DANEMARK

I. Avis juridique

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ni les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des États membres, qui se sont efforcées de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission, ni les États membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements soient toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière ou ses services considèrent les règles ainsi présentées comme étant conformes au droit communautaire.

II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE

La directive est mise en œuvre par la loi n° 755 du 30 juin 2004 concernant le détachement de travailleurs. Cette loi consolide la loi relative au détachement de travailleurs (cf. la loi de consolidation n° 964 du 2 novembre 2001, modifiée par la loi n° 1031 du 17 décembre 2002).
Lien internet pour de plus amples informations: www.posting.dk.
Lien vers la loi sur le détachement de travailleurs au Danemark (en anglais): http://www.posting.dk/en/act_on_posting/act_concerning%20posting_of_workers.pdf

III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

Des informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Autorité nationale du marché de l'emploi
Holmens Kanal 20,
DK-1060 København K.
Tél. +45 35 28 81 00
Fax + 45 35 36 24 11
E-mail: ams@ams.dk
Site web: www.ams.dk

L'autorité nationale du marché de l'emploi est le bureau de liaison national pour le détachement de travailleurs. Elle coordonne les campagnes d'informations sur les règles applicables au détachement de travailleurs au Danemark à l'intention des employeurs et des travailleurs étrangers. Elle est également responsable du réseau EURES au Danemark.

Pour des informations sur les règles applicables au détachement de travailleurs, voir le site: www.posting.dk.
Pour des informations sur EURES, voir: www.eures.dk.

Personne de contact du bureau de liaison:
Gabriella NAGY

E-mail: gna@ams.dk

Autres contacts
1. Pouvoirs publics
Ministère danois de l'emploi
Ved Stranden 8
DK-1061 København K
Tél. +45 33 92 59 00
E-mail: bm@bm.dk

Le ministère danois de l'emploi est l'autorité publique chargée du marché de l'emploi au Danemark. Il a la responsabilité générale de la participation du Danemark à la coopération communautaire dans ce domaine.

Site web: www.bm.dk
Vous trouverez des informations utiles dans les publications suivantes: «Manual on staying and working in Denmark» (manuel à l'intention des personnes désirant séjourner et travailler au Danemark) et «Working in Denmark – A guide to the Danish labour market» (manuel de présentation du marché du travail danois). Ces deux publications sont disponibles sur: www.bm.dk.

Autorité de l'environnement de travail
Landskronagade 33
DK-2100 København Ø
Tél. + 45 70 12 12 88
E-mail: at@at.dk

L'autorité de l'environnement de travail est chargée de garantir un environnement de travail sûr, sain et de qualité sur tous les lieux de travail au Danemark en effectuant des inspections, en diffusant des informations et en adoptant des réglementations. Elle peut vous fournir de plus amples informations sur la santé au travail et sur les règles applicables dans ce domaine.

Site web: www.at.dk

Direction nationale du travail
Stormgade 10
Postboks 1103
DK-1009 København K
Tél. + 45 38 19 60 11
E-mail: adir@adir.dk

La direction nationale du travail applique la législation sur, notamment, les allocations de chômage et les indemnités de maladie, les congés, la politique sociale active et l'assistance sociale et peut vous fournir de plus amples informations dans ces domaines.

Site web: www.adir.dk

Service d'immigration
Ryesgade 53
DK-2100 København Ø

Tél. + 45 35 36 66 00
E-mail: udlst@udlst.dk

Le service d'immigration traite la plupart des demandes et des dossiers concernant le séjour d'étrangers au Danemark, y compris tout ce qui a trait au régime transitoire danois, au régime appliqué aux stagiaires, aux séjours de membres de la famille de ressortissants étrangers travaillant au Danemark et aux séjours de travailleurs détachés sur le territoire danois pour une durée supérieure à trois mois.

