

# Manuel pour les entreprises du chantier du métro et du semi-métro dans la capitale

Qu'est-il important de savoir sur le marché du travail danois ?

**Metroselskabet  
e Hovestadens Letbane**

Mis à jour en 2018





# Qu'est-il important de savoir sur le marché du travail danois ?

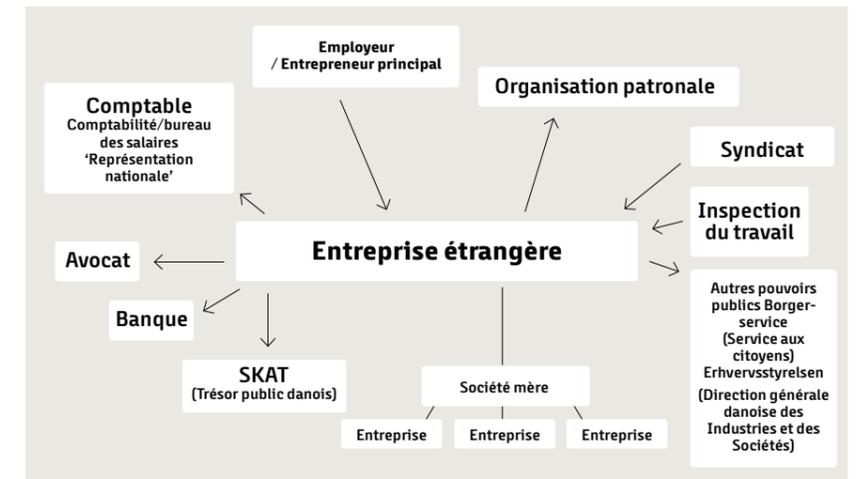
**Chère entreprise,**

Bienvenue. Le marché du travail danois fait partie du marché commun européen du travail, dans lequel les biens et les services peuvent être librement échangés et où les employés sont libres de franchir les frontières nationales. Nous souhaitons la bienvenue à toutes les entreprises et à leurs employés sur le chantier de construction du métro et du semi-métro et nous souhaitons que ces entreprises se renseignent de manière détaillée sur :

- la législation danoise
- le marché du travail danois
- les conventions collectives concernées

Le marché du travail danois s'organise de manière différente par rapport à de nombreux autres pays : par exemple, le salaire minimum est convenu dans les conventions collectives, mais pas dans la législation. Metroselskabets et Hovedstadens Letbane ont rédigé ce manuel en vue de vous aider, vous et votre entreprise, à comprendre les réglementations et conventions danoises et afin de garantir le transfert de cette expérience d'une entreprise à l'autre. Le manuel est surtout destiné à aider les entreprises étrangères ayant une expérience limitée ou inexistante du travail au Danemark. Ce manuel a été rédigé avec l'aide des organisations patronales danoises, de Dansk Byggeri, Tekniq, Dansk Industri, ainsi que des syndicats, des entrepreneurs et des autorités compétentes.

Ce manuel peut être utilisé comme un outil qui vous permet de vous repérer parmi les acteurs et les missions sur le marché du travail danois. Dans ce tableau, nous nous sommes efforcés de fournir une vue d'ensemble présentant certains des nombreux partenaires avec lesquels vous interagirez sur le marché du travail danois. Dans ce manuel, nous décrirons leurs différents rôles et tâches.



Le tableau est inspiré de (Arnholtz e Andersen, 2016)<sup>1</sup>

Nous souhaitons que ce manuel facilite la tâche des entreprises engagées sur le chantier de Metroselskabet et Hovedstadens Letbane (Société du métro et du semi-métro de la capitale) dans leur travail au Danemark et afin d'établir une coopération fructueuse avec les autorités, les organisations patronales et les syndicats. Nous espérons que ce manuel sera une aide utile pour vous et votre entreprise.

Vous n'avez pas besoin de lire le manuel du début jusqu'à la fin. Vous pouvez vous contenter d'utiliser le manuel en tant que référence, par ex. lorsque vous cherchez des réponses à des questions spécifiques. Nous pouvons également vous proposer des contacts si vous avez des questions à poser.

[www.dinletbane.dk/entrepreneurs](http://www.dinletbane.dk/entrepreneurs)  
[www.m.dk/entrepreneurs](http://www.m.dk/entrepreneurs)

Bonne lecture !

Bien cordialement,  
**Metroselskabet et Hovedstadens Letbane**

Les directives indiquées dans ce manuel sont identifiées par Metroselskabet og Hovedstadens Letbane comme importantes pour les entreprises étrangères au Danemark, mais ne constituent pas une liste exhaustive et nous déclinons toute responsabilité en cas d'omissions ou d'erreurs éventuelles dans le présent document. Le manuel contient des indications et commentaires relatifs aux réglementations publiques, mais ce sont toujours les instructions et directives des autorités publiques qui prévalent. L'interprétation de la convention collective par les organisations patronales et les syndicats prévaut également. Veuillez également consulter les sites Web des autorités et les conventions collectives concernées pour de plus amples informations et références.

<sup>1</sup> Jens Arnholtz e Søren Kaj Andersen

"Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen"

(« Entreprises étrangères et travailleurs détachés dans l'industrie du bâtiment et de l'aménagement »), FAOS, Sociologisk institut, Københavns Universitet, 2016.

# Sommaire

## CHAPITRE 1:

### Domaines d'intervention privilégiés de Metroselskabet et Hovedstadens Letbane 4

Exigences relatives à la rémunération et aux conditions de travail	5
Contrôle et documentation relative au salaire et aux conditions de travail.	5
Nous organisons des stages communs pour les apprentis	6
Nous soutenons le modèle danois du marché du travail dans le secteur du bâtiment	6

## CHAPITRE 2:

### Le marché du travail danois et les conventions collectives 7

Organisations patronales	8
Syndicats	9
Le système du droit industriel	10
- Tout comme la charge de la preuve	11
- Un cas d'arbitrage peut devenir une affaire coûteuse pour l'entreprise.	11
Quelle convention collective ?	11
Personnel de bureau et employés occupant des postes de direction	12
Convention d'adhésion	13
Représentants syndicaux	13
Représentants chargés de l'environnement de travail	14
Certificat de travail	14
Bulletins de paie et paiement des salaires	15
Administration et versements de la paie	15
Quel est le niveau de salaire ?	16
Système de travail à la tâche	17
Horaire de travail	17
- Heures supplémentaires et primes d'heures supplémentaires	18
- Conventions sur le temps de travail	18
- Enregistrement du temps	19
Retraite	19
Régime de santé	20
Maladie et accidents du travail	20
Allocation de vacances	21
- Carte de vacances, allocation de vacances ou caisse de vacances	21
- Jours fériés hors dimanche ('Søgneliggdage', SH) et jours de congé	22
Périodes de préavis	22
Paiements d'acomptes	23
Fonds d'assurance-chômage (A-kasser)	24
Coordonnées des organisations patronales et syndicales	24

## CHAPITRE 3:

### Législation et exigences pour les entreprises étrangères travaillant au Danemark 26

Votre entreprise doit s'inscrire	26
- Un enregistrement spécial pour les entreprises qui fournissent des prestations de service temporaires.	26
- Situation d'embauche et enregistrement des employés	26
- Les employés étrangers sont enregistrés via le International Citizen Service (ICS)	27
Vous êtes responsable des permis de séjour et de travail de vos employés.	27
Communication avec les administrations au Danemark	28
Prestations de santé	29
Impôts (SKAT) et TVA	29
- Taxe sur le louage de personnels	30
- Montant de la déduction fiscale	30
- Utilisation de véhicules à moteur immatriculés à l'étranger.	30
- Logement des employés et obligation fiscale	30
Annulez l'immatriculation de l'entreprise une fois le travail est terminé	31
Paiement à l'ATP et Paiement Cumulé	31
Cotisation à l'assurance obligatoire des accidents du travail	32
Cotisation au régime AUB	32
Reconnaissance des qualifications étrangères	32
Obtenez des autorisations pour vos employés	32
Vos employés ont l'obligation de s'identifier.	33
Vous êtes tenu d'afficher sur un panneau les numéros CVR/RUT de l'entreprise	33
Liens utiles et coordonnées des administrations publiques	33

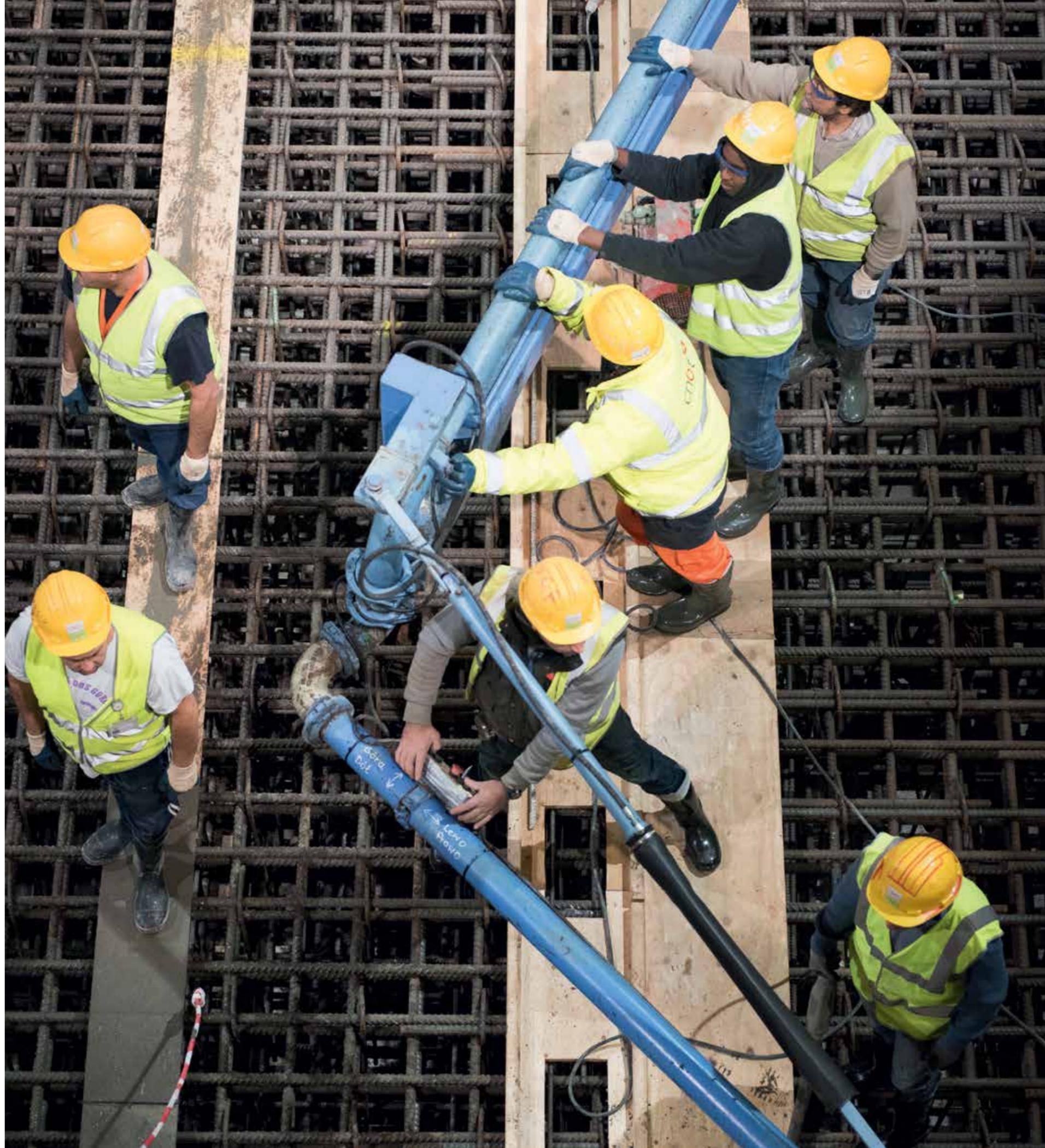
## CHAPITRE 4:

### Voici comment vous pouvez recruter du personnel au Danemark 34

Trouvez des employés par le biais de ErhvervsHuset	35
Trouvez des employés via les A-Kasse.	35
Aide aux personnes sans emploi sur le marché du travail danois par des dispositifs spéciaux	36
Coordonnées pour le recrutement	36

CHAPITRE 1:

## Domaines d'intervention privilégiés de Metroselskabet et Hovedstadens Letbane



**M**etroselskabet et Hovedstadens Letbane (Société du métro et du semi-métro de la capitale) développent le transport urbain en planifiant, en construisant et en exploitant des systèmes de métro et de semi-métro dans la région métropolitaine de Copenhague. Nous sommes deux sociétés publiques détenues par les autorités danoises : le Ministère danois des Transports, la Région de la capitale (Region Hovedstaden) et par les municipalités où nous construisons le métro et le semi-métro. Cela signifie que nous avons une forte visibilité publique et que nous avons un certain nombre d'obligations à remplir et de considérations à prendre en compte lorsque nous construisons. Cela concerne notamment les domaines de la rémunération et des conditions de travail, le recrutement d'apprentis pour le chantier et des initiatives spécifiques ainsi que la coopération avec les partenaires sociaux. Nous sommes fiers d'être engagés dans des projets exceptionnels et de les mener correctement, en assumant une responsabilité sociale toute particulière.

Nous construisons le métro et le semi-métro dans toute la région de la capitale et nous avons signé des contrats avec plusieurs entrepreneurs différents. Les contrats sont passés au fur et à mesure que de nouvelles attentes et exigences émergent. Par conséquent, tous nos contrats ne sont pas les mêmes. Le point commun de nos contrats est cependant que nous avons en tant que maîtres d'ouvrage, quelques domaines privilégiés sur lesquels nous mettons l'accent en fonction des projets. Nous nous efforçons de faire en sorte que tous ceux qui participent à la construction de Metroselskabet et de Hovedstadens Letbane puissent rentrer chez eux tous les jours en toute sécurité du travail, obtenir la qualité de construction qui convient que le calendrier et les budgets sont respectés et être des acteurs compétents pour nos entrepreneurs et partenaires. Pour Metroselskabet et Hovedstadens Letbane, il est très important d'entretenir une bonne relation de travail avec les personnes avec lesquelles nous passons des contrats. Vous pouvez en savoir plus sur nos domaines d'intérêt dans ce chapitre.

