Le guide des hôteliers, restaurateurs
et cafétiers du Grand-Duché de Luxembourg

2023

HORESCA
LUXEMBOURG

LE GUIDE

hospitality & passion

Téléchargez ce guide sur **horesca.lu**

Créer et gérer une entreprise

Connaître la réglementation

Profiter des aides

Horesca
Importance du secteur
Activités de la fédération

Création et gestion
Les aides
Les législation

Formation
Les différents acteurs
Le droit de former

Calendrier
Jours fériés et vacances scolaires 2023

UN TERMINAL NOUVELLE GÉNÉRATION
adapté à tous vos besoins !

Nouvelles solutions essentielles en matière de paiement
pour **faciliter les paiements par cartes et les paiements digitaux**.

BIL PRO PAYMENT : Le package tout-en-un avec terminal de paiement, opérations courantes et cartes bancaires pour les commerçants et les professions libérales.

Disposez d'un terminal de paiement électronique nouvelle génération, moderne et esthétique !

- **Accepte plusieurs moyens de paiement** : Cartes débit/crédit, Payconiq, Apple Pay, Google Pay...
- Bénéficiez en prime de **tarifs préférentiels** sur les transactions (**aucune commission minimale**).

59 EUR par mois (hors TVA).

SERVIPAY
Solutions de paiement

BIL
1856

Banque Internationale à Luxembourg S.A., 69, route d'Esch, L-2953 Luxembourg, RCS Luxembourg B-6307, (+352) 4590-5000, bil.com

Votre partenaire de confiance pour le financement de vos projets

© SNCI / Photo Patrick Muller / rosedeclaire

LA SNCI EST LE PARTENAIRE DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES

WWW.SNCI.LU

SNCI
SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT

LEASING FINANCIER*

DISPOSER DU BON ÉQUIPEMENT C'EST ESSENTIEL

Financez tout type de matériel : caisse enregistreuse, chambre froide, lave-vaisselle, mobilier et tout autre bien d'équipement pour votre café, restaurant ou hôtel.

bgl.lu/fr/leasing-financier

BGL BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

*Offre soumise à conditions. Sous réserve d'acceptation du dossier par la banque. Voir conditions en agence.

BGL BNP PARIBAS S.A. (50, avenue J.F. Kennedy, L-2951 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg: B 6481) Communication Marketing octobre 2022

Guide Horesca N°12 :

La volonté de créer ne faiblit pas

Le secteur Horeca a assez bien résisté à la crise sanitaire, même si ce n'était pas toujours facile. Et aujourd'hui, nous sommes confrontés à la crise suivante.

Avec l'inflation, les charges explosent et il est de plus en plus difficile de trouver du personnel.

Pourtant, la volonté de monter son entreprise ne semble pas faiblir. Notre guide qui vous aide à créer et à gérer votre exploitation garde donc toute son importance.

Alain Rix
Président

Cette période de crise sanitaire l'aura bien montré : pour exploiter un établissement dans le secteur Horeca il faut être flexible et s'adapter aux situations qui peuvent varier du jour au lendemain. Une législation qui évolue régulièrement, un personnel difficile à trouver ou encore une clientèle qui change ses habitudes de consommation sont le quotidien de notre métier.

La saisonnalité du métier, son importante dépendance à la conjoncture et les nouvelles habitudes de consommation requièrent déjà beaucoup d'agilité et d'adaptabilité.

A l'image de notre magazine mensuel, notre site Internet, nos e-letters ou nos messages sur Facebook, le Guide Horesca donne des réponses à toutes les questions que se pose un entrepreneur et énumère les différentes aides financières qui peuvent aider à surmonter la crise. En temps normal, ces aides contribuent à la réalisation d'un projet d'entreprise.

Pour s'installer dans notre secteur, l'entrepreneur doit considérer de nombreux aspects parmi lesquels les conditions d'accès pour exercer son activité, les pratiques commerciales du secteur, la sécurité alimentaire…

Lorsque l'entreprise est opérationnelle, on est confronté à de nouveaux défis: Embaucher du personnel, respecter les normes d'hygiène et de sécurité, connaître ses droits.
Le lecteur trouvera de nombreux conseils pour la gestion d'une entreprise. Cette douzième édition reste un outil qui a vocation à vous aider dans vos démarches, liées au secteur des métiers de bouche.

Le guide débute par un rapport d'activités de notre fédération. Ensuite il vous explique les principales réglementations sur notre secteur avant de terminer par un tour d'horizon sur la formation, les labels de qualité et les différentes associations. Un calendrier pour l'année 2023 complète le tout.

Bonne lecture !

Dave Giannandrea
Auteur du Guide HORESCA

SOMMAIRE

Fédération

9
Horesca, la fédération - Avantages pour les membres

10
Importance du secteur - Statistiques

14
Regards sur 2022

Création - Exploitation

29
Créer une entreprise, droit d'établissement

34
Prix, produits qui peuvent être vendus, heures d'ouverture...

42
Jeux d'adresse ou de hasard

44
Gérant et sous-gérant

46
Interdiction de fumer, fumoir

48
Le bail commercial

Le personnel

50
Durée du travail

54
Occupation d'élèves

56
Les congés

60
Incapacité de travail pour maladie

62
Fin de la relation de travail

64
Paramètres sociaux

Sécurité alimentaire

66
Démarches de qualité et formations

70
L'audit

74
Conception des cuisines, Safe to serve...

80
Les 14 allergènes à déclarer

Aides à l'investissement

82
Société nationale de crédit à l'investissement

83
Les aides aux PME

Formation

88
La formation continue

90
Les formations initiales

92
Lycée technique de Bonnevoie et ENAD

94
École d'hôtellerie et du tourisme de Luxembourg

96
BBI - Luxembourg

Labels de qualité

98
Superdreckskëscht, Wëllkomm, Eurewelcome, Ecolabel, Fairtrade, Classification hôtelière, Ambassadeurs des vins luxembourgeois, bed & bike, Sou schmacht Lëtzebuerg...

Associations

112
Vatel-Club, Amicale des Anciens Hotelschoul, Sommeliers, Barmen,...

Adresses utiles

115
Ministères, Écoles, Associations, Institutions, ...

Calendrier 2023

116
Jours fériés et vacances scolaires

Produit du terroir

Lëtzebuerger Rëndfleesch

Eng Passioun, e Genoss!

La viande d'origine de qualité 100% luxembourgeoise
garantie de la fourche à la fourchette !

www.produitduterroir.lu

Produit du terroir
Lëtzebuerger Rëndfleesch

PROSYS

WebRCS

Le logiciel de caisse le plus puissant du Luxembourg évolue encore

40 YEARS RCS

MADE IN LUXEMBOURG

Imaginez un logiciel de caisse, qui fonctionne sur tous les appareils. Peu importe que ce soit un PC, une tablette, un téléphone ou autre appareil mobile. N'importe quel objet sur lequel vous pouvez lancer un navigateur fera l'affaire. Si vous pouvez surfer sur Internet, vous pouvez lancer WebRCS dans votre browser. Un serveur (ou serveuse) pourrait donc utiliser son propre téléphone comme télécommande, si vous l'autorisez.

Accédez à vos données statistiques à distance avec notre nouveau dashboard.

3, rue Nicolas Glesener L-6131 Junglinster
10 Boulevard Royal, 2449 Luxembourg

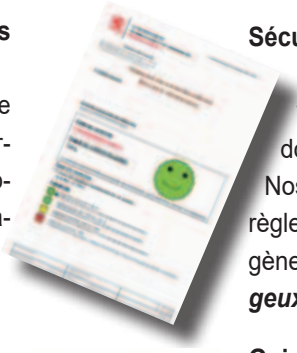
+352 46 03 11
+352 46 03 10

contact@prosys.lu
www.prosys.lu

Les avantages des membres de notre fédération :

Fournitures et services gratuits pour les membres

Listes de prix, affiches Haccp, guide de bonnes pratiques d'hygiène, conseils personnalisés à la création et pour la composition des dossiers pour les subventions étatiques, etc.



Sécurité alimentaire

Nous proposons à nos membres un service personnalisé en conseils dans le domaine de la sécurité alimentaire.

Nos formations pour respecter les bonnes règles d'hygiène et pour indiquer les allergènes sont proposées à des ***tarifs avantageux pour les membres.***

Label de qualité Wëllkomm

Les cafés qui adhèrent à la charte de qualité Wëllkomm ont droit à des aides financières lors d'investissements et profitent de la promotion commune. Pour les membres de l'Horesca, l'adhésion est gratuite.

Guide de bonnes pratiques d'hygiène

Chaque établissement doit appliquer les règles énoncées dans le Guide de bonnes pratiques d'hygiène qui a été élaboré par l'Horesca et qui est approuvé par le Ministère de la Santé. ***Ce document qui est exigé lors d'un contrôle est gratuit pour nos membres***

Safe to Serve

Avec le label Safe to Serve, nos établissements assurent un service à la clientèle adapté à une bonne gestion sanitaire. L'adhésion est gratuite pour nos membres

Conseils juridiques

Les membres bénéficient d'une consultation juridique prise en charge par l'Horesca auprès du cabinet d'avocats partenaire de l'Horesca (dans la limite de la validité du partenariat). Pour bénéficier de ce service, le membre doit obligatoirement passer par notre secrétariat.

Hausgemach - Fait maison

Avec ce label, le restaurateur dispose d'un moyen simple pour augmenter sa visibilité et communiquer sur ses plats faits maison.

Le label est gratuit pour nos membres

Classification officielle des hôtels

Horesca a été chargée par le Ministère de l'Économie de procéder aux inspections de la classification officielle des établissements hôteliers de notre pays. En tant que membre de l'Horesca vous profitez de conseils plus personnalisés aussi bien sur les investissements que vous devriez entreprendre pour arriver à une certaine catégorie que sur les services qui sont à proposer.

Trouver du personnel

Horesca offre à ses membres la possibilité de rechercher gratuitement du personnel sur sa plate-forme www.horesca.lu.

Les entreprises qui recherchent du personnel doivent obligatoirement le déclarer à l'Adem. En passant une annonce sur notre site elles en sont dispensées. Pour les non-membres ce service est payant.

hospitalityluxembourg.lu

Sur ce site, tous les membres qui ont adhéré à une démarche de qualité profitent d'une visibilité accrue

Mutualité de cautionnement

Aide à la création et développement d'une entreprise (cautionnement de prêt...). L'Horesca soutient ses membres dans cette démarche

Edenred

Conditions avantageuses avec un meilleur taux de commission lors de l'acceptation de Ticket Restaurant digitalisé sur le carte Edenred

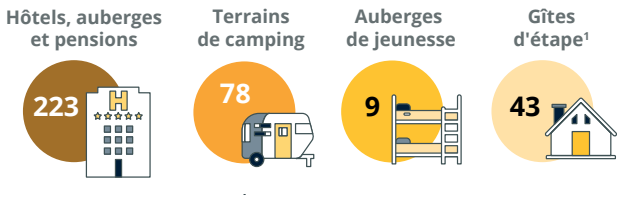
Sacem

Réduction de 20% sur les droits d'auteurs pour les membres.

L'Horeca en chiffres

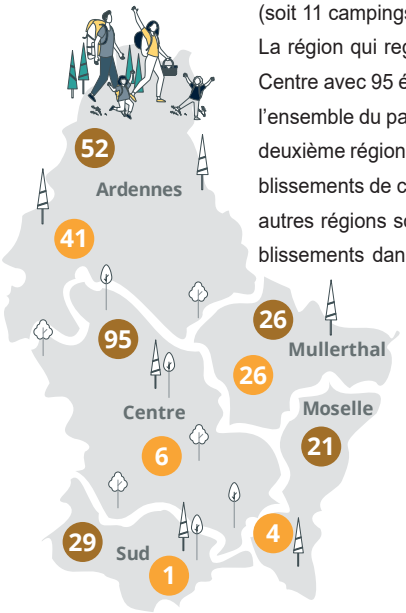
Après une crise sanitaire terrible pour notre secteur, nos entreprises commencent à se remettre. Même si nous sommes confrontées à de nouvelles difficultés comme la hausse de charges et le manque de main d'oeuvre (qualifiée et non-qualifiée), les clients sont de retour. Il n'y a que dans l'hôtellerie d'affaire où le retour à la normale est escompté pour 2023, voire 2024.

NOMBRE D'HÉBERGEMENTS PAR TYPE D'HÉBERGEMENT ET PAR RÉGION



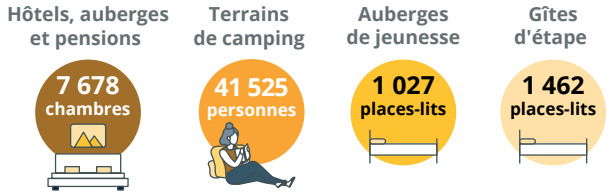
Au 1er janvier 2022, le Statec recensait 223 hotels, auberges et pensions au Luxembourg, qui représentent la plus grande partie de l'offre d'hébergements touristiques du pays.

Au 1er janvier 2022, on comptait 78 campings sur le territoire. Ces établissements se trouvent principalement dans les Ardennes et le Mullerthal. Plus d'un camping sur deux se trouve dans la région des Ardennes, elle regroupe 41 campings (52.6% du total des campings). Le Mullerthal se dote lui aussi 26 campings, soit 1 camping sur trois. Les autres régions représentent seulement 14.1 % des campings (soit 11 campings)



La région qui regroupe le plus d'hôtels est le Centre avec 95 établissements soit 42.6 % de l'ensemble du pays. La région Ardennes est la deuxième région en terme d'offre avec 52 établissements de ce type (soit 23.3 %). Les trois autres régions sont assez similaires : 29 établissements dans le Sud (13 %), 26 dans le Mullerthal (11.7 %) et enfin 21 à la Moselle (9.4 %)

CAPACITÉS D'HÉBERGEMENT PAR TYPE D'HÉBERGEMENT ET PAR RÉGION



Au 1er janvier 2022, le Luxembourg offre une capacité de presque 7 700 chambres en hotels, auberges et pensions.

En termes de capacités, c'est à dire le nombre de chambres, la répartition est assez similaire à celle en termes d'établissements mais elle accentue la dominance de la région Centre. Avec près de 2 400 chambres, celle-ci représente 60 % des chambres disponibles dans le pays.

Les campings au Luxembourg peuvent accueillir jusque 41 525 personnes dont 88 % de la capacité d'accueil se trouve dans les Ardennes et le Centre.

TYPOLOGIE DES ENTREPRISES DE RESTAURATION

	2017	2018	2019	2020
Nombre de restaurants et café				
Restaurants	1 350	1 385	1 414	1 451
Cafés	967	937	897	860

Le nombre de cafés est en baisse à l'inverse du nombre de restaurants. En 2017, le Luxembourg comptait 967 cafés. Quatre années plus tard, ils ne sont plus que 860, soit une baisse de 11 %. A l'inverse, sur la même période, le nombre de restaurants a augmenté de 7 % en passant de 1 350 à 1 451 établissements. La culture et le patrimoine attirent les touristes nationaux et étrangers.

En 2020, il était possible de visiter 49 musées et 15 châteaux ainsi que d'assister à une représentation donnée sur l'une des 27 scènes de spectacle du pays. Le Luxembourg compte également 5 patrimoines classés et reconnus par l'UNESCO.

Le secteur Horeca en chiffres : année 2019

Indicateur	Nombre d'entreprises	Chiffre d'affaires (y.c. redevances) (en 1000 EUR)	Excédent brut d'exploitation (en 1000 EUR)	Dépenses de personnel (en 1000 EUR)	Nombre de personnes occupées	Nombre de salariés	Nombre de salariés en équivalent temps complet
Hébergement et restauration (I)	2 806	1 916 308	162 293	749 785	22 638	21 977	19 896
· Hébergement	272	378 957	74 655	123 563	3 495	3 380	3 170
· Restauration	2 534	1 537 351	87 638	626 222	19 143	18 597	16 726

Source : Statec

Évolution en 20 ans du nombre et de la capacité des hôtels, auberges et pensions par région touristique

Variables	Nombre d'établissements		Nombre de chambres	
Région	2002	2022	2002	2022
Total	313	223	7 640	7 678
· Centre	101	95	3 756	4 613
· · Ville de Luxembourg	61	64	2 811	3 583
· · Centre hors Ville de Luxembourg	40	31	945	1 030
· Ardennes	94	52	1 564	1 032
· Mullerthal	66	26	1 231	437
· Moselle	30	21	600	586
· Sud	22	29	489	1 010

Source : Statec

Nuitées en 2021 par région touristique et selon le pays de résidence des hôtes (Hôtels, auberges et pensions)

Région touristique	Total	Centre	Ardennes	Mullerthal	Moselle	Sud
Pays						
Période: 2021						
· Union européenne (UE)	967 094	619 028	105 950	47 479	76 918	117 719
· · Luxembourg	147 013	91 710	14 790	3 660	21 020	15 833
· · Allemagne	162 451	108 611	11 278	8 547	10 478	23 537
· · Autriche	8 685	7 161	167	140	296	921
· · Belgique	218 256	107 836	47 591	21 884	23 215	17 730

Source : Statec

Le manque de personnel devient inquiétant

Les métiers de la production culinaire (cuisine plonge) représentent environ la moitié des recrutements dans le secteur (selon les postes déclarés à l'ADEM), suivis des métiers de service dans la restauration (restaurants ou cafés) qui en représentent environ un tiers. Le tiers restant est réparti entre les métiers du nettoyage, de l'accueil en hôtellerie, du personnel de conduite (chauffeurs livreurs, du personnel de gestion et de direction, du personnel d'étage en hôtellerie et des métiers du commerce alimentaire. Le secteur est fortement dominé par les métiers typiques, avec très peu de demande encore pour les métiers de support (informatique, commercial,...).

Métiers avec tendance de croissance

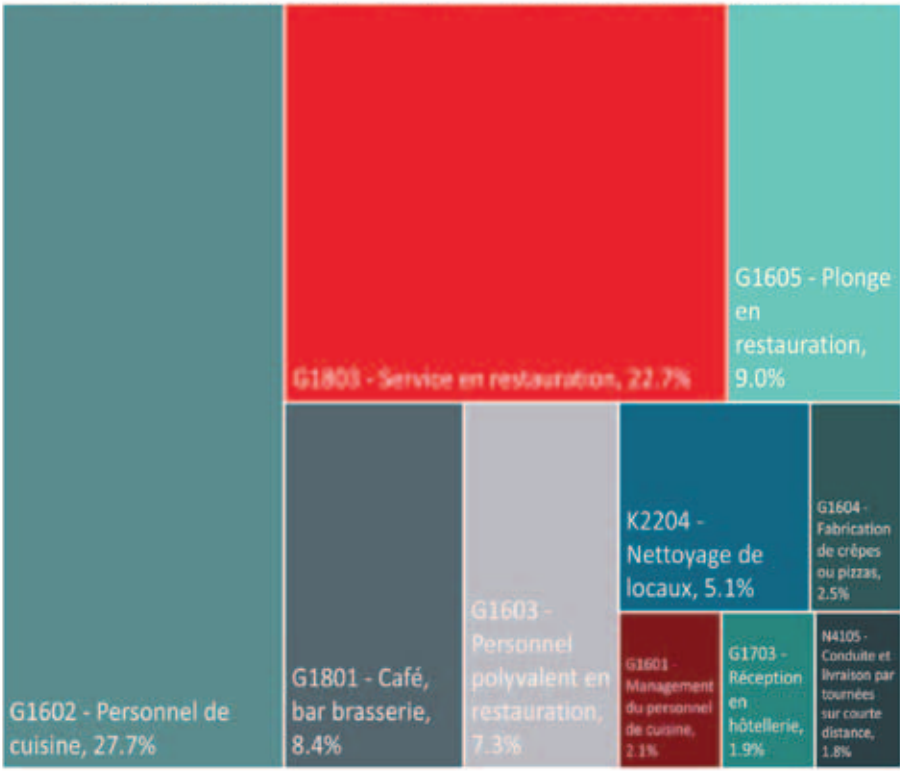
Les métiers de **service en restauration** ont connu une croissance sur la période 2015 - 2019, à la fois en termes de volume de postes (trendline) et de représentativité parmi les postes du secteur. Étant donné leur importance, leur contribution à la croissance (de tous les postes déclarés dans le secteur) était très importante: 66%. En 2020, leur représentativité a diminué par rapport à d'autres métiers du secteur (en raison de la pandémie).

Pour le **personnel de cuisine**, le nombre de postes déclarés a connu une croissance entre 2015 et 2016, puis est resté stable. Le taux de représentativité dans le secteur est resté plutôt stable, mais il a augmenté en 2020 (par rapport à d'autres métiers plus impactés par la pandémie). Ces métiers ont contribué pour 39% à la croissance des recrutements dans le secteur entre 2015/16 et 2019.

Les postes pour les **métiers de la plonge** étaient en croissance sur la période 2015 - 2019, à la fois en termes de volume et de représentativité. En 2020, leur représentativité a diminué par rapport à d'autres métiers du secteur (en raison de la pandémie).

Malgré des tendances d'automatisation dans les réceptions de certains hôtels à l'étranger, cette tendance ne s'est pas encore matérialisée au Luxembourg. Le nombre de **postes de réception** était en croissance entre 2015 et 2018, puis en légère baisse en 2019 (la contribution à la croissance reste positive). En 2020, ce métier a perdu en représentativité, probablement en raison de la pandémie. (Source : Adem)

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DE L'HORESCA (2015 - 2020)



Les deux métiers les plus recherchés sont de loin le **personnel de cuisine** *(chefs de partie, commis de cuisine,...) avec 28% ainsi que le* **personnel de service en restauration** *(serveurs, chefs de rang, commis de restaurant) avec 23% suivis par :*
le personnel de plonge et aide en cuisine 9%,
les serveurs en café barmans 8 5%,
le personnel polyvalent en restauration (employés de cantine et de restauration rapide) 7%,
le personnel de nettoyage 5%,
les pizzaïolos, les chefs de cuisine, la réception en hôtellerie et enfin les chauffeurs livreurs 2

APERITIVO

PER SE

DE LISBOA

L'APÉRO C'EST QUAND ON VEUT ! AVEC LE SOLEIL DANS NOTRE VERRE C'EST ENCORE MIEUX !

Per Se est le premier apéritif portugais composé de 24 botaniques qui contribuent à un riche ensemble de saveurs, avec des notes de cardamome, d'orange, de poivre jamaïcain et de houblon portugais qui lui donne une touche rafraîchissante équilibrée apportant ainsi dans vos verres la lumière et la chaleur du sud.

Bien que ses ingrédients et composition soient assez complexes, le produit, lui, reste léger, doux et délicat avec une pointe d'amertume en fin de bouche. En revanche, son nom a une signification simple "par lui-même", cette connotation implique à quel point il est facile à préparer, car il peut être servi uniquement avec des glaçons et un zeste d'orange.

Cependant, Per Se reste un produit polyvalent et peut être mixé avec de la tonique ou encore utilisé sous forme de cocktail.

PERFECT SERVE

Dans un verre, ajouter 10cl de Per Se, quelques glaçons et un zeste d'orange.

PER SE & TONIC

Dans un verre, ajouter 10cl de Per Se, 3 ou 4 glaçons, 10cl de tonic et un zeste d'orange.

Alcool: 14,5% | Capacité: 70cl | Catégorie: Apéritif
Ingrédients: Eau, alcool et distillat de 24 plantes.

Pour plus d'informations, contactez Bexeb SA au +352 22 70 70 ou par mail commandes@bexeb.lu

L'ABUS D'ALCOOL ET DANGEREUX POUR LA SANTÉ.
À CONSOMMER AVEC MODÉRATION.

Regards sur **2022**

L'HORESCA a célébré ses **50 ans d'existence**

La Fédération nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché vient de célébrer son cinquantenaire au Cercle municipal à Luxembourg-ville en présence de S.A.R. le Grand-Duc Henri. À cette occasion nous avons présenté un livre édité spécialement pour l'occasion.

L'HORESCA a été créée en septembre 1970. Et en 2020, pour le cinquantenaire, nous avions prévu une célébration. Mais à cause de la crise sanitaire, il a fallu reporter cet événement à 2022. Le 14 juin de 2022, le président de l'HORESCA, Alain Rix a pu accueillir S.A.R. le Grand-Duc Henri ainsi que des représentants du Gouvernement comme Madame Corinne Cahen et MM. Lex Delles et Georges Engel pour fêter dignement l'anniversaire de notre fédération.

À cette occasion, on a pu donner un aperçu de l'importance de l'HORESCA qui représente près de 3.000 entreprises occupant plus de 20.000 salariés. Selon les chiffres officiels, le secteur réalise plus de 6% du produit intérieur brut et même si les entreprises se relèvent d'une crise sanitaire qui a été très difficile on est confiant pour l'avenir.

L'origine de la fédération Horesca remonte en fait à il y a plus de 100 ans. Avant 1970 existaient trois fédérations, à commencer par le Syndicat des aubergistes et cafetiers organisés à Luxembourg (Sacol) que l'on appelait aussi le « Wierteverband ». C'est d'ailleurs le Sacol qui a créé l'école hôtelière de Diekirch et qui l'a gérée pendant 2 ans avant que l'Etat n'en reprenne la direction. Le Sacol a aussi créé la société de la foire, précurseur de l'actuelle LUXEXPO THE BOX.

Au cours de l'histoire un groupe de membres dissidents s'était détaché du Sacol pour créer Hocarel qui en 1970 était le plus grand groupe dans la profession.

Ensuite venait une troisième fédération, dénommée Horest.

Les trois organisations étaient souvent divisées ce qui affaiblissait le travail de représentation du secteur. Afin de remédier à cette situation on décida donc de s'unir.

En 1970, les trois fédérations ont tenu leurs assemblées générales au « Pôle Nord » où elles se sont dissolues en vue de créer HORESCA, le 16 septembre. Le président de Hocarel Roger Scholtes est devenu directeur et le président du Sacol Andy Felten est devenu secrétaire général.

Afin de garder en mémoire cet instant ainsi que de nombreux moments importants qui ont suivi, l'HORESCA a édité un livre sur l'histoire de la fédération et le secteur. Sur plus de 100 pages, le lecteur y retrouve les moments phares de l'histoire ainsi que des anecdotes.

Cette publication qui a été envoyée à toutes les entreprises du secteur Horeca du pays, a été présentée lors de la soirée et peut aussi être téléchargée sur le site Internet de la fédération www.horesca.lu

Crisalid® Luxembourg

La signature de l'encaissement

30! ans 1992 2022

Logiciels de caisse

Certifié NF525
Fonctionnalités métiers
Interface personnalisable

Matériel

TPV tactiles
Monnayeurs automatiques
Portables de commande
Bornes de commande

Outils de gestion

Pilotage & contrôle du/des magasin(s)
Indicateurs de performance
(optimisation des coûts de production et des achats)
Statistiques mobiles
Fidélité centralisée
Click & collect

NOUVEAUTÉ Les TPE SERVIPAY Solutions de paiement maintenant connectés à la caisse Crisalid®

NF

www.crisalid.com

"Ce produit est conforme aux exigences de la marque NF Logiciel de Gestion d'Encaissement. Ce produit est certifié par:
AFNOR Certification 11 rue Francis de Pressensé 93571 SAINT DENIS LA PLAINE CEDEX. Le référentiel de certification peut être obtenu auprès d'INFOCERT"

Assemblée générale : **Une crise chasse l'autre**

L'assemblée générale de la fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Luxembourg a eu lieu le 28 mars au Parc Hotel Alvisse à Luxembourg-Dommeldange. Le président de l'Horesca a eu l'honneur d'y accueillir le ministre des Classes moyennes et du Tourisme Lex Delles ainsi que de nombreux autres invités de marque. Cet événement a comme d'habitude été le moment idéal pour rendre compte des difficultés que rencontre notre secteur et pour proposer des solutions.

La réunion a eu lieu dans les salons du Parc Hotel Alvisse

Une cinquantaine de personnes s'étaient déplacées pour assister à notre assemblée générale qui après une édition 2021 en visio-conférence a cette fois-ci eu lieu en présentiel. Le président Alain Rix et le secrétaire général François Koepp se sont comme d'habitude relayés à la tribune pour leurs discours avant de donner la parole au ministre.

La crise sanitaire a bien entendu été au centre d'attention sachant que c'est notre secteur qui en a le plus souffert. On a constaté que les indépendants ont moins de droits pour les aides (et aussi lors de la transmission d'entreprise ou encore la retraite). A certains moments on a même eu l'impression que les classes moyennes ne comptent plus pour le gouvernement actuel. L'équipe autour du Ministre Lex Delles a toutefois fait un excellent travail pendant la crise où les aides étaient nécessaires pour la survie de nos entreprises.

Même en période de pandémie, notre fédération a continué à travailler en répondant à des milliers d'appels téléphoniques et emails. Nous avons été présents dans les médias et avons lancé des projets comme par exemple

le label Safe to serve.
Avec la société Edenred, émetteur de titres repas, nous avons négocié un tarif préférentiel pour nos membres adhérents alors qu'avec Sodexo Pass ce n'était pas possible. Nous continuons néanmoins à exhorter le gouvernement à augmenter la valeur faciale et à veiller à ce que les chèques soient utilisés dans les restaurants qui souffrent de marges de plus en plus basses. Il en est d'ailleurs de même pour les cafetiers qui ont une marge bénéficiaire de 4,6% sur une bière c'est-à-dire plus que quelques centimes.

Le prix des marchandises a énormément augmenté. Pour la viande de bœuf plus de 30% en quelques mois. Idem pour les fournitures d'énergie et d'eau. Une évolution dangereuse qu'il faudra résoudre un jour. Le fait qu'il n'y ait pas plus qu'une tranche indiciaire par an est une décision qui va dans la bonne direction.

Il est difficile de faire un bilan complet de la situation économique parce qu'à Luxembourg nous n'avons pas toujours des chiffres à jour. Le bilan dans la gastronomie est quant à lui très mitigé.
C'est un fait qu'un nombre important de clients ne sont pas encore revenus, surtout en hôtellerie où les touristes asiatiques et américains continuent à manquer. Il faut toutefois continuer à miser sur le tourisme d'affaires qui reste une opportunité pour une destination facilement accessible en voiture. Il faudrait par conséquent investir mais les entreprises n'ont plus les réserves nécessaires.

Une crise chasse l'autre et aujourd'hui les yeux sont braqués sur l'Ukraine qui risque de toucher nos entreprises et d'avoir un impact sérieux sur la reprise économique que nous attendons tous. Notre secteur se veut toutefois solidaire avec les nombreux réfugiés et nous espérons qu'ils seront bien accueillis et que certains d'entre eux pourront aussi trouver un emploi dans l'Horeca.

Le manque de personnel est un gros problème pour notre secteur en Europe qui a 1,5 millions d'emplois à pourvoir. L'Horesca mise ici sur la formation où nous offrons des cours sur la sécurité alimentaire ou dans le but de pouvoir ouvrir un établissement.

Il faut s'adapter aux défis du futur avec des nouvelles réglementations contraignantes qui vont nous tomber dessus. Que ce soit sur le tri des déchets, la mise en place du nutriscore ou encore les nouveaux modes de consommation avec par exemple le télétravail et la vente à emporter.

Au gouvernement, nous demandons entre autres une baisse de la TVA sur les boissons alcoolisées et plus de simplifications administratives. Il faudra un jour aussi réformer le droit du travail avec plus de flexibilité dans la relation employeur-salarié.

En ce qui concerne les finances, François Koepp a donné des explications sur la situation qui est positive. Les réviseurs de caisse Pascale Geraets et Christian Kohn ont contrôlé nos livres et l'assemblée a approuvé la situation. Deux membres de notre fédéra

Une nouvelle loi réglementera les locations privées sur les plateformes comme Airbnb

Nous quitterons l'ORT Mullerthal si une taxe de séjour est instaurée.

Nos entreprises ont besoin d'un plan Marshall avec plus d'aides directes.

tion ont aussi été honorés pour leur engagement dans notre métier :

Pascale Geraets qui exerce la profession de restaurateur depuis plus de 30 ans et Hilary Porteus pour plus de 15 ans de métier.

En conclusion de l'assemblée, la parole a été donnée au ministre des Classes moyennes et du Tourisme. Lex Delles a donné des explications sur les aides qui ont été mises en place pour notre secteur et a remercié notre fédération pour la bonne collaboration.

En ce qui concerne la transmission d'entreprise il a cité le nouvel outil de l'observatoire de PME qui avec le cadastre d'entreprises devrait dans ce contexte faciliter certaines démarches.

Le ministre a aussi annoncé que les personnes qui louent des chambres sur des plate-formes en ligne devront se conformer à une nouvelle loi qui réglemente à partir de quand cette activité devient commerciale. On ne pourra donc plus parler de concurrence déloyale.

En ce qui concerne la classification hôtelière, le ministre a prévenu que les frais des inspections ne seront plus pris en charge par le Ministère. Après quatre ans, la période de lancement de la classification est terminée et c'est aux entreprises de prendre en charge la procédure.

En tant que ministre du tourisme, Lex Delles a finalement fait la promotion de la nouvelle application de LfT qui met en valeur les hôtels et aussi les restaurants. L'orateur a lancé un appel aux établissements de contrôler leur présentation sur cet outil et si besoin de la mettre à jour.

Conseil d'administration de l'Horesca

Président :
Alain Rix anc. Hotel Rix (Luxembourg)

Vice-présidents :
Henri Brimer Hôtel-Restaurant Brimer (Grundhof)
Steve Martellini Restaurant Bertchen (Wahlhausen) Café - Restaurant Koeppe Jemp (Hoscheid-Dickt)

Trésorier :
Lucien Gindt Hôtel du Commerce - Restaurant La Table de Clervaux (Clervaux)

Membres
Désirée Albert Hôtel-Restaurant Ecluse (Stadtbredimus)
Carlo Cravat Grand Hôtel Cravat (Luxembourg)
Carole Ewert Hôtel Heintz (Vianden)
Marc Fusenig Concept+Partner (Luxembourg)
Marcel Goeres Parc Belair, Parc Bellevue, Parc Plaza, Parc Beaux Arts (Luxembourg)
Paul Hilger anc. City Hotel (Luxembourg)
Claude Lang Brasserie Pavillon am Brill (Mamer)
Mike Michels Hôtel du Parc (Diekirch)
Steve Pfeiffer Restaurant Brideler Stuff (Bridel)
Benno Vegers Hôtel Clervaux, Hôtel International, Hôtel Koener (Clervaux)
Ben Weber Restaurant Gudde Kascht (Haller)
Romain Weber Hôtel Marco Polo, Hôtel Christophe Colomb (Luxembourg)

Réviseurs de caisse
Pascale Geraets Veiner Stuff (Vianden)
Christian Kohn Restaurant Kohn (Altwies)

Secrétariat
François Koepp, secrétaire général
Dave Giannandrea, rédacteur en chef
Claude Ries, conseiller en sécurité alimentaire

Premier «Jobday» Horeca

170 demandeurs d'emploi on rencontré 25 employeurs

Le 23 novembre 2021 a eu lieu un Jobday Horeca.

Ce rendez-vous a permis à environ 170 chômeurs de rencontrer des entreprises de notre secteur afin de postuler pour un emploi.