Le service d'immigration prodigue également des conseils lorsque les conditions de séjour d'une personne au Danemark suscitent des doutes. Il peut vous fournir de plus amples informations sur les règles en vigueur et sur l'application de la loi sur les étrangers et répondre à des questions spécifiques relatives au séjour d'étrangers au Danemark.

Site web: www.udlst.dk
Ce site propose plusieurs formulaires de demande ainsi que des informations spécifiques sur les différents types de séjour au Danemark.

SKAT (Administration fiscale danoise)
Hovedcentret
Østbanegade 123
DK-2100 København Ø
Tél. + 45 72 22 18 18
E-mail:skat@skat.dk

La SKAT peut vous fournir des informations sur la fiscalité au Danemark, notamment sur les règles applicables aux étrangers qui séjournent dans le pays et aux entreprises étrangères qui exercent des activités sur le territoire danois.

Site web: www.skat.dk

2. Les partenaires sociaux
La loi danoise sur le détachement de travailleurs ne couvre pas le salaire minimal, car il n'existe pas de salaire minimal légal au Danemark. En effet, les salaires sont régis principalement par des conventions collectives conclues entre syndicats et employeurs ou organisations patronales. Il est possible de contacter ces organisations pour de plus amples renseignements sur les salaires.

LO (Confédération syndicale danoise)
Islands Brygge 32D
DK-2300 København S
Tél. + 45 35 24 60 00
E-mail: lo@lo.dk
Site web: www.lo.dk.

DA (Confédération danoise des employeurs)
Vester Voldgade 113
DK-1790 København V
Tél. + 45 33 38 90 00
E-mail: da@da.dk

Site web: www.da.dk

SALA (Confédération danoise des employeurs du secteur agricole)
Vester Farimagsgade 1, 5e
Boîte 367
DK-1504 København V
Tél. + 45 33 13 46 55
E-mail: info@sala.dk
Site web: www.sala.dk

IV. Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi

Les cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi au Danemark et les activités transnationales présumées illégales peuvent, par exemple, être communiqués à l'autorité de l'environnement de travail lorsqu'ils portent sur l'environnement de travail, à l'organisme responsable de l'égalité des sexes pour ce qui concerne la discrimination entre les sexes et aux partenaires sociaux lorsqu'il s'agit des conventions collectives. Vous trouverez les coordonnées de contact au point III. Autres contacts:

Ligestillingsnævnet (Organisme responsable de l'égalité des sexes)
Holmens Kanal 22
1060 København K
Tél. + 45 33 92 33 11
Site web: www.ligenaevn.dk

Cet organisme traite les plaintes pour discrimination entre les sexes. Ses décisions sont sans appel au sein du système administratif, mais elles peuvent être contestées devant les tribunaux. Il prodigue également des conseils à l'intention des citoyens, des associations, des pouvoirs publics et des entreprises sur la procédure à suivre pour déposer plainte pour discrimination sexuelle devant lui ou d'autres instances. Il peut octroyer des dommages et intérêts en cas d'atteinte à la législation en matière d'égalité des sexes et, dans des cas particuliers, annuler un licenciement.

Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling (Commission des plaintes liées à l'égalité de traitement ethnique)
Institut des droits de l'homme
Strandgade 56
1401 København K
Tél. + 45 32 69 89 44
Fax + 45 32 69 88 80
E-mail: klagekomite@humanrights.dk
Site web: www.humanrights.dk

La commission des plaintes susmentionnée a pour mission de statuer sur les plaintes pour inégalité de traitement sur la base de l'origine raciale ou ethnique. Elle peut statuer sur des situations qui se présentent au sein ou en dehors du marché du travail.