### Exigences relatives à la rémunération et aux conditions de travail

*Dans tous les contrats, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane exigent que les employés engagés dans la construction touchent des salaires et bénéficient de droits qui correspondent aux conditions applicables aux employés locaux pour le même type de travail.*

Nos exigences en matière de salaires et de conditions de travail s'appliquent non seulement à l'entrepreneur principal, mais aussi à toutes les entreprises engagées dans la construction. Les entreprises peuvent consulter la convention collective pertinente et voir quelles réglementations s'appliquent aux droits des salariés, notamment, entre autres, le temps de travail, le salaire minimum et les congés. La convention collective clarifie ainsi ce que l'entreprise doit respecter pour se conformer aux exigences contractuelles en matière de salaires et de conditions de travail. La convention énonce un certain nombre de règles pour le lieu de travail et garantit la tranquillité du travail pour les entreprises et les employés.

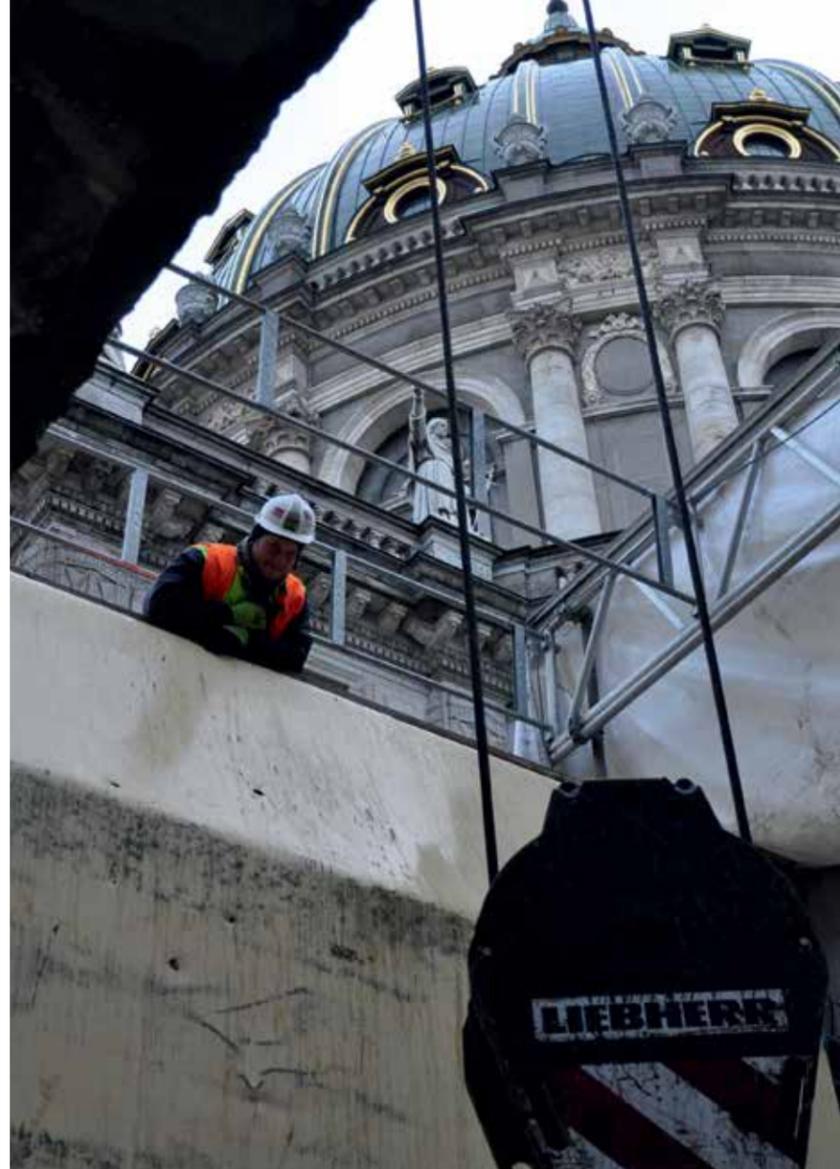
En tant qu'entreprise, vous n'avez pas d'obligation légale ou contractuelle de passer une convention collective, mais Metroselskabet et Hovedstadens Letbane recommandent que toutes les entreprises travaillant sur le chantier souscrivent à une convention collective. C'est le moyen le plus facile pour l'entreprise de s'assurer que les exigences contractuelles en matière de rémunération et de conditions de travail soient respectées. Dans la pratique, quasiment tous les travaux sur le chantier sont couverts par une convention collective. Vous pouvez en savoir plus sur ces conventions au chapitre 2.

### Contrôle et documentation relative au salaire et aux conditions de travail

*En tant que maître d'ouvrage, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane vérifieront que les exigences contractuelles en matière d'égalité salariale et de conditions de travail soient respectées.*

Ces contrôles comprendront les entrepreneurs principaux et leurs sous-traitants.

Par conséquent, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane exigent que les entrepreneurs et leurs sous-traitants éventuels puissent démontrer que le travail est effectué conformément aux exigences en matière de salaires et de travail locales. Il est important que l'entreprise puisse toujours présenter des justificatifs valables à cet égard. Nous attendons des entrepreneurs qu'ils effectuent eux-mêmes des vérifications dans l'entreprise ou auprès de leurs sous-traitants pour s'assurer que les employés bénéficient de conditions de salaire et de travail correctes.



L'entreprise doit être en mesure de pouvoir, documents à l'appui, indiquer le nombre d'employés qui ont travaillé et le salaire que ces employés ont reçu pour leur travail. L'entreprise peut être invitée à présenter entre autres des contrats de travail, des bulletins de salaire, d'éventuelles conventions relatives au temps de travail et des enregistrements de temps.

### Nous organisons des stages communs pour les apprentis

*C'est une priorité pour Metroselskabet et Hovedstadens Letbane de former des apprentis dans les différents secteurs du bâtiment.*

Depuis plusieurs années, nous effectuons un rigoureux travail visant à offrir des places de formation et de stages sur le chantier du métro. En coopération avec les entreprises, les organisations patronales, les syndicats et les écoles professionnelles, il a été possible de mettre en place un certain nombre de stages sur mesure pour les apprentis dans le secteur du bâtiment.

Metroselskabet et Hovedstadens Letbane imposent aux entreprises d'intégrer des apprentis pour les professions concernées par les formations professionnelles danoises ou autres formations équivalentes dans un autre pays. Cela comprend par exemple les apprentis électriciens, les apprentis maçons, les apprentis agenceurs en terrassement et en béton, les apprentis en chauffage, ventilation et sanitaire, les apprentis forgerons ainsi que les stagiaires employés de bureau.

Un processus de formation relatif à la construction du métro ou du semi-métro fait partie de la formation d'apprentis. C'est pourquoi, le processus de formation doit être instructif et utile pour le travail futur de l'apprenti. Le déroulement de la formation doit veiller à ce que les apprentis acquièrent une expérience pratique instructive et variée. En plus de l'enseignement scolaire, le déroulement du travail doit nous permettre de former les ouvriers du bâtiment les plus habiles dans les diverses disciplines.

### Nous soutenons le modèle danois du marché du travail dans le secteur du bâtiment

*Metroselskabet et Hovedstadens Letbane prennent plusieurs initiatives pour soutenir le modèle danois du marché du travail dans le secteur du bâtiment, car il contribue à garantir à tout le monde de bonnes conditions de travail et de salaire.*

Nous comptons sur nos partenaires pour faire de même.

Le modèle danois est basé sur le fait que les entreprises sont représentées par les organisations patronales, tandis que les salariés sont représentés par les syndicats. Dans la pratique, la grande majorité des entreprises du secteur du bâtiment sont membres d'organisations patronales, mais de nombreux employés ne sont pas membres d'un syndicat. Bien qu'il existe une solide tradition au Danemark selon laquelle les travailleurs du secteur du bâtiment sont membres d'un syndicat, ces syndicats ont depuis de nombreuses années plus de mal à recruter des membres, parmi les travailleurs étrangers en particulier.

Pour que le modèle danois du marché du travail fonctionne de manière optimale dans le secteur de la construction, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane souhaitent contribuer à informer les entreprises et les employés des conditions réglementaires du marché de l'emploi et des droits des employés. Nous souhaitons en même temps créer de bonnes opportunités de communication entre les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux. Le modèle danois du marché du travail repose sur le dialogue. C'est la raison pour laquelle nous avons pris les initiatives suivantes chez Metroselskabet et Hovedstadens Letbane :

- Réunion de présentation pour les nouveaux entrepreneurs avec des partenaires sociaux
- Matériel d'information pour les employés sur leurs droits
- Réunions ad hoc de dialogue avec les partenaires sociaux
- Hotline téléphonique pour les employés des syndicats, les principaux entrepreneurs, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane.

Metroselskabet et Hovedstadens Letbane ont des attentes claires en matière de conditions de travail et de rémunération des travailleurs, et s'attendent à ce que les entreprises respectent la convention, qu'elles engagent des apprentis et collaborent avec les partenaires sociaux. Ce manuel peut aider votre entreprise à répondre aux priorités et aux attentes de Metroselskabet et de Hovedstadens Letbane.



CHAPITRE 2:

## **Le marché du travail danois et les conventions collectives**

# Liste de contrôle

## Le marché du travail danois et les conventions collectives

- Déterminez de quelle organisation patronale votre entreprise peut avoir intérêt à être membre

---

- Renseignez-vous sur la/les convention(s) collective(s) que vos employés doivent suivre et respecter, et réfléchissez à la façon dont vous pouvez documenter que vous respectez les exigences de la convention.

---

- Informez vos collaborateurs pour savoir s'ils peuvent choisir des représentants syndicaux.

---

- Organisez votre administration et vos paiements de salaires par ex. avec vos propres comptables ou un organisme externe et établissez des procédures pour aider les comptables et ces organismes à obtenir les informations correctes et éviter les erreurs.

---

- Vérifiez que chaque employé touche le salaire qui convient.

---

- Assurez-vous que les bulletins de salaire respectent les exigences de la convention.

---

- Assurez-vous d'avoir correctement signé les conventions sur le temps de travail et que les heures de travail des employés sont quotidiennement enregistrées. Il est important que cela puisse être facilement documenté

---

- Veillez à ce qu'un régime de retraites et éventuellement de santé soit mis en place pour tous vos employés

---

- Vérifiez que les indemnités de maladie et de congés payés sont correctement versées.

---

- Vérifiez si c'est une bonne idée de travailler à la tâche : c'est courant dans une bonne partie de l'industrie danoise du bâtiment et a donné une productivité élevée.

---

**A**u Danemark, le marché du travail est basé sur ce que l'on appelle communément le « modèle danois du marché du travail » : les conditions de salaires et de travail sont fixées par des conventions collectives conclues entre patronats et salariés. Les entreprises sont représentées par des organisations patronales et les salariés par des syndicats. L'idée de base du modèle danois du marché du travail est que les organisations patronales et les syndicats peuvent régler eux-mêmes leurs différends. Cela signifie que l'État ne réglemente qu'un nombre limité de conditions de salaire et de travail. Pour les entreprises ayant une convention collective, les taux de paiement minimums et les conventions sur le temps de travail sont juridiquement contraignants. C'est pourquoi cela fonctionne comme prescrit par la loi. Lorsque vous travaillez au Danemark en tant que société étrangère, nous nous attendons à ce que vous compreniez comment fonctionnent le marché du travail danois et les exigences imposées à l'entreprise dans les conventions pertinentes. En cas de doute, vous pouvez contacter votre organisation patronale. Au verso du chapitre se trouve une liste d'informations contractuelles pertinentes pour les organisations patronales et les syndicats.

L'expérience montre que l'arrivée sur un nouveau marché impose certaines exigences. Par conséquent, dans ce chapitre, nous fournissons un certain nombre d'informations et de conseils sur ce qu'il faut savoir, en tant que société étrangère, avant de commencer à travailler au Danemark. Il y a des détails relatifs aux conventions collectives qui ont été omis de ce chapitre, et certains détails ne sont pas pertinents pour toutes les catégories professionnelles et conventions collectives.

Comme mentionné au chapitre 1, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane recommandent

que toutes les entreprises du secteur de la construction élaborent une convention collective. Cela peut se faire soit en devenant membre d'une organisation patronale, soit en concluant un accord d'adhésion.

### Organisations patronales

Au Danemark, la plupart des entreprises sont membres d'une organisation patronale. Elle peut entre autres aider l'entreprise à interpréter les clauses contractuelles et à déterminer quelles conventions sont pertinentes pour le travail de l'entreprise. Les organisations patronales représentent en même temps l'entreprise en cas de désaccord entre les salariés et l'entreprise. L'organisation patronale fournit des conseils et des suggestions et aide l'entreprise en cas de litige. En même temps, l'organisation patronale rassemble de nombreuses entreprises et a donc accès à un solide réseau d'entreprises dans l'industrie du bâtiment et de la construction.

Vous trouverez ci-dessous une liste des organisations patronales qui représentent typiquement les entreprises de construction de Metroselskabet et de Hovedstadens Letbane :

- **Tekniq** : Pour les entreprises effectuant des installations techniques, sanitaires, de ventilation, de plomberie ou électriques ([www.tekniq.dk](http://www.tekniq.dk)).
- **Dansk Byggeri** : Pour les entreprises effectuant des travaux de construction ou d'aménagement ([www.danskbyggeri.dk](http://www.danskbyggeri.dk)).
- **Industrie danoise** : Pour les entreprises engagées dans la production industrielle, le montage d'installations techniques et le transport ([www.di.dk](http://www.di.dk)).

Si vous avez des doutes concernant l'organisation patronale à laquelle vous devez adhérer, l'Association danoise des employeurs (Dansk Arbejdsgiverforening, DA) peut vous aider ([www.da.dk](http://www.da.dk)).

Credits photographie : Ricky John Molloy



**PETER STENHOLM**  
DIRECTEUR DE L'ORGANISATION PATRONALE  
DANSK BYGGERI.

« Les organisations patronales sont spécialistes de l'aide aux entreprises danoises ainsi qu'aux entreprises étrangères pour la compréhension des conventions collectives et de la législation, afin de faciliter le plus possible la gestion de l'entreprise. Les entreprises membres de Dansk Byggeri envoient également un signal à leurs clients relatif aux conditions de travail correctes sur le chantier, tant en ce qui concerne l'environnement de travail que pour les conditions de salaire et de travail », déclare Peter Stenholm, directeur de l'organisation patronale Dansk Byggeri.



