

# CARREFOUR

Marque : TEX

- **Filières d'approvisionnement :** Carrefour n'a pas fourni cette information. Carrefour ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs. Ce choix fait actuellement l'objet d'une discussion.
- **Pays de production :** Carrefour n'a pas fourni cette information.
- **Chiffre d'affaires 2012 :** € 76.78 milliards
- **Bénéfice 2012 :** € 1.31 milliards
- **Nombre d'employés au 31/12/2012 :** 364 969
- **Nombre de points de vente au 31/12/2012 :** 9 994 magasins



## POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL:

« Notre entreprise ne possède aucune usine : nous ne payons donc pas les salaires des travailleurs employés par nos fournisseurs. Le rôle de Carrefour est de s'assurer que le salaire des travailleurs est payé conformément à la loi du pays des usines auxquelles nous achetons des produits et que ce salaire tient compte des heures supplémentaires, des primes pour les jours fériés et autres bénéfices prévus par la loi. C'est une condition minimum et indispensable. »

« Nous pouvons trouver de nombreuses définitions du salaire vital émanant de différentes organisations et laisserons ce débat entre leurs mains. Bien qu'il s'agisse d'un débat très important, nous n'avons pas, en tant que distributeur, de légitimité pour définir cette notion et n'avons identifié aucune méthode de calcul. En ce qui nous concerne, notre définition est inscrite dans notre charte : les salaires et indemnités pour des heures de travail normales doivent permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles et leur apporter un revenu discrétionnaire »

## NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Tout en soutenant le fait qu'un salaire doit permettre de couvrir les besoins fondamentaux, un groupe international tel que Carrefour ne peut se dégager de sa responsabilité de mettre en œuvre un salaire vital. Carrefour a choisi de s'engager dans le commerce international et doit par conséquent assumer les responsabilités qui y sont associées. Déclarer ne pas employer directement les travailleurs qui fabriquent ses vêtements n'est pas une réponse responsable lorsque l'activité de l'entreprise a un impact évident sur la vie de milliers de travailleurs qui fabriquent ses produits.

## EN DÉTAILS

---

### L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ?

Non.

### Renforcement des droits des travailleurs et travailleuses

Carrefour déclare : « La liberté d'association et le droit de négocier collectivement sont des exigences clairement explicitées dans notre charte fournisseurs. »

Carrefour a conçu une affiche dans plusieurs langues afin de faire connaître aux travailleurs employés par ses fournisseurs les droits contenus dans sa charte ; réalisé cinq films sur les droits qui ont été montrés à des travailleurs en Inde ; travaillé avec des fournisseurs pour mettre en place des comités de participation des travailleurs dans certains pays d'Asie du Sud, en collaboration avec d'autres marques.

### Référentiel et pratiques d'approvisionnement

Carrefour n'a pas participé au développement de référentiels de salaire vital. L'entreprise démontre très peu d'efforts visant directement l'amélioration de ses pratiques d'achat qui est pourtant essentielle pour permettre le paiement d'un salaire vital.

Carrefour déclare : « En pratique, nous ne dirigeons pas les usines et ne payons donc pas les salaires aux travailleurs. Nous ne disposons malheureusement d'aucune assurance qui puisse garantir qu'un Euro supplémentaire payé pour un T-shirt sera un Euro supplémentaire pour les travailleurs. »

Carrefour ajoute : « En premier lieu, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent le salaire minimum imposé par le pays, et nous prenons ce point en considération lorsque nous négocions les prix avec nos fournisseurs. Par exemple, au Bangladesh où le salaire minimum a augmenté de 70 % en 2013, nous nous sommes assurés que nos fournisseurs appliquent cette augmentation sans tarder. Nous avons pris en compte l'impact de cette augmentation sur les prix et nous l'avons intégrée dans les négociations commerciales avec nos fournisseurs. »

### Dialogue et collaboration

Carrefour a signé un accord de partenariat avec la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH) en 2003. En tant qu'entreprise, Carrefour a conscience de sa responsabilité de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils s'attachent à augmenter le salaire minimum. Carrefour et d'autres marques

internationales ont écrit une lettre au Gouvernement du Bangladesh en 2012 demandant une augmentation du salaire minimum.

### Stratégie vers un salaire vital

A côté de sa charte fournisseurs, Carrefour n'a développé que peu de stratégies spécifiques pour garantir que les travailleurs employés par ses fournisseurs reçoivent un salaire vital.

## NOTRE COMMENTAIRE

---

Bien que Carrefour semble accepter le principe selon lequel un salaire doit couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille, sa démarche manque cruellement d'engagement et d'une politique interne solide qui permettrait des avancées en ce sens. Une telle politique devrait inclure des projets visant à améliorer ses pratiques d'achat et payer aux usines des prix qui permettent de couvrir un salaire vital pour les travailleurs.

Carrefour affirme que son rôle n'est pas de définir un salaire vital. Nous pensons le contraire. Du point de vue des travailleurs, il ne sert à rien que Carrefour rappelle que les salaires doivent permettre de couvrir leurs besoins fondamentaux quand l'entreprise ne tient compte dans ses pratiques que du salaire minimum légal (qui souvent correspond à peine au quart d'un salaire vital). Les déclarations de principes soutenant qu'un salaire doit permettre de vivre sont d'autant plus inutiles qu'elles ne sont accompagnées ni de montants, ni de stratégies qui puissent en garantir la mise en œuvre. Carrefour doit se doter d'une stratégie qui explicite quand et comment les travailleurs vont pouvoir recevoir un salaire leur permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux. Ses déclarations publiques seraient alors en cohérence avec ses pratiques en la matière.

Carrefour a beau prendre des mesures sporadiques comme informer les travailleurs de leurs droits (notamment par le biais de films) ou étudier des systèmes de remontée de plaintes, celles-ci restent inefficaces si elles ne font pas partie d'une stratégie globale ayant pour objectif la mise en place d'un salaire vital.

Carrefour dispose d'un pouvoir d'achat important à travers le monde. En tant que deuxième distributeur mondial après Walmart, cette entreprise doit redoubler d'efforts et montrer l'exemple aux autres distributeurs en adoptant de bonnes pratiques sur la question du salaire vital. Un grand pouvoir implique de grandes responsabilités – nous n'en voyons aucun signe pour le moment.