

**AVENANT NUMERO 2 A L'ACCORD DU 15 OCTOBRE 2008 RELATIF AUX
PRIMES, AVANTAGES ET INDEMNITES A CARACTERE SOCIAL**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs-Élysées – 75419 PARIS Cedex 08, représentée par Pierre LEBLEU, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France,

D'une part

ET

Le syndicat CFDT représenté par *Didier GENS*

Le syndicat CFTC représenté par *Gérard HUGER*

Le syndicat CGT représenté par

Le syndicat FO représenté par *Carole CERBE*

Le syndicat SNB représenté par *Jilles LEBLANC*

D'autre part

[Signature] ^{RL}

PREAMBULE

L'accord sur les primes, avantages et indemnités à caractère social du 15 octobre 2008, modifié par avenant du 19 janvier 2009, a permis de mettre en œuvre un nouveau dispositif amélioré lié à la garde d'enfants. A l'issue d'une année de mise en œuvre, la Direction des Ressources Humaines et les partenaires sociaux ont souhaité explorer les solutions permettant d'adapter ce dispositif aux évolutions des modes de garde d'enfants, en particulier sur la région Ile de France. Il a ainsi notamment été décidé d'étendre le champ d'application de la participation de l'entreprise à de nouveaux cas.

Ainsi, les salariés ayant un seul enfant de moins de 6 ans pourront désormais bénéficier du dispositif pour la garde déclarée à domicile ou pour la garde déclarée partagée avec une ou plusieurs autres familles. Les salariés ayant eu plusieurs enfants de moins de 6 ans au sein de leur foyer pourront également continuer à bénéficier du dispositif dès lors qu'un ou plusieurs enfants atteignent 6 ans et qu'ainsi le foyer ne compte plus qu'un seul enfant de moins de 6 ans.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique Diversité de l'entreprise et plus particulièrement dans ses engagements en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille.

Il est également convenu, à cette occasion, d'harmoniser les règles d'ancienneté applicables aux primes de rentrée scolaire, de naissance, parentale et à l'allocation enfant handicapé instituées par l'article 3 de l'accord du 15 octobre 2008. Ces primes seront désormais versées aux salariés sous condition d'ancienneté de 3 mois dans le Groupe HSBC. Il a été toutefois décidé de ne pas appliquer cette condition d'ancienneté aux primes de garde d'enfants.

Le présent accord constitue un deuxième avenant de révision à l'accord du 15 octobre 2008 sur les primes, avantages et indemnités à caractère social dans sa rédaction issue de l'avenant du 19 janvier 2009. Il emporte, à compter de sa date d'effet, révision des dispositions prévues à l'article 3 « Primes liées à la situation familiale » de l'accord du 15 octobre 2008 relatif aux primes, avantages et indemnités à caractère social.

Les autres dispositions de l'accord du 15 octobre 2008 demeurent inchangées.



IL A ETE CONCLU L'ACCORD SUIVANT, APRES INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE LE 6 JUILLET 2010 :

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de HSBC France.

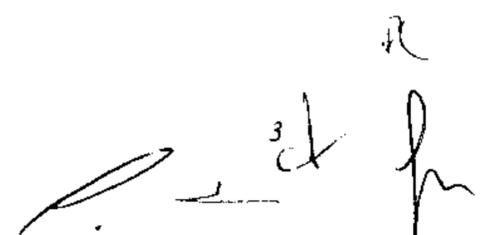
Article 2. Objet

L'accord a pour objet de réviser les modalités d'application prévues à l'article 3 « Primes liées à la situation familiale » de l'accord du 15 octobre 2008 relatif aux primes, avantages et indemnités à caractère social.

Article 3. Primes liées à la situation familiale

Préambule

- Les primes de garde d'enfants sont versées à tous les salariés de l'Entreprise sans condition d'ancienneté.
- Les primes de rentrée scolaire, de naissance, parentale et l'allocation enfant handicapé sont versées à tous les salariés de l'Entreprise ayant 3 mois d'ancienneté dans le Groupe HSBC et présents à l'effectif au moment de la survenance de l'événement. Cette condition d'ancienneté s'applique à tous les salariés embauchés à partir du 1^{er} septembre 2010 et qui sont éligibles à ces primes.



