

**ACCORD INSTITUANT LE VERSEMENT
D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

HSBC Continental Europe, société anonyme dont le siège social est situé 38, Avenue Kléber – 75116 Paris, représentée par Mme Camille OLLEON, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC Continental Europe,

D'une part,

Ci-après dénommée « l'Entreprise » ou « la société HSBC Continental Europe »,

ET :

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

- Le Syndicat CFDT représenté par *Pascal MONTMAIN*

- Le Syndicat CFTC représenté par *Xavier DESCHAMPS*

- Le Syndicat FO représenté par *Angélique FARIA*

- Le Syndicat SNB représenté par *Philippe USCIATI*

D'autre part.

Préambule

Le contexte encore particulier de l'année 2021 a nécessité, de nouveau, des efforts importants de nos collaborateurs. Afin de reconnaître ce fort niveau d'engagement, la société HSBC Continental Europe a décidé d'utiliser la possibilité reconduite par le gouvernement d'attribuer, aux collaborateurs éligibles, un complément de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au titre de l'exercice 2021.

Ainsi, la direction de l'Entreprise, en association avec les représentants du personnel, a proposé de procéder à un nouveau versement, en janvier 2022, d'une prime exceptionnelle dite « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » telle que prévue par l'article 4 de la loi de finance rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021 (n° 2021-953)

Le présent accord a pour objet de définir les conditions et les modalités de versement de cette prime.

Il est rappelé que cette prime n'a pas vocation à se substituer à des éventuelles augmentations de rémunération ni à des primes prévues éventuellement par les accords collectifs, le contrat de travail ou les usages en vigueur au sein de l'Entreprise.

Article 1. Bénéficiaires de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au titre de 2021

L'ensemble des salariés de la société HSBC Continental Europe, à l'exception des collaborateurs dont la rémunération brute totale (telle que définie pour le calcul de la prime pouvoir d'achat) est strictement supérieure à 80 000 euros, justifiant a minima d'un jour de présence effective sur l'année 2021 et présent à l'effectif le jour du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, bénéficie de cette prime suivant les conditions fixées par la loi et rappelées ci-après.

Sont entendues comme salariés de la société HSBC Continental Europe, les personnes titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, dont les salariés en apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Les intérimaires travaillant pour HSBC Continental Europe bénéficieront de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat selon les mêmes conditions et modalités de calcul que les salariés de HSBC Continental Europe. Ces modalités seront communiquées aux entreprises de travail temporaire, qui seront en charge du calcul et du paiement de cette prime.

Les stagiaires ou les titulaires d'un contrat en portage salarial ne sont pas des salariés de l'Entreprise et ne seront donc pas éligibles au bénéfice de cette prime.

Article 2. Modalités de calcul et de modulation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat attribué aux collaborateurs dépend des seuils de rémunération et des conditions de prorata détaillés ci-dessous :

- 1 000 € pour les collaborateurs dont la rémunération totale brute perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (telle que définie pour le calcul de la prime pouvoir d'achat) est inférieure ou égale à 35 000 €,
- 750 € pour les collaborateurs ayant une rémunération totale brute perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (telle que définie pour le calcul de la prime pouvoir d'achat), comprise entre 35 000,01 € et 3 fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance brut 2021 (57 221 €),
- 500 € pour les collaborateurs ayant une rémunération totale brute perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (telle que définie pour le calcul de la prime pouvoir d'achat), comprise entre 57 221,01 € et 80 000 € inclus.

Pour les salariés à temps partiel, le seuil de rémunération servant à la détermination du bénéfice de ladite prime sera proraté en fonction du taux d'activité. Toutefois, le montant de la prime ne sera, quant à lui, pas proraté en fonction du taux d'activité.

Pour les salariés en congés maternité, paternité, d'adoption, d'éducation parentale ou de présence parentale et pour les salariés en absence maladie, ni le seuil de rémunération, ni le montant de la prime effectivement versé ne seront calculés au prorata temporis au regard de la durée de présence. En conséquence, lesdites absences seront intégralement neutralisées.

Pour les salariés entrés au cours des 12 mois précédant le versement de la prime et/ou dont le contrat de travail a été suspendu en cours d'année (à l'exception des absences assimilées à des périodes de présence effective, telles que prévues au chapitre V du titre II du livre II de la 1^{ère} partie du code du travail)¹, le seuil de rémunération et le montant de la prime effectivement versé seront calculés au prorata temporis (en fonction de la durée de présence effective). Le montant de la prime ne pourra en tout état de cause pas être inférieur au plancher de 50 €.

Toutefois, les salariés dont le contrat de travail a été suspendu sur l'ensemble des 12 mois précédant le versement de la prime et qui ne justifieront d'aucun jour de présence effective au cours de cette période, à l'exception des absences assimilées à des périodes de présence effective, telles que prévues au chapitre V du titre II du livre II de la 1^{ère} partie du code du travail², ne pourront pas bénéficier du versement de la prime.

¹ Il s'agit des congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale.

² Cf. note de bas de page ci-dessus.

Article 3. Modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera versée avec la paie du mois de janvier 2022.

Article 4. Régime social et fiscal de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les parties rappellent qu'un accord d'intéressement, en date du 4 décembre 2019, a été conclu au sein de la société HSBC Continental Europe, au titre des exercices 2020, 2021 et 2022.

Le régime social et fiscal de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera traité conformément aux dispositions légales en vigueur à sa date de versement.

Conformément à l'article 4 de la loi de finance rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021 (n° 2021-953) la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, telle que définie par le présent accord, est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle pour l'ensemble des salariés dont la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant le versement de la prime est inférieur à 3 fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance brut 2021.

Ce plafond de 3 fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance sera calculé au prorata de la durée de présence pour les nouveaux entrants dans la société et les suspensions de contrat et au prorata de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Article 5. Durée et révision de l'accord

5.1. Le présent accord, applicable à compter de sa signature, est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 mars 2022. Le présent accord prendra automatiquement fin à la date de son échéance.

5.2. Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision pendant sa période d'application par l'une ou l'autre des parties signataires en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou administratives.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Cette demande de révision pourra intervenir à tout moment. Elle devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou lettre remise en main propre contre récépissé, à chaque signataire.

Article 6. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le dépôt du présent accord et des pièces justificatives est opéré auprès de la DIRECCTE par transmission électronique sur la plateforme de télétransmission www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chaque partie.

Le présent accord est transmis aux représentants du personnel et mis en ligne sur l'Intranet.

Fait à Paris, le ¹⁴ décembre 2021 en 7 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

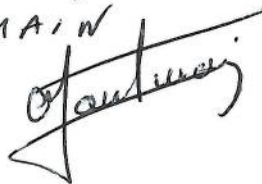
Pour l'Entreprise :

Camille OLLEON, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC Continental Europe.



Pour les Organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT, Pascal MONTMAIN



Pour la CFTC, Xavier DESCHAMPS

Pour FO, Angélique Faria

Pour le SNB, Philippe USCIATI