

ACCORD INSTITUANT LE VERSEMENT
D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

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 :

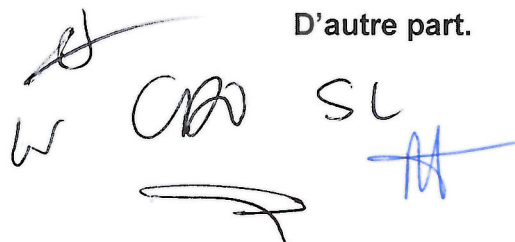
- Le Syndicat CFDT représenté par Sandrine LEMENAGER

- Le Syndicat CFTC représenté par Nathalie NINAUVE

- Le Syndicat FO représenté par
Eric POYE
Loïc NICOLAS

- Le Syndicat SNB représenté par Philippe LISANTI

D'autre part.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature, the initials 'W', 'CB', 'SL', and another signature.

Préambule

L'année 2023 continue à être marquée par la persistance d'une inflation significative qui pèse sur le pouvoir d'achat de nos collaborateurs. Dans ce contexte, la société HSBC Continental Europe a décidé d'attribuer, aux collaborateurs éligibles, une prime exceptionnelle.

Ainsi, la direction de l'Entreprise, en concertation avec les représentants du personnel, a proposé de procéder au versement, en juin 2023, d'une « prime de partage de la valeur » telle que prévue par l'article 1 de la loi de finance 2022 du 16 août 2022 (n° 2022-1158)

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 de partage de la valeur

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 de partage de la valeur à l'article 2 ci-après) est strictement supérieure à 80 000 euros, justifiant a minima d'un jour de présence effective sur la période de référence (soit entre le 1^{er} juin 2022 et le 31 mai 2023) et présent à l'effectif le jour du versement de la prime de partage de la valeur, 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 de partage de la valeur 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SL W", "Crao", and a large stylized signature.

Article 2. Modalités de calcul et de modulation de la prime de partage de la valeur

Le montant de la prime de partage de la valeur attribué aux collaborateurs dépend des seuils de rémunération et des conditions de prorata détaillés ci-dessous :

- 1 200 € 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 de partage de la valeur), est inférieure ou égale à 35 000 €,
- 800 € 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 de partage de la valeur), comprise entre 35 000,01 € et 60 000€ inclus,
- 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 de partage de la valeur), comprise entre 60 000,01 € et 80 000 € inclus.

Les 12 mois pour le calcul de la rémunération de référence mentionnée ci-dessus sont les mois de juin 2022 à mai 2023.

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.

Ainsi, par exemple, pour un collaborateur travaillant à 80%, les seuils applicables proratés à 80% sont respectivement de 28 000 €, 48 000€ et 64 000 €. Si ce collaborateur a perçu une rémunération brute de 50 000 €, il percevra donc une prime de 500 €.

Pour les salariés en congés maternité, paternité, d'adoption, d'éducation parentale ou de présence parentale 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 pendant la période de référence. En d'autres termes, lesdites absences seront intégralement neutralisées.

Pour les salariés en absence maladie, sous réserve de justifier a minima d'un jour de présence effective sur la période de référence, 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.

Pour les salariés recrutés et/ou dont le contrat de travail a été suspendu, et/ou en CFCS et/ou en invalidité entre juin 2022 et mai 2023 (à l'exception des absences mentionnées au paragraphe précédent) , le seuil de rémunération et le montant de la prime effectivement versé seront calculé au *prorata* temporis (en fonction de la durée de présence effective sur la période de référence). Le montant de la prime ne pourra en tout état de cause pas être inférieur au plancher de 100 €.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un collaborateur embauché le 1^{er} décembre 2022 (soit 6 mois de présence effective sur la période de référence juin 2022 / mai 2023), les seuils applicables proratés sur 6 mois sont respectivement de 17 500 €, 30 000€ et 40 000 €. Si le collaborateur a perçu une rémunération brute de 25.000 €, Il percevra donc une prime de 400 € (soit 800 € x 6/12).

CRD SLG W 

INTERNE

Pour les salariés en mobilité interne ou transférés au sein d'une entité HSBC en France, la prime sera versée en fonction des règles propres à chaque entité au prorata du temps de présence dans chacune des entités concernées.

Article 3. Modalités de versement de la prime de partage de la valeur

La prime de partage de la valeur sera versée avec la paie du mois de juin 2023. sous réserve d'être présent à l'effectif en date de versement (soit le 29 juin)

Article 4. Régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur

La prime de partage de la valeur 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 toutes les rémunérations brutes inférieures à 3 SMIC (environ 60 k€) Au-delà, la prime est soumise à CSG, CRDS et impôt sur le revenu.

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 décembre 2023. 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 Courbevoie, le 26 mai 2023 en 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

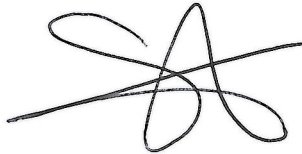
Pour l'Entreprise :

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



Pour les Organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT,



Pour la CFTC,

Nathalie NINAUVE



Pour FO,

Eric POYS
Loïc NICOLAS



Pour le SNB,

Philippe LISIANTI