Article 3.1- Garde d'enfant

HSBC France prend en charge une partie des frais de garde des enfants des salariés, pour les frais engagés pendant leurs jours de travail, sous la forme d'une aide financière attribuée par enfant (et non par salarié).

3.1.1 – Modalités de prise en charge

Sont pris en charge les frais d'hébergement et éducatifs ou globaux, hors frais de restauration, à hauteur de la moitié des frais engagés, dans la limite d'un forfait journalier de 8,28 euros par jour et par enfant avec un maximum de 23 jours ouvrés par mois et par enfant. Ce montant est indiqué pour 2010. Il sera indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

3.1.2 – Conditions de prise en charge

Cette prise en charge s'effectue selon les conditions suivantes :

Pour les enfants, jusqu'à la date de leur sixième anniversaire ou jusqu'à leur entrée en cours préparatoire (selon la date la plus éloignée de ces deux échéances), lorsque les modes de garde sont les suivants :

- Crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie scolaire, assistant maternel agréé, garde déclarée au domicile des parents par un employé de maison incluant la garde déclarée partagée avec une ou plusieurs autres familles, et centre aéré ou centre de loisir pour les journées du mercredi.

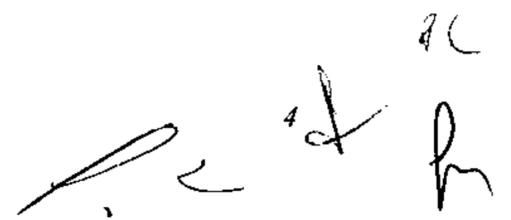
Pour les enfants âgés de six ans et plus (jusqu'à leur entrée en sixième), lorsque les modes de garde sont les suivants :

- Halte-garderie, jardin d'enfants, garderie scolaire, assistant maternel agréé, garde déclarée au domicile des parents par un employé de maison incluant la garde déclarée partagée avec une ou plusieurs autres familles, centre aéré ou centre de loisir.

Cette prise en charge s'applique les mercredis, les petites vacances scolaires, les jours de fermeture des écoles en raison de l'absence du personnel enseignant et les périodes correspondant au début et à la fin des grandes vacances scolaires non couvertes par les centres de vacances d'HSBC France, en fonction des académies concernées.

- Structures organisant un accueil des enfants scolarisés.

Cette prise en charge s'applique aux heures qui précèdent et suivent la classe (garderies périscolaires).



3.1.3 – Cas particuliers en cas de formation ou de maladie

La participation de l'entreprise aux frais de garde des enfants versée à l'occasion de stages de formation, pendant la maladie et l'hospitalisation est régie comme suit :

Stages de formation :

Le versement de la participation se fait pour la durée du stage.

Maladie et hospitalisation :

Le versement de la participation est maintenu quand il s'agit :

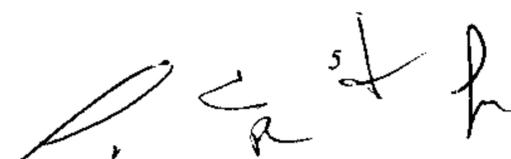
- D'une absence pour maladie d'une durée d'un mois maximum si le salarié est soigné à son domicile (certificat médical attestant que l'état du salarié ne lui permet pas de garder son ou ses enfant(s) à fournir),
- D'une absence pour maladie ayant entraîné une hospitalisation sans limite de durée (présentation du bulletin de séjour à l'hôpital).

3.1.4 – Pièces justificatives

L'aide financière sera attribuée à la condition que le salarié produise selon les situations l'un des documents suivants :

- En cas de recours à un employé de maison déclaré ou un assistant maternel déclaré et agréé : copie de l'agrément (une fois par an) d'une part, et copie des avis d'échéance ou de prélèvement des cotisations de sécurité sociale ou copie de l'attestation fiscale permettant au salarié de faire valoir ses droits à réduction fiscale d'autre part ;
- En cas de recours aux services d'une personne employée par une association ou entreprise agréée : facture précisant les coordonnées de cet organisme, son numéro et sa date d'agrément, l'identité du bénéficiaire de la prestation de service, la nature des services fournis et le montant des sommes acquittées, ainsi que le numéro d'immatriculation de l'intervenant ;
- En cas de recours à une structure d'accueil d'un enfant : facture de la structure d'accueil précisant le nombre de jours de garde facturés, le prix de la journée ou la mention d'un montant forfaitaire, et la somme versée par la famille.

