

ACCORD INSTITUANT UN CONGE DE FIN DE CARRIERE ET DE SOLIDARITE AU SEIN D'HSBC FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **HSBC France**, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, représentée par Madame Myriam COUILLAUD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC France,

D'une part

ET :

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

- Le Syndicat CFDT représenté par *Pascal MONTMAIN*

- Le Syndicat CFTC représenté par *Pascal BELOUS*

- Le Syndicat CGT représenté par *Madeline DICHAMP*

- Le Syndicat FO représenté par *ERIC POIS*

- Le Syndicat SNB représenté par *Gilles Lebriou*

- Le Syndicat UNSA représenté par *Julie FONTAINE*

D'autre part,

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'instituer un Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (CFCS) permettant à certains collaborateurs de bénéficier d'une période de transition entre leur activité professionnelle au sein du Groupe HSBC et leur retraite, période pouvant, si le collaborateur concerné le souhaite, être consacrée à l'exercice d'une activité dite de « solidarité » pour le compte d'une association ou d'un organisme d'intérêt général.

Le présent accord ne saurait constituer une adhésion des organisations syndicales au contenu des actions de réorganisation qu'envisage la Direction Générale dans le cadre exclusif des projets au titre desquels le Congé de Fin de Carrière et de Solidarité pourrait être proposé aux collaborateurs concernés par lesdits projets. C'est dans cet esprit qu'il a été convenu d'instituer et de proposer, sur la base du volontariat, un CFCS aux collaborateurs répondant aux conditions prévues ci-après.

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (« CFCS ») permettant aux collaborateurs concernés d'être totalement dispensés d'activité pendant une période maximum de 48 mois jusqu'à la première date possible de liquidation de leur retraite à taux plein du régime général, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par leur employeur et en exerçant, s'ils le souhaitent, une activité de solidarité pour le compte d'une association ou d'un organisme d'intérêt général.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la société HSBC France, quel que soit le Métier auquel ils appartiennent, et répondant aux conditions fixées à l'article 3.

Article 3 – Collaborateurs concernés

Les collaborateurs concernés sont ceux des emplois-type qui seront identifiés dans le cadre des aménagements ou des projets de réorganisation de la Direction Générale, présentés au Comité Central d'Entreprise et/ou Comités d'Etablissement concernés, et induisant directement ou indirectement toute suppression de poste. A cette liste s'ajoutera l'emploi-type de chargé de mission, notamment pour couvrir les collaborateurs dont l'emploi-type précédent celui de chargé de mission correspond à un des emplois-type visé par l'aménagement ou le projet de réorganisation présenté aux instances concernées.

En outre, ils devront remplir les conditions ci-dessous :

- remplir les critères d'éligibilité définis ci après à l'article 3.1 ;
- exprimer par écrit leur intention de se porter volontaire pour entrer dans le dispositif de CFCS, cette condition étant essentielle compte tenu du principe de volontariat sur lequel est assis le CFCS ;
- obtenir la validation de leur candidature par la DRH dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci- après.

3.1 Critères d'éligibilité

Les salariés pourront se porter candidats au dispositif de CFCS et seront potentiellement éligibles s'ils remplissent les critères d'éligibilité suivants :

- être en CDI à temps plein ou à temps partiel,
- et
- être en mesure de prendre leur retraite à taux plein du régime général, y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « longues carrières » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier, dans un délai maximum de 48 mois suivant la date d'entrée en CFCS (telle que définie ci-après),
- et
- être à plus de 3 mois de la retraite à taux plein du régime général,
- et
- exprimer par écrit, et ce, de manière irrévocable, leur demande de départ à la retraite en même temps que leur candidature au CFCS dès qu'ils seront en mesure de liquider leur pension de retraite à taux plein du régime général ¹ pour pouvoir en bénéficier à l'issue immédiate de leur CFCS.

