

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL  
A TEMPS PARTIEL CHOISI  
ET AU FORFAIT JOURS REDUIT**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

---

**HSBC France**, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées 75 008 PARIS, représentée par Monsieur Pierre LEBLEU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de la société HSBC France.

**D'une part**

**ET :**

---

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

**Le Syndicat CFDT** représenté par

**Le Syndicat CFTC** représenté par *Geauro HUGER*

**Le Syndicat CGT** représenté par *Catherine NIOUET*

**Le Syndicat FO** représenté par *Carole CEBE*

**Le Syndicat SNB** représenté par *Marie-Françoise LEFLOU*

**Le Syndicat UNSA** représenté par *Jocelyne DRIEUX*

**D'autre part,**

## **IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT:**

---

### **Préambule**

Le présent accord a pour objet de préciser les règles applicables au travail à temps partiel pour les salariés en régime horaire, ou en forfait jours réduit pour les cadres en forfait jours. Il emporte révision de l'accord sur le travail à temps partiel choisi du 31 janvier 1996 applicable à HSBC France et à ses avenants du 12 septembre 1997 et du 3 mars 1999.

Les parties réaffirment, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit, avec les salariés à temps plein, notamment en termes d'évolution de carrière, à qualification et aptitude équivalentes.

La Direction et les organisations syndicales s'accordent à reconnaître la vocation sociale et l'intérêt du travail à temps partiel ou en forfait jours réduit choisis pour le salarié.

A l'issue de la période d'essai, tout salarié peut demander à travailler à temps partiel. La Direction étudie à cet effet les possibilités de créer ou adapter les postes de travail à temps partiel, en recherchant la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les impératifs de gestion de l'entreprise.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif à la durée du travail du 15 octobre 2008 et des dispositions légales en vigueur, a pour objet de garantir les droits individuels et collectifs des salariés à temps partiel.

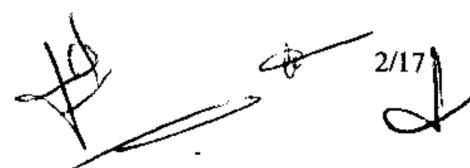
Sont considérés comme horaires à temps partiel ou en forfait jours réduit les horaires inférieurs à la durée annuelle de travail applicable à HSBC France en vertu de l'accord relatif à la durée du travail du 15 octobre 2008.

Le présent accord emporte dénonciation des usages et engagements unilatéraux antérieurs éventuellement encore en vigueur pour les anciens salariés à temps partiel de HSBC HERVET et Banque de Baecque Beau, les anciens salariés à temps partiel de HSBC Picardie, les anciens salariés à temps partiel de HSBC UBP, et des usages et engagements unilatéraux en vigueur chez HSBC France relatifs aux salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit.

Il est rappelé que, suite à la fusion juridique entre les sociétés précitées le 1<sup>er</sup> août 2008, et en vertu de l'article L2261-14 du code du travail, les accords collectifs qui existaient au sein desdites sociétés, dont tout ou partie des dispositions pouvaient concerner les salariés à temps partiel, ont cessé de s'appliquer. Sont notamment visés l'accord d'entreprise relatif au temps partiel du 28 septembre 2004 d'HSBC Hervet et l'accord HSBC UBP sur les rémunérations et avantages au personnel du 4 février 1997.

Ainsi, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions du présent accord remplacera celles applicables jusqu'à présent aux salariés de HSBC France à temps partiel ou en forfait jours réduit.

Toutefois, les collaborateurs qui étaient salariés des filiales (HSBC Hervet et Banque de Baecque Beau, HSBC UBP, et HSBC Picardie) et à temps partiel avant la fusion avec HSBC France, et qui au jour de la signature du présent accord sont salariés à temps partiel (ou forfait jours réduit) dans le cadre de l'un des régimes à temps partiel mis en place dans leur société d'origine, pourront continuer à bénéficier de ce régime de temps partiel (ou forfait jours réduit), tel que prévu dans l'avenant à leur contrat de travail.



Handwritten signature and date 2/17

Il en est de même pour les collaborateurs de HSBC France qui bénéficiaient d'un temps partiel scolaire 61 % dans le cadre de l'accord sur le travail à temps partiel choisi du 31 janvier 1996 applicable à HSBC France et à ses avenants du 12 septembre 1997 et du 3 mars 1999.

Si les collaborateurs visés aux deux paragraphes ci-dessus demandent à modifier ces conditions dérogatoires, par changement de taux d'emploi, ils ne pourront le faire que dans le cadre des règles définies au présent accord.

De même si ces collaborateurs demandent à revenir à temps plein, puis sollicitent à nouveau un temps partiel ou forfait jours réduit, ils ne pourront le faire que dans le cadre des règles définies au présent accord.

Il est rappelé que le présent accord a fait l'objet d'une information consultation du CCE le 16 mars 2011 et le 5 avril 2011.

## **Article 1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD ET PRINCIPES GENERAUX**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la Société HSBC France.

