Beau) au 31/07/08, avant la fusion entre les cinq banques intégrées sous marque HSBC (HSBC France, HSBC Hervet, HSBC BBB, HSBC UBP, HSBC Picardie) qui est intervenue le 1er août 2008.
- Et ayant une ancienneté anciennement Groupe HSBC Hervet d'au moins 15 ans au 31 décembre 2009 (salariés embauchés dans le Groupe HSBC Hervet avant le 31 décembre 1994 inclus et ayant ensuite effectué toute leur carrière dans le Groupe HSBC Hervet).
- Et ayant un nombre d'années de service (années de travail) de 20 ans, de 30 ans ou de 35 ans au cours de l'une des années suivantes :
 - En 2010,
 - Ou en 2011,
 - Ou en 2012.

Le montant de cette prime exceptionnelle est calculé de façon individuelle. Il est le résultat du différentiel estimé en net entre l'ancien dispositif Groupe HSBC Hervet qui existait avant la fusion et le nouveau dispositif HSBC France applicable à compter du 1er janvier 2010. Le calcul s'effectue comme suit :

- Calcul de la prime de médaille selon l'ancien dispositif Groupe HSBC Hervet, en prenant comme base de calcul le salaire individuel de référence suivant :
 - Le salaire annuel brut de base du salarié si son salaire n'excède pas 31.500 euros au 31 décembre 2009.
 - Un salaire annuel brut de base limité à 31.500 euros si le salaire du salarié excède 31.500 euros au 31 décembre 2009.
- Calcul de la prime de médaille selon le nouveau dispositif HSBC France applicable à compter du 1er janvier 2010.
- Calcul du différentiel entre ces deux montants, auquel est appliqué l'un des pourcentages suivants, qui est fonction de l'année au cours de laquelle le salarié a 20 ans, 30 ans ou 35 ans de service :
 - Pour les salariés ayant, en 2010, un nombre d'années de service de 20 ans, de 30 ans ou de 35 ans : le pourcentage appliqué au différentiel est de 75%,
 - Pour les salariés ayant, en 2011, un nombre d'années de service de 20 ans, de 30 ans ou de 35 ans : le pourcentage appliqué au différentiel est de 50%,
 - Pour les salariés ayant, en 2012, un nombre d'années de service de 20 ans, de 30 ans ou de 35 ans : le pourcentage appliqué au différentiel est de 25%.

Cette prime exceptionnelle est versée avec la paie de décembre 2009². Pour en bénéficier, le salarié doit transmettre à la Direction des Ressources Humaines, avant le 1^{er} décembre 2009, les documents attestant du nombre d'années de service lorsque ces années n'ont pas été effectuées en totalité dans le Groupe HSBC Hervet, telles que photocopies des certificats de travail ou des bulletins de salaire.

² La prime exceptionnelle est soumise au paiement des charges sociales et de l'Impôt sur le Revenu.

IV – Dispositions finales

- **Date d'effet – Formalité de dépôt et de publicité**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

Le présent avenant sera déposé par HSBC France à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi de la Formation Professionnelle du lieu où il a été établi.

Conformément aux articles L.2231-6 et D2231-2 du Code du travail, il sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu de signature de l'avenant, et l'autre au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu de signature de l'avenant. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise signataires ou non de celui-ci.

Enfin, en application des articles R 2262-1 et R 2262-2 du Code du travail, le présent avenant sera communiqué aux salariés de l'Entreprise via sa mise à disposition sur l'intranet de l'Entreprise.

- **Révision – Dénonciation**

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail, les parties signataires du présent avenant ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit 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 avenant qu'il modifiera.

L'avenant peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

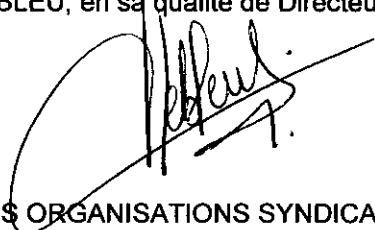
La dénonciation de l'avenant fera l'objet d'une notification auprès de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national signataires ou non et d'un dépôt dans les conditions visées aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large 'L' and 'R', a signature, and the number '7'.

Le Comité Central d'Entreprise de HSBC France s'est exprimé sur ce projet d'avenant lors de sa séance organisée le 2 Octobre 2009.

Fait à Paris, le 16 Octobre 2009
En 8 exemplaires, dont trois pour les formalités de publicité.

POUR HSBC FRANCE
Pierre LEBLEU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de HSBC France

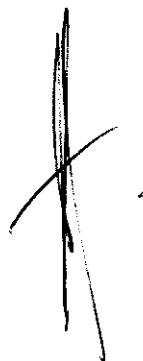


POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Quint HUGER



Pour la CGT,

Catherine NIGUET

Pour FO,

Aziz BOUKARI

Pour le SNB,

A F LEFLON