Vingt-cinq hôtels et restaurants s'étaient manifestés suite à notre appel et étaient présents à la Chambre de Commerce pour présenter leurs postes à pourvoir. Cet événement a été le résultat de la bonne collaboration entre l'Horesca et l'Adem et est prévu d'être organisé plus régulièrement, sachant que le manque de main d'oeuvre pour notre secteur est flagrant.

Le catalogue de formations 2023 est disponible dès maintenant !

Savez-vous que vous pouvez consulter toute notre offre sur :

houseoftraining.lu

Votre avis nous intéresse !

Guide de bonnes pratiques d'hygiène
Nouvelle édition pour nos entreprises

Marc Fischer, Patrick Hau, Paulette Lenert, François Koepp, Steve Martellini, Claude Ries (d.g.à.d.) lors de la présentation du guide

Le 7 juin 2022, à l'occasion de la journée internationale de la sécurité sanitaire des aliments, la fédération HORESCA, en présence de Madame la ministre de la Protection des consommateurs Paulette Lenert, a présenté la mise à jour de son guide de bonnes pratiques d'hygiène alimentaire pour les entreprises du secteur des hôtels, restaurants et cafés au Luxembourg. Cette mise à jour tient compte des nouvelles évolutions technologiques et réglementaires et permet aux exploitants des établissements HORECA d'ajuster leurs méthodes de travail au niveau actuel des connaissances afin d'assurer aux consommateurs le niveau le plus élevé possible de protection en matière de sécurité alimentaire.

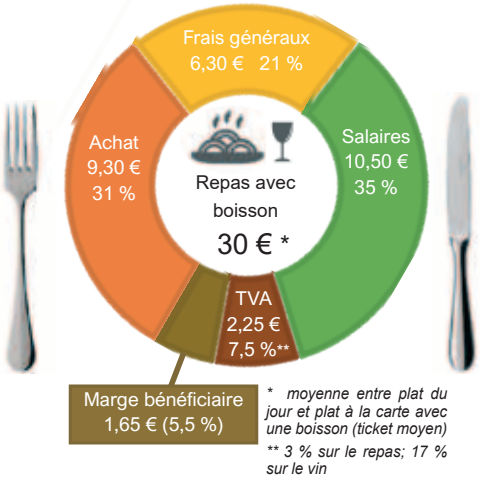
La première version du guide de bonnes pratiques d'hygiène pour ces entreprises avait été élaborée en 2014 et est devenue rapidement la référence en matière d'assurance de la sécurité alimentaire dans les établissements du secteur HORECA. A savoir qu'il s'agit d'un secteur particulièrement dynamique qui se caractérise par de fréquentes nouvelles créations d'établissements et par une évolution continue des méthodes de fabrication et de distribution. La réglementation alimentaire, de son côté est également en évolution continue pour s'adapter aux progrès technique et scientifique en matière de sécurité alimentaire.

Avec la présente mise à jour, le guide de bonnes pratiques d'hygiène alimentaire tient compte de ces évolutions et permet ainsi aux membres du secteur de s'y adapter pour garantir un niveau de protection élevé des consommateurs. Notre fédération souligne ainsi sa volonté de prendre ses responsabilités en matière de sécurité alimentaire.

Le guide a été avisé favorablement par les services de contrôle alimentaire et validé par la ministre de la Protection des consommateurs.

Le guide officiel a été envoyé gratuitement à chaque membre de l'Horesca.

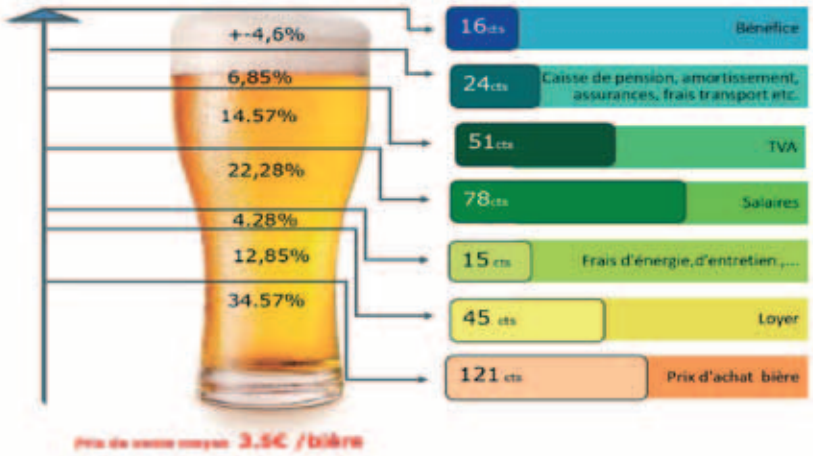
Combien reste-t-il à la fin au restaurateur ?



* moyenne entre plat du jour et plat à la carte avec une boisson (ticket moyen)

** 3 % sur le repas; 17 % sur le vin

Combien rapporte une bière ?



Horesca et Edenred s'associent

L'Horesca, la fédération nationale qui défend vos intérêts, et Edenred, l'acteur incontournable du titres-repas au Luxembourg, ont conclu un partenariat pour vous permettre d'accepter Ticket Restaurant digitalisé sur la carte Edenred à des conditions avantageuses.

Un tarif préférentiel exclusivement pour les membres de la fédération Horesca a été obtenu pour les restaurants qui participent !

La fédération Horesca a en effet négocié pour vous un tarif préférentiel de 2,40% au lieu de 2,50% de participation sur les transactions effectuées avec Ticket Restaurant.

Rendez-vous sur le site www.edenred.lu
ou contactez Edenred pour en savoir plus.
partners-lu@edenred.com

Ticket Restaurant Edenred

Luxair a lancé une campagne commerciale en collaboration avec l'**Horesca**

Comme annoncé via notre e-letter envoyée aux hôteliers membres de notre fédération, Luxair a proposé au cours de la saison 2022 une action pour l'hôtellerie luxembourgeoise dans le cadre de notre collaboration sur les city-trips vers le Luxembourg. Par conséquent, la compagnie aérienne a lancé une nouvelle campagne commerciale qui comprenait une newsletter envoyée à tous les clients voyageant vers le Luxembourg et une visibilité spéciale sur la page promotionnelle de Luxembourg sur le site Luxair ainsi que des affichages digitaux. Durant une période déterminée, Luxair a offert un code promotionnel de 30€ pour toute réservation de vol.

Plus de 7000 abonnés sur Facebook.

Les réseaux sociaux sont de plus en plus présents dans notre quotidien et sont devenus pour un nombre croissant de personnes une source importante d'information et d'échange. Ceci explique que la page Facebook de l'Horesca compte aujourd'hui plus de 7000 abonnés, un chiffre considérable.

De nombreux professionnels de notre secteur ont découvert notre page surtout pendant les deux années de crise sanitaire et y ont trouvé un moyen facile pour s'informer de manière fiable.
Nous les en remercions et invitons toutes les autres personnes à nous rejoindre sur Facebook.

Présence au niveau européen

L'assemblée générale de la fédération hôtelière européenne HOTREC a lieu tous les six mois. A la fin du mois d'avril 2022, elle a eu lieu à Prague en République Tchèque. Notre photo prise à cette occasion montre François Koepp, Markus Luthe (président de HSU) et Dave Giannandrea.

On a pu dénombrer des représentants de plus de 30 pays. La guerre en Ukraine a bien entendu été au centre de toute les attentions. Iryna Sidletska, présidente de l'association hôtelière ukrainienne était d'ailleurs présente par visioconférence et a pu faire un état des lieux de la situation dans son pays. Un moment émouvant qui s'est terminé pas une «standing ovation» dans la salle pour saluer le courage de nos confrères ukrainiens.

Les autres points à l'ordre du jour de l'assemblée allaient de la reprise un peu fébrile du tourisme après la crise sanitaire à l'impact de la digitalisation dans la restauration en passant par le développement durable ou encore les locations meublées.

Entrevue Horesca - DP

Réformer le statut de l'indépendant

Une délégation de l'Horesca était fin mars 2022 chez le parti démocratique suite à une invitation du DP qui nous a indiqué vouloir revaloriser le statut de l'indépendant. Rappelons qu'au début de la pandémie les indépendants n'ont pas eu droit au chômage partiel et qu'il a fallu créer un salaire de remplacement. L'objectif actuel est d'améliorer la situation des chefs d'entreprises. Cette entrevue a aussi permis à nos représentants d'énumérer les difficultés que rencontrent nos membres.

Notre photo montre Simone Beissel, Gilles Baum et Carole Hartmann pour le DP ainsi que Steve Martellini, François Koepp et Romain Weber (d.g.à.d) pour l'Horesca.

Impfe wierkt

A l'occasion de la semaine de la vaccination, l'Horesca avait apporté, à l'instar de tous les membres de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) son soutien à la campagne « Lëtzebuerg léisst sech impfen ». Les fédérations et chambres professionnelles luxembourgeoises s'étaient réunies dans la lutte contre le virus Covid-19. Elles avaient toutes décidé d'inclure le mot «impfen» respectivement «vacciner» ou «vaccinate» dans leurs identités visuelles. Simultanément, les institutions suivantes ont accepté de changer leurs

photos de profil sur leurs réseaux : L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'HOESCA, la Chambre de Commerce (CC), la Chambre des Métiers (CdM), la Confédération luxembourgeoise de Commerce (clc), la FEDIL, la Fédération des Artisans (FdA), l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL) et l'Association des Compagnies d'Assurance et Réassurance (ACA).

Luxembourg energy provider

enovos.lu

enovos

Energy for today.
Caring for tomorrow.

Soutien à la **vaccination** pour le secteur horeca

Rendre attentif à nos **difficultés**

Comme en 2021, l'Horesca a continué en 2022 a rendre attentif aux difficultés que rencontrent nos entreprises. Cela se passait souvent dans un dialogue avec les pouvoirs publics mais aussi en s'adressant à la presse et à la population via communiqué

COMMUNIQUE DE PRESSE

Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg

Luxembourg, le 16 mars 2022

L'Horesca demande au Gouvernement d'aider les entreprises et les salariés face à la hausse des coûts de l'énergie, des matières premières et des carburants

De nombreuses entreprises du secteur Horeca se voient confrontées à une hausse exagérée des prix de l'énergie aussi bien au niveau de la fourniture électrique que du gaz domestique et du mazout de chauffage. Ces augmentations de frais tout comme celle des matières premières ne peuvent souvent plus être répercutées sur le consommateur ; nos marges sont en train de s'effondrer.

Vient s'ajouter à cela que dans le secteur des hôtels, restaurants et cafés de nombreux tra-

Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg

Communiqué de presse

Luxembourg, le 10 décembre 2021

Nous attendons des réponses claires de la part du Gouvernement

Les mesures sanitaires annoncées par le Gouvernement ont causé beaucoup de tort aux cafés, restaurants et hôtels du Luxembourg.

La fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Luxembourg a pris connaissance des nouvelles mesures avec une certaine satisfaction, sachant que les établissements de notre secteur pourront rester ouverts avec restrictions (2G) ce qui est préférable à toute fermeture. Mais la manière dont est fait la communication a causé de nombreuses incertitudes auprès des exploitants et de la population. Les clients et entreprises confondent malheureusement l'annonce du gouvernement avec la date de mise en vigueur d'une nouvelle réglementation ce qui mène à des malentendus.

De nombreux événements prévus pour la fin de l'année ont été annulés et le secrétariat de notre fédération est submergé d'appels de la part de personnes qui désirent savoir à partir de quand les mesures entreront en vigueur. Afin d'éviter tout malentendu avec les clients, nous rappelons aux entreprises d'appliquer pour les clients le mode « Covid-check sous règle 3G » ceci jusqu'à l'introduction du 2G et de mettre à jour l'application.

L'annonce de dates précises pour l'application des nouvelles réglementations aidera à mieux accepter et respecter les décisions administratives par les entreprises et les clients, au lieu de créer de la confusion.

Le climat actuel d'incertitudes est aussi nourri par la lenteur prise par les pouvoirs publics pour annoncer clairement quelles aides seront accordées aux entreprises mises en difficulté.
Est-ce que les aides vont continuer au-delà du 31 décembre 2021 ? Et si oui, dans quelle mesure ?
Est-ce que les entreprises pourront encore recourir au chômage partiel l'année prochaine ? Et si oui, sous quelles conditions ?

Rien ne semble décidé à l'heure actuelle et les chefs d'entreprises sont laissés dans un brouillard qui ne permet aucune planification pour les prochaines semaines. (Nous rappelons aussi aux entreprises d'anticiper les décisions et de faire leur demande pour le chômage partiel de janvier 2022 au plus tard pour le 12 décembre.)

L'Horesca appelle donc le Gouvernement à donner des dates et réponses claires aux nombreux restaurateurs, cafetiers et hôteliers qui depuis près de deux ans ont beaucoup souffert de la crise.

B.P. 2524 L-1025 Luxembourg - Tél.: 42 13 55-1 - Fax: 42 13 55-299 - E-mail: horesca@pt.lu - www.horesca.lu

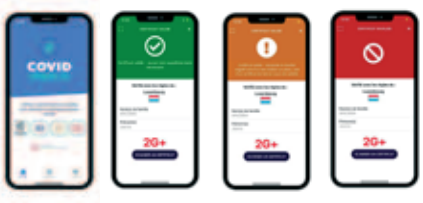
Soucieux de notre devoir d'employeur de veiller à la sécurité et santé au travail, l'Horesca avait mis à disposition des employeurs du matériel d'information disponible entre autre sur notre site Internet. L'objectif était de leur permettre de respecter au mieux leur obligation d'information et de protection des salariés.

Une campagne de vaccination à destination des salariés - voire aussi des tenanciers avait vocation à mettre en avant des personnages fictifs, représentant chacun une profession de l'horeca.

Chaque personnage délivrait ainsi son propre message – reprenant un argument fort en faveur de la vaccination, de manière simple, intelligible et positive.

L'objectif était aussi que les « récalcitrants » s'identifient aux personnages et finissent par entendre les messages en faveur de la vaccination, pour, à leur tour, se faire vacciner.
En résumé, les deux grands arguments avancés étaient : le retour à une vie normale et économiquement stabilisée et la réduction drastique des cas graves et des hospitalisations.

Tandis que les affiches ont, comme leur nom l'indique, vocation à être affichées dans les endroits de (fort) passage des employés dans les hôtels, restaurants et bars, à l'instar de la porte des cuisines ou entre les cuisines et la salle, les flyers pouvaient être glissés dans l'enveloppe avec la fiche de paie des salariés.



De Witte Lietaer

COMPETENCE IN LINEN

VOTRE PARTENAIRE DE CONFIANCE DEPUIS 1898

WWW.DWL.BE | INFO@DWL.BE

LINGE DE TABLE | LINGE DE CUISINE
LINGE DE LIT | LITS & LITERIE
LINGE DE BAIN | TEXTILES D'INTÉRIEUR

COMMANDEZ
EN LIGNE
et profitez d'une livraison gratuite !
www.rossi.lu

Hula Hoo !

Wëllkomm LUXEMBOURG JEU BISTROT 2021

Horesca souhaite encourager les jeux de société dans les cafés et restaurants, dans le cadre du label de qualité « Wëllkomm », ce qui a incité notre fédération a décerner le prix Bistrospill.

Le concours du Jeu pour bistrot est organisé en coopération avec le club de jeux Spillfabrik qui est bien connu au Luxembourg. Le club s'occupe de la présélection des jeux et apporte son expertise dans le domaine des jeux de société.

C'est Hula Hoo ! de l'auteur luxembourgeois Jacques Zeimet qui a remporté le titre. Ce jeu est produit par la petite maison d'édition Drei Hasen in der Abendsonne (www.dreihasenspiele.de) d'Uehlfeld en Bavière.

Projet Drénkwaasser :

La Carafe d'eau en **test**

En vue d'une phase de test, nous avons demandé à nos membres s'ils étaient intéressés à participer à une action en proposant au consommateur le choix entre l'eau minérale ou l'eau du robinet servie en carafe réutilisable. Un formulaire sur www.horesca.lu permettait de participer à l'action.

En effet, la sauvegarde de l'environnement et le développement durable sont des objectifs prioritaires poursuivis par la majorité des gouvernements, des consommateurs et de l'UE. Ainsi, pour lutter contre le changement climatique, le Parlement européen a adopté une loi européenne sur le climat qui porte l'objectif de réduction des émissions de CO2 de 40 à 55% au sein l'UE pour 2030, ceci afin d'atteindre la neutralité climatique en 2050.

Comme les eaux minérales sont souvent importées et que le transport routier est source d'émissions de CO2, la Commission européenne a identifié la substitution de l'eau minérale par l'eau potable comme un moyen possible pour réduire ces émissions. Il est clair que pour notre marché, une eau minérale luxembourgeoise affiche un impact environnemental beaucoup plus positif qu'une eau minérale importée, car cette dernière nécessite un transport de plusieurs centaines de kilomètres par camion.

Comme la pétition n°1319 portant sur l'eau potable disponible au restaurant a lancé un grand débat au Luxembourg, le secteur horeca s'est vu confronté à une nouvelle demande de la part des consommateurs.

L'HORESCA a dès lors réorienté le débat vers la création d'un nouveau service dans les entreprises, un service qui serait naturellement payant et non gratuit.

En offrant au consommateur le choix entre l'eau minérale ou l'eau servie en carafe réutilisable, nos entreprises pourront contribuer concrètement à l'atteinte de ces objectifs, tout en répondant à une demande des clients. Il importe de préciser que le service de l'eau potable au restaurant, café ou hôtel a un coût et que chaque entreprise restera libre de le fixer elle-même. Nous avons toujours défendu l'idée d'un service aux clients payant pour couvrir les frais et garantir les marges des entreprises.

En vue d'une phase de test, nous avons demandé nos membres s'ils étaient intéressés à participer à cette action et de proposer ce service dans leur établissement. IL suffisait pour cela de remplir notre formulaire sur www.horesca.lu

En remplissant ce formulaire de participation ils obtenaient une confirmation pour recevoir ultérieurement un code personnel afin de pouvoir commander en ligne des carafes d'eau gratuites sur letzshop.lu.

En acceptant de participer à cette campagne vous vous engagez à respecter les consignes et règles hygiéniques, d'offrir ce service aux clients et contribuerez de manière concrète à une meilleure protection de notre environnement.

apps.lu by kirepo

Facilitate your life

With the support of our catering and hospitality solutions

Support 24/7

All solutions from one source

Besoin de consommables ?
Verbrauchsmaterial nötig?

Jetzt bestellen
Commander maitenant

Nos partenaires / Unsere Partner

SERVIPAY
Solutions de paiement

SME Package
Truth friend for your SME Business
(Fit4Digital)

Solutions de caisse sur mesure
Kassenlösungen auf Maß

Développement App et Web
App- und Webentwicklung

Solutions de paiement
Bezahllösungen

Locations courte durée
(pour caisse et terminal)
Kurzzeitmiete
(für Kasse und Terminal)

Contactez-nous Tel: 20 21 00 55 E-Mail: hello@apps.lu

Créer une entreprise dans le secteur HoReCa

Création - ce qu'il faut savoir

Devenir son propre patron est une aventure tentante. Construire un projet de création d'entreprise est un processus qui demande cependant une préparation minutieuse. Il est dès lors impératif d'agir avec méthode.

Horesca et la Chambre de Commerce vous conseillent sur les étapes à suivre pour créer une entreprise au Grand-Duché.

L'idée

À la base de chaque création d'entreprise, il y a une idée. Celle-ci apparaît souvent comme une intuition ou un désir qui mûrit et prend forme avec le temps.

Le futur entrepreneur devra impérativement définir son idée avec précision avant de franchir le pas. La définition de l'idée peut être perçue comme une démarche créative, mais elle doit être rigoureuse avant tout. L'idée de création d'entreprise ne doit pas nécessairement présenter un caractère novateur.

En revanche, il est important que l'entreprise réponde aux besoins d'une clientèle existante, là où elle envisage de s'établir. Bien souvent, le porteur d'un projet de création d'entreprise estime que son idée est « innovante ». Il s'agit alors de s'assurer que l'on est bien à l'origine de cette idée. S'il s'avère que l'idée est réellement « innovante », mieux vaut prendre un certain nombre de précautions en temps utiles afin de préserver ses droits.

La Chambre de Commerce et l'Horesca peuvent apporter leur aide pour apprécier le bien-fondé et la viabilité du projet d'entreprise qui en résulte.

Le projet

L'étape qui suit doit permettre de définir avec réalisme la transposition de l' « idée », au stade de « projet ». Il ne s'agit pas là d'une simple transposition. Il est important de déterminer au préalable si le futur chef d'entreprise est la bonne personne pour mettre sur pied le projet de création d'entreprise.

En d'autres termes, il faut qu'il y ait cohérence entre :

la personnalité du créateur d'entreprise, ses motivations, son savoir-faire, ses ressources et sa situation personnelle, d'une part, et les contraintes propres au produit, au marché et aux moyens qu'il faut mettre en œuvre, d'autre part.

Il est toutefois fortement recommandé de consulter les divers sites Internet opérés dans l'intérêt des créateurs d'entreprises, comme par exemple :

www.cc.lu,
www.horesca.lu,
www.mcm.public.lu,
www.guichet.lu,
www.houseofentrepreneurship.lu

Créer ou reprendre ?

Le futur chef d'entreprise peut également se demander s'il ne serait pas plus intéressant de reprendre un commerce existant, disposant d'un personnel rodé et ayant déjà ses clients et ses fournisseurs ainsi qu'une éventuelle licence de cabaretage, plutôt que de créer une nouvelle entité.

La Chambre de Commerce de Luxembourg propose des services liés à la transmission-reprise d'entreprise. Des offres de cession peuvent être consultées sur le site **http://businesstransfer.houseofentrepreneurship.lu/fr**

Autorisation d'établissement

Pour pouvoir exercer en tant qu'exploitant d'un café/salon de consommation, d'un restaurant ou d'un établissement d'hébergement, le dirigeant doit disposer d'une autorisation d'établissement.

Cette autorisation d'établissement est délivrée à l'entreprise (soit au dirigeant exerçant en nom propre, soit à la société qu'il dirige) si :

le dirigeant remplit les conditions légales de qualification et d'honorabilité professionnelles requises ;
l'entreprise dispose d'un lieu d'exploitation fixe au Luxembourg (pas d'entreprise "boîte à lettres").
Le respect de ces conditions d'accès à la profession est vérifié par la Direction générale des Classes moyennes au moment du dépôt de la demande d'autorisation d'établissement.

Selon la forme juridique choisie, le demandeur doit ensuite procéder à différentes inscriptions/affiliations avant de démarrer son activité.

Le commerçant du secteur Horeca légalement établi à l'étranger (sur le territoire de la confédération helvétique (CH) ou dans un pays de l'Espace économique européen) peut exécuter des prestations de services de façon temporaire et occasionnelle au Luxembourg.

Conditions préalables

Pour justifier des qualifications requises pour accéder à une profession du secteur Horeca, le demandeur peut disposer :

éventuellement d'une autorisation d'établissement détenue précédemment ;
d'un certificat de réussite à l'examen final clôturant la formation pour l'accès aux professions du secteur Horeca organisée par la Chambre de commerce via la House of Training.

Coûts

Les droits de chancellerie pour la délivrance d'une autorisation d'établissement s'élèvent à 24 euros.

Lorsque l'établissement change d'adresse, le demandeur le notifie gratuitement à la Direction générale des Classes moyennes. Le cas échéant, le demandeur recevra gratuitement une nouvelle carte d'autorisation d'établissement.

Modalités pratiques

INTRODUCTION DE LA DEMANDE

Le demandeur peut introduire sa demande d'autorisation d'établissement de 2 manières :

en saisissant lui-même sa demande d'autorisation d'établissement en ligne via MyGuichet.lu au moyen d'un produit LuxTrust.
En fonction des informations saisies par le demandeur, le système détermine les pièces à joindre à la demande ;
en envoyant une demande d'autorisation d'établissement par courrier ou e-mail à la Direction générale des Classes moyennes.
Toute personne, pour préparer sa demande d'autorisation, peut se faire assister par :
la House of Entrepreneurship de la Chambre de commerce ;
le service «Contact entreprise» de la Chambre des métiers ;
le bureau de renseignements Direction générale des Classes moyennes.

PIÈCES JUSTIFICATIVES

Documents attestant des qualifications
Pour apporter la preuve de ses qualifications professionnelles, le demandeur doit joindre à son dossier une copie de son certificat de réussite à la formation «Accès aux professions de l'Horeca» de la House of Training (ou formation équivalente).

Documents attestant de l'honorabilité
Si le demandeur réside au Luxembourg depuis plus de 10 ans, il doit démontrer son honorabilité professionnelle par :

une déclaration sur l'honneur relative à d'éventuelles fonctions dirigeantes dans des entreprises au cours des 3 années précédant la demande ;
un extrait de casier judiciaire n°3.
Si le demandeur est non résident ou réside au Luxembourg depuis moins de 10 ans, il doit démontrer son honorabilité professionnelle par :

une déclaration sur l'honneur relative à d'éventuelles fonctions dirigeantes dans des entreprises au cours des 3 années précédant la demande ;
une déclaration de non-faillite devant notaire ;
un extrait de casier judiciaire n°3 ou équivalent émis par le ou les États où il a résidé au cours des 10 années précédant la demande.
La déclaration sous serment doit attester que le demandeur n'a été impliqué ni dans la faillite d'une entreprise en nom personnel, ni dans la faillite d'une société.

A défaut, un affidavit (déclaration sous serment) devra être versé. Les documents joints doivent dater de moins de 3 mois.

Autres pièces à joindre à la demande
Le demandeur joint également à sa demande les pièces suivantes :

pour les ressortissants luxembourgeois, de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) : copie de la carte d'identité ou du passeport ;
pour les ressortissants de pays tiers : une confirmation écrite du ministre ayant l'Immigra-

ANTIQUES & ART FAIR LUXEMBOURG

27.01

30.01

2023

LUXEXPO THEBOX

10, CIRCUIT DE LA FOIRE INTERNATIONALE,
L-1347 LUXEMBOURG

ANTIQUAIRES.LU

tion dans ses attributions que le demandeur remplit toutes les conditions pour obtenir l'autorisation de séjour sollicitée ;
preuve de paiement d'un droit de chancellerie, à savoir :
soit un timbre fiscal de 24 euros acheté auprès de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (AED) ;
soit la preuve d'exécution d'un virement de 24 euros sur le compte CCP LU09 1111 7026 5281 0000, code BIC : CCPLLULL du bureau de Diekirch - recette, avec la communication : «autorisation de commerce».
Si l'hôtelier organise un voyage à forfait ou une prestation de voyage liée, il devra fournir l'attestation de garantie contre l'insolvabilité et pour le rapatriement.
En cas de demande d'autorisation d'établissement en ligne via MyGuichet.lu au moyen d'un produit LuxTrust, le système génère automatiquement la liste des pièces à joindre à la demande en fonction des informations saisies par le demandeur.
A noter que si la demande d'autorisation est introduite dans le cadre d'une activité gérée sous forme d'une SARL-S, le demandeur doit transmettre au ministère de l'Économie le projet d'acte constitutif de la SARL-S.

DÉLAI DE RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION

Le dossier est en principe traité dans les 3 mois qui suivent la réception du dossier complet. L'absence de réponse avant la fin de cette période vaut autorisation tacite.

RECOURS

Une décision négative suite à une demande d'autorisation d'établissement est une décision administrative contre laquelle les voies de recours habituelles (recours gracieux, recours judiciaire) pourront être exercées, sous réserve de respecter les délais légaux.
Une demande auprès de l'Ombudsman est également possible.

INSCRIPTIONS / AFFILIATIONS SELON LA FORME JURIDIQUE

Entreprise individuelle
Après obtention de son autorisation d'établissement, le dirigeant d'une entreprise individuelle doit :
se présenter auprès du Centre commun de la sécurité sociale afin de :
retirer son autorisation d'établissement ;
s'affilier en tant qu'indépendant ;
faire une déclaration d'exploitation auprès de la sécurité sociale s'il souhaite embaucher du personnel ;
s'inscrire à la TVA ;
s'enregistrer en tant qu'établissement du secteur alimentaire auprès de la Division de la Sécurité alimentaire.

Société de personnes (SCS, SENC)
Après l'obtention de son autorisation d'établissement, le(s) dirigeant(s) d'une société de personnes (SCS, SENC) doit/doivent :
faire une déclaration d'exploitation auprès de la sécurité sociale (pour embaucher du personnel) ;
déclarer leur entrée en tant que salariés (ou indépendants) auprès de la sécurité sociale ;
s'inscrire à la TVA ;
s'enregistrer en tant qu'établissement du secteur alimentaire auprès de la Division de la Sécurité alimentaire.

Société de capitaux (SA, SARL, SECA, SE)
Après obtention de son autorisation d'établissement, le(s) dirigeant(s) d'une société de capitaux (SA, SARL, SECA, SE) doit/doivent :
faire une déclaration d'exploitation auprès de la sécurité sociale ;
déclarer leur entrée en tant que salariés (ou indépendants) auprès de la sécurité sociale ;
s'inscrire à la TVA ;
s'enregistrer en tant qu'établissement du secteur alimentaire auprès de la Division de la Sécurité alimentaire.

Société à responsabilité limitée simplifiée (SARL-S)
Après l'obtention d'un exemplaire non définitif de l'autorisation d'établissement, le(s) dirigeant(s) d'une société à responsabilité limitée simplifiée (SARL-S) doit/doivent :
déposer le projet d'acte constitutif (statuts) de la société au Registre de Commerce et des Sociétés ;
faire une déclaration d'exploitation auprès de la sécurité sociale ;
déclarer leur entrée en tant que salariés (ou indépendants) auprès de la sécurité sociale ;
s'inscrire à la TVA ;
s'enregistrer en tant qu'établissement du secteur alimentaire auprès de la Division de la Sécurité alimentaire.
A noter que les dirigeants d'une SARL-S n'ont pas besoin de constituer leur société devant notaire. Un acte sous seing privé suffit.

Vente d'alcool avec consommation sur place

S'il souhaite vendre des boissons alcoolisées, le demandeur doit disposer :

d'une concession de cabaretage («Schanklizenz») ;
d'un sous-gérant autorisé à vendre ce type de boissons en son absence.
Le nombre de concessions de cabaretage étant limité au Luxembourg, certains intermédiaires, comme les brasseries, proposent de mettre leur licence à disposition en contrepartie d'un bail à loyer avec contrat d'approvisionnement, par exemple.
Le demandeur qui vend des boissons à consommer sur place doit, par ailleurs, respecter les obligations en matière de gestion d'un débit de boissons .

Hôtels, motels, auberges, restaurants

Pour faire usage des noms «hôtel», «motel», «pension de famille», «auberge» ou «restaurant», le dirigeant doit demander le statut hôtelier.
De plus, le demandeur qui propose des services d'hébergement des voyageurs doit demander un accès au système des fiches d'hébergement afin de déclarer les personnes hébergées. Ces services comprennent également la location temporaire de chambre au-dessus d'un café.

Sanctions

En l'absence d'une autorisation d'établissement, des sanctions pénales (peines d'emprisonnement et amendes) ainsi que la fermeture provisoire de l'établissement peuvent être prononcées.

L'interdiction de tenir un débit de boissons

L'interdiction de tenir un débit de boissons ou de participer à son exploitation ou d'y être employé peut être prononcée à l'encontre de tout condamné à une peine criminelle ou correctionnelle qui exploite ou participe à l'exploitation d'un débit de boissons ou y est employé.

L'interdiction est obligatoirement prononcée en cas de condamnation pour:
a) proxénétisme et exploitation de la prostitution d'autrui;
b) infraction à la législation sur les stupéfiants;
c) enlèvement et prise d'otage;
d) viol et attentat à la pudeur;
e) homicide volontaire;
f) coups et blessures volontaires à une peine d'emprisonnement sans sursis.

L'interdiction peut être prononcée à temps ou à perpétuité.
L'interdiction à temps ne peut être inférieure à deux ans, ni supérieure à quinze ans.
L'interdiction à perpétuité ne peut être prononcée qu'à l'encontre d'un condamné à une peine criminelle ou à un emprisonnement correctionnel de plus de deux.

Professions incompatibles avec la profession de cabaretier

Avocats, huissiers, notaires, juges, placeurs, employés communaux, employés des CFL, employés et fonctionnaires d'Etat, employés des Assurances Sociales et de la Caisse de Pension des Employés Privés.

L'exploitation d'un débit de boissons

L'Horesca propose des listes de prix

L'autorisation de débit ne vaut que pour l'exploitation d'un seul débit dans les locaux et aux endroits prévus dans la demande et agréés par la direction de l'administration des douanes et accises.
Toute extension du débit à d'autres locaux ou endroits enquiert l'approbation préalable de la direction de l'administration des douanes et accises.
Les extensions à caractère accessoire, telles que terrasses, jeux de quilles, salles de fête, restaurants, et autres dépendances, ne requièrent pas d'approbation.
Ceux qui vendent au détail des boissons alcooliques à emporter doivent en faire la déclaration auprès de la direction de l'administration des douanes et accises avant de commencer l'exploitation. Cette disposition ne vaut pas pour ceux qui se contentent de vendre le produit de leur récolte et de leur industriel.Ces boissons alcooliques doivent être vendues dans tous les cas dans des récipients bouchés.
L'installation d'appareils automatique distribuant des boissons alcooliques directement à la clientèle est interdite.
Cette interdiction ne concerne pas les appareils distributeurs dans les hôtels autorisés à exploiter un débit à condition que ces appareils soient normalement accessibles aux seuls résidents de l'hôtel.
Les boissons à faible teneur alcoolique ne dépassant pas 0.5% d'alcool volume ne tombent pas sous le champ d'application de la loi de cabaretage.

Les prix

Depuis 2004, les prix sont libres. Il n'est donc plus nécessaire de faire une demande spéciale pour exiger par exemple un supplément pour le service aux terrasses ou encore pour le personnel de service.

Il en va de même pour les prix de vente des boissons non-alcooliques servis à partir de bouteilles d'une contenance égale ou supérieur à 1 litre.
Il y a quelques années, ces prix étaient aussi réglementés.

Aujourd'hui, l'exploitant a toute liberté, à condition que pour le consommateur, les prix soient clairs, ttc et clairement indiqués.

Prix de vente des produits de tabac
Le prix de vente indiqué sur la vignette fiscale des produits de tabac constitue un prix fixe qui ne peut être dépassé ni par un prix supérieur, ni par un prix inférieur.

Tous les prix sont obligatoirement T.V.A. comprise

Depuis le 1er janvier 2015, le taux de la TVA est de 17 % sur les boissons alcoolisées et de 3 % sur tout le reste.

La loi interdit la vente à perte.

Affichage des prix

Les exploitants d'établissements d'hébergement, les tenanciers de débits de boissons et les restaurateurs doivent indiquer les prix des produits qui sont offerts en vente ou en location au consommateur final. Les prix doivent être indiqués par écrit. Ils doivent être apparents, non équivoques, facilement identifiables et aisément lisibles. Deux listes de prix sont obligatoires. Elles sont à apposer tant à l'intérieur des locaux accessibles par le public et à l'extérieur, à des endroit qui doivent être bien visibles pour le client. Les prestations les plus courantes doivent être affichées (une liste exhaustive ne doit pas être affichée, mais devra être consultable par le consommateur : menu, carte des vins/ boissons).

Les prix des consommations sur terrasse doivent être affichés TTC et service compris. Un affichage mentionnant une majoration (+ x %) n'est pas conforme au Code de la consommation.