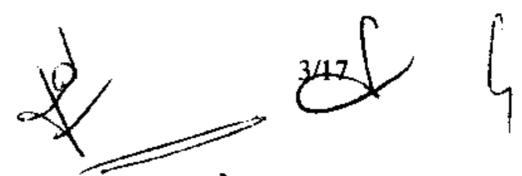
Le présent accord s'applique aux salariés bénéficiant déjà d'un temps partiel (ou d'un forfait jours réduit) au moment de sa signature ainsi qu'aux salariés demandant, à l'issue de la période d'essai, à travailler à temps partiel (ou en forfait jours réduit) dans les conditions définies ci-après.

Les salariés à temps partiel, ou forfait jours réduit, qui perçoivent des prestations en espèce par la sécurité sociale font l'objet de dispositifs spécifiques (mi-temps thérapeutique, invalidité ...) et ne sont pas visés par cet accord.

Ne sont pas concernés par le présent accord les salariés formulant une demande de passage à temps partiel (ou forfait jours réduit) dans le cadre de dispositifs de passage à temps partiel régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (ex : congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé pour création d'entreprise, ...)

Les postes à temps partiel, ou en forfait jours réduit, disponibles sont pourvus au fur et à mesure des demandes et en tenant compte des besoins des services. Les possibilités d'adaptation au temps partiel (ou au forfait jours réduit) des postes occupés à temps plein pour les salariés qui en font la demande sont étudiées systématiquement.

Parmi les demandes exprimées par les salariés, celles qui se réfèrent à des contraintes familiales, médicales, ou relatives à des formations de longue durée font l'objet d'une recherche particulièrement attentive.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a signature on the left, a date '3/17' in the middle, and another signature on the right.

## **Article 2 BENEFCIAIRES DU TEMPS PARTIEL CHOISI OU DU FORFAIT JOURS REDUIT CHEZ HSBC FRANCE**

Tout collaborateur de l'entreprise dont le temps de travail est décompté en heures et qui souhaite pour des raisons personnelles, bénéficier du régime de travail à temps partiel est éligible au présent accord.

Tout cadre de l'entreprise dont la durée du travail est fixée en forfait annuel en jours, et qui souhaite pour des raisons personnelles bénéficier d'un forfait jours à taux réduit, sous réserve des dispositions incompatibles avec le décompte en jours de son temps de travail (cela vise notamment les dispositions relatives aux heures complémentaires), est également éligible au présent accord.

## **Article 3 FORMES DU TEMPS PARTIEL OU DU FORFAIT JOURS REDUIT**

### **Article 3.1- Une durée du travail comprise entre 40 et 90 %**

Le choix de l'intéressé peut se porter sur un horaire représentant un pourcentage pouvant aller de 40 % à 90 % de la durée du travail en vigueur au sein du service d'affectation du salarié. La durée du travail peut donc être de 40, 50, 60, 70, 80 ou 90 % du temps plein.

L'organisation du temps partiel (ou du forfait jours réduit) prend la forme de demi-journées, de journées ou de semaines non travaillées.

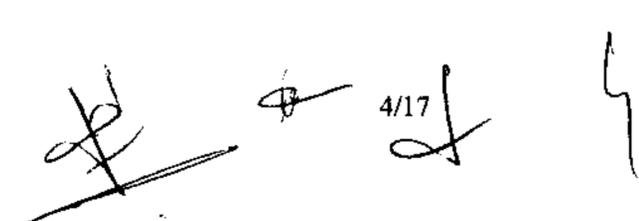
La répartition des périodes travaillées et non travaillées est définie en tenant compte des souhaits des intéressés, des nécessités de service et de la nature du poste.

Le nombre de jours travaillés dans le cadre d'un forfait jours réduit est calculé de la manière suivante : 40, 50, 60, 70, 80 ou 90% d'un forfait annuel de base en jours (soit 210 jours pour les cadres relevant d'une organisation du travail sur 5 jours hebdomadaires, ou 215 jours pour les cadres relevant d'une organisation du travail sur 4,5 jours hebdomadaires), compte non tenu de la journée de solidarité.

Le calcul du forfait jours réduit sur l'année est le suivant :

a) pour un cadre relevant d'un forfait annuel en jours de 210 jours (compte non tenu de la journée de solidarité) :

- 40 % de 210 jours = 84 jours (plus la journée de solidarité)
- 50 % de 210 jours = 105 jours (plus la journée de solidarité)
- 60 % de 210 jours = 126 jours (plus la journée de solidarité)
- 70 % de 210 jours = 147 jours (plus la journée de solidarité)
- 80 % de 210 jours = 168 jours (plus la journée de solidarité)
- 90 % de 210 jours = 189 jours (plus la journée de solidarité)

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a date '4/17' and a lightning bolt symbol.

b) pour un cadre relevant d'un forfait annuel en jours de 215 jours (compte non tenu de la journée de solidarité) :

- 40 % de 215 jours = 86 jours (plus la journée de solidarité)
- 50 % de 215 jours = 107,5 jours (plus la journée de solidarité)
- 60 % de 215 jours = 129 jours (plus la journée de solidarité)
- 70 % de 215 jours = 150,5 jours (plus la journée de solidarité)
- 80 % de 215 jours = 172 jours (plus la journée de solidarité)
- 90 % de 215 jours = 193,5 jours (plus la journée de solidarité)

### **Article 3.2- Temps partiel ou forfait jours scolaire**

Par exception aux principes fixés au 3.1, et pour permettre aux salariés qui le souhaitent de concilier activité professionnelle et contraintes de la scolarité des enfants, une formule de temps partiel scolaire est possible.

