

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

1. L'emploi est librement choisi

- 1.1 Il ne doit pas y avoir de travail forcé ou obligatoire sous quelque forme que ce soit, y compris par le biais de la servitude pour dettes, de la traite ou du travail en milieu carcéral, et les heures supplémentaires doivent être volontaires.
- 1.2 Tout honoraire associé à l'emploi de travailleurs doit être payé par l'employeur.
- 1.3 Les travailleurs ne doivent pas être tenus de confier des cautions ou leurs papiers d'identité à leur employeur.
- 1.4 Les travailleurs doivent être libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

2. Liberté d'association et droit de la négociation collective

- 2.1 Tous les travailleurs ont le droit de se réunir ou de former des syndicats de leur propre choix et de négocier collectivement.
- 2.2 Les employeurs adopteront une attitude ouverte vis-à-vis des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- 2.3 Les représentants des travailleurs ne doivent faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire et ils doivent avoir le droit d'exercer leurs fonctions représentatives sur le lieu de travail.
- 2.4 Là où le droit de la liberté d'association et de la négociation collective est légalement restreint, les employeurs faciliteront, et ne doivent pas empêcher, le développement de moyens parallèles pour l'association indépendante et libre, et la négociation collective.
- 2.5 Les personnes qui représentent les travailleurs doivent le faire de leur plein gré et être élues librement et en toute transparence, sans l'influence d'une quelconque autre partie.

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

3. Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques

- 3.1 Les employeurs doivent fournir un environnement de travail sûr et hygiénique, en tenant compte des connaissances existantes du secteur et des risques spécifiques. Ceci comprend la structure physique des bâtiments et des installations utilisés.
- 3.2 Au moyen d'une politique et d'une procédure, les employeurs doivent prendre des mesures adéquates afin d'éviter des accidents et des préjudices pour la santé découlant du, liés au, ou survenant pendant, le travail.
- 3.3 Les employeurs doivent nommer un cadre supérieur chargé de garantir un environnement sûr et sain sur le lieu de travail.
- 3.4 Les travailleurs doivent bénéficier de formations régulières et enregistrées en matière de santé et de sécurité et de telles formations seront renouvelées pour les nouveaux travailleurs ou ceux qui sont réaffectés.
- 3.5 Un accès doit être fourni à des toilettes propres et à de l'eau potable propre. Si cela est approprié, des installations propres et sûres pour la préparation, la consommation et le stockage des aliments doivent être mises à disposition.
- 3.6 Les employeurs doivent fournir un accès à une assistance et des installations médicales adéquates en cas de maladie ou de blessure au travail.
- 3.7 Lorsqu'il est fourni, l'hébergement doit être choisi par le travailleur, être propre et sûr, et répondre aux besoins fondamentaux du travailleur.

4. Il ne doit pas être fait appel au travail des enfants

- 4.1 Aucun enfant ne doit être recruté ou employé pour travailler.
- 4.2 Dans tout pays donné, l'âge de travail minimum, ainsi que les règles concernant l'emploi d'un jeune travailleur, seront définis par les conventions de l'OIT ou la loi nationale/régionale, en fonction de celle(s) offrant la meilleure protection à la personne.

Pour éviter toute confusion, « jeune travailleur » désigne, dans ce contexte, une personne au-dessus de l'âge de travail légal mais avant son 18^{ème} anniversaire.
- 4.3 Les sociétés doivent disposer de politiques et programmes empêchant qu'un enfant ne soit recruté et employé pour travailler.

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

5. Des salaires décents sont payés

- 5.1 Les salaires et avantages payés pour une semaine de travail standard doivent correspondre, au minimum, au salaire minimum national ou, à défaut de ce dernier, à une référence acceptable du secteur. Dans tous les cas, le salaire doit toujours être suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu discrétionnaire. Primark soutient activement les mesures prises pour s'assurer que le salaire minimum est déterminé par négociation collective nationale au niveau du secteur.
- 5.2 Tous les travailleurs doivent recevoir des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaire avant leur entrée en service et sur les précisions concernant leurs salaires pour la période de paie concernée à chaque fois qu'ils sont payés.
- 5.3 Il est interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.
- 5.4 Les heures supplémentaires doivent être toujours rémunérées à un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du taux régulier de rémunération.
- 5.5 Les heures supplémentaires et les avantages doivent être payés au cours de la période travaillée.

