



Confédération des
Grossistes de France

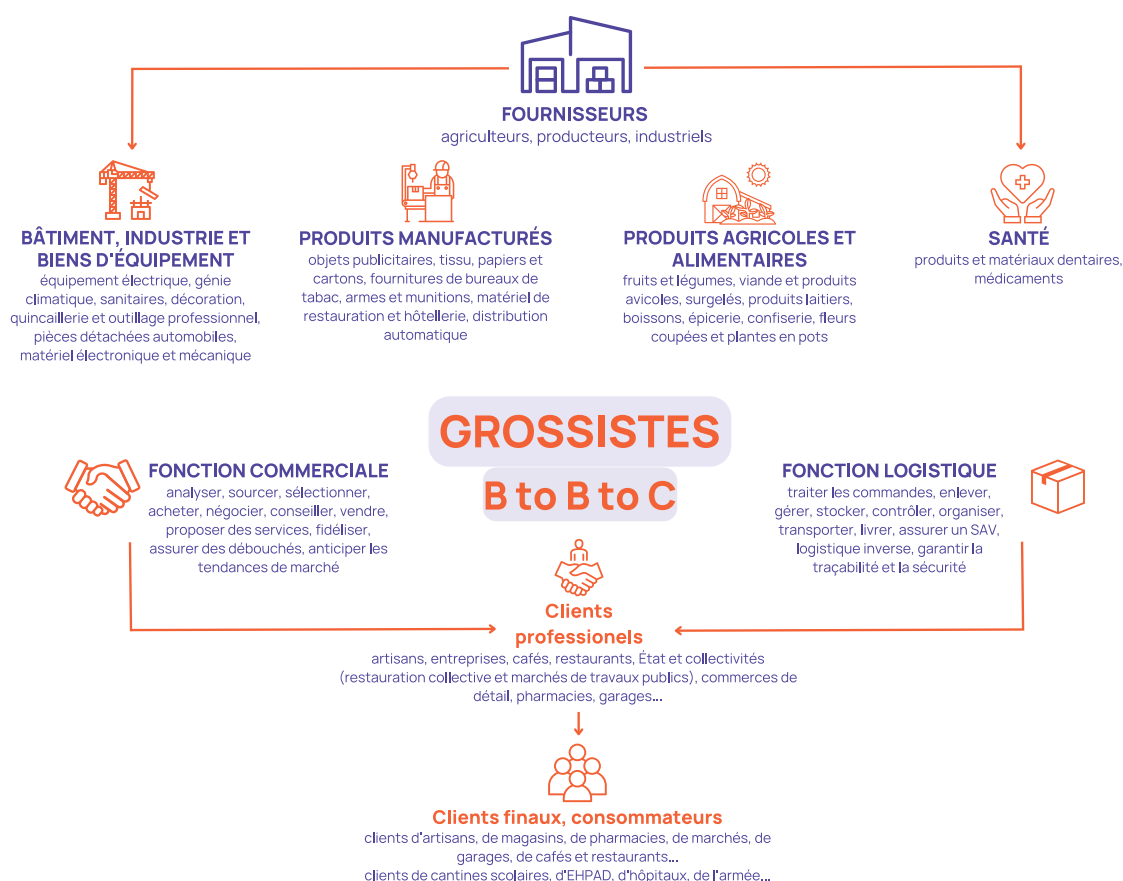
CONTRIBUTION ASSISES DU TRAVAIL



À travers l'union de 30 fédérations de branche, la Confédération des Grossistes de France - CGF est l'organisation professionnelle représentant l'ensemble du commerce de gros. Cela représente près d'1 million de salariés et de 150 000 entreprises, réparties sur l'ensemble du territoire, composées d'environ 95 % de TPE et de PME.

Le secteur du commerce de gros

Du fait de son rôle d'intermédiation entre un amont constitué de producteurs et d'industriels auprès desquels les grossistes s'approvisionnent, et un aval composé d'une très large gamme d'acteurs professionnels - les collectivités et l'Etat pour la restauration collective et les marchés publics de travaux, mais également les commerces de détail, les industriels, les restaurants, les pharmacies, les artisans du bâtiment, les garages automobiles...-, **le commerce de gros est un maillon incontournable dans les échanges économiques**, représentant 44 % de la valeur ajoutée du commerce. C'est un **maillon invisible**, car il n'a pas de lien avec le consommateur final, **mais essentiel et présent dans tous les secteurs d'activité de l'économie**. Le commerce de gros est d'ailleurs le premier partenaire des commerces de proximité et de l'attractivité des centres-villes et des centres-bourgs.



Les entreprises du commerce de gros opèrent donc en B to B, du fait de leur position d'interface dans la chaîne de valeur. Ils portent souvent le stock de leurs clients, dont les besoins, contraintes et exigences sont importants et auxquels ils doivent répondre. Leur fonction logistique est ainsi importante.

En préalable de cette contribution nous rappelons que **la CGF, qui représente à plus de 95 % des TPE-PME**, n'est pas favorable à la surabondance de dispositifs nouveaux alors même que ceux en place peuvent ne pas être adaptés aux petites entreprises. C'est pourquoi, nous préférons éviter la mise en place de nouveaux dispositifs, contraignants, complexes et inadaptés à des petites structures ne disposant pas des moyens nécessaires pour les appliquer.

Nous sommes donc favorables à ce que les solutions déjà existantes soient clarifiées et améliorées et tenons à souligner l'importance des principes suivants:

I. Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui se gère au niveau des entreprises et qui doit relever essentiellement de leur compétence : il est important que les entreprises puissent conserver de la souplesse dans l'organisation de la semaine de travail, tout en restant dans le cadre juridique général posé par la loi.