Dans le cadre de ce temps partiel scolaire, le temps de travail du salarié est aménagé de la manière suivante : le salarié dispose de 12 semaines d'absence pour temps partiel (ou forfait jours réduit), réparties selon le calendrier suivant :

Vacances de la Toussaint : 2 semaines (10 jours ouvrés).

Vacances de Noël : 2 semaines (10 jours ouvrés).

Vacances d'hiver : 2 semaines (10 jours ouvrés).

Vacances de printemps : 2 semaines (10 jours ouvrés).

Vacances d'été : 4 semaines (20 jours ouvrés).

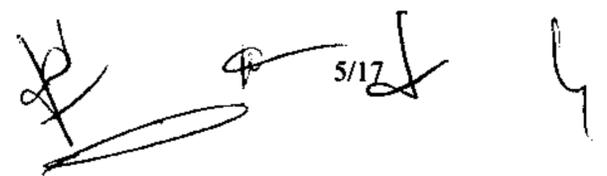
Soit un temps de travail annuel de 71 %.

Pour un cadre relevant d'un forfait annuel en jours de 210 jours (compte non tenu de la journée de solidarité) cela représente un forfait jours réduit de 149 jours ; pour un cadre relevant d'un forfait annuel en jours de 215 jours (compte non tenu de la journée de solidarité), cela représente un forfait jours réduit de 152,5 jours).

Il est entendu que la mise en oeuvre du temps partiel (ou forfait jours réduit) scolaire tiendra compte du calendrier scolaire fixé par académie.

Les droits à congés payés annuels s'ajoutent aux absences pour temps partiel (ou forfait jours réduit) visées ci-dessus.

Les parties conviennent qu'elles se réuniraient, dans le cas où les rythmes scolaires viendraient à être modifiés, pour discuter des impacts de ces modifications sur les modalités du temps partiel ou du forfait jours scolaire.



### **Article 3.3- Mise en place de binômes 50-50, 60-40 %**

Le binôme est l'organisation du travail qui permet sur un même poste de travail, de répartir la tâche entre deux personnes à temps partiel (ou forfait jours réduit) à 50 % ou à 60 et 40 %.

Le salarié qui souhaite travailler en binôme doit faire parvenir une demande écrite à son supérieur hiérarchique dans laquelle il peut préciser le nom du salarié qui se propose de travailler en binôme avec lui. Le bassin d'emploi des deux salariés doit être identique.

Des solutions de multi-affectations pourront être étudiées pour permettre au collaborateur qui souhaite travailler selon les formules précitées de trouver un binôme, ou pour optimiser l'affectation de la capacité de travail en fonction des besoins constatés.

Des possibilités de binômes 60-50 % ou 60-60 % pourront également être examinées par le biais notamment de multi-affectations. Ces solutions ne pourront être mises en oeuvre qu'à la condition que le salarié pressenti pour une multi-affectation donne expressément son accord.

### **Article 3.4- Temps partiel ou forfait jours réduit 80-90 % pour les salariés de 55 ans et plus (accord de groupe seniors)**

Les dispositions prévues par l'article 4.5.2 de l'accord de groupe relatif aux seniors du 12 octobre 2009, sont reprises dans le présent article afin de les pérenniser. Ces dispositions existent donc désormais indépendamment du sort de l'accord groupe précité relatif aux seniors.

La gestion de la seconde partie de carrière peut impliquer pour certains la recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée. Celle-ci peut être facilitée par la mise en place de mesures de temps partiel

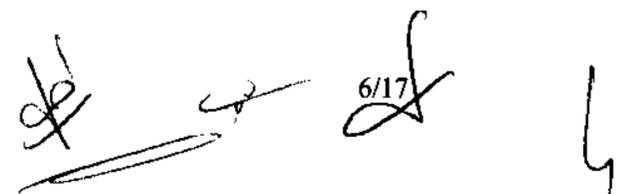
Dans cette perspective, les salariés de 55 ans et plus peuvent choisir de travailler à temps partiel (ou en forfait jours réduit) à 80 ou 90 %, sous réserve de la compatibilité entre la demande du salarié et l'organisation du travail comme les nécessités de service. Pour cela, ils adressent leur demande de temps partiel (ou forfait jours réduit) à leur hiérarchie.

S'il n'est pas possible d'adapter au temps partiel (ou forfait jours réduit) le poste occupé par le salarié, pour des raisons tenant au fonctionnement et aux nécessités du service, le Responsable Ressources Humaines recherche, dans la mesure du possible, un autre poste à temps partiel (ou forfait jours réduit) disponible correspondant à la qualification professionnelle du salarié.