Il est précisé que si un dispositif de départ volontaire à la retraite aidé coexiste avec le dispositif de CFCS, les collaborateurs, qui auraient demandé à bénéficier des mesures relatives à ce dispositif de départ à la retraite aidé et dont la candidature aurait été acceptée, pourront être candidats au CFCS, dans les conditions décrites ci-avant, sous réserve de renoncer au bénéfice du départ en retraite aidé avant sa mise en oeuvre.

3.2 Recueil des candidatures

Une information permettant de prendre connaissance des conditions prévues par le CFCS, sera adressée individuellement à tous les collaborateurs concernés. Ils auront par ailleurs accès à une estimation financière calculée sur la base de leur situation personnelle. Ils pourront ainsi faire leur choix et prendre leur décision en toute connaissance de cause.

Les collaborateurs potentiellement éligibles (tels que définis ci-dessus) devront déclarer leur intention de bénéficier du CFCS selon les modalités fixées par l'entreprise.

Une information sur les conditions de liquidation des retraites complémentaires sera adressée par la DRH à chaque salarié concerné.

¹ Y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « longues carrières » et des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier

3.3 Acceptation des candidatures

Les candidatures seront acceptées, après vérification des conditions d'éligibilité, à condition que l'entrée dans le dispositif de CFCS du salarié concerné ne soit pas de nature à entraîner une perturbation du fonctionnement ou de l'organisation du service dont il relève.

Les candidatures seront acceptées en retenant, dans l'ordre, des salariés dont le départ permettra de supprimer un poste, puis celles des salariés dont le départ permettra la mobilité d'un salarié dont le poste sera alors supprimé. En cas de départage, les candidatures retenues seront celles des salariés les plus proches de la retraite à taux plein, du régime général.

Les salariés dont la candidature aura été acceptée seront informés par la DRH par le biais d'une communication leur précisant la date prévisionnelle d'entrée au CFCS et les modalités de mise en oeuvre. Cette date pourra être modifiée à l'initiative de la Direction en fonction de la date à laquelle la suppression du poste permettant ce départ aura été constatée.

L'entrée en CFCS sera formalisée par la signature d'un avenant à leur contrat de travail et par la signature, par le salarié, d'une lettre d'engagement de départ à la retraite à l'issue du CFCS.

Les salariés dont la candidature n'aura pas été acceptée seront informés, lors d'un entretien qui sera confirmé par écrit par la DRH, des raisons de ce refus.

Article 4 - Date d'entrée dans le dispositif de CFCS

La date d'entrée dans le dispositif de CFCS correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité (cf. article 3.3 ci-dessus).

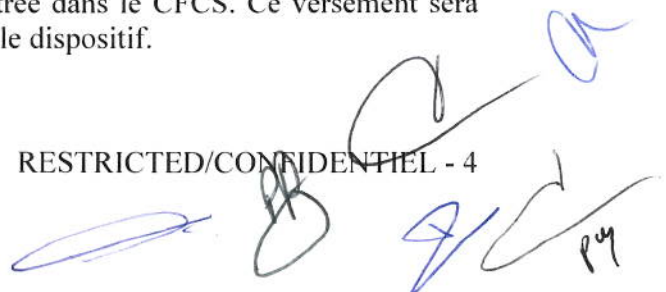
Elle sera fixée en fonction des contraintes de fonctionnement et d'organisation du service du salarié concerné.

En tout état de cause, elle ne pourra être antérieure à une période de 48 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite à taux plein du régime général .

La date d'entrée dans le dispositif devra, pour des raisons liées à la paie, coïncider avec le 1^{er} jour du mois civil.

Avant la date d'entrée dans le dispositif de CFCS, les jours de congés payés ou RTT acquis et non pris (y compris ceux qui sont dans le CET) par les salariés devront être soldés. Les salariés pourront :

- soit prendre ces jours avant l'entrée dans le dispositif en bénéficiant pour les jours épargnés dans le CET uniquement, de l'abondement prévu par l'accord sur la durée du travail, la prise de ces jours de congés devant être préalablement acceptée par le responsable hiérarchique ;
- soit transférer les jours épargnés dans le CET Long Terme dans le PEE, dans le PERCO ou dans le régime de retraite supplémentaire HSBC France (Article 83).
- soit percevoir le montant correspondant à l'indemnité compensatrice des jours de congés acquis ou épargnés et non pris au moment de l'entrée dans le CFCS. Ce versement sera effectué sur la paie du mois précédant l'entrée dans le dispositif.