Pour les hôtels, les prix maxima des chambres les plus courantes doivent être affichés à l'extérieur et à l'intérieur (réception), en précisant le type de chambre et si le petit-déjeuner est compris. Ces prix peuvent être complétés par d'autres informations comme p.ex. les prix minima pratiqués. Pour tout changement de prix, de nouvelles listes sont à dresser. La forme des listes n'est pas prescrite.

Un code QR indiquant une page Internet avec les prix ne suffit pas.

Attention : les entreprises affichant des services sur Internet (plats à emporter, livraison...) doivent veiller à ce que leurs prix soient clairement affichés et actualisés.

Affichage du nom du propriétaire

Les noms et prénoms de l'exploitant d'un café doivent figurer lisiblement à l'entrée de l'établissement. En présence d'une personne morale, le nom de la société est à indiquer. Le numéro de l'autorisation de faire le commerce doit également y figurer.

Miele

Die Basis erstklassiger Gastlichkeit.

Die neuen Kleinen Riesen: gepflegte Textilien für Hotel und Gastronomie.
Ob Sternerestaurant, Wellnesshotel oder Eckcafé – saubere Textilien wie Tischdecken und Handtücher tragen mit dazu bei, dass sich Ihre Gäste rundum wohlfühlen. Bei kurzen Laufzeiten und niedrigen Betriebskosten reinigen die neuen Kleinen Riesen kompromisslos gründlich und noch dazu besonders schonend.

Miele Professional. Immer Besser.

MIELE S.à r.l.
Luxembourg - Gasperich
Tel: +352 497 11 25
www.miele.lu
info@miele.lu

Entreprise familiale depuis 4 générations

Un savoir-faire et une passion qui durent depuis 100 ans

C'est en 1908 que Pierre Munhowen fonde les Etablissements Munhowen et débute la commercialisation de boissons. La production de vin, de vinaigre et de moutarde viendront s'ajouter dans les années 1950. La Moutarde alors produite par la famille Munhowen est commercialisée sous le nom de "Moutarde Royale". La production de la "Moutarde Luxembourgeoise" a quant à elle commencé en 1922 dans le Mohrfelsmillen, ancien moulin à farine datant de 963 situé au Pfaffenthal. C'est en 1976 que les histoires de la "Moutarde Luxembourgeoise" et de la famille Munhowen se croisent. Raymond Munhowen, rachète son concurrent et continue à exploiter la marque "Moutarde Luxembourgeoise". Les ventes de moutarde au Grand-Duché doublent alors rapidement. La production se poursuit au Pfaffenthal jusqu'en 1986 puis sera transférée à Howald dans les locaux des Établissements Munhowen Distribution. En 2000, l'activité de distribution de boissons est cédée à la Brasserie Bofferding, tandis que Roland Munhowen et son fils Yann reprennent les parts de la division Moutarderie. Les locaux de production et l'administration sont transférés en 2008 dans un nouveau bâtiment à Munsbach.

Bien connue pour sa "Moutarde original", la Moutarderie de Luxembourg a élargi sa gamme de produits au cours des années, en commençant par la mayonnaise en 1993. Une suite assez logique, puisque la Moutarde « original » est un des ingrédients entrant dans la composition de la mayonnaise. Actuellement, ce ne sont pas moins de 13 moutardes et sauces qui sont produites par une équipe de seulement 9 personnes. La moutarde se décline en quatre variations : moutarde mi-forte, forte, à l'ancienne et moutarde biologique (commercialisée sous la marque "BIOG").

La gamme mayonnaise se compose quant à elle de la mayonnaise classique "aux œufs", "au citron" et "à l'ancienne". Le Ketchup et l'Andalouse sont venus compléter la gamme avec succès en 2015, suivi par la sauce BBQ en 2018. A l'aube de son 100e anniversaire, la Moutarderie étoffe à nouveau sa gamme avec trois nouveautés : l'Aïoli, la sauce Cocktail et la sauce Samouraï. Toutes les sauces sont labellisées "Made in Luxembourg", fabriquées à partir de matières premières de qualité et ne contiennent aucun conservateur ni gluten.

www.moutarderie.lu

Quels sont les produits qui peuvent être vendus ?

L'activité de «commerçant - Débit de boissons alcoolisées et non-alcoolisées» (café, salon de consommation) comprend :

la vente de ces boissons à consommer sur place ou à emporter ;
la vente accessoire de plats cuisinés à consommer sur place ou à emporter, en clair, la vente d'un plat du jour cuisiné et de plats cuisinés à base d'oeufs ou de viande chevaline, d´assiettes anglaises, de sandwiches et de tartines garnies à consommer sur place. Cette vente ne peut faire l´objet d´aucun affichage à l´exception d´une pancarte apposée à l´intérieur de l´établissement indiquant la nature et le prix des plats proposés.
le cas échéant, la vente accessoire de tous produits (confiseries, chips, articles pour fumeurs, etc).

L'activité de «commerçant - Etablissement de restauration» (restaurant) comprend :

la vente de plats cuisinés à consommer sur place, à emporter ou à livrer au consommateur ;
la vente de boissons alcoolisées et non-alcoolisées à consommer sur place ou à emporter ;
le cas échéant, la vente de tous produits (articles pour fumeurs, confiseries, cartes postales, souvenirs, etc.).

L'activité de «commerçant - Etablissement d'hébergement» (hôtel, chambres d'hôtes) comprend :

la location de chambres garnies ;
le service aux locataires des chambres de petits déjeuners, plats cuisinés et repas à consommer sur place ;
la vente de boissons alcoolisée et non-alcoolisées à consommer sur place ou à emporter ;
le cas échéant, la vente aux locataires des chambres de tous produits (articles de toilette, confiseries, articles pour fumeurs, cartes postales, souvenirs, etc.)

le cas échéant, la vente aux locataires des chambres de tous produits (articles de toilette, confiseries, articles pour fumeurs, cartes postales, souvenirs, etc.) ;
l'organisation de voyage à forfait ou de prestations de voyages liées.

Les activités de commerçants du secteur Horeca ne comprennent pas l'activité de traiteur qui requiert une autorisation d'établissement pour un métier principal du secteur de l'artisanat.

Gérance du débit

Le débit peut être déclaré au nom d'une personne physique ou morale autre que celle qui le gère. Toutefois, la déclaration doit mentionner le nom du gérant effectif qui lui est responsable du paiement de la taxe annuelle

Le gérant qui exploite pour son compte doit payer la taxe d'ouverture et le cas échéant, s'il est ressortissant d'un pays non-membre de l'Union Européenne, justifier d'une résidence consécutive dans le pays d'au moins 5 années.
Le gérant qui exploite pour le compte d'autrui doit être déclaré à l'Administration des Contributions avant son entrée en fonction.

Il doit en outre, justifier d'une résidence quinquennale, (5 années de résidence consécutives) s'il n'est pas ressortissant d'un pays membre de la U.E.

Taxe d'ouverture

Les taxes d'ouverture sont fixées comme suit :
60 € dans les communes de moins de 1.000 habitants
120 € dans les communes de moins de 5.000 habitants
240 € dans les communes de 5.000 habitants et plus
En aucun cas le débit ne pourra être ouvert avant le paiement intégral des taxes dues.

Taxe annuelle

La taxe due pour l'exploitation d'un débit de boissons alcooliques à consommer sur place est à régler pour le 31 janvier au plus tard au bureau de recettes des Douanes et Accises du ressort. Passé ce délai un supplément de 10% de la taxe due pourra être perçu pour chaque jour de retard.

Le non-paiement intégral de la taxe et des suppléments avant le 1er janvier de l'année suivante entraîne l'extinction du droit de cabaretage en vertu duquel le débit est exploité.

Sont dispensés du paiement de la taxe tous les commerçants qui n'exploitent pas un débit de boissons alcooliques à consommer sur place, mais qui font seulement la vente de ces boissons, comme par exemple les épiciers, les dépositaires, les stations de service, les vignerons, les distillateurs, les brasseurs.

Sont également dispensés du paiement de la taxe, les établissements de restauration sans licence de cabaretage, qui n'ont pas le droit de servir pendant les repas de la bière ou d'autres boissons alcooliques, à l'exception des cantines d'entreprises qui ne sont pas à caractère commercial et où le personnel est seul admis à y consommer sont autorisées à servir pendant les repas des bières et des vins.
Les taxes sont de :
24 € dans les communes de moins de 1.000 habitants
49 € dans les communes de 1.000 à moins de 5.000 habitants
74 € dans les communes de 5.000 habitants et plus.
La taxe se réduit de moitié pour les débits dont l'ouverture se fait après le 30 juin ou dont la cessation intervient avant le ler juillet.

Une vignette de contrôle accises (VCA), valable pour l'année en cours, est à fixer de façon à ce qu'elle est bien visible de l'extérieur. La VCA est incessible et strictement liée au titulaire y renseigné.
Les taxes sont majorées de 50% pour les

débits déclarés au nom de l'Etat, d'une commune ou d'un syndicat de communes, d'une société close, de la société nationale des chemins de fer et d'une compagnie aérienne, si dans les deux derniers cas le bistrot est exploité dans une gare resp. aérogare .
Le transfert d'une autorisation , exploitée sous le couvert d'une licence ordinaire, dans une même commune ou la transcription en ligne directe n'est pas à considérer comme un débit nouveau, donc les taxes ne sont pas à payer.

Débit auxiliaire de boissons sous tente ou en plein air

Conditions :
Demande préalable auprès de l'Administration des Douanes avec indication du nom de la société organisatrice.
Paiement des taxes afférentes
Présence obligatoire du débitant, d'un membre de la famille vivant dans le même pain et ménage ou d'un délégué pendant toute la durée de la manifestation.
Les recettes réalisées doivent figurer dans la comptabilité du débitant. Si le bénéfice est reporté à la société organisatrice, une quittance dûment libellée doit être produite.

Remarque :
Le débitant est responsable pour le bon déroulement de la manifestation. Il vérifiera la conclusion d'une assurance responsabilité civile conclue par la société organisatrice

Heures d'ouverture

Les heures normales d'ouverture des débits de boissons sont fixées de six heures du matin à une heure du matin du jour suivant. Des dérogations individuelles prolongeant les heures d'ouverture jusqu'à trois heures du matin, respectivement six heures (conditions spéciales) peuvent être accordées sur demande par le bourgmestre, lorsqu'il n'y a pas lieu de craindre, ni des troubles de l'ordre et de la tranquillité publics, ni des inconvénients intolérables pour le voisinage.
Cette autorisation peut être accordée soit pour tous les jours, soit pour certains jours de la semaine, soit pour des jours à déterminer par le débitant.
Dans tous les cas, lorsque le débit est tenu ouvert au-delà des heures normales d'ouverture, l'autorisation doit être affichée à un endroit nettement visible de l'extérieur. La taxe à payer est fixée par règlement communal et ne peut être inférieure à 12 €, ni être supérieure à 60 €.
L'autorisation est essentiellement précaire et peut être retirée à tout moment sans pouvoir donner lieu à indemnité, lorsque les conditions de son octroi ne sont plus données. Une taxe d'amusement dont le montant est fixé par l'Administration communale est perçue dans certaines communes.

Pour les nuits blanches jusqu'à 6 heures du matin, il y a des conditions spéciales.

Le conseil communal peut, à l'occasion de certaines fêtes et festivités, proroger les heures d'ouverture de façon générale, jusqu'à trois du matin.
Le Ministre de la Justice peut modifier les heures d'ouverture des buffets des gares importantes, des aérogares et des aires de repos sur les autoroutes ainsi que des débits de boissons des casinos de jeux.

Les heures d'ouverture des débits de boissons non alcooliques à consommer sur place, tels que salons de consommation, milk-bars, crémeries et restaurants sans débit de boissons alcooliques sont fixés de 6 heures du matin à minuit. Les dérogations individuelles prorogeant les heures d'ouverture jusqu'à 2 heures du matin peuvent être accordées suivant le même principe en vigueur pour les débits de boissons alcooliques.

Toutefois une autorisation pour tous les jours est limitée à la saison estivale sans que pour autant le total des jours accordés ne dépasse le total de 6 semaines.

Séjour dans un débit en dehors des heures d'ouverture

Seuls sont autorisés à séjourner dans un débit de boissons en-dehors des heures d'ouverture:
- le débitant, les membres de sa famille et les personnes à son service
- les voyageurs logeant dans l'établissement
Toute autre personne est punie d'une amende de 25 € à 250 €.

Les prescriptions sur l'heure de fermeture sont aussi applicables aux membres d'une société locataire d'une salle située dans la même maison qu'un café et qu'il est établi qu'ils reçoivent habituellement les boissons qu'ils commandent.
Le fait de recevoir des clients, après l'heure de fermeture, dans sa cuisine et de s'y livrer à l'exercice de sa profession, la cuisine devient lieu public, au même titre que le local de débit.

Le débitant est puni d'une amende de 500 € à 2.000 €

Les officiers et les agents de la police judiciaire ainsi que les agents de l'administration des douanes et accises ont accès au débit de boisson pendant les heures d'ouvertures légales ou de fait. Lorsque ces lieux sont fermés après l'heure légale ou celle résultant d'une autorisation spéciale, mais qu'il existe des indices suffisants permettant de croire qu'y séjournent encore des clients, tout officier de police judiciaire a le droit d'y pénétrer et de se faire ouvrir la porte.
En cas de refus il peut requérir l'ouverture forcée. Sans préjudice d'autres peines (rébellion, outrage ou autre délit) est puni d'une amende de 500 € à 2.000 € celui qui a empêché l'accès aux agents de quelque manière que ce soit
Le fait de ne pas avoir affiché à un endroit nettement visible de l'extérieur l'autorisation de « nuit blanche » est passible de la même amende.

„Vun der éischter Minutt un eise Partner.“

Josy Gloden, Domaines Vinsmoselle

Bei Investitiounen, Konstruktiounen oder Modernisatiounen zielt Domaines Vinsmoselle op d’Banque Raiffeisen fir déi finanziell Ënnerstëtzung.

Als éischt Genossenschaftsbank zu Lëtzebuerg, ënnerstëtze mir déi Betriber déi eis vertrauen.

Weider Informatiounen op **www.raiffeisen.lu/de/firmenkunden**.

Raiffeisen

D‘Bank déi hire Membere gehéiert

BANQUE RAIFFEISEN, société coopérative.

Mineurs d'âge

Il est interdit de recevoir dans un débit des incapables majeurs et des enfants âgés de moins de 16 ans, non accompagnés par leur représentant légal ou par la personne exerçant sur eux l'autorité parentale ou par toute autre personne âgée de plus de 18 ans en ayant la charge ou la surveillance.

Cette interdiction ne concerne pas les moins de 16 ans en voyage ou obligés de prendre leur repas hors de leur domicile ainsi qu'en cas de festivités organisées à l'intention des mineurs.

Dans les établissements non-alcooliques l'accès est interdit aux mineurs de 15 ans non accompagnés. Hormis le cas des festivités organisés à l'intention des mineurs de même que pour l'accès aux salons de consommation annexés aux points de vente de pain ou de pâtisserie.

Il est interdit de servir ou d'offrir des boissons alcooliques à des mineurs de moins de 16 ans accomplis. Toute infraction est puni d'une amende de 1.000 €

Ivresse

Celui qui fait boire un mineur âgé de moins de 16 ans jusqu'à l'ébriété est puni d'une amende de 500 € à 2.000 €.

Si le coupable est débitant l'amende est de 1.000 € à 4.000 €

Le cafetier qui continue à servir des boissons alcooliques à une personne présentant des signes manifestes d'ébriété est puni d'une amende de 500 € à 2.000 €.

Ceux qui par leur état d'ivresse donnent lieu à scandale ou occasionnent du désordre ou du danger pour eux mêmes ou pour autrui, soit dans les rues, soit dans les lieux accessibles au public, sont arrêtés et peuvent être retenus dans un lieu de sûreté jusqu'à ce que l'état d'ivresse ait cessé.

Exigences sanitaires et hygiéniques

Les locaux de débit doivent disposer d'une bonne ventilation. Des W.C. séparés pour hommes et dames doivent être installés en nombre suffisant. Ils doivent être accessible à tout temps et être pourvu d'une bonne ventilation.

Les infractions à ces règlements sont punis d'une amende de 251 € à 1.000 €. En outre une interdiction de débiter pour une durée de maximum deux ans peut être prononcée.

Horesca propose un service de conseils en la matière.

Etablissements classés (Commodo - Incommodo)

Le règlement grand-ducal du 10 mai 2012 portant sur les nouvelles nomenclatures et classifications des établissements classés retient que les établissements suivants, entre autres, nécessitent une autorisation d'exploitation :

- **Les restaurants** lorsqu'ils sont destinés à recevoir en même temps plus de 50 personnes (terrasse comprise)
- **Les discothèques, débits de boissons,** pouvant accueillir plus de 100 personnes (terrasse comprise)
- **Les jeux de quilles.**
- **Les hôtels**

La nomenclature a été revue en 2019

Congés et jours fériés

L'exploitant doit tenir un livre spécial où sont enregistrés les jours de congé accordés à son personnel, d'une part, et les jours fériés légaux pendant lesquels ce dernier travaille, d'autre part. Il est recommandé de noter les heures de travail prestées.

Livre des alcools

Un registre spécial est à tenir pour les alcools forts.

Droits d'auteur

Des droits d'auteur doivent être versés par chaque débitant ayant dans son café un appareil à musique ou une télévision. Les taxes sont échelonnées suivant le type d'appareil et suivant les localités. La T.V.A. mis en compte est de 3%

Les appareils pris en compte : Radio, Téléviseur, Pick-Up-C.D., Magnétophone, Juke-Box. Les régions tarifaires varient selon la taille des commmunes.

Le tarif « cabarets » et « discothèques » avec musique vivante ou enregistrée sont des forfaits mensuels négociés entre parties et tiennent compte des places disponibles dans le local .

Les tarifs s'échelonnent :

1. <100 places 2. <200 places
3. <300 places 4. >300 places

Les tarifs pour bals et soirées dansantes (séances occasionnelles) se calculent proportionnellement au tarif d'entrée et la capacité de la salle (salle <200 personnes et salle > 201 personnes) à raison de 6,41% sur les recettes bruts des entrées et des minima fixes.

Les tarifs pour musique attractive et récréative tel que

- Musique live (réveillon de fin d'année exclu)
- Karaoké

à entrée libre sont calculés suivant la capacité de la salle, >/< 100 personnes, les jours de semaine et séance avec ou sans danse :

1. vendredi, samedi et veille d'un jour férié
2. dimanche, jour de fête
3. du lundi au jeudi

Ces contrats sont à négocier pour des séances répétées.

Fiche d'hébergement

Toute entreprise disposant de chambres à louer aux touristes doit avoir des fiches d'hébergement.

L'utilisation de fiches en format électronique (application Internet) est obligatoire pour les établissements d'hébergement de 10 chambres ou plus et les campings de 25 emplacements ou plus,et ceci depuis le 06 avril 2013.

www.guichet.lu/fiches-hebergement

Les entreprises plus petites peuvent encore rester aux fiches papier.

Statut hôtelier

Toutes les entreprises d'hébergement, quelque soit le nombre des chambres à louer aux touristes, doivent solliciter une autorisation gouvernementale au titre du statut hôtelier auprès du Ministère de l'Économie.

Registre des bénéficiaires effectifs I

En application de la loi 3 janvier 2019 instituant un registre des bénéficiaires effectifs, les sociétés commerciales immatriculées au Registre de Commerces et des Sociétés de Luxembourg (RCS) devenu le Luxembourg Business Registers (LBR) doivent transmettre les informations légalement prévues sur leurs bénéficiaires effectifs. Cette Loi vise à prévenir le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Ce registre est opérationnel depuis le 1er mars 2019

Le registre des bénéficiaires effectifs est tenu par le LBR lequel conserve les informations concernant les bénéficiaires effectifs des entités luxembourgeoises immatriculées jusqu'à 5 ans après leur dissolution, parmi lesquelles : nom complet, date et lieu de naissance; nationalité(s) et le lieu de résidence ; adresse privée ou professionnelle numéro d'identification national ou étranger; et Informations concernant les intérêts effectifs détenus (nature des intérêts effectifs; étendue des intérêts effectifs).

Par exception, les sociétés cotées ne doivent toutefois révéler que le nom du marché réglemente sur lequel leurs titres sont admis à la négociation.

De plus, les entités immatriculées ont une obligation d'obtenir et de conserver à leur siège, les informations exactes et actuelles, mises à jour en permanence, concernant leurs bénéficiaires effectifs.

La plupart de ces informations sont accessibles à tout intéressé. L'adresse et le numéro d'identification des bénéficiaires effectifs ne doivent néanmoins être accessibles qu'aux autorités nationales (Justice, police, autorités fiscales, Ministère des Affaires étrangères et européennes et Ministère des Finances, etc…).

Toute entité manquant à ses obligations, qu'il s'agisse d'une absence d'inscription dans le délai imparti, ou d'une entité qui aurait sciemment demandé l'inscription d'informations incorrectes, incomplètes ou non actuelles, s'expose à une **sanction pénale sous forme d'amende allant de 1.250 euros à 1.250.000 euros.**

Texte : Cabinet Schwartz

Jeux d'adresse ou de hasard autorisés dans les **débits de boissons**

La multiplication, dans les débits de boissons, des appareils à sous, des jeux d'adresse ou de hasard électroniques, ainsi que des bornes d'accès à internet avec des jeux soi-disant gratuits oblige de rappeler certaines dispositions légales aux distributeurs et exploitants des appareils visés et de mettre en garde les consommateurs.

Plusieurs catégories de jeux d'adresse ou de hasard sont autorisés dans les débits de boissons, à savoir:

- **Les appareils et jeux du type « flipper » :** c'est-à-dire ceux qui ne donnent au joueur aucune chance d'enrichissement ou d'avantage matériel quelconque autre que le droit de continuer à jouer (article 3 alinéa 2 de la Loi du 20 avril 1977 relative à l'exploitation des jeux de hasard et des paris relatifs aux épreuves sportives)

- **Les jeux exploités par la Loterie Nationale :** qui sont autorisés par la Loi du 22 mai 2009 relative à l'œuvre de Secours Grande-Duchesse Charlotte (par exemple le jeu ZUBITO).

- **Les jeux exploités par les entreprises qui disposent d'une autorisation du Ministre de la Justice :** sur base de l'article 4 de la Loi du 20 avril 1977 relative à l'exploitation des jeux de hasards et des paris relatifs aux épreuves sportives. Actuellement seules les entreprises « Saartoto » et « Lotto Rheinland-Pfalz » disposent d'une autorisation pour certains paris sportifs.

- **Les loteries et tombolas :** peuvent être autorisées par le collège des bourgmestre et échevins de la commune du principal lieu de l'émission des billets lorsque la valeur du billet est égale ou inférieure à 12.500.-euros sinon par le Ministre ayant les jeux de hasard dans ses attributions lorsque la valeur des billets dépasse la somme 12.500.-eur (suivant l'article 2 de la Loi du 22.05.2009).

- **Les paris relatifs aux épreuves sportives :** sous réserve d'une autorisation délivrée par le Ministre de la Justice suivant l'article 4 de la loi du Loi du 20 avril 1977 relative à l'exploitation des jeux de hasard et des paris relatifs aux épreuves sportives)

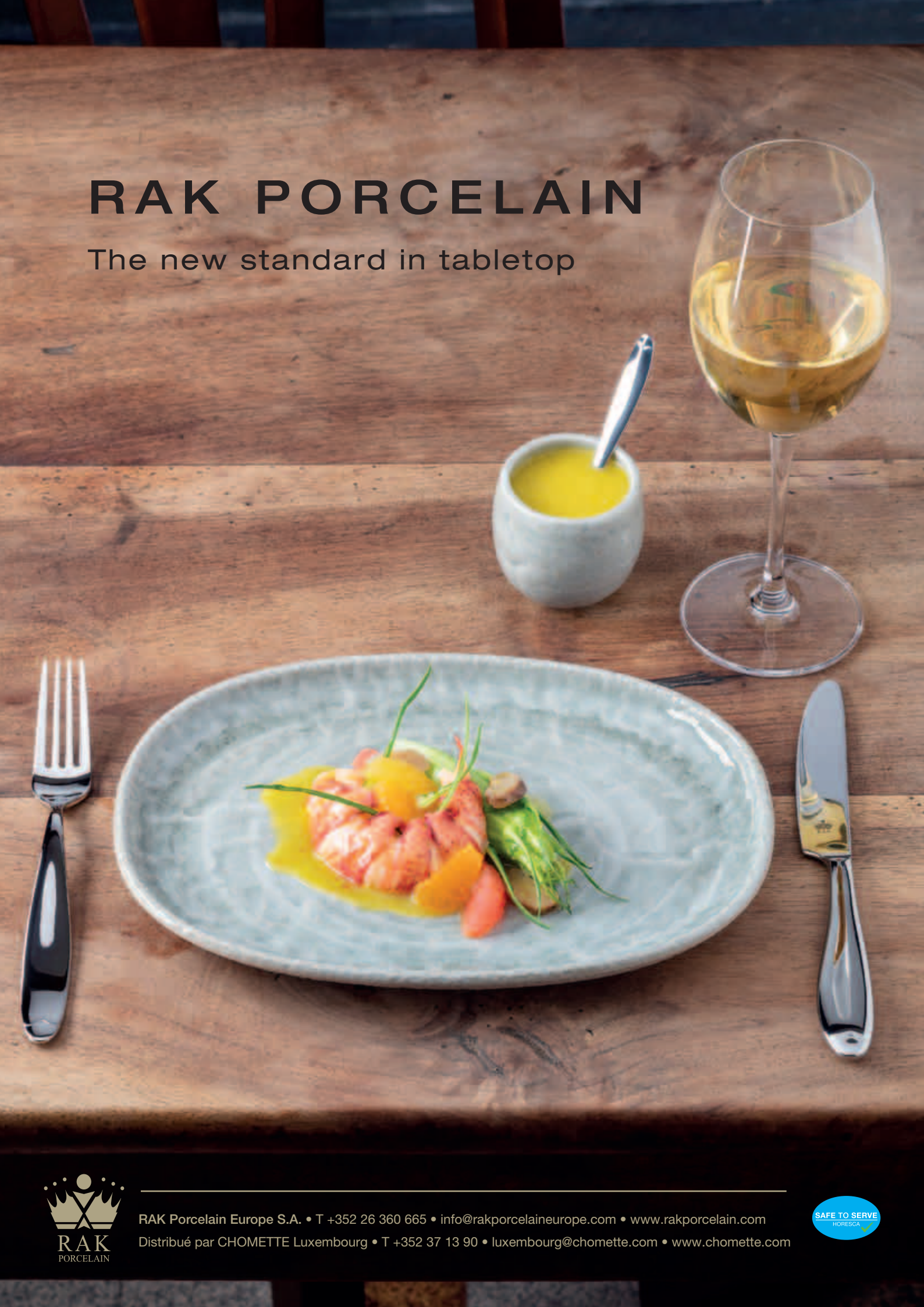
- **Les jeux d'adresse** qui sous réserve de contenir plus d'adresse que de hasard échappent à l'article 1 de la Loi du 20 avril 1977 suivant la réponse donnée par le Ministre de la Justice à la question parlementaire n°4331 du 21.05.2021.

Il s'agit ici d'une information d'ordre général, chacun doit se rapprocher de son conseil juridique en cas de question, d'autant plus que la législation peut être amenée à évoluer

Jeux de quilles

Les jeux de quilles peuvent être exploités de 8 heures à 23 heures. En cas d'infraction à cette réglementation le cafetier et les joueurs sont punis.

Les prix des parties sont libres. Les prix pratiqués doivent être affichés. Si le jeu de quilles se trouve dans un local séparé, une liste de prix des boissons est obligatoire



RAK PORCELAIN

RAK Porcelain Europe S.A. • T +352 26 360 665 • info@rakporcelaineurope.com • www.rakporcelain.com
Distribué par CHOMETTE Luxembourg • T +352 37 13 90 • luxembourg@chomette.com • www.chomette.com

SAFE TO SERVE HORESCA

Demande d'autorisation de cabaretage

Gérant et sous-gérant

Toute personne qui entend établir un débit de boissons alcooliques à consommer sur place, doit en faire la déclaration à l'administration des douanes et accises et verser au bureau de recette des douanes et accises de la commune où le débit sera établi, outre la taxe annuelle, une taxe d'ouverture

Les ressortissants des pays non-membres de la Communauté Economique Européenne doivent en outre justifier d'au moins cinq années de résidence consécutive dans le pays.

Le débit peut être déclaré au nom d'une personne physique ou morale autre que celle qui le gère. Toutefois, la déclaration doit mentionner le nom du gérant effectif, qui, dans ce cas, est seul redevable de la taxe annuelle.

Le gérant qui exploite pour son compte doit remplir les conditions du paragraphe premier et, le cas échéant, du paragraphe (2) ci-dessus.

Les gérants qui exploitent pour le compte d'autrui doivent remplir la condition du paragraphe (2) ci-dessus s'il y a lieu et doivent être déclarés à l'administration des douanes et accises avant leur entrée en fonction.

Ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi les boissons à faible teneur alcoolique ne dépassant pas 0,5% d'alcool volume.

L'autorisation de cabaretage est octroyée par l'administration des douanes et accises à l'impétrant qui remplit les conditions légales.

Elle confère à son titulaire le droit d'exploiter un débit de boissons alcooliques à consommer sur place. A cet effet une demande d'autorisation est à introduire auprès du service « cabaretage » à la Direction des douanes et accises.

La demande doit être appuyée des documents suivants

(A titre indicatif - liste non exhaustive)

Portail des douanes et accises
douanes.public.lu

Une copie de l'autorisation d'établissement délivrée par le Ministère DG Classes Moyennes
Un extrait de casier judiciaire - bulletin n°2 (ne concerne que l'exploitant du débit)
Une copie des statuts de la société ainsi que l'extrait de la dernière assemblée générale,
Le bulletin de propriété émis par l'Administration du Cadastre s'il s'agit d'une licence privilège,
Le plan des locaux prévues pour l'exploitation (DIN A4 ou DIN A3) des formats autres que A3/A4 sont refusés,
Une copie de la carte d'identité d'étranger (ne concerne que les ressortissants n'ayant pas la nationalité luxembourgeoise et qui ont leur résidence principale au Grand-Duché de Luxembourg),
Le certificat de résidence quinquennale établi par la/les commune(s) respective(s) (ne concerne que les ressortissants des pays non-membre de la CEE, qui doivent justifier d'au moins cinq années de résidence consécutive dans le Grand-Duché de Luxembourg).
Reste à noter que la signature du demandeur doit être légalisée par un fonctionnaire des douanes et accises, un agent de la police, le bourgmestre ou par un notaire.

Sur le site des douanes et accises il est possible de télécharger les formulaires suivants:

Demande d'autorisation de cabaretage
Demande de sous-gérance
Demande de dispense d'exploitation
Transfert temporaire / Débit supplémentaire
Transfert temporaire / Débit supplémentaire (Demande simplifiée)
Demande d'extention d'un débit de boisssons alcooliques
Demande de transcription en ligne directe
Révocation gérant / sous-gérant
Déclaration de consentement du conjoint
Déclaration de cessation

www.do.etat.lu
https://douanes.public.lu/fr/accises/debit-boissons-alcooliques.html

SERVIPAY
Solutions de paiement

Avec Servipay, de la commande au paiement
Simplement efficace

Fiable

Servipay travaille avec des appareils de dernière génération extrêmement fiable.

Flexible

Des solutions de qualité pour vous accompagner. Une étude de vos besoins afin de vous proposer la meilleure offre évoluant avec la croissance de votre activité.

Novateur

Une approche du client novatrice et une relation différente avec NOS clients. Chez Servipay, vous n'êtes pas UN Client mais NOTRE client.

Économique

Des coûts fixes sur les transactions débit (V Pay – Maestro Domestique). Un taux avantageux sur les cartes de crédit.

Une assistance technique 24h24 7/7 depuis Luxembourg

Contactez-nous

MADE IN LUXEMBOURG

Un savoir faire Made In Luxembourg

servipay.eu
Servipay sàrl 4, rue de Luxembourg L-3360 Leudelange
+ 352 20 20 23 27

Fumoir pour restaurant, débit de boissons, hébergement

Depuis 2014, il est interdit de fumer dans les cafés et restaurants, établissements d'hébergement et discothèques. Un fumoir peut néanmoins être installé dans un local isolé d'un café, d'un restaurant, ou d'un hôtel, sur autorisation du ministère de la Santé.

Qui est concerné ?

Sont concernés par la loi modifiée du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac, les restaurants, les débits de boissons et les hébergements.

Cette loi définit

- un « établissement de restauration » , comme étant un local accessible au public où des repas sont préparés ou servis pour consommation sur place ou non, et ce même gratuitement

et

- un « débit de boissons », comme étant un local accessible au public, dont l'activité principale ou accessoire consiste à vendre ou à offrir, même gratuitement des boissons alcooliques ou non, destinées à être consommées sur place ou emportées. (y sont inclus: clubs privés avec carte de membre, buvettes, lieux de fête occasionnels, etc.)

Le fumoir et ses caractéristiques techniques

Le fumoir

- est un local isolé, à parois fixes et hermétiques, muni d'un **système d'extraction ou d'épuration d'air**
- doit **clairement être identifié** comme local **réservé aux fumeurs**
- sa **superficie ne peut pas excéder 30%** de la superficie totale du local. Pour calculer la superficie du fumoir, on considère comme superficie totale du local, uniquement l'espace accessible aux clients (superficie totale hormis l'espace toilette, le vestiaire, la cuisine, …)
- doit être muni d'une **porte se fermant de façon autonome**
- ne peut **pas être une zone de transit**
- est **inaccessible aux mineurs** (toute personne physique âgée de moins de 18 ans)

Aucune prestation de service ne peut être délivrée dans le fumoir. Seules des boissons peuvent y être emportées.

L'interdiction de fumer s'applique également aux **tentes érigées** devant les cafés ou bistrots lorsqu'elles constituent des structures fermées destinées à étendre l'activité du débit de boissons vers l'extérieur.

Dès lors, si une zone fumeur est aménagée à l'extérieur, elle peut être munie d'une protection contre le vent (paravent) et contre la pluie ; cette protection ne doit en aucun cas entraver la libre circulation de l'air tout en permettant la ventilation naturelle de l'espace suffisant à y éviter une stagnation des fumées de cigarette. **Une tente (ou autre habitacle fermé), dressée devant le local, est considérée comme une extension du local et ne pourra pas être considérée comme zone fumeur.**

Informations et demande d'autorisation

Pour obtenir une autorisation, l'exploitant adresse au ministère de la Santé une demande qui contient les éléments suivants :

- Le **formulaire officiel** rempli et signé
- Un **croquis / plan détaillé** (de préférence sur un papier de format DinA3 - **Echelle 1/125**) de l'ensemble de l'exploitation et précisant l'espace envisagé pour le fumoir avec indication des hauteurs de cet espace.
- Une **attestation établie par un installateur,** certifiant que l'installation en place ou l'installation projetée est **conforme aux dispositions réglementaires**.