L'engagement du salarié de réduire son activité jusqu'à son départ en retraite pourra être interrompu de manière anticipée dans les cas exceptionnels suivants survenant au cours de cette période :

- divorce ou séparation juridique du conjoint, partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- perte d'emploi du conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou décès du conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- enfant classé invalide 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie par la Sécurité Sociale,
- prise en charge des parents du salarié ou de son conjoint et de leurs ascendants,
- difficultés financières graves.

Les salariés de 55 ans et plus travaillant déjà à temps partiel entre 80 et 90% peuvent s'ils le souhaitent bénéficier des mesures prévues dans cet article jusqu'à leur départ en retraite.



## **Article 4 DUREE DU TEMPS PARTIEL OU DU FORFAIT JOURS REDUIT**

### **Article 4.1-**

L'avenant temps partiel (ou forfait jours réduit) au contrat de travail est conclu pour une durée initiale d'un an.

L'avenant sera renouvelable par tacite reconduction pour une durée d'un an, aux mêmes conditions que l'avenant initial. L'avenant au contrat de travail devient ainsi à durée indéfinie tant que l'adaptation du poste occupé par le salarié est compatible avec un temps partiel ou un forfait jours réduit, sauf cas de non reconduction prévus ci-dessous.

### **Article 4.2-**

Trois mois avant le terme de l'avenant ou de la prolongation par tacite reconduction de celui-ci, le salarié pourra informer par courrier sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines, de son souhait de ne pas prolonger le temps partiel (ou forfait jours réduit) et de reprendre un poste à temps plein.

### **Article 4.3-**

L'employeur a également la faculté de ne pas prolonger le temps partiel ou le forfait jours réduit. Dans ce cas, il devra respecter la procédure suivante :

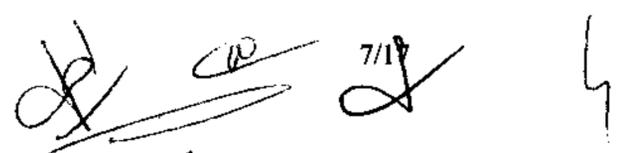
- a) L'employeur informera le salarié par courrier, trois mois avant le terme de l'avenant ou de la prolongation par tacite reconduction de celui-ci, de son intention de ne pas le reconduire.
- b) Le salarié sera reçu par son manager et son Responsable Ressources Humaines (simultanément ou successivement) avant la prise de décision.
- c) Un courrier confirmant ou pas la décision de non-reconduction du temps partiel ou du forfait jours réduit, sera adressé au salarié 15 jours avant le terme de son avenant ou de la prolongation par tacite reconduction de celui-ci.

Si le salarié concerné par une non reconduction préfère continuer à bénéficier d'un temps partiel ou d'un forfait jours réduit, l'employeur cherchera un poste, au sein de son bassin d'emploi (voire dans un autre bassin d'emploi si le salarié le souhaite), qui soit compatible avec le temps partiel ou le forfait jours réduit. Cette recherche sera effectuée avant le terme de l'avenant ou de la prolongation par tacite reconduction de celui-ci. En cas d'échec de cette recherche le retour à temps plein sera effectif au terme de l'avenant ou de la prolongation par tacite reconduction.

### **Article 4.4- Cas particuliers**

#### **Article 4.4.1-**

Les salariés s'engageant à travailler à 50 % pendant trois ans ou s'engageant à travailler en binôme 50 % (ou 60-40 %) sur une durée de trois ans pourront bénéficier d'un avenant temps partiel ou forfait jours réduit d'une durée de trois ans.



#### **Article 4.4.2-**

Six mois avant le terme de l'avenant, le salarié pourra informer par courrier sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines, de son souhait de ne pas prolonger le temps partiel (ou forfait jours réduit) et de reprendre un poste à temps plein. L'employeur pourra également informer le salarié par courrier, six mois avant le terme de l'avenant, de son souhait de ne pas le reconduire. Si les parties souhaitent reconduire pour une durée de trois ans le temps partiel (ou forfait jours réduit) à 50 % ou le binôme 50 % (ou 60-40%), un nouvel avenant au contrat de travail sera conclu pour une durée de trois ans.

#### **Article 4.4.3-**

Dans le cadre du binôme, si l'un des collaborateurs vient à quitter le binôme (démission ...), l'avenant à temps partiel ou forfait jours réduit dure jusqu'à son terme pour l'autre collaborateur du binôme.

#### **Article 4.4.4-**

Les salariés de 55 ans et plus bénéficiant d'un temps partiel ou d'un forfait jours réduit 80-90 %, qui s'engagent à travailler selon cette modalité jusqu'à leur départ à la retraite, bénéficient d'un avenant à durée indéterminée.

#### **Article 4.5-**

Par ailleurs, les collaborateurs qui étaient salariés des filiales (HSBC Hervet et Banque de Baecque Beau, HSBC UBP, et HSBC Picardie) et à temps partiel avant la fusion avec HSBC France, tels que visés à l'alinéa 10 du préambule du présent accord, bénéficieront d'une tacite reconduction de leur avenant s'ils souhaitent continuer à bénéficier des conditions dérogatoires par rapport à l'accord relatif au temps partiel choisi et au forfait jours réduit HSBC France.