6. Le nombre d'heures de travail ne doit pas être excessif

- 6.1 Les heures de travail doivent être conformes aux lois nationales et aux normes de référence du secteur, selon celles qui apportent la meilleure protection aux travailleurs.
- 6.2 Le nombre d'heures de travail standard, heures supplémentaires exclues, doit être défini par contrat, et ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.*
- 6.3 Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon responsable, en tenant compte de l'importance, de la fréquence et du nombre d'heures travaillées tant par les travailleurs individuels que par l'ensemble du personnel.

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

6.4 Le total des heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas dépasser 60 heures au cours d'une période de sept jours, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- ceci est autorisé par la loi nationale ;
- ceci est autorisé par une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie significative de l'effectif ;
- des dispositifs de protection appropriés sont mis en place pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, par exemple des pics de production inattendus, des accidents ou des urgences.

6.5 Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de sept jours ou, lorsque la loi nationale l'autorise, deux jours de repos par période de 14 jours.

**Des normes internationales recommandent la réduction progressive des heures de travail standard (à l'exclusion des heures supplémentaires), le cas échéant, à 40 heures par semaine, sans aucune réduction du salaire des travailleurs lorsque les heures diminuent.*

7. Aucune discrimination n'est pratiquée

7.1 Il ne doit y avoir aucune discrimination des travailleurs y compris, mais sans y être limité, en matière d'embauche, de profession, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de résiliation ou de mise à la retraite en fonction, mais sans y être limité, de la race, de la caste, de la couleur de peau, de la nationalité d'origine, de la religion, de l'âge, d'un handicap, du sexe, du statut marital, de l'orientation sexuelle, d'une adhésion syndicale ou d'une affiliation politique.

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

8. Un emploi régulier est fourni

- 8.1 Dans toute la mesure du possible, le travail effectué doit être basé sur une relation de travail reconnue et établie selon la législation nationale et les pratiques du secteur.
- 8.2 Les obligations envers les travailleurs en vertu de la législation du travail ou de la sécurité sociale et la réglementation découlant d'une relation de l'emploi régulier ne doivent pas être évitées par le recours au prêt de main-d'œuvre, à la sous-traitance, à des accords de travail à domicile ou à travers des programmes d'apprentissage pour lesquels il n'y a aucune intention réelle d'apporter des compétences ou de fournir un emploi régulier. En outre, aucune de ces obligations ne doit être évitée par l'usage abusif de contrats de travail à durée déterminée.
- 8.3 Les heures supplémentaires ne doivent pas se substituer à un emploi régulier.
- 8.4 La résiliation du contrat doit être basée sur une procédure équitable, transparente et conforme aux exigences de la loi locale, et qui est clairement communiquée aux travailleurs concernés.

9. Aucun mauvais traitement ni aucune cruauté

- 9.1 Il ne doit y avoir aucune maltraitance ni discipline physique, ni menace de maltraitance physique, harcèlement sexuel ou d'autre nature, abus verbaux ou autres formes d'intimidation, y compris un environnement de travail hostile ou offensant.

10. Protection de l'environnement

- 10.1 Les fournisseurs doivent respecter l'ensemble des lois et réglementations locales applicables concernant la protection et la préservation de l'environnement. Ceci comprend l'obtention et la conservation de l'ensemble des permis, autorisations et enregistrements environnementaux requis.
Pour obtenir de plus amples informations, veuillez lire la Politique environnementale [ici](#).

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

11. Exigences légales

- 11.1 Primark accorde une grande importance au respect total des lois et de la réglementation dans tous les sites d'approvisionnement où Primark fait des affaires et elle ne travaillera pas sciemment en violation d'une telle loi ou réglementation.
- 11.2 Lorsque les exigences du présent Code de Conduite des Fournisseurs définissent des normes plus rigoureuses que celles exigées par les lois et réglementations locales, les fournisseurs doivent observer les exigences du présent Code de Conduite des Fournisseurs.

