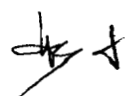


**ACCORD INSTITUANT UN CONGE DE FIN DE
CARRIERE ET DE SOLIDARITE AU SEIN
D'HSBC FRANCE**



ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **HSBC France**, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, représenté par Monsieur Peter BOYLES, en sa qualité de Directeur Général de HSBC France.

D'une part

ET :

- Les Organisations Syndicales représentatives au sein de HSBC France, à savoir :
 - **Le Syndicat CFDT** représenté par
 - **Le Syndicat CFTC** représenté par *Geant Hugo*
 - **Le Syndicat CGT** représenté par
 - **Le Syndicat FO** représenté par
 - **Le Syndicat SNB** représenté par *Maryvonne BINDER*.

D'autre part,



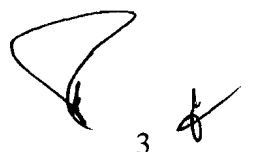
Après Information/Consultation du CCE d'HSBC France, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord ne saurait constituer une adhésion des organisations syndicales au contenu des actions de réorganisation qu'envisage la Direction Générale dans le cadre du plan de développement 2010.

Le présent accord a ainsi pour objectif d'instituer un Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (CFCS) permettant à certains collaborateurs de bénéficier d'une période de transition entre leur activité professionnelle au sein du Groupe HSBC et leur retraite, période pouvant, si le collaborateur concerné le souhaite, être consacrée à l'exercice d'une activité dite de « solidarité » pour le compte d'une association ou d'un organisme d'intérêt général.

C'est dans cet esprit qu'il a été convenu d'instituer et de proposer, sur la base du volontariat, un CFCS aux collaborateurs répondant aux conditions prévues ci-après.



3

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (« CFCS ») permettant aux collaborateurs concernés d'être totalement dispensés d'activité pendant une période maximum de 36 mois jusqu'à la liquidation de leur retraite à taux plein du régime général, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par leur employeur et en exerçant, s'ils le souhaitent, une activité de solidarité pour le compte d'une association ou d'un organisme d'intérêt général.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la société HSBC France exerçant leurs activités dans la banque de détail ou dans les fonctions centrales et/ ou supports et répondant aux conditions fixées à l'article 3.

Article 3 – Collaborateurs concernés

Les collaborateurs concernés sont ceux qui répondent aux conditions suivantes :

- remplir les critères d'éligibilité définis ci après à l'article 3.1;
- Exprimer par écrit leur intention de se porter volontaire pour entrer dans le dispositif de entrer dans le dispositif de CFCS;
- et dont la candidature est validée par la DRH dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci après.

3.1 Critères d'éligibilité

Les salariés pourront se porter candidats au dispositif de CFCS et seront potentiellement éligibles s'ils remplissent les critères d'éligibilité suivants :

- être nés en 1952 ou avant,
- et
- être en CDI à temps plein ou à temps partiel,
- et
- être en mesure de prendre leur retraite à taux plein¹ du régime général dans un délai maximum de 36 mois suivant la date d'entrée en CFCS (telle que définie ci-après) et au plus tard le 1^{er} janvier 2013,
- et

¹ Y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « longues carrières » instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier



- être à plus de 3 mois de la retraite à taux plein du régime général,
- et
- exprimer par écrit, et ce, de manière irrévocable, sa demande de départ à la retraite en même temps que sa candidature au CFCS dès qu'ils seront en mesure de liquider leur pension de retraite à taux plein du régime général² pour pouvoir en bénéficier à l'issue immédiate de leur CFCS.

Il est précisé que les collaborateurs ayant demandé à bénéficier des mesures relatives au dispositif de départ à la retraite aidé pourront être candidats au CFCS, dans les conditions décrites ci avant, sous réserve de renoncer au bénéfice du départ en retraite aidé qui leur a été accordé.

A titre dérogatoire, les salariés bénéficiaires de l'accord ((concernant le travail et la rémunération des pompiers)) en date du 2 mars 1988 seront potentiellement éligibles au présent accord dont la durée maximale de portage s'ajoutera aux dispositions spécifiques les concernant.

3.2 Recueil des candidatures

Les salariés potentiellement éligibles (tels que définis ci-dessus) pourront déclarer leur intention de bénéficier du CFCS à compter de la signature de l'accord et selon les modalités fixées par l'entreprise.