En outre, lorsqu'ils concernent la garde d'enfants de plus de six ans un document faisant apparaître le nombre de jours de prestations les mercredis, vacances scolaires (par exemple : facture ou fiche de paye).



3.1.5 – Modalités de versement de l'aide financière

A ce jour, et en application des textes en vigueur, l'aide financière est versée selon les modalités suivantes :

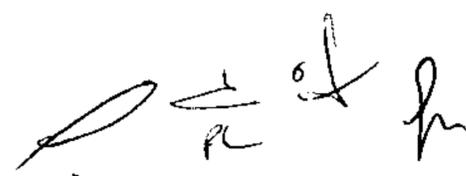
- Dans la limite de 1 830 € par an et par salarié, elle n'est soumise ni aux cotisations de sécurité sociale, ni à la CSG – CRDS, ni à l'Impôt sur le Revenu.

Ce montant annuel s'apprécie pour chaque salarié, tous employeurs confondus. Dès lors, tout salarié, notamment lorsqu'il est embauché en cours d'année, devra déclarer à HSBC France les montants perçus d'un autre employeur ou comité d'entreprise, au cours de l'année considérée, au titre d'une aide financière au financement des services à la personne, y compris si elle ne concerne pas la garde d'enfants.

Ce montant est susceptible d'être réévalué par arrêté ministériel.

- Les montants versés à un salarié excédant le seuil d'exonération prévu par la législation en vigueur seront soumis aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG – CRDS et à l'Impôt sur le Revenu.
- Par ailleurs, compte tenu de la législation, la totalité des montants versés pour les enfants âgés de six ans et plus (jusqu'à leur entrée en sixième), confiés à l'extérieur de leur domicile, sauf s'il s'agit d'une garde périscolaire organisée aux heures qui précèdent et suivent la classe ou d'un assistant maternel agréé déclaré les gardant à son domicile, ne bénéficient pas d'une exonération et sont donc soumis aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG – CRDS et à l'Impôt sur le Revenu .

Chaque année, HSBC France communiquera aux bénéficiaires de l'aide, en début d'année, une attestation mentionnant le montant total de l'aide et précisant son caractère non imposable, et, le cas échéant, la part imposable.



Article 3.2- Rentrée scolaire

L'article 21 de l'accord d'entreprise HSBC France du 21 juillet 2000 qui a reçu application pour l'ensemble des salariés de HSBC France prévoit :

Une indemnité de rentrée scolaire est versée à tous les salariés pour leurs enfants à charge au sens fiscal du terme ainsi qu'au titre des enfants, fiscalement à charge du foyer du salarié, du conjoint ou du concubin ou du partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité. Elle est également octroyée aux salariés divorcés qui, bien que n'ayant pas la garde de leur enfant, versent une pension alimentaire suivant décision de justice.

Cette indemnité est également versée aux salariés séparés qui, bien que n'ayant pas la garde de leur enfant, versent une pension alimentaire suivant décision de justice.

Son montant est indexé sur l'évolution de l'indice des prix INSEE à la consommation hors tabac et porté à la connaissance du personnel par circulaire.

Cette indemnité est versée chaque année aux salariés, déjà présents dans l'entreprise le 1er juin et encore présents à la date de la rentrée scolaire (le 1er septembre), en activité ou en congé parental d'éducation et à l'exclusion de tout autre congé non indemnisé par l'employeur.

Les enfants doivent être inscrits dans un établissement public ou privé. Dans le cas d'un enfant poursuivant ses études dans un établissement de degré supérieur à celui prévu, il est procédé à un ajustement en fonction du niveau scolaire effectif.

L'indemnité de rentrée scolaire s'applique également aux enfants en apprentissage dont le salaire est inférieur à la moitié de celui servant de base au calcul des allocations familiales.

Les enfants doivent être âgés de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année de versement de la prime.

Montants des indemnités de rentrée scolaire pour l'année 2010 :

- Ecole maternelle : 101,72 €
- Cours primaire : 178,01 €
- Enseignement secondaire : 305,16 €
- Enseignement supérieur : 381,45 €

Le montant de cette indemnité est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.



