

# ACCORD DE PARTICIPATION DEROGATOIRE EXERCICE 2024, 2025 ET 2026

## ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

HSBC Continental Europe, HSBC Continental Europe ('HBCE' en France), dont le siège social est situé 38 avenue Kleber, 75116 PARIS,

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

*D'une part,*

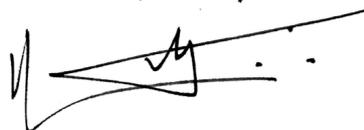
*Ci-après dénommée l'Entreprise*

**ET :**

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

Le Syndicat CFDT représenté par *Maui Noelle DARRETCHÉ*

Le Syndicat CFTC représenté par

*PLATONOS M.*  


Le Syndicat FO représenté par *Nanyang ZHU*

Le Syndicat SNB représenté par *OLIVIER CATOIR*

**D'autre part.**

*Ci-après dénommées ensemble les « Parties »*

## PRÉAMBULE

---

Le présent accord de participation dérogatoire est conclu en application des dispositions des articles L.3321-1 et suivants du code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats de la Société.

Les parties se sont rencontrées les 28 mai ainsi que les 4, 13 juin et 20 juin pour négocier un accord de participation dérogatoire basé sur une performance économique plus représentative de l'activité de l'Entreprise que la formule de calcul de la réserve spéciale de participation.

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les parties ont également échangé sur le dispositif de partage de la valeur prévu par les dispositions de l'article L.3346-1 du Code du travail, sans qu'un consensus ne puisse être trouvé ni que la négociation puisse aboutir sur ce point.

Le présent accord se substitue et annule toutes autres dispositions en vigueur au sein de la société HSBC Continental Europe sur le sujet. Le présent accord constituera donc la seule référence interne sur le thème de la participation dérogatoire qu'il traite.

Il est rappelé que la participation est liée aux résultats de la société HSBC Continental Europe. Étant précisé que la participation n'existe que dans la mesure où est dégagée une réserve spéciale de participation positive. Elle est donc par nature aléatoire et variable d'un exercice à l'autre, et peut être nulle.

## IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT

---

### 1. Objet de l'Accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation, en application d'une formule dérogatoire, et de fixer notamment :

- La formule et les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire ainsi que la clause d'équivalence avec le droit commun et le plafond retenu pour le plafond légal de la réserve spéciale de participation dérogatoire ;
- La répartition de cette réserve entre les bénéficiaires ;
- Les modalités de gestion des droits des bénéficiaires ;
- La procédure suivant laquelle sont réglés les différends éventuels entre les parties ;
- Les modalités d'information individuelle et collective du personnel (avec la possibilité d'une communication électronique lorsque cela est possible).

nc  
MAU  
OCA  
2/18

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord sera régi par les textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de la Société ainsi que par tous les avenants à l'accord qui pourraient être ultérieurement conclus.

L'accord ayant été conclu en application des dispositions légales et réglementaires applicables au jour de sa signature, toutes modifications ultérieures de ces dispositions se substitueront de plein droit à celles du présent accord, dès lors qu'elles seraient devenues non conformes.

## 2. Détermination de la réserve spéciale de participation (RSP) à répartir entre les bénéficiaires

Les parties au présent accord décident de la mise en place d'une réserve spéciale de participation dérogatoire pour refléter la performance économique de la Société.

### 2.1 - Calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire

#### 2.1.1 – Formule de calcul de la réserve de participation dérogatoire

##### a) Bases de calcul

L'enveloppe de la réserve spéciale de participation est fonction du pourcentage du Résultat avant impôt retraité (« Profit Before Tax » retraité), déterminé selon un barème repris au point ci-après 2.1.1 b).

Le Résultat avant impôt (« Profit Before Tax »), retenu au sens du présent accord, s'entend comme le Résultat avant impôt de HBCE en France à l'exclusion **d'une part** des résultats de ses filiales françaises, HSBC Global Asset Management (France) et HSBC Assurance Vie (France) **et d'autre part**, des résultats de ses filiales et succursales situées à l'étranger.