## Syndicats

La tradition chez les employés au Danemark est d'adhérer à un syndicat. Dans le secteur de la construction et de l'aménagement, 70 % des employés sont membres d'un syndicat.<sup>2</sup> Les employés ne sont pas être obligés d'adhérer et l'adhésion à un syndicat ne doit pas être empêchée ou interdite.

Les syndicats les plus communs sur le chantier de construction du métro et du semi-métro de la capitale sont :

- **3F/BJMF** : Pour les travailleurs de terrassement et du béton, par ex. les forgerons, les maçons, les charpentiers et de manière générale les travailleurs non qualifiés. À Copenhague, c'est la branche locale de BJMF qui a signé la convention ([www.3f.dk/BJMF](http://www.3f.dk/BJMF)).<sup>3</sup>
- **Métal danois** : Par exemple les forgerons et les ouvriers travaillant dans l'informatique, l'ingénierie et la mécanique, ainsi que les installateurs de ventilation ([www.danskmatal.dk](http://www.danskmatal.dk))
- **Dansk El-Forbund** : **{Syndicat danois des électriciens}**: Pour les électriciens et les employés travaillant avec l'électricité ([www.def.dk](http://www.def.dk))
- **Blik- og Rørarbejderforbundet** **{Syndicat de la plomberie et tuyauterie}** : Pour installateurs sanitaires, de chauffage et de ventilation, les plombiers et les installateurs de ventilation ([www.blikogroer.dk](http://www.blikogroer.dk))

Metroselskabets et Hovedstadens Letbane ont pour politique que les syndicats aient accès au chantier pour entamer un dialogue avec les employés. L'accès est cependant uniquement autorisé qu'après accord avec l'entreprise responsable du chantier et en tenant compte des règles générales de sécurité et de l'état d'avancement du chantier.

Metroselskabets et Hovedstadens Letbane ont rédigé la brochure « Connaissez vos droits – pour tous les employés de la construction du métro » ("Kend dine rettigheder – til alle medarbejdere på metrobyggeriet"). Elle a été conçue en coopération avec les principaux entrepreneurs, les organisations patronales et les syndicats. Cette brochure est destinée à informer les employés participant à la construction du métro sur leurs droits sur le marché du travail danois. Metroselskabets et Hovedstadens Letbane recommandent aux entrepreneurs et aux sous-traitants de fournir des informations

aux employés correspondant aux informations contenues dans la brochure.

Les brochures en sept langues peuvent être trouvées ici : [www.m.dk/rights](http://www.m.dk/rights)

## Le système du droit industriel

Le système du droit industriel est convenu entre les organisations patronales et les syndicats afin que les désaccords sur le lieu de travail entre l'entreprise et les travailleurs puissent être résolus rapidement et sans coûts élevés.<sup>4</sup> Ce système permet de régler les désaccords concernant par exemple les heures de travail et les salaires sur le lieu de travail. Le syndicat et l'organisation patronale n'interviennent que si le désaccord ne peut être résolu immédiatement.

Ce sont les syndicats et les organisations patronales qui gèrent les affaires au nom des salariés et des entreprises dans le cadre du système du droit professionnel. Les décisions prises dans le cadre du système du droit professionnel ont une force juridique et contraignante.

### Comment les désaccords entre L'entreprise et les employés sont-ils traités en termes de conditions de salaires et de travail ?

1. Tout d'abord, le désaccord est examiné localement sur le chantier de construction, typiquement entre le représentant syndical et l'entreprise. S'il n'y a pas de représentant syndical, l'employé doit chercher lui-même à résoudre le différend avec la société.
2. Si le différend ne peut être résolu immédiatement, une réunion de médiation sera organisée entre le syndicat et l'organisation patronale sur le chantier. (Des délais précis ont été fixés pour la durée maximale qui peut s'écouler avant la tenue d'une réunion de conciliation. En savoir plus sur les dates limites de la convention.)
3. S'il n'y a toujours pas d'accord, l'affaire sera transmise à :
  - une réunion d'organisation dans laquelle les parties se réunissent à nouveau, mais avec de nouveaux représentants du syndicat et de l'organisation patronale
  - ou
  - une réunion dite « de 48 heures » peut être tenue en vertu de certaines conventions collectives avant que l'affaire ne soit transférée au niveau suivant. Cette réunion se tiendra dans un délai de 48 heures afin d'être traitée rapidement.



**JENS KIRKEGAARD**  
PRÉSIDENT DE  
BYGGEGRUPPEN,  
3F/BJMF

« Lorsque les employés de l'entreprise sont organisés au sein d'un syndicat porteur d'une convention, cela apporte de la paix et de la stabilité dans la production quotidienne. Les problèmes et les questions en suspens relatives aux conditions salariales et d'emploi peuvent être clarifiés rapidement et de manière flexible. C'est pourquoi le marché du travail danois est réglementé et transparent. Les employés qui sont membres d'un syndicat ont la possibilité de demander conseil et soutien au syndicat. Cela rassure les employés dans leur vie quotidienne ! »



En 2014, L'entreprise Kormal a été condamnée dans un arbitrage professionnel à payer 560 000 Kr. à ses anciens employés pour absence de paiement des heures supplémentaires et de paiement des allocations de vacances.

Après la sentence d'arbitrage professionnel de mars 2015, L'entreprise CIPA a dû payer 22 millions couronnes suite à la demande de paiements complémentaires de travailleurs dans un cas de sous-paiement lié à la construction du métro.

Ces exemples montrent qu'il est important qu'une entreprise comprenne les règles de la convention. De cette façon, l'entreprise peut s'assurer que les employés obtiennent de bons salaires dès le départ et aient de bonnes conventions.

4. L'affaire peut ensuite être soumise à l'arbitrage professionnel convenu dans les conventions collectives.<sup>5</sup> L'arbitrage professionnel<sup>6</sup> fait partie du système du droit professionnel et il est réalisé au cas par cas pour traiter des cas relatifs à l'interprétation de la convention. La procédure d'arbitrage professionnel traite des cas où il y a des doutes quant au respect de la convention. Le juge d'arbitrage rend son jugement sur la base des justificatifs fournis aussi bien par l'entreprise que par l'employé. La décision du tribunal d'arbitrage est sans appel et aucun recours ne peut être interjeté contre elle. L'arbitrage professionnel fonctionne relativement rapidement.

Le travail se poursuit généralement sur le lieu de travail pendant qu'un différend est traité dans le système juridique professionnel.

### Tout comme la charge de la preuve

En cas de désaccord, il y a généralement une charge de preuve générale/simple pour les parties. En d'autres termes, c'est la personne qui engage l'affaire (le plus souvent l'employé) qui doit fournir les preuves étayant ses prétentions. Toutefois, dans certaines circonstances, la charge de la preuve sera inversée. Cela signifie d'autre part qu'il incombe à l'entreprise d'apporter la preuve de ce que la convention a été respectée.

### Un cas d'arbitrage peut devenir une affaire coûteuse pour l'entreprise.

Les désaccords qui finissent par l'arbitrage professionnel peuvent obliger l'entreprise à payer des sommes importantes aux employés. Cela a également été le cas dans certains cas liés à la construction du métro. C'est pourquoi il est crucial que l'entreprise garde les dossiers en bon ordre et conserve la trace de sa documentation.

Très souvent, les employés qui sont représentés par les syndicats et l'entreprise est représentée par les organisations patronales sont engagés dans un règlement avant que l'affaire ne soit soumise à l'arbitrage.

### Quelle convention collective ?

Les conventions les plus courantes en liaison avec la construction du métro et du train léger dans la capitale pour les employés rémunérés à l'heure sont :

- La convention pour les ouvriers du terrassement et du béton entre BJMF et Dansk Byggeri<sup>7</sup>
- La convention pour les ouvriers du terrassement et du béton entre 3F et Dansk Byggeri
- La convention des électriciens entre la Fédération danoise de l'électricité et Tekniq
- La convention des électriciens entre la Fédération danoise de l'électricité et Dansk Byggeri
- La convention sur les travailleurs de la métallurgie, de la plomberie et des tuyauteries entre Dansk Metal, Blik et Rør et Dansk Byggeri
- La convention sur les travailleurs du chauffage, de la ventilation et du sanitaire entre Blik og Rør et Tekniq/Dansk Metal et Tekniq
- Convention de l'industrie entre Dansk Industri et CO-Industri
- Convention maçons et travailleurs de la maçonnerie entre Dansk Byggeri et Convention 3F/travailleurs en maçonnerie entre Dansk Byggeri et BJMF<sup>8</sup>
- Convention sur le transport et la logistique entre DI Overenskomst I et 3F Transportgruppen

En tant qu'employeur, la loi ne vous oblige pas à passer une convention collective. Si vous décidez de travailler sans convention collective, les syndicats concernés peuvent déclencher un lock-out contre votre entreprise après notification. Pendant un lock-out, les membres du syndicat ne doivent pas travailler pour l'entreprise. Un lock-out peut être élargi en un conflit de solidarité contre l'entreprise par d'autres syndicats dans le cadre appartenant à la même fédération, de sorte que votre entreprise peut être privée de livraisons et de services de l'extérieur. Le lock-out et le conflit de solidarité sont levés par le syndicat lorsqu'une convention collective a été conclue.

Durant la construction du métro et du semi-métro dans la capitale, nous recommandons que toutes les entreprises signent une convention collective : il peut s'agir de l'une des conventions existantes ou d'un accord d'adhésion. Le cas le plus courant est qu'une entreprise rejoint une organisation patronale et adopte ainsi l'une des conventions collectives existantes. En tant qu'entreprise, vous pouvez être couvert par des conventions collectives sans être membre d'une organisation patronale, mais au lieu de cela conclure un accord d'adhésion avec le syndicat. Vous pouvez en savoir plus à ce sujet dans la section 2.6.

<sup>2</sup> Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (Centre de recherche sur le marché du travail et les études organisationnelles, FAOS), 2015.

<sup>3</sup> Par exemple, si des travaux de bétonnage sont effectués à Copenhague, c'est la convention de la BJMF «convention sur le terrassement et le bétonnage» ("Jord- og beton-overenskomsten") qui s'applique, et pas la «convention sur la construction et l'aménagement» de 3F. <sup>4</sup> Loi sur le droit du travail et les arbitrages professionnels.

<sup>5</sup> Dans des cas particuliers où il y a violation directe de la convention, les parties peuvent être renvoyées au Tribunal du travail plutôt qu'à l'arbitrage professionnel.

<sup>6</sup> « Loi sur le droit du travail et les tribunaux arbitraux professionnels », 2008. <sup>7</sup> Elle ne s'applique qu'à la municipalité de Copenhague et de Frederiksberg. La convention sur la construction et l'aménagement couvre le reste du pays.

## CHAPITRE 2: LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANOIS ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La convention collective/l'accord applicable à votre entreprise dépend du travail effectué par vos employés et de l'organisation du patronat dont votre société peut être membre. Avant que les employés ne commencent à travailler, l'entreprise doit préciser quelle convention s'applique aux employés. Une société peut avoir des employés couverts par plusieurs conventions collectives et être membre de plusieurs organisations patronales.

Vous pouvez consulter les organisations patronales et les syndicats pour vous assurer que vous faites référence à la bonne convention collective.

### Personnel de bureau et employés occupant des postes de direction

Les employés qui travaillent au bureau et dans des postes de direction ne sont pas couverts par lesdites conventions collectives. Les conventions collectives dans ce secteur sont typiquement signées avec les syndicats suivants : HK, Lederne ou Teknisk Landsforbund. Ce groupe d'employés a généralement un salaire mensuel fixe et est assujéti à Funktionærloven (la Loi sur les employés). Il existe un certain nombre de droits légaux liés aux conditions de travail.<sup>9</sup>

### Convention d'adhésion

Si, en tant que société, vous ne souhaitez pas adhérer à une organisation patronale, l'entreprise peut obtenir une convention collective en signant un accord d'adhésion. L'accord d'adhésion sera conclu avec le syndicat qui gère les employés dans ce secteur professionnel. Avec l'accord d'adhésion, l'entreprise déclare qu'elle suivra les conventions collectives sans adhérer à une organisation patronale. L'accord est aussi juridiquement contraignant qu'une convention collective conclue entre une organisation patronale et un syndicat. Le système professionnel s'applique également aux entreprises qui ont conclu un accord d'adhésion. Les accords d'adhésion sont particulièrement adaptés aux travaux réalisés. Dans certains secteurs, cela peut signifier que le niveau des salaires est plus élevé que le taux de paiement minimum prévu par les conventions collectives. L'accord d'adhésion ressemblera aux conventions approuvées par le marché du travail déjà en place, qui comprennent également l'obligation pour les entreprises de payer, par exemple, les indemnités de vacances, les pensions, les paiements des jours fériés hors dimanche, etc.

Si vos employés n'ont pas travaillé au Danemark auparavant, cela exige que vous leur expliquiez comment cela fonctionne pour les représentants syndicaux au Danemark. Vous pouvez le faire comme l'entreprise ICDS, par exemple. ICDS a organisé une réunion conjointe avec le syndicat 3F/BJMF, où les employés ont été invités à élire des représentants syndicaux.

### Représentants syndicaux

Sur les chantiers de construction couverts par une convention collective, où au moins cinq employés travaillent pour la même société, le personnel a le droit d'élire un représentant syndical (tillidsrepræsentant-TR) parmi les employés. Le vote doit être effectué de manière à ce que tous les employés ayant le droit de vote aient la possibilité de voter. Dans certaines conventions collectives, seuls les membres du syndicat ont le droit de vote. Dans d'autres conventions, tous les employés ont le droit de vote, mais le représentant syndical doit toujours être membre du syndicat. Le choix des représentants syndicaux doit être approuvé par le syndicat local concerné.

Les représentants syndicaux jouent un rôle important, car ils contribuent à créer une ambiance de travail pacifiée et permettent la gestion efficace des conflits sur le chantier. Les représentants syndicaux ont le devoir de promouvoir une bonne coopération entre l'entreprise, les employés et les syndicats d'employés. L'entreprise peut négocier des accords avec des représentants syndicaux qui, au nom de leurs collègues, peuvent approuver les accords. Le représentant syndical peut également poser des questions et des définir certains problèmes relatifs à la gestion de l'entreprise. Pour vous en tant qu'entreprise, c'est un grand avantage qu'il y ait un représentant des employés qui puisse servir d'interlocuteur quand une tâche ou un problème doit être résolu avec les employés. Le représentant syndical est soumis à des règles spéciales qui signifient entre autres qu'ils ont un degré plus élevé de protection de l'emploi que les autres employés et sont donc plus difficiles à licencier.