Les informations en rapport avec l'autorisation d'un fumoir peuvent être obtenues aux numéros

2478 5650 / Division de l'Inspection Sanitaire

421355-1 / HORESCA (www.horesca.lu)

Les affiches, autocollants, vitrophanies et chevalets de table peuvent être commandés aux numéros :

Tel: 247 - 855 64 / 247-855 69

Des informations détaillées se trouvent sur le Portail Santé : www.sante.lu

Le procédure et le formulaire pour la demande se trouvent sur www.guichet.lu

Signalons aussi que depuis le 1er août 2017, il est interdit de vendre des produits du tabac et de cigarettes électroniques aux moins de 18 ans et que l'interdiction du vapotage s'applique aux mêmes endroits que l'interdiction de fumer.

COMME LES CHÈQUES REPAS, MAIS EN MIEUX !

En tant que membre de la fédération Horesca, Sodexo vous offre les frais d'inscription à son réseau Lunch Pass Card.

Sans aucune intervention technique sur vos terminaux, bénéficiez des nombreux avantages du digital et générez plus de trafic dans votre commerce :

- Passage en caisse plus rapide et plus hygiénique
- Plus besoin de vérifier la validité de chaque chèque
- Comptabilité et gestion facilitées : plus de tri ni comptage des chèques
- Plus besoin de rendre la monnaie : paiement au centime près avec la carte

sodexo

(+352) 28 76 15 00

Contactez notre équipe au Luxembourg pour une affiliation en quelques jours.

Le bail commercial

Me Barbara TURAN
Avocat à la Cour
barbara.turan@schwartz-legal.lu

La Loi du 3 février 2018 portant sur le bail commercial est entrée en vigueur le 1er mars 2018, et elle s'applique à tous les contrats, sauf exception prévue (comme la pratique des pas-de-porte et des commissions), même aux contrats qui ont été conclus avant le 1er mars 2018, d'où l'importance pour les Bailleurs et Preneurs de vérifier l'impact de cette Loi du 3 février 2018 sur les dispositions des contrats signés.

Passons en revue les principaux changements de ce nouveau régime du bail commercial :

1. Tout d'abord, il convient de relever que les nouvelles règles s'imposent à tout contrat de bail d'un immeuble destiné à l'exercice d'« *une activité commerciale, industrielle ou artisanale* » (incluant les centres commerciaux, les stations-service, l'horeca). Ce qui importe donc est la réalité de l'activité et non pas l'intitulé donné au contrat. Si l'une ou l'autre des parties au contrat a un intérêt à faire jouer les dispositions de la loi du 3 février 2018, elle pourra alors saisir le Tribunal et demander la requalification du contrat. Les baux à durée déterminée jusqu'à 1 an maximum sont exclus de la loi, on pense surtout aux magasins éphémères.

2. La durée initiale peut être déterminée ou indéterminée sans minimum de durée obligatoire. En présence d'un contrat à durée indéterminée, le délai de résiliation du contrat est soumis, à un préavis d'au moins 6 mois et ce « *par lettre recommandée à la poste avec avis de réception* » (sauf en cas de manquements aux obligations contractuelles, le délai de préavis n'est pas à respecter).

L'échéance d'un bail à durée déterminée est le terme convenu.

Dans l'hypothèse d'un bail à durée déterminée qui viendrait à expiration mais où aucune des parties ne réagit et qu'elles poursuivraient donc leurs relations, alors le contrat exécuté à la suite du contrat à durée déterminée deviendrait à durée indéterminée et ainsi chacune des parties pourra le résilier sous réserve d'un préavis de 6 mois.

3. La Loi du 3 février 2018 a mis fin à deux pratiques contractuelles à savoir à la pratique des « *pas de porte* » et au « *droits d'entrée* ». Cet article n'est pas applicable en cas d'entrée en jouissance avant le 1er mars 2018, le versement est régulier.

La Loi du 3 février 2018 a également mis fin à la pratique des « *rétro-commissions* » entre le Bailleur et un intermédiaire exclusif imposé par lui, par exemple une agence immobilière clairement déterminée.

4. La Loi du 3 Février 2018 a porté à 6 mois le maximum du dépôt de garantie destiné à garantir au Bailleur le paiement du loyer ou de toutes les autres obligations découlant du contrat de bail alors que sous l'ancienne législation sa fixation était libre et la pratique se situait entre 6 et 12 mois. A cela s'ajoute que le Bailleur ne peut plus refuser une garantie locative sous forme d'une garantie bancaire à première demande ou de la souscription de toute assurance ou toute autre garantie permettant de couvrir au moins 6 mois de loyer.

Dans la mesure où la Loi a vocation à s'appliquer à tous les baux en cours et que celle-ci est impérative, se pose la question des garanties versées qui seraient supérieures à 6 mois. Le Preneur devrait logiquement pouvoir demander la restitution du montant dépassant les 6 mois de loyer.

5. Cession et sous location

La loi du 3 février 2018 dispose qu'en cas de sous-location, les loyers payés au Preneur par le sous-locataire ne pourront être supérieurs aux loyers payés par le Preneur au Bailleur « *sauf en cas de sous-location où des investissements spécifiques à l'activité du sous-loca-*

taire ont été effectués par le preneur », ce qui peut être le cas notamment dans les sous-locations assorties d'une convention de livraison de bière ou de carburants. Cette disposition ne s'appliquera qu'à compter du 1er mars 2019.

6. Renouvellement préférentiel du bail

Le principe au renouvellement du bail à durée déterminée pour le Preneur, voire sous-locataire autorisé, est désormais inscrit dans la loi. La demande doit être formulée au moins 6 mois avant l'expiration du bail, sous peine de déchéance, par lettre recommandée adressée au bailleur (ou à chacun d'entre d'eux s'ils sont plusieurs au contrat) avec accusé de réception.
Il convient bien de distinguer le *renouvellement du bail* qui donne naissance à un nouveau contrat qui peut maintenir les mêmes obligations ou au contraire le Bailleur décide d'augmenter le loyer, de la *tacite reconduction* qui donne lieu à la poursuite du contrat antérieur. En effet l'article 1762-10 du Code civil ne prévoit pas l'encadrement de la fixation du loyer renouvelé.
Le Preneur sera dès lors bien avisé au moment de la signature du bail initial d'insérer des stipulations quant à la fixation du loyer renouvelé de sorte à éviter toute mauvaise surprise.
Le bailleur dispose de 3 mois à compter de la réception pour y répondre.

Deux situations peuvent se présenter :

o ***Le Preneur occupe les lieux loués depuis moins de 9 années :***

le Bailleur peut refuser le renouvellement du contrat :

• en cas de manquements aux obligations contractuelles (impayés de loyers, avances sur charges etc),

• ou s'il invoque l'un des 3 motifs prévus par la Loi du 3 février 2018 (occupation personnelle, abandon de toute location aux fins d'activité identique, reconstruction-transformation de l'immeuble) avec un préavis de 6 mois et ce sans indemnité d'éviction.

o ***Au terme d'une durée de neuf années au moins d'occupation par le Preneur des lieux loués :***

Le Bailleur peut refuser le droit au renouvellement du contrat sans devoir fournir de motifs ni de justification moyennant le paiement d'une indemnité d'éviction.

A défaut de clause dans le contrat permettant d'en déterminer le montant, les parties peuvent saisir le Juge de paix. Il est donc recommandé aux parties de fixer contractuellement le montant dans le contrat initial.

Quant aux contrats conclus avant la Loi du 3 février 2018, si le contrat ne comporte pas de clauses quant au calcul de l'indemnité d'éviction, les parties pourront soit trouver un accord soit recourir au Juge de paix.
Si le Bailleur refuse le renouvellement, le Preneur dispose d'un délai de 3 mois pour organiser la continuité de son affaire dans un autre espace commercial et dans un tel cas il ne saurait bénéficier ni du « *sursis commercial* » qui a été abrogé, ni du nouveau dispositif à savoir le « *sursis à déguerpissement* ».
Si le Bailleur accepte la demande, le bail est renouvelé pour une durée et des conditions convenues entre les parties.
Si le Bailleur ne répond pas et laisse le preneur en possession, le contrat est tacitement reconduit pour une durée indéterminée

7. La fin du « sursis commercial » et la naissance d'un « sursis à déguerpissement »

La Loi du 3 Février 2018 instaure un « *sursis à déguerpissement* » pouvant aller de 1 à 9 mois

qui remplace le « *sursis commercial* » de 2 fois 6 mois. Alors que le « sursis commercial » intervenait en fin de bail et constituait en quelque sorte une prorogation temporaire de celui-ci, le « *sursis à déguerpissement* » est en réalité un sursis à exécution d'un jugement à déguerpissement, strictement réservé à un Preneur qui est à jour dans le paiement de ses loyers et charges au jour de l'introduction de la demande de sursis.
La Loi exclut toute possibilité d'opposition ou d'appel du jugement accordant au Preneur le bénéfice du sursis. Le but étant de lui permettre de trouver un autre immeuble en vue de poursuivre son activité et de répondre à ses obligations vis-à-vis de son personnel.

8. Droit de préemption du preneur en cas de vente des locaux

Le Preneur dont le bail court depuis au moins 18 ans bénéficie d'un droit de préemption sur les locaux loués, sauf exception spécifiquement prévues par le texte, en cas de vente de l'immeuble dans lequel il exerce son activité.

Durée du travail

Les dispositions spécifiques pour les salariés, apprentis et stagiaires du secteur HORECA et les conditions pour flexibiliser la durée du travail

Le régime HORECA diffère des règles de droit commun en ce qui concerne les règles relatives à la flexibilité du temps de travail.

Nous avons une législation spéciale pour flexibiliser l'horaire du travail, qui s'applique aux salariés dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration, les débits de boissons et les établissements similaires[1].

Domaine d'application

Les entreprises hôtelières, de restauration, les débits de boissons, les pensions, les auberges, les motels ; les locations privées de chambre, si des salariés y sont occupés, les entreprises de traiteur, les entreprises de restauration rapide, les cantines.

Les entreprises saisonnières sont définies comme les entreprises qui restent fermées pendant une partie de l'année (minimum 3 mois consécutifs).

Les apprentis HORECA sont les apprentis adultes qui travaillent dans ce secteur et qui effectuent des tâches qui les qualifieraient.

Les stagiaires HORECA sont les stagiaires adultes qui travaillent dans ce secteur et qui effectuent des tâches qui les qualifieraient.

Attention: La législation sur la protection des jeunes travailleurs s'applique aux apprentis et stagiaires mineurs. Ainsi, en matière de durée du travail, la protection des jeunes travailleurs s'applique aux adolescents ayant entre 15 et moins de 18 ans accomplis[2]. De même la législation sur la protection, la sécurité et la santé des salariées enceintes, accouchées et allaitantes doit être respectée[3].

Les conditions pour flexibiliser la durée du travail

La durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence.

La durée de travail hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, ne peut en principe dépasser quarante heures. La durée de travail maximale absolue est de dix heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

Pour le secteur HORECA, la durée de travail journalière et hebdomadaire pendant la période de référence est fonction de la période de l'année considérée et de la taille de l'entreprise.

La loi avec les dispositions spécifiques du secteur HORECA permet les dérogations ci-après exposées:

Les périodes de référence

La loi fixe des périodes de référence différentes en fonction de la taille ou du type d'entreprise en cause : durant les périodes de référence la durée moyenne du travail doit être rééquilibrée à 40 h par semaine.

Dans les entreprises qui occupent régulièrement 50 travailleurs au moins, la période de référence est fixée à respectivement 4 semaines ou à 1 mois au maximum.

Dans les entreprises qui occupent régulièrement entre 15 et 49 travailleurs, la période de référence est fixée à respectivement 8 semaines ou 2 mois.

Dans les entreprises qui occupent régulièrement moins de 15 travailleurs et dans les entreprises à caractère saisonnier la période de référence est fixée à 6 mois au maximum.

Le plan d'organisation du travail (POT)

L'employeur est obligé d'établir un POT afin de pouvoir appliquer les périodes de référence, sauf pour les entreprises occupant moins de 15 travailleurs, y compris les entreprises à caractère saisonnier.

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un POT doivent tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.

L'employeur est tenu d'établir un POT au plus tard cinq jours francs avant le début

	Période spéciale				
Type d'entreprises	juin et septembre	juillet et août	du 23 décembre au 2 janvier inclus	la semaine avant et celle après Pâques, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième semaine	la semaine avant et celle après la Pentecôte, y compris le samedi précédant la première semaine et le dimanche suivant la deuxième semaine
moins de 15 salariés					
Durée journalière maximale	12	12	12	12	12
Durée hebdomadaire maximale	51	54	54	54	54
Les périodes de référence	6 mois au maximum				
entre 15 et 49 travailleurs					
Durée journalière maximale	12	12	12	12	12
Durée hebdomadaire maximale	51	51	51	51	51
Les périodes de référence	8 semaines ou à mois				
caractère saisonnier					
Durée journalière maximale	12	12	12	12	12
Durée hebdomadaire maximale	54	60	60	60	60
Les périodes de référence	6 mois au maximum				

de la période de référence.
Le plan d'organisation du travail doit contenir

- le début et la fin de la période de référence ;
- l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs;
- le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

En outre, un chapitre doit être consacré au travail des jeunes travailleurs le cas échéant.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige est soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tente de trouver un accord entre parties.

Attention : Lorsqu'un employeur fait travailler un salarié au-delà de 48 heures au cours d'une période de 7 jours calculée comme moyenne de la période de référence, il doit avoir obtenu l'accord exprès de celui-ci.
L'accord du salarié doit être donné par écrit au début de chaque période de référence. L'employeur est obligé de tenir un registre de tous les travailleurs effectuant un tel travail.

Les coupures de service

La durée de la coupure de service peut être augmentée de 3 à 4 heures au maximum pour les entreprises dont le régime de travail l'exige à condition que ces dernières en fassent la demande, soit pour la totalité de leur personnel concerné, soit pour une partie seulement.
L'inspection du travail et des mines offre la possibilité de télécharger un formulaire relatif à l'augmentation de cette coupure de service.
La demande, dûment motivée, doit être introduite auprès de l'ITM et être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe. Pour les entreprises du secteur occupant moins de quinze salariés, la demande doit être accompagnée de l'avis de tous les salariés de l'entreprise travaillant sous le régime de la coupure.
Le formulaire en question peut être téléchargé sur www.horesca.lu ou sur : https://itm.public.lu/fr/formulaires/travail/coupure-service.html

Le repos journalier et hebdomadaire

Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de onze heures consécutives au moins.

Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures. Le temps de repos des employés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an.

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail presté entre 23.00 heures et 06.00 heures. La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 1.00 heure et 6.00 heures est majorée de 25%.

Travail dominical

L'interdiction du travail du dimanche ne s'applique pas aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations. Le salarié totalisant 20 dimanches d'occupation au cours d'une année aura droit à au moins deux jours de congé en plus.

Travail de jours fériés légaux

Les salariés pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé en plus de son salaire normal, soit par l´octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois, soit par l´octroi de deux jours de congé payés venant s´ajouter au congé ordinaire, soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l´octroi sur toute l´année d´une demi-journée de repos payée par semaine[4].

Particularités

Durant les fêtes et foires locales, la durée journalière maximale est de 12 heures. Ceci se limite toutefois à 2 fêtes ou foires locales par année.

En cas de travail à temps partiel, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective en application des dispositions dérogatoires ne peut excéder de plus de 10% la durée de travail journalière fixée au contrat de travail, ni de plus de 15% la durée de travail hebdomadaire également fixée au contrat de travail.

Il y a des conditions du travail spéciales pour l'occupation occasionnelle et l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires[7].

L'occupation occasionnelle est une occupation lors de laquelle les personnes exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle

Vue synoptique[5]	Entreprise de plus de 50 travailleurs	Entreprise entre 15 et 49 travailleurs	Entreprise de moins de 15 travailleurs	Entreprise à caractère saisonnier
Période de référence légale maximale	4 semaines ou 1 mois	8 semaines ou 2 mois	6 mois	6 mois
Période de référence maximale fixée par convention collective	12 mois	12 mois	12 mois	La période annuelle d'ouverture
Durée de travail hebdomadaire moyenne du travail calculée sur période de référence	40 heures ou la durée de travail fixée maximale normale par voie conventionnelle			
Durée de travail maximale journalière et hebdomadaire durant la période spéciale	10 heures 48 heures	12 heures 51 heures	12 heures respectivement 51 et 54 heures	12 heures respectivement 54 et 60 heures
Obligation d'établir un POT	oui	oui	non, mais un registre des heures prestées	oui, sauf entreprise de moins de 15 salariés
Coupure de service maximum	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande
Travail de nuit	23.00 - 6.00 h 1.00 - 6.00 h majoration de 25%			
Repos journalier	11 heures consécutives par période de 24 heures			
Repos hebdomadaire[6]	44 heures consécutives par période de 7 jours			

	Jeunes travailleurs	Femme enceinte ou allaitante
Durée normale de travail	8h/jour 40h/semaine	8h/jour 40h/semaine
Durée maximale absolue de travail	10h/jour 48h/semaine	10h/jour 48h/semaine
Heures supplémentaires	En principe interdit, sauf exceptions. Limite de la durée maximale de travail 10h/jour, 48h/semaine	Le droit de refuser, avec l'accord de la salariée limite de la durée maximale de travail 10h/jour, 48h/semaine
Temps de repos	Au moins une pause de 30 min après 4 heures, sauf travaux de production avec adultes dans l'équipe	Une pause après 6 heures de travail
Repos quotidien	12h/24h	11h/24h
Repos hebdomadaire	2 jours de repos comprenant en principe le dimanche	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours
Travail de nuit	**Une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20.00 heures et 6.00 heures** Pas de travail de nuit, - sauf travail en cycle continu jusque 22.00 heures - autres dérogations par ministre, mais interdiction entre 0.00 et 4.00 heures	**Entre 22.00 heures et 6.00 heures** Possible dispense de travail de nuit
Travail dominical et de jour férié légal	Principe: non sauf circonstances exceptionnelles	Pas de règles spécifiques

et non habituelle, et ce pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année de calendrier (Un contrat écrit est obligatoire, ne pas confondre avec l'engagement à l'essai). Elle ne donne pas lieu à un assujettissement en matière d'assurances maladie et pension mais uniquement à une affiliation en matière d'assurance accidents.

La protection du jeune travailleur et de la femme enceinte ou allaitante

La législation sur la protection des jeunes travailleurs[8] et de même la législation sur la protection, sécurité et santé des salariées enceintes, accouchées et allaitantes doit être respecteé[9] dans le secteur HORECA.

Dans notre secteur, les mineurs peuvent toutefois travailler le dimanche durant la période estivale. Interdiction dominicale pour le reste de l'année. Mais en faisant une demande à l'ITM on peut obtenir un accord pour travailler un dimanche sur deux.

En ce qui concerne le travail de nuit, les mineurs ne peuvent pas travailler après 20h00. En faisant une demande auprès de l'ITM, cette limite peut être repoussée à 22h00.

[1] Art. L. 212-1 – L. 212-10

[2] Art. L. 341-1 – Art. L. 345-2 Cote du travail

[3] Art. L.-331-1 – Art. L338-4

[4] Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier.

[5] Art. L. 211, L. 212, L. 231, L. 232 Code du Travail

[6] Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an

[7] Art. 4 al. 1, Art. 179 al. 1 CAS, Art. L. 151-1 – Art. L. 151-9

[8] Art. L. 341-1 – Art. L. 345-2

[9] Art. L.-331-1 – Art. L338-4

Occupation d'élèves et d'étudiants

Pour les entreprises, l'embauche temporaire d'un étudiant permet souvent de combler les lacunes dans le personnel fixe en congé ou de faire face à une activité saisonnière. L'embauche d'étudiants est assez facile mais il faut tout de même respecter certaines règles. Si l'étudiant est mineur il faut bien entendu respecter la législation sur la protection des mineurs (heures prestées, travail de nuit, occupation le dimanche...)

Contrat d'étudiant pendant les **vacances scolaires**

Personnes concernées :

Dans le cadre de l'établissement d'un contrat d'occupation d'élève/étudiant pendant les vacances scolaires, sont concernés :
l'élève/étudiant qui souhaite travailler pendant les vacances scolaires moyennant rémunération, et:
- est âgé de 15 ans au moins et n'a pas dépassé l'âge de 27 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire) ;
- est inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suit de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein ou ;
dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

Durée et forme du contrat

La durée ne peut excéder 2 mois par année civile (du 1er janvier au 31 décembre), même en cas de pluralité de contrats. Le contrat doit être rédigé par écrit et il faut un contrat individuel pour chaque élève ou étudiant. Il doit être fait au plus tard au moment de l'entrée en service et en 3 exemplaires: un pour l'employeur, un pour l'élève ou l'étudiant et un exemplaire que l'employeur doit envoyer à l'Inspection du travail et des mines.
L'employeur transmet le 3e exemplaire à l'Inspection du travail et des mines (ITM), avec une copie de la carte d'identité de l'élève/étudiant concerné, dans les 7 jours suivant le début du travail. Cet envoi doit se faire par simple courrier. Il n'existe pas de formulaire spécifique.
Le contrat d'engagement peut également être transmis à l'ITM par voie électronique à l'aide de la procédure mise en place sur la plateforme MyGuichet.
Il doit contenir les indications prévues par la loi et figurant dans le contrat type établi à cet effet par le règlement du ministre du travail du 28 juillet 1982. En l'absence de contrat écrit, l'engagement est assimilé à un contrat à durée indéterminée. La preuve du contraire n'est pas admissible.

Rémunération

La rémunération ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum, graduée le cas échéant selon l'âge de l'étudiant. Cette rémunération est exonérée des cotisations dues en matière d'assurance maladie et d'assurance pension. Par contre, l'employeur doit affilier l'élève ou l'étudiant à l'assurance accidents et payer les cotisations afférentes.

Congés, jours fériés légaux, maladie

L'élève ou l'étudiant n'a pas droit aux congés payés. Il a droit aux congés extraordinaires, mais ces jours ne seront pas indemnisés. Les jours fériés légaux sont en principe chômés, mais non-indemnisés. Les jours de maladie de l'élève ou de l'étudiant ne sont pas rémunérés.

Contrat à **durée déterminée** pour élève/étudiant

Les élèves et étudiants peuvent découvrir le monde du travail en concluant, même en dehors des vacances scolaires, un contrat à durée déterminée avec un employeur et acquérir ainsi une 1ère expérience professionnelle rétribuée.
A noter que ce type de contrat prend la forme d'un contrat à durée déterminée classique et qu'il n'est pas à confondre avec l'emploi des élèves/étudiants pendant les vacances scolaires.

Sont concernés :

l'élève ou l'étudiant qui souhaite travailler, même en dehors des vacances scolaires, moyennant rémunération et qui est inscrit au Luxembourg :
soit dans une formation menant au brevet de technicien supérieur (BTS) ;
soit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master ou dans toute autre formation dispensée par l'Université du

Luxembourg ;
soit dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Forme et durée du contrat de travail

Le contrat de travail avec l'élève/étudiant est conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD). Comme tous les CDD, il doit être conclu par écrit.
La durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines, pour un total de 60 heures.

Cette limitation ne s'applique toutefois pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires pendant lesquelles le maximum est de 40 heures par semaine.

Rémunération

Le salaire de l'élève/étudiant ne peut être inférieur au salaire minimum, gradué, selon l'âge de l'élève/étudiant.

Cotisations sociales

L'employeur doit déclarer l'entrée de l'élève/étudiant auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Il sera affilié en tant que salarié auprès de toutes les branches de la sécurité sociale (assurance maladie, pension, accident et dépendance).

Congés et jours fériés légaux

L'élève/étudiant a droit, en fonction de la durée de son contrat de travail, au prorata du congé légal annuel de récréation payé. Les jours de congé maladie sont rémunérés selon le principe de la continuation du paiement de salaire en cas d'incapacité de travail.
Il bénéficie également du régime de la rétribution des jours fériés chômés ou travaillés.

Poste à risque et hygiène

L'élève/étudiant engagé pour un poste à risque est tenu de passer une visite médicale auprès d'un médecin du travail. S'il est appelé à manipuler des denrées alimentaires, il doit être en possession d'un certificat médical établi par le médecin du travail ou le médecin traitant, datant de moins d'une année.
L'employeur doit transmettre à l'élève/étudiant âgé de moins de 21 ans certaines instructions appropriées avant son entrée en service, et ce en présence :
- du délégué à la sécurité et à la santé ;
- du travailleur désigné pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Comment recruter un bénéficiaire de protection internationale ?

On comptait au cours de l'année 2018 près de 700 réfugiés, bénéficiaires de protection internationale (BPI), inscrits à l'Adem pour la recherche d'un emploi. Sachant qu'à cette période, un bon nombre de personnes suivait des cours de langue, ce nombre devait augmenter par la suite.

Contrairement aux demandeurs de protection internationale (DPI), les BPI ont obtenu le titre de séjour et ont donc les mêmes droits sur le marché du travail. Ils sont pour la majorité originaires de pays arabophones et ont un niveau en français et/ou anglais suffisant. Sinon ils sont inscrits dans un cours de langue.
On estime qu'un bon tiers de ces personnes pourraient trouver un travail dans le secteur Horeca. Les BPI qui recherchent un travail dans la restauration ont choisi cette filière et sont dans la majorité motivés à y trouver un emploi.
Il n'est toutefois pas toujours aisé de bien apprécier la qualification réelle de la personne. Les employeurs qui embauchent un BPI et qui ont des doutes sur les capacités peuvent le faire via un stage de professionnalisation. Pendant une période de maximum 6 semaines non-payées, ils peuvent apprécier les aptitudes réelles de la personne. Le contrat d'embauche vient alors par la suite. Cette mesure s'adresse aux personnes de plus de 30 ans. Ce choix de la part de l'entreprise démontre aussi son engagement social. Pour les BPI plus jeunes, il est possible de passer par un Contrat Insertion à l'Emploi (CIE) qui permet sur une période de douze à dix-huit mois de bien préparer le demandeur aux exigences du monde du travail.
Comme pour les autres demandeurs d'emploi, l'Adem propose des aides financières à l'embauche et au maintien de l'emploi. Ces aides étatiques constituent un "plus" appréciable pour l'entreprise tant dans sa démarche de recrutement que dans le maintien et la stabilisation des emplois déjà existants.

bpi@adem.etat.lu / thierry.hirsch@adem.etat.lu
Tél. : 247-88888 / 247-85369

Travailleurs désignés en matière de sécurité et de santé au travail

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif aux travailleurs désignés, prédit que chaque entreprise doit disposer d'un travailleur désigné ayant suivi la formation adéquate auprès d'un organisme de formation agrée.
Vous pouvez-vous adresser à l'Horesca pour plus de détails

Les congés

Congés annuels payés

La durée légale du congé annuel est fixée à 26 jours ouvrables par année.
Une semaine de congé compte au maximum pour 5 jours ouvrables, même si les heures de travail du salarié sont réparties sur plus de 5 jours par semaine.
Le salarié ou apprenti a aussi droit à 1 jour de congé supplémentaire pour chaque période de 8 semaines, pendant laquelle il n'a pas pu bénéficier d'un repos ininterrompu de 44 heures.

Sauf accord de l'employeur, un nouveau salarié doit, en principe, travailler pendant 3 mois ininterrompus avant de pouvoir prendre les congés qu'il a cumulés depuis le début de son contrat. Le salarié a interdiction d'exercer une activité rémunérée durant son congé, sous peine d'être privé de son indemnité de congé. Le salarié ne peut pas abandonner le congé auquel il a droit, même contre une indemnisation compensatrice, sauf si la relation de travail se termine.

Fixation de la date de congés

Si le salarié en fait la demande, le congé annuel doit être fixé au moins 1 mois à l'avance.
Le salarié peut, en principe, fixer ses jours de congés selon sa convenance.
L'employeur peut néanmoins s'y opposer :
pour des besoins de service, ou ;
en cas de désirs justifiés des autres salariés (exemple : dans certaines entreprises, la priorité est accordée aux personnes ayant des enfants à charge).
En revanche, l'employeur ne peut pas imposer de dates de congé individuel sans l'accord du salarié, ni lui imposer de prendre un congé sans solde.

Si le congé est fractionné, il doit au moins comprendre une période de 12 jours ouvrables consécutifs (sauf accord du salarié).
Cas particuliers :
les apprentis doivent prendre leurs congés annuels pendant les vacances de l'enseignement professionnel ;
les salariés du secteur Horeca ne peuvent pas exiger leurs congés entre le 15 juin et le 15 septembre ;
l'employeur peut refuser de donner des congés au salarié qui présente des absences injustifiées supérieures à 10 % du temps de travail normalement effectué pendant la partie de l'année déjà écoulée.

Maladie durant le congé

Si le salarié tombe malade pendant ses congés, il doit en avertir son employeur et lui remettre un certificat médical :
dans les 3 jours si le salarié se trouve au Luxembourg ;
dans les meilleurs délais s'il se trouve à l'étranger.
Les jours couverts par le certificat médical ne sont alors plus considérés comme des jours de congé annuel. Le salarié doit néanmoins, s'il n'est plus en incapacité de travail, reprendre le travail à la date initialement convenue avec l'employeur. Le salarié et l'employeur doivent alors convenir, d'un commun accord, de la nouvelle période de congé du salarié.

Congé de maternité

Les femmes qui attendent un enfant ou qui viennent d'accoucher bénéficient d'un certain nombre d'avantages au sein de l'entreprise dans laquelle elles travaillent, dont le congé de maternité. Ces avantages sont destinés, d'une part, à protéger l'état de santé des femmes concernées et, d'autre part, à permettre à ces dernières de se consacrer pleinement à leur enfant après la naissance.
Dans le cadre de sa grossesse,
la femme dispose :
d'une protection contre le licenciement dès le début de la grossesse ;
d'une protection spéciale de sa santé et de sa sécurité lorsqu'elle occupe un poste présentant des risques spécifiques ;
d'une protection contre les risques du travail de nuit ;
d'une dispense de travail dans le but d'effectuer les examens prénataux ;
de plusieurs semaines de congé avant et après l'accouchement ;
d'aménagements du temps de travail pour l'allaitement.

Durée

Congé prénatal
Le congé de maternité débute 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, les jours de congé prénatal non pris sont ajoutés au congé postnatal (sans que la durée totale du congé maternité ne puisse excéder au total 20 semaines).

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans pour autant raccourcir la durée du congé postnatal qui reste de 12 semaines.
Un calcul du congé prénatal de maternité est disponible sur le site de la CNS.

Congé postnatal
Le congé de maternité continue 12 semaines après la date réelle de l'accouchement. La signature apposée par l'employeur sur le double des certificats vaut accusé de réception.

Démission de la salariée
Si la salariée ne désire pas reprendre son travail au terme de son congé de maternité afin de s'occuper de son enfant, elle peut démissionner sans donner de préavis à son employeur et sans avoir à payer d'indemnité de rupture. De plus, elle pourra faire valoir une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an.

La démission sans préavis à l'employeur est prévue uniquement en faveur des femmes qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer exclusivement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour celles qui veulent changer d'employeur à la fin de leur congé de maternité.

Congés extraordinaires

Un congé extraordinaire est accordé au salarié qui doit s'absenter de son travail pour certains motifs d'ordre personnel. Il doit être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et ne peut être reporté sur le congé ordinaire du salarié.
La durée du congé extraordinaire dépend de l'événement personnel qui y donne droit.

Tableau des congés extraordinaires

Événement	Durée du congé
Décès d'un parent ou d'un allié au 2ème degré du salarié ou de son conjoint / partenaire (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)	1 jour
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans (sauf si le salarié bénéficie du congé d'accueil)	10 jours
Naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu (uniquement valable pour le père de l'enfant)	10 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Déménagement	2 jours
Décès du conjoint ou partenaire	3 jours
Décès d'un parent au 1er degré du salarié ou de son conjoint / partenaire (père, mère, beaux-parents, enfants et beaux-enfants)	3 jours
Décès d'un enfant mineur	5 jours
Mariage du salarié	3 jours
Déclaration de partenariat du salarié	1 jour

L'employeur doit accorder le congé extraordinaire au moment où l'événement qui le justifie se produit. En effet, excepté le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ou d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ce congé ne peut pas être reporté. Il ne peut pas non plus donner lieu à une indemnité compensatoire s'il n'a pas pu être pris dans les délais.
Le salarié peut bénéficier de ce type de congé plusieurs fois par an, pour autant que cela soit justifié par des raisons personnelles.
Pendant la durée du congé, l'employeur doit maintenir la rémunération normale du salarié.
De plus, le congé extraordinaire est considéré comme un congé légal et doit dès lors figurer au registre des congés légaux tenu par l'employeur.

Partenariat
Tous les salariés en partenariat, résidents ou non, bénéficient, comme les salariés mariés, de jours supplémentaires de congé en cas de survenance d'un événement d'ordre personnel.

Consultation d'un médecin
Il n'existe aucun congé légal spécial pour consulter un médecin pendant les heures de travail. Le salarié doit donc demander l'accord de son employeur de s'absenter pendant les heures de travail. L'employeur est en droit d'exiger que les rendez-vous soient pris en dehors des heures de travail ou que les heures passées chez le médecin soient récupérées.

Le congé parental

Le congé parental permet aux parents d'un enfant en bas âge d'interrompre leur carrière professionnelle ou de la réduire pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant à des moments importants de son développement, tout en ayant la certitude de retrouver leur poste de travail à la fin du congé.

Le salarié ou l'apprenti peut demander :
- soit le «1er congé parental», qui doit être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ;
- soit le «2ème congé parental» qui doit débuter avant la date du 6ème anniversaire de l'enfant (en cas d'adoption les disposition sont différentes)

L'un des 2 parents doit prendre le 1er congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil. A défaut, ce 1er congé est définitivement perdu et seul un parent pourra prendre le 2ème congé parental.

Congé à plein temps, à temps partiel ou fractionné

Le parent peut demander un **congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois** par enfant.

Si le parent ne souhaite pas prendre le congé parental à plein temps, il peut, avec l'accord de l'employeur, demander un congé parental selon les modalités suivantes :

1 Si la durée de travail du salarié est égale à la durée de travail normale applicable dans l'entreprise ou l'établissement :
-soit un congé à temps partiel de 8 ou 12 mois durant lesquels il réduit son activité de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ;
- soit un congé parental fractionné pendant lequel il réduit sa durée de travail de 20 % par semaine pendant une durée de 20 mois ;
- soit un congé parental fractionné sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois ;

2 Si la durée de travail du salarié est égale ou supérieure à la *moitié* de la durée de travail normale applicable dans l'entreprise ou l'établissement : un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois durant lesquels il réduit son activité de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental.

Si la durée de travail du salarié est inférieure à la moitié de la durée de travail normale applicable dans l'entreprise ou l'établissement, le salarié peut prendre un congé parental à temps plein. Il en va de même s'il a plusieurs employeurs.

Si le salarié choisit de prendre le congé parental sous la forme d'un temps de travail réduit de 20 % par semaine ou sous la forme d'un fractionnement sur 4 périodes d'un mois, il doit définir et signer un plan de congé parental d'un commun accord avec l'employeur.

Ce plan de congé parental détermine les périodes de congé parental effectives et doit être constitué dans un délai de 4 semaines à dater de la demande du parent. Seuls des changements d'aménagement d'horaires ou de mois de calendrier sont ensuite possibles, et ce d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Si l'employeur refuse d'accorder un congé parental sous ces formes, il doit en informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les 2 semaines suivant la demande de congé parental. Il doit ensuite inviter le salarié à un entretien dans un délai de 2 semaines suivant la notification de son refus.

