

Communiqué de presse

**Loi Travail : 3 actions concrètes pour prévenir des**

**risques psycho-sociaux chez les cadres**

50% des cadres sont rémunérés sur la base d’un volume de jours annuels travaillés.   
Or, des abus liés à une surcharge de travail sont régulièrement constatés par les instances juridiques. Que préconise La loi Travail du 8 août 2016 en la matière ?

**Paris, le 3 octobre 2017** -  Lucca, éditeur SaaS de solutions RH, s'est penché sur la question des risques psycho-sociaux des salariés au forfait jours et propose aux professionnels RH trois mesures nécessaires pour répondre aux obligations de la loi Travail.

Ce travail d’analyse, qui a fait l’objet d’un livre blanc, est synthétisé dans une infographie dont voici les principales conclusions.

La loi Travail du 8 août 2016 rappelle que **l’entreprise doit garantir le droit à la santé et au repos des salariés**. Or, de nombreuses conventions de forfait jours ont été annulées par la Cour de cassation au motif qu’elles ne respectent pas ce droit constitutionnel. Pour aider les services RH à se conformer à cette obligation légale, Lucca recommande de mettre en place les trois actions suivantes.

* **Instaurer un entretien dédié au forfait jours**

Un entretien annuel en tête à tête permet de détecter une éventuelle surcharge de travail. Distinct de l’entretien d’évaluation, celui-ci doit porter sur l’organisation du travail, l’équilibre vie professionnelle/vie personnelle et l’adéquation entre la rémunération et les missions confiées.

* **Définir les modalités du droit à la déconnexion**

Même si l’entreprise ne peut pas toujours être tenue pour responsable de la surconsommation des outils numériques, elle doit engager un dialogue sur le sujet du droit à la déconnexion. Les règles définies font l’objet d’une charte ou d’un accord, lorsqu’elles sont fixées dans le cadre des négociations obligatoires. Une campagne de sensibilisation à l’hyper-connexion est également à organiser à destination des cadres et des managers.

* **Décompter les journées travaillées**

Pour s’assurer que le collaborateur ne dépasse pas le nombre de journées travaillées prévu dans sa convention individuelle, un décompte précis s’impose. Pour le réaliser, trois options sont possibles, chacune ayant ses avantages et inconvénients :

* la déclaration par le manager à l’aide d’une feuille de temps ou d’un planning,
* la mise en place d’un dispositif de pointage ou d’une badgeuse,
* un système auto-déclaratif, via un tableau Excel ou un outil dédié, soumis à la validation du manager.

**À propos de Lucca**

Fondée en 2002 à Paris, Lucca édite des solutions SaaS pour libérer les entreprises et surtout leurs collaborateurs des tâches administratives (gestion des congés et absences, notes de frais, etc.).

Plus de 1 500 clients, Deezer, Sigfox, Nokia, Michel & Augustin, Uber, Endemol, ou encore Pernod Ricard, font confiance à Lucca qui compte 80 collaborateurs répartis entre ses bureaux parisiens et nantais. Lucca affiche une croissance annuelle de 40% de son chiffre d’affaires, lequel devrait atteindre 5,9 millions d’euros cette année.