### Représentants chargés de l'environnement de travail

Être représentant syndical n'est pas la même chose qu'être représentant de la santé et la sé-



**JAKUB SZWARC**  
REPRÉSENTANT  
SYNDICAL À MEGAFLEX

Une autre entreprise qui a invité ses employés à élire des représentants syndicaux est MegaFlex. MegaFlex a un total de quatre représentants syndicaux, et Jakub Szwarc est un représentant syndical des employés de l'entreprise. Jakub vient de Pologne mais travaille au Danemark depuis avril 2014. Il travaille quotidiennement sur le chantier de Gammel Strand. Jakub déclare : « Quand je suis venu au Danemark pour travailler dans la construction du métro, je n'avais jamais travaillé au Danemark auparavant. En Pologne, nous n'avons pas de représentants syndicaux, donc c'était complètement nouveau pour moi. Je pense que c'est très bien d'avoir des représentants syndicaux au Danemark, car nous pouvons à la fois aider l'entreprise et nos collègues ». Jakub est en contact permanent avec la 3F, et il a suivi deux cours pour représentants syndicaux. Il poursuit : « Je suis représentant syndical ici depuis mai 2015, et je consacre environ trois heures par semaine à ce travail. Il participe à la fois aux réunions avec l'entreprise et aide les employés, par exemple s'il faut aider un collègue à comprendre ses droits selon la convention ».



curité. Conformément à la législation danoise en matière de santé et de sécurité, un représentant en santé et sécurité doit obligatoirement être choisi parmi les employés. De plus, la direction de l'entreprise doit désigner un représentant de la direction responsable de l'environnement de travail. Le représentant de la santé et de la sécurité doit servir d'intermédiaire entre la direction et les employés dans le domaine de l'environnement de travail. Ainsi, le représentant de la santé et de la sécurité avec la direction au sein du groupe chargé de l'environnement de travail contribuent à assurer un bon environnement de travail et se penche sur les problèmes de santé et de sécurité rencontrés, afin que le personnel puisse travailler dans un bon environnement de travail et prévenir les accidents éventuels. Les représentants de la sécurité et de la santé au travail doivent avoir suivi une formation obligatoire sur laquelle vous pouvez vous renseigner dans la loi sur l'environnement du travail ou bien en contactant votre organisation patronale ou bien Arbejdstilsynet (l'inspection du travail).

[www.at.dk](http://www.at.dk)

### Certificat de travail

Tous les employés doivent avoir un certificat de travail. Il doit être fourni au début des travaux ou aussitôt après.<sup>10</sup> Les renseignements suivants sont indiqués sur le certificat de travail<sup>11</sup> :

- Nom et adresse de l'employé
- Lieu de travail
- Description du travail, par exemple : titre de l'employé
- Date d'adhésion et, le cas échéant, durée prévue
- Convention applicable
- Droits aux congés
- Préavis de démission ou de licenciement
- Forme de rémunération : – taux horaire ou à la tâche
- Date et fréquence de la paie
- Horaire de travail
- Emploi à durée déterminée ou indéterminée
- Nous recommandons que le certificat d'emploi porte les signatures de l'employeur et de l'employé

Les certificats d'embauche devraient être rédigés dans une langue que les employés comprennent. Nous recommandons également que les entreprises utilisent le modèle de certificats d'embauche élaboré par les organisations patronales et les syndicats. Le modèle est annexé à certains accords en tant qu'annexes, mais vous pouvez également l'obtenir en contactant l'une des organisations patronales.

<sup>9</sup> Funktionærloven : (loi régissant les employeurs et les salariés) Les employés qui sont des employés de bureau ou qui effectuent des travaux d'entrepôt et/ou qui fournissent des services d'assistance technique pendant plus de huit heures par semaine sont automatiquement assujétiés à la Loi sur les employés. Cela n'inclut pas les cadres dirigeants de l'entreprise. La Loi prévoit un certain nombre de droits minimaux pour les employés de ce type. Ils comprennent, entre autres, le fait que l'employé a une période de préavis définie pour la démission, des droits en cas de maladie, et que le licenciement doit être justifié objectivement.

<sup>10</sup> Il existe des règles différentes dans les conventions collectives pour le nombre de jours de délai.

<sup>11</sup> Comme l'exige la convention et la loi sur les certificats de travail.



### Bulletins de paie et paiement des salaires

Tous les employés doivent recevoir des bulletins de paie lors du versement du salaire. Ces bulletins de salaire doivent contenir au moins les informations suivantes :

- Travail payé à l'heure
- Travail à la pièce
- Heures supplémentaires
- Salaire pendant la maladie
- Congés et épargne de jours fériés
- hors dimanche
- Retraite
- Compensation pour le 1er, 2e et 3e jour de congé
- Paiement ATP (le cas échéant)

Éventuellement n° CVR de la société  
Éventuellement indemnité de conduite

Il est important que la période de paie couvre également la période indiquée sur les bulletins de salaire. Il doit être facile pour les employés d'évaluer si le nombre d'heures indiqué sur le bulletin de salaire reflète les heures pendant lesquelles ils ont réellement travaillé.

Veillez également noter que les bulletins de salaire devraient également être dans une langue que les employés peuvent comprendre.

### Administration et versements de la paie

Il y a beaucoup de conditions et de règles dans le système danois parmi lesquelles il peut être difficile de se repérer. Par conséquent, de nombreuses entreprises embauchent un avocat

et/ou un comptable. Toutefois, veuillez noter que ce sont les organisations patronales qui ont négocié les conventions collectives avec les syndicats et qui peuvent donc vous donner des instructions très spécifiques et complètes sur les conventions collectives et la réglementation du marché du travail.

Il y a une grande différence dans la façon dont les entreprises gèrent les salaires. Beaucoup de personnes choisissent d'avoir une société de comptabilité danoise externe qui se charge de la gestion des salaires. Il est peut-être bon de savoir qu'il existe des comptables particulièrement spécialisés dans les conventions collectives. Une autre façon de gérer l'administration et la comptabilité consiste à faire comme Seli décrit ci-dessous et établir sa propre administration de la paie. Seli Tunneling Denmark était responsable des tunneliers pour la construction du Cityring.

### Quel est le niveau de salaire?

Les salaires des employés doivent refléter les qualifications, les responsabilités, les efforts et les compétences de chaque employé. Il peut être judicieux de demander à l'organisation patronale ou au syndicat quelles sont les règles salariales et d'obtenir des exemples de salaires locaux dans la capitale. Dans les conventions collectives, les niveaux minima sont indiqués, ils n'énoncent que les salaires de base sans les allocations de vacances, la retraite et le paiement du supplément de qualification, entre autres. En plus du niveau de paiement minimum, l'employé touche généralement un supplément pour la compétence, l'expérience, la formation ou la performance dans la production.



**MICHAEL MAZZONI**  
EX-DIRECTEUR  
ADMINISTRATIF  
CHEZ SELI TUNNELING  
DANEMARK

« Pour nous, il a été absolument essentiel de disposer d'une administration des salaires proche des employés. Nous avons souvent l'occasion de voir les ouvriers du métro s'adresser au comptable et poser des questions au sujet de l'impôt, de l'indemnité de vacances et du paiement du salaire. Il est important lorsque des travailleurs étrangers travaillent dans un nouveau pays qu'ils comprennent le système danois et la convention. Cela nous permet de résoudre en amont les questions et les désaccords éventuels. Je suis sûr que nous économisons de l'énergie et de l'argent en ayant notre propre administration de la paie. »



**KIM LIND LARSEN**  
PRÉSIDENT DE GROUPE  
BYGGEGRUPPEN,  
SYNDICAT 3F

« La convention constitue un avantage pour tous, car les équipes sont plus responsabilisées et cela permet d'obtenir un plus grand attachement entre les salariés et l'entreprise. Nous avons constaté que la motivation et la productivité augmentent significativement avec une convention. Cela rapporte plus aussi bien pour l'entreprise que pour les équipes. La convention améliore également la qualité et l'environnement de travail. »

## Quel est le niveau de salaire ?

Organisation professionnelle	Niveau de paiement minimum
Travailleurs du béton/ferrailleurs selon la convention sur le terrassement et le béton	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 124,15 kr. Du 01.03.19 au 01.04.20 – 126,15 kr.
Forgerons et installateurs de ventilation selon la convention sur les travailleurs de la métallurgie et les plombiers.	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 117,60 kr. Du 01.03.19 au 01.03.20 – 119,60 kr.
Électriciens selon la convention sur les électriciens ou la convention EL	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 117,60 kr. + un supplément* de 12,70 kr. Du 01.03.19 au 01.04.20 – 119,60 kr. + un supplément* de 12,70 kr.
Installateurs sanitaires, de chauffage, de plomberie et de ventilation selon la convention VVS	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 117,60 kr. + un supplément* de 10 kr. Du 01.03.19 au 01.03.20 – 119,60 kr. + un supplément* de 10 kr.
Installateurs, électriciens, forgeron -employé à la Convention de l'industrie	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 117,65 kr. Du 01.03.19 au 01.03.20 – 119,65 kr.
Maçons couverts par la convention pour les maçons, la convention pour les maçons (murerarbejdsmandsoverenskomsten)	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 123,90 kr. + un supplément* de 20 kr. = 143,90 kr. + un supplément éventuel** de 2,90 kr. Du 01.03.19 au 01.03.20 – 125,90 kr. + un supplément* de 20 kr. = 145,90 kr. + un supplément éventuel** de 2,95 kr.
Chauffeurs (Convention pour les chauffeurs ATL)	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 140,60 kr. + un supplément de 3,80 kr. par heure + éventuellement 8,15 kr. par heure *** Du 01.03.19 au 01.03.20 – 143,10 kr. + un supplément de 3,80 kr. par heure + éventuellement 8,15 kr. par heure ***
Peintres (Convention entre Danske Malermestre/ Dansk Byggeri et Malerforbundet i Danmark)	Du 01.03.18 au 01.03.19 – 125,85 kr. Du 01.03.19 au 01.03.20, 127,85 kr.

\* Pour les électriciens, les techniciens de ventilation et les maçons, des suppléments sont versés au taux de paiement minimum lorsque aucun travail à la tâche n'est effectué.

\*\* Pour les maçons il y a un supplément pour les frais d'outillage. Il ne s'applique qu'aux maçons qualifiés et pas aux ouvriers maçons.

\*\*\* Les conducteurs qui tractent une remorque ou une grue, ce qui nécessite un certificat, toucheront une prime supplémentaire. Les conducteurs qui ont été employés pendant plus de 9 mois toucheront une prime supplémentaire.

Le niveau de salaire spécifique est convenu directement entre l'entreprise et l'employé individuel.

En outre, certaines conventions collectives paient un supplément s'il n'est pas possible d'appliquer un travail à la tâche. Dans les conventions collectives pour les électriciens, les maçons et les installateurs sanitaires, de chauffage, de tuyauterie et de ventilation, des compléments sont versés si les employés ne sont pas en mesure de travailler à la tâche (\*).

### Système de travail à la tâche

Dans le secteur du bâtiment et de l'aménagement au Danemark, il est courant que les employés travaillent à la tâche, et donc leurs salaires reflètent non seulement les heures de travail, mais aussi l'efficacité et la performance de l'employé. Il peut y avoir une convention relative à chaque processus de travail ou pour l'ensemble du travail.

Le paiement du travail à la tâche peut être une méthode très efficace et sûre pour vous en tant qu'employeur pour gérer le coût total d'un emploi donné. En outre, le travail à la tâche peut être avantageux pour les employés en tant que possibilité d'augmenter leur salaire pour un projet individuel. Le travail à la tâche est directement convenu entre l'entreprise et chaque employé, mais normalement, ce travail porte sur une tâche de travail spécifique et un groupe d'employés. Le travail à la tâche est donc souvent convenu entre l'entreprise et une équipe. L'estimation du coût et du volume de travail à la tâche est évaluée conjointement par les employés et l'entreprise, et un tarif fixe pour le travail est convenu. Le prix du travail à la tâche est fixé de temps à autre sur la base du barème de prix actuel de travail à la tâche qui est convenu entre l'organisation patronale et le syndicat.

Il est recommandé d'adopter cette mesure, y compris le tarif du travail à la tâche, avant le début du travail.

Il existe un barème de prix pour le travail à la tâche pour chaque profession. Les prix de ce barème représentent le paiement minimum fixé pour le travail à la tâche. Si vous souhaitez en tant qu'entreprise des informations supplémentaires sur le travail à la tâche, des conseils et de l'aide à ce sujet, y compris sur la résiliation et le paiement du travail à la tâche, nous vous conseillons de contacter l'organisation syndicale et patronale concernée. Dans la plupart des conventions collectives du secteur de la construction, un travail à la tâche doit être instauré si l'une des parties l'exige.<sup>12</sup>

### Horaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire normal est de 37 heures et doit être totalisé sur la période à 6 h à 18 du lundi au vendredi. Dans certaines conventions collectives, le samedi est aussi un jour ouvrable.

La question du temps de travail est le domaine qui a suscité le plus de désaccords, de problèmes et de litiges industriels sur le chantier du métro. Elle a donné lieu à de grandes exigences de paiement complémentaire réclamé aux entreprises. Par conséquent, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane recommandent que le temps de travail et les accords éventuels sur le temps de travail soient rédigés par écrit et approuvés par une organisation patronale avant le début des travaux. Si en tant qu'entreprise, vous voulez éviter de prendre des risques, vous avez intérêt à vous mettre également d'accord avec les syndicats.

### Heures supplémentaires et primes d'heures supplémentaires

L'entreprise peut fixer des heures supplémentaires ne pouvant pas dépasser huit heures par semaine. Toutefois, cela présuppose qu'un accord soit conclu entre l'entreprise et le personnel, et que cette possibilité soit prévue dans le cadre de l'accord. Il y a certaines variations entre les conventions collectives en matière d'heures supplémentaires et de rémunération des heures supplémentaires. Il importe donc qu'en tant qu'entreprise que vous examiniez l'accord qui s'applique pour connaître les règles exactes.