Une information sera adressée individuellement à chaque salarié concerné leur permettant de prendre connaissance des conditions prévues par le CFCS et de pouvoir obtenir une estimation financière calculée sur la base de leur situation personnelle, et ce, pour faire leur choix et prendre leur décision en toute connaissance de cause.

Une information sur les conditions de liquidation des retraites complémentaires sera adressée à chaque salarié concerné.

3.3 Acceptation des candidatures

Les candidatures seront acceptées, après vérification des conditions d'éligibilité, à condition que l'entrée dans le dispositif de CFCS du salarié concerné ne soit pas de nature à entraîner une perturbation du fonctionnement ou de l'organisation du service dont il relève.

Les candidatures des salariés affectés à des postes de commerciaux (Directeurs, Sous Directeurs, Conseillers et Assistants commerciale) au sein des agences bancaires seront acceptées, après vérification des conditions d'éligibilité, dans la limite maximale de 65.

² Y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des ((longues carrières » instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier



Les candidatures seront acceptées en retenant en priorité celles des salariés dont le poste est supprimé puis celles des salariés dont le départ permet de reclasser un salarié. En cas de départage, les candidatures retenues seront celles des salariés les plus proches de la retraite à taux plein, du régime général.

Les salariés dont la candidature aura été acceptée seront informés par lettre en recommandée AR ou remise en mains propres, leur précisant la date d'entrée au CFCS et les modalités de mise en oeuvre.

Leur entrée en CFCS sera formalisée par la signature d'un avenant à leur contrat de travail et par la signature d'une lettre d'engagement du salarié de départ à la retraite à l'issue du CFCS. Les salariés dont la candidature n'aura pas été acceptée seront informés, lors d'un entretien qui sera confirmé par écrit (par lettre recommandée AR ou remise en mains propres), des raisons de ce refus.

Article 4 - Date d'entrée dans le dispositif de CFCS

La date d'entrée dans le dispositif de CFCS correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité.

Elle sera fixée en fonction des contraintes de fonctionnement et d'organisation du service du salarié concerné.

En tout état de cause, elle ne pourra être :

- antérieure à une période de 36 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite à taux plein du régime général;
- ni postérieure à la fin du premier trimestre 2010.

La date d'entrée dans le dispositif devra, pour des raisons liées à la paie, coïncider avec le 1^{er} jour du mois civil.

Avant la date d'entrée dans le dispositif de CFCS, les jours de congés payés ou RTT acquis et non pris (y compris ceux qui sont dans le CET) par les salariés devront être soldés. Les salariés pourront :

- soit prendre ces jours avant l'entrée dans le dispositif en bénéficiant pour les jours épargnés dans le CET uniquement, de l'abondement prévu par l'accord sur la durée du travail.
- soit percevoir le montant correspondant à la provision au moment de l'entrée dans le CFCS. Ce versement sera effectué sur la paie du mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Pour les salariés qui perçoivent un treizième mois, une quote part du 13^{ème} mois leur sera versée prorata temporis sur la paie du mois précédant l'entrée dans le dispositif CFCS.



Article 5 – L'allocation de remplacement

5.1 Montant de l'Allocation de remplacement

Les salariés entrant dans le dispositif CFCS bénéficieront d'une allocation de remplacement annuelle dont le montant brut est égal à:

5.1.1 Pour les techniciens et cadres :

- 72,5 % du salaire annuel brut de référence défini ci après.

Le salaire annuel brut de référence est égal au dernier salaire mensuel brut de base précédant l'entrée en CFCS multiplié par le nombre de mensualités versées avant l'entrée dans le dispositif CFCS (12 ou 13 selon les cas) auquel sera ajouté la prime collective de 400 euros perçue en 2008 au titre de l'année 2007.

Le montant de l'allocation mensuelle est égal à 1/12 de l'allocation annuelle.

Le montant de l'allocation de remplacement d'un salarié à temps plein ne pourra pas être inférieur à 1200 euros net par mois.

Dans tous les cas, le montant de l'allocation ne pourra pas être supérieur au salaire mensuel net perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif CFCS.

5.1.2 Pour les cadres hors classe :

Une partie calculée sur la rémunération fixe (partie 1), égale à :

- 70 % du salaire annuel de référence défini ci après.