Cet entretien a pour but de motiver le refus et de proposer par écrit au salarié une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.

Si aucun accord n'est trouvé et aucun plan de congé parental n'est signé dans les 2 semaines suivant cet entretien, le salarié a droit au congé parental suivant son choix de 4 ou 6 mois à plein temps.

Naissances ou adoptions multiples

Dans le cas de naissances multiples (ex. jumeaux) ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant. Les parents doivent introduire une demande de congé parental pour chaque enfant et peuvent choisir des modèles de congé parental différents pour chacun des enfants.

Reprise du travail à échéance

A l'issue du congé parental, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent (en termes de rémunération et de qualifications).

Démission du salarié à l'issue du congé parental

A la fin du congé parental, le salarié a l'obligation de reprendre son travail. S'il souhaite démissionner après la fin du congé parental, il doit le faire dans les formes et délais prévus en cas de démission.
A l'expiration du congé parental, le salarié doit donc se représenter à son lieu de travail et ce n'est qu'après la reprise de travail qu'il peut démissionner.

Organisme de contact

Caisse pour l'avenir des enfants
6, boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
Tél. : 47 71 53-1

Livre des congés ordinaires et extraordinaires

L'employeur doit tenir un livre des congés légaux des salariés qu'il emploie. Les congés légaux comprennent les congés ordinaires et les congés extraordinaires. Ce registre doit être à jour à tout moment.

Ce livre est soumis au contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et peut servir de preuve en cas de contestation par un salarié.

Le livre des congés peut se présenter sous différentes formes : registre sous format papier, fichier informatique, etc.

Il est conseillé d'y intégrer les informations suivantes :

le nom du salarié ;

les dates et la durée du congé pris ;

la date de validation du congé et la personne responsable ;

le type de congé et, si nécessaire, le justificatif (en cas de congé spécial ou extraordinaire).

Sur demande, les salariés peuvent consulter la partie du livre des congés, relative à leur situation personnelle. Il n'est pas nécessaire que ces derniers signent le livre.

Heures supplémentaires

S'il n'est pas possible de récupérer une heure supplémentaire par 1.30 heures de repos, les salariés ont droit à une majoration de 40 %, sachant que les heures supplémentaires sont libérées de tout impôt et du gros des charges sociales.

Rémunération en cas de maladie

C'est l'employeur qui continue à payer le salarié en cas de maladie/accident et cela pendant une durée de 77 jours sur une période de 18 mois. Après ces 77 jours, c'est la caisse nationale de santé (ex-caisse de maladie) qui prend en charge le paiement mais qu'après la fin du mois en question. Jusqu'à cette fin du mois c'est toujours à l'employeur de payer.

Pour prémunir l'employeur contre cette charge, il a été instauré une mutualité des employeurs qui rembourse 80 % et à laquelle tous les employeurs doivent adhérer. Les taux de cotisation vont de 0,40 % à 2,22 % et dépendent en fait du niveau d'absentéisme dans l'entreprise.

Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la Caisse Nationale de Santé est limité à un total de 78 semaines (au lieu de la limite de 52 semaines qui était applicable jusqu'au 31.12.2018). Le contrat de travail cesse de plein droit après 78 semaines indemnisées sur une période de référence de 104 semaines.

Délégués du personnel

Tout employeur est tenu de faire désigner des délégués du personnel, dès lors qu'il occupe, pendant les 12 mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections, au moins 15 salariés liés par un contrat de travail.

Sont compris dans le quorum des 15 salariés :

- les chefs d'entreprise et directeurs, dès lors qu'ils sont eux-mêmes salariés de l'entreprise, c'est-à-dire dans un lien de subordination ;
- les salariés travaillant à temps partiel, si la durée hebdomadaire de leur travail est de 16 heures au minimum. Dans le cas contraire, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois qui précédent le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Les personnes suivantes occupées dans l'entreprise ne sont pas à prendre en compte pour le quorum des 15 salariés :

- les salariés en CDD et les intérimaires qui remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- les apprentis.

L'employeur doit organiser et diriger les élections pour la désignation des délégués du personnel, afin qu'une seule délégation soit constituée pour l'ensemble du personnel, par la voie d'un scrutin unique.

Les élections sociales ont lieu tous les 5 ans.

Incapacité de travail pour maladie et

Le salarié en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident) doit :
- en informer son employeur dès le 1er jour (oralement ou par écrit, directement ou par un tiers)
- fournir un certificat médical au plus tard le 3ème jour d'absence.

Exemple: un salarié ne travaillant pas le lundi et qui tombe malade un lundi, doit informer son employeur de sa maladie dès le mardi (1er jour d'absence au travail) et remettre son certificat le jeudi soir à minuit au plus tard (3ème jour de son absence).

Il bénéficie alors d'une protection contre le licenciement.

De son côté, l'employeur peut, dans certains cas, demander à ce que son salarié se soumette: - soit à un contrôle administratif ;
- soit à un contrôle médical.

Modalités pratiques
Obligations pratiques
Le salarié doit systématiquement prévenir son employeur dès le 1er jour de son absence.
Durant la maladie, le salarié reste soumis à une obligation de loyauté envers son employeur et ne peut par conséquent exercer par exemple une activité professionnelle ou une autre activité similaire pendant la période d'incapacité de travail.

Incapacité de travail de 1 ou 2 jours

Si l'incapacité de travail ne dure que 1 ou 2 jours, le salarié peut, selon la pratique établie dans l'entreprise, être dispensé de présenter un certificat médical pour ces deux jours.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur peut toujours exiger du salarié que ce dernier justifie de son absence de 1 ou 2 jour(s). Le salarié doit toujours être en mesure de justifier ses absences quelle qu'en soit la durée.

Incapacité de travail de 3 jours et plus

Avant l'expiration du 3ème jour d'incapacité de travail, le salarié (qu'il soit résident ou frontalier), doit s'assurer que son employeur soit en possession de son certificat médical.
Le salarié doit transmettre :
le 1er volet du certificat médical, dûment complété et signé par son médecin, à la Caisse nationale de santé ;
le 2ème volet à son employeur.
Il conserve le 3ème volet du certificat pour ses besoins éventuels.
Du point de vue de la sécurité sociale, le certificat médical doit être établi au plus tard le 3ème jour de l'incapacité de travail ou de sa prolongation. Tout certificat médical dont l'effet rétroactif est supérieur à 2 jours n'est opposable à la CNS qu'à partir de la date de son établissement.

Hospitalisation urgente

En cas d'hospitalisation urgente, le salarié dispose de 8 jours à compter de son hospitalisation pour transmettre le certificat médical à son employeur.
Ainsi, si une procédure de licenciement a été engagée à l'encontre du salarié durant son hospitalisation, celle-ci est nulle à condition qu'un certificat d'incapacité de travail ait été remis à l'employeur dans les 8 jours de l'hospitalisation.

Prolongation de l'incapacité de travail

Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période fixée initialement, le salarié doit :

- en informer son employeur dès le 1er jour initialement prévu pour la reprise du travail ;
- transmettre un certificat médical :

à la Caisse nationale de santé avant l'expiration du 2e jour suivant celui prévu initialement pour la reprise du travail (Si le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est alors prolongé jusqu'au prochain jour ouvrable).
à l'employeur qui doit être en possession du certificat médical de prolongation avant l'expiration du 3e jour de prolongation de l'incapacité de travail.
Lorsqu'un salarié reprend son travail à l'issue d'une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit en avertir le médecin du travail compétent pour son entreprise. Le médecin du travail décidera alors si le salarié doit passer une visite médicale. Il déterminera ensuite si le salarié est apte à reprendre son ancien poste ou s'il faut envisager une adaptation de son poste ou un reclassement.

Incapacité de travail durant les congés annuels
Si le salarié, résident ou frontalier, est incapacité de travail durant ses congés et qu'il se trouve alors sur le territoire luxembourgeois, il doit remettre un certificat médical à son employeur dans les 3 jours ouvrables.
Si le salarié, résident ou frontalier, se trouve alors à l'étranger, il doit informer son employeur le plus rapidement possible.
Si l'incapacité de travail du salarié survient pendant ses congés, les journées couvertes par le certificat médical ne sont pas considérées comme des jours de congé. Ces jours de congé peuvent donc être reportés.

Modalité de sortie en cas d'arrêt maladie
Durant la période d'incapacité de travail, aucune sortie n'est permise les 5 premiers jours de l'incapacité de travail (sauf sous conditions pour prendre un repas) malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail).
A partir du 6e jour d'incapacité de travail (pour les sorties non contre-indiquées par le médecin traitant), les horaires de sortie autorisée sont fixés entre 10h00 et 12h00 et entre 14h00 et 18h00 (malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail).

certificat médical

La personne incapable de travailler ne peut :
- participer à des activités sportives (sauf indication médicale) ;
- exercer une activité incompatible avec son état de santé ;
- fréquenter un débit de boissons ou établissement de restauration, sauf pour la prise d'un repas dès le 1er jour d'incapacité de travail et sous réserve d'une information préalable à la CNS, qui peut se faire par téléphone, fax ou mail.

La personne portée incapable de travailler est tenue de fournir à la caisse son adresse exacte (lieu, rue, numéro, étage, etc.) où elle séjourne pendant son incapacité de travail. L'adresse de séjour, si différente du domicile habituel, doit être indiquée sur le certificat d'incapacité de travail ou à défaut au moyen d'un appel, fax ou mail auprès de la CNS.
Les sorties indispensables pour se rendre au Contrôle médical de la sécurité sociale, chez le médecin traitant ou tout autre fournisseur de soins sont autorisées à tout moment et sont, le cas échéant, à documenter par la personne contrôlée.

Protection contre le licenciement

Les absences pour incapacité de travail ne peuvent être :
- ni considérées comme des absences injustifiées ;
- ni imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit.

Si le salarié a rempli ses obligations d'information (avertissement le 1er jour et remise du certificat au plus tard le 3ème jour, respectivement sous 8 jours en cas d'hospitalisation urgente), il est protégé contre le licenciement pendant la durée de son incapacité de travail, dans une limite de **26 semaines** à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Durant la période d'incapacité (et dans la limite des 26 premières semaines d'incapacité), l'employeur ne peut donc ni le licencier avec préavis, ni le convoquer à un entretien préalable en vue d'un licenciement avec préavis, ni même le licencier pour une faute grave antérieure à l'incapacité de travail.

Néanmoins, le salarié n'est plus protégé contre le licenciement :
- s'il se trouve en incapacité de travail en raison d'un crime ou d'un délit auquel il a participé volontairement (exemple : une incapacité de travail consécutive à un accident de la circulation commis par le salarié en état d'ébriété et sans possession d'un permis de conduire valable) ;
- ou si la lettre de licenciement a été réceptionnée par le salarié avant que l'employeur n'ait été mis au courant de l'incapacité de travail du salarié ;
- ou s'il ne s'est pas présenté à plusieurs reprises aux contre-examens médicaux organisés par l'employeur sans justifier d'une raison valable ;
- ou, selon les circonstances, si le salarié n'a pas respecté ses obligations d'information.

L'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration de la période de 26 semaines d'incapacité de travail

Contrôle administratif du salarié

Le contrôle administratif des salariés en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident peut être déclenché sur l'initiative du service «lutte abus et fraude» de la Caisse nationale de santé (CNS) aussi bien que **sur demande motivée de l'employeur.**

Contre-examen médical

Le certificat médical ne constitue pas une preuve irréfutable de l'incapacité de travail du salarié.
L'employeur peut avoir des doutes quant à la réalité de la maladie du salarié ou soupçonner un certificat de complaisance.
Il peut alors demander au salarié de se soumettre à un contre-examen médical auprès d'un médecin de son choix.
Si le salarié refuse le contre-examen médical sans justification, et à plusieurs reprises, il n'est plus protégé contre le licenciement.
Le médecin de contrôle de la sécurité sociale peut, lui aussi, convoquer un salarié à un contre-examen médical aux fins de protéger les intérêts financiers de la Caisse nationale de santé contre tout abus.
En cas d'avis contradictoires du médecin à l'origine du certificat médical et de celui effectuant le contre-examen médical, il est conseillé de consulter un 3ème médecin pour départager les 2 autres.
En effet, le contre-examen à lui seul ne suffit pas à prouver le caractère fictif de l'incapacité de travail.
L'employeur doit apporter d'autres éléments de preuve (par exemple, 2e contre-examen médical duquel il résulte que le salarié est apte au travail et, selon le cas, sorties tardives ou activités en contradiction avec l'état de santé invoqué).

Droit à l'indemnité pécuniaire

Depuis 2019, en cas d'incapacité de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire de la part de son employeur et ce, jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail, calculé sur une période de référence de 18 mois et non plus de 12 mois.
Par ailleurs, le droit à l'indemnité pécuniaire, qui lui est versée par la Caisse nationale de santé, n'est plus limité à un total de 52 semaines mais à 78 semaines au cours d'une période de référence de 104 semaines.

Fin de la relation de travail

Licenciement avec préavis

L'employeur qui licencie un salarié pour une raison autre qu'une faute grave doit lui accorder un préavis ainsi qu'une indemnité de licenciement en cas d'ancienneté de service de 5 ans ou plus.
Tout licenciement doit avoir à sa base une ou plusieurs raisons qui empêchent la poursuite des relations de travail. Les raisons pouvant justifier un licenciement avec préavis sont :
- soit d'ordre personnel (inhérents à la personne du salarié) ;
- soit liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (non inhérents à la personne du salarié).
Les motifs pouvant justifier un licenciement avec préavis peuvent également être liés au fait que l'employeur souhaite restructurer son entreprise et supprimer des postes de travail.

Délais de notification

Si l'entreprise occupe moins de 150 salariés, l'employeur peut, sans délai, notifier le licenciement avec préavis.
- soit par lettre recommandée ;
- soit en remettant la lettre en mains propres au salarié qui doit en accuser réception sur le double du courrier.
L'employeur n'est pas obligé d'indiquer dans la lettre de licenciement les motifs à la base de sa décision.
Si le salarié licencié souhaite les connaître (par exemple, s'il n'a pas été convoqué à un entretien préalable), il peut les demander :
- par lettre recommandée ;
- dans un délai d'un mois à partir du jour où il a reçu la lettre de licenciement.

Préavis

L'employeur qui rompt le contrat de travail pour une raison autre qu'une faute grave doit accorder un préavis au salarié. La durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié au moment de la notification du licenciement: 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté; 4 mois si l'ancienneté se situe entre 5 et 10 ans; 6 mois de préavis pour une ancienneté dépassant les 10 ans. L'employeur peut demander au salarié de ne pas prester son préavis La dispense de travail est considérée comme une période de travail effectif. L'employeur ne peut pas obliger le salarié à prendre ses congés durant le préavis. Le salarié peut opter pour le paiement d'une indemnité pour congé non pris.

Indemnités de départ

L'employeur doit verser une indemnité de départ à tout salarié licencié avec préavis ayant au moins 5 ans d'ancienneté de service dans l'entreprise.
Les entreprises occupant moins de 20 salariés peuvent :
- soit verser l'indemnité de départ ;
- soit prolonger le délai de préavis du salarié licencié.
L'employeur doit exprimer son choix dans la lettre de licenciement.

Licenciement avec effet immédiat pour faute grave

L'employeur peut licencier un salarié avec effet immédiat si celui-ci a commis une faute qui rend le maintien des relations de travail définitivement et immédiatement impossible. L'employeur ne verse pas d'indemnité de départ pour ce type de licenciement.

Délais

La faute grave conduisant au licenciement du salarié sans préavis ne peut être invoquée au-delà d'un mois à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance. Cependant, ce délai ne joue pas :
si la faute du salarié a donné lieu, dans le mois, à des poursuites pénales ;
si l'employeur invoque une faute antérieure appuyant une nouvelle faute commise par le salarié.
En cas d'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident après que l'employeur ait eu connaissance de la faute grave, le délai d'un mois est alors suspendu.
Si l'entreprise occupe moins de 150 salariés, l'employeur peut, sans délai, notifier la résiliation du contrat
- par lettre recommandée ;
- en remettant la lettre en mains propres au salarié qui doit en accuser réception sur le double du courrier ;

Indemnités de départ

Ancienneté	Indemnité de départ
5 à 10 années	1 mois de salaire
10 à 15 années	2 mois de salaire
15 à 20 années	3 mois de salaire
20 à 25 années	6 mois de salaire
25 à 30 années	9 mois de salaire
Plus de 30 années	12 mois de salaire

Résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai

La période d'essai est une période probatoire se situant au début de l'exécution d'un contrat de travail (à durée indéterminée ou déterminée).

Durant cette période, l'employeur et le salarié peuvent rompre rapidement et sans indemnité le contrat de travail.

La partie souhaitant résilier le contrat de travail doit respecter un préavis qui dépend de la durée initiale de la période d'essai prévue au contrat de travail (ou par la convention collective applicable).

Durant les 2 premières semaines de la période d'essai, le contrat de travail ne peut pas être résilié sans l'accord de l'autre partie, sauf licenciement pour faute grave.

L'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la période d'essai, si le salarié est en incapacité de travail. Le contrat à l'essai ne peut pas être résilié pendant la période se situant entre la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse et la fin de la période de protection contre le licenciement.

Licenciement collectif

L'employeur qui envisage de licencier pour des raisons non inhérentes à leur personne au moins 7 salariés sur une période de 30 jours ou au moins 15 salariés sur une période de 90 jours devra recourir à la procédure de licenciement collectif.

Exceptions

Les délégués du personnel titulaires et suppléants, ainsi que les délégués à l'égalité, à la santé et à la sécurité ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement pendant :

- toute la durée légale de leur mandat (5 ans) ;
- les 6 premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ;
- 3 mois avant les élections du personnel dès la présentation de leur candidature.

Règlement général sur la protection des données RGPD

Toute entreprise qui traite des données a la qualité de « responsable de traitement » et est donc censée connaître l'ensemble des données qu'elle traite. Il peut s'agir d'un nom, un numéro de sécurité sociale, une date de naissance, une adresse électronique, un numéro de téléphone, un compte bancaire, des données de localisation, une plaque d'immatriculation, un identifiant en ligne…

Pour cela, il convient de faire un inventaire complet et précis de l'ensemble des traitements de données effectués au sein de l'entreprise (salariés, clients, fournisseurs, prospects…).

L'entreprise doit mettre en place des bonnes pratiques afin de ne collecter que les données pertinentes et pour une durée cohérente, afin de limiter au maximum l'impact sur la vie privée. Il ne faut pas collecter ou conserver des données « pour le cas où… »

Concrètement, l'entreprise doit notamment mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir une protection par défaut notamment en limitant la quantité de données collectées à ce qui est strictement nécessaire ainsi que la durée de conservation (principe de minimisation).

Chaque traitement de données n'est licite que s'il est :

- **nécessaire à l'exécution d'un contrat**
- **nécessaire au respect d'une obligation légale**
- **fondé sur le consentement libre, spécifique, éclairé et univoque de la personne concernée**

Comme la charge de la preuve incombe au responsable de traitement, une attention particulière doit être portée au respect de cette règle. Le consentement doit désormais être donné par un acte positif et clair. La personne concernée a le droit de retirer son consentement à tout moment.

L'entreprise doit prendre les précautions nécessaires tout au long du cycle de la gestion des données qu'elle traite pour la sécurisation des données, en sécurisant les serveurs et les postes de travail et en limitant les accès aux seules données dont un utilisateur a besoin.

Registre des activités de traitement

Chaque entreprise ayant moins de 250 salariés qui effectue un traitement des données qui n'est pas occasionnel (par exemple traitement lié à la gestion du personnel, de la clientèle ou encore des fournisseurs) doit tenir un registre des activités de traitement.

Ce registre doit contenir, pour chaque traitement :

(i) le nom et les coordonnées du responsable du traitement, du représentant du responsable du traitement et du délégué à la protection des données,

(ii) les finalités du traitement,

(iii) une description des catégories de personnes visées par le traitement et des catégories de données,

(iv) les catégories de destinataires et de sous-traitants auxquels les données ont été ou seront transmises, (v) le cas échéant, les transferts de données vers des pays tiers à l'UE,

(vi) dans la mesure du possible, les délais prévus pour l'effacement des données,

(vii) la description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles.

PARAMÈTRES SOCIAUX
valables au 1er juillet 2022

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Sécurité sociale

Inspection générale de la sécurité sociale

Nombre indice applicable			**877,01**
Unité			€
1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES			
Salaire social minimum mensuel			2.313,38
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	
18 ans et plus non qualifié	100%	13,3721	2.313,38
17 à 18 ans	80%	10,6977	1.850,70
15 à 17 ans	75%	10,0291	1.735,03
18 ans et plus qualifié	120%	16,0465	2.776,05
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		3.007,39
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			11.566,88
2) ASSURANCE MALADIE			
Indemnité funéraire			1.140,11
Participation patient au séjour à l'hôpital	par jour		23,68
Participation patient admis en hôpital de jour	par jour		11,84
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle			
- en traitement ambulatoire	par jour		11,84
Montant journalier de séjour en cure pris en charge			
- cure thermale	par jour		57,01
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			69,86
3) ASSURANCE DEPENDANCE			
Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins			
- à séjour continu	par heure		65,13
- à séjour intermittent	par heure		71,89
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure		86,77
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure		84,14
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine		262,50
Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans			578,34
4) ASSURANCE PENSION			
(pensions nouvelles 2022)			
Majorations forfaitaires 40/40			556,85
Pension minimum personnelle			2.035,19
Pension minimum de conjoint survivant			2.035,19
Pension minimum d'orphelin			555,20
Pension personnelle maximum			9.422,19
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			72,45
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul			771,13
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)			1.507,55
Forfait d'éducation (art.3)	par enfant/par mois		86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)	par enfant/par mois		131,32
5) PRESTATIONS FAMILIALES	**Cote EMAF 1)**		**898,93**
a) Allocations familiales (application rétroactive au 1er octobre 2021)			
- nouveau système (à partir du 1er août 2016)	par enfant/par mois		285,41
- ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1er août 2016)			
- par enfant faisant partie d'un groupe familial d'1 enfant	par mois		285,41
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 2 enfants	par mois		320,11
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 3 enfants	par mois		370,90
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 4 enfants	par mois		396,34
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 5 enfants	par mois		411,53
Majorations d'âge			
- par enfant âgé de 6 - 11 ans			21,57
- par enfant âgé de 12 ans et plus			53,85
Allocation spéciale supplémentaire			200,00

1) Échelle mobile des allocations familiales (loi du 29 juin 2022)

Nombre indice applicable				**877,01**
Unité				€
b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)				
- de 6 à 11 ans				115,00
- 12 ans et plus				235,00
c) Allocation de naissance (3 tranches)				
- montant par tranche				580,03
d) Congé parental				
- revenu de remplacement correspondant au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois avant congé parental				
Plafond d'indemnisation (avant déduction des charges fiscales et sociales):			par heure	par mois [2]
		Minimum	*13,3721*	2.313,38
		Maximum	*22,2869*	3.855,63
6) REVENU D'INCLUSION SOCIALE (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES [3]				
Allocation d'inclusion	par mois			
- montant forfaitaire de base par adulte				811,59
- montant forfaitaire de base de base par enfant				251,97
majoration par enfant en cas de ménage monoparental				74,46
- montant pour frais communs par ménage				811,59
majoration en cas d'enfant(s)				121,82
Mesures transitoires:				
Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS				
- personne seule				*1.621,86*
- communauté domestique de deux adultes				*2.432,92*
- par adulte supplémentaire				*464,12*
- enfant				*147,52*
Allocation de vie chère	par an			
- une personne seule				1.652,00
- communauté domestique de deux personnes				2.065,00
- communauté domestique de trois personnes				2.478,00
- communauté domestique de quatre personnes				2.891,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus				3.304,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi				
- pour une personne				27.106,05
Limite supérieure du revenu annuel augmentée				
- pour la deuxième personne				13.553,03
- pour chaque personne supplémentaire				8.131,82
Revenu pour personnes gravement handicapées				1.623,18
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées				782,64
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire montant forfaitaire de base REVIS		par mois		84,00
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH		par mois		84,00

2) Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental
3) versés sous conditions de ressources

Pour trouver un emploi dans la restauration
www.horesca.lu

La Sécurité alimentaire

Le besoin de mise en place d'un système de maîtrise de la qualité bactériologique basé sur la prévention des dangers a poussé les responsables de l'Horesca a proposer un service de conseil dans le domaine de la sécurité alimentaire. Plus la cuisine est préparée sur une grande échelle, plus la gestion de l'hygiène devient délicate.

Formations en sécurité alimentaire

Une formation adaptée

En fonction de votre situation, nous proposons une formation adaptée au type de votre entreprise et aux besoins de votre équipe.

Cette formation peut sous certaines conditions se faire chez vous, adaptée à vos horaires de travail.

Le thème de la formation est bien entendu défini lors d'une discussion préalable et les participants se voient remettre un certificat .

Un service sur le long terme

Horesca représente quelque 2.700 entreprises établies dans notre pays, du plus petit café au plus grand hôtel-restaurant. Horesca est l'interlocuteur officiel vis-à-vis de toutes les instances étatiques, politiques, administratives et privées dès qu'il s'agit de défendre les intérêts des branches HoReCa.

En cas de problème, nous proposons une médiation qui peut souvent éviter des démarches administratives lourdes et onéreuses.

Actuellement un „Smiley" illustre le résultat du contrôle officiel. A l'avenir il est prévu d'y inclure les résultats des contrôles précédents.

Des conseils importants

Les contrôles dans le domaine de la sécurité alimentaire sont de plus en plus fréquents.
En se basant sur les critères officiels établis par la Direction de la Santé, Horesca a réalisé un plan de contrôles des points importants à surveiller dans un établissement de restauration.

Cette méthode, nous vous l'expliquerons à vous et à vos collaborateurs par une méthode simplifiée.
En respectant ces points et en suivant les conseils vous pourrez être surs que vous appliquerez les bonnes pratiques dans le domaine de l'hygiène.
Vous serez bien entendu aussi informés sur la législation au sujet des allergènes

Horesca propose une offre complète incluant :

- **Une visite sur place**
- **Un état des lieux**
- **Un dossier avec propositions des mesures à entreprendre**
- **Formation pour votre personnel (avec certificat de participation)**
- **Un service sur le long terme avec suivi et possibilité de médiation**

L'Horesca votre fédération vous ac dans vos démarches de qualité

HACCP Hazard Analysis Critical Control Point analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise

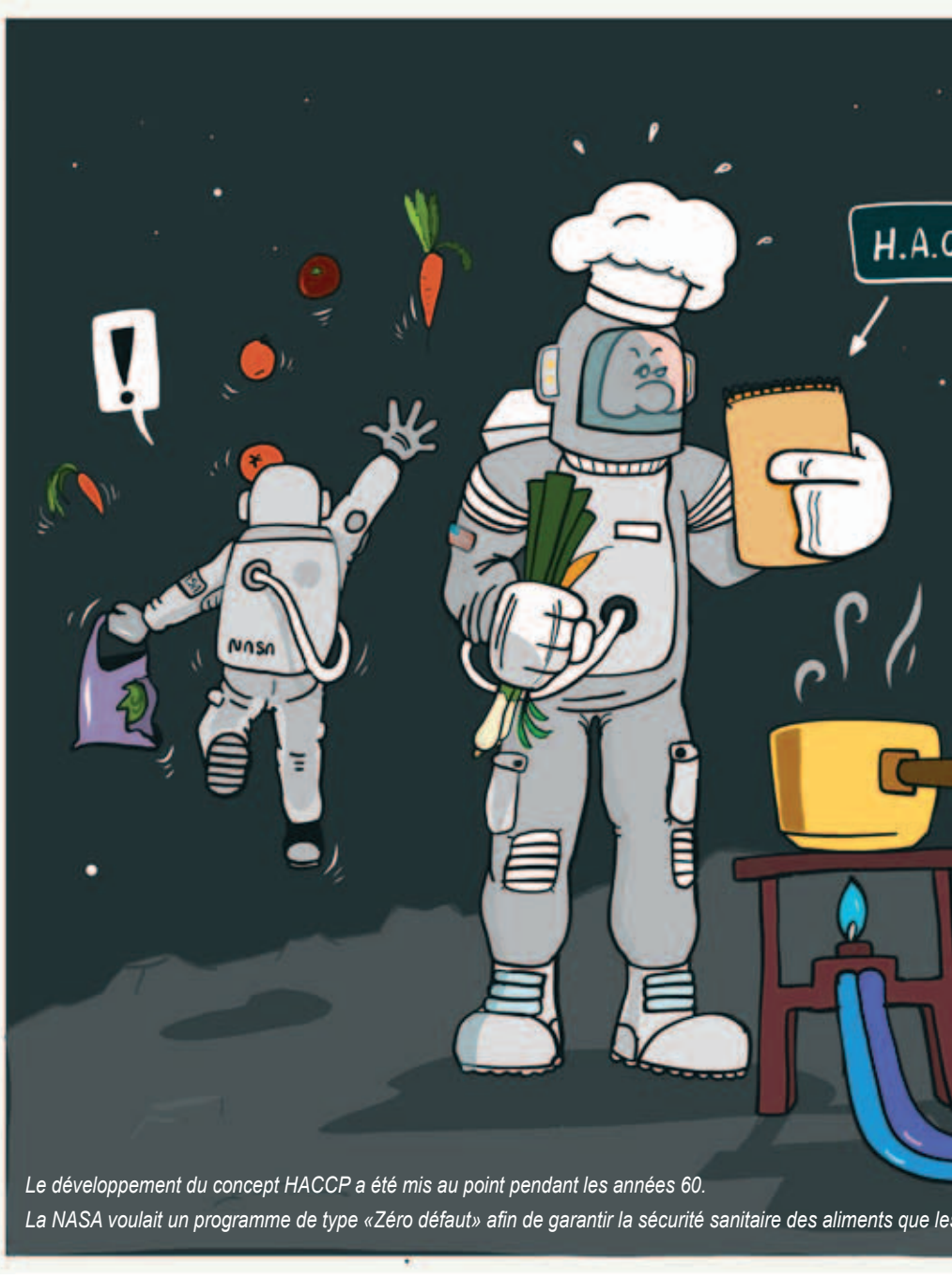
L'objecti est de préparer des produits alimentaires en toute sécurité.

Dans cet esprit, le HACCP est une démarche d'analyse des risques et de maîtrise des points critiques. Il est conçu pour prévenir, réduire ou éliminer les risques biologiques, chimiques, physiques et allergiques.

Pendant l'élaboration d'un système HACCP, les risques éventuels sont identifiés et des mesures de contrôle sont mises en œuvre à différents points du processus de fabrication.

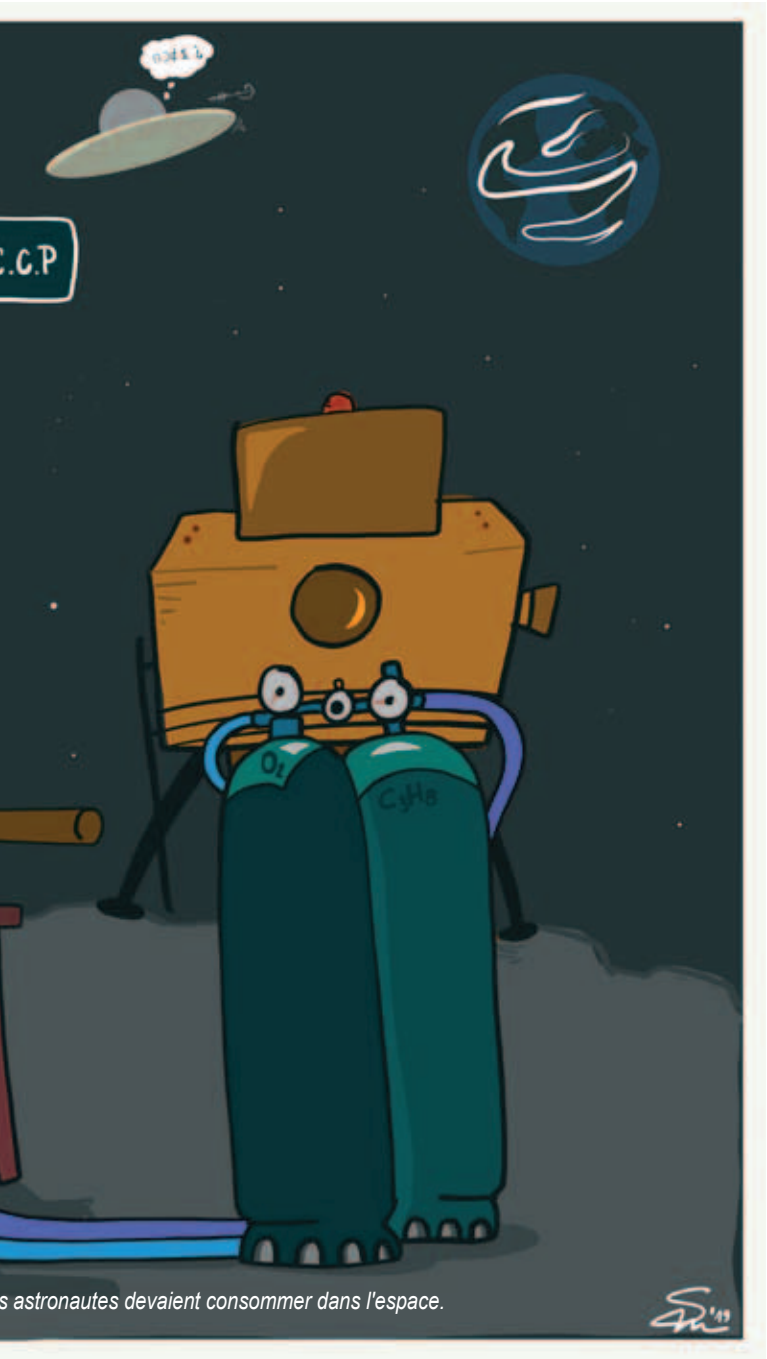
Pour contrôler et prévenir les risques au sein de votre établissement, il faut assurer:

- la gestion de pratiques personnelles appropriée ;
- la gestion de pratiques relatives à la distribution, à la réception et à l'entreposage;
- l'entretien du matériel et des installations;
- la lutte contre les insectes et animaux nuisibles;
- la formation appropriée du personnel etc.



Le développement du concept HACCP a été mis au point pendant les années 60.
La NASA voulait un programme de type «Zéro défaut» afin de garantir la sécurité sanitaire des aliments que le

-compagne



Sécurité alimentaire : nos services

Formation en bonnes pratiques d'hygiène

Une séance de minimum 3 heures
en langue française, allemande
ou luxembourgeoise
Mise à disposition de documentation

- dossier de formation,
- guide des bonnes pratiques
- fiches utiles

Formation sur la déclaration obligatoire des 14 ingrédients allergènes

Une séance de minimum 2 heures
en langue française, allemande ou luxembourgeoise
Mise à disposition de la documentation

- dossier de formation (français ou allemand)
- guide pratique avec fiches et tableaux utiles

Formation à prix avantageux pour nos membres

Service de conseil pour les établissements existants ou en phase de création

- Conception des cuisines
- Visite des lieux
- Démarches à suivre
  réglementation / infrastructures /
  marche en avant

Audit HACCP

L'audit est un **moyen indépendant** d'une assurance qualité qui vous permet d'avoir les informations nécessaires et de recevoir les conseils utiles afin de connaître les points faibles et de progresser.

