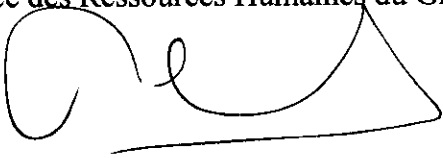


**AVENANT A L'ACCORD DU 15 OCTOBRE 2008 RELATIF A LA  
DUREE DU TRAVAIL PORTANT SUR LES ASTREINTES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

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



D'une part

ET

Le syndicat CFDT représenté par *Didier GENS*

Le syndicat CFTC représenté par *Nathalie MINAUVÉ*

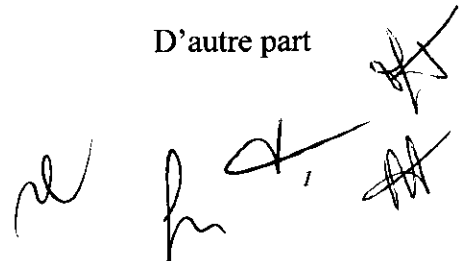
Le syndicat CGT représenté par *Halima TIAB* 

Le syndicat FO représenté par

Le syndicat SNB représenté par *Gilles POIGNON*

Le syndicat UNSA représenté par

D'autre part



**Il a été conclu l'avenant suivant, après information et consultation du Comité Central d'Entreprise les 28 novembre 2013 et 28 janvier 2014 :**

---

**PREAMBULE**

Le présent accord constitue un avenant de révision à l'accord du 15 octobre 2008 relatif à la durée du travail.

Il modifie le régime d'accomplissement et d'indemnisation des astreintes réalisées par les salariés de la société HSBC France.

Il emporte, à compter de sa date d'effet, révision des dispositions prévues au chapitre 6 « Astreintes » de l'accord du 15 octobre 2008 et dénonciation de tous usages et engagements unilatéraux antérieurs éventuellement en vigueur en la matière.

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

**Article 1. Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés HSBC France exerçant leur activité au sein d'un service organisé selon un système d'astreinte conformément à l'accord du 15 octobre 2008 relatif à la durée du travail.

**Article 2. Objet**

L'avenant a pour objet de réviser les modalités d'application prévues au chapitre 6 de l'accord du 15 octobre 2008 relatif aux astreintes.

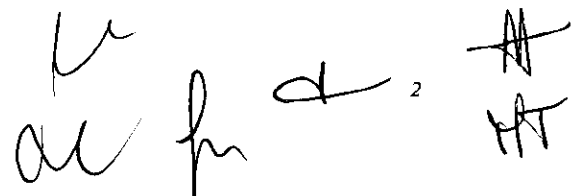
**Article 3. Modification du chapitre relatif aux astreintes**

Le chapitre 6 de l'accord du 15 octobre 2008 relatif aux astreintes est modifié comme suit :

« En application de l'article L.3121-5 du Code du Travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

En matière d'astreintes, l'entreprise privilégiera le volontariat. Cependant, elle pourra être amenée à imposer des astreintes, notamment pour assurer la continuité du service en évitant que cette charge pèse systématiquement sur les mêmes volontaires. Dans ce cas, l'entreprise s'efforcera de tenir compte des contraintes familiales et personnelles des salariés.

Les salariés qui sont d'astreinte journalière bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 90 euros bruts. Cette indemnité est revalorisée chaque année sur la base de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a stamp-like signature on the right.

Les salariés qui sont d'astreinte pour la durée d'une semaine bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 630 euros bruts. Cette indemnité est revalorisée chaque année sur la base de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac. Elle ne se cumule pas avec l'indemnité prévue au paragraphe précédent.

Les astreintes réalisées sur une durée d'une semaine sont limitées à un maximum de 18 par année civile et par salarié.

Lorsque dans un service, la nature des activités suppose l'organisation d'une astreinte, le système d'astreinte est organisé selon un planning prévisionnel établi pour 15 jours, qui fait l'objet d'un affichage dans le service concerné 15 jours calendaires au moins avant le 1<sup>er</sup> jour de la période concernée, toute modification du planning prévisionnel ne peut se faire qu'avec un préavis de 8 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles.