Le Résultat avant impôt (« Profit Before Tax »), défini comme l'ensemble des charges et produits de l'exercice à l'exception des charges et produits d'impôts courant et différé, est établi selon les normes comptables internationales (référentiel IFRS : « International Financial Reporting Standards »).

Afin de mesurer la performance sous-jacente de l'activité, le Résultat avant impôt (« Profit Before Tax »), au périmètre défini ci-dessus et servant de base au calcul la participation dérogatoire, est retraité des produits et charges de nature exceptionnelle suivants :

- Ajustements comptables : « Impacts sur la dette propre »<sup>a</sup>, « Couvertures non éligibles »<sup>b</sup>, « inefficacité de la macro couverture »<sup>c</sup>,
- Gains ou pertes sur actifs immobilisés,
- Dépréciation des écarts d'acquisition, des actifs corporels ou incorporels immobilisés
- Dotations aux provisions et reprises de provision disponibles, pertes ou gains affectées à des projets de transformation significatifs,
- Coût des ressources externes relatif à des projets de transformation significatifs,
- Impact financier lié au portefeuille de prêts des activités françaises de banque de détail non-cédé

nr  
MAD-  
OCA  
3/18  
GD

(a) Impacts sur la dette propre : variation sur la période de la juste valeur de la dette moyen/long terme émise pour les besoins de financement de la banque et de sa couverture.

(b) Couverture non éligibles : variation sur la période de la juste valeur de certains dérivés de couverture (couvertures économiques non éligibles en normes IFRS au traitement comptable de couverture appliqué par le Groupe HSBC).

(c) Inefficacité ou déqualification de la macro-couverture : fraction de la juste valeur des dérivés de macro couverture en écart avec la juste valeur des sous-jacents.

Par ailleurs les bases de calcul seront présentées à partir de normes comptables et réglementaires homogènes, entre le début et la fin de l'exercice.

## b) Application de la grille de distribution

Pour calculer l'enveloppe de la participation dérogatoire, un barème par tranche, est appliqué au Résultat avant impôt retraité (« Profit Before Tax » retraité) de l'Entreprise.

Pour chaque exercice, la grille applicable est la suivante :

N° tranche	Tranche de PBT "retraité" - M€	Taux de distribution de la tranche
1	0 - 65	6,00%
2	65 - 130	5,00%
3	130 - 195	4,00%
4	> 195	3,00%

Le montant de l'enveloppe globale de la participation dérogatoire de HSBC Continental Europe est égal à la somme des montants calculés sur chacune des tranches, déterminées par la grille ci-dessus, applicable pour chaque exercice couvert par cet accord.

### 2.1.2 – Application d'une limite globale (L)

Les Parties conviennent de fixer une limite globale (L) au montant de la réserve spéciale de participation dérogatoire, telle que définie au sein de l'article 2.1.1 du présent accord.

Pour l'exercice 2024 au titre duquel est appliqué le présent accord, le montant de la réserve spéciale de participation dérogatoire, telle que définie au sein de l'article 2.1.1 du présent accord est limité à 5% de la masse salariale brute de la Société servant de base aux cotisations de sécurité sociale, telle qu'elle est définie dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'Entreprise, hors rémunérations variables quelles qu'elles soient.

Ainsi, le montant de la réserve de participation dérogatoire, à répartir entre les bénéficiaires, sera diminué dans le cas suivant :

- Si la réserve spéciale de participation dérogatoire, telle que définie au sein de l'article 2.1 du présent accord à répartir entre les bénéficiaires, est supérieure à la limite globale (L) de 5% de la masse salariale brute de la Société, servant de base aux cotisations de sécurité sociale, telle qu'elle est définie dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'Entreprise, hors rémunérations variables quelles qu'elles soient le **montant de réserve spéciale de participation dérogatoire à répartir sera plafonné à la limite globale (L).**

N 2/4/18

AND  
ACA

En tout état de cause, le montant global de la réserve spéciale de participation dérogatoire (après application de la limite globale L), à répartir entre les bénéficiaires, devra respecter le plafonnement légal de la réserve spéciale de participation dérogatoire, tel que défini au point 2.1.3 ci-après.