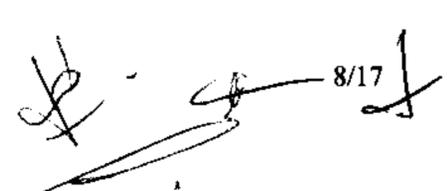
### **Article 5 PROCEDURE DE DEMANDE**

A l'issue de la période d'essai, tout salarié peut demander à travailler à temps partiel ou en forfait jours réduit, par lettre, ou formulaire, adressé à son manager. Le manager accuse réception de cette demande et dispose d'un délai de trois mois maximum pour étudier la demande et faire connaître sa décision.

Le manager examine la possibilité de satisfaire la demande de temps partiel en prenant en compte les nécessités de fonctionnement du service dans lequel est affecté le salarié et notamment le dimensionnement des effectifs, et l'existence de postes déjà sous le régime du temps partiel (ou en forfait jours réduit) au sein du service.

En cas d'incompatibilité avec les nécessités de service ne permettant pas d'adaptation d'un poste à temps plein en poste à temps partiel ou en forfait jours réduit, le manager recherche un poste disponible avec la qualification professionnelle du salarié ou un poste équivalent, dans le bassin d'emploi où il se trouve.

Toute demande de temps partiel ou de forfait jours réduit que le manager envisage de ne pas accepter est transmise au Responsable Ressources Humaines dans le délai maximum de 45 jours calendaires qui suit la réception de la demande.

 8/17

Le Responsable Ressources Humaines procédera à un nouvel examen de la demande, notamment au regard de la faisabilité, au sein du service d'origine, du bassin d'emploi d'origine ou dans un autre bassin d'emploi. La réponse du manager, et du Responsable Ressources Humaines le cas échéant, doit intervenir dans le délai de trois mois précité.

Le refus doit être écrit et motivé par l'incompatibilité entre la demande et l'organisation du travail qui peut découler notamment des responsabilités assumées par le salarié, des nécessités de service, de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent.

Tout salarié contestant le refus opposé à sa demande peut saisir la Direction des Ressources Humaines par écrit dans un délai d'un mois calendaire suivant la notification du refus. Celle-ci dispose à réception de la demande d'un délai d'un mois calendaire pour recevoir le salarié avec son responsable hiérarchique.

Cet entretien a pour objet l'examen des motifs de refus et la recherche de toute possibilité de conciliation des positions respectives. Le salarié a la possibilité de se faire assister par un délégué du personnel ou une tierce personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas d'entretien nécessitant le déplacement de la Province vers Paris ou de Paris vers la Province, les frais de déplacement sont pris en charge par HSBC France en fonction des règles en vigueur dans l'entreprise.

La décision définitive est notifiée au salarié dans le délai maximal d'un mois à compter de cet entretien.

## **Article 6      MODIFICATION DU TEMPS PARTIEL OU DU FORFAIT JOURS REDUIT**

Indépendamment des règles définies à l'article 4, le salarié peut demander un passage ou un retour à temps plein ou toute modification de la durée du travail, pendant la durée d'application de l'avenant.

Le salarié en fait la demande à son responsable hiérarchique avec un préavis de trois mois avant la fin duquel une réponse écrite doit lui être donnée.

Toutefois, en cas d'événement familial entraînant une diminution significative des ressources du ménage, et notamment en cas d'invalidité, décès ou perte d'emploi du conjoint, divorce ou séparation juridique, la Direction s'engage à satisfaire la demande des salariés souhaitant reprendre un poste à temps plein ou modifier leur durée du travail dans le cadre du temps partiel (ou du forfait jours réduit), sans que les dispositions qui précèdent sur la durée du préavis à respecter aient dans ce cas à s'appliquer.

Le salarié qui demande un passage à temps plein ou une modification de sa durée du travail dans le cadre du temps partiel (ou forfait jours réduit) restera en priorité sur le poste qu'il occupait auparavant. En cas d'impossibilité ou d'incompatibilité avec les nécessités de service, l'employeur recherchera un poste correspondant à sa qualification professionnelle ou un poste équivalent en priorité dans le même bassin d'emploi.

En cas de refus de la part de l'employeur le salarié sera reçu par son manager et son Responsable Ressources Humaines avant l'envoi du courrier.

 9/17 

## **Article 7 LE STATUT DES SALARIES A TEMPS PARTIEL OU EN FORFAIT JOURS REDUIT**

Les salariés employés à temps partiel ou forfait jours réduit bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi, les dispositions conventionnelles et les usages en vigueur dans l'entreprise.

Le télétravail n'est pas incompatible avec le temps partiel ou le forfait jours réduit.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ou en forfait jours réduit ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement pour cause personnelle.