•Notre offre est basée sur le **guide officiel des bonnes pratiques** d'hygiène et les critères de contrôle du service de la sécurité alimentaire.

- Demandez notre **formule avantageuse** qui est combinée avec une formation
- Rassurez votre clientèle avec une **affiche** qui certifie votre engagement

HORESCA LUXEMBOURG **Contactez l'Horesca pour les formations en sécurité alimentaire**

Un outil optimal pour une amélioration continue

L'AUDIT

une démarche qualité pour votre établissement

Le HACCP est une démarche d'analyse des risques et de maîtrise des points critiques. Il s'agit d'un système de salubrité des aliments reconnu dans le monde entier et fondé sur des données scientifiques, qui est employé pour que la préparation des produits alimentaires se fasse en toute sécurité.

Le HACCP est conçu pour prévenir, réduire ou éliminer les risques biologiques, chimiques, physiques et allergiques possibles pour la salubrité des aliments, y compris ceux qui découlent de la contamination croisée.

Pendant l'élaboration d'un système HACCP, les risques éventuels sont identifiés et des mesures de contrôle sont mises en oeuvre à différents points du processus de fabrication.

Pour contrôler et prévenir les risques au sein de votre établissement, il faut assurer :

• la gestion de pratiques personnelles appropriées;
• la gestion de pratiques relatives à l'expédition, à la réception et à l'entreposage;
• l'entretien du matériel et des installations;
• la lutte contre les insectes et animaux nuisibles;
• la formation appropriée du personnel

Est-ce que vous maîtrisez les bonnes pratiques d'hygiène?

Faites le point sur la situation actuelle dans votre restaurant.

• Dégagez les points faibles ou non-conformes.
• Vérifiez ou contrôlez le respect des bonnes pratiques d'hygiène.

L'audit est un moyen indépendant pour une assurance qualité de votre établissement.
Un objectif qui vous permet d'avoir les informations nécessaires et de recevoir les conseils utiles afin de savoir progresser dans vos démarches.

Faites preuve avec des procédures écrites.

Vos possibilités :

• un audit interne qui peut être à base d'une auto-déclaration de conformité
• un audit externe indépendant qui peut être réalisé par notre service de conseil Horesca

Consultations pour les établissements existants ou en phase de création

Souvent, des conseils avant un investissement financier peuvent épargner des frais inutiles. Ce service prévient dans la matière de l'hygiène et de la sécurité alimentaire, surtout avant un contrôle officiel par le ministère de la santé.

État des lieux d'un restaurant ou café

• Permet d'analyser la situation actuelle de l'entreprise
• Aide à détecter d'éventuels problèmes d'infrastructures
• Facilite la réalisation d'un budget d'investissement
• Peut vous soutenir à améliorer ou à réorganiser vos services

Conception des cuisines selon les normes HACCP
Rénovation, transformation ou nouvelle construction d'une cuisine.

• Conseils pendant la planification d'une cuisine
• Aide pour la création d'un dossier de conformité en sécurité alimentaire

Renseignez-vous auprès de l'Horesca pour plus de détails!
www.horesca.lu Tél.: 42 13 551 email: horesca@pt.lu

Knorr PROFESSIONAL

Authentic Demi-Glace & Fonds

NOUVEAU

Une base *authentique* pour apporter ma touche personnelle

Les **Knorr Professional Authentic Demi-Glace & Fonds** constituent une base authentique au goût équilibré pour apporter votre touche personnelle.

- **Vous permettent de gagner du temps sans compromettre la qualité.**
- **Vous aident à élaborer de délicieux plats pour vos convives.**
- **À base d'ingrédients naturels.**
- **Sans gluten et lactose, pas d'allergène à déclaration obligatoire.**
- **Liquide et prêt à l'emploi, dans un emballage pratique.**

Découvrez ici d'autres recettes

Ribeye au céleri-rave, espuma d'os à moelle et **une sauce Demi-Glace à l'estragon**

INGRÉDIENTS POUR LA SAUCE (POUR 10 PERSONNES)

500 ml	de **Knorr Professional Authentic Demi-Glace**
10 g	de **Knorr Professional Purée d'Épices au Poivre**
50 g	de beurre
25 ml	de vinaigre de Xérès
10 g	de **Knorr Primerba Estragon**

PRÉPARATION

- Mélangez la Knorr Professional Authentic Demi-Glace et la Knorr Professional Purée d'Épices au Poivre, le beurre et le vinaigre de Xérès.
- Portez à ébullition et laissez réduire légèrement (5 %).
- Ajoutez le Knorr Primerba Estragon.
- Si vous le souhaitez, liez la sauce avec un peu de Knorr Fonds de Cuisine Roux Brun.
- Mixez la sauce et servez.

DEMANDEZ ICI VOTRE **ÉCHANTILLON DEMI-GLACE GRATUIT !**

Découvrez la gamme sur **ufs.com**

Unilever Food Solutions

Support. Inspire. Progress.

Législation sur le contrôle alimentaire

La Loi du 28 juillet 2018 instaure un système de contrôle et de sanctions relatif aux denrées alimentaires et introduit des changements importants au niveau de la législation alimentaire au Luxembourg.

Elle met en application une vingtaine de règlements européens en matière de sécurité des denrées alimentaires et de contrôle officiel de la chaîne alimentaire.

Le texte est disponible sur Legilux sous le lien suivant: http://legilux.public.lu/eli/etat/leg loi/2018/07/28/a675/jo

Cette loi couvre des aspects de sécurité générale des aliments, de contrôle officiel des denrées alimentaires, des dispositions d'hygiène alimentaire, des dispositions sur les contaminants et les résidus de pesticides, des dispositions en matière d'information pour le consommateur, des dispositions sur les améliorants alimentaires (additifs, enzymes, arômes), des dispositions sur les aliments fonctionnels et enrichis et les aliments destinés à des groupes particuliers (nourrissons, enfants en bas âge, etc) et elle inclut également des dispositions pour les matériaux qui entrent en contact avec les denrées alimentaires.

Les changements les plus important sont:

• Création d'une base légale nationale pour définir des critères qui permettent de réglementer des substances dangereuses dans les aliments et les matériaux en contact avec les denrées alimentaires en cas d'absence de réglementation européenne ;

• Définition de critères qui précisent des obligations des opérateurs comme l'enregistrement et l'agrément sanitaire des établissements alimentaires et les notifications de rappels et de retraits;
• Définition de critères qui clarifient les contrôles à l'importation des denrées alimentaires ;
• Introduction d'un Commissariat à la qualité la fraude et la sécurité alimentaire en charge de la coordination des contrôles officiels de la chaîne alimentaire : ce Commissariat remplace l'OSQCA et reprend ses missions de point de contact unique avec les autorités internationales ;
• Attribution de nouveaux pouvoirs de contrôle administratifs et judiciaires aux agents chargés du contrôle alimentaire;
•Introduction d'une disposition qui permet aux agents de la carrière A1 de prendre des mesures d'urgence;
• Introduction d'une disposition qui permet aux autorités compétentes (Ministre) de prendre des mesures administratives (Retraits rappels imposé, refus à l'importation, …)
• Taxation des contrôles qui sont nécessaires après constat de non-conformités suite à un contrôle programmé dans le cadre du plan pluriannuel de contrôle (jusqu'à 10000 €);
• Publication des résultats des contrôles sous forme de "smiley" sur le site internet du Commissariat et dans les établissements contrôlés; I.

• Définition de sanctions pénales en cas d'infraction aux règlements européens mis en application : ces sanctions sont définies sur trois niveaux en fonction de la gravité des infractions :

- o 150 à 2000 €,
- o 2001 à 50000 € et/ou emprisonnement de 8 jours à six mois ;
- o 50001 à 500000 € et/ou emprisonnement de six mois à 3 ans ;

FLOWEY®

HYGIENE

HACCP CERTIFIED

NSF Nonfood Compounds A1

NSF Nonfood Compounds A4

NSF Nonfood Compounds A8

SPÉCIALISTE EN **HYGIÈNE/DÉSINFECTION**

Demandez **GRATUITEMENT***

votre **plan d'hygiène.**

*Sous réserve d'utilisation des produits FLOWEY® HYGIENE.

Disinfection **Food** **Floortec** **Multiple use** **Sanitary** **Biotech** **Care**

MADE IN LUXEMBOURG

www.flowey.com

VISIT US
STAND 2B74
24 - 30.11.2022

EXPOGAST

Villeroy & Boch

CULINARY WORLD CUP 26-30.11.2022

Conception des cuisines

Rénovation, transformation ou nouvelle

Les problèmes les plus courants :

1. Marche en avant, points de croisements entre flux propres et sales

De nombreux projets présentent des lacunes dès la conception. Les flux propres et sales n'ont pas été bien étudiés (denrées alimentaires, personnel, déchets). Il n'y a pas de marche en avant au sein des locaux de production.

Il y a aussi les projets où les activités propres et sales ne sont pas suffisamment séparées (par exemple une plonge à côté d'une zone de production).

2. Dimensions des locaux de production et/ou de stockage

Afin de maximiser le nombre de places disponibles dans un établissement alimentaire, certains projets disposent d'une cuisine voire d'un stockage minuscule. Ceci entraîne une augmentation considérable du risque de contaminations croisées car toutes les activités propres et sales se côtoient sur un espace restreint.

3. Accès direct en cuisine depuis l'extérieur

Nombreux sont les projets où une porte de la cuisine donne directement accès à l'extérieur. Cela ne pose pas de problèmes si cette porte est utilisée uniquement en tant que porte de sécurité. Mais bien souvent cette porte est utilisée pour les livraisons, pour sortir les poubelles voire même pour aller fumer une cigarette!

Le service de la sécurité alimentaire est d'avis qu'il faut concevoir ce type de porte pour qu'elles ne puissent être utilisées que s'il y a un problème urgent nécessitant l'évacuation de la cuisine. On peut par exemple prévoir le déclenchement d'une alarme dès ouverture de ce type de porte.

Néanmoins, si le souhait des exploitants est d'utiliser cet accès régulièrement, par exemple pour les livraisons, il est conseillé de concevoir un « sas » de manière à ce que l'infrastructure alimentaire ne soit pas en communication directe avec l'extérieur.

4. Niches, coins ou endroits non nettoyables

Lors de la conception, les niches, coins ou endroits non nettoyables sont à éviter. Cela permet d'éviter d'avoir par la suite des zones sales en production (par exemple les seuils de fenêtres horizontales à 2 mètres de hauteur sont à éviter – on peut toujours prévoir un seuil oblique à 45°C). De même, lors de l'installation du mobilier ou des équipements en cuisine, on peut veiller à les installer de manière amovible afin de permettre un nettoyage aisé en dessous et à l'arrière ou de manière fixe sur socle afin de faciliter le nettoyage en cuisine.

5. Lave-mains

Il faut noter que la grande majorité des agents pathogènes sont transmis sur des denrées alimentaires par des mains sales. D'où l'importance de bien maîtriser l'hygiène des mains en production alimentaire collective. Les lave-mains sont parfois en nombre insuffisant dans les grands projets (grandes cuisines avec beaucoup de personnel). Les lave-mains ne sont pas toujours situés au bon endroit.

A titre d'exemple, les placements judicieux sont : à l'entrée en cuisine, de manière centrale ou, en général, près des postes où se déroule une activité « sale ». Pour une petite cuisine, un seul et même lave-mains peut convenir. On veillera à assurer un bon compromis entre les différentes contraintes pour déterminer les emplacements les plus judicieux. Les lave-mains sont parfois difficiles d'accès. Ceci est à éviter car dans la pratique par la suite ils ne seront pas ou peu utilisés. Les lave-mains doivent toujours être équipés d'eau chaude et froide. Ils doivent être à commande non manuelle.

construction d'une cuisine

6. Le local personnel, les vestiaires, les sanitaires

Le local personnel peut être une option dans les grands établissements. Ce local peut servir lors des pauses ou comme réfectoire. Le personnel doit accéder aux vestiaires directement sans passer par les locaux de production ou de stockage. Le personnel se met en tenue de travail puis se rend en production. Il va de soi que cela n'a pas de sens de se changer complètement puis de traverser des couloirs, des escaliers, des locaux qui n'ont rien à voir avec l'établissement, voire même de passer par l'extérieur pour se rendre en cuisine. Par conséquent, les vestiaires doivent être dans le même bâtiment et à proximité des locaux de production et de stockage. Lorsque l'établissement a la possibilité d'installer une ou plusieurs toilettes pour le personnel, elle sera – elles seront – installée(s) idéalement au sein des vestiaires. Cela permet au personnel d'enlever proprement son tablier avant de se rendre aux toilettes.

7. Les ouvertures en cuisine type portes, fenêtres, puits de lumière, etc.

Les ouvertures doivent être conçues de manière à empêcher l'entrée des eaux de pluie, de ruissellement, etc. Elles doivent être conçues de manière à être faciles d'entretien. Les matériaux doivent être faciles à nettoyer. Si elles peuvent être ouvertes, elles doivent être pourvues d'un écran de protection amovible contre les insectes.

8. Les monte-charges et ascenseurs

Les monte-charges et les ascenseurs ne sont pas toujours conçus de manière à permettre une séparation entre le transport du sale et du propre. Le service de la sécurité alimentaire encourage tous les exploitants à choisir des solutions pour le transport des denrées alimentaires qui permettent cette séparation. La conception même des cages de transport n'est pas toujours réalisée de manière à permettre un nettoyage voire un entretien aisé.

9. Le stockage des produits et du matériel de nettoyage

Un espace ou un local pour le stockage des produits et du matériel de nettoyage doit être prévu. Ce stockage ne doit pas avoir lieu au même endroit que celui des denrées alimentaires. Idéalement, cet endroit sera pourvu d'un évier-déversoir afin de permettre au personnel de nettoyage de disposer de tout ce dont il a besoin au même endroit. Cela a en plus l'avantage d'éviter de puiser l'eau de nettoyage voire de déverser ensuite les eaux sales en cuisine.

10. Le choix de matériaux non adaptés

Les matériaux poreux, friables, n'ont pas leur place en cuisine. Les matériaux qui ne sont pas facilement lavables n'ont pas leur place en cuisine. Les matériaux toxiques n'ont pas leur place en cuisine. Le bois massif, le contre-plaqué, etc. sont à éviter en cuisine. Les plafonds tapissés en matériel tissé structuré sont à éviter car ce matériel n'est pas lisse et facilement lavable.

Le label « **SAFE TO SERVE** » gage de qualité et de confiance

L'HORESCA mise sur la sécurité et la convivialité en proposant le label « SAFE TO SERVE » à ses membres. Il est en effet primordial que les entreprises respectent tous les gestes sanitaires garantissant la sécurité et la santé des salariés et des clients, tout en continuant comme par le passé à privilégier une vraie convivialité. Un verre ou un repas pris entre amis ou en famille doivent rester des moments de joie et de partage.

«Safe to Serve» est axé sur quatre types d'exigences qui sont les suivantes:

I. Exigences en matière de conformité des locaux et de l'environnement de travail
II. Exigences en matière d'hygiène pendant la préparation et le service
III. Exigences générales en matière d'hygiène
IV. Exigences générales en matière de traçabilité

L'objectif du auto-contrôle systématique

L'exploitant contrôle lui-même les différents points en remplissant un formulaire en ligne sur notre site. L'objectif est de maîtriser de manière judicieuse et réalisable tous les dangers que l'on peut raisonnablement rencontrer à travers le processus de production, de transformation et de distribution.

Vos avantages :

- Vérifiez et maîtrisez rapidement les dangers liés à la sécurité alimentaire.
- Valorisez votre démarche, et notamment vos bonnes pratiques d'hygiène.
- Respectez la réglementation.
- Engagez une démarche de progrès auprès de votre personnel sur le thème de la sécurité sanitaire.
- Communiquez vos démarches de qualité au consommateur

Pendant votre inspection vous avez la possibilité d'attacher une photo de la situation rencontrée (ces photos seront communiquées dans le rapport téléchargeable) et de vous informer directement dans le chapitre sur le critère à traiter (référence: guide des bonnes pratiques d'hygiène). Vous pouvez aussi télécharger des fiches utiles à remplir

L'Horesca vous offre une **solution digitale**

1. Une auto-évaluation liée au guide officiel .
2. Documentation téléchargeable
3. Un encadrement en ligne est assuré
4. Un rapport peut être imprimé
5. Un certificat qui prouve votre démarche sera établi
6. Formations et service conseil

Que se passe-t-il après un contrôle ?

Chaque restaurant qui a été contrôlé reçoit une copie du rapport pour voir où il se situe.

En fonction de la note de satisfaction (taux exprimé en pourcentage) qu'il a obtenue, il doit s'attendre à un suivi.

Si le taux dépasse 90 % tout est bien et la fréquence de contrôle de ce restaurant sera allongée à tous les trois ans.

Si le taux se situe entre 75 % et 90 %, la sécurité alimentaire est satisfaisante et le restaurant sera contrôlé à intervalles réguliers de deux ans.

Si le taux se situe entre 60% 75 %, le restaurant sera re-contrôlé plus régulièrement.

Si le taux se situe en-dessous de la barre des 50%, le restaurant est contrôlé une deuxième fois dans les jours qui suivent. S'il n'y a pas d'amélioration notable, un procès-verbal est envoyé au Parquet pour « Infractions multiples par rapport à la législation alimentaire ».
Le dossier est maintenant entre les mains de la justice et le juge peut par une procédure simplifié infliger une amende de 300€ à 2000 €. En cas de récidive (après deux nouveaux contrôles concluants à des manquements graves) cette amende peut être plus sévère.

Si le taux se situe entre 50% et 60%, la procédure est la même que pour ceux qui ont moins que 50% sauf qu'il y a trois contrôles avant qu'un procès-verbal ne soit établi.

Guide de bonnes pratiques

Horesca a édité un guide de bonnes pratiques d'hygiène. Ce document qui est reconnu par le Ministère de la Santé est exigé lors d'un contrôle.

La mission du guide est d'éviter un danger inacceptable pour le produit, l'utilisateur et le consommateur.

Le but consiste à assurer une bonne maîtrise de la sécurité alimentaire en établissant les bonnes pratiques d'hygiène qui sont à respecter au sein des établissements HORECA.

Les membres de l'Horesca peuvent le télécharger sur notre site.

L'enregistrement de votre établissement

Une obligation légale* !

Afin de garantir la conformité des denrées alimentaires avec la législation nationale et européenne, **toute entreprise ou établissement intervenant dans la chaîne alimentaire** doit être connue des autorités compétentes.

A cette fin, tout exploitant du secteur alimentaire doit se faire enregistrer auprès du Service de la Sécurité alimentaire.

Procédure d'enregistrement

Avant le début de l'activité, l'exploitant envoie une demande d'enregistrement en précisant :

- l'identification de l'entreprise et/ou de l'établissement ;
- l'identification de l'exploitant pour l'entreprise et/ ou l'établissement ;
- les activités exercées dans l'établissement.

Le formulaire dûment rempli et signé doit être envoyé au Service de la Sécurité Alimentaire par:

- courrier: 3, rue des Primeurs L-2361 Strassen ou ;
- fax : 2747 8068, ou;
- courrier électronique secualim@ms.etat.lu.ou
- en ligne:www.securite-alimentaire.public.lu

Dans les 15 jours ouvrables, l'exploitant reçoit:

- soit un accusé de réception acceptant la demande d'enregistrement ;
- soit un courrier demandant une modification de la demande d'enregistrement.

L'exploitant peut commencer l'activité dès l'envoi de la demande d'enregistrement, il n'est pas nécessaire d'attendre l'accusé de réception / le courrier modificatif.

Notification de modification ou de cessation de l'activité

L'exploitant doit également notifier toute modification ou cessation de l'activité auprès du Service de la Sécurité Alimentaire.

A cette fin, il doit de nouveau envoyer le formulaire de demande d'enregistrement, en cochant la case correspondante.

**règlement 852/2004/CE en vigueur depuis le 1er janvier 2006*

Les chiens sont admis au restaurant

Depuis 2013 les chiens ont le droit de rentrer dans les restaurants. Une bonne chose pour notre métier et pour le tourisme.

Un règlement grand-ducal du 18 février 2013 abroge deux anciens règlements et supprime donc l'interdiction des animaux domestiques, dont notamment les chiens, dans les lieux ou locaux destinés exclusivement à la consommation de denrées alimentaires (restaurants, débits de boissons, pâtisseries, etc.).

Il appartient donc à chaque exploitant d'y autoriser ou, au contraire, d'y interdire l'accès aux animaux domestiques en prenant soin que les conditions d'hygiène soient pleinement respectées.

VOTRE PARTENAIRE EN **SÉCURITÉ ALIMENTAIRE**

- AUDIT ET CONSEIL
- FORMATIONS SUR LES BONNES PRATIQUES D'HYGIÈNE
- MISE EN PLACE DE VOTRE DOCUMENTATION HACCP
- DÉCLARATION DES ALLERGÈNES
- DÉCLARATION DES VALEURS NUTRITIONNELLES
- CONTRÔLES MICROBIOLOGIQUES

Qualitis

47 rue A&E Mayrisch
L - 8528 Colpach-Haut

Gsm +352 621 37 62 34
Mail info@qualitis.lu

www.qualitis.lu
www.allergenes.lu

CUISINES PROFESSIONNELLES

19-21 ZAE «OP DE GEIEREN» | +352 31 37 37 - 1
L-4970 SPRINKANGE | WWW.**JOSYJUCKEM**.LU

Les 14 allergènes, intolérances alimentaires à déclarer

La déclaration des 14 ingrédients alimentaires provoquant des allergies ou intolérances, énumérés à l'annexe II du règlement (CE) No 1169/2011 du Parlement Européen et du Conseil du 25 octobre 2011, est une obligation pour toutes les entreprises travaillant des denrées alimentaires et est en vigueur depuis le 13 décembre 2014. Il faut donner des informations fiables, par écrit et dans une langue compréhensible. **Horesca propose plusieurs possibilités pour déclarer les ingrédients allergènes des plats.**

	Allergènes, intolérances alimentaires à déclarer	**Exemples de denrées alimentaires qui peuvent être concernées**	
	Céréales contenant du gluten et produits à base de ces céréales. Blé / Seigle / Orge / Avoine / Épeautre / Kamut ou leurs souches hybridées	Amidon de froment Panure (farine de blé, …) Pâtes alimentaires à l'épeautre (farine d'épeautre, …) Couscous/boulgour (farine de blé dur)	Seitan (protéine de blé) Extrait de malt d'orge Farine de gluten Sauce soja (avec blé, …) etc.
	Crustacés et produits à base de crustacés	Crevettes Crevettes roses Langoustes Écrevisses	Scampis Homard etc.
	Œufs et produits à base d'œufs	Jaune d'œuf Poudre de blanc d'œuf Meringues (sucre, blanc d'œuf) Pâtes aux œufs (farine de blé dur, œufs, …) Conservateur lysozyme (provenant de blanc d'œuf) ou conservateur E1105 (provenant de blanc d'œuf) Mayonnaise / Béarnaise	Sabayon / Tiramisu Quiche Lorraine Biscuit, Brioche, Pain de mie, Viennoiserie… Glace Gnocchis etc.
	Poissons et produits à base de poissons	Anchois Filet d'églefin, saumon, Surimi (produit à base de colin) Sauce Worcester (avec anchois, …)	Extrait de poissons Sauce de poissons etc.
	Arachides et produits à base d'arachides	Cacahuètes grillées, épicées Beurre de cacahuète Margarine Huile d'arachide, huile végétale Certaines vinaigrettes	Certains saucissons et pâtés Certaines céréales du petit déjeuner Pâtisseries industrielles etc.
	Soja et produits à base de soja	Miso (pâte aux haricots de soja) Tofu (aux haricots de soja) Tempeh (aux haricots de soja)	Emulsifiant lécithine de soja ou émulsifiant E322 (provenant du soja) etc.

	Allergènes, intolérances alimentaires à déclarer	Exemples de denrées alimentaires qui peuvent être concernées	
	Lait et produits à base de lait	Beurre, crème, petit-lait, yaourt, Lait écrémé en poudre Crème pâtissière, crème anglaise Fromage, préparations gratinées	Lactose Caséine, lactalbumine, lacto-globuline (à déclarer comme protéines du lait) etc.
	Fruits à coque et produits à base de ces fruits **Amandes** *(Amygdalus communis L.)*, **noisettes** (*Corylus avellana*), noix *(Juglans regia)*, **noix de cajou** (*Anacardium occidentale*), **noix de pécan** (*Carya illinoiesis*), **noix du Brésil** (*Bertholletia excelsa*), **pistaches** (*Pistacia vera*), **noix de macadamia** et **noix du Queensland** (*Macadamia ternifolia*)	Pâte d'amandes / Massepain Morceaux de nougats (amandes …)	Huile de noix Certaines pâtisseries etc
	Céleri et produits à base de céleri	En tant que légume Bouillon de légumes (avec lactose, céleri, …)	Mélange d'épices (avec céleri, …) etc.
	Moutarde et produits à base de moutarde	Moutarde Épices, mélange d'épices (avec graines de moutarde)	Préparation d'épices (avec moutarde) Sauces en poudre (avec moutarde, …) Mayonnaise, etc.
	Graines de sésame et produits à base de graines de sésame	Huile de sésame Épices (avec sésame, soja, …) Sauces de sésame	Pain croustillant au sésame etc.
	Anhydride sulfureux et **sulfites** en concentration de plus de 10 mg/kg ou 10 mg (exprimés en SO2)	Conservateur disulfite de sodium ou conservateur E223 (sulfite) La majorité des vins, Certaines bières, cidres, Fruits secs,	Pâtes alimentaires, Cornichons, Pommes de terre séchées etc.
	Lupin et produits à base de lupin	Farine de lupin Lait de lupin	Graines de lupin etc.
	Mollusques et produits à base de mollusques	Fruits de mer (morceaux et tentacules de calamars, seiches, moules) Huîtres ou huîtres creuses du Pacifique (Crassostrea gigas)	Sauce aux huîtres (eau, sucre, extrait d'huître, …) etc.

note : les données de ce tableau ne sont pas exhaustives : elles sont uniquement fournies à titre indicatif.

Les aides à l'investissement

Société Nationale de Crédit et d'Investissement

La SNCI est un établissement bancaire de droit public spécialisé dans le financement à moyen et à long terme des entreprises luxembourgeoises pour les accompagner dans le financement de leurs projets de développement et d'investissement.

En effet, la SNCI dispose des instruments de prêts permettant d'accompagner les entreprises dans le financement de chaque phase de leur cycle de vie, en commençant par leur création tout en passant par les phases de déve¬loppement et de croissance jusqu'à des projets d'internationalisation, sans oublier le financement des investissements en matière d'efficacité énergétique, d'énergies renouvelables et d'économie circulaire qui gagnent de plus en plus d'actualité.

Récemment, la SNCI a élargi la gamme de ses instruments de financement dans le sens de pouvoir co-financer encore davantage des projets de reprise d'entreprises ou de reprise de fonds de commerce.

Partant, et à l'instar d'autres secteurs de l'économie nationale, la SNCI est aussi le partenaire des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Pour s'informer sur les possibilités et les modalités de co-financement de la SNCI en faveur de son projet, l'entrepreneur peut soit contacter directement la SNCI, soit s'informer auprès de son banquier qui, selon l'instrument de financement retenu, agit comme intermédiaire et introduit la demande pour le compte de son client à la SNCI.

Voici une sélection d'instruments de financement qui s'adressent plus particulièrement aux entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Des informations plus détaillées sont disponibles sur le site internet www.snci.lu.

Crédit d'équipement

Bénéficiaires :
PME disposant d'une autorisation d'établissement délivrée en application de la loi du 2 septembre 2011.

Destination :
Actifs corporels et incorporels amortissables ainsi que des terrains, servant exclusivement à des fins professionnelles.

Montant :
Le Crédit d'équipement peut atteindre une quote-part allant à 60% du coût de l'investissement éligible.

Durée :
Jusqu'à 15 ans en fonction de la nature de l'investissement.
Le taux d'intérêt est fixe pour toute la durée du crédit d'équipement.

Demande :
Prêt indirect accordé par l'intermédiaire des banques commerciales ;
Demande à introduire auprès de la SNCI par l'intermédiaire de la banque de l'entrepreneur.

Garanties :
La SNCI s'aligne aux garanties accordées aux autres créanciers bancaires de l'entreprise dans le cadre du même projet.

Prêt de création/transmission

Bénéficiaires :
PME nouvellement créées ou reprises, disposant d'une autorisation d'établissement délivrée en application de la loi du 2 septembre 2011.
Sont exclus du bénéfice du prêt de création les créateurs d'entreprises déjà établis. Peuvent cependant bénéficier d'un prêt de transmission les promoteurs déjà établis.

Destination :
Dépenses corporelles et incorporelles nécessaires à la réalisation du plan d'affaires y compris les investissements amortissables, les stocks, le besoin en fonds de roulement, les licences, les frais de 1er établissement.

Montant :
- minimum de 5.000 euros
- maximum 250.000 euros, sans pouvoir dépasser une quote-part de 40% du coût éligible.

Un apport de 15% du coût éligible sous forme de fonds propres est demandé.

Durée :
Jusqu'à 10 ans en fonction de la nature des investissements. Le taux d'intérêt est fixe pour toute la durée du prêt.
Demande : Demande à adresser directement à la SNCI avant le début des activités.

Garanties : Cautionnement personnel, solidaire et indivisible des porteurs du projet.

Prêt indirect développement (PID)

Bénéficiaires :
Entreprise disposant d'une autorisation d'établissement délivrée en application de la loi du 2 septembre 2011.

Destination :
Investissements amortissables et cash-flows opérationnels négatifs servant à des fins professionnelles pour réaliser un projet de développement (expansion, remplacement, 'innovation, création/reprise).
Projets de rachat/transmission d'une entreprise artisanale, commerciale ou industrielle luxembourgeoise qui a comme objectif l'acquisition de la majorité des parts et du contrôle de la société cible.

Montant :
La quote-part de la SNCI ne peut pas dépasser le montant du financement apporté par la Banque.

Durée :
Jusqu'à 15 ans en fonction de la nature des investissements. Le taux d'intérêt est fixe pour toute la durée du prêt.

Demande :
Prêt indirect accordé par l'intermédiaire des banques commerciales. Demande à adresser à la SNCI par l'intermédiaire de la banque

Garanties :
La SNCI s'aligne aux garanties accordées aux autres créanciers bancaires de l'entreprise

La SNCI n'applique pas de commissions ni de frais de dossiers sur les demandes traités.
Des informations plus détaillées sont disponibles sur : www.snci.lu

Contacts pour toute question en relation avec les financements de la SNCI :

Guy WOLLWERT,
Chef du Département Crédits et Prêts
Tél. : 461971-30 Mail. : guy.wollwert@snci.lu

Augustin BASCUAS,
Conseiller économique
Tél. : 461971-33 Mail. : augustin.bascuas@snci.lu

Les aides de la Direction générale PME et Entrepreneuriat du ministère de l'Economie

Toute aide générale en faveur des PME repose sur la loi du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises. Cette loi constitue la mise en œuvre de certaines dispositions du règlement européen 651/2014 du 17 juin 2014 déclarant certaines aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité (RGEC).

Le règlement grand-ducal du 12 octobre 2018 exclut des aides entre autres des activités comme la restauration d'appoint ou les établissements de spectacle érotique.

Sont aussi exclus les employeurs qui ont été condamnés à au moins 2 reprises pour contraventions aux dispositions interdisant le travail clandestin.

Aide à l'investissement

Toute entreprise de petite ou de moyenne taille souhaitant effectuer un projet d'investissement qui a pour but de promouvoir la création, la reprise, l'extension, la modernisation et la rationalisation d'entreprises peut bénéficier d'une aide à l'investissement en faveur des PME.

Entreprises éligibles

Cette aide est destinée aux petites et moyennes entreprises (PME) disposant d'une autorisation d'établissement octroyée par la Direction générale des PME et Entrepreneuriat et qui ne figure pas parmi les activitées exclues et ce, conformément aux conditions générales applicables à toutes les aides en faveur des PME.

Coûts éligibles

Pour être considéré comme un coût admissible aux fins du présent régime d'aide, un investissement doit consister en :

a) un **investissement** dans des actifs corporels et/ou incorporels se rapportant à :

- la création d'un établissement ;
- l'extension d'un établissement existant ;
- la diversification de la production d'un établissement vers de nouveaux produits supplémentaires ;
- à un changement fondamental de l'ensemble du processus de production d'un établissement existant.

b) une **acquisition** des actifs appartenant à un établissement, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- l'établissement a fermé ou aurait fermé s'il n'avait pas été racheté ;
- les actifs sont achetés à un tiers non lié à l'acheteur, et ;
- l'opération se déroule aux conditions du marché.

Délais

Le dossier complet daté et signé, accompagné de ses annexes, doit être envoyé avant le début des travaux du projet, à savoir :

- soit le début des travaux de construction liés à l'investissement ;
- soit le premier engagement juridiquement contraignant de commande d'équipement ou tout autre engagement rendant l'investissement irréversible, selon l'événement qui se produit en premier.

La House of Entrepreneurship vous accompagne aussi pour les aides

Afin de faciliter l'introduction de la demande des aides ainsi que d'assurer que le dossier soit complet, la House of Entrepreneurship de la Chambre de Commerce propose son soutien aux entreprises demanderesses via le numéro de téléphone 42 39 39 – 600. Suite à un premier entretien téléphonique et après obtention des documents nécessaires à la demande, un rendez-vous pour compléter le dossier peut être fixé.

Introduction de la demande

Le ministère de l'Economie met à disposition des entreprises un formulaire de demande d'aide pour des projets d'investissement.
Le dossier complet daté et signé, accompagné de ses annexes, doit être envoyé au ministre de l'Economie par courrier ou par voie électronique.

Montant de l'aide

L'intensité de l'aide n'excède pas :
- 20 % des coûts admissibles pour les petites entreprises ;
- 10 % des coûts admissibles pour les moyennes entreprises.

Pour chaque projet d'investissement, le montant de l'aide ne peut être inférieur à 1.000 euros.
Les ministres de l'Economie et des Finances ne peuvent accorder une aide pour un montant supérieur à 100.000 euros qu'après avoir demandé l'avis d'une commission consultative.

Cette commission pourra s'entourer de tous renseignements utiles concernant le projet, l'investissement ou le bénéficiaire, entendre le demandeur et solliciter, s'il y a lieu, la présentation d'un plan d'affaires ou de pièces équivalentes. Elle peut également consulter des experts.

Versement de l'aide

L'aide peut prendre la forme :
- d'une subvention ;
- d'une avance récupérable ;
- d'une bonification d'intérêts. Elle peut être versée par l'intermédiaire d'un établissement de crédit ou d'un organisme financier de droit public.

La subvention en capital et l'avance récupérable sont versées après l'achèvement du projet d'investissement. Toutefois, un ou plusieurs acomptes pourront être liquidés au fur et à mesure de la réalisation des investissements. L'entreprise et le ministère de l'Economie conviennent ensemble, lors de l'octroi de l'aide, des modalités de remboursement de l'avance récupérable en cas de succès du projet.

Lorsqu'un membre de la famille du propriétaire initial, ou un salarié, rachète une petite entreprise, la condition concernant l'acquisition des actifs auprès d'un tiers non lié à l'acheteur n'est pas exigée. La simple acquisition des actions d'une entreprise n'est pas considérée comme un investissement. De même que les simples investissements de remplacement.