### 2.1.3 – Application des règles de plafonnement légal

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le montant global de la réserve spéciale de participation dérogatoire (après application de la limite globale L), à répartir entre les bénéficiaires, ne peut excéder 50% du bénéfice net comptable de la société.

## 2.2 - Respect de la règle d'équivalence avec la formule de réserve spéciale de participation légale

Afin de respecter le principe d'équivalence des avantages prévu à l'article L.3324-2 du code du travail, le montant de la réserve spéciale de participation dérogatoire l'exercice couvert par cet accord devra respecter la règle d'équivalence dont la formule est déterminée conformément aux dispositions des articles L.3324-1 et D.3324-1 et suivants du code du travail, et telle qu'elle est déterminée ci-dessous :

$$\text{RSP légale} = \frac{1}{2} [B-5/100 C] \times [S/V.A.]$$

Dans laquelle :

- **B** représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-Mer, à Saint Barthélemy et à Saint Martin, tel qu'il est retenu pour être soumis à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés (tel qu'il est prévu au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts), après déduction dudit impôt, et majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du code général des impôts (CGI).
- **C** représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant, conformément à l'article D.3324-4 du code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supportées l'impôt ainsi que les provisions règlementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts.

Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la R.S.P. est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

La R.S.P. des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

12 2  
MWB  
AGA  
5/18  
GD

Le montant des capitaux propres retenu pour l'application de la formule de calcul de la RSP est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an, autres que celles incluses dans les capitaux propres.

- **S** représente les salaires versés au cours de l'exercice. Conformément à l'article D.3324-1 du code du travail, les salaires à retenir sont les rémunérations au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.
  
- **V.A.** représente la Valeur Ajoutée et correspond au total du revenu bancaire hors taxes, augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature.

**Les parties rappellent que le résultat de la réserve spéciale de participation dérogatoire, à répartir entre les bénéficiaires et qui tient compte de la limite globale (L) (article 2.1.2 ci-dessus) ainsi que du plafonnement légal (article 2.1.3 ci-dessus) doit être égal ou supérieur au résultat de la réserve spéciale de participation légale. A défaut, il sera procédé à la répartition et au versement du montant de la réserve spéciale de participation légale.**

### 3. Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés comptant trois mois d'ancienneté au sein de HSBC Continental Europe en France (ou d'une des sociétés HSBC en France) et présents à l'effectif de la Société pendant l'exercice civil couvert par le présent accord de participation.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

### 4. Répartition entre les bénéficiaires

Pour la durée de l'accord, la répartition de la R.S.P. entre les bénéficiaires est effectuée à hauteur de 100% proportionnellement au temps de présence au cours de l'exercice considéré.

Sont assimilées à du temps de présence s'agissant spécifiquement de la répartition de la R.S.P. dérogatoire les jours correspondant aux périodes d'absence suivantes :

*MM*  
*12/10*  
*007*  
6/18

Motif de l'absence
Congés payés
Fêtes locales
Jours collectifs
Maternité (congé légal)
Congé pathologique pré-natal
Congé pathologique post-natal
Maladie professionnelle**
Accident du travail**
Accident de trajet*
Bilan de santé
Décès conjoint** / partenaire de PACS ou enfant
Décès descendant
Décès autres ascendants/descendants/collatéraux
Décès père/mère
Congé deuil d'un enfant
Soins conjoint**/enfant/ascendant
Mariage / PACS du salarié
Mariage / PACS d'un enfant
Déménagement
Enfant malade
Enfant hospitalisé
Naissance ou adoption
Congé de paternité
Congé/Repos supplémentaire handicapés
Préavis payé non effectué
Abs assist Examen grossesse & PMA
HSBC Partenariat (missions liées à l'environnement...)
Heures de recherches d'emploi
Formation
Jour de révision examen
Bilan de compétence
Formation coinvestissement (formation co-financée salarié/entreprise)
Jours hors plan (jour de récupération lié au rythme de travail)
Mandats représentants du personnel
Réunions Représentants du personnel
Formation syndicale
Form. Transition. Professionnelle (ex. FONGECIF-CIF)
Absences RTT
Absences CET CT jours (et heures)
Absences CET LT jours (et heures)
Repos
Récupérations (autres)
Absence autorisée payée
Chômage partiel
Absence "juré d'assise"
Annonce handicap enfant
Don solidaire
Absence réserve opérationnelle

(\*) ou l'inaptitude professionnelle si elle a pour origine ces absences.