12. Procédure de traitement des plaintes

- 12.1 Une procédure doit être en place pour permettre aux travailleurs de soulever et d'aborder des plaintes sur le lieu de travail, sans crainte de représailles.
- 12.2 Cette procédure doit être clairement communiquée aux travailleurs au moment de leur recrutement et doit être facilement accessible à tous les travailleurs et à leurs représentants.
- 12.3 La procédure de traitement des plaintes doit faire intervenir un échelon approprié de la direction.
- 12.4 La direction doit aborder les préoccupations des travailleurs dans les plus brefs délais, au moyen d'un processus compréhensible et transparent qui fournit un retour d'information rapide aux personnes concernées.
- 12.5 La procédure de traitement des plaintes ne doit pas être utilisée pour amoindrir le rôle des syndicats et des processus de négociation collective et ne doit pas entraver l'accès à d'autres procédures judiciaires, d'arbitrage ou administratives existantes.

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

13. Aucun(e) trafic d'influence ou corruption ne sera toléré(e)

13.1

La proposition, le paiement, la demande ou l'acceptation de pots-de-vin ou de dessous-de-table, y compris les paiements de facilitation, sont strictement interdits. Un pot-de-vin peut impliquer le don ou la proposition de toute forme de cadeau, de rémunération, de récompense ou d'avantage à une personne dans le milieu des affaires ou au gouvernement dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage commercial, dans le but d'inciter le bénéficiaire à agir contrairement aux règles ou de le récompenser pour ce faire ou lorsqu'il serait inapproprié de la part du bénéficiaire d'accepter cet avantage.

Le trafic d'influence peut également avoir lieu lorsque la proposition ou le don d'un pot-de-vin est effectué(e) par une tierce partie, ou par le biais de celle-ci, par exemple un agent, un représentant ou un intermédiaire.

Voici quelques exemples de pots-de-vin. Cette liste n'est pas exhaustive :

- des cadeaux ou frais de voyage
- l'utilisation gratuite de services, d'équipements ou de biens d'une société
- les paiements en espèces
- des prêts, des cautionnements de prêts ou d'autres crédits
- l'octroi d'un avantage, comme une bourse d'études ou des soins de santé à un membre de la famille d'un client potentiel ou d'un représentant public ou gouvernemental
- l'octroi d'un contrat de sous-traitance à une personne liée à quelqu'un qui est impliqué dans l'attribution du contrat principal
- la signature d'un contrat avec une société locale qui appartient à un membre de la famille d'un client potentiel ou d'un représentant public ou gouvernemental.

13.2

Les paiements de facilitation sont des petites sommes ou rémunérations demandées par des représentants gouvernementaux pour accélérer ou faciliter la réalisation d'un acte gouvernemental de routine (comme la délivrance d'un visa ou le dédouanement). De tels paiements sont strictement interdits.

CODE DE CONDUITE DE PRIMARK 2025

- 13.3 Les fournisseurs, les représentants et leurs employés doivent se conformer à toutes les lois de lutte contre le trafic d'influence et de lutte contre la corruption applicables. Si aucune loi de lutte contre le trafic d'influence ou de lutte contre la corruption ne s'applique ou si elles sont d'un niveau inférieur à celui prescrit dans la UK Bribery Act 2010 (loi britannique de lutte contre le trafic d'influence), les fournisseurs, les représentants et leurs employés doivent respecter la loi britannique de lutte contre le trafic d'influence de 2010.
- 13.4 Les fournisseurs et les représentants doivent appliquer des procédures de lutte contre la corruption et de lutte contre le trafic d'influence afin d'éviter que des employés ou des personnes liées à leur entreprise ne commettent des infractions en matière de trafic d'influence ou de corruption. Les fournisseurs et les représentants mettront ces procédures dûment en œuvre dans leur entreprise et les examineront régulièrement afin de garantir qu'elles sont efficaces.