V. Existence d'une situation de détachement [article 1 de la directive]

La loi danoise s'applique aux situations dans lesquelles des entreprises de prestation de services détachent des travailleurs au Danemark et n'est pas limitée au secteur de la construction.
Elle couvre les situations suivantes:

a) une entreprise détache un travailleur, qui travaille pour elle et sous sa direction, sur le territoire d'un État membre, aux termes d'un contrat entre elle et le destinataire des services à fournir dans cet État membre, à condition qu'il existe une relation de travail entre elle et le travailleur au cours du détachement;

b) une entreprise détache un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe, à condition qu'il existe une relation de travail entre elle et le travailleur au cours du détachement;

c) une entreprise, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou de bureau de placement, détache un travailleur auprès d'une autre entreprise, établie ou active sur le territoire d'un État membre, à condition qu'il existe une relation de travail entre elle et le travailleur au cours du détachement.

VI. Travailleur détaché [article 2 de la directive]

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils travaillent habituellement.

L'article 3 de la loi danoise sur le détachement de travailleurs définit le travailleur détaché comme suit:
«Un travailleur détaché au Danemark est un travailleur qui travaille habituellement dans un autre pays que le Danemark et qui effectue temporairement un travail sur le territoire danois.»
Selon la législation danoise, un travailleur est une personne qui perçoit une rémunération pour un travail personnel dans le cadre d'une relation de travail, quel que soit son titre dans le pays d'origine.
Selon la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, le caractère temporaire d'une activité exercée sur le territoire d'un État membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite, mais est à apprécier au cas par cas, en fonction de sa durée, de sa fréquence et de sa périodicité ou de sa continuité.
Le droit danois ne définit pas ce que l'on entend par période limitée.
Dans le cas où une activité professionnelle au Danemark ne peut plus, en tenant compte des critères susmentionnés, être considérée comme étant exercée de façon temporaire, mais de façon stable et continue, *toute* la réglementation contraignante en vigueur dans ce pays s'applique.

VII. Périodes de travail et de repos [article 3, paragraphe 1, point a), de la directive]

Au Danemark, le temps de travail est déterminé en règle générale par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives. Dans la plupart des secteurs, le temps de travail hebdomadaire est de 37 heures. Cet horaire s'applique également à de nombreux secteurs qui ne font pas l'objet de conventions collectives.
La loi sur le temps de travail définit les dispositions minimales sur le temps de travail hebdomadaire maximal, les pauses et le travail de nuit. Le travailleur ne peut travailler plus de

48 heures en moyenne par semaine sur une période de quatre mois. Il a droit à une pause si le temps de travail journalier dépasse six heures. S'il effectue du travail de nuit, il n'est pas autorisé à travailler plus de huit heures en l'espace de 24 heures sur une période de quatre mois.
La législation sur l'environnement de travail (qui comprend la loi concernant le détachement de travailleurs) prévoit également des règles concernant les heures et les périodes de repos (articles 50, 51 et 53 à 58 de la loi sur l'environnement de travail).
Pour contacter la Confédération patronale danoise (DA) ou la Confédération syndicale danoise (LO) afin d'obtenir de plus amples informations sur les heures de travail, consultez le lien suivant:
http://www.posting.dk/en/act_on_posting/act_concerning%20posting_of_workers.pdf

VIII. Durée des congés annuels payés [article 3, paragraphe 1, point b), de la directive]

Les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs au Danemark doivent, concernant les congés, respecter la législation sur les congés du pays dans lequel elle est la plus avantageuse pour le travailleur. Dans la pratique, c'est la législation du pays d'origine qui est appliquée, mais si la législation danoise en la matière est plus avantageuse concernant la durée ou la rémunération des congés, les congés auxquels le salarié a droit doivent être adaptés aux dispositions du droit danois.
La loi danoise sur les congés dispose que tous les salariés au Danemark ont droit à des congés et à un pécule de vacances, qui peut prendre la forme d'un congé payé ou d'un pécule s'élevant à 12,5 % du salaire perçu au cours d'une année civile.
L'année des congés ne correspond pas à l'année civile: elle débute le 1er mai de l'année qui suit l'année qui y donne droit et se termine le 30 avril suivant.