(\*\*) Le conjoint s'entend comme le conjoint marié, pacsé, ou concubin déclaré sur l'honneur (adresse fiscale identique).

n2 7/18 MDD OCT  
Cm

En conséquence, toute autre période d'absence au cours de l'exercice considéré est déduite du temps de présence pour la répartition de la réserve spéciale de participation, et notamment les jours correspondants aux périodes d'absence suivantes :

<b>Motif de l'absence</b>
Tout congé parental
tout repos supplémentaire faisant suite au congé maternité légal / congé post maternité
Maladie(*)
Mi temps thérapeutique(*)
Cure thermale
Enfant malade non rémunéré
Grève
Congé sans solde
Absence injustifiée
Mise à pied
Absence autorisée non payée
Préavis non effectué non payé
Autres suspensions de contrat (**)

(\*) il s'agit des absences dans le cadre des 'mi-temps' ou des absences pour inaptitude non liés à un Accident du Travail/Trajet ou à une maladie professionnelle

(\*\*) Autres suspensions de contrat: incluent notamment le congés de mobilité, le congé de fin de carrière (CFCG), le congé de reclassement, la création d'entreprise, le départ en invalidité de catégorie 2 et 3.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale (article D.3324-12 du code du travail actuellement en vigueur).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière au sein de la Société, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence au cours de l'exercice considéré.

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison de ce plafond individuel de perception font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition. En aucun cas le plafond individuel ne pourra être dépassé du fait de cette nouvelle répartition. Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

*Handwritten signatures and initials:*  
CMB  
MJD  
ATA

## 5. Versement, indisponibilité des droits et cas de déblocage

Les bénéficiaires pourront percevoir tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation, et/ou faire procéder au versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation sur le Plan d'épargne d'entreprise (PEE<sup>1</sup>) et/ou sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) et/ou le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), respectivement applicable, ou à venir, selon les conditions et modalités prévues par chacun de ces Plans d'épargne et par le présent accord.

La communication des montants individuels de participation et des modalités de recueil de choix auprès des salariés bénéficiaires seront réalisées par la remise d'une fiche individuelle.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir eu connaissance du montant qui lui est attribué au plus tard le troisième jour suivant la date de remise de cette fiche individuelle.

A réception de cette fiche individuelle et avant l'expiration d'un délai légal de 15 jours à compter de la date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir eu connaissance du montant qui leur est attribué selon les règles indiquées ci-dessus, ils devront faire connaître à leur Direction des Ressources Humaines ou au teneur de compte, le cas échéant :

- S'ils désirent bénéficier du paiement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation.

Ce paiement est une option. Pour cela, les bénéficiaires de sommes attribuées au titre de la participation devront en faire la demande dans les conditions définies dans les documents de correspondance qui leur sont alors adressés ou communiqués en indiquant le montant qui leur sera payé.

Les sommes attribuées au titre de la participation ainsi immédiatement payées sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Et / ou :

- S'ils désirent bénéficier du versement, de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation, dans les Plans d'épargne (Plan d'épargne entreprise (PEE<sup>1</sup>) et/ou sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)), et/ou dans le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) respectivement applicable, ou à venir.

Pour cela, les bénéficiaires de sommes attribuées au titre de la participation devront en faire la demande dans les conditions définies dans les documents de correspondance qui leur sont alors adressés ou communiqués, en indiquant le montant et en désignant le ou les fonds du PEE<sup>1</sup> et/ou du PERCO respectivement applicable, ou à venir, dans lequel ou dans lesquels ils souhaitent affecter leurs versements. Pour le choix d'affectation dans le PERO, l'affectation se fera dans la gestion pilotée par défaut (la gestion pilotée 'Equilibre').