### **Article 7.1- Avenant au contrat de travail**

#### **Article 7.1.1-**

Sauf exception (cf. article 7.1.2), le contrat d'embauche est établi pour une activité temps plein et il est établi ensuite un avenant au contrat de travail, propre aux salariés bénéficiant d'un emploi à temps partiel (ou en forfait jours réduit).

#### **Article 7.1.2-**

Par exception, les salariés recrutés à temps partiel ou forfait jours réduit pour des besoins très spécifiques (par exemple: dans le cadre des besoins spécifiques des aéroports de Paris) bénéficieront directement d'un contrat d'embauche à temps partiel ou forfait jours réduit.

Ce document mentionne :

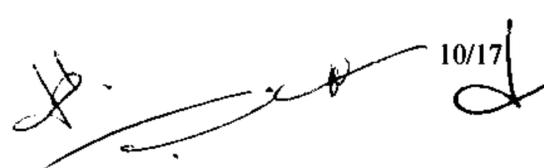
- La qualification du salarié,
- Les éléments de sa rémunération,
- La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et sa répartition entre les jours de la semaine et les semaines du mois ainsi que les horaires de travail pour chaque journée travaillée. S'agissant du temps partiel (ou forfait jours) scolaire, les périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de ces périodes. S'agissant du forfait jours réduit, la répartition des jours de travail sur la semaine ou le mois.
- Les conditions de modification éventuelle de cette répartition notifiable 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir,
- La durée de l'avenant au contrat de travail,
- Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

### **Article 7.2- Carrière**

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit ont les mêmes possibilités de carrière et d'avancement que les salariés à temps complet, à qualifications et aptitudes équivalentes. La procédure annuelle d'évaluation doit être appliquée selon ces principes.

La situation des salariés à temps partiel (ou en forfait jours réduit) fera l'objet d'un examen particulier de la part de la hiérarchie et d'un suivi spécifique de la Direction des Ressources Humaines afin d'éviter toute discrimination et de leur assurer un traitement équitable par rapport aux salariés à temps plein.

Les objectifs annuels des salariés à temps partiel et des cadres en forfait jours réduit doivent être proratisés en fonction de leur temps de travail.

 10/17

### **Article 7.3- Ancienneté**

Le calcul de l'ancienneté d'un salarié à temps partiel (ou en forfait jours réduit) est effectué comme s'il avait travaillé à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte dans leur totalité.

### **Article 7.4- Les heures complémentaires**

Les dispositions relatives aux heures complémentaires ne sont pas applicables aux salariés en forfait jours réduit.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans l'avenant à son contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié travaillant à temps partiel sur une base annuelle ne peut être supérieure au dixième de la durée annuelle de travail prévue dans son avenant.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée du travail applicable au sein de HSBC France prévue par l'accord relatif à la durée du travail du 15 octobre 2008.

Le responsable hiérarchique qui demande au salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires, dans le cadre des limites fixées par l'avenant au contrat de travail, doit s'être préalablement assuré que le salarié n'a pas d'empêchement sérieux. Les heures complémentaires doivent revêtir un caractère exceptionnel et lorsqu'elles répondent à une nécessité impérieuse de service, le salarié sauf cas de force majeure, est tenu de les effectuer.

Le salarié doit être informé des heures complémentaires à effectuer trois jours au moins à l'avance.

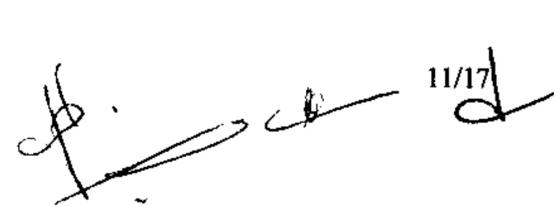
Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même à l'intérieur de ces limites lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires sont payées au taux horaire normal sans majoration.

### **Article 7.5- Horaires personnalisés**

Les dispositions relatives aux horaires personnalisés ne sont pas applicables aux salariés en forfait jours réduit.

Les salariés travaillant à temps partiel (et donc en décompte horaire), lorsque le poste le permet et s'ils en expriment le désir, peuvent bénéficier des horaires personnalisés si un dispositif d'horaires personnalisés existe dans leur service d'affectation.

 11/17 

#### **Article 7.6- Durée quotidienne maximale et amplitude de la journée de travail**

Il est rappelé que la durée quotidienne maximale de travail est de 10 heures par jour et que la durée minimale de repos quotidien est de 11 heures consécutives (selon l'article L 3131-1 du code du travail).

En cas de soirées conseils, le responsable hiérarchique doit s'assurer que le salarié à temps partiel (ou en forfait jours réduit) bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidien entre la fin de la soirée conseil et le début de la journée de travail suivante.

#### **Article 7.7- Congés**

Les salariés à temps partiel (ou en forfait jours réduit) bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Les modalités de décompte font l'objet d'une note interne spécifique.

Les autorisations de congés sans solde peuvent être accordées dans les mêmes conditions qu'au personnel travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel (ou en forfait jours réduit) bénéficient des jours chômés au même titre que les salariés à temps plein, pour autant qu'ils tombent un jour travaillé.