Le salaire annuel brut de référence est égal au dernier salaire mensuel brut de base précédant l'entrée en CFCS multiplié par 12 mensualités.

Une partie calculée sur la rémunération variable (partie 2), égale à :

- 70 % de la rémunération variable brute perçue en 2008 au titre de l'année 2007 jusqu'à 10 000 euros.
- 55 % au delà.

Le montant de l'allocation mensuelle est égal à 1/12 de l'allocation annuelle (partie 1 et 2) .

5.2 Montant de l'allocation des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel entrant dans le dispositif CFCS bénéficieront d'une allocation de remplacement qui sera calculée sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

Si le montant de l'allocation de remplacement mensuelle calculée est supérieure au salaire à temps partiel versé au salarié avant son entrée dans le dispositif, le montant de cette allocation sera plafonné au salaire net mensuel perçu à temps partiel.



5.2 Régime social et fiscal de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal.

Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

5.3 Versement de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement est due à compter de la fin du mois civil d'entrée en CFCS, jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié peut liquider sa pension de retraite du régime général à taux plein.

Elle est versée mensuellement, aux mêmes échéances que la paie. L'allocation sera versée en 12 mensualités.

5.4 Revalorisation de l'Allocation de remplacement

L'allocation de remplacement sera revalorisée, chaque année, sur la base du taux des augmentations de salaire générales de la catégorie de personnel dont le salarié relevait avant son entrée en CFCS. Cette revalorisation interviendra aux mêmes dates que ces augmentations.

5.5 Versement d'un acompte sur l'indemnité de départ à la retraite

A la date de l'entrée dans le dispositif, le salarié recevra un acompte sur l'indemnité de départ en retraite prévue soit par la convention collective, soit par l'accord d'entreprise d' HSBC France. Cet acompte, égal à 80 % du montant total de l'indemnité, sera calculé sur la base du salaire précédant l'entrée en CFCS en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite.

Cet acompte sera soumis aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur.

Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ volontaire en retraite est soumise en totalité aux cotisations sociales. Elle est également imposable après l'application d'une franchise actuellement fixée à 3050 €.

Article 6 - Intéressement - Participation - PEE - PERCO

Les salariés en CFCS bénéficieront de l'intéressement et de la participation au prorata de l'allocation de remplacement. Le CFCS ne constituant pas une période de présence, seule la part d'intéressement et de participation versée au prorata des salaires pourra être attribuée aux salariés entrés dans le dispositif CFCS, et ce, au prorata de l'allocation de remplacement versée.



Ils resteront adhérents au PEE et aux éventuels PERCO mis en place et en bénéficieront dans les mêmes conditions notamment d'abondement que celles applicables aux salariés en activité.

Article 7 - Statut social pendant le congé

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en CFCS jusqu'à la date du départ à la retraite.

Les bénéficiaires du CFCS conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée du congé de fin de carrière.

Ils continueront, par conséquent, à bénéficier de la couverture sociale de la sécurité sociale en tant que salarié ainsi que des conditions bancaires réservées aux salariés, et des activités sociales et culturelles.

Les masses salariales qui serviront de base au calcul du budget des activités sociales et culturelles intégreront les salariés en CFCS sur la base de leur salaire avant leur entrée dans le dispositif.

En l'absence de travail effectif, la période de CFCS n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

La période de CFCS est prise en compte pour le calcul de la prime de fidélité.

Il est précisé que toute activité professionnelle autre que l'activité de solidarité visée à l'article 9 ci-dessous est interdite pendant la durée du CFCS, sauf accord exprès de la société HSBC France.

Article 8 - Protection sociale pendant le CFCS

Afin d'éviter que l'entrée dans le dispositif de CFCS n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite et prévoyance, les bénéficiaires pourront opter pour que les cotisations des régimes visés ci après soient calculées sur la base du salaire de base brut mensuel précédent l'entrée dans le dispositif.

Il s'agit des cotisations des régimes suivants

- cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale,
- cotisations aux régimes de retraite complémentaire « ARRCO » et « AGIRC »,
- cotisations au régime de retraite supplémentaire « IPV »,
- cotisations au régime de prévoyance complémentaire.

Le régime obligatoire des frais de santé s'appliquera dans les mêmes conditions de garanties que celles prévues pour les salariés en activité.

