

### Pourquoi ce guide ?

Votre rémunération variable est garantie par votre contrat de travail.

Ce guide repose sur des informations issues, notamment, du procès-verbal de la Commission Economique du CSE CIS France de septembre 2024 et du CSE CIS France de mai 2024 validés par la Direction de Capgemini CIS France. Ces informations, étant relatives à un exercice clos (2023-2024) et ne bénéficiant d'aucune durée de confidentialité spécifiée, ne sont plus soumises à l'obligation de discrétion au sens de l'article L2312-18 du Code du travail.

Il repose également sur l'analyse de documents officiels et de jurisprudence établie de la Cour de Cassation, dont les références complètes sont disponibles auprès de votre contact syndical.

Ce guide explique :

- **Comment** votre rémunération variable est calculée, principalement à destination des grades C et D,
- **Quels sont** les problèmes identifiés plus précisément concernant l'entité CIS France,
- **Quels sont** vos droits.

---

**⚠ IMPORTANT** : Ce guide présente une analyse générale de situations récurrentes chez CIS France. Votre situation personnelle peut différer. Les conclusions juridiques présentées ici ne constituent pas un avis juridique individuel. Consultez un représentant syndical de la CFDT pour votre situation spécifique.

---

### Comment ça marche ? La formule simple

Rémunération Variable = VCT × BPF × ICO

En français simple :

- **VCT** = L'argent de base que vous devez recevoir (ajusté selon votre temps de travail)
- **BPF** = Comment votre entreprise a gagné de l'argent (objectifs budgétaires de votre périmètre)

- **ICO** = Comment vous avez travaillé (vos résultats)

⚠ **Les trois se multiplient.** Si l'un des trois est faible, tout s'effondre.

## 1 Le VCT : Votre Argent de Base

**VCT = Variable annuel × (Mois de travail / 12)**

**Ce qu'il faut comprendre :** C'est l'argent que vous **devez** recevoir, ajusté selon votre présence votre période de présence effective.

**Exemple concret :**

- Vous êtes payé pour 6 000 € de variable par an
- Vous avez rejoint le 1er mars (10 mois de travail)
- **VCT = 6 000 × (10/12) = 5 000 €**

**Points importants :**

- ✓ Les congés payés **comptent** dans le décompte de votre période de présence effective.
- ✓ Si vous arrivez ou partez en cours d'année, c'est **automatiquement ajusté**
- ✓ Vous êtes couvert même si vous ne travaillez pas (maladie, congés, etc.), sauf en cas de suspension de votre contrat de travail pour quelque motif.

## 2 Le BPF : La Performance (basée sur la GOP) de Votre Entreprise

**BPF = Argent gagné par l'entreprise / Argent prévu**

**En clair :**

Le BPF mesure comment votre entité a fait financièrement.

Si l'entreprise a gagné 100 € pour 200 € prévus → BPF = 0,5

Si l'entreprise a gagné 200 € pour 200 € prévus → BPF = 1,0

## 3 L'ICO : Votre Performance Personnelle

**C'est votre note GetSuccess transformée en multiplicateur.**

**La grille des notes pour l'entité CIS en 2025:**

Votre note	Ce que ça signifie	Multiplicateur
1	Exceptionnel	1,4 à 2,0
2	Au-delà des attentes	1,1 à 1,4
3	Réussi	0,8 à 1,1
4	À renforcer	<= 0,5 mais en fait : 0 uniquement ⚠
5	Insuffisant	0

⚠ **Pour la note 4**, la Direction appliquerait toujours 0, même si la lettre de rémunération dit « <= 0,5 ». Concernant les multiplicateurs ICO, chaque salarié doit examiner sa lettre de rémunération initiale 2025 pour vérifier les termes applicables à sa note GetSuccess. Les écarts observés dans ce Guide ne représentent pas nécessairement votre situation individuelle.

## Les 5 Problèmes identifiés pour CIS FRANCE

### ● Problème 1 : Écarts Importants Entre Objectifs et Résultats

Les objectifs financiers collectifs de GOP réalisés en 2023 et 2024, se situent significativement en dessous des objectifs indiqués dans les Lettres de Rémunération délivrées en avril ou mai (**63%** en 2023, **51%** en 2024).