À titre d'illustration, les entreprises du commerce de gros se structurent en 3 grandes familles de métiers que sont le commerce, le transport & logistique ainsi que les fonctions supports.

Les métiers indispensables du commerce de gros sont principalement les suivants:

- Chauffeur livreur
- Acheteur-vendeur
- Commercial itinérant
- Magasinier
- Préparateur de commandes, manutentionnaire et commis
- Approvisionneur
- Responsable / directeur d'agence
- Responsable d'entrepôt
- Vendeur comptoir
- Agréeur/contrôleur qualité

Il s'agit ici pour l'essentiel de métiers qui ne peuvent pas être télétravaillés.

II. Le rapport au travail doit se concevoir au regard des particularités de chaque secteur d'activité et de chaque métier (ainsi la semaine de 4 jours par exemple n'est pas adaptable à certains métiers qui requièrent une disponibilité permanente, comme les techniciens de maintenance par exemple).

III. Si une réflexion à d'autres modes d'organisation du travail a tout son sens, cela ne signifie pas une réduction des horaires de travail: ainsi organiser le travail sur 4 jours par exemple peut se faire à temps plein (35h).

Plus généralement dans les propositions qui émergeront des assises du travail, **il est fondamental de prendre en compte les spécificités des TPE PME, leurs activités et leur secteur.** Ainsi les propositions qui seront faites ne doivent pas conduire à contraindre les TPE PME, mais doivent leur apporter une souplesse ainsi qu'une flexibilité suffisante pour leur permettre de s'organiser en fonction de leurs particularités et ce dans le respect des dispositions légales en matière de durée et temps de travail.

Les propositions du secteur du commerce de gros sur la question du rapport au travail

I. Améliorer le régime social applicable aux allocations forfaitaires versées par l'employeur en cas de télétravail : actuellement, lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10,40 € par journée de télétravail par semaine. En cas d'allocation fixée par jour, le seuil est à 2,60 € par jour de télétravail, dans la limite de 57,20 € par mois. Nous souhaiterions que la limite d'exonération soit relevée de manière significative.

II. Supprimer les limites d'exonération fiscale et sociale applicables aux heures supplémentaires : les heures supplémentaires effectuées en 2022 sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 7 500 € par an et sont exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de 11,31 % du salaire. Nous souhaiterions que ces seuils d'exonération soient supprimés et que les heures supplémentaires bénéficient d'un régime fiscal et social avantageux sans restriction, afin de récompenser le travail.

Les propositions du secteur du commerce de gros sur la thématique de la santé, de la qualité de vie au travail et plus particulièrement le rôle du CSE

I. Assouplir le recours à la visio-conférence pour les réunions du CSE : actuellement, le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Nous souhaiterions doubler le seuil maximal de nombre de réunions en visioconférence avec le CSE qui peut être imposé sur l'année civile en l'absence d'accord (le passer de 3 à 6 maximum).

II. Réinstauration de la possibilité de mener les réunions du CSE par messagerie instantanée : pour rappel, cette possibilité avait été exceptionnellement prévue lors de la mise en place de l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de la crise liée au Covid 19. Nous souhaiterions que cette possibilité soit réintroduite et pérennisée, dès lors que les élus et l'employeur sont d'accord et si des conditions particulières le justifient.

III. Assouplir les modalités d'affichage des informations sociales obligatoires en généralisant le recours au support dématérialisé : aujourd'hui la plupart des informations sociales concernant les salariés (règlement intérieur, textes sur le harcèlement moral et sexuel, départs en congés, etc...) peuvent être communiquées « par tout moyen ». Cette notion de « tout moyen » est malheureusement floue et l'on ne sait pas bien ce qu'elle recouvre. Nous souhaiterions qu'il soit expressément laissé la possibilité aux entreprises de centraliser ces informations sur un site internet ou intranet sécurisé, et de les rendre accessibles aux salariés via des identifiants de connexion par exemple.

Les propositions du secteur du commerce de gros sur la thématique de la démocratie au travail

I. Assurer une meilleure information des salariés et des entreprises sur les missions et le rôle des élus dans les TPE/PME : aujourd'hui, on déplore un désintérêt flagrant des salariés pour les élections professionnelles, qui se traduit par des carences nombreuses de candidatures au CSE, principalement dans les entreprises de moins de 50 salariés, et cela notamment parce que les salariés ne connaissent suffisamment pas l'étendue et le périmètre des missions des élus. Il serait judicieux que les différentes prérogatives des élus, actuellement dispersées dans différents chapitres du code du travail, puissent être centralisées et synthétisées.

II. Permettre aux entreprises d'au moins 50 salariés de choisir librement leurs interlocuteurs à la négociation, en l'absence de délégué syndical : actuellement, dans ces entreprises, en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut négocier un accord collectif en priorité avec les élus du CSE, mandatés ou non par des syndicats représentatifs. Ce n'est qu'en l'absence d'élu ou si aucun élu ne s'est manifesté pour négocier que l'employeur peut se tourner vers des salariés mandatés. Nous souhaiterions qu'il n'y ait pas d'ordre de priorité imposé entre les interlocuteurs possibles pour ces entreprises, comme ce qui existe pour les entreprises de moins de 50 salariés.

III. Étendre la possibilité de recourir à la voie du référendum, en l'absence de délégué syndical : Les entreprises de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE peuvent se doter d'accords collectifs par la voie du référendum auprès des salariés. Nous souhaiterions que cette possibilité soit également ouverte à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sans délégué syndical, après information du CSE, s'il existe.

CONTRIBUTION

ASSISES DU TRAVAIL



Confédération des
Grossistes de France

Confédération des Grossistes de France
29-31 rue Saint Augustin
75002 Paris

www.cgf-grossistes.fr 

cgf@cgf-grossistes.fr 

Confédération des Grossistes de France - CGF 