### Conventions sur le temps de travail

S'il est souhaitable ou nécessaire de tenir compte de la nature des travaux, un accord spécial sur les heures de travail supplémentaires peut être établi selon les dispositions relatives au temps de travail de chaque accord.

Des accords relatifs au temps de travail peuvent être convenus si les employés et l'entreprise sont d'accord à ce sujet. Cela nécessite un accord écrit valable avec la date, la période de validité et les signatures des représentants du syndicat et de l'entreprise. Si le temps de travail convenu dans l'accord sur le temps de travail est dépassé, l'entreprise doit payer les heures supplémentaires. En tant qu'entreprise, lorsque vous planifiez le temps de travail pour vos employés, vous devez être au courant des règles de la Législation sur la santé et la sécurité durant « les périodes de repos et les jours de congé ».

*Pour en savoir plus à ce propos ou contacter l'inspection du travail, allez sur [www.at.dk](http://www.at.dk).*

Les dispositions de l'accord fournissent un cadre relatif aux possibilités de signer un accord sur le temps de travail. Il y a fondamentalement trois accords différents sur le temps de travail.

#### • Temps de travail hebdomadaire variable

Les heures de travail des employés peuvent être ajustées de sorte que les heures de travail soient plus courtes pendant quelques semaines et plus longues pendant d'autres semaines. Toutefois, les employés doivent travailler en moyenne 37 heures par semaine pendant une période déterminée. Cette période peut durer au maximum 12 mois. Il peut y avoir par exemple une durée de travail hebdomadaire variable avec récupération du temps durant laquelle le temps de travail hebdomadaire est de 46 heures et où les heures supplémentaires sont réparties sur trois mois. Ce type d'accord sur le temps sur le temps de travail oblige les employés et les entreprises à se mettre d'accord sur les heures de travail. Veuillez noter qu'un tel accord ne peut pas être modifié au milieu de la période définie.

#### • Temps de travail décalé

Lorsque l'employé travaille en dehors de la période de 6 h à 18 h, le travail peut être effectué avec un temps de travail décalé. Des conditions spécifiques s'appliquent pour l'avertissement du temps de travail ainsi des majorations financières pour le temps de travail décalé. Ces conditions sont énoncées dans l'accord pertinent.



**CHRISTOFFER THOMAS SKOV**  
DIRECTEUR ADJOINT  
ORGANISATION PATRONALE  
DANSK INDUSTRI

« Sur de grands projets d'infrastructure tels que le métro et le semi-métro, certains contrats relatifs au temps de travail peuvent s'avérer nécessaires. Il est important aussi bien pour les entreprises que pour les salariés de mettre en place de tels contrats. Il peut être très utile pour l'entreprise d'avoir une organisation patronale à consulter. »



Par exemple, dans la convention pour les ouvriers du terrassement et du béton entre BJMF et Dansk Byggeri, les trois premières heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 50 pour cent du salaire. Pour les heures supplémentaires telles que le travail de nuit et le travail le dimanche et les jours fériés, un supplément de 100 pour cent du salaire est versé.

### • Travail par équipe

Lorsque les employés travaillent durant différentes heures de travail selon un calendrier de travail convenu, par ex. des quarts de jour, de soir et de nuit, il est question de travail par équipe. Il y a des exigences spécifiques en matière de notification du temps de travail, une période de rotation convenue localement et des suppléments financiers pour le travail par équipe. Lorsque vous travaillez le soir et la nuit, le temps de travail normal est de 34 heures par semaine, avec la possibilité d'avoir maximum cinq heures supplémentaires (avec une prime d'heures supplémentaires). Lorsque vous travaillez dans l'équipe de jour, les heures de travail normales sont de 37 heures par semaine.

### Enregistrement du temps

Les conventions collectives n'exigent pas de fiches hebdomadaires mentionnant les heures de travail quotidiennes. Cependant, Metroselskabet et Hovedstadens Letbane imposent comme exigence pour tous les nouveaux contrats que l'entreprise établisse dès le début du travail un système enregistrant chaque jour le temps de travail des employés. L'enregistrement du temps et les éventuelles fiches hebdomadaires sont les justificatifs que Metroselskabet et Hovedstadens Letbane peuvent demander lors des inspections (pour en savoir plus, lisez le chapitre 1). Il est donc important que l'entreprise veille au bon enregistrement du temps à l'arrivée des employés et lors de leur départ du chantier, en garantissant que l'enregistrement du temps s'effectue au quotidien.

Gardez à l'esprit qu'en tant qu'entreprise, vous êtes tenu de fournir les justificatifs si vous êtes accusé d'enfreindre l'accord. Dans de tels cas, les justificatifs de l'enregistrement du temps et les fiches hebdomadaires peuvent vous être d'une grande utilité.

Dans la brochure « Connaissez vos droits – pour tous les employés de la construction du métro », nous recommandons que le personnel tienne un journal de bord du nombre d'heures travaillées.

### Retraite

En tant qu'entreprise, vous devez verser des cotisations de retraite à tous les nouveaux employés qui ont au moins deux à six mois d'ancienneté (selon la convention applicable). L'expérience professionnelle n'a pas besoin d'être acquise dans l'entreprise, car toutes les sortes d'expériences professionnelles comptent. Par consé-

quent, la grande majorité des employés doivent payer des cotisations de retraite professionnelles dès le premier jour de travail.

Les cotisations de retraite selon les conventions collectives dans l'industrie de la construction et de l'aménagement sont versées au taux de 12 pour cent. L'employé paie 4 % et l'entreprise 8 % du salaire de l'employé donnant droit au congé, plus le paiement des allocations de vacances et de jours fériés hors dimanche. L'entreprise est responsable du versement total.

Si l'entreprise n'a pas d'accord complémentaire en matière de retraite dans le pays d'origine, elle doit payer les cotisations de retraite telles que décrites dans le manuel, soit un total de 8 % + 4% à Pension Danmark. Si elle a un accord complémentaire en matière de retraite dans l'État membre d'origine, le paiement peut être compensé par la part de l'employeur de 8 % et toute différence jusqu'à 8 % est versée en prime à chaque employé, et aucune cotisation n'est due à Pension Danmark.

Veillez noter les délais de paiement des pensions pour les entreprises. Vous pouvez contacter l'organisme de retraite concerné – c'est habituellement Pension Danmark ou Industriens Pension.

Il peut y avoir des exceptions aux paiements de retraite pour les travailleurs détachés qui sont assujettis à un régime de retraite dans leur pays d'origine. En cas de doute, veuillez contacter votre organisation patronale.

*Pension Danmark, [www.pensiondanmark.com](http://www.pensiondanmark.com)  
contact : Tél.+45 70 12 13 30 (employés), +45 70 12 13 40 (entreprises).*

*Industriens Pension, [www.industrienspension.dk](http://www.industrienspension.dk)  
contact : Tél. + 45 70 33 70 70 (salariés, + 45 70 33 20 40 (entreprises).*

Pour les employés qui ne sont pas des ressortissants danois, il y a des règles leur permettant d'obtenir le remboursement du montant qui a été versé pour eux au titre de la retraite. Contactez votre organisme de retraite si vous avez des questions à ce sujet. Pour en savoir plus sur les paiements de retraite à l'ATP (pension complémentaire du marché du travail), voir le chapitre 3.

### Régime de santé

En tant qu'entreprise, vous devrez payer le régime de santé de vos employés qui est défini dans la plupart des conventions collectives. Il est indiqué dans l'accord quel organisme de retraite est responsable du système de santé, mais ce sera généralement PensionDanmark. Cependant, il y a certaines exceptions en ce qui concerne les systèmes de santé. Par exemple, les employés couverts par la Convention de l'industrie n'ont pas de système de santé. Toutefois, l'entreprise ou l'employé peut toujours souscrire à un régime de santé.

Le système de santé peut inclure des conseils téléphoniques, des psychologues de crise, des conseils en matière d'abus ou un guide pour les services de santé. En outre, il comprend souvent la physiothérapie, la chiropratique ou le massage pour les problèmes articulaires et musculaires.

La contribution au régime de santé est habituellement de 0,15 % du salaire et elle est payée par l'entreprise, ainsi que la cotisation de retraite le 10 du mois suivant au plus tard.<sup>13</sup>

Les entreprises qui ont déjà un système de santé, par exemple dans l'État membre d'origine, peuvent être exemptées de cotiser au régime de santé prévu dans la convention.

### Maladie et accidents du travail

La règle principale dans le domaine de la maladie et des accidents du travail est qu'en tant qu'entreprise, vous devez continuer de payer les salaires durant la maladie et les accidents du travail pendant jusqu'à quatre, six ou huit à neuf semaines. Le salaire est calculé sur la base des taux d'indemnité de maladie spécifiés dans la convention. Voir la convention collective pertinente pour plus de détails.

En tant qu'employeur, vous devez déclarer tout accident de travail qui s'est produit dans l'entreprise dans les neuf jours après le premier jour d'absence de la victime si l'employé est incapable de travailler pendant au moins un jour en plus de la journée de la blessure. Les sociétés étrangères qui n'ont pas de numéro de CVR peuvent signaler un accident au travail via [virk.dk](http://virk.dk), en indiquant le numéro « RUT ».

### Allocation de vacances

Les employés cumulent le droit à 2,08 jours fériés par mois. La loi danoise sur les congés

garantit des droits minimaux à des congés payés pour tous les salariés travaillant au Danemark. En tant qu'employeur, vous devez donc mettre de côté chaque mois cette allocation de vacances, qui équivaut à 12,5 % du salaire total de l'employé.

Les sociétés étrangères qui n'ont pas de numéro de CVR danois ne sont plus tenues de payer l'allocation de vacances au Danemark. Au lieu de cela, l'allocation de vacances doit être versée aux employés selon les règles du pays d'origine. Si le montant de l'allocation de vacances est inférieur à 12,5 % et le cumul des jours de vacances est inférieur à 2,08 jours par mois d'emploi, vous devrez les compléter jusqu'au niveau danois. Cela signifie par exemple que si on verse 10 % d'allocation de congés pays selon les règles du pays d'origine, l'employé doit toucher 2,5 % à titre de complément de salaire et si on cumule moins de 2,08 jours de vacances par mois d'emploi; l'employé doit soit obtenir des jours vacances jusqu'au niveau danois, soit être indemnisé par un complément de salaire.

Un employé qui a travaillé toute une année civile à partir du 1er janvier au 31 décembre de la même année a droit à cinq semaines de congés payés. L'employé pourra prendre les vacances cumulées, qui iront de mai à avril l'année suivante. Dans la pratique, cela signifie qu'il faut plus d'un an pour qu'un nouveau membre du personnel acquiert le droit à des congés payés.

Le 1er septembre 2020, une nouvelle loi sur les congés payés entre en vigueur. Elle entraîne entre autres l'instauration de vacances concurrentes durant lesquelles les salariés acquièrent et prennent leurs vacances sur la même période. Dans la pratique, cela signifie que l'année de vacances de 2020 ira du 1er septembre au 31 août, avec une période de vacances de 16 mois (du 1er septembre au 31 décembre de l'année suivante). Un salarié continuera à cumuler un droit à 2,08 jours de congés payés par mois d'emploi, ce qui correspond à 5 semaines de vacances annuelles.

Une période transitoire a été instaurée en 2019, ce qui se traduira par le fait que les congés cumulés au cours de la période du 1er septembre 2019 au 31 août 2020 seront « gelés » et ne pourront être pris ou payés avant que l'employé ne quitte pas le marché du travail. On garantit ainsi que les employeurs évitent de payer jusqu'à dix semaines de congés en une seule année.<sup>15</sup>

*Pour en savoir plus sur nouvelle loi sur les congés payés, consultez le site Web du ministère*



*de l'emploi [bm.dk](http://bm.dk) ou communiquez avec votre fédération patronale.*

### Carte de vacances, allocation de vacances ou caisse de vacances

En fonction de la convention à laquelle vos employés se réfèrent, l'allocation de vacances sera administrée par le biais de l'un des régimes suivants : carte de vacances, allocation de vacances ou caisse de vacances.

Les cartes de vacances et les congés payés sont administrés par l'employeur. La caisse de vacances est administrée par le syndicat. La caisse de vacances est valable pour les expatriés et les entreprises qui ont signé une convention d'adhésion.

Si un employé cesse de travailler avant la fin de l'année de vacances, il y a des exceptions spéciales qui permettent à l'employé de se faire payer l'allocation de vacances quand il/elle sort du pays. Cela s'effectue soit par le fait que l'entreprise verse l'allocation de vacances ou bien celle-ci est versée par l'administration ou le syndicat si le montant des allocations de vacances a été versé par l'employeur à la caisse de vacances.

Avec la nouvelle loi sur les congés payés qui entre en vigueur en 2020, il y aura toujours deux types de paiement de vacances. Congé payé et allocation de vacances. Le taux d'allocation de vacances continuera à s'élever à 12,5 % et l'allocation de vacances pour les congés payés à 1 % de salaire.

### Jours fériés hors dimanche ('Søgneshelligdage', SH) et jours de congé

Lorsque les vacances durant une période de salaire tombent sur un jour ouvrable normal, vos employés doivent compenser par ce qu'on appelle un paiement des « Jours fériés hors dimanche ».

Les employés ont droit à cinq jours fériés au cours d'une année (équivalent à la 6ème semaine de vacances). En tant qu'entreprise, vous devez réserver un montant égal à 9,15 à 9,90 % du salaire en 2018-2019 et de 9,75 à 10,50 % en 2019-2020 (le taux est ajusté annuel-

lement) pour le paiement des jours de congé hors dimanche et au paiement des jours de congé.<sup>16</sup> Dans la plupart des conventions, ce paiement est calculé à la fin de l'année et il est réglé avec les employés à partir du dernier salaire de décembre versé, le premier salaire versé en janvier, ou éventuellement par la prise de congés restants.

Les entreprises étrangères peuvent choisir d'ouvrir un compte SH ou d'effectuer le paiement des jours de congé hors dimanche sous forme de prime.<sup>17</sup> Pour les sociétés étrangères qui détachent des employés au Danemark sans avoir leur siège au Danemark, au lieu d'ouvrir et de créer un compte SH, elles peuvent payer la cotisation SH sur une base continue en tant que complément de salaire. Dans le cas d'un jour de congé hors dimanche, un complément pour les heures supplémentaires est payé conformément aux règles en vigueur, cf. les conventions entre Dansk Byggeri et le cartel BAT.

