ACCORD DE «GROUPE» RELATIF A LA PARTICIPATION

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **HSBC France**, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS,
- **HSBC Global Asset Management (France)**, dont le siège social est situé Immeuble 'Cœur Défense' - 110 Esplanade du Général de Gaulle – 92 400 COURBEVOIE – La Défense 4,
- **HSBC Assurances Vie (France)**, dont le siège social est situé 15 rue Vernet, 75 008 Paris.

Toutes les trois représentées par Myriam COUILLAUD, ayant reçu mandat à cet effet,

D'une part,

ci-après dénommées collectivement le « groupe »,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national au sein du «groupe», à savoir :

Le Syndicat CFDT représenté par le Coordonnateur Syndical National Didier Grems.

Le Syndicat CFTC représenté par le Coordonnateur Syndical National Pascal Filoux

Le Syndicat CGT représenté par le Coordonnateur Syndical National Mr Richard Madeleine

Le Syndicat FO représenté par le Coordonnateur Syndical National Mme Faria Angélique

Le Syndicat SNB représenté par le Coordonnateur Syndical National Mme GEY Martine

Le Syndicat UNSA représenté par le Coordonnateur Syndical National FONTAINE Jean Luc

D'autre part.

PREAMBULE

Le présent accord de «groupe» est conclu par application des dispositions des articles L.3322-1 et suivants du Code du travail relatifs à la participation obligatoire des salariés aux résultats des entreprises, aux fins d'instituer un dispositif de participation au périmètre du «groupe» que constituent (au sens du présent accord) les sociétés HSBC France, HSBC Global Asset Management (France) et HBSC Assurances Vie (France).

Il a pour finalité de permettre de calculer, chaque année, un montant de Réserve spéciale de participation mutualisé au périmètre du «groupe», au regard des liens économiques et financiers existant entre les sociétés du «groupe», dès lors que les résultats permettent de dégager une Réserve spéciale de participation positive au niveau dudit «groupe».

Pour le détail de l'application de cet accord et pour tout ce qui n'y serait pas stipulé, les parties déclarent se référer à la règlementation en vigueur.

Le présent accord est négocié et conclu à la suite du terme intervenu de l'accord de participation de «groupe» des sociétés HSBC France, HSBC Assurances Vie (France) et de HSBC Global Asset Management (France), signé le 28 juin 2013. Cet accord du 28 juin 2013 a automatiquement pris fin à l'issue de l'exercice 2015.

Le présent accord de participation «groupe» est exclusif de tout autre accord ayant le même objet au périmètre d'une des sociétés couvertes par le présent accord.

Le présent accord intègre les nouvelles dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », et notamment les points suivants :

- Choix par défaut de la participation : Lorsque le bénéficiaire n'exprime pas de choix quant à l'affectation de sa participation ou en l'absence de choix explicite, 50% de cette participation est investie dans la gestion pilotée du PERCO.
- La date de versement de la participation.
- Disponibilité des droits : La date de disponibilité des sommes versées au PEE (ou PERF pour HSBC France) fixée au 1er jour du sixième mois (1er juin).

I - OBJET

L'accord a pour objet de définir :

- la formule et les modalités de calcul de la Réserve spéciale de participation au périmètre du «groupe» constitué des sociétés HSBC France, HSBC Global Asset Management (France) et HBSC Assurances Vie (France).
- la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires,
- les modalités de gestion des droits des salariés,
- les modalités d'information individuelle ou collective du personnel (avec la possibilité d'une communication par voie électronique lorsque cela est possible),
- la procédure de règlement des litiges entre les parties.

II - DUREE, REVISION et DENONCIATION

Le présent accord s'appliquera pour la première fois aux résultats de l'exercice ouvert le 1er janvier 2016. Il est conclu pour une durée de trois années, incluant les exercices 2016, 2017 et 2018. Il prendra automatiquement fin à l'issue du troisième exercice. La présente clause constitue la stipulation contraire visée à l'article L.2222-4 du Code du travail. Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

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 (le « groupe »), soit à l'initiative des Organisations Syndicales Représentatives constituant une représentativité d'au moins 50% au regard des dernières élections générales au sein du « groupe ».