Article 9 - L'exercice d'une activité de solidarité

Les salariés en CFCS qui le souhaitent pourront exercer une activité professionnelle pour le compte d'une association ou d'un organisme d'intérêt général (Cf. liste en annexe) à condition que :

- cette activité soit exercée en France.
- la rémunération à laquelle l'intéressé pourrait normalement prétendre au titre de cette activité n'excède pas le montant brut de l'allocation de remplacement visée ci-dessus.
- la durée de la mise à disposition n'excède pas celle du CFCS.

A cette fin, une convention de mise à disposition tripartite sera conclue entre le salarié, la société du groupe HSBC concernée, et l'association ou l'organisme d'accueil.

Le salarié continuera à percevoir l'allocation de remplacement prévue par le présent accord qui sera intégralement supportée par la société HSBC France, sans refacturation à l'association ou à l'organisme d'accueil.

La Direction du Développement Durable d'HSBC France assurera, avec la Direction des Ressources Humaines, l'information et la mise en relation des salariés candidats à ce dispositif avec les bénéficiaires associatifs.

Des réunions d'information pourront être organisés pour les collaborateurs qui le souhaitent.

Article 10 – Interventions pour le compte d' HSBC pendant le CFCS

HSBC France pourra demander aux salariés en CFCS (à l'exception de ceux exerçant une activité de solidarité visée à l'article 9) de reprendre une activité professionnelle dans la société, pour une durée maximum de 3 mois, si une situation exceptionnelle rendait leur présence indispensable.

Pendant cette période, ils seront rémunérés sur la base du salaire de base qu'ils percevaient avant leur départ en CFCS et les frais qu'ils devraient engagés à cette occasion seraient dans ce cas remboursés. Les salariés ne pourront prétendre, pendant cette période, à une rémunération variable. A l'issue de cette période d'activité, les salariés retrouveront l'ensemble des droits liés au CFCS.

Article 11 - Départ volontaire en retraite

11.1 Date de sortie du dispositif CFCS

Dès lors que le CFCS prend fin au jour où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général, le salarié sortira du dispositif CFCS et quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.



Il devra veiller à déposer auprès des administrations concernées, avant la fin de son CFCS et en temps utile, sa demande officielle de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite. Il devra informer son Gestionnaire Ressources Humaines de la mise en œuvre de ses démarches.

En tout état de cause, c'est la date théorique de liquidation de la pension à taux plein du régime général et non la date réelle de versement de la pension retraite qui marque la fin du CFCS.

Le CFCS pourra être interrompu ou suspendu avant le terme prévu, à la demande du salarié et après autorisation d' HSBC, dans les cas exceptionnels suivants:

- divorce ou séparation juridique du conjoint, partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- perte d'emploi du conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité
- décès ou invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité
- enfant classé invalide de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale
- prise en charge des parents ascendants
- difficultés financières graves

11.2 Versement du solde de l'indemnité de départ a la retraite

Au moment de son départ en retraite le salarié percevra, en complément de l'acompte versé au moment de son entrée dans le dispositif CFCS prévu à l'article 5.5 du présent accord, le solde de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la Banque ou par l'accord d'entreprise d' HSBC France.

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire perçu par le salarié avant son entrée en CFCS en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite.

Cette indemnité sera soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur.

Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ en retraite versée est soumise en totalité aux cotisations sociales. Elle est également imposable après l'application d'une franchise actuellement fixée à 3050 €.

Article 12 - Salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel

Les parties reconnaissent que le CFCS impliquant, d'une part, la suspension du contrat de travail et la dispense totale d'activité, et d'autre part, le départ à la retraite à son issue, n' est pas compatible avec l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.



Par conséquent, le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel, qui demandera à bénéficier du CFCS, aura le choix entre :

- la suspension ou
- la démission de son mandat.

Les heures de délégation dont il bénéficiait seront remises à la disposition de l'instance jusqu'aux élections suivantes.

Article 13 – Commission de suivi de l'application de l'accord CFCS.

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la commission de suivi de l'accord AGE. Cette commission verra donc son existence prolongée jusqu' à la fin du 1^{er} trimestre 2010 dans les mêmes conditions de fonctionnement qu'aujourd'hui. Elle se réunira autant que de besoin et au mois une fois par trimestre jusqu'à ce que le dernier bénéficiaire du CFCS ait fait valoir ses droits à la retraite.