IX. Rémunération [article 3, paragraphe 1, point c), de la directive]

Le droit danois ne prévoit pas de salaire minimal. Ce sont les partenaires sociaux sur le marché du travail qui sont chargés de réglementer les rémunérations et les salaires sur la base de conventions collectives. Ces conventions réglementent, en plus du salaire minimal, un certain nombre de conditions de travail et d'emploi. Elles couvrent environ 80 % des travailleurs sur le marché du travail danois. Selon les principes juridiques danois, une convention collective s'applique à tous les travailleurs d'un même lieu de travail, syndiqués ou non, si l'employeur l'a signée. Il n'existe pas de moyen juridique ni de mécanisme de décision permettant de déclarer des conventions collectives globalement applicables.
La possibilité pour les organisations syndicales de revendiquer une convention collective par l'organisation d'une grève, d'un blocus ou d'une action de solidarité est un des principes fondamentaux du droit du travail, qui peut s'exercer vis-à-vis de n'importe quel employeur, qu'il soit danois ou étranger. Les litiges portant sur la légalité d'une grève ou d'un blocus peuvent être portés devant le tribunal du travail.
Les partenaires sociaux disposent d'informations sur les conventions collectives. Vous pouvez contacter la Confédération patronale danoise (DA) ou la Confédération syndicale danoise (LO) pour de plus amples informations sur les salaires (cf. le point III).

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et sur les conditions applicables aux travailleurs intérimaires [article 3, paragraphe 1, point d), et paragraphe 9, de la directive]

Le droit danois ne prévoit pas de conditions applicables aux travailleurs intérimaires, qui sont régis exclusivement par des conventions collectives entre les partenaires sociaux. Il n'existe

pas non plus de législation spécifique concernant l'établissement ou l'exploitation d'entreprises de travail intérimaire.

XI. Sécurité, santé et hygiène au travail [article 3, paragraphe 1, point e), de la directive]

Au titre de la loi sur l'environnement de travail, les travailleurs ont l'obligation de participer à la coopération en matière de sécurité et de santé. Les personnes qui travaillent sur un lieu de travail où sont actifs plusieurs employeurs doivent respecter les règles applicables à la coopération entre ces entreprises et celles applicables aux services fournis par les différents employeurs concernés. Les travailleurs qui travaillent sur le lieu de travail d'une autre entreprise doivent respecter les règles qui s'appliquent à cette entreprise en matière de sécurité et de santé et celles qui s'appliquent au travail qu'ils doivent effectuer (articles 27 à 29 de la loi sur l'environnement de travail).
Lien: *www.posting.dk*

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

La loi danoise sur le détachement de travailleurs renvoie à la loi sur l'égalité de traitement. Les règles définies à l'article 3 de la loi, concernant le droit des femmes à un congé pendant leur grossesse et leur maternité, s'appliquent également aux travailleurs détachés. Selon la loi, une femme a droit à un congé de quatre semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant et ne peut travailler pendant les deux semaines qui suivent l'accouchement. Après cette période, elle a droit à 44 semaines d'absence avec la possibilité de prolonger cette durée de 14 semaines supplémentaires.
Au sens de l'article 7 de la loi sur les travailleurs salariés, une salariée a droit à 50 % de son salaire ou à son salaire normal pendant les 4 semaines avant la date prévue de la naissance et pendant 14 semaines après l'accouchement. Si elle tombe malade du fait de sa grossesse avant le début de son congé de maternité, elle a droit à son salaire complet au cours de sa période de maladie. Les salariés comprennent notamment les catégories suivantes: les employés de bureau, les employés de magasin, les vendeurs(euses), les ingénieurs, les docteurs et les dentistes.
Lien: www.posting.dk

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

La loi sur l'environnement de travail prévoit certaines règles sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes de moins de 18 ans. Leurs horaires sont restreints, de même que les types de travaux qu'ils peuvent occuper. Concernant l'emploi des jeunes de moins de 18 ans, la planification, l'organisation et l'exercice d'un travail doivent tenir compte de leur âge, de leur développement et de leur santé et des conséquences de leur emploi sur leur scolarité ou sur d'autres activités de formation. Les jeunes de moins de 15 ans ou ceux qui sont soumis à l'obligation scolaire ne peuvent en règle générale exercer un travail. Il existe cependant des exceptions (articles 59 à 62a de la loi sur l'environnement de travail: http://www.at.dk/sw12403.asp ou www.posting.dk).