Les services organisés selon un système d'astreintes à la date de signature du présent avenant figurent en annexe. Si la nécessité de l'astreinte venait à disparaître dans un service visé en annexe du présent avenant, le système cesserait d'exister dans le mois suivant l'information – consultation de l'instance représentative du personnel compétente.

De la même façon si un service ne figurant pas à l'annexe du présent accord souhaitait mettre en œuvre une astreinte dans le cadre du présent chapitre, le système deviendrait opérant dans le mois suivant l'information – consultation de l'instance représentative du personnel compétente. »

#### **Article 4 – Date d'effet – Publicité et dépôt de l'avenant**

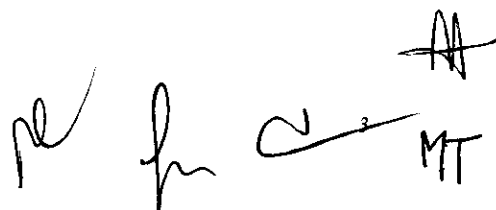
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature. Il sera applicable aux astreintes réalisées à compter de cette date. Toutefois, le nouveau tarif des indemnités forfaitaires versées en contrepartie des astreintes, prévu par cet accord, sera appliqué avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> novembre 2013.

En application de l'article D2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'Unité territoriale de Paris de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

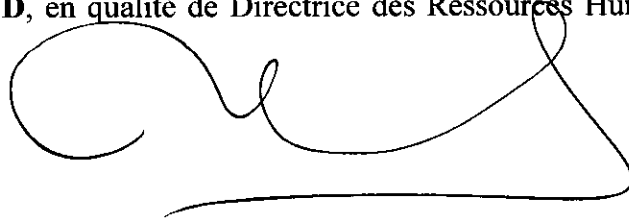
En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mis en ligne sur l'intranet.

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized 'M', the second is a cursive 'F', the third is a cursive 'V', and the fourth is a cursive 'MT' with a flourish above it.

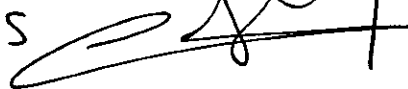
Fait à Paris, le 12 Février 2014, en 9 exemplaires, dont deux pour les formalités de publicité.

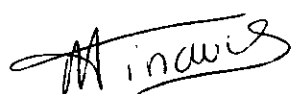
**Pour HSBC France**

**Myriam COULLAUD**, en qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France



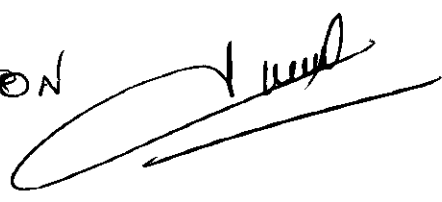
**Pour les Organisations syndicales représentatives :**

Le syndicat CFDT représenté par **Didier GENS** 

Le syndicat CFTC représenté par **Nathalie NINAUC** 

Le syndicat CGT représenté par **Halima TIAB** 

Le syndicat FO représenté par

Le syndicat SNB représenté par **Gilles SIGNON** 

Le syndicat UNSA représenté par

## ANNEXE

### HTS RETAIL (« HSBC Technology & Services » Retail)

- **ITO (Production)**
  - **Data Center Intégration** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes
  - **Service Center & Operations** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes
  - **Client Services** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes, à l'exception du service « Etudes et Projets »
  - **Data Center Services** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes
  - **Enterprise Services and Architecture** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes
  
- **SWD (Software Delivery)** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes

### HTS GBM («HSBC Technology & Services Global Banking and Markets »)

- **ITO (Production)** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes
- **SWD (Software Delivery)** : tous les services sont appelés à organiser des astreintes

**SFR** (« Security and Fraud Risk ») : tous les services sont appelés à organiser des astreintes

**DRH** : le Service de Santé au Travail

au  
h  
d<sup>5</sup>  
MT