Dans l'hypothèse où le paiement des droits acquis est affecté au rachat de trimestres manquants pour le calcul de la pension de retraite du régime général, les salariés concernés bénéficieront d'un abondement de 25% pour les jours épargnés dans le CET uniquement, sous réserve de la modification de l'Accord sur le temps de travail de 2008.

Pour les salariés qui perçoivent un treizième mois, une quote-part du 13ème mois leur sera versée prorata temporis sur la paie du mois précédant l'entrée dans le dispositif CFCS.

Article 5 – L'allocation de remplacement

5.1 Montant de l'Allocation de remplacement

Les salariés entrant dans le dispositif CFCS bénéficieront d'une allocation de remplacement annuelle dont le montant brut est égal à :

5.1.1 Pour les techniciens et cadres :

- 75% du salaire annuel brut de référence défini ci-après.

Le salaire annuel brut de référence est égal au dernier salaire mensuel brut de base précédant l'entrée en CFCS multiplié par le nombre de mensualités versées par an avant l'entrée dans le dispositif CFCS.

Le montant de l'allocation mensuelle est égal à 1/12 de l'allocation annuelle.

Le montant de l'allocation de remplacement d'un salarié à temps plein ne pourra pas être inférieur à 1 750 euros bruts par mois.

5.1.2 Pour les cadres hors classe :

Une partie calculée sur la rémunération fixe (partie 1), égale à :

- 70 % du salaire annuel de référence défini ci après.

Le salaire annuel brut de référence est égal au dernier salaire mensuel brut de base précédant l'entrée en CFCS multiplié par le nombre de mensualités versées par an avant l'entrée dans le dispositif CFCS.

Une partie calculée sur la rémunération variable (partie 2), égale à :

50% de la rémunération variable brute perçue l'année d'entrée dans le CFCS au titre de l'année précédente

Le montant de l'allocation mensuelle est égal à 1/12 de l'allocation annuelle (partie 1 et 2).

5.2 Montant de l'allocation des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel entrant dans le dispositif CFCS bénéficieront d'une allocation de remplacement qui sera calculée sur la base d'un salaire annuel brut reconstitué à temps plein.

Si le montant de l'allocation de remplacement brute mensuelle calculée est supérieur au salaire à temps partiel brut versé au salarié avant son entrée dans le dispositif, le montant de cette allocation sera plafonné au salaire brut mensuel perçu à temps partiel.

5.3 Régime social et fiscal de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal.

Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

Il est précisé que pour les salariés cadres dont l'allocation mensuelle brute serait inférieure au plafond de la sécurité sociale, ces prélèvements sociaux incluront les prélèvements au titre de la GMP.

5.4 Versement de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement est due à compter de la fin du mois civil d'entrée en CFCS, jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié peut liquider sa pension de retraite du régime général à taux plein.

Elle est versée mensuellement, aux mêmes échéances que la paie. L'allocation sera versée en 12 mensualités.

5.5 Revalorisation de l'Allocation de remplacement

L'allocation de remplacement, ainsi que le montant plancher de 1 750 € brut, sera revalorisée, chaque année, sur la base du taux des augmentations de salaire générales (i.e. collectives) de la catégorie de personnel dont le salarié relevait avant son entrée en CFCS. Cette revalorisation interviendra aux mêmes dates que ces augmentations.

Lorsque les catégories de personnel éligibles à une augmentation de salaire générale sont définies en fonction de la rémunération de base annuelle, c'est le salaire annuel de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation de remplacement qui sera pris en compte pour déterminer si un salarié en CFCS fait partie des catégories de personnel bénéficiant de cette augmentation de salaire générale. L'augmentation sera alors appliquée dans les mêmes proportions que pour la détermination de l'allocation de remplacement (cf 5.1.1 et 5.1.2 ci-dessus).