Si un employé démissionne au cours de l'année, l'entreprise doit régler tout excédent ou déficit par regroupement.

<sup>13</sup> Sauf pour la Convention pour les électriciens, dans laquelle la cotisation au régime de santé est incluse dans le paiement de retraite.

<sup>15</sup> <https://www.regeringen.dk/nyheder/aftale-om-ny-ferielov/> <sup>16</sup> Le taux varie d'un accord à l'autre, donc dépend de votre catégorie professionnelle.

<sup>17</sup> Les règles relatives aux congés payés et aux paiements SH ne s'appliquent pas aux sociétés allemandes affiliées à ULAK sous SOKA-BAU en Allemagne. La reconnaissance mutuelle des systèmes respectifs de chaque pays a été convenue dans la convention sur les vacances germano-danoise.

**Périodes de préavis**

Il y a des règles indiquant le dernier délai de notification de démission ou de licenciement aussi bien pour l'employé que pour l'entreprise. La durée des périodes de préavis dépend de la durée durant laquelle l'employé a travaillé dans l'entreprise. Les périodes de préavis ne s'appliquent pas aux employés qui travaillent pendant une durée limitée.

Les périodes de préavis dans les conventions collectives sont généralement plus longues pour vous en tant qu'employeur que pour vos employés. La durée des périodes de préavis est différente d'une convention collective à l'autre.

**Exemple 1:** Un travailleur couvert par la convention pour les ouvriers du terrassement et du béton entre BJMF et Dansk Byggeri, qui a été employé par la compagnie pendant 1 à 3 ans a une période de préavis d'une semaine, tandis que l'entreprise peut licencier cet employé avec un préavis de trois semaines.

**Exemple 2:** Un électricien qui a travaillé pour l'entreprise entre 6 mois et 2 ans en vertu de la convention pour les électriciens entre Dansk El-Forbund et Tekniq a un délai de préavis de deux jours, tandis que l'entreprise, pour un employé qui a été employé entre 3 mois et 2 ans, a un délai de préavis de 5 Jours.

Pour les employés de bureau,<sup>18</sup> la Loi sur les employés s'applique pour le préavis de démission ou de licenciement. L'employeur peut licencier les employés qui ont travaillé jusqu'à six mois avec un préavis d'un mois. Un préavis de résiliation de trois mois doit être respecté pour les employés qui ont travaillé entre six mois et un an. Les employés peuvent généralement démissionner de leur emploi avec un préavis d'un mois.

Pour en savoir plus sur les délais de préavis, lisez la convention qui s'applique ou l'article 2 de la Loi sur les salariés. Il existe des règles spéciales pour les licenciements massifs. Nous vous conseillons de contacter l'organisation patronale et, le cas échéant, le syndicat.

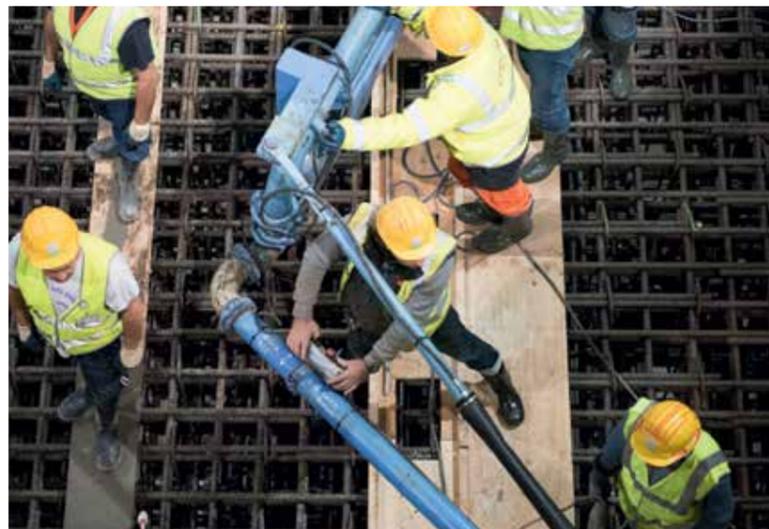
**Paielements d'acomptes**

Nous vous déconseillons en tant qu'entreprise d'effectuer des paiements d'acomptes, car il est très compliqué sur le plan administratif d'effectuer le paiement correct de l'impôt, de l'indemnité de vacances, de la pension, etc., une fois que le montant ait été payé. Toutefois, des paiements d'acomptes peuvent être exceptionnellement requis pour payer les employés en cours d'une phase de démarrage. Mais faites particulièrement attention aux justificatifs et au suivi des paiements d'acomptes, car ils peuvent facilement être à l'origine de litiges et de suspicions de tricherie. En cas de paiement d'acomptes des salaires, et s'il n'y a pas de carte d'impôt, il faudra déduire à l'employé 55 % de retenue d'impôt pour « A-skat ». Le reste du salaire, ainsi que les montants qui auraient dû être payés à titre d'allocation de vacances, de paiement des jours de congé hors dimanche et de pension, devra être versé à l'employé afin qu'on puisse prouver que les montants existent et ont été payés à l'employé.

Il est également important qu'il y ait des preuves de tous les paiements d'acomptes. La documentation doit comporter au moins les informations suivantes :

- *Montant*
- *date*
- *nom*
- *Signature de l'employé et de l'employeur*

Il importe d'enregistrer les justificatifs pour les paiements d'acomptes.



**Fonds d'assurance-chômage (A-kasser)**

Au Danemark, les salariés ont droit à des prestations de chômage s'ils ont eu un emploi et s'ils sont membres d'un fonds d'assurance-chômage. Au Danemark, l'assurance-chômage est volontaire pour les salariés et elle est administrée par des fonds privés. La plupart des fonds (A-kasser) sont gérés par un ou plusieurs syndicats. Pour

toucher des allocations de chômage, la personne doit avoir répondu aux critères d'emploi, avoir été employée durant une certaine période, et résider et séjourner au Danemark.

La grande majorité des employés locaux cotisent à une « A-Kasse ». Pour en savoir plus sur le rôle des « A-Kasse » en liaison avec le recrutement de main-d'œuvre, voir le chapitre 4.

**Coordonnées des organisations patronales et syndicales**

Organisations patronales		
Dansk Byggeri	Tél. : +4572160000 E-mail : info@danskbyggeri.dk Site Internet : www.danskbyggeri.dk	
Dansk Industri (Confédération des industries danoises)	Tél. : +45 33 77 33 77 E-mail : di@di.dk Site Internet : www.di.dk	
Tekniq	Tél. : +4577411574/+4543436000 E-mail : tekniq@tekniq.dk, Site Internet : www.tekniq.dk	
Syndicats		
3F/ BJMF	Silas Grage Tél. : +4523457427 E-mail : silas.grage@3f.dk Site Internet : www.3f.dk/bjmf	Elo Hansen Tél. : +4523457392 E-mail : elo.hansen@3f.dk Site Internet : www.3f.dk/bjmf
Blik og Rørarbejder forbundet	Lars Andersen Tél. : +4526882070 E-mail : la@blikroer.dk Site Internet : www.blikroer.dk/	
Dansk El-Forbund	Niels Berglöv Tél. : +4535865000 E-mail : nbe@def.dk Site Internet : www.def.dk	
Dansk Metal	Flemming Andersen Tél. : +45 33.632.832 E-mail : flan@danskmatal.dk Site Internet : www.danskmatal.dk	
Malerforbundet	Jesper Carl Tél. : +4540492590 E-mail : jec@maler.dk Site Internet : www.maler.dk	
3F Københavns Chauffører	Harald Fabricius Tel.: +45 40144459 E-mail : harald.fabricius@3f.dk Site Internet : www.3f.dk/koebenhavns-chauffoerer	

<sup>18</sup> Définition des employés selon la Loi sur les employés : Les employés qui sont des employés de bureau ou qui effectuent des travaux d'entreposage et/ou qui fournissent des services d'assistance technique pendant plus de huit heures par semaine sont automatiquement assujettis à la Loi sur les employés. Cela n'inclut pas les cadres dirigeants de l'entreprise. La Loi prévoit un certain nombre de droits minimaux pour les employés de ce type. Ceux-ci comprennent entre autres le fait que l'employé a une période de préavis spécifique en cas de démission, des droits en cas de maladie, et que le licenciement doit être justifié par des faits.

CHAPITRE 3:

# Législation et exigences pour les entreprises étrangères travaillant au Danemark



# Liste de contrôle

## Législation et exigences

- Découvrez comment vous devez enregistrer votre entreprise et vos employés au Danemark.
- Assurez-vous que vos employés ont le permis de séjour et le permis de travail adéquats.
- Voyez si votre entreprise et vos employés ont besoin d'avoir un identifiant « NEM-ID », un compte NEM et une boîte aux lettres numérique.
- Assurez-vous que vos employés sont assurés socialement au Danemark ou dans leur pays d'origine.
- Assurez-vous que vous payez la taxe et la TVA correctes pour l'entreprise et le salaire des employés.
- Parlez à vos employés de la déduction fiscale et assurez-vous qu'ils comprennent les règles et reçoivent les bons conseils.
- Assurez-vous que les véhicules automobiles de l'entreprise sont correctement immatriculés.
- Parlez aux employés des crédits d'impôt et assurez-vous qu'ils comprennent les règles et qu'ils obtiennent les bons conseils.
- Vérifiez si vous devez en tant qu'entreprise payer l'ATP, l'AES, la contribution financière et les contributions AUB.
- Si votre entreprise choisit de prendre en charge le logement de votre personnel, vous devrez vérifier s'ils doivent être imposés pour cet avantage.
- Avant le début du travail, il faudra vous rappeler de solliciter la reconnaissance de qualifications et d'autorisations étrangères si c'est pertinent.

**E**n tant qu'entreprise étrangère qui travaille au Danemark, vous êtes tenu de respecter la législation danoise et les exigences qui sont imposées aux entreprises au Danemark.

Ce chapitre énumère un certain nombre de points que vous, en tant que société étrangère, devriez examiner plus en détail avant de commencer à travailler. Le chapitre ne constitue pas une liste complète, mais donne une vue d'ensemble des règles avec lesquelles vous devriez vous familiariser. Nous espérons que le chapitre vous aidera à vous repérer entre les règles danoises et que les informations données peuvent vous aider à trouver les administrations adéquates. À la fin du chapitre se trouvent une liste de liens et les coordonnées des autorités.

### Votre entreprise doit s'inscrire

L'enregistrement des entreprises s'effectue via [virk.dk](http://virk.dk).

Les entreprises qui s'établissent au Danemark doivent être inscrites dans le Centrale Virksomhedsregister (CVR). Une fois que votre entreprise est enregistrée dans le CVR, vous recevez un numéro CVR. En même temps, vous choisissez la forme d'établissement de l'entreprise au Danemark. Autrement dit, vous devez indiquer si votre entreprise est une filiale, une agence, un département ou un « établissement juridiquement moins bien défini ».

En règle générale, au départ, une entreprise est établie sous forme d'un « établissement juridique moins fixe » et ensuite elle est établie plus solidement, par ex. en tant que filiale. Lorsque vous enregistrez votre entreprise sur [virk.dk](http://virk.dk), n'oubliez pas d'indiquer si elle a des employés ou si vous en êtes l'unique employé.

Certaines entreprises qui ne sont au Danemark que pour une période limitée et qui travaillent temporairement dans notre pays n'ont pas besoin d'être enregistrées dans le CVR. Pour ces entreprises, il peut être pertinent d'avoir un numéro SE. Le numéro SE sert à l'enregistrement de la TVA.

### Un enregistrement spécial pour les entreprises qui fournissent des prestations de service temporaires

Les entreprises qui fournissent des prestations de service temporaires doivent être inscrites avec leurs employés détachés dans le Registre des prestataires de service étrangers (Registret for udenlandske tjenesteydere, (RUT)). Par

contre, les employés qui travaillent pour une entreprise danoise ayant un numéro CVR, par ex. une filiale ou une succursale, ne sont pas obligés de s'inscrire dans un premier temps. Les représentants de la direction internationale de l'entreprise dans le pays d'origine peuvent néanmoins être tenus de s'inscrire dans le RUT.

Prenez soin de demander en temps utile l'inscription de votre entreprise dans RUT, avant le début du travail

Lisez davantage ici : [www.virk.dk/rut](http://www.virk.dk/rut)

L'inspection du travail se rendra sur les chantiers pour vérifier que le personnel est inscrit sur RUT lorsque c'est exigé. L'Inspection du travail peut également vérifier si la législation sur la santé et la sécurité au travail est respectée et infliger des sanctions si ce n'est pas le cas. Si le personnel n'est pas correctement inscrit dans RUT, l'administration inflige des amendes à l'entreprise. L'amende pour absence d'inscription dans le registre RUT est de 10 000 kr.

Si vous avez des questions à propos de RUT, vous pouvez contacter Erhvervsstyrelsens RUT-support, tél.: +45 72 20 00 36 (du lundi au jeudi de 8h30 à 16h, le vendredi de 9h à 15h)

### Situation d'embauche et enregistrement des employés

Les employés de l'entreprise doivent être employés :

- Comme les employés locaux du Danemark.
- Employés détachés avec ou sans domicile au Danemark
- Location de travailleurs (lorsqu'une entreprise au Danemark à loué des employés provenant d'une entreprise d'un autre pays de l'UE).<sup>19</sup>

Le statut d'emploi de vos employés dépend de l'établissement de l'entreprise au Danemark avec un numéro CVR, ou si les employés travaillent pour une entreprise étrangère qui travaille temporairement au Danemark. Les règles et exigences, par ex. pour le paiement de l'impôt et l'assurance, dépendent du statut d'emploi des employés.



« Prenez soin de demander en temps utile l'inscription de votre entreprise dans RUT, avant le début du travail. »

<sup>19</sup> Pour en savoir plus, lisez la section consacrée aux impôts.

### Les employés étrangers sont enregistrés via le International Citizen Service (ICS)

International Citizen Services – [www.icitizen.dk/](http://www.icitizen.dk/) Ou éventuellement le service des citoyens (borgerservice) dans la commune où habitent vos employés

Les employés qui sont imposables au Danemark doivent avoir un numéro CPR ou un numéro d'impôt à la source. Puisqu'il peut y avoir un délai d'attente pour obtenir les numéros CPR, nous vous recommandons de rendre visite au International Citizen Service (ICS) avec des petits groupes de nouveaux employés. Pour obtenir un numéro CPR, ces employés doivent avoir un document de séjour de l'UE ou un permis de travail, ainsi qu'un justificatif prouvant qu'ils habitent au Danemark, par ex. sous la forme d'un contrat de bail. Veillez à ce que tous vos employés apportent les documents et justificatifs requis.