---

<sup>1</sup> La référence au PEE s'entend aussi pour son volet long terme 8 ans, le PERF (Plan d'Épargne pour la Retraite Future).

Les sommes versées dans le PEE<sup>1</sup> et/ou le PERCO et/ou le PERO sont soumises à l'application de son règlement et font notamment l'objet d'un blocage selon les conditions de chacun des règlements applicables (5 ans s'agissant du PEE<sup>1</sup> jusqu'au départ à la retraite s'agissant du PERCO).

Les sommes versées au PERO sont soumises aux modalités de fonctionnement du Plan définies dans l'accord collectif relatif au Plan d'Épargne Retraite Obligatoire entreprises (PERO) et font l'objet d'un blocage jusqu'au plus tôt la date de la liquidation de la pension de retraite dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou l'âge légal permettant l'ouverture du droit à une pension de retraite (sauf cas de déblocage anticipé).

Les sommes ainsi versées au sein desdits Plans d'Épargne (dans le PEE<sup>1</sup> et/ou le PERCO et/ou le PERO) sont exonérées d'impôt sur le revenu.

### Choix d'affectation par défaut

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais impartis ou à défaut de choix de sa part dans le PEE<sup>1</sup> et/ou le PERCO, et/ou le PERO, les droits sont, conformément à la législation en vigueur, investis d'office comme suit :

- Pour moitié (50%) dans le PEE<sup>1</sup>, dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « HSBC EE ISR Monétaire – part E ». Ces sommes versées dans le PEE<sup>1</sup> sont soumises à l'application de son règlement et sont bloquées 5 ans (hors cas de déblocage anticipé prévu par la législation en vigueur). Les salariés peuvent ensuite effectuer des arbitrages dans les conditions fixées dans le règlement du PEE<sup>1</sup>.

Et :

- Pour moitié (50%) dans le PERCO dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « HSBC EE HORIZON (E) – part F ». Ces sommes versées dans le PERCO sont soumises à l'application de son règlement et sont bloquées jusqu'au départ à la retraite du collaborateur (hors cas de déblocage anticipé prévu par la législation en vigueur).

Cette affectation par défaut s'applique également si le bénéficiaire demande l'affectation au PEE<sup>1</sup> et/ou au PERCO des droits à participation lui revenant sans indiquer le support retenu.

Toutefois, l'entreprise est autorisée, en application de l'article L.3324-11 du code du travail, à payer directement aux salariés les parts individuelles leur revenant au titre de la participation lorsqu'elles n'excèdent pas 80 euros, ces sommes étant soumises à impôt sur le revenu.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. Ces sommes sont néanmoins, soumises à la contribution sociale généralisée, à la contribution au remboursement de la dette sociale et à tous les prélèvements sociaux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

124

10/18

*Handwritten signatures and initials:*  
MND  
CPD

## 6. Modalités de gestion des droits attribués aux salariés pendant la durée d'indisponibilité

Pendant toute la durée de leur indisponibilité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont affectées, au choix des bénéficiaires, à des comptes ouverts au nom des intéressés, en application du plan d'épargne d'entreprise (PEE<sup>1</sup>) et/ou du PERCO, et/ou du PERO en vigueur au sein de la Société.

La Société verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le **premier jour du sixième mois** suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont nés.

Passé ce délai, la Société complète les versements par un intérêt de retard calculé au taux fixé par l'article D.3324-21-2 du code du travail<sup>2</sup>.

