

# Accord collectif relatif au Plan d'Épargne Retraite Obligatoire entreprises (PERO)

## ENTRE LES SOUSSIGNÉES

---

La société **HSBC Continental Europe**, Société Anonyme au capital de 491 155 980 Euros, dont le siège social est situé 38 avenue Kléber 75116 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro de SIREN 775 670 284 RCS Paris, représentée par Madame Camille OLLEON, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continental Europe, dûment habilitée à l'effet des présentes,

ET :

D'une part

---

Les organisations syndicales suivantes :

• **Le Syndicat CFDT** représenté par

• **Le Syndicat CFTC** représenté par

Xavier DESCHAMPS

• **Le Syndicat FO** représenté par

Eric Potes

• **Le Syndicat SNB** représenté par

Philippe USCINTI

D'autre part

  
 X.D. <sup>1</sup> 

## Préambule

La loi « PACTE » n° 2019-486 du 22 mai 2019, l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, puis les textes réglementaires pris pour leur application, ont réformé en profondeur les dispositifs d'épargne retraite.

Cette réforme a créé un nouveau régime collectif de retraite à cotisations définies au sein des entreprises, le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), présentant de nombreux avantages. Par exemple :

- le mécanisme de « gestion pilotée » par défaut de l'épargne est susceptible d'offrir des possibilités de rendement intéressantes et sécurisées ;
- la portabilité et la transférabilité des droits sont généralisées de sorte que les bénéficiaires pourront regrouper leur épargne au sein d'un PER unique tout au long de leur carrière ;
- à l'exception des versements obligatoires (correspondant au « compartiment 3 »), l'épargne accumulée pourra être délivrée sous forme de rente ou de capital (« compartiments 1 et 2 »).

Afin de bénéficier de ces nouveaux avantages, les parties ont pris la décision de mettre en place un tel plan. Cela se traduira par la mise en réduction du contrat afférent au régime de retraite à cotisations définies, dit « article 83 » existant jusqu'alors dans l'entreprise et donc de la cessation de tout versement des primes obligatoires (part patronale et salariale) et de versement(s) volontaire(s) effectué(s) par les collaborateurs. Les anciens salariés qui ne possèdent pas de dispositif de retraite supplémentaire mis en place par leur nouvel employeur auront la possibilité de continuer à réaliser des versements individuels facultatifs dans leur compte individuel, dans les conditions prévues par le contrat.

Le présent accord formalise les principales caractéristiques du régime conformément aux articles L. 224-23 du code monétaire et financier et L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation du comité social et économique conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail.

Toute disposition légale ou réglementaire modifiant le cadre juridique des PER s'appliquera de plein droit au présent plan, sauf lorsque la loi en disposera autrement ou lorsqu'en raison de la nature de la modification intervenue un avenant au présent accord sera nécessaire.

Conformément à l'article L. 2253-7 du code du travail, le présent accord se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales ou accords en vigueur dans l'entreprise portant sur le même objet, notamment les régimes de retraite à cotisations définies dits « Article 83 ».

## Article 1. Objet

Le présent accord, matérialisant le règlement du plan, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés, visés à l'article 2.1. ci-après, au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité appelé gestionnaire du plan, afin de leur procurer un supplément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et complémentaires.

## Article 2. Adhésion des salariés

### Article 2.1. Salariés bénéficiaires

Le plan bénéficie, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, à l'ensemble des salariés.



## Article 2.2. Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion au plan est obligatoire pour tous les salariés ci-dessus définis.

## Article 2.3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur. Il en est de même pour les salariés en suspension de leur contrat de travail percevant un revenu de remplacement notamment le congé de fin de carrière et de solidarité (CFCS), le congé de reclassement ou le congé de mobilité.

Dans une telle hypothèse, les versements obligatoires de l'employeur sont maintenus comme pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de ses propres versements obligatoires. Les cotisations sont assises selon les modalités prévues dans les accords afférents auxdits congés.

## Article 3. Alimentation

Le présent PER obligatoire peut être alimenté par :

- 1°/ Les versements volontaires déductibles ou non déductibles des salariés provenant de leur épargne personnelle (« compartiment 1 » du plan) ;
- 2°/ Le versement des droits inscrits au compte épargne-temps,  
Le versement de la participation et de l'intéressement et leurs suppléments éventuels pour les collaborateurs qui ne bénéficient pas d'abondement à savoir les départs en retraite et les sorties d'une année n avec versement participation/intéressement en année n+1  
(« compartiment 2 » du plan) ;
- 3°/ Les versements obligatoires de l'employeur dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après (« compartiment 3 » du plan) ;
- 4°/ - Le transfert des sommes provenant d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), d'un contrat relevant de l'article 83 du Code général des Impôts, d'un plan d'épargne retraite populaire relevant de l'article L.144-2 du Code des assurances (PERP) ou provenant de tout autre contrat listé à l'article L.224-40 du Code monétaire et financier ;  
- Le transfert de droits individuels provenant d'un autre plan d'épargne retraite ;  
- Toute autre source d'alimentation le cas échéant, conformément aux textes en vigueur.