### Le Cadre Juridique

La Cour de Cassation rappelle que les objectifs de rémunération variable doivent être réalisables. Il appartient à l'employeur, en cas de contestation, d'en apporter la preuve. À défaut, la rémunération variable intégrale au titre de l'exercice doit être versée.

**Important** : la simple non-atteinte ne prouve pas l'inatteignabilité. Cependant, si des documents établissent que la Direction savait que les objectifs budgétaires étaient impossibles, votre droit à rémunération variable intégrale est renforcé.

Or la Direction a reconnu, notamment en Commission Économique, que les budgets présentaient des risques critiques d'inatteignabilité pour l'année 2024, et si cette information n'a pas été répercutée dans votre Lettre de Rémunération 2024, la loyauté contractuelle peut être questionnée.

**Vérifier votre situation.**

**À retenir :** Chaque cas est différent. Contactez la CFDT pour analyser votre dossier personnel.

La cible de la GOP 2025 est une information encore confidentielle à la date de rédaction de ce Guide.

### ● **Problème 2 : On Vous Dit les Objectifs Trop Tard**

Pour les années 2023, 2024, et 2025, les objectifs individuels et collectifs vous sont communiqués généralement en **avril/mai** au lieu de **janvier** : **C'est contraire au Droit du Travail** qui prévoit que l'employeur doit communiquer les objectifs en début d'exercice : vous devez les connaître avant de commencer ou en début d'année.

**Conséquence juridique :** Communication tardive = vous pouvez prétendre à que soit appliqué, au maximum, le coefficient **le plus élevé** prévu dans votre lettre de rémunération (2× votre variable, par exemple pour 2025).

### ● **Problème 3 : On Change les Règles en Cours de Jeu**

La Cour de cassation rappelle qu'une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels.

Dans de nombreux cas, les « Restructuring Costs » sont introduits dans le calcul **après coup** pour les années 2023 et 2025.

- La Lettre de Rémunération dit : On calcule avec la « Gop Absolute »
- En réalité, dans la Lettre de Débouclage : On retire les coûts de restructuration : « Gop Absolute After RC »
- Ça change le résultat

**Conséquence juridique :** Le montant du débouclage est erroné, s'il est appliqué sans votre accord et dans ce cas, le salarié peut demander le versement de la rémunération variable.

#### ● **Problème 4 : L'Entreprise s'Octroie Tous les Pouvoirs**

Extrait de la lettre de rémunération variable 2025 pour CIS :

*« L'entreprise se réserve le droit de modifier la politique à tout moment ou de payer à sa discrétion »*

Traduction : On fait ce qu'on veut.

**Conséquence juridique :** *« est nulle l'obligation contractée sous une condition dont la réalisation dépend de la seule volonté du débiteur. Cette nullité ne peut être invoquée lorsque l'obligation a été exécutée en connaissance de cause »*

#### ● **Problème 5 : Les Critères ne sont souvent pas SMART**

Vos objectifs devraient être **SMART** :

- **Spécifique** : Précis, clair
- **Mesurable** : Chiffré, vérifiable
- **Atteignable** : Réaliste
- **Réaliste** : Pertinent pour votre fonction ou poste occupé
- **Temporel** : Avec une date limite

**Exemple :**

✗ **Mauvais** : « Améliorer la satisfaction client »

- Vague, on ne peut pas mesurer

✓ **Bon** : « Augmenter la satisfaction de 80% à 90% avant le 31 décembre »

- Clair, mesurable, daté

**Si vos objectifs ne sont pas SMART, ils peuvent être contestés.**

**Vos Droits : La Jurisprudence Vous Protège**

 **Vous avez du temps pour agir : 3 ans.**

**Exemple :** Si vous n'avez pas reçu 100% de votre variable 2024 en avril 2024, vous pouvez réclamer jusqu'en avril 2027. La demande porte sur les rémunérations au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les trois années précédant la rupture du contrat.

## Les Obligations Légales Appliquées à Capgemini

### 1. Code du Travail - Article L1222-1

#### Obligation : Agir de bonne foi

La Direction doit être honnête et loyale.