Tout avenant au présent accord sera conclu et déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur (article R.3323-8 du Code du travail). Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient avant le premier jour du septième mois dudit exercice.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente dans les meilleurs délais.

Toutefois, dans l'hypothèse où, suite au dépôt du présent accord à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, l'administration émettrait des observations sur la conformité de l'accord aux dispositions légales et réglementaires, une dénonciation unilatérale de l'accord pourrait intervenir en vue de sa mise en conformité, en application de l'article L.3345-2 du Code du travail.

III - BENEFICIAIRES

Les salariés du «groupe» ayant une ancienneté, consécutive ou non consécutive de 3 mois dans l'une ou l'autre des sociétés du «groupe», bénéficient de la 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 de la participation et des douze mois qui la précèdent.

Pour les salariés quittant le «groupe» avant le 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à la participation, l'ancienneté sera appréciée à la date de sortie des effectifs.

IV – CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Le montant de la Réserve spéciale de participation est déterminé pour chaque exercice, de façon mutualisée, par la somme des Réserves spéciales de participation, éventuellement dégagées, calculées séparément pour chacune des sociétés appartenant au périmètre du «groupe».

En matière de contribution financière, chacune des sociétés du «groupe» supportera financièrement un montant de participation égal aux sommes attribuées à ses propres salariés bénéficiaires.

Le calcul de la Réserve spéciale de participation de chaque société est effectué conformément aux dispositions des articles L. 3324-1 et R. 3324-1 et suivants du Code du travail.

La Réserve est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant, au résultat de la différence existante entre le bénéfice net et 5 % des capitaux propres, le rapport des salaires à la valeur ajoutée.

La formule légale est ainsi la suivante :

$$1/2\,(B - 5\,\%\,C) \times S / VA$$

Dans laquelle :

- B représente le Bénéfice net de la société réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, et majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code Général des Impôts diminué de l'impôt correspondant, auquel est ajouté le montant de la provision pour investissement correspondant aux résultats de l'exercice précédent, sans que ce bénéfice ne puisse être diminué des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de 5 ans à l'exercice en cours,
- C représente les capitaux propres de la société,
- S représente les salaires
- VA représente la valeur ajoutée

Il est précisé que :

- Les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchises 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 Réserve spéciale de participation 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 « *prorata temporis.* » En aucun cas, la Réserve spéciale de participation ne peut figurer parmi les capitaux propres.

- Les salaires sont ceux pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

- Le montant de la Valeur Ajoutée :

  - Pour HSBC France : la Valeur Ajoutée 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.

  - Pour HSBC Global Asset Management (France) : la Valeur Ajoutée est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après (pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer) :
    1° Les charges de personnel ;
    2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
    3° Les charges financières ;
    4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;
    5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
    6° Le résultat courant avant impôts.

  - Pour HSBC Assurances Vie (France) : la Valeur Ajoutée correspond à la différence existant entre, d'une part, le total des primes nettes d'impôts et des produits de placements et, d'autre part, le total des dotations aux provisions techniques et des prestations payées au cours de l'exercice aux assurés et bénéficiaires de contrats d'assurances.

Pour ce calcul, les éléments définis ci-dessus ne sont pris en considération que pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France.

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou des commissaires aux comptes.

V – REPARTITION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION ENTRE LES SALARIES

La Réserve spéciale de participation, mutualisée au niveau du «groupe», est répartie entre tous les salariés bénéficiaires des sociétés dudit «groupe».

La répartition entre tous les bénéficiaires est calculée pour partie proportionnellement à la rémunération perçue et pour partie en fonction du temps de présence.

Répartition proportionnelle à la rémunération:

La part répartie proportionnellement à la rémunération est égale à 50 % de la masse globale de la Réserve spéciale de participation. Le montant qui sert de base à cette répartition est égal à la rémunération annuelle brute perçue par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

La rémunération annuelle brute perçue par le salarié s'entend par la rémunération servant de base à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.