### Vous êtes responsable des permis de séjour et de travail de vos employés

La police et l'inspection du travail vérifient en permanence si les employés du chantier ont un permis de résidences et un permis de travail légaux. Il est de votre responsabilité en tant qu'entreprise de ne pas embaucher d'employés de manière illégale. Si un employeur utilise une main-d'œuvre qui n'a pas de permis de travail et de séjour au Danemark, il peut exposer son entreprise à des sanctions sous forme d'amendes ou de responsabilité pénale.

Lorsqu'un employé d'un pays de l'UE travaille au Danemark pendant plus de trois à six mois consécutifs, il doit demander un document de résidence de l'UE auprès de l'administration de l'État. Un nombre limité de documents de résidence de l'UE sont délivrés par l'International Citizen service (ICS) après un rendez-vous préalable. Cela se fait via Icitizen.dk.

Les entreprises qui ont des employés originaires de pays non membres de l'UE sont chargées de veiller à ce qu'ils disposent des permis de travail et de séjour nécessaires avant de commencer à travailler. Au Danemark, les permis de travail et de séjour sont accordés selon une série de régimes et de règles qui dépendent du pays d'origine des employés et de la fonction professionnelle que l'employé doit exercer. Contactez le service international « service citoyen » International Citizen Service pour obtenir des conseils et une assistance.

### CAS - VOICI COMMENT FONT LES AUTRES



Si votre entreprise doit recruter des personnels étrangers, elle doit respecter un certain nombre de formalités et de règles. Pour s'assurer que l'intégration dans le système danois soit la plus facile possible, il peut être judicieux de disposer d'un employé qui connaît bien le système danois et qui sera chargé d'aider les nouveaux employés étrangers et de veiller à ce que toutes les règles soient respectées.

L'entreprise Seli Tunneling Danmark qui était chargée de fournir le personnel pour les quatre tunneliers du Cityring, a fait de bonnes expériences dans ce contexte. L'employé de l'entreprise est venu chercher les nouveaux employés étrangers à l'aéroport de Copenhague et les a aidés à comprendre le système danois auprès des autorités compétentes, y compris le service citoyen international à Copenhague et à la banque. En outre, la personne a également veillé à ce que les nouveaux employés aient tous leurs papiers afin de pouvoir obtenir une carte de séjour, un numéro de sécurité sociale, une carte d'assurance maladie, une carte d'impôt, un compte bancaire, un NemKonto, etc.

[www.icitizen.dk/](http://www.icitizen.dk/)  
Tél. : +4533666606  
[east@icitizen.dk](mailto:east@icitizen.dk)

Au service citoyen international, les employés remplissent des formulaires pour l'impôt, l'enregistrement UE, le numéro CPR, le médecin, les coordonnées bancaires et l'assurance.

Les employés apportent une photo de passeport et une copie de la pièce d'identité/photo (passeport, de préférence), la fiche d'imposition du pays d'origine, éventuellement le certificat de mariage et un contrat signé. Dès le moment de l'embauche, il est rappelé aux employés qu'ils doivent emmener des justificatifs pertinents au Danemark.

L'expérience montre que certaines entreprises pensent que leurs employés reçoivent automatiquement les permis de résidence et de travail lorsqu'ils ont une carte d'impôt et un certificat de sécurité sociale, mais ce n'est pas forcément le cas. N'oubliez jamais de vous assurer de la validité de tous les permis de résidence et de travail. Aidez vos employés et contactez le service citoyen international avec eux.

### Communication avec les administrations au Danemark

Pour les entreprises établies au Danemark, la communication permanente avec les autorités publiques se fait par voie électronique via boîte à lettre numérique et via Nem-ID et NemKonto. Au Danemark, la communication entre l'entreprise et les services publics doit s'effectuer par Internet. Par conséquent, en tant qu'entreprise, vous devez créer une boîte aux lettres numérique : il ne suffit pas d'avoir une adresse e-mail. Pour les entreprises qui ne sont que temporairement au Danemark, la communication avec les autorités danoises se fait via l'adresse postale indiquée dans leur pays d'origine ou bien, le cas échéant, par une adresse e-mail spécifiée.

En tant qu'entreprise, vous pouvez recevoir des messages importants dans la boîte aux lettres numérique et l'argent vous est remboursé via le compte Nem. Il est indispensable d'avoir un identifiant Nem pour accéder à la boîte aux lettres numérique. Il faut donc que votre entreprise ait mis à jour ses informations sur NemID, NemKonto et la boîte aux lettres numérique :

- **NemID** est une connexion personnelle que vous utilisez pour le libre-service numérique avec les administrations publiques. Il est conçu pour les citoyens et les entreprises. Le personnel administratif pertinent travaillant pour une entreprise doit avoir les signatures personnelles des employés pour les informations et les inscriptions de l'entreprise sur le Web (le NemID privé des employés ne peut pas être utilisé ici !). Vous pouvez en tant qu'entreprise demander un identifiant NemID sur le site : [www.nemid.nu/dk-en](http://www.nemid.nu/dk-en)
- **NemKonto** est le compte de l'entreprise pour recevoir de l'argent de l'administration. Un compte Nem-Konto peut être créé dans tous les établissements financiers. Une fois que le NemKonto est créé, vous pouvez accéder à [www.nemkonto.dk/ServiceMenu/engelsk/NemKonto-Easy-Account-for-Companies](http://www.nemkonto.dk/ServiceMenu/engelsk/NemKonto-Easy-Account-for-Companies)
- **Digital-postkasse** (La boîte aux lettres numérique) est le chemin de communication fixe de votre entreprise avec l'administration. En tant qu'entreprise, vous êtes tenu d'avoir une boîte aux lettres numérique. Vous pouvez en savoir plus sur la boîte numérique ici : [www.danishbusinessauthority.dk/statutory-mailbox](http://www.danishbusinessauthority.dk/statutory-mailbox)

### Prestations de santé

Au Danemark, il vous incombe en tant qu'entreprise que vos employés soient couverts à tout moment par la sécurité sociale lorsqu'ils travaillent pour vous.

Au Danemark, la sécurité sociale comprend la carte santé jaune et la carte santé spéciale. Les cartes de santé concernent les employés qui sont couverts par la sécurité sociale au Danemark. La carte de santé jaune s'adresse aux employés ayant une adresse au Danemark, tandis que la carte santé spéciale est destinée aux les employés qui ont leur adresse dans un autre pays. Les employés qui sont couverts par la sécurité sociale de leur pays d'origine doivent apporter un formulaire A1 dûment rempli au Danemark pour le prouver. N'oubliez pas que vos employés peuvent aussi avoir besoin de la carte bleue d'assurance maladie, par exemple en cas de voyages de vacances ou de visites à leur pays d'origine.

Il importe que vos employés aient les bons enregistrements et les bonnes cartes de santé avant de commencer à travailler.

Vous en saurez davantage ici : [www.lifeindenmark.dk](http://www.lifeindenmark.dk)

## CHAPITRE 3: LÉGISLATION ET EXIGENCES

### Impôts (SKAT) et TVA

Sur les chantiers, SKAT veille à ce que les règles danoises sur les taxes et impôts soient respectées. SKAT se rend généralement sur un chantier de manière inopinée sur un chantier et procède à un contrôle de la situation fiscale des employés et des entreprises. Il vous incombe de veiller à ce que les recettes de votre entreprise soient correctement taxées et que la TVA soit payée. SKAT évalue sur la base des dossiers individuels la situation de l'entreprise en ce qui concerne le paiement de l'impôt.

Vous avez également la responsabilité en tant qu'entreprise de veiller à ce que les cotisations fiscales et liées au marché du travail soient déduites des salaires des employés. Veillez à respecter les échéances fiscales fixées par SKAT. Le délai dépend de la taille de votre entreprise, mais en principe, la taxe pour le mois en cours doit être payée le dernier jour ouvrable du mois. Vos employés doivent également demander des cartes fiscales pour payer leur impôt. En principe, les employés détachés sont imposables au Danemark au bout de 183 jours au cours d'une période de 12 mois.<sup>20</sup> Il peut y avoir des règles spéciales permettant aux entreprises et aux employés d'être soumis à l'impôt d'une manière limitée.

En savoir plus sur [www.skat.dk/english](http://www.skat.dk/english)

### Taxe sur le louage de personnels

Les règles fiscales spéciales s'appliquent au loueur de personnels, qui peuvent s'appliquer lorsqu'un salarié est muté au Danemark directement par une autre société de l'État membre d'origine. Lorsque le travail de l'employé peut être classé comme « location de personnel international », en tant qu'employeur, vous devez veiller à ce que la taxe sur la location de personnel soit payée.

Pour en savoir plus, consultez [www.skat.dk](http://www.skat.dk)

### Montant de la déduction fiscale

En tant qu'employé au Danemark, il est possible de déduire des dépenses spéciales. Il peut par exemple y avoir une réduction pour les membres d'un syndicat, d'une « A-Kasse » et le transport aller-retour domicile/lieu de travail est déductible si les conditions de déduction sont réunies. Si en tant qu'employeur, vous prenez en charge des frais d'hébergement, de nourriture et de transport, et que vous n'appliquez pas de réduction de salaire en raison de ces avantages, vos employés ne pourront pas obtenir les déductions correspondantes.

Malheureusement, il y a eu des exemples d'employés qui ont été incités à demander des conseils fiscaux à de conseillers incompétents. Cela a conduit les escrocs à gagner de l'argent en donnant aux employés des conseils erronés sur le montant des crédits d'impôt et sur les règles fiscales au Danemark. Par la suite, plusieurs employés ont dû payer un redressement fiscal très important. C'est une situation très pénible à vivre. Par conséquent, il importe que vous et vos employés demandiez des conseils fiscaux compétents uniquement à SKAT ou à un conseiller fiscal agréé.

*Vous pouvez contacter SKAT, qui vient volontiers conseiller vos employés à propos de leurs déductions.*

### Utilisation de véhicules à moteur immatriculés à l'étranger

Il y a des règles spéciales applicables à la conduite au Danemark d'un véhicule immatriculé à l'étranger. C'est SKAT qui les fixe et qui peut vous informer de ces règles. Il est recommandé aux entreprises ayant des véhicules immatriculés à l'étranger de contacter SKAT pour obtenir leur approbation et des clarifications éventuelles sur le paiement de la taxe d'immatriculation.

La police ou Arbejdstilsynet contrôlent que l'entreprise sur le chantier respecte les règles d'inscription des véhicules motorisés au Danemark.



« Rappelez-vous que le nom de l'entreprise et le numéro de TVA/RUT doivent être visibles sur tous les véhicules de l'entreprise allant jusqu'à quatre tonnes. »

### Logement des employés et obligation fiscale

De nombreuses entreprises proposent des logements aux employés qui se rendent au Danemark pour y travailler. Si en tant qu'entreprise, vous fournissez un logement, vous devez veiller à ce que ce logement réponde aux exigences légales. L'entreprise est également tenue d'obtenir les éventuels permis de séjour.

Au Danemark, il y a une grande différence entre les usages auxquels les bâtiments peuvent être affectés. Par exemple, une propriété commerciale ne peut être utilisée à des fins résidentielles que si la municipalité a accordé une autorisation spéciale. C'est pourquoi vous avez intérêt à vous adresser à la commune si vous êtes dans le doute quant aux règles d'utilisation des bâtiments :

Les entreprises qui prennent en charge l'hébergement des employés peuvent le faire de l'une des façons suivantes :

- En versant une allocation de logement (le taux journalier est fixé par SKAT) en plus du salaire de l'employé.
- En mettant des logements à disposition et en payant le loyer.
- Cela exige que les conditions nationales de l'indemnité de logement de SKAT soient respectées et que la rémunération des employés n'en soit pas diminuée. Veuillez noter que

*l'entreprise a pour responsabilité de faire en sorte que le loyer ne dépasse pas la valeur locative.*

Indépendamment de la façon dont le logement est payé, en tant qu'entreprise vous devez vous renseigner sur l'obligation fiscale éventuelle vis-à-vis de SKAT.

Nous vous recommandons de signer un bail entre l'entreprise et les employés.

*Contact avec SKAT pour les demandes de renseignements en anglais au + 45 72 22 27 90 ou en savoir plus ici : [www.skat.dk](http://www.skat.dk).*

### Annulez l'immatriculation de l'entreprise une fois le travail est terminé

Si l'entreprise cesse de travailler au Danemark, vous devez la désinscrire auprès des autorités danoises dans un délai de huit jours. Il en va de même pour les employés qui ne vont plus travailler au Danemark. Toutefois, si les employés travaillent pour une autre entreprise au Danemark, ils ne doivent pas être radiés.

Pour en savoir plus, consultez [virk.dk](http://virk.dk)

### Paiement à l'ATP et Paiement Cumulé

Les sociétés immatriculées au Danemark sont tenues de cotiser auprès de Arbejdsmarkedets Tillægspension (organisme de retraite complémentaire du marché du travail, ATP) ainsi qu'en vertu du règlement Samlet Betaling (Paiement Cumulé) à Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (cotisation patronale à la formation, AUB), à Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (Protection professionnelle du marché du travail, AES), à Barsel.dk, au Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (Fonds du marché du travail pour les expatriés, AFU) et à Finansieringsbidrag (Cotisation financière, FIB), y compris, entre autres, au Lønmodtagernes Garantifond (Fonds de garantie des salariés, LG). Les entreprises ayant des employés détachés ne sont en principe pas concernées par ces paiements. Vérifiez si votre entreprise est tenue de cotiser à l'ATP et à Samlet Betaling pour ses employés. Par la cotisation financière, l'entreprise paie entre autres à LG, qui administrée par ATP. Si une société enregistrée au Danemark fait faillite, ses employés peuvent toucher un paiement de la part de LG équivalant à un maximum de six mois de salaire moyen. Les administrateurs et les dirigeants ne sont pas indemnisés si l'entreprise fait faillite. Un employé détaché qui ne parvient pas à se faire payer son salaire de la part d'un employeur étranger peut recouvrer son salaire par le biais d'AFU si les conditions de versement sont remplies.