## Article 4. Versements obligatoires

Les versements obligatoires de l'employeur s'élèvent à 2,1 % de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de quatre plafonds de la sécurité sociale, et sont répartis de la façon suivante :

Part à la charge de l'employeur : 75 %

Part à la charge du collaborateur : 25%



## Article 5. Prestations

### Article 5.1 – Prestations du régime

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité du gestionnaire du plan et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des versements obligatoires ci-dessus définis à l'article 4.

Elles sont notamment fonction du montant des versements effectués et des choix du salarié en matière d'allocation de l'épargne et des profils d'investissements proposés.

Il est précisé que le salarié peut choisir au démarrage du plan d'investir ses cotisations obligatoires (et celles de l'employeur) entre trois grilles d'investissements (\*) :

- 1- Gestion pilotée modérée ;
- 2- Gestion pilotée équilibre ;
- 3- Gestion pilotée dynamique ;

Il est rappelé que, par défaut, sauf demande contraire et expresse du salarié auprès du gestionnaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers avec l'âge de l'assuré dite « gestion pilotée équilibre ».

Le présent plan ainsi que le contrat d'assurance précité, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, D. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale, L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ainsi que des articles 83, 2° et 163 *quater* du code général des impôts, et des textes pris en application de ces dispositions.

La liste des actifs sur lesquels les versements peuvent être affectés figure à titre purement informatif en annexe au présent accord. Toute modification, suppression ou substitution d'un ou plusieurs actifs, dans la gestion pilotée ou libre, sera réalisée en conformité avec les dispositions des articles L.224-1 et suivants du code monétaire et financier, après consultation de la commission de suivi visée à l'article 11 du présent accord.

(\*) Le salarié peut opter, ensuite, pour la formule de gestion libre. La demande doit être faite directement par le salarié auprès du gestionnaire du plan.

### Article 5.2 – Indisponibilité de principe

Les prestations seront versées par le gestionnaire, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance, et ce au plus tôt à compter de la liquidation par le salarié de leur pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (soit à ce jour 62 ans).

Selon la réglementation en vigueur à ce jour, les salariés expriment leur choix quant aux modalités de délivrance de l'épargne constituée dans le cadre du présent plan auprès du gestionnaire. Ainsi :

- ils pourront notamment choisir entre le versement d'un capital ou d'une rente viagère pour l'épargne issue des « compartiments 1 et 2 » du plan ;

- l'épargne issue du « compartiment 3 » du plan est quant à elle liquidée sous forme de rente viagère, sous réserve que cette dernière atteigne un certain montant minimal fixé par arrêté (soit à ce jour 100 euros par mois), à défaut l'assureur peut, avec l'accord du salarié, procéder à la liquidation sous forme d'un versement en capital.

### **Article 5.3 – Déblocage anticipé**

Les droits constitués dans le plan d'épargne obligatoire peuvent être, à la demande du bénéficiaire, rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 5.2 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier)

- Décès du salarié, de son époux(se) ou partenaire de Pacs ;
- Invalidité du salarié, de son époux(se) ou partenaire de Pacs, ou de ses enfants au sens des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- Surendettement du salarié ;
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage ;
- Cessation d'une activité non salariée de l'adhérent à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- Acquisition de la résidence principale (uniquement pour les sommes des compartiments 1 et 2).

### **Article 6. Transferts des droits en cours d'acquisition**

Les droits en cours de constitution dans le « PERO », lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer, sont transférables dans un autre plan d'épargne retraite, dans les conditions prévues par le contrat d'assurance et précisées dans la notice d'information.

Les transferts sortants sont gratuits. Aucun frais n'est retenu par le Gestionnaire au jour de la conclusion de cet accord.

### **Article 7. Réversion**

En cas de liquidation des droits en rente viagère, celle-ci s'entend d'une rente non réversible.

Toutefois, le salarié aura la faculté d'opter, notamment, pour le versement :

- D'une rente viagère réversible, en cas de décès, au profit d'un bénéficiaire désigné. Le taux de réversion sera, au choix du titulaire, de 50%, 60% ou 100% et le coût de la réversion viendra en diminution de la prestation prévue, en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité, le ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés auront droit, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, à une fraction de la pension de réversion, les droits de chacun d'entre eux étant répartis au *pro rata* de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.