En revanche, les salariés en CFCS ne seront pas éligibles aux primes à caractère collectif.



5.6 Versement d'un acompte sur l'indemnité de départ à la retraite

A la date de l'entrée dans le dispositif, le salarié pourra opter soit pour :

- Le versement d'un acompte de 80% de l'indemnité de départ à la retraite prévue soit par la convention collective, soit par l'accord d'entreprise de HSBC France. Cet acompte, sera calculé sur la base du salaire précédant l'entrée en CFCS en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite.
- Le versement de la totalité de l'indemnité de départ à la retraite à l'occasion de son départ en retraite.

A la demande du collaborateur, le montant de cet acompte pourra être porté à 90 % du montant total de l'indemnité lorsque que tout ou partie dudit acompte est dédiée au rachat de trimestres manquants pour le calcul de la pension de retraite du régime général.

Cet acompte bénéficie d'un report d'assujettissement à charges sociales et impôt sur le revenu qui seront prélevés en totalité à l'occasion du versement du solde de cette indemnité au moment du départ en retraite.

Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ à la retraite en retraite est soumise en totalité aux cotisations sociales. Elle est, à la date de signature, imposable dès le 1^{er} euro.

Article 6 - Intéressement – Participation – PEE - PERCO

Les salariés en CFCS bénéficieront de l'intéressement et de la participation au prorata de l'allocation de remplacement. Le CFCS ne constituant pas une période de présence, seule la part d'intéressement et de participation versée au prorata des salaires pourra être attribuée aux salariés entrés dans le dispositif CFCS, et ce, au prorata de l'allocation de remplacement versée.

Ils resteront adhérents au PEE et au PERCO mis en place et en bénéficieront dans les mêmes conditions notamment d'abondement que celles applicables aux salariés en activité.

Article 7 - Statut social pendant le congé

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en CFCS jusqu'à la date du départ à la retraite. Les bénéficiaires du CFCS conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée du congé de fin de carrière.

Ils continueront, par conséquent, à bénéficier de la couverture sociale de la sécurité sociale en tant que salarié ainsi que des conditions bancaires réservées aux salariés, et des activités sociales et culturelles des CCE et CE. Ils continueront également à bénéficier des avantages sociaux suivants :

- Allocation enfant handicapé et CESU Handicap
- Prime de rentrée scolaire.

Toute autre prime, indemnité ou avantage ne bénéficieront pas au salariés en CFCS, sauf à ce qu'il en soit prévu autrement par un accord ou une décision unilatérale instituant ladite prime, indemnité ou avantage.

Les masses salariales qui serviront de base au calcul du budget des activités sociales et culturelles intégreront les salariés en CFCS sur la base de leur salaire avant leur entrée dans le dispositif.

En l'absence de travail effectif, la période de CFCS n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

La période de CFCS est prise en compte pour le calcul de la prime de fidélité.

Il est précisé que toute activité professionnelle autre que l'activité de solidarité visée à l'article 9 ci-dessous est interdite pendant la durée du CFCS, sauf accord exprès de la société HSBC France.

Article 8 - Protection sociale pendant le CFCS

Afin d'éviter que l'entrée dans le dispositif de CFCS n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite et prévoyance, les bénéficiaires pourront opter pour que les cotisations des régimes visés ci après soient calculées sur la base du salaire de base brut mensuel précédent l'entrée dans le dispositif.

Il s'agit des cotisations des régimes suivants :

- cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale,
- cotisations aux régimes de retraite complémentaire « ARRCO » et « AGIRC »,
- cotisations au régime de retraite supplémentaire HSBC France,
- cotisations au régime de prévoyance complémentaire

Le régime obligatoire des frais de santé s'appliquera dans les mêmes conditions de garanties que celles prévues pour les salariés en activité.