Contactez ATP Livslang Pension  
par tél. +45 4820 4914 ou [www.atp.dk](http://www.atp.dk)

### Cotisation à l'assurance obligatoire des accidents du travail

Votre responsabilité en tant qu'employeur est de veiller à ce que vos employés soient couverts par l'assurance obligatoire nécessaire, soit au Danemark, soit dans le pays d'origine.

Pour les employés pour lesquels vous devez verser des cotisations ATP et AES, vous êtes aussi tenu en tant qu'entreprise de cotiser à l'assurance obligatoire contre les accidents du travail.

Avant que vos employés ne commencent à travailler, vous devez contacter une compagnie d'assurance et souscrire une assurance accidents du travail. La plupart des compagnies d'assurance danoises proposent ce type d'assurance

### Cotisation au régime AUB

La contribution formation des employeurs (AUB) finance et administre une série de régimes dans

le domaine de la formation professionnelle qui de manière générale ont pour objet de créer plusieurs places d'apprentissage. Toutes les entreprises qui ont versé des cotisations complètes à l'ATP au cours de l'année précédente pour plus d'un employé professionnel à plein temps sont couvertes par le régime AUB. La contribution concrète de l'entreprise est calculée à partir du nombre d'employés.

En tant qu'entreprise, chaque année, en avril, vous recevrez un relevé de versement d'une avance indiquant le taux de formations cibles pour le nombre de stagiaires que vous devez employer durant l'année civile en cours. Si votre entreprise atteint son taux de formations cibles et forme davantage d'apprentis, vous pouvez toucher une prime. Si votre entreprise n'atteint pas l'objectif, vous devrez verser une cotisation additionnelle à AUB.

Veillez noter que Metroselskabet et Hovedstadens Letbane ont inclus des clauses sociales dans tous les nouveaux contrats qui contiennent également des exigences en matière d'apprentissage, ainsi que des pénalités et des primes. Elles ne sont pas toutes les mêmes.

Pour en savoir plus, consultez  
[virk.dk/praktikplads-AUB](http://virk.dk/praktikplads-AUB)

### Reconnaissance des qualifications étrangères

Au Danemark, dans certaines professions, les qualifications étrangères doivent être validées avant que vos employés ne commencent à travailler. Ceci inclut par exemple des travaux tels que la soudure, sur grue, sur échafaudage, la conduite de chariots, etc. Des règles spéciales s'appliquent aux employés effectuant un travail de brève durée au Danemark.

Vous pourrez en savoir plus ici :  
[www.engelsk.Arbejdstilsynet.dk/en](http://www.engelsk.Arbejdstilsynet.dk/en)



Cela peut prendre 1 à 2 mois pour obtenir l'homologation d'une formation suivie à l'étranger, alors veillez à la solliciter en temps utile!



THORKILD BANG  
SOUS-DIRECTEUR DE  
L'ORGANISATION  
PATRONALE TEKNIQ

« En plus du modèle danois du marché du travail qui est nouveau pour de nombreuses entreprises étrangères, nous constatons que les règles relatives aux autorisations sont souvent mal comprises. Par exemple, une entreprise ne peut pas acheter ni louer une autorisation d'une autre société. Par exemple, une entreprise ne peut pas acheter ni louer une autorisation d'une autre société. Dans ce domaine, nous pouvons vous aider en tant qu'organisation patronale. »

### Obtenez des autorisations pour vos employés

Parmi des professions sélectionnées, il faut que l'entreprise étrangère dispose d'un salarié professionnellement responsable qui remplisse les conditions de formation adéquates pour obtenir une autorisation avant que l'entreprise ne commence à travailler au Danemark. Pour la construction du métro et du train léger, cela s'applique au travail sur les installations électriques, aux travaux d'installation de chauffage, ventilation et sur tuyauterie et aux travaux dans les égouts.

Si en tant qu'entreprise, vous n'avez pas les autorisations nécessaires, vos employés travaillent illégalement. Cela pourrait exposer l'entreprise à des sanctions sous forme d'amendes et éventuellement à des poursuites judiciaires.

Vous pourrez en savoir plus ici : [www.Sik.dk](http://www.Sik.dk)

De nombreuses entreprises comprennent mal les règles en matière d'autorisations et croient à tort qu'elles peuvent simplement conclure un accord avec une entreprise qui détient une autorisation afin de disposer ainsi des autorisations correctes. Or, une entreprise ne peut pas ni acheter ni louer une autorisation d'une autre société. L'entreprise doit obligatoirement veiller à ce que ses employés soient professionnellement responsables et aient toutes les autorisations requises.

### Vos employés ont l'obligation de s'identifier

Pour les visites de vérification des autorités de chantier, tous vos employés ont le devoir de s'identifier par une pièce d'identité avec photo, sous la forme d'un passeport, d'une carte de santé, d'une carte d'identité, d'un permis de conduire ou de documents équivalents.

### Vous êtes tenu d'afficher sur un panneau les numéros CVR/RUT de l'entreprise

L'obligation d'affichage implique que vous puissiez en tant qu'entreprise, démontrer que vous êtes présent sur le chantier. Le nom de l'entreprise et son numéro de TVA/RUT doivent être indiqués à l'entrée du chantier. Un panneau fournissant toutes les informations sur l'entreprise doit être visible par exemple sur les clôtures vertes du chantier du métro, où à l'entrée de tous les chantiers de construction.



Il faut parfois 1 à 2 mois pour obtenir l'homologation d'une formation suivie à l'étranger, alors veillez à la solliciter en temps utile!



Liens utiles et coordonnées des administrations publiques

**International Citizen service East**

Ici, les employés peuvent se rencontrer et discuter avec les travailleurs sociaux de leurs inscriptions, de leurs droits, etc.  
Gyldeløvesgade 11, 1600 Copenhagen  
Tél. : +4533666606  
east@icitizen.dk  
www.icitizen.dk/  
www.lifeindenmark.dk

**Udlændingetjeneste (Service des étrangers)**

Ici vous pouvez trouver des informations sur les visas, l'entrée sur le territoire, le séjour au Danemark, etc.  
www.nyidanmark.dk

**Erhvervsstyrelsen (Direction danoise de l'activité économique)**

peut répondre aux questions relatives à l'enregistrement de l'entreprise, y compris l'inscription RT et la désinscription et un aperçu des travaux et activités qui sont régulées par la loi au Danemark.  
www.danishbusinessauthority.dk/  
business-denmark  
Tél. +4572200030

**Beskæftigelsesministeriet (Ministère de l'emploi)**

Ici vous pouvez trouver des informations sur les emplois, les droits en tant que travailleur au Danemark et des informations sur le mode de vie au Danemark.  
www.workindenmark.dk

**SKAT (le Service des impôts danois)**

peut répondre aux questions sur la TVA, les impôts et l'enregistrement des véhicules à moteur.  
www.skat.dk  
Tél. : +4572221818

**Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (Inspection du travail et Protection professionnelle du marché du travail)**

Ici, vous pouvez obtenir des réponses aux questions sur la SST et la législation sur la santé et la sécurité.  
http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/  
tlf.: +4570121218, at@at.dk  
www.aes.dktlf.: +4572206000  
aes@aes.dk

Le site Web de l'inspection du travail, qui, dans plusieurs langues, explique les règles spéciales pour les entreprises détachées.  
www.posting.dk

**Sikkerhedsstyrelsen (Direction de la Sécurité)**

www.sik.dk

**ATP / Udbetaling Danmark**

Ces organismes peuvent répondre à des questions entre autres sur l'ATP, les cotisations AES, LG, etc. Vous pourrez en savoir plus ici :  
www.atp.dk





CHAPITRE 4:

## **Voici comment vous pouvez recruter du personnel au Danemark**

Il y a d'énormes fluctuations dans le nombre d'employés dont les entreprises ont besoin dans les différentes phases de la construction. C'est pourquoi nous devons être en mesure d'embaucher rapidement des employés compétents. Dans ce chapitre, nous allons fournir une introduction aux canaux de recrutement adéquats au Danemark.

En tant qu'entreprise, vous pouvez trouver des employés en principe par le biais des services publics, par exemple, Copenhague Erhvervshuset, ou par les fonds de chômage privés qu'on appelle couramment A-Kasse. Le plus tôt vous savez de quels employés dont vous aurez besoin, plus vous aurez de possibilités pour que Erhvervshuset ou les A-Kasse vous trouvent les employés adéquats.

### Trouvez des employés par le biais de Erhvervshuset

Dans la capitale, l'Erhvervshuset de Copenhague est un service public qui vous aide à recruter du personnel. Dans la maison de l'emploi, Erhvervshuset, il y a des conseillers qui peuvent de façon rapide et efficace trouver des candidats adaptés qui correspondent aux besoins et forces de travail de votre entreprise. Ces conseillers vous conseillent aussi sur les possibilités éventuelles d'obtenir des aides au recrutement et vous aident à remplir les formulaires adéquats.

Ainsi, votre entreprise peut trouver au même endroit l'aide de toutes ces 18 communes pour des missions de recrutement. Cela signifie que votre entreprise peut à un endroit obtenir l'aide de toutes les 18 communes pour les tâches de recrutement.

Metroselskabet og Hovedstadens Letbane ont noué une collaboration de recrutement spéciale avec ce service de recrutement de la capitale par l'initiative "Kompetent Arbejdskraft til Greater Copenhagen" (Main-d'œuvre compétente pour le grand Copenhague). Ils ont des recruteurs qui aident les entreprises engagées dans la construction du métro et du train léger dans la capitale à embaucher les employés adéquats.

Contactez Københavns Erhvervshuset/Hovedstadens Rekrutteringsservices par téléphone au : +4570808055 ou par e-mail : hrs@erhverv.kk.dk. Ils répondent aux demandes d'information dans les 24 h.

### Trouvez des employés via les A-Kasse

Au Danemark, contrairement à de nombreux autres pays, un salarié a le choix de se faire couvrir ou pas par l'assurance-chômage. Les A-kasser proposent une assurance contre le chômage. La plupart des A-Kasse sont associés à un ou plusieurs syndicats.

En tant qu'entreprise, vous pouvez contacter la A-Kasse/les syndicats pour obtenir leur aide pour l'embauche des employés d'une catégorie professionnelle particulière, par exemple des forgerons, des électriciens ou des maçons.

### Les A-Kasser des fédérations professionnelles pertinentes sont mentionnées ci-dessous :

A-kasser	Organisation professionnelle	Coordonnées
A-kasse de 3F	Travailleurs du béton, ferrailleurs, maçons	Jens Kirkegaard Tél. +4570300826 E-mail : jens.kirkegaard@3f.dk  Dennis Birger Hejl Tél. : +4570300826 E-mail : dennis.hejl@3f.dk
A-kasse de 3F Københavns Chauffører	Chauffeurs	Harald Fabricius Tél. : +4540144459 E-mail : harald.fabricius@3f.dk
A-Kasse du bâtiment	Monteurs de ventilation, chauffage et sanitaire	Lars Andersen Tél. : +4526882070 E-mail : la@blikroer.dk
A-Kasse de Dansk Metal	Forgerons, monteurs de ventilation	Henrik Larsen Tél. : +4533632835 E-mail : hela@danskmetal.dk
A-Kasse de Dansk El-Forbund	Electriciens	Pia Hassel Hansen Tél. : +4535865000 E-mail : phh@def.dk kbhakkassen@def.dk
A-Kasse de la Fédération des peintres	Peintres	Jesper Carl Tél. : +4540492590 E-mail : jec@maler.dk



### Aide aux personnes sans emploi sur le marché du travail danois par des dispositifs spéciaux

Il existe toute une série de dispositifs spéciaux au Danemark pour aider les personnes sans emploi et à aptitude au travail réduite à trouver un emploi. L'objet de ces dispositifs est d'aider les gens à prendre pied sur le marché du travail. Voici quelques exemples de règlements que votre entreprise pourrait être en mesure d'établir.

- **Subventions salariales**  
Une fois qu'un chômeur a été au chômage pendant une période prolongée, les chômeurs peuvent être embauchés avec des subventions salariales dans une entreprise. Ensuite, le remboursement public est versé à l'entreprise pour une partie du salaire de l'employé.
- **Flexi-sécurité**  
Une personne ayant une capacité de travail réduite peut être employée par la société, tandis que la municipalité verse les subventions de l'entreprise au salaire de l'employé.

L'expérience montre que ces régimes ont besoin d'une capacité administrative dans l'entreprise qui les prend en charge. En savoir plus sur les régimes de subventions chez Erhvervshuset de Copenhague.

### Coordonnées pour le recrutement

#### 3F's JOBService

Avec l'aide du syndicat 3F, vous pouvez consulter le poste vacant gratuitement, qui décrit le type d'employés dont l'entreprise a besoin.

E-mail : [jobformidling@3f.dk](mailto:jobformidling@3f.dk)  
Tél. : +4570300300.

#### JOBService Danmark (STAR - Direction du marché du travail et du recrutement)

Services publics d'aide à l'emploi qui aident les entreprises à recruter, à moderniser ou à conserver leurs employés.

Tél. : +4572200350. de 8 h à 16 h  
E-mail : [jobservicedanmark@star.dk](mailto:jobservicedanmark@star.dk)

## Remerciements

Dansk Byggeri  
Tekniq  
Dansk Industri

3F og BJMF  
Blik og Rørarbejderforbundet  
Dansk El-forbund  
Dansk Metal

Le panel d'experts de Metroselskabet et Hovedstadens Letbane  
Johnny Dyreborg, Steen Scheuer, Søren Kaj Andersen,  
Peter Hasle, Regine Grytnes, Kirsten Jørgensen

Københavns Erhvervshus og Hovedstadens Rekrutteringsservice  
Erhvervsstyrelsen  
SKAT  
Sikkerhedsstyrelsen  
Arbejdstilsynet  
International Borgerservice  
ATP  
Beskæftigelsesministeriet  
Dansk-Tysk Handelskammer  
STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)

Michael Mazzoni, Seli Tunneling Denmark  
Jakub Szwarc, MegaFlex

Crédits photographiques :  
Metroselskabet  
Søren Hytting  
Lene Skytthe/Metroselskabet  
Pelle Rink

Édition : Allercp 2018  
Impression : AllerTryk  
ISBN : 978-87-92378-32-3





[www.m.dk/entrepreneurs](http://www.m.dk/entrepreneurs)  
[www.dinletbane.dk/entrepreneurs](http://www.dinletbane.dk/entrepreneurs)

ISBN : 978-87-92378-32-3