Article 3.3- Prime de Naissance

Une prime de naissance est attribuée à l'ensemble des salariés de HSBC France qui remplissent les conditions ci-dessous :

1) Condition d'accès

Les collaborateurs concernés par la prime de naissance doivent fournir le justificatif de naissance de l'enfant.

La prime de naissance est versée par enfant.

Lorsque les deux collaborateurs concernés travaillent au sein de HSBC France, chacun bénéficie individuellement de la présente disposition.

2) Montant

La prime de naissance est fixée à 203,44 € bruts. Elle est versée le mois suivant la naissance, ou le mois suivant la réception du justificatif de la naissance.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.

Article 3.4- Prime Parentale

Une prime est attribuée à l'ensemble des salariés de HSBC France, père ou mère d'un enfant à charge. Cette prime est attribuée au père et à la mère si les deux parents sont salariés au sein de HSBC France.

Cette prime est versée en mai de chaque année, aux salariés en activité ou en congé parental d'éducation et à l'exclusion de tout autre congé non indemnisé par l'employeur.

Les enfants doivent être âgés de moins de 20 ans au 31 décembre de l'année de versement de la prime.

Le montant versé est de 45,48 € bruts par enfant.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier

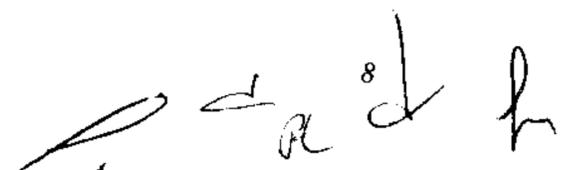
Article 3.5- Allocation enfant handicapé

Afin de permettre aux familles de souscrire une rente-survie, une prime mensuelle est attribuée aux parents d'enfant(s) handicapé(s), soit titulaire de la carte d'invalidité, soit relevant d'un type d'établissement spécialisé, soit faisant l'objet d'un suivi spécialisé.

Le bénéficiaire devra présenter annuellement la quittance d'assurance.

L'allocation pour enfant handicapé est fixée mensuellement à 101,71 € bruts par enfant.

Le montant de cette prime est indexé chaque année sur l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 1^{er} janvier.



Article 4. Durée – Modification - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} septembre 2010. Il s'applique :

- Pour la garde d'enfant, aux frais engagés à compter du 1er septembre 2010,
- Pour les autres primes liées à la situation familiale, à ceux dont le fait générateur survient à compter du 1er septembre 2010.

Article 4.1- 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 4.2- 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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Article 5 : Dépôt de l'accord et publicité

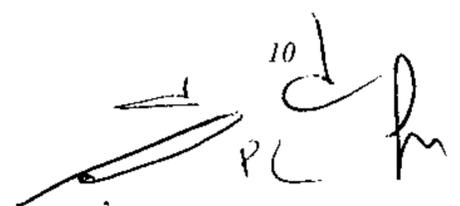
En application D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'Unité Territoriale de Paris de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

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.

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 affiché sur chaque site.

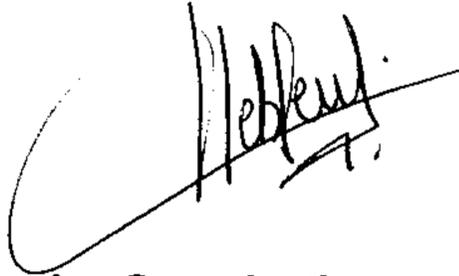
Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Handwritten signature and initials, including the number 10 and the letters PL and m.

Fait à Paris, le 8 Juillet 2010 en 8 exemplaires, dont trois pour les formalités de publicité.

Pour HSBC France

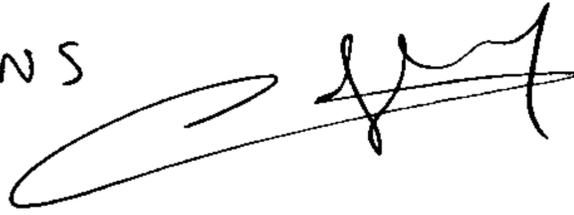
Pierre LEBLEU, en qualité de Directeur des Ressources Humaines de HSBC France



Pour les Organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT,

Didier GENS



Pour la CFTC,

Gérard HUGER



Pour la CGT,

Pour FO,

Carole CEBE



Pour le SNB,

Gilles LEBRON