En cas de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente de base sera recalculé en fonction de l'âge du nouveau conjoint, de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements de l'entreprise ou du gestionnaire ne se trouvent pas aggravés du fait du remariage.

Par ailleurs, les modalités de détermination du coût de la réversion et du montant de cette rente ainsi que les éventuelles modalités de recalcul de la rente principale et/ou de réversion en cas notamment de changement de situation matrimoniale sont précisées et définies par le contrat d'assurance souscrit à cet effet.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint survivant et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

- Le salarié aura la faculté d'opter notamment pour le versement :
  - o d'une rente viagère avec annuités garanties pendant une durée de 5, 10 ou 15 ans en l'absence de conjoint et d'ex-conjoint(s) non remarié (s) ;

ou

- o d'une rente viagère croissant par paliers à ses 70<sup>ème</sup> et 75<sup>ème</sup> anniversaire ;

ou

- o d'une rente viagère réversible avec annuités garanties pendant une durée de 10 ou 15 ans

## **Article 8. Information**

### **Article 8.1. Information individuelle**

En leur qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant, notamment, la faculté de transfert des droits du salarié vers un autre PER, ainsi que les modalités d'exercice de ce droit.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

À compter de la cinquième année précédant l'âge légal de départ à la retraite (c'est-à-dire, à ce jour, à compter de 57 ans), le salarié peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de :

- s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation ;
- confirmer, le cas échéant, le rythme de la « gestion pilotée » selon laquelle ses versements ont pu être affectés.

### **Article 8.2. Information collective**

Conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail, le CSE sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties collectives de retraite.

Un exemplaire de l'accord sera remis au CSE ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Il sera communiqué par tout moyen aux salariés.



## Article 9. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord relatif au PER obligatoire prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour une durée indéterminée.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages ou de toute autre pratique, ainsi que d'accords collectifs en vigueur dans l'entreprise, et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord. En particulier, les accords, avenants, articles ou dispositions suivants cesseront de produire leurs effets à compter de la date d'effet du présent accord et la société cessera d'affecter les versements obligatoires ainsi que les versements individuels facultatifs effectués directement par les salariés auprès du Gestionnaire dans le contrat collectif de retraite supplémentaire souscrit à ce titre :

- L'Article 2 de l'accord collectif HSBC France, du 15 octobre 2008, portant sur l'amélioration du régime de retraite à cotisations définies (article 83 du Code Général des Impôts), et l'avenant conclu ultérieurement à cet accord le 25 novembre 2014 ;
- Les dispositions de l'accord d'entreprise du 7 décembre 2020 relatif au maintien des cotisations aux régimes de retraite complémentaire et supplémentaire des salariés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi lié au projet de réorganisation 2020 de HSBC France portant uniquement sur l'ART.83 pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement ou au dispositif CFCS ;
- Les dispositions de l'accord d'entreprise du 30 mars 2021 relatif au maintien des cotisations aux régimes de retraite complémentaire et supplémentaire des salariés en CFCS et en congé de mobilité dans le cadre de l'accord portant sur une rupture conventionnelle collective du 1<sup>er</sup> février 2021 portant uniquement sur l'ART.83 pour les salariés ayant adhéré au congé de mobilité ou au dispositif CFCS.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé pendant sa durée d'application, dans les conditions et selon les modalités prévues par le code du travail.

Notamment, 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 société 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.

En outre, la résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord entraîne de plein droit la caducité des dispositions du présent accord par disparition de son objet.

## Article 10. 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 avenant.

## Article 11. Suivi de l'application de l'accord

Le contrôle de l'application de l'accords sera réalisé dans le cadre d'une commission de suivi constituée de deux membres par organisations syndicales représentatives et de représentants de la Direction.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

## Article 12. Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes :

- Un exemplaire dûment signé par toutes les Parties sera remis à chaque signataire ;
- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
- Un exemplaire sera mis en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du code du travail ;
- Un exemplaire sera mis en ligne dans l'intranet de la société, accessible à tous ses salariés.

À Courbevoie,

Le 20 décembre 2022,

en six exemplaires originaux (dont un pour les formalités de dépôt).

**Pour la société HSBC Continental Europe**

- Camille OLLEON



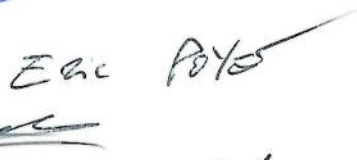
**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- Le Syndicat CFDT représenté par

- Le Syndicat CFTC représenté par



- Le Syndicat FO représenté par



- Le Syndicat SNB représenté par