Les salaires pris en compte au titre des périodes d'absence pour congés maternité, congés d'adoption et au titre des périodes de suspension consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été absent conformément à l'article L.3324-6 du Code du travail.

La rémunération annuelle brute prise en considération par salarié pour un exercice ne peut excéder un plafond maximal de répartition, dont le montant est fixé **à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de Sécurité Sociale et d'allocations familiales.**

Cette répartition proportionnelle à la rémunération de 50% de la masse globale de la Réserve spéciale de participation ne sera pas susceptible de générer des reliquats non distribués, puisque le calcul du montant servant de base à cette répartition se fonde sur le montant du total de la rémunération annuelle brute versée à chaque bénéficiaire, en tenant compte du plafond maximal de répartition énoncé ci-dessus.

Répartition proportionnelle au temps de présence :

La part répartie en fonction du temps de présence est égale à 50 % de la masse globale de la Réserve spéciale de participation.

Sont assimilés à du temps de présence s'agissant spécifiquement de la répartition de la Réserve spéciale de participation les jours correspondant aux périodes d'absence suivantes :

Motifs 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 du trajet
Bilan de santé
Décès conjoint ou enfant
Décès d'un descendant
Décès autres ascendants/descendants/ collatéraux
Décès père/mère
Soins conjoint / enfant / ascendant
Mariage du salarié
Mariage d'un enfant
Déménagement
Enfant malade
Enfant hospitalisé
Naissance ou adoption
Congé de paternité
Repos supplémentaire lié au Handicap
Préavis payé non effectué
Examen de grossesse
HSBC Partenariat (missions liées à l'environnement....)
Heures de recherche d'emploi
Formation
Jour de révision examen
Bilan de compétence
Formation coinvestissement (formation co financée salarié/entreprise)
Jour hors plan (jour de récupération lié au rythme de travail)
Mandats représentants du personnel
Réunions représentants du personnel
Formation syndicale
FONGECIF
Absences RTT
Absences CET jours et heures
Absences CET LT jours et heures
Repos
Récupérations (autres)
Absence autorisée payée
Absence autorisée "Juré de Cour d'assise"

(*) Dans la mesure où ces motifs d'absence existent dans la société du « groupe » dont relève le salarié.

En conséquence, toute autre période d'absence au cours de l'année considérée 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 :

Motifs de l'absence (*)
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
Chômage partiel
Grève
Congé sans solde
Absence injustifiée
Mise à pied
Absence autorisée non payée
Préavis non effectué non payé

(*) Dans la mesure où ces motifs d'absence existent dans la société du « groupe » dont relève le salarié.

(**) Il s'agit des absences dans le cadre des 'mi-temps' non liés à un Accident du Travail ou à une maladie professionnelle.

Cette répartition proportionnelle au temps de présence de 50% de la masse globale de la Réserve spéciale de participation ne sera pas susceptible de générer des reliquats non distribués, puisque le calcul du montant servant de base à cette répartition se fonde sur le nombre total de jours de travaillés et assimilés (cf. tableau des jours assimilés à du temps de présence).

Le montant individuel de Participation est égal à la somme des montants issus des deux modes de répartition.

Le montant individuel de la Participation est limité par un **plafond individuel** :

Le montant des droits susceptibles d'être versé à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder **une somme égale aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.**

Si un salarié n'accomplit pas une année entière au sein de la société du «groupe», au cours de l'exercice de référence, le plafond sera réduit au prorata de son temps de présence.

Le montant des sommes excédentaires résultant de l'application de ce plafond, et non distribuées, fera l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ledit plafond. Ce montant sera réparti pour partie (50%) proportionnellement à la rémunération et pour partie (50%) proportionnellement au temps de présence, selon les mêmes modalités de répartition définies ci-dessus.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle 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 salariés ont atteint le plafond individuel, il sera mis en réserve et réparti au cours des exercices ultérieurs.

AF

VI - PAIEMENT IMMEDIAT DE LA PARTICIPATION OU AFFECTATION DES SOMMES CORRESPONDANTES AU SEIN D'UN PLAN D'EPARGNE

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) et/ou sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), respectivement applicable au sein de chaque société du «groupe» selon les conditions et modalités prévues par chacun de ces Plans d'épargne et par le présent accord.