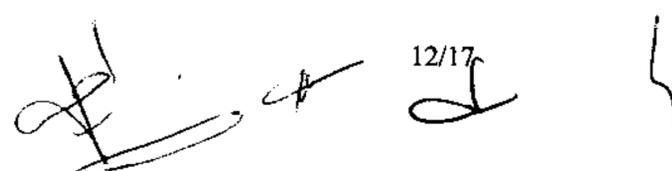
#### **Article 7.8- Indemnités de licenciement et de fin de carrière**

L'indemnité de licenciement et de fin de carrière des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel (ou forfait jours réduit) dans l'entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre des modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Il est convenu dans le cadre du présent accord, que les plafonds de l'indemnité de licenciement prévus par l'article 26-2 alinéas 5 et 6 de la convention collective de la banque sont calculés en prenant en compte les 24 meilleures années en termes de taux d'emploi pour les cadres embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, les 18 meilleures années en terme de taux d'emploi pour les techniciens embauchés au plus tard le 31 décembre 1999 et les 15 meilleures années en terme de taux d'emploi pour les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000 quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

#### **Article 7.9- Restaurant d'entreprise – Tickets restaurant**

Les salariés travaillant à temps partiel (ou forfait jours réduit) bénéficient des mêmes avantages que les salariés à temps plein pour la prise des repas (accès au restaurant d'entreprise). Toutefois, le salarié à temps partiel (ou en forfait jours réduit) ne peut prétendre à l'usage des tickets restaurant que si son horaire de travail inclut l'horaire de la pause déjeuner.

 12/17

## **Article 7.10- Formation professionnelle**

Les salariés occupant des emplois à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficient de toutes les dispositions relatives à la formation professionnelle et de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion et de carrière. Ils peuvent suivre les formations organisées par HSBC France et le CFPB lorsque celles-ci ont lieu durant le temps de travail.

Pour les stages de formation à temps plein effectués dans le cadre du plan de formation par les salariés à temps partiel en décompte horaire, les heures effectuées en dehors des horaires de travail sont rémunérées au titre des heures complémentaires (dans la limite des heures complémentaires fixées par le présent accord) ou bien il sera procédé à une modification temporaire de la formule de temps partiel (ex. : dans l'hypothèse d'une formation CFPB programmée tous les vendredis pour un salarié à temps partiel ou en forfait jours réduit travaillant du lundi au jeudi, la formule de temps partiel ou de forfait jours réduit pourra être temporairement modifiée pour prévoir que le salarié travaillera du mardi au vendredi).

Pour les stages de formation à temps plein effectués dans le cadre du plan de formation par les salariés à forfait jours réduit, le temps de formation effectué en dehors des jours habituels de travail est rémunéré au tarif normal.

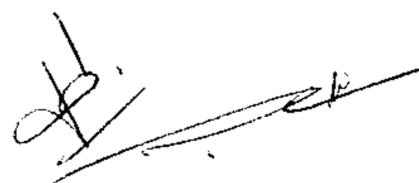
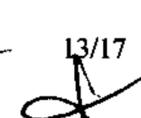
## **Article 8 REMUNERATION**

### **Article 8.1 - Principe**

Compte-tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté, la rémunération des salariés à temps partiel (ou en forfait jours réduit) est proportionnelle à la rémunération dont ils auraient bénéficié s'ils travaillaient à temps plein.

Le montant des primes et indemnités diverses est versé aux salariés travaillant à temps partiel ou en forfait jours réduit dans les conditions ci-après :

- En totalité pour toutes les primes sociales, telle que prime de naissance, prime parentale, prime de rentrée scolaire, allocation enfant handicapé, primes de garde d'enfants pour les frais de garde engagés pendant les jours de travail,
- En totalité pour la prime de sujétion prévue pour les salariés de l'équipe volante,
- En totalité s'il s'agit d'indemnités représentatives de frais n'ayant pas de relations avec la durée du travail,
- Prorata temporis s'il s'agit de primes faisant l'objet d'un montant hebdomadaire, mensuel ou annuel et liées à l'activité ou aux conditions de travail du salarié

 13/17 

4

## **Article 8.2 – Dispositions spécifiques**

### **Article 8.2.1. Salariés travaillant à temps partiel ou forfait jours réduit à 50 %**

#### ***a) salariés s'engageant à travailler à 50 % sur 3 ans***

Pour les salariés travaillant à 50 % qui se seront engagés à travailler selon cette formule sur une durée minimale de trois ans, la rémunération sera portée à 55 % pendant cette période.

Les salariés qui choisissent de travailler à temps partiel (ou forfait jours réduit) 50 % sur 3 ans reçoivent, au moment de leur engagement, une prime équivalente à un mois de salaire de base brut avec un minimum de 2 000 €, versée lors du passage à temps partiel ou à forfait jours réduit.

Le salaire de base pris en compte pour le calcul des primes est le salaire de base versé avant le passage à temps partiel (ou forfait jours réduit) à 50 %, et proraté en fonction du temps d'emploi avant le passage à 50 % (exemple : si le salarié était à 80 % avant son passage à 50 %, il percevra une prime équivalente à un mois de salaire à 80 %, avec le même minimum de 2 000€, non proraté).