Organisme de contact:
Ministère de l'Economie
19-21, boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
Tél. : 2478-2478 Fax : 46 04 48

Aides à la digitlisation

L'une des priorités du Gouvernement est de soutenir les entreprises dans leurs efforts de transformation numérique et d'accroître ainsi leur compétitivité. Le nouveau format complémentaire à Fit 4 Digital, Fit 4 Digital Packages propose aux TPE une pré-analyse et un accompagnement par l'équipe Go Digital de la House of Entrepreneurship et aboutissant au choix d'un package précis (p. ex dans le marketing digital, la gestion des clients ou la gestion de l'organisation) pour implémenter un outil digital par un prestataire affilié et expérimenté. L'implémentation de l'outil digital est prise en charge en partie par un voucher digital du ministère plafonné à 5.000€.

Si vous souhaitez accroître votre visibilité et votre notoriété en ligne, si vous voulez faciliter votre prospection, trouver de nouveaux consommateurs, fidéliser vos clients et augmenter vos ventes ou sii vous souhaitez faciliter votre travail au quotidien et optimiser la performance en interne, contactez l'équipe Go Digital, une initiative de la House of Entrepreneurship.

Pré-analyse

Réalisez sur www.godigital.lu une préanalyse de votre entreprise via un « Digital Quick Check ». Discutez de votre projet avec le conseiller Go Digital qui vous rend visite.

Prise en charge financière

Vous réglez le package d'une valeur de 6.650€ HTVA. Vous êtes remboursé au taux unique de 75 % (avec un maximum de 5.000€) par la direction générale des Classes moyennes du ministère de l'Économie

Pour les aides, vous êtes éligible si :
- votre siège social est implanté au Luxembourg
- vous comptez moins de 50 salariés
- vous n'exercez pas une activité exclue des aides étatiques

Votre garant de qualité, au service de la gastronomie

Grossiste en alimentation générale, notre cash & carry compte **plus de 35.000 références**.

Nous livrons les professionnels de l'HORECA 6/7 jours, non seulement au Grand-Duché de Luxembourg mais aussi dans les régions limitrophes d'Allemagne, de Belgique et de France.

Fort d'une équipe de plus de 1.500 employés, d'une flotte de **175 camions** frigorifiques tri-températures, LA PROVENÇALE privilégie le service aux clients et la qualité de ses produits.

La Provençale Z.I. Grasbësch L-3370 Leudelange
Tél. +352 49 89 1 - www.provencale.lu
webshop.provencale.lu

Fumeur et Non-Fumeur :
Respectez-vous !

Fumeur ? Non-Fumeur ? L'essentiel est de rester courtois et attentif au bien-être des autres.

Prendre un café en terrasse fait partie des plaisirs qui enjolivent la vie. Avec ou sans cigarette, l'essentiel est de passer un bon moment. En toute convivialité. Dans un respect mutuel.

HORESCA LUXEMBOURG

Willkomm

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG

LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie

Direction générale du tourisme

Aide financière pour l'organisation d'un congrès

Le ministère de l'Économie peut accorder une aide financière aux organisateurs privés et publics de congrès, conférences, colloques ou de manifestations similaires d'une certaine envergure au Grand-Duché.

Pour bénéficier de l'aide, la manifestation doit être organisée au Luxembourg et générer ***au moins 100 nuitées*** de participants dans un ou plusieurs hôtels luxembourgeois.

Cette aide contribue à la promotion du tourisme d'affaires au Luxembourg, tout en multipliant les retombées économiques locales.

Cette mesure était une suite logique de la création il y a quelques années d'un cluster dans le domaine du tourisme d'affaires et de congrès qui avait connu un grand succès auprès des acteurs économiques concernés.

Le montant de l'aide est plafonné à 18.000 euros, voire plus si certains critères sont remplis.

Les modalités pratiques pour demander une aide pour l'organisation d'un congrès, ainsi que le formulaire y relatif, sont consultables sur le volet entreprises du Guichet unique du gouvernement luxembourgeois (rubrique financement & aides, sous-rubrique aides artisanat/commerce) en langues française, allemande et anglaise.

Mutualité de Cautionnement

La Mutualité de Cautionnement (MC) a pour objectif de pallier le manque de garanties des petites et moyennes entreprises (PME) par l'octroi d'un cautionnement. Elle peut se porter garante auprès des établissements de crédit agréés lorsque les garanties fournies par l'entrepreneur s'avèrent insuffisantes.

Cautionnements et garanties

La banque reste l'interlocuteur privilégié dès lors que les fonds de l'entrepreneur ne suffisent pas pour réaliser un projet d'entreprise, mais elle est obligée de demander des garanties en contrepartie.

La MC peut faciliter l'accès au financement de l'entrepreneur en se portant garante auprès de la banque par l'octroi d'un cautionnement. La MC peut également se porter garante auprès de la banque pour l'octroi de garanties bancaires.

Bénéficiaires

Sont éligibles les entreprises traditionnelles et innovantes ayant leur siège social au Grand-Duché de Luxembourg et qui détiennent une autorisation d'établissement valable pour des projets présentant des perspectives réelles et viables.

Les investissements suivants sont éligibles :

• investissements mobiliers (machines, équipements, matériel et mobilier) ;

• investissements immobiliers (transformations et travaux d'aménagement dans immeubles servant à des fins professionnelles) ;

• besoins en fonds de roulement, stocks et frais de démarrage (uniquement pour créations nouvelles).

Sont toutefois exclus le matériel roulant, les besoins de trésorerie ou les restructurations financières d'entreprises.

Montant et durée

maximum de 50% du prêt bancaire avec un montant plafonné à EUR 250.000.- ;

• durée identique au prêt bancaire actualisée à 5 ans ;

• pour des projets de plus grande envergure, une augmentation du montant et de la durée sont possibles.

Prime de risque

Commission unique à payer par l'entreprise au début de la garantie comprenant des frais d'adhésion et une prime de risque.

Demande

La banque introduit une demande de garantie auprès de la MC pour le compte de son client. Chaque demande contient des informations sur l'entrepreneur, le projet d'investissement et sur le crédit bancaire, afin de permettre à la MC d'évaluer le risque.

Mutualité de Cautionnement Tél : 42 39 39 - 878 www.cautionnement.lu

La formation

La formation est un élément essentiel de la stratégie de développement de toute entreprise. Un personnel qualifié est en effet un facteur clé de succès et de performance d'une société.
C'est pourquoi la Chambre de Commerce accompagne et soutient les entreprises dans leur engagement en faveur d'une amélioration continue des connaissances et des compétences de leurs ressources humaines.

Formation initiale – agir pour un système d'enseignement de qualité

En matière de formation initiale, la Chambre de Commerce s'engage pour la qualité de l'enseignement secondaire et plus particulièrement de la formation professionnelle. Elle propose des programmes pour l'enseignement secondaire technique et s'implique également activement dans l'organisation de l'apprentissage, notamment en identifiant les professions potentiellement concernées, en élaborant des programmes et en assurant la surveillance générale et la définition des modalités de fonctionnement. Plus d'informations sur ***www.winwin.lu***

Formation pour adultes – une offre diversifiée pour évoluer

La Chambre de Commerce propose également une vaste offre de formation continue pour adultes, tant certifiante que diplômante.

Formation continue - une offre adaptée aux besoins des entreprises

La Chambre de Commerce est co-fondatrice de la « House of Training », le partenaire de référence en matière de formation professionnelle continue pour l'économie luxembourgeoise. Elle offre une gamme très large de formations adaptées aux besoins des entreprises, des salariés et du marché du travail. Plus d'informations sur :
www.houseoftraining.lu

Comment bénéficier de l'aide financière de l'État pour les formations continues ?

La Loi du 29 août 2017 portant modification du Code du Travail, en ce qui concerne le volet "Soutien et développement de la formation continue" (Livre V – Chapitre II – Section 2), introduit des nouvelles dispositions pour le cofinancement de la formation continue.

Lifelong-learning.lu, présente toutes les aides à la formation, comme le congé individuel de formation ou encore le congé linguistique, et fournit toutes les informations relatives au dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Lifelong-learning.lu est accessible en 4 langues : français, anglais, allemand et portugais. Une info-ligne téléphonique (26 20 40) est disponible pour toute question.

www.lifelong-learning.lu /www.infpc.lu

TALENT CHECK

Détecteur de talents

L'apprentissage, pour avancer ensemble !

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

Rendez-vous sur winwin.lu pour évaluer tes talents avec TalentCheck, un outil gratuit qui t'accompagne dans tes choix.

Pour les entreprises, le TalentCheck, c'est aussi une aide pour la sélection des apprenti(e)s.

www.winwin.lu

Suis-nous

Les formations initiales

Former un apprenti

Un apprentissage se fait généralement en entreprise avec un patron qui doit avoir le droit de former. Une petite partie de l'enseignement est toutefois dispensée à l'école. Seule exception: l'Ecole d'hôtellerie et du tourisme du Luxembourg (à Diekirch) où l'élève suit une formation à l'école avec un stage pratique de dix semaines en fin de chaque année scolaire.

Formation pour tuteurs

L'entreprise formatrice doit désigner un ou plusieurs tuteurs pour accompagner l'apprenti tout au long de son apprentissage. Une formation est obligatoire pour toute entreprise souhaitant obtenir le droit de former puisque la règlementation au droit de former exige cette formation.
Le tuteur est responsable de la formation pratique et de l'encadrement pédagogique de l'apprenti ou du stagiaire. Il occupe ainsi un rôle central et privilégié dans la relation avec le lycée et la Chambre de Commerce en ce qui concerne le déroulement pratique de l'apprentissage.
La formation permet de mieux réussir sa mission de tuteur en acquérant les connaissances nécessaires au niveau législatif et pédagogique.

Objectifs:

- Savoir situer la mission du tuteur
- Savoir favoriser l'intégration de l'apprenti(e) dans vos entreprises et dans le monde du travail
- Savoir gérer la relation avec les apprenti(e)(s)
- Être capable de construire un parcours de formation adapté

Apprentissage pour adultes

Les adultes qui découvrent ou redécouvrent l'envie d'apprendre un métier ou de réorienter leur avenir professionnel peuvent acquérir un DAP par la voie de formation que constitue l'apprentissage pour adultes.

Pour permettre aux personnes adultes d'acquérir une qualification professionnelle, le législateur a prévu l'apprentissage pour adultes pour offrir aux personnes majeures une opportunité de terminer, de compléter ou d'acquérir une formation professionnelle par le système de l'apprentissage en alternance.

L'employeur formateur paie à l'apprenti adulte l'indemnité d'apprentissage légale ou conventionnelle augmentée d'un complément d'indemnité jusqu'à concurrence du salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Le remboursement du complément se fait suivant les modalités du formulaire de remboursement délivré à l'employeur formateur par le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM.

Les candidats intéressés par ce type de formations doivent être âgés au moins de 18 ans et avoir quitté l'école depuis au moins 12 mois au moment du dépôt de la candidature. Ils doivent en principe se prévaloir d'une affiliation au Centre commun de la Sécurité sociale d'au moins 12 mois continus ou non et d'au moins 16 heures par semaine.

Une commission consultative décidera de l'accès et de l'admission des candidats ayant introduit un dossier complet. Les personnes seront informées par courrier de la décision de la commission consultative pour l'apprentissage pour adultes.

CHECKLIST

POUR TUTEUR

- ✔ Envoyez la déclaration de postes d'apprentissage vacants dûment complétée au Service d'orientation professionnelle de l'ADEM
- ✔ Choisissez un(e) candidat(e) (demander le certificat TalentCheck)
- ✔ Envoyez la carte d'assignation dûment complétée à l'ADEM-OP
- ✔ Obtenez le Droit de former
- ✔ Inscrivez-vous à la formation pour tuteurs en entreprise
- ✔ Signez et renvoyez le contrat d'apprentissage à la Chambre de Commerce
- ✔ Participez à la formation pour tuteurs en entreprise

winwin.lu

CHECKLIST

POUR APPRENTI(E)

- ✔ Inscris-toi auprès du Service de l'Orientation professionnelle de l'ADEM
- ✔ L'ADEM-OP t'informe sur les différentes professions et leurs prérequis respectifs
- ✔ Consulte les brochures et visualise les films sur les différentes professions sur winwin.lu
- ✔ Choisis trois professions parmi toutes les professions offertes sous contrat d'apprentissage
- ✔ Contacte les entreprises formatrices qui recrutent grâce aux adresses qui t'ont été fournies par l'ADEM-OP
- ✔ Passe plusieurs entretiens et signe ton contrat d'apprentissage avec ton nouveau patron-formateur
- ✔ Garde ta copie du contrat d'apprentissage et contacte ton conseiller à l'apprentissage
- ✔ Inscris-toi dans un lycée à partir du 1er septembre

Lycée technique de Bonnevoie

Kooperativ - Innovativ - Engagéiert

www.ltb.lu

Depuis 1989, le lycée technique de Bonnevoie assure la formation par alternance des jeunes dans les métiers du cuisinier et serveur de restaurant.

Ces formations vivantes offrent des réponses adaptées aux besoins des professionnels.

Les formations HORECA

Le Lycée technique de Bonnevoie offre les formations de cuisiniers et serveur de restaurant en formation DAP – Diplôme d'aptitude professionnelle et en CCP-Certificat de capacité professionnelle en germanophone et en francophone.

Cuisinier

Tu es créatif, tu aimes travailler en équipe et te dépasser, alors tente ta chance dans le métier du cuisinier.
Le cuisinier choisit les bons produits, élabore les recettes et réalise les différents plats prévus pour un menu. Il peut travailler dans les cantines, hôpitaux, écoles, auberges, hôtels et restaurants de toute taille et type de cuisine.

Serveur de restaurant

Le serveur de restaurant s'occupe principalement de l'accueil et du service de clients en matière de boissons et de plats. Il prend également en charge les réservations, le service au bar, l'encaissement et la mise en place de la salle. Le serveur de restaurant peut exercer sa profession dans les restaurants et hôtels.

Autres formations offertes dans le domaine de l'alimentation :
Traiteur - Boucher-Charcutier - Boulanger-Pâtissier - Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier - Vendeur en boucherie - Vendeur en boulangerie

ENAD
ECOLE NATIONALE POUR ADULTES

L'École nationale pour adultes (ENAD) est située sur le campus Geesseknäppchen à Luxembourg-Ville. L'étendue de son offre scolaire va des classes de 5e de l'enseignement secondaire à la formation professionnelle en passant par des formations en alternance.
Elle s'adresse aux jeunes adultes, soit en décrochage scolaire, soit en quête d'un diplôme supplémentaire, pour leur proposer de réaliser leur projet professionnel ou scolaire.

DAP CUISINIER

Vous connaissez des jeunes qui veulent démarrer une formation de cuisinier ?

L'ENAD propose la 1ère année de la formation DAP Cuisinier pour permettre à de jeunes adultes d'acquérir les bases du métier, surtout aussi à l'aide de stages professionnels de longue durée. Ensuite, les apprenants continueront leurs études soit à l'EHTL, soit au LTB.

CCP CUISINIER

Vous avez des employés qui voudraient se qualifier tout en continuant à travailler ?

La formation de CCP Cuisinier est proposée sous forme de formation concomittante. Elle est organisée semestriellement par périodes : 4 à 5 semaines de cours en bloc à l'école et les autres semaines dans l'établissement.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Site Internet : www.enad.lu
Email : info@enad.lu
Téléphone : 2665 0350 - 1

EHTL

École d'Hôtellerie et de Tourisme
du Luxembourg

LE RESTAURANT „POP UP“ DE L'EHTL OUVRE SES PORTES À LUXEMBOURG-VILLE

Ce restaurant d'application ouvert au public, permet aux élèves de transposer le savoir-faire acquis pendant leur cursus, en matière de cuisine, pâtisserie et service. L'objectif est de donner une idée concrète du rythme et des contraintes que les jeunes rencontreront dans le monde professionnel de la gastronomie et de la restauration, une fois qu'ils seront diplômés.

ADRESSE

Centre Convict
5, avenue Marie-Thérèse
L-2132 Luxembourg

HEURES D'OUVERTURE

Du lundi au mercredi à midi,
sauf vacances scolaires,
uniquement sur réservation.

RÉSERVATIONS

Tél.: 26 80 33 89 20
reservations@ehtl.lu

RÉSERVER ICI:

L'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg à Diekirch dispense des cours dans le domaine de l'Horeca et elle est la seule au Luxembourg à offrir la possibilité d'études dans le domaine du tourisme.

LES FORMATIONS DIPLÔMANTES PROPOSÉES PAR L'EHTL

CCP en cuisine :
Formation de base en régime concomitant. Après deux ans, l'apprenant intègre le marché du travail et assiste le cuisinier.

DAP Cuisinier :
Formation sur trois ans, soit plein-exercice, soit sous contrat d'apprentissage. Après le diplôme, il travaille en toute autonomie dans une cuisine.

DAP Restaurateur :
Formation en cuisine, pâtisserie et en service, visant la gestion d'un établissement. Cette formation est également proposée en DAP Restaurateur anglophone; langues véhiculaires français et anglais.

DAP Hôtelier-Restaurateur :
Formation supplémentaire après un DAP Restaurateur préparant à des fonctions de cadre.

DT Hôtellerie :
Prépare aux professions d'accueil et de service, aux travaux administratifs et d'organisation. Connaissances des principes généraux du droit et du marketing.

DT Tourisme et Communication :
En plus de l'ensemble des aspect liés au tourisme, l'élève acquiert une excellente maîtrise des outils numériques et des techniques de communication, qui constituent des éléments essentiels de sa formation. De solides connaissances administratives et comptables complètent ce profil.

GGH Gestion de l'hospitalité :
Formation de l'enseignement secondaire général ; l'élève acquiert une base théorique très large, englobant des connaissances au niveau professionnel dans les domaines de l'hébergement, de la restauration et des voyages.

BTS Hospitality Management :
Cette formation de niveau supérieur apporte aux étudiant(e)s les connaissances et l'expérience pour exceller en tant que gestionnaires et leaders dans les secteurs de l'hôtellerie, du tourisme et de l'événementiel (120 ECTS).

NOUVEAU

Bachelor Hospitality Management :
À partir du printemps 2023, et grâce à un partenariat entre la Chambre des salariés-Luxembourg Lifelong Learning Centre, la Chambre de Commerce-House of Training, la fédération Horesca Luxembourg, l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Metz (Université de Lorraine), l'EHTL proposera une nouvelle formation académique de niveau Bachelor, diplôme d'État Licence 3 Gestion, parcours Management des Activités Hôtelières. Cette formation est organisée en cours d'emploi et se déroule sur une durée de deux ans.

NOS FORMATIONS CONTINUES À L'ATTENTION DE VOTRE ENTREPRISE

L'EHTL met au service des entreprises son professionnalisme et son expertise.
Pour les professionnels de l'HORECA : une panoplie de formations continues dispensées par les professionnels de l'EHTL ou par nos partenaires, notamment Ducasse Education et Ferrandi Paris.
Également disponible : formations professionnelles continues sur mesure conçues suivant les besoins spécifiques de votre entreprise.

Quelques exemples de formations professionnelles continues :
> La cuisine de base
> La cuisine sous-vide et basse température
> Cuisine végétale et végétarienne
> Différentes techniques de l'écailler et ses fruits de mer
> Différentes méthodes de conservation
> Pâtes levées, brioches et petits pains
> Pâtisserie sans gluten, sans lactose et sans sucre ajouté
> L'art du thé
> Formation Barista
> Les cocktails
> Œnologie

Pour de plus amples informations :
Tél. : 80 87 91- 461 | formationcontinue@ehtl.lu

COURS DU SOIR POUR LES GASTRONOMES AMATEURS

> La cuisine d'hiver
> Cours de cuisine pour avancés
> Cours de pâtisserie débutants, intermédiaires, avancés
> Gâteaux à thème et figurines en massepain
> Les poissons, les coquillages et les crustacés
> Les sauces et fonds
> Tout autour du poisson
> Apéritifs dînatoires
> Les vins de France
> Variations de desserts et de gâteaux

Pour de plus amples informations :
Tél. : 80 87 91- 402 | couso@ehtl.lu

Striving for Excellence

www.**ehtl**.lu

BBI - Luxembourg

Le Brookins Business Institute est une université des sciences appliquées en gestion internationale de l'hostellerie. Le «BBI - Luxembourg » est opérationnel au Campus de Wiltz depuis septembre 2012. L'anglais étant incontestablement la «Lingua Franca» du monde, tous les cours y sont dispensés en anglais. Les programmes d'enseignement du BBI sont validés par l'Université Queen Margaret (Édimbourg). Cette université a récemment été désignée comme la meilleure université moderne d'Écosse, se classant 29e sur 73 sur l'ensemble du Royaume-Uni.

Premier cycle:

Bachelor of Art in International Hospitality Management

Le diplôme de licence est délivré à l'issue de trois années d'études. Il est décrit comme « programme orienté vers la carrière », ce qui signifie qu'il prépare directement les étudiants aux activités professionnelles. Ainsi, à l'issue de ce premier cycle d'études, les étudiants diplômés peuvent, en fonction de leurs ambitions personnelles, entrer directement dans le monde du travail ou poursuivre des études de maîtrise.

Les trois principaux domaines du programme d'études sont les suivants :

Enseignement de la gestion des opérations
Enseignement de la gestion d'entreprise (management)
Enseignement pratique – stages professionnels rémunérés.

Deuxième cycle:

Masters's degree

Le programme de Master commence avec une années de qualification. Il s'agit d'un programme adapté composé de dix modules opérationnels, qui comprend les techniques d'hébergement (Rooms division) et de restauration (Food & Beverage).

Ensuite, le MSc Degree est délivré après une année d'études. Ce programme est développé pour répondre et anticiper les demandes croissantes des étudiants qui souhaitent entreprendre une carrière de cadre dans l'industrie hôtelière. Les étudiants apprennent les facettes et les techniques de la science de gestion des entreprises de l'hôtellerie et de la restauration, en se concentrant sur des objectifs liés à une variété de sujets. Le MSc suit le cheminement normal du Processus Bologne et équivaut à 60 crédits ECTS ou 180 crédits SCQF.

35, Château de Wiltz,
L-9516 Wiltz

Tél.: 27 91 12 92
Fax: 27 91 16 75

E-mail: info@bbi-edu.eu
www.bbi-edu.eu

Une formation obligatoire, adaptée pour notre secteur

Le **travailleur désigné** en matière de sécurité et santé au travail

La législation luxembourgeoise oblige l'employeur à assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Les responsabilités de l'employeur comprennent les activités de prévention, d'information et de formation. C'est en collaboration avec l'Horesca qu'une formation spécifique pour le secteur de l'alimentation a été créée.

Dans ce contexte, le nombre de travailleurs désignés nécessaire par entreprise est déterminé en fonction du nombre total de salariés et du nombre de postes à risque présents dans l'entreprise. Conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006, les entreprises sont réparties en 7 groupes qui déterminent entre autres la durée minimale de formation, l'expérience professionnelle et la qualification minimale de base du travailleur désigné (voir tableau ci-dessous).

Cette nouvelle formation de 12 heures est spécifiquement pour le groupe A (établissements avec 1-15 salariés) et prévue pour le secteur HoReCa. Plus d'infos ainsi que les dates des formations en langue française, allemande ou luxembourgeoise (avec documentation en allemand) sont disponibles sur notre site Internet.

www.horesca.lu

Sécurité alimentaire: nos formations

Bonnes pratiques d'hygiène

Une séance de minimum 3 heures
en langue française, allemande ou luxembourgeoise

Mise à disposition de la documentation

- dossier de formation,
- guide des bonnes pratiques
- fiches utiles

Déclaration obligatoire des 14 ingrédients allergènes

Une séance de minimum 2 heures
en langue française, allemande ou luxembourgeoise

Mise à disposition de la documentation

- dossier de formation (fr. ou all.)
- guide pratique avec fiches et tableaux

Formations à tarif avantageux pour nos membres

SDK RESSOURCEN INNOVATIOUN NOHALTEGKEET CIRCULAR ECONOMY
SuperDrecksKëscht®

Geliefte Klimaschutz

sdk_superdreckskescht

Préservation des ressources en entreprise

Évitez les déchets et collectez-les séparément - réduisez les coûts

Profitez de notre offre de conseils gratuits !

Obtenez le label SuperDrecksKëscht® fir Betriber en 6 étapes :

1. Prise de contact

2. Phase d'affiliation : Premier état des lieux, plan de gestion des déchets

3. Affiliation à la ***SuperDrecksKëscht® fir Betriber***

4. Phase de préparation : assistance pour la mise en place; formation des employés; conseils, assistance et accompagnement; soutien dans la documentation de la gestion des déchets

5. Contrôle sur place: Lorsque les critères prédéfinis sont remplis, certification avec le label SDK pour une utilisation durable des ressources (prévention) selon la norme ISO 14024

6. Ré-évaluation annuelle

Qu'il s'agisse d'une petite ou d'une grande entreprise, d'un entreprise artisanale, d'un commerce, d'une institution ou d'une administration, une adhésion à la SDK fir Betriber en vaut la peine !
Profitez-en, de façon simple et efficace.

Participez !

Service de conseil gratuit et orienté vers la pratique
Analyse individuelle
Développement de concept
Matériel d'information

Contactez la ***SuperDrecksKëscht® fir Betriber*** et convenez un entretien de conseil dans votre entreprise !
Tél: (+352) 488 216 - 1
info@sdk.lu

Objectifs :

Réduire les déchets résiduels - diminuer les coûts
En principe, l'objectif est de réduire considérablement la quantité de déchets résiduels par le bias d'une collecte séparée.

Sécurité et propreté = Qualité
La collecte séparée réduit à la fois la quantité et le potentiel de danger des déchets résiduels.

Recyclage = protection des ressources et du climat
Le recyclage n'est possible qu'à travers une collecte sélective. La prévention des déchets et la collecte sélective sont des gestes actifs pour la protection du climat.

« MÉI LAANG GENÉISSEN »

ECOBOX Le système réutilisable

Le projet „ECOBOX - Méi lang genéissen“, lancé pour lutter contre le gaspillage alimentaire, est en cours d‘exécution depuis 2018 et l‘implication des fournisseurs et des consommateurs est très satisfaisante.

Avec l‘ECOBOX, mise au point par la SuperDrecks-Këscht® pour le compte du Ministère de l’Environnement, du Climat et du Développement durable et élaborée en coopération avec l‘Horesca, les aliments ou la nourriture non consommée peuvent être ramenés du restaurant et consommés ultérieurement.

Réutiliser plusieurs fois l’ECOBOX, remplace une quantité innombrable d’emballages jetables. Ceci permet de réduire le volume de déchets, car on n’abaisse pas seulement le nombre d’emballages, mais aussi la quantité d’aliments jetés.

Saviez-vous que divers types d'emballages jetables seront bientôt interdits dans l'UE ?
L'ECOBOX vous offre un excellent exemple pour la réduction des produits jetables.

Même en temps de Covid, l'ECOBOX est une excellente solution car toutes les directives sont respectées grâce aux consignes- et règles d'hygiène.

Pour les prestataires, il en résulte de nombreux avantages qui ne se limitent pas qu’aux aspects de l’environnement et la durabilité :

- Les systèmes à usages multiples sont à la mode et sont largement acceptés par les consommateurs (économie circulaire)
- Aucun achat d’emballages TO-GO n’est nécessaire
- Effet de fidélisation de la clientèle
- Une image positive „verte“ par la réduction des déchets
- Moins de déchets et littering, notamment dans les restaurants proposant des plats à emporter
- Moins de frais de déchets et moins d’effort pour la gestion des déchets
- Publicité gratuite pour les acteurs en énumérant les entreprises participantes sur la plateforme Internet www.ecobox.lu et des spots radio.

Vous ne prenez aucun risque lorsque vous participez à l’action : Même si une ECOBOX défectueuse est retournée, elle sera échangée et reprise par la SDK et ensuite recyclé par le producteur.
Le système ECOBOX est une contribution active à l'économie circulaire.

Si vous souhaitez de participer à l’action ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter la SDK.
Informez-vous sous www.ecobox.lu;
Contact: info@ecobox.lu ou 488216-1
N’oubliez pas ! -> moins de déchets plastiques, moins de gaspillage alimentaire !

EcoLabel Luxembourg

L’EcoLabel Lux est le label écologique pour les hébergements touristiques au Luxembourg.
Créé en 1999 avec l’objectif de promouvoir et de développer le tourisme durable au Luxembourg, il est aujourd’hui le label de référence en vigueur au niveau national. L’EcoLabel permet aux établissements certifiés de réduire significativement leurs impacts sur l’environnement et le climat. Le label sert d’orientation au visiteur et lui permet de faire des choix éclairés sur sa destination.
Le label est décerné depuis 1999 par le Ministère de l’Économie – Direction générale du Tourisme. L’Oekozenter Pafendall assure la coordination du label et l’accompagnement des établissements. Les hôtels, campings, gîtes ruraux, auberges de Jeunesse et hébergements de groupes situés au Luxembourg sont éligibles à la labellisation. **www.ecolabel.lu**

Hausgemaach - Fait maison
Formulaire d'adhésion

Réservé aux membres de l'HORESCA

Pour adhérer à la charte « Hausgemaach », veuillez remplir le formulaire ci-dessous et l'envoyer à l'HORESCA, à l'attention de Monsieur Claude Ries : **c.ries@horesca.lu**

Coordonnées (*données mandataires)

Type et Nom de l'établissement* : .....

Adresse de l'établissement (N°, rue)* : .....

Code postal* : ..... Localité* : .....

Nom de la Société* : ..... ◯ Je n'ai pas de Société

Adresse de la Société(N°, rue)* : .....

Code Postal* : ..... Localité *: .....

Nom et prénom du responsable/gérant* : .....

Téléphone* : ..... GSM : .....

E-mail* : .....

Facebook : ..... Autres : .....

Site web : .....

◯ Je suis membre de l'HORESCA* ◯ Je souhaite devenir membre de l'HORESCA

Je souhaite aussi adhérer au(x) label(s) ◯ SAFE to SERVE ◯ SAFE to MEET

Par la présente,
J'adhère à la charte « Hausgemaach » et m'engage à respecter les 5 critères obligatoires.

Charte Hausgemaach

1. **Favoriser les produits locaux et de saison**
2. **Préparer des plats à base d'ingrédients naturels**
3. **Informer les clients de façon transparente**
4. **Éviter les emballages jetables et à usage unique**
5. **Lutter contre le gaspillage alimentaire**

Date .....

Lieu .....

Signature

L'adhésion à la Charte est valable jusqu'au 1er janvier 2023. Par après elle est renouvelable année par année.
En cas de non-respect des critères, l'HORESCA se prend le droit d'arrêter le contrat.

Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l.
B.P. 2524 L-1025 Luxembourg | 7, rue Alcide de Gasperi L-1615 Luxembourg-Kirchberg | Tél. : 42 13 55 - 1 | Fax : 42 13 55 - 299

horesca@pt.lu | www.horesca.lu

Mettez en valeur votre démarche de qualité avec **Hausgemaach**

L'Horesca vient de lancer un nouveau label de qualité.
Avec le logo «Hausgemaach - Fait maison » les restaurants peuvent mettre en valeur une démarche de qualité et profitent d'une communication commune.
C'est gratuit pour les membres de notre fédération. Il suffit de remplir la fiche d'inscription sur cette page ou de consulter notre site www.horesca.lu. On y trouve plus d'informations et le formulaire peut être rempli sous forme d'un pdf.

Afin de mieux répondre à la demande des consommateurs et afin de suivre la tendance du marché, l'Horesca vient de lancer le label «Hausgemaach - Fait maison ».
En y adhérant, le restaurateur dispose d'un moyen simple pour augmenter sa visibilité et communiquer sur ses plats faits maison.

But du label :

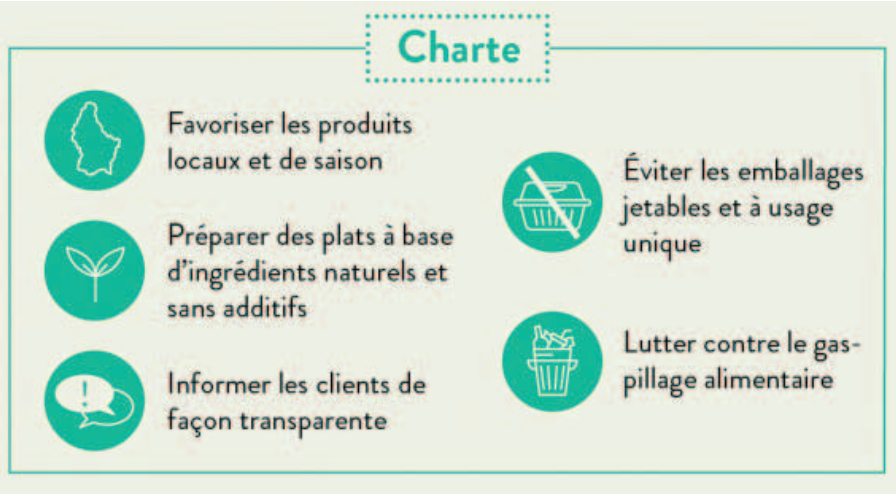
- Valoriser la qualité des professionnels de la restauration
- Promouvoir le plaisir de manger
- Faciliter la visibilité des établissements
- Sensibiliser le secteur et en même temps le consommateur
- Créer plus de transparence
- Soutenir les restaurants dynamiques et de qualité

Engagements des restaurants :

- Réagir à la demande du consommateur recherchant une alimentation saine et équilibrée
- Miser sur les produits frais et de qualité
- Se fournir essentiellement en matières premières chez les producteurs locaux et régionaux

Notre label s'inscrit dans une démarche de développement durable avec un effet écologique. On favorise les distances de transport limitées et évite des emballages inutiles.
Aux emballages jetables, on préfère utiliser des emballages réutilisables ou consignés. La lutte contre le gaspillage alimentaire fait aussi partie de la philosophie.

En adhérant au label, une panoplie d'étiquettes et le logos seront mis à disposition. Les établissements vont être mis en avant sur notre site internet et seront communiqués dans la presse



Cafetiers, adhérez à la charte de qualité **Wëllkomm** et profitez des nombreux avantages

WËLLKOMM (qui signifie bienvenue en langue luxembourgeoise) est une charte à laquelle les débits de boissons intéressés peuvent adhérer.
Les signataires s'engagent à respecter des critères de qualité dans les domaines :

- du service,
- de l'hygiène,
- du développement durable.

Afin de bien appréhender les conditions d'adhésion et leur mise en œuvre correcte, Horesca propose une formation explicative. Cette formation comprend notamment un volet « sécurité alimentaire » portant sur les bonnes pratiques d'hygiène et un volet « produits du terroir » qui passe en revue l'offre des différents produits régionaux. Les établissements labellisés apposent un autocollant aux couleurs WËLLKOMM sur leur devanture. En plus, ils affichent de manière visible la charte signée à l'intérieur permettant à leurs clients de s'apercevoir des engagements pris par l'établissement.

Concernant la promotion, Horesca a mis en ligne le site internet www.wellkomm.lu qui présente les établissements adhérents avec photo et un texte descriptif. Cette plate-forme permet de rechercher de manière ciblée les débits de boisson selon leur situation géographique ou d'après les services offerts (terrasse, parking, accessibilité pour personnes à mobilité réduite, accueil enfants et familles, jeu de quilles, snacks, journaux, etc.).