Article 9 - L'exercice d'une activité de solidarité

Les salariés en CFCS qui le souhaitent pourront exercer une activité professionnelle pour le compte d'une association ou d'un organisme d'intérêt général (Cf. liste en annexe) à condition que :

- cette activité soit exercée en France.
- la rémunération à laquelle l'intéressé pourrait normalement prétendre au titre de cette activité, ajoutée au montant brut de l'allocation de remplacement visée ci-dessus n'excède pas le dernier salaire brut annuel servant de référence au calcul de cette allocation.

- la durée de la mise à disposition n'exède pas celle du CFCS.

A cette fin, une convention de mise à disposition tripartite sera conclue entre le salarié, la société du groupe HSBC concernée, et l'association ou l'organisme d'accueil.

Le salarié continuera à percevoir l'allocation de remplacement prévue par le présent accord laquelle sera intégralement supportée par la société HSBC France, sans refacturation à l'association ou à l'organisme d'accueil.

La Direction du Développement Durable d'HSBC France assurera, avec la Direction des Ressources Humaines, l'information et la mise en relation des salariés candidats à ce dispositif avec les bénéficiaires associatifs.

Article 10 – Interventions pour le compte d'HSBC pendant le CFCS

HSBC France pourra demander aux salariés en CFCS (à l'exception de ceux exerçant une activité de solidarité visée à l'article 9 et sauf impérieuse contrainte personnelle faisant obstacle à leur contribution), de reprendre une activité professionnelle dans la société, pour une durée maximum de 3 mois, si une situation exceptionnelle rendait leur présence indispensable.

Pendant cette période, ils seront rémunérés sur la base du salaire de base qu'ils percevaient avant leur départ en CFCS, revalorisé en application de l'article 5.5 ci-dessus, et les frais qu'ils devraient engager à cette occasion seraient dans ce cas remboursés. Les salariés ne pourront prétendre, pendant cette période, à une rémunération variable. A l'issue de cette période d'activité, les salariés retrouveront l'ensemble des droits liés au CFCS.

Article 11 - Départ volontaire en retraite

11.1 Date de sortie du dispositif CFCS

Dès lors que le CFCS prend fin à la première date où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général, le salarié sortira du dispositif CFCS et quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Il devra veiller à déposer auprès des administrations concernées, avant la fin de son CFCS et en temps utile, sa demande officielle de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite. Il devra informer le service Administration du Personnel de la mise en œuvre de ses démarches.

En tout état de cause, c'est la date de liquidation de la pension à taux plein du régime général telle qu'identifiée à l'entrée dans le CFCS, et non la date réelle de versement de la pension retraite, qui marque la fin du CFCS.

Le CFCS pourra être interrompu ou suspendu temporairement ou en totalité avant le terme prévu, à la demande du salarié et après autorisation d'HSBC France, dans les cas exceptionnels suivants:

- divorce ou séparation juridique du conjoint, partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- perte d'emploi du conjoint, concubin ou partenaire pacsé dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- décès ou invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du conjoint, concubin ou partenaire pacsé dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- enfant classé invalide du 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale,
- prise en charge des parents ascendants,
- difficultés financières graves.
- passage à mi-temps thérapeutique du conjoint, concubin ou partenaire pacsé dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,

11.2 Versement du solde de l'indemnité de départ à la retraite

Au moment de son départ en retraite le salarié percevra, en complément de l'acompte versé au moment de son entrée dans le dispositif CFCS prévu à l'article 5.5 du présent accord, le solde de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la Banque ou par l'accord d'entreprise de HSBC France.

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire de base perçu par le salarié avant son entrée en CFCS, revalorisé en application de l'article 5.5 ci-dessus, en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite.

Cette indemnité sera soumise dans sa totalité (acompte compris) aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur.

Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ en retraite versée est soumise en totalité aux cotisations sociales. Elle est, à la date de signature, imposable dès le 1^{er} euro.

