

**PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR LA NEGOCIATION DE L'ACCORD  
PORTANT SUR LA MONETISATION DES JOURS DE REPOS ACQUIS  
AU 31 DECEMBRE DES ANNEES 2018, 2019 et 2020  
ET EPARGNES SUR LES COMPTES EPARGNE TEMPS  
HSBC France – HSBC Global Asset Management (France) – HSBC Assurances Vie (France)**

**Préambule**

La Direction de HSBC en France et les Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe HSBC en France se sont réunies pour négocier un nouvel accord sur la Monétisation des jours de repos acquis au 31 décembre 2018, 2019 et 2020, et épargnés sur les comptes épargne temps, les précédents accords arrivant à échéance le 31 mars 2018.

Les négociations se sont tenues à l'occasion d'une réunion, le 6 juin 2018.

Au cours de cette réunion, les principaux thèmes suivants ont été abordés :

- Périmètre de la négociation du projet d'accord
- Objet du projet d'accord
- Forme de la demande du paiement et date de celui-ci
- Valeur des droits monétisés
- Durée d'application du projet d'accord

**I- Périmètre de la négociation**

Des accords couvraient HSBC France et HSBC Global Asset Management (France) jusqu'au 31 mars 2018.

La Direction a souhaité engager une négociation couvrant HSBC France et ses filiales : HSBC Global Asset Management (France) et HSBC Assurance Vie.

**II- Objet du projet d'accord**

Ce projet d'accord avait pour objet de permettre aux collaborateurs concernés de pouvoir, à leur initiative et de manière individuelle, demander le paiement de leurs jours et heures de repos épargnés dans les Comptes Epargne Temps Court Terme et Long Terme, y compris les jours de récupération mais exception faite des jours épargnés correspondant à des jours de congés payés, dans la limite de 10 jours par an et en contrepartie de leur renonciation à ces droits à repos.

Cette possibilité était proposée pour les jours acquis au plus tard, respectivement pour chaque année, les 31 décembre 2018, 31 décembre 2019 et 31 décembre 2020, et encore placés sur les comptes épargne temps au 31 mars de l'année suivante (respectivement 31 mars 2019, 31 mars 2020 et 31 mars 2021)





La Direction a proposé que la valeur des droits monétisés soit majorée de 10% pour les salariés à décompte horaire et cadre à forfait jours, aucune majoration n'étant appliquée pour les cadres dirigeants.

### **III- Propositions des Organisations Syndicales sur les mesures proposées et réponses de la Direction.**

Face à ces propositions, plusieurs organisations syndicales ont de nouveau rappelé qu'elles étaient opposées à ces propositions qui encouragent, selon elles, les collaborateurs à renoncer à leurs congés, et qui ne doivent pas avoir vocation à devenir un outil de politique salariale.

Lors de la réunion du 06 juin 2018, chacune des organisations syndicales a été invitée à exprimer sa position :

Le SNB a indiqué être opposé à cette proposition qui encourage les collaborateurs à renoncer à leurs congés.

FO a indiqué être favorable au projet d'accord, mais a demandé que la majoration soit portée à 15%.

La CFTC a indiqué ne pas être opposée au principe de la monétisation, mais qu'elle réservait sa décision sur la signature du projet d'accord.

La CFDT a indiqué réserver sa réponse, souhaitant au préalable consulter ses adhérents, tout en précisant que la réduction du temps de travail n'avait pas vocation à être un outil de politique salariale.

La Direction a alors proposé de porter la majoration à 15%, sous la condition expresse que l'accord recueille la signature d'organisations syndicales représentatives ensemble à plus de 50% (accord majoritaire). A défaut, la Direction précisait qu'elle n'apposerait pas sa signature sur l'accord.

Postérieurement à la réunion de négociation, la CFDT a indiqué conditionner sa signature à une majoration de 25%.

### **IV -Constat de désaccord**

Le 26 juin 2018, la Direction a soumis à la signature un projet d'accord conforme au projet exposé lors de la réunion du 06 juin 2018.

Ce projet d'accord a été signé par une Organisation Syndicale, Force Ouvrière, représentative à hauteur de 19,44 % au niveau du Groupe concerné par le projet d'accord.

Ce projet d'accord n'ayant pas été signé par des organisations syndicales représentatives à hauteur de 50%, la Direction a décidé de ne pas procéder à la signature dudit projet (projet qui en tout état de cause n'a pas atteint le seuil légal minimal de 30%) conformément à ce qu'elle avait indiqué lors des séances de négociations.





Les partenaires sociaux constatent en conséquence l'échec de la négociation.

#### **V. Mesure unilatérale pour l'année 2018, 2019, 2020**

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord sur un texte conventionnel commun, la Direction appliquera unilatéralement, pour 3 années, la monétisation des jours de repos épargnés sur les comptes épargne temps et acquis aux 31 décembre 2018, 2019 et 2020 avec une majoration des droits monétisés de 10%, hormis pour les cadres dirigeants, et selon les modalités précisés dans le document annexé au présent procès-verbal.