Les salariés bénéficiaires de sommes attribuées au titre de la participation recevront une fiche individuelle, distincte de leur bulletin de salaire les informant du montant de la participation qui leur revient. La remise de cette fiche individuelle se fera par voie électronique (via la mise à disposition de ladite fiche dans le coffre-fort électronique).

Pour les collaborateurs dans l'impossibilité d'activer leur coffre-fort, la fiche individuelle sera remise par voie postale.

Les parties précisent que la remise de la fiche individuelle sera annoncée par l'envoi à chacun des collaborateurs concernés d'une « note d'information », élaborée par la Direction.

À ce titre, chaque bénéficiaire est présumé avoir eu connaissance du montant qui lui est attribué au plus tard le troisième jour suivant la date de la remise de la 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 :

- 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 dans le PEE et/ou le PERCO de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation.
  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 (et/ou pour HSBC France dans son volet long terme le PERF, Plan d'Épargne pour la Retraite Future) et/ou du PERCO, dans lequel ou dans lesquels ils souhaitent affecter leurs versements.

  Les sommes versées dans le PEE (et/ou pour HSBC France dans son volet long terme le PERF) et/ou le PERCO 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 – s'agissant d'HSBC France le blocage est de 8 ans en cas d'affectation dans son volet long terme le PERF – jusqu'au départ à la retraite s'agissant du PERCO).

  Les sommes ainsi versées au sein desdits Plans d'Epargne (dans le PEE et/ou pour HSBC France dans son volet long terme, le PERF et/ou le PERCO) 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 parmi les supports de placement proposés, dans le PEE (et/ou pour HSBC France dans son volet long terme, le PERF) et/ou le PERCO, les droits sont, conformément à la législation en vigueur, investis d'office comme suit :

Pour HSBC France :

- Pour moitié dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise "HSBC France Monétaire" composé essentiellement en produits monétaires. Ces sommes versées dans le PEE sont soumises à l'application de son règlement, et sont bloquées 5 ans (hors cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur). Les salariés peuvent ensuite effectuer des arbitrages dans les conditions fixées dans le règlement du PEE.

Et

- Pour moitié dans le PERCO de la société HSBC France, dans le fonds Commun de Placement Entreprise « HSBC EE Horizon (E) » de la gamme « Gestion Pilotée », dont le principe est la mise en œuvre de la désensibilisation du risque à mesure que le bénéficiaire s'approche de son horizon de placement. En application de son règlement, ces sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite du collaborateur (hors cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur).

Pour HSBC Global Asset Management (France) :

- Pour moitié dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise "HSBC EE Monétaire" composé essentiellement en produits monétaires. Ces sommes versées dans le PEE sont soumises à l'application de son règlement et sont bloquées 5 ans (hors cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur). Les salariés peuvent ensuite effectuer des arbitrages dans les conditions fixées dans le règlement du PEE.

Et

- Pour moitié dans le PERCO de la société HSBC Global Asset Management (France) dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « HSBC EE HORIZON (E) » de la gamme « Gestion pilotée », dont le principe est la mise en œuvre de la désensibilisation du risque au fur et à mesure que le bénéficiaire s'approche de son horizon de placement. 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 prévus par la législation en vigueur).

Pour HSBC Assurances Vie (France) :

- Pour moitié dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise "HSBC EE Monétaire" composé essentiellement en produits monétaires. Ces sommes versées dans le PEE sont soumises à l'application de son règlement et sont bloquées 5 ans (hors cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur). Les salariés peuvent ensuite effectuer des arbitrages dans les conditions fixées dans le règlement du PEE.

Et

- Pour moitié dans le PERCO de la société HSBC Assurances Vie (France) dans le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « HSBC EE HORIZON (E) » de la gamme « Gestion pilotée », dont le principe est la mise en œuvre de la désensibilisation du risque au fur et à mesure que le bénéficiaire s'approche de son horizon de placement. 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 prévus par la législation en vigueur).