Article 12 - Salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel

Les parties reconnaissent que le CFCS impliquant, d'une part, la suspension du contrat de travail et la dispense totale d'activité, et d'autre part, le départ à la retraite à son issue, n'est pas compatible avec l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Par conséquent, le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel, qui demandera à bénéficier du CFCS, aura le choix entre :

- la suspension ou,
- la démission de son mandat.

Les heures de délégation dont il bénéficiait seront remises à la disposition de l'instance ou de l'organisation syndicale de laquelle il tenait son crédit d'heures et ce jusqu'aux élections suivantes.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux mandats de représentation aux Conseils de Surveillance des Fonds et aux Organismes d'Administration de la Mutuelle, ainsi qu'au mandat au Conseil d'Administration de HSBC France.

Article 13 – Commission de suivi de l'application de l'accord CFCS.

Il est convenu que le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la Commission de Suivi des projets de réorganisation de l'entreprise, dans les termes et conditions prévalant au fonctionnement de celle-ci, qui sont définis par ailleurs.

Article 14 - Clause de rendez-vous et de sauvegarde

Les parties conviennent de se rencontrer, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de changement de législation/ réglementation susceptible d'avoir des conséquences sur les dispositions financières du présent accord, notamment en cas de modification des conditions requises pour pouvoir bénéficier de la pension de retraite du régime général à taux plein, ou en cas de remise en cause ou de modifications concernant les dispositions relatives à l'AGFF.

Article 15 – Durée et révision de l'accord

15.1. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31.12.2020. Le présent accord prendra automatiquement fin à la date de son échéance.

15.2. Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application soit à l'initiative de HSBC France, soit à l'initiative des organisations syndicales représentatives constituant une représentativité d'au moins 50 % au regard des dernières élections professionnelles de l'entreprise.

Article 16 - Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 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.

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.

Enfin, en application des articles L.2262-1 et D 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés de l'entreprise via sa mise à disposition sur l'intranet de HSBC France.

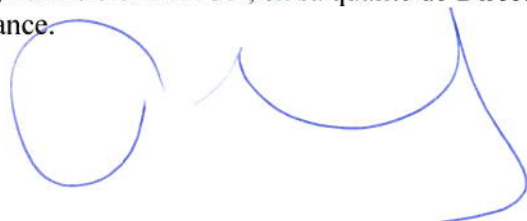
Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Fait à Paris, le 9 Juin 2016 en 9 exemplaires,

Pour HSBC France :

Myriam COUILLAUD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC France.



Pour les Organisations syndicales représentatives :


Pour la CFDT,



Pour la CFTC,



Pour la CGT,



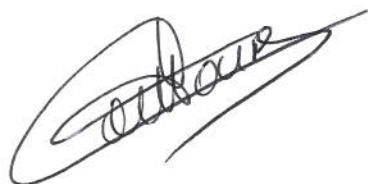
Pour FO,



Pour le SNB,



Pour l'UNSA,



Annexe 1

- **Les organismes d'intérêt général :**

- Fondations ou associations reconnues d'utilité publique, fondations universitaires ou fondations partenariales
- Organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique
- Etablissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique publics ou privés, d'intérêt général, à but non lucratif
- Organismes publics ou privés dont la gestion est désintéressée et qui ont pour activité principale la présentation au public d'œuvres dramatiques, lyriques, musicales, chorégraphiques, cinématographiques et de cirque ou l'organisation d'expositions d'art
- Organismes sans but lucratif qui procèdent à la fourniture gratuite de repas à des personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui procèdent, à titre principal, à la fourniture gratuite des soins mentionnés au 1° du 4 de l'article 261 à des personnes en difficulté
- Fondation ou association qui affecte irrévocablement ces dons à la « Fondation du patrimoine »
- Fondations ou associations reconnues d'utilité publique agréées par le ministre chargé du budget dont l'objet est culturel, en vue de subventionner la réalisation de travaux de conservation, de restauration ou d'accessibilité de monuments historiques classés ou inscrits