#### **VI. Dispositions finales**

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Le présent procès-verbal sera transmis aux Représentants du personnel et mis en ligne sur l'intranet.

Fait à Paris, le 21/09/2018 en 5 exemplaires.

**Pour HSBC France :**

Madame Myriam COUILLAUD, Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France



**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour FO,

Eric Poyet  


Pour le SNB,



**Mesures unilatérales portant sur la monétisation des jours de repos acquis  
au 31 décembre des années 2018, 2019 et 2020  
et épargnés sur les Comptes Epargne Temps  
HSBC France – HSBC Global Asset Management (France) – HSBC Assurances Vie**

**Champ d'application**

Les dispositions des présentes mesures unilatérales sont applicables aux salariés de HSBC France, HSBC Global Asset Management, HSBC Assurances Vie.

**Monétisation Des Jours De Repos**

Les dispositions légales permettent aux salariés de formuler individuellement auprès de leur employeur des demandes de renonciation à des droits épargnés dans le Compte Epargne Temps afin d'en obtenir le paiement.

Afin d'assurer un traitement uniforme, et surtout égalitaire, des demandes que pourraient être amenés à formuler les salariés intéressés par ce dispositif, que ces salariés soient à décompte horaire, concernés par un forfait annuel en jours ou cadres dirigeants, la Direction a décidé les mesures suivantes :

**Objet de la demande des salariés**

Les jours et heures de repos, y compris les jours de récupération, épargnés dans les Comptes Epargne Temps Court Terme et Long Terme peuvent, à l'initiative et sur demande individuelle de chaque salarié, faire l'objet d'un paiement, dans la limite de 10 jours par an, en contrepartie de leur renonciation à ces droits à repos.

Cette possibilité est ouverte :

- Pour les jours épargnés qui auront été acquis au plus tard le 31 décembre 2018 et qui seront dans les compteurs des salariés à la date du 31 mars 2019 ;
- Pour les jours épargnés qui auront été acquis au plus tard le 31 décembre 2019 et qui seront dans les compteurs des salariés à la date du 31 mars 2020 ;
- Pour les jours épargnés qui auront été acquis au plus tard le 31 décembre 2020 et qui seront dans les compteurs des salariés à la date du 31 mars 2021.

Les droits payés s'imputeront en priorité sur les jours de repos affectés sur le CET Long Terme. En cas d'épuisement du CET Long Terme, le paiement du reliquat interviendra sur les jours affectés au CET Court Terme.

Les jours épargnés correspondant à des jours de congés payés ne peuvent pas bénéficier de cette modalité de renonciation.

### **Forme de la demande de paiement et date de paiement**

Les salariés souhaitant bénéficier de la monétisation confirmeront le nombre de jours auxquels il est renoncé en contrepartie de leur paiement, selon des modalités pratiques qui seront précisées lors de chaque campagne annuelle.

Le paiement des droits à repos auxquels il est renoncé interviendra avec la paie du mois de mars suivant la demande.

### **Modalités de calcul des droits monétisés**

#### **- Salariés à décompte horaire**

Les modalités de valorisation d'un jour de repos sont les suivantes :

Pour les salariés travaillant 38 h par semaine :

- $[(\text{Salaire de base annuel brut au 31 décembre de l'année précédant le paiement} / 12) / 164,67] \times 7,6$

Pour les salariés travaillant 37 h par semaine :

- $[(\text{Salaire de base annuel brut au 31 décembre de l'année précédant le paiement} / 12) / 160,33] \times 7,4$

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le salaire de base annuel brut au 31 décembre de l'année précédant le paiement pris en compte pour le présent calcul est le salaire de base correspondant à un travail à temps complet.

Exemple : salarié travaillant à 80 %, dont l'horaire hebdomadaire équivalent temps plein est de 38 heures, et dont le salaire annuel brut de base proraté est de 31 200 €.

- Salaire de base annuel brut reconstitué en équivalent temps plein (ETP) : 39 000 €
- Valeur d'un jour épargné :  $[(39\ 000 / 12) / 164,67] \times 7,6 = 149,99$  € bruts.

La valeur des droits monétisés sera majorée de 10 %.

#### **- Salariés cadres à forfait jours**

Les modalités de valorisation d'un jour de repos sont les suivantes :

$[(\text{Salaire de base annuel brut au 31 décembre de l'année précédant le paiement}) / 12] / 21,667$

La valeur des droits monétisés sera majorée de 10%.

- **Cadres dirigeants**

Les modalités de valorisation d'un jour de repos sont les suivantes :

[Salaire de base annuel brut au 31 décembre de l'année précédant le paiement / 12] / 21,667

Aucune majoration ne sera appliquée.

Ce dispositif de monétisation cessera de s'appliquer à compter du 31 mars 2021, date limite du paiement des jours épargnés auxquels il est renoncé moyennant paiement.

Fait à Paris, le 21/09/2018



**Myriam COULLAUD**

**Directrice des Ressources Humaines  
du Groupe HSBC en France**