## 7. Disponibilité des droits

Sauf hypothèse de paiement direct aux salariés des sommes leur revenant au titre de la participation dans les conditions ci-dessus évoquées, les droits constitués au profit des salariés ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité, courant **à compter du premier jour du sixième mois** suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent toutefois être négociables avant ce délai, sur demande du salarié, en application de l'article R.3324-22 du code du travail, dans les hypothèses suivantes :

### Pour le Plan d'Épargne Entreprise (PEE<sup>1</sup>) :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, lorsque cela s'accompagne d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (appréciée dans les conditions décrites par l'article R.3324-22 du code du Travail) ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;

---

<sup>2</sup> Soit 1,33 fois le Taux Moyen de rendement des Obligations des sociétés Privées (TMOP).

- Situation de violences conjugales commises et constatées contre le titulaire du compte par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire (appréciée dans les conditions décrites par l'article R.3324-22 du code du travail) ;
- Rupture du contrat de travail ;
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R.5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale de l'intéressé, emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.156-1 du code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L.711-1 du code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne à laquelle l'intéressé est lié par un PACS, invalidité ou surendettement, violences conjugales, hypothèses dans lesquelles elle peut intervenir à tout moment.

Une levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie du montant susceptible d'être débloqué.

Dans le cas où un ancien salarié de la société affecte tout ou partie de sa participation afférente à sa dernière période d'activité dans le PEE en vigueur au sein de la société, et lorsque le versement de cette prime de participation intervient après son départ de l'Entreprise, le salarié pourra débloquer son investissement au titre de la rupture du contrat de travail, même si le cas de déblocage dont il se prévaut a déjà été utilisé.

#### **Pour le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) :**

- > Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (appréciée dans les conditions décrites par l'article R.3334-4 du Code du Travail) ;
- > Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;

12/18  
*Handwritten initials and date*

- > Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel
- > Situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L.711-1 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- > Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée peut intervenir à tout moment, sauf dans le cas prévu au 3° de l'article R. 3334-4. Dans ce cas, elle intervient dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur (R.3334-4 du Code du travail).

Une levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie du montant susceptible d'être débloqué.

**Pour le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) :**

- Le décès du conjoint de l'intéressé ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Il est à noter que le décès de l'intéressé avant l'échéance n'est pas un cas de déblocage anticipé. Il entraîne la clôture de son compte. Les sommes entrent dans l'actif successoral et sont transmises aux héritiers ou ayants-droits sous la forme de capital ou de rente.

- L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- Situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L.711-1 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- La cessation d'activité non salariée de l'intéressé à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du Code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord de l'épargnant ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale.

*RV MND  
13/18  
CF*  
*CPD*

Il est à noter que :

- Les droits correspondants aux sommes appartenant à la catégorie « versements obligatoires » ne peuvent pas être liquidés ou rachetés pour ce dernier motif,
- La remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle n'est pas un cas de déblocage anticipé.

Une levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie du montant susceptible d'être déblocué.

## 8. Information des salariés

### 8.1. Information collective

La collectivité des salariés sera informée par voie électronique et/ou par voie d'affichage des dispositions prévues par l'accord en ce qui concerne notamment, les principaux points contenus dans l'accord (notamment, le mode de calcul et la nature des droits attribués au titre de la réserve spéciale de participation ainsi que les modalités de gestion de ces droits).

### 8.2. Information individuelle

Lors de la conclusion de son contrat de travail, tout salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs mis en place au sein de la Société.

Tout salarié bénéficiaire reçoit, lors de chaque répartition, une fiche individuelle distincte du bulletin de salaire (cf. article 5 sur les modalités de cette remise). Conformément à l'article D.3323-16 du code du travail, cette fiche indique notamment :

- Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- Le montant des droits qui lui sont attribués et leur mode de gestion (notamment l'organisme auquel est confiée la gestion) ;
- Le montant de la Contribution Sociale Généralisée et de la Contribution au Remboursement de la dette sociale ;
- La date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- Les cas dans lesquels, ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant le délai légal ;
- Les modalités d'affectation par défaut des sommes attribuées au titre de la participation conformément aux dispositions de l'article L.3324-12 du code du travail ;
- Les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

## 9. Suivi de l'application de l'accord

Conformément à l'article L.3313-2 alinéa 6 du Code du travail, une commission spéciale composée de 4 membres désignés par le Comité social et économique de HSBC Continental Europe sera créée pour le suivi de l'accord de participation dérogatoire.