Cette affectation par défaut s'applique également si le bénéficiaire demande l'affectation au PEE (le PERF pour HSBC France) et/ou au PERCO des droits à participation lui revenant sans indiquer le support retenu.

Toutefois, les sociétés du «groupe» sont autorisées, 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 aux prélèvements sociaux prévus par la loi de financement de la sécurité sociale.

VII - Modalités de gestion des fonds

Sauf hypothèse de paiement direct aux salariés des sommes leur revenant au titre de la participation dans les conditions ci-dessus évoquées, la Réserve spéciale de participation sera affectée aux comptes ouverts au nom des salariés, en application des Plans d'épargne en vigueur.

Le versement de la participation sera effectué **avant le premier jour du sixième mois,** qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Le versement est attribué auprès des organismes définis dans le ou les plans d'épargne.

À défaut, il sera procédé au paiement d'un intérêt de retard d'un montant égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées, ces intérêts étant versés concomitamment avec le versement de la participation.

VIII - 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 :

- 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 ;
- 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.111-2 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.333-1-2 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 parait 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, 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.

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 ;

- 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.331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressé 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 parait nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

- Expiration des droits à l'assurance chômage 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 décès du conjoint ou de la personne à laquelle l'intéressé est lié par un PACS, invalidité ou surendettement, hypothèses dans lesquelles elle peut intervenir à tout moment (R.3324-23 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.

AF

IX – INFORMATION DES SALARIES ET SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Information collective :

La collectivité des salariés sera informée par voie électronique et 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 participation, ainsi que les modalités de gestion de ces droits).

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 des entreprises du «groupe».

Tout salarié bénéficiaire reçoit, lors de chaque répartition, une fiche individuelle distincte du bulletin de salaire (cf. article VI. sur les modalités de cette remise), indiquant :

- 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.

Cette fiche rappelle les règles de calcul et de répartition de la Réserve spéciale de participation.

Suivi de l'application de l'accord :

Conformément à l'article L.3341-5 du Code du travail, une commission spéciale commune, et en charge du suivi des accords de participation et d'intéressement, sera créée par le Comité Central d'Entreprise de HSBC France, le Comité d'Entreprise de HSBC Global Asset Management (France) et le Comité d'Entreprise de HSBC Assurances Vie (France). Elle sera composée de 12 membres désignés comme suit : 6 membres désignés par le Comité Central d'entreprise de HSBC France, 3 membres désignés par le Comité d'Entreprise de HSBC Assurances Vie (France) et 3 membres désignés par le Comité d'Entreprise de HSBC Global Asset Management (France).

Par ailleurs, deux représentants syndicaux de chaque organisation syndicale représentative au sein du « groupe » pourront participer à cette commission.

Dans les six mois suivant la clôture de chaque 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 Réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette Réserve et des indications sur l'utilisation des sommes dans l'éventualité d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

Cette commission pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix tel que prévu par l'article L.2325-35 du Code du travail.

X - TRANSFERT DES DROITS

Dans l'hypothèse où un salarié quitte la société du «groupe» pour un motif quelconque et qu'il est créditeur de sommes et de valeurs mobilières dans le cadre de l'épargne salariale, de l'intéressement et 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 le «groupe» 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 par la société du «groupe» pendant un an.

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 conservées 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.

XI - REGLEMENT DES LITIGES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'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.

XII - FORMALITES

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, et l'autre au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. Une version sur support électronique est également communiquée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie et notifié aux non signataires.

Enfin, 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 chacune des sociétés du «groupe».

AF

Fait à Paris, le 21 juin 2016

En 9 exemplaires, dont deux pour les formalités de dépôt.

Pour les sociétés du « groupe » au sens du présent accord
Myriam COUILLAUD

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU PERIMETRE « GROUPE », en leur qualité de Coordonnateurs :

Pour la CFDT,

Pour la CFTC, Pascal Bilous

Pour la CGT, Mme Madeleine Richard

Pour FO, Mme Angélique Faria

Pour le SNB, Mme GEY Martine

Pour l'UNSA, FONTAINE Jeanluc