Le montant de cette prime sera indexé annuellement le 1<sup>er</sup> janvier sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation INSEE (hors tabac) de janvier.

#### ***b) salariés s'engageant à travailler en binôme à 50 % (ou 60-40 %) pendant trois ans***

Les salariés qui s'engageant à travailler en binôme à 50 % (ou 60-40 %) sur 3 ans au moins reçoivent en plus à chaque date anniversaire de leur passage à temps partiel ou forfait jours réduit une prime de 1 500 €. Le binôme est l'organisation du travail qui permet sur un même poste de répartir la tâche entre deux personnes à temps partiel ou en forfait jours réduit.

Le montant de cette prime sera indexé annuellement le 1<sup>er</sup> janvier sur la base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation INSEE (hors tabac) de janvier.

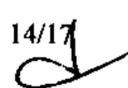
#### ***c) Le montant des primes précitées en a) et b) est majoré :***

- de 30 % pour les salariés qui décident de travailler toute la journée du mercredi
- de 50 % pour les salariés qui travaillent toute la journée du mercredi et le samedi matin ou le samedi toute la journée (pour les organisations où le samedi est un jour habituellement travaillé sur une demi-journée ou en totalité).

Les parties conviennent qu'elles se réuniraient, dans le cas où les rythmes scolaires viendraient à être modifiés, pour discuter des impacts de ces modifications sur les modalités de majoration de ces primes.

### **Article 8.2.2. Temps partiel scolaire ou forfait jours réduit « scolaire »**

Les salariés à temps partiel sur l'année (temps partiel scolaire ou forfait jours réduit « scolaire») perçoivent une rémunération lissée sur l'année (y compris pendant les périodes non travaillées) et proratisée en fonction du temps de travail.

 14/17  4

### **Article 8.2.3. Salariés de 55 ans et plus à temps partiel ou en forfait jours réduit**

Les dispositions prévues par l'article 4.5.2 de l'accord de groupe relatif aux seniors du 12 octobre 2009, sont reprises dans le présent article afin de les pérenniser. Ces dispositions existent donc désormais indépendamment du sort de l'accord groupe précité relatif aux seniors.

Les salariés de 55 ans et plus qui ont obtenu de travailler à temps partiel, ou en forfait jours réduit, à 80 % ou 90 % bénéficient de la prise en charge par l'entreprise jusqu'à leur départ en retraite des cotisations de retraite de base et complémentaires patronales à hauteur des taux légaux en vigueur calculées sur la base d'un salaire à taux plein.

Cette prise en charge est effective sous réserve que les salariés bénéficiaires acceptent d'acquitter de leur côté la part salariale de ces cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein.

Dans ce cas, l'entreprise

- rémunérera à 82,5 % du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel, ou à forfait jours réduit, à 80% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein ;
- rémunérera à 91,25 % du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel, ou à forfait jours réduit, à 90 % sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein ;

Les parties conviennent que la contribution patronale sur la base d'un salaire à temps plein s'applique également au régime de retraite supplémentaire (à ce jour IPV) qui vient s'ajouter au régime ARCCO / AGIRC sous condition suspensive de la validation de cette disposition par l'autorité administrative.

## **Article 9 ELIGIBILITE ET EXERCICE DES MANDATS PAR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **Article 9.1– Exercice d'un mandat**

L'exercice d'une fonction syndicale ou de représentation du personnel ne constitue pas un obstacle à la pratique du temps partiel ou du forfait jours réduit.

### **Article 9.2– Eligibilité**

Les salariés occupant un emploi à temps partiel (ou forfait jours réduit) simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

## **Article 10 SUIVI DE L'ACCORD**

Les comités d'établissement sont informés trimestriellement de la mise en place des temps partiel dans leur établissement ainsi que des décisions de retour à temps plein.

La direction communique aux membres de la commission de suivi prévue par l'accord sur la durée du travail, puis aux membres de la commission emploi du Comité Central d'Entreprise, par l'intermédiaire du bilan social annuel, un bilan du travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, les horaires de travail à temps partiel pratiqués, le nombre d'heures complémentaires.

 15/17

4

Lors de ce bilan, la Direction explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et inversement.

## **Article 11 DUREE- MODIFICATION – DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er septembre 2011.

### **Article 11.1- 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 11.2- 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.

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 12 : DEPOT DE L'ACCORD ET PUBLICITE**

En application de l'article 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 Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Ce dépôt sera assorti de la liste, en trois exemplaires des 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.

Handwritten signatures and a date stamp '16/07'.

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 mis en ligne sur l'intranet.

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

Fait à Paris, le 6 Mai 2011 en 9 exemplaires, dont trois pour les formalités de dépôt.

**Pour HSBC France**

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

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Geiaud HUGER

Pour la CGT,

Catherine NIOUET

Pour FO,

Carole CEBE

Pour le SNB,

Nano TRANSON LEFONT

Pour l'UNSA,

Jaelyne DRIEUX