Article 14 - Clause de rendez-vous et de sauvegarde

Les parties conviennent de se rencontrer, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de changement de législation/ réglementation susceptible d'avoir des conséquences sur les dispositions financières du présent accord, notamment en cas de modification des conditions requises pour pouvoir bénéficier de la pension de retraite du régime général à taux plein.

Article 15 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2009. Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 16 - Formalités de dépôt

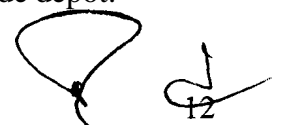
Conformément aux dispositions des articles D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

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.

Enfin, en application des articles L.2262-1 et D 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés de l'entreprise via sa mise à disposition sur l'intranet de HSBC France.

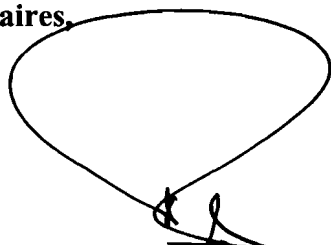
Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.



Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Fait en 8 Exemplaires,

à Paris, le 29 Septembre 2008




- **POUR HSBC FRANCE**, Peter BOYLE —~~n~~ qualité de Directeur Général de HSBC France

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN D' HSBC FRANCE,
A SAVOIR :**

Pour la CFDT,

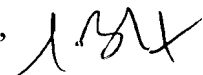
Pour la CFTC,



Pour la CGT,

Pour FO,

Pour le SNB,



ANNEXES

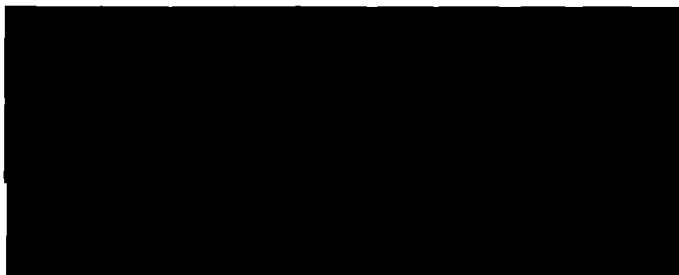
- **Définition de la retraite à taux plein du régime général :**

Depuis le 1/01/2003 et jusqu'au 31/12/2008 le taux plein de 50 % est applicable à partir de l'âge de 60 ans, aux assurés qui réunissent 160 trimestres (ou 40 ans) d'assurance à la date de liquidation de leur pension.

A partir de 2009, la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux plein augmentera progressivement. Cette majoration sera d'un trimestre par année pour atteindre 164 trimestres (41 ans) en 2012. La durée d'assurance à retenir sera celle en vigueur au moment où l'assuré atteint l'âge de 60 ans et non celle en vigueur à la date de liquidation de sa pension.(Loi 2003 - 775 du 21-8-2003 art. 5).

Exception à la condition de durée d'assurance : Les assurés âgés d'au moins 65 ans bénéficient du taux plein de 50 % même s'ils ne totalisent pas le nombre de trimestres d'assurance requis.

Tableau récapitulatif de la durée d'assurance requise :



2008	160	1948
2009	161	1949
2010	162	1950
2011	163	1951
2012	164	1952



- **Les organismes d'intérêt général :**

- fondations ou associations reconnues d'utilité publique, de fondations universitaires ou de fondations partenariales
- organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique
- établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique publics ou privés, d'intérêt général, à but non lucratif
- associations culturelles et de bienfaisance
- organismes publics ou privés dont la gestion est désintéressée et qui ont pour activité principale la présentation au public d'oeuvres dramatiques, lyriques, musicales, chorégraphiques, cinématographiques et de cirque ou l'organisation d'expositions d'art
- d'organismes sans but lucratif qui procèdent à la fourniture gratuite de repas à des personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui procèdent, à titre principal, à la fourniture gratuite des soins mentionnés au 1° du 4 de l'article 261 à des personnes en difficulté
- Fondation du patrimoine " ou à une fondation ou une association qui affecte irrévocablement ces dons à la " Fondation du patrimoine"
- fondations ou associations reconnues d'utilité publique agréées par le ministre chargé du budget dont l'objet est culturel, en vue de subventionner la réalisation de travaux de conservation, de restauration ou d'accessibilité de monuments historiques classés ou inscrits.
- association de financement électorale ou à un mandataire financier