### 2. Code du travail - Article L. 3245-1

Prescription de 3 ans pour agir sur des demandes liées au paiement de salaires

### 3. Code Civil - Article 1304-2 : Obligation : Clauses potestatives

« Est nulle l'obligation contractée sous une condition dont la réalisation dépend de la seule volonté du débiteur. Cette nullité ne peut être invoquée lorsque l'obligation a été exécutée en connaissance de cause. »

### 4. Jurisprudence - Cour de Cassation

- **Les objectifs doivent être réalisables** (Cass. soc., 31 janvier 2024, n° 22-22.709 F-D- Pourvoi : P 22-22.709- Arrêt n° : 569 F-D) :  
« Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. A défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme s'il avait réalisé ses objectifs. »
- **Communication en début d'exercice** (Cass. soc., 12 juin 2024, n° 22-17.063 - Pourvoi : B 22-17.063 - Arrêt n° : 607 F-D) :  
« Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, **ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.** A défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme s'il avait réalisé ses objectifs. » (**Note :** dans cette affaire, le salarié n'a pas pu démontrer l'inatteignabilité des objectifs collectifs et a donc perdu sur ce point.)

## En Résumé : Les Points Clés

### ✓ À retenir

1. **Votre variable est un droit, pas un cadeau**
2. **Tous les objectifs doivent être atteignables**
3. **On doit vous dire les objectifs en début d'exercice**
4. **Les règles ne changent pas en cours d'année**
5. **Vous disposez de 3 ans pour agir**

---

### 👤 La CFDT Capgemini Vous Accompagne

#### On peut vous aider pour :

- ✓ **Comprendre** comment votre variable est calculée
- ✓ **Identifier** les irrégularités dans votre dossier personnel
- ✓ **Construire** un dossier solide pour défendre vos droits
- ✓ **Vous soutenir** dans vos recours (lettres, prud'hommes, etc.)

#### Adhérer à la CFDT, c'est bénéficier de :

- **Écoute** des militants formés au droit du travail
- **Information** sur vos droits
- **Conseils** adaptés à votre situation
- **Défense** au CSE et en justice si besoin

### 💰 Cotisation CFDT

- **0,75% de votre salaire net** par mois
- **Crédit d'impôt de 66%** du montant payé pour les salariés aux frais réels.
- Exemple : Si vous gagnez 2 500 € net, la cotisation est ~19 € et vous récupérez ~12 € en impôts

### ✉ Contact

[contact\\_cfdt@framagroupes.org](mailto:contact_cfdt@framagroupes.org)

---

## Questions Fréquentes

### Q1 : Et si je suis arrivé en cours d'année ?

**R :** Votre VCT est automatiquement ajusté au prorata. Si vous arrivez en juin pour un variable de 6 000 €, votre VCT sera 3 000 € (6 mois / 12).

### Q2 : Comment contester mon ICO ?

**R :** Vérifiez que :

- Votre note est justifiée (objectifs SMART)
- Les critères ne sont pas subjectifs
- Le coefficient appliqué est cohérent
- Ensuite, contactez la CFDT

### Q3 : L'entreprise peut-elle refuser si je suis en maladie longue ?

**R :** Non. Les périodes de maladie comptent, sauf en cas de suspension du contrat de travail. L'entreprise doit maintenir votre VCT.

---

## Dernière Chose Importante

### Ce guide est issu du travail collectif des militants CFDT.



Les problèmes identifiés ne sont pas des opinions. Ils résultent de :

- **Analyses juridiques** par des experts
- **Décisions de justice** (Cour de Cassation)
- **Motion du CSE CSI France** d'octobre 2025 (initiative CFDT)
- **Confrontations** avec la Direction



**Vous n'êtes pas seul(e).** Des centaines de salariés de l'UES Capgemini font face aux mêmes problèmes.

---

## Ressources

-  Contactez un militant CFDT dans votre entité
-  [contact\\_cfdt@framagroupes.org](mailto:contact_cfdt@framagroupes.org)



-  Gardez tous vos documents (lettres, objectifs, débouclages)
-  N'attendez pas : 3 ans, c'est long mais ça passe vite

**Bon à savoir :** Vous pouvez réclamer les 3 dernières années (2023, 2024, 2025) si vous identifiez des irrégularités.