L'intérêt du café qui adhère est de :

- se démarquer en proposant un service de qualité,
- assurer une bonne sécurité alimentaire,
- profiter de la promotion commune sur Internet,
- en cas d'investissements être éligible pour des subsides

Les engagements de la Charte :

SERVICE ET ACCUEIL

1 - Assurer un accueil de qualité sans discrimination aucune
2 - Proposer une petite restauration (casse-croûte, snacks, ...) à toute heure
3 - Donner des informations locales et ou régionales à une clientèle touristique
4 - Offrir un lieu convivial de rencontres et d'animation en proposant un minimum de 2 événements culturels par an (concert, soirée à thème...)

DÉVELOPPEMENT DURABLE

5 - Promouvoir les produits du terroir ;
6 - Utiliser les ressources naturelles de manière responsable

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

7 - Respecter le guide Horesca des bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité alimentaire ;
8 - Encourager une consommation responsable d'alcool surtout auprès des jeunes et des conducteurs

Comment adhérer ?

1 Contactez - nous

Tel : 421355-1 Fax : 421355299 horesca@pt.lu

2 Suivez la formation Horesca

de 3 heures proposée à différentes dates

3 Signez la charte

Les engagements sont expliqués dans la formation

4 Apposez le label Wëllkomm

sur votre façade.

Vous faites partie du guide des bonnes adresses sur le site internet www.wellkomm.lu. L'adhésion coûte 50 euros. Pour les membres de l'Horesca c'est gratuit.

Muller & Wegener
www.mullerwegener.lu

FOURNISSEUR DE LA COUR

DEPUIS 1901

Papier & Façonné - Ecriture & Marquage
Fourniture & Equipement de Bureau
Mobilier de Bureau - Classement & Archivage
Fourniture Informatique
Machine de Bureau - Présentation
Emballage & Expédition
Hygiène & Restauration - Dessin & Bricolage
Printing Services

PEFC
FSC
QUALITY MEMBER

69, rue de Bouillon
L-1248 Luxembourg

Tél.: (+352) 48 49 49-999
Fax: (+352) 48 49 49-200

mw.vente@mullerwegener.lu
www.mullerwegener.lu

CENDRIERS / ASCHENBECHER
GRATIS*

Cendriers disponibles gratuitement sur demande*
Gratis Aschenbecher auf Anfrage erhältlich*

nschenke@landewyck.com

*Dans la limite du stock disponible / Nur solange der Vorrat reicht

Que veulent dire les étoiles ?

Classification officielle des hôtels

La classification officielle luxembourgeoise permet aux établissements d'hébergement hôteliers de se positionner clairement et de stimuler ainsi le développement de débouchés.

Les clients de toutes origines demandent des critères fiables et choisissent en conséquence, particulièrement auprès d'établissements indépendants. Par ailleurs, les étoiles communiquent un message simple et clair, caractérisant le niveau d'équipements et de services d'un hôtel.

17 pays participent entre-temps à ce système de classification en Europe.

Hôtel répondant aux exigences de base

•Toutes les chambres avec douche/WC ou bain/WC
•Nettoyage quotidien des chambres
•Téléviseur avec télécommande dans les chambres
•Table et chaise
•Savon ou savon liquide au lavabo
•Serviette de bain
•Service de réception
•Téléphone à la disposition du client
•Petit déjeuner complet
•Offre de boissons dans l'établissement
•Possibilité de dépôt

Hôtel répondant aux exigences moyennes

•Buffet de petit déjeuner
•Lampe de chevet (de lecture)
•Accès internet dans la chambre ou dans les locaux communs
•Savon liquide ou gel douche à la douche/ baignoire
•Rayonnages pour linge
•Offre d'articles de toilette (brosse à dents, dentifrice, rasoirs à usage unique, etc.)
•Paiement par carte

L'ajout « Superior »

Les établissements de haut niveau de chaque catégorie, qui s'illustrent par leur offre abondante de services et infrastructures, reçoivent l'ajout « Superior ». Ces établissements ont le nombre de points suffisant pour la catégorie supérieure, mais n'ont pas pu y être classé, car il ne remplisse pas tous les critères minimaux de cette catégorie. Les établissements désignés « Superior » ont largement dépassé le nombre de points nécessaire pour la catégorie d'étoiles dans laquelle ils sont classés, mais ne peuvent accéder à la catégorie au-dessus.

Un exemple concret : un établissement satisfait au nombre de points nécessaire pour être classé en tant que 4 étoiles, mais ne satisfait pas à tous les critères obligatoires de cette catégorie. Il est alors classé en tant que « trois étoiles Superior ».

www.classification.lu

Hôtel répondant aux exigences élevées

•Réception séparée ouverte 14 h par jour et accessible 24 h sur 24 par téléphone, personnel bilingue
•Salon dans le hall d'entrée, service de bagages sur demande
•Offre de boissons dans l'hôtel
•Téléphone dans la chambre
•Sèche-cheveux, lingettes en papier
•Miroir sur pied, place adéquate ou portant pour déposer les bagages/valises
•Nécessaire de couture, de cirage des chaussures, service de blanchisserie et de repassage des vêtements des hôtes
•Oreiller ou couverture supplémentaire sur demande
•Traitement systématique des réclamations de la clientèle

Hôtel répondant aux exigences supérieures

•Réception séparée ouverte 16 h par jour et accessible par téléphone 24 h sur 24
•Salon avec fauteuils et service de boissons, bar d'hôtel
•Buffet de petit déjeuner ou carte de petit déjeuner avec service en chambre
•Minibar ou service de boissons en chambre 16 h par jour
•Fauteuil/canapé avec table basse
•Peignoir, pantoufles sur demande
•Articles de toilette (bonnet de bain, lime à ongles, cotons-tiges), miroir de maquillage, grande tablette de salle de bain, chauffage de la salle de bain

Hôtel répondant aux exigenceslesplusrigoureuses

•Réception ouverte 24 h sur 24, personnel multilingue
•Voiturier
•Concierge, grooms, bagagistes
•Hall de réception avec fauteuils et service de boissons
•Accueil personnalisé avec fleurs ou cadeau dans la chambre
•Minibar et service de boissons et de restauration en chambre 24 h 24
•Articles de soins corporels en conditionnement individuel
•Ordinateur avec accès internet dans la chambre sur demande
•Coffre-fort en chambre
•Service de repassage dans l'heure, service de cirage des chaussures
•Service turndown le soir
•Mystery Guesting

Critères adaptés

Pour la période de 2020 à 2025, certains critères ont été modifiés. Sur le site www.classification.lu il est possible de consulter la nouvelle grille. Les membres de l'Horesca peuvent aussi s'adresser à notre secrétariat.

Le label « EureWelcome » est décerné par la Direction Générale du Tourisme du Ministère de l'Economie en coopération avec le Centre national Info-Handicap et est basé sur l'approche du « Design for Al ». Le label est attribué à des attractions touristiques, des institutions publiques ou des événements pour reconnaître les efforts en matière d'accessibilité et d'accueil, les besoins de tous les visiteurs, y compris les visiteurs handicapés, les personnes âgées ou les familles avec enfants.
Pour recevoir le label, les entreprises intéressées doivent répondre à certaines exigences de base de l'accessibilité architecturale et de l'hospitalité.
Une cinquantaine d'hôtels et restaurants ont adhéré à cette démarche il est possible de consulter la liste de ces établissements ainsi que celle des autres institutions sur le site **www.eurewelcome.lu**

En 2011, le label bed+bike est introduit au Luxembourg par le ministère du Tourisme en coopération avec la LVI (Lëtzebuerger Vëlos-Initiativ).
De l'hôtel grand confort à la pension familiale sans oublier les campings, auberges de jeunesse et résidences privées, bed+bike certifie entre-temps 95 établissements souhaitant la bienvenue aux cyclistes.
Sur le site Internet on trouve la liste des établissements classés par région et accès aux PC (pistes cyclables du réseau national) ainsi qu'une courte description de chaque établissement. **www.bedandbike.lu**

Les sept exigences minimales

1. Accueil des cyclotouristes aussi pour une seule nuit
2. Local à vélos gratuit et fermé pendant la nuit
3. Possibilités de sécher ses vêtements et son équipement.
4. Proposer un petit-déjeuner riche en vitamines et en féculents ou une possibilité de se préparer à manger
5. Affichage, prêt ou vente de cartes et de guides de randonnées régionales à vélo, ainsi que des horaires des bus, des trains et des bateaux.
6. Mise à disposition d'un kit de dépannage contenant les principaux outils de réparation.
7. Informations, horaires d'ouverture et numéros de téléphone des magasins de vélos les plus proches pour les réparations plus importantes

Réservez votre chambre en direct

Hotrec est la fédération européenne des associations hôtelières et regroupe plus de 40 associations de 28 pays. Horesca y représente le Luxembourg.

Parmi les nombreuses actions, on peut signaler la label Book direct (en français réservez en direct). Cette action a comme objectif d'encourager la réservation de nuitées directement chez l'établissement d'hébergement.
L'hôtelier intéressé peut afficher ce logo qui est libre de droit là où il le désire. Sur sa fenêtre, son site Internet ou son papier.

www.hotrec.org

Sécurité alimentaire

Nos services :

Formation en bonnes pratiques d'hygiène

Une séance de minimum 3 heures
en langue française, allemande
ou luxembourgeoise
Mise à disposition de documentation
• dossier de formation, guide des bonnes pratiques, fiches utiles

Service de conseil pour les établissements existants ou en phase de création

- Conception des cuisines
- Visite des lieux
- Démarches à suivre

réglementation / infrastructures / marche en avant

Audit HACCP

L'audit est un **moyen indépendant** d'une assurance qualité qui vous permet d'avoir les informations nécessaires et de recevoir les conseils utiles afin de connaître les points faibles et de progresser. Notre offre est basée sur le **guide officiel des bonnes pratiques** d'hygiène et les critères de contrôle du service de la sécurité alimentaire.

HORESCA LUXEMBOURG **Contactez l'Horesca pour les formations en sécurité alimentaire**

since 1989
Nestor
HORECA MANAGEMENT SOLUTIONS

Développé avec la collaboration étroite de nombreux hôteliers, Nestor est utilisé actuellement dans plus de 150 établissements en Belgique et au Grand-Duché de Luxembourg

NOUVEAU
- fiche d'hébergement électronique
- interface PROTEL
- interface CUBILIS

4a, op der Haart
L-9999 WEMPERHARDT
Tél: +352 26 95 76 75
Fax: +352 26 95 76 77
E-mail: info@it4all.lu

www.it4all.lu
IT 4 ALL
by skylineNetworkservices

Le vin de la semaine

Niepoort Porto Late Bottled Vintage 2017

Porto, Portugal

Le LBV vieillit pendant 4 à 6 ans en grandes cuves en bois. Les méthodes de vinification et d'élevage ont été choisies pour correspondre à la sélection des Porto rouges corsés et de grande qualité, provenant d'un seul millésime.

C'est grâce à sa longue période d'élevage que le LBV se montre arrondi et mature : il peut se boire jeune, peu de temps après sa mise en bouteilles. Ce Late Bottled Vintage s'accorde parfaitement avec les desserts chocolatés, surtout avec ceux préparés avec du chocolat noir.

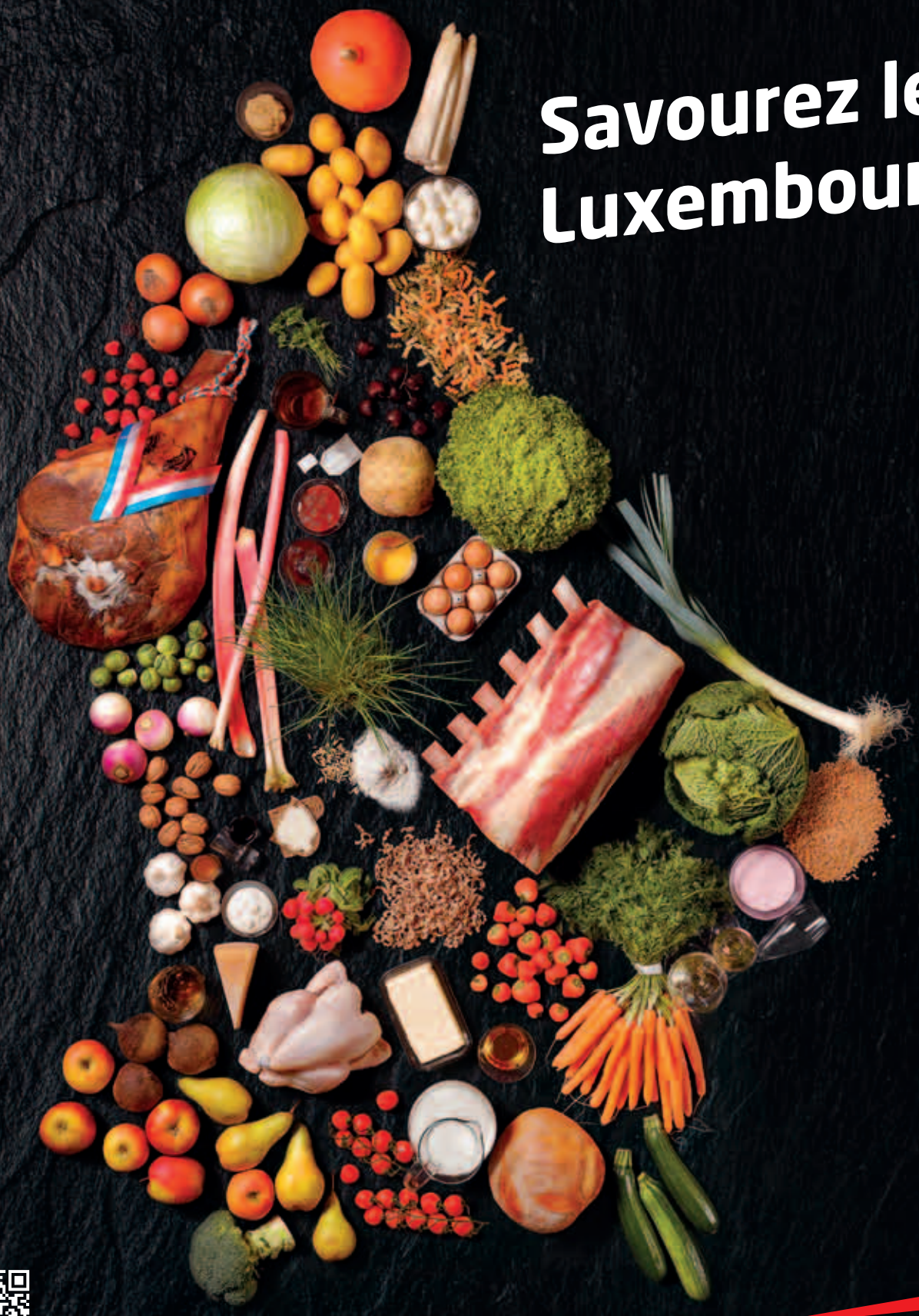
bexeb

Vins Fins | Spiritueux | Soft drinks | Alimentation | Bières | Idées Cadeaux

" Votre specialiste en vins du Portugal "

Bexeb, SA | Négociant Importateur Distributeur
13, op Zaemer | L-4959 Bascharage | Tél.: +352 22 70 70 | Fax.: +352 47 38 05 | info@bexeb.lu | www.bexeb.lu

Savourez le Luxembourg



Le Luxembourg débarque dans votre assiette !

Les produits issus de l'agriculture luxembourgeoise se démarquent par leur qualité remarquable. Grâce à des chemins courts, ils assurent une parfaite traçabilité et un meilleur respect de l'environnement.

Plus d'infos sur www.sou-schmaacht-letzebuerg.lu

Sou schmaacht
Lëtzebuerg

Savourez le Luxembourg

Promotion des produits du terroir

«Sou schmaacht Lëtzebuerg» est une campagne de sensibilisation et d'information visant à promouvoir les produits alimentaires issus de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture luxembourgeoise.
Elle a été initiée par la Chambre d'Agriculture en 2009 en étroite collaboration avec le Ministère de l'Agriculture.
L'objectif de la campagne est de donner plus de visibilité aux produits issus du terroir luxembourgeois et d'informer le consommateur sur la diversité des produits agricoles indigènes et sur les avantages indéniables du locavorisme.

La Chambre d'Agriculture, porteur de la campagne « Sou schmaacht Lëtzebuerg » (SSL) octroie le droit d'usage de la marque collective « Sou schmaacht Lëtzebuerg » à l'établissement signataire qui s'engage à utiliser celle-ci dans les conditions définies par la convention.

L'établissement signataire souscrit à l'objectif de promouvoir la production agricole, viticole et horticole nationale dans le cadre de son offre de restauration et d'en informer le client. Les plats, menus ou produits « SSL » doivent figurer en tête des différentes rubriques de la carte des menus (suggestions, plats de viande, desserts, vins, …) resp. des panneaux d'affichage. Et afin d'assurer la transparence de l'information envers le client, l'établissement est supposé utiliser le logo « Sou schmaacht Lëtzebuerg » de façon à garantir une identification sans équivoque.

Le certificat d'adhésion émis par la Chambre d'Agriculture est attribué annuellement sur base d'une demande d'adhésion resp. de renouvellement. La liste des adhérents est publiée sur le site internet www.sou-schmaacht-letzebuerg.lu.

Les restaurateurs qui adhèrent à cette campagne profitent aussi d'aides de la Chambre d'Agriculture à travers de matériels divers comme une brochure explicative, le logo qui peut être apposé sur la carte ou encore l'énumération sur le site Internet dédié à la campagne du restaurant participant.
Actuellement, la campagne «Sou schmaacht Lëtzebuerg» compte 156 restaurants et cantines participants. www.sou-schmaacht-letzebuerg.lu.

Engagements :

L'établissement signataire prend l'engagement d'offrir des produits issus du terroir luxembourgeois ainsi que des plats/menus élaborés à partir de ces produits suivant les définitions figurant à l'annexe de la convention (ci-après dénommés produits « SSL » resp. plats/menus « SSL »).

Dans le cas d'un **restaurant**, cet engagement se traduit par la présence sur la carte pendant toute l'année d'au moins :
2 entrées, 2 plats et 1 dessert « SSL »
ou 1 menu « SSL » à 2 services
1 Crémant de Luxembourg au verre
3 vins luxembourgeois, dont 1 vin au verre
1 boisson non alcoolisée « SSL »
1 tisane « SSL », 2 digestifs « SSL »

Dans le cas d'un établissement de type **« restauration collective »,** cet engagement se traduit par :
l'offre de 2 plats/menus « SSL » cuisinés par semaine,
l'offre régulière de produits « SSL » tels que produits à base de viande, produits laitiers, produits de boulangerie, boissons, tisanes, miel, etc.

300 Jeux en Stock
sur 2 000 m²

Jeutel

EURO-DS et EURO-FINATEL
deux entreprises à votre service
depuis 25 ans

Kikkers

Cigarettes
Jofémar

Flippers Stern

Baskets

Grues

Juke Box

Distributeur de PRINGLES

Fléchettes

Boxeurs

Kiddies-Rides Falgas

Billards Jeutel

Jeux de Palets

Babyfoot

Bornes Internet

Bornes Multimédia

Jeutel
Crédit Personnalisé

EURO-FINATEL, EURO-DS
Zare Ouest N°22
4384 Ehlerange
E-mail : jeutel@pt.lu

☎ 55 89 89
55 89 90
www.jeutel.lu

DELTA
CAFÉS

Delta Fair Trade, le bon goût
du commerce equitable.

Choisir Delta Fair Trade, c'est faire le choix d'un café
de qualité qui contribue à un monde meilleur.

Un café cultivé dans la volonté de fournir une valeur équitable
à tous les acteurs de la chaîne, du producteur à la tasse.

Pour une dégustation ou tout renseignement, vous pouvez nous contacter:
NOVADELTA Luxembourg 22 rue de l'industrie L 8399 WINDHOF Luxembourg
E-mail: info@delta-cafes.lu – Tél: +352 26 94 56 01

S'inscrivant parfaitement dans la démarche proactive, le « Safe to Meet » se veut un outil d'information et d'accompagnement et est une déclinaison du label « Safe to Serve » lancé par l'HORESCA en mai 2020. De manière claire et détaillée, il permet à chaque prestataire de prendre les mesures adéquates afin d'organiser des évènements dans les meilleures conditions, dans le respect des règles prescrites, et avec pour objectif la sécurité sanitaire de chacun : prestataires, sous-traitants, collaborateurs et public. Toutes les facettes se rapportant à la préparation et à l'organisation sécurisée des évènements sont passées en revue, depuis la gestion des risques jusqu'aux mesures de contrôle de la fréquentation en passant par l'organisation des espaces, la gestion des distances de sécurité, les mesures sanitaires et la protection des personnes… Il est utilement complété par des ressources documentaires qui offrent à chacun la possibilité d'avoir des informations supplémentaires actualisées.

La labellisation « safe to meet » est décernée par le ministère de l'Economie.

Pour la gestion et la mise en œuvre, le ministère travaille en étroite collaboration avec l'Horesca Luxembourg. Le guide « safe to meet » est mise à disposition par la fédération « LEA - Luxembourg Event Association » qui était élaboré par le groupe de travail coordonnée par le « LCB - Luxembourg Convention Bureau »

"De Gudde Patt" et "l'Ambassadeur"

Les vignerons de la Moselle Luxembourgeoise décernent aux restaurants, brasseries et bars les titres d'ambassadeur des vins et crémants luxembourgeois sous forme de deux labels : « Ambassadeur » et « De Gudde Patt », lesquels sont adaptés à chaque genre d'établissement. Ces distinctions font de son titulaire un représentant officiel des vins et crémants luxembourgeois et atteste de son engagement à conseiller une large gamme de crus issus de vignobles de la Moselle luxembourgeoise. Ce beau projet est bien évidemment soutenu par l'Horesca. Afin de pouvoir profiter des avantages intéressants comme par exemple des formations œnologiques et sensorielles, l'affichage de votre établissement dans un guide distribué par les offices touristiques ou bien des gadgets liés au monde des vins, il suffit de s'inscrire gratuitement sur le site www.vins-cremants.lu ou de prendre contact auprès de info@vins-cremants.lu

Comment adhérer aux labels ?

Ambassadeur

- Les vins et crémants de Luxembourg figurent en tête de la carte des vins
- Proposer min. 20 vins luxembourgeois ou un tiers des vins affichés sur la carte des vins issus d'origine luxembourgeoise
- Proposer min. 4 vins luxembourgeois servis au verre
- Proposer min. 5 Crémants de Luxembourg
- Proposer min. 2 Crémants de Luxembourg servis au verre
- Afficher les vins de manière correcte
- Respecter le « Guide du service parfait ».

De Gudde Patt

- Les vins et crémants de Luxembourg figurent en tête de la carte des vins
- Proposer min. 5 vins luxembourgeois
- Proposer min. 3 vins luxembourgeois servis au verre
- Proposer min. 1 Crémant de Luxembourg
- Proposer min. 1 Crémant de Luxembourg servi au verre
- Afficher les vins de manière correcte
- Respecter le « Guide du service parfait ».

L'Amicale des Anciens Hotelschoul

L'assemblée générale de l'Amicale des Anciens Hotelschoul s'est déroulée le 4 avril 2022 au Restaurant De Bräiläffel à Kleinbettingen. Les responsables avaient combiné cet événement avec un rendez-vous « after-work » qui a permis de découvrir la gamme de bières proposées dans cet établissement. La soirée s'est terminée par un dîner « luxo-bavarois »

Le président Andy J. Theis a dans son discours d'ouverture souhaité la bienvenue à tous les membres et amis de l'association en se félicitant de pouvoir à nouveau se retrouver sans restrictions. La crise sanitaire a bouleversé le secteur hôtelier et toute la société ce qui explique le fait que l'Amicale ait dû organiser moins de manifestations qu'à l'accoutumée. Après que la trésorière Martine Clement-Mehlen ait eu la décharge pour la bonne gestion des finances, le secrétaire Patrick Cash a passé en revue les activités organisées au cours de douze derniers mois.

L'assemblée générale 2021 avait eu lieu aux Caves Bernard-Massard et une première soirée Afterwork avait été organisée au Café Millebière, chez Nora Milbert à Bourglinster le 7 octobre 2021. Enfin, la conférence sur l'épicurisme et le marketing, tenue par Philippe Schaus et organisée conjointement avec l'école de Diekirch a conclu le rapport d'activités.

Pour ce qui est des prochains mois, le comité ne manque pas d'idées avec un voyage d'études aux Pays-Bas comprenant une visite d'Amsterdam et du Keukenhof. Le 6 juin on organise une balade sur le « Stauséi » avec une grillade et le même mois, l'Amicale repart en voyage en Croatie à Split du 23 au 26 juin. Enfin pour la fin de l'année les anciens seront aussi présents au salon Expogast.

La composition du comité n'a pas connu de changements ce qui a permis aux participants de l'assemblée de passer à l'apéritif pour y découvrir la gamme de bières sélectionnées par Ralph Schmitt qui est sommelier en bières. Avec son épouse Fabienne Jacoby, il avait proposé un délicieux repas alliant spécialités luxembourgeoises et bavaroises qui se composait d'un pâté campagnard aux crudités, d'un rôti de porc à la bière et quenelle de pommes-de-terre et d'une crème bavaroise au coulis de fruits rouges.

Pour accompagner ces plats, les clients avaient le choix entre différentes bières (mais aussi vins). Par exemple la Bettener Pils locale mais aussi une Mockelchen qui est une bière brune parfumée à la coriandre. Un Augustiner Helles, qui est une bavaroise classique à fermentation basse ou encore une Aventinus Weizendoppelbock aux parfums de pruneaux et chocolat. Les amateurs de bières les plus téméraires ont pu commander un Rauchbier de chez Heller qui est une bière au goût fumé très prononcé.

Le comité de l'Amicale

Andy J. Theis, président
Georges Schmitz, vice-président
Martine Clement-Mehlen, trésorière
Patrick Cash, secrétaire
Membres : Claude Peiffer, Nico Thiel, Eric Gouveia, Nathalie Vallender-Goedert, Lydie Bernard-Nicolay, Bianca Kieffer-Streumer, Edith Bernard-Boss, Marc Moris, Sarah Theis

Association luxembourgeoise des **sommeliers**

L'assemblée générale de l'association luxembourgeoise des sommeliers s'est déroulée ce 10 mai au bar à vin Barrels à Luxembourg-ville.

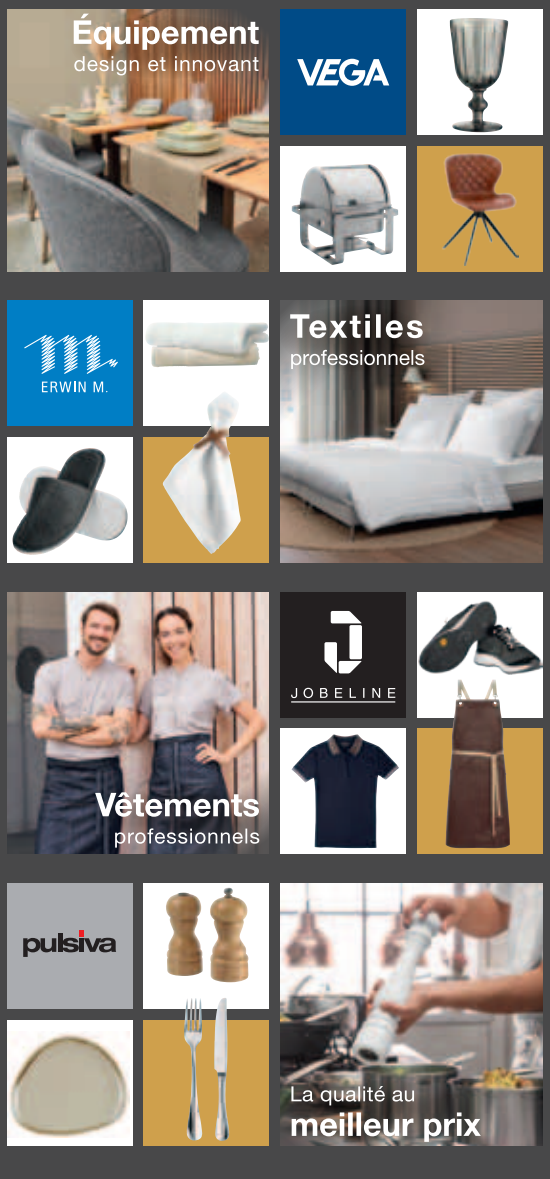
A l'occasion du rapport d'activités on a pu constater que les deux années écoulées ont été assez calmes à cause de la pandémie même si quelques dégustations ont pu être organisées. Une délégation de l'ALS a participé à la dégustation des vin «Charta» ainsi qu'à la sélection pour le guide Hachette.

Pour les mois qui viennent, les responsables envisagent d'organiser un concours du meilleur de sommelier de Luxembourg à l'automne et de s'associer à l'Institut viti-vinicole pour des salons à l'étranger. Un voyage d'un jour dans le vignoble alsacien est aussi en projet.
Enfin les dégustations mensuelles dans le magazine Horesca vont continuer.

Le comité se compose de 3 personnes: Après s'être occupé de l'association luxembourgeoise des Sommeliers pendant 30 ans, en tant que secrétaire/trésorier, Dino Totaro (centre) a repris les rênes de l'ALS en tant que président. Il sera secondé par Niels Toase (gauche) en tant que vice-président. Stéphane Lopes (droite) reprend le poste de secrétaire où il aura en charge l'importante tâche de la communication digitale de l'ALS : site Internet, réseaux sociaux et web-marketing.

www.sommelier.lu

4 marques de référence pour une offre CHR complète.



Avec le code
HOGLU22LUSINI

25 € de réduction*

*Offre valable pour toute commande d'un montant minimum de 300€ d'achat (hors frais de port) passée du 20/11/2022 au 31/01/2023 sur le site internet. Offre valable une seule fois et non cumulable avec d'autres offres en cours. Ne peut être échangé contre du numéraire ou crédité sur un compte client.

LUSINI

lusini.com

Vatel - Club Luxembourg

Le Vatel-Club a tenu son assemblée générale lundi 25 avril 2022 au Parc Hotel Alvisse. Le salon Expogast a bien entendu été au centre de toutes les attentions.

Le président, Ben Weber (photo, 3e à gauche) qui est aussi membre du conseil d'administration de l'Horesca a souhaité la bienvenue aux membres et amis de l'association de cuisiniers.

Lors du rapport d'activité on a cité le Young chefs unplugged en Autriche en octobre 2021 ou les nombreuses séances Minikäch qui permettent aux petits enfants d'assister à des ateliers de cuisine (voir ci-contre).

Tous les quatre ans, le Vatel Club organise de salon Expogast avec son Villeroy & Boch Culinary World Cup. La prochaine édition aura lieu à la fin de cette année. Du 26 au 30 novembre 2022 se retrouveront 15 équipes nationales, 15 équipes junior et aussi 15 équipes dans la catégorie des collectivités. Un grand projet qui mobilise dés à présent toutes les ressources de l'association.

Grande nouveauté pour cette édition: en plus des menus proposés au restaurant, les équipes nationales prépareront aussi des buffets qui seront proposés à la vente. Prochainement aura lieu une conférence de presse avec plus de détails, avec notamment le tirage au sort.

Les Clefs d'Or

L'association des concierges d'hôtels Clefs d'Or compte une douzaine de membres au Grand-Duché dans les hôtels Le Royal, Grand Hotel Cravat, Sofitel Grand-Ducal, Kikuoka Hotel and Golf, Double Tree by Hilton et Relais et Châteaux Le Place d'Armes. Affilié à l'Union Internationale des Clefs d'Or (UICO), elle est indépendante depuis 1989.

Association des Barmen

L'association luxembourgeoise des barmen (ALB) regroupe les barmen du pays. Elle propose des présentations, voyages et concours à ses membres.
Plus d'infos sur la page Facebook de l'ALB.

Adresses utiles

Institutions & Administrations

Horesca
7, rue A. De Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
B.P. 2524 L-1025 Luxembourg
Tél : 42 13 55 1
www.horesca.lu

Chambre de Commerce
7, rue A. De Gasperi
Tél : 42 39 39 1
www.cc.lu

House of entrepreneurship
One Stop Shop
14, rue Erasme Luxembourg-Kirchberg
BP 3056 L - 1030 Luxembourg
Tél :42 39 39 - 330
www.houseofentrepreneurship.lu

Union des Entreprises Luxembourgeoises
B.P. 3024 L-1030 Luxembourg
www.uel.lu Tél.: 26 009 1

Ministère de l'Economie
Direction générale des Classes moyennes
19-21, boulevard Royal L-2449 Luxembourg
B.P. 535 L-2937 Luxembourg
www.mcm.public.lu / www.eco.public.lu
Direction générale du Tourisme
19-21, boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
B.P. 86 L-2937 Luxembourg
tourisme@eco.etat.lu
www.eco.public.lu

Administration des Douanes
et Accises, Service Cabaretage
Croix de Gasperich
B.P. 1122 L-1011 Luxembourg
Tél : 28 18 44 99 www.do.etat.lu
E-mail : centre.douanier@do.etat.lu

ALVA - Administration luxembourgeoise
vétérinaire et alimentaire
7, rue Thomas Edison
L-1445 Strassen

Fonds de Solidarité Viticole
p.a. Institut Viti-Vinicole
B.P. 50 L-5501 Remich
Tél.: 23 69 92 88 www.vins-cremants.lu

Registre de commerce et des sociétés /
Luxembourg Business Registers
14, rue Erasme
L-26 42 81 Luxembourg
Tél : 26 42 81 www.lbr.lu

Inspection du travail et des mines
BP 27, L-2010 Luxembourg
Tél.: 247 76100 www.itm.lu

Adm. des contributions directes
Personnes physiques
18, rue du Fort Wedell
111, route de Hollerich
Sociétés
18, rue du Fort Wedell
Tél : 40 80 01
www.impotsdirects.public.lu

Administration de l'Enregistrement et
des Domaines (TVA)
1-3, avenue Guillaume L-1651 Luxembourg
Tél : 247 80800 www.aed.public.lu

Centre commun de la Sécurité sociale
125, route d'Esch
L-2975 Luxembourg
Tél : 40 14 11 www.ccss.lu

Ministère de l'Education nationale
Equivalence des diplômes
33, Rives de Clausen
L-2165 Luxembourg
Tél : 247-85100 www.men.lu

Guichet unique
www.guichet.public.lu / www.guichet.lu

Formation

House of training
7, rue A. De Gasperi
L-1615 Luxembourg-Kirchberg
Tél : 46 50 16-1
www.houseoftraining.lu

École d'Hôtellerie et de Tourisme
du Luxembourg
19, rue Joseph Merten
B.P. 71 L-9201 Diekirch
Tél : 80 87 91 www.ehtl.lu

Lycée technique de Bonnevoie
119, rue du cimetière
L-1338 Luxembourg
Tél :40 39 45 - 205 / 206 www.ltb.lu

BBI - Luxembourg
Château de Wiltz L-9516
Tel: 27 91 12 92 www.bbi-edu.lu

Tourisme

Luxembourg for Tourism
B.P. 1001
L-1010 Luxembourg
Tél: 42 82 82 10
www.visitluxembourg.lu
www.lft.lu

Office Régional du Tourisme