Par ailleurs, deux représentants syndicaux de chaque syndicat représentatif pourront participer à cette commission.

Dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sera présenté à la commission spéciale, qui comportera les informations suivantes :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la participation dérogatoire « à répartir » pour l'exercice écoulé,
- les éléments retraités selon leur nature et les montants concernés,
- ainsi que les résultats de ce calcul.

Cette commission pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix tel que prévu aux articles L.2315-78 et suivants du Code du travail.

## 10. Transfert des droits

Dans l'hypothèse où un salarié quitte la Société pour un motif quelconque et qu'il est créancier de sommes et de valeurs mobilières dans le cadre de la participation aux résultats, un « état récapitulatif » lui sera remis (article L.3341-7 du code du travail).

Cet état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert et, précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre Plan d'Épargne. Cet état est inséré dans le Livret d'épargne salariale qui doit être remis au salarié lors de son départ et contenir également un rappel des dispositions des articles L.3332-10, R.3324-22 et s., R.3334-4 et s., D.3324-37 et s. et R.3332-30 du code du travail.

Le salarié quittant la Société devra communiquer à la société, ainsi qu'au gestionnaire le cas échéant, l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits et, lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci, ainsi que ses éventuels changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont conservées conformément aux dispositions de l'article D.3324-38 du code du travail.

Au-delà de ce délai d'un an, conformément aux articles D.3324-37 et D.3324-38 du code du travail actuellement en vigueur, les droits affectés aux Plans d'épargne sont conservés par l'organisme gestionnaire pendant le même délai, c'est-à-dire jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier.

En cas de décès de salarié, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation des droits de celui-ci.

## 11. Entrée en vigueur, durée de l'accord et mise en conformité

Le présent accord entrera en vigueur et sera applicable pour la première fois aux résultats de l'exercice fiscal ouvert le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans au titre des exercices civils, 2024, 2025 et 2026.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application notamment dans la mesure où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant conduit à son élaboration. La demande de révision pourra se faire soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société.

Tout avenant au présent accord sera conclu et déposé auprès de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), selon les mêmes formalités et délais que l'accord initial.

Dans l'hypothèse où à la suite du dépôt de l'accord à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), l'Administration émettrait des observations sur la conformité de l'accord aux dispositions légales et réglementaires, une mise en conformité via le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales pourrait intervenir, en application de l'article L.3345-2 du Code du travail.

En dehors de ce cas spécifique, le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée à la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) compétente dans les meilleurs délais.

## 12. Règlement des litiges concernant l'application du présent accord

Tout différend concernant l'application de l'accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres attestés par l'inspecteur des impôts ou le commissaire au compte, ne peuvent être remis en cause. Les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée, à défaut d'accord amiable, relèveront des juridictions compétentes en matière d'impôts directs.

Tous les autres litiges relatifs à l'application du présent accord relèveront de la compétence des tribunaux judiciaires.

nr  
MND  
16/18  
act  
Cno

### 13. Publicité

Le présent accord est déposé à l'Autorité administrative dans les conditions indiquées sur le site du ministère du travail, par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/portailteleprocedures](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/portailteleprocedures). Un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire et, le cas échéant, sera notifié aux parties non-signataires.

En outre, un exemplaire original sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés via sa mise à disposition sur l'intranet de l'Entreprise.

\* \* \*

MS MND  
17/18

CPD

Fait à La Défense, le 27 juin 2024

En 6 exemplaires originaux, un pour chaque partie et un pour les formalités de dépôt.

---

**Pour la HSBC Continental Europe**

Camille Olléon

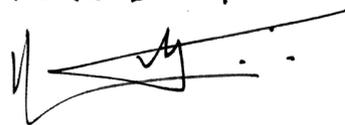


**Pour les organisations syndicales (en leur qualité de négociateurs)**

- Pour la CFDT,



- Pour la CFTC,

PLATONOS M.  


- Pour FO,



- Pour le SNB,