XIV. Égalité et non-discrimination [article 3, paragraphe 1, point g), de la directive]

La loi danoise sur le détachement de travailleurs renvoie à la loi sur l'égalité de rémunération, à l'article 7 de la loi sur les travailleurs salariés et à la loi sur la discrimination.
Au sens de la loi sur l'égalité de rémunération, les hommes et les femmes ont droit au même niveau de rémunération pour le même travail ou pour un travail d'une valeur identique. La détermination de la valeur du travail est fondée sur une évaluation générale, qui tient compte de facteurs tels que les diplômes, la formation, l'expérience et les autres qualifications.
Selon la loi sur la discrimination, un employeur ne peut exercer de discrimination à l'égard de travailleurs sur la base de leur race, de leur couleur de peau, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur orientation sexuelle ou de leur origine nationale, sociale ou ethnique. Il est donc illégal pour un employeur de traiter des travailleurs différemment en matière de recrutement, de licenciement, de transfert, de promotion et d'autres conditions de rémunération et de travail. En outre, il ne peut exister de discrimination dans l'accès aux services d'orientation, de formation et de recyclage professionnels. Les offres d'emploi ne peuvent indiquer une préférence pour une race, une religion ou pour tout autre critère spécifique, et l'employeur ne peut rechercher ni utiliser de telles informations dans le cadre du recrutement. La loi ne s'applique pas aux employeurs dont l'activité a pour seul objet de promouvoir des convictions politiques ou religieuses données.
Lien: www.posting.dk

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières [article 3, paragraphe 10, de la directive]

Pas de conditions

XVI. Exigences procédurales et administratives

Une entreprise qui désire fournir des services au Danemark sans y être établie ni représentée doit s'inscrire auprès de l'administration des douanes et des impôts (ToldSkat), aux fins du paiement de la TVA, au plus tard huit jours avant le début de la prestation de services.

Lorsqu'un autre État membre délivre un formulaire E 101 à un travailleur aux fins d'un détachement temporaire au Danemark, il doit en envoyer une copie à l'Agence nationale danoise de la sécurité sociale. Ce formulaire doit indiquer le pays dont la législation en matière de sécurité sociale s'appliquera au travailleur détaché. Il contient des informations sur le travailleur détaché et sur l'entreprise qui le détache. Ces informations peuvent être utilisées pour vérifier le respect des règles en matière de détachement.

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

La loi prévoit deux organismes publics de médiation.

Le service public de conciliation est chargé d'aider les partenaires sociaux à conclure ou à renouveler une convention collective:
Forligsinstitutionen (service public de conciliation)
Sct. Annæ Plads 5 A,
1250 København K
Tél. + 45 33 95 67 21
Fax + 45 33 15 49 22

Le tribunal du travail est notamment chargé de statuer sur les affaires qui impliquent une violation de conventions collectives, y compris concernant la légalité d'une grève:
Arbejdsretten (tribunal du travail danois)
Arbejdsmarkedets Hus

Sankt Annæ Plads 5
1250 København K
Tél. + 45 33 95 67 21
Fax + 45 33 15 49 22
Site web: www.arbejdsretten.dk

XVIII. Informations sur les recours en justice

Des informations sur les possibilités de recours en justice au Danemark peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Domstolsstyrelsen
St. Kongensgade 1-3
1264 København K.
Tél. + 45 70 10 33 22
Site web: www.domstol.dk

Arbejdsretten (tribunal du travail danois)
Arbejdsmarkedets Hus
Sankt Annæ Plads 5
1250 København K
Tél. + 45 33 95 67 21
Fax + 45 33 15 49 22
Site web: www.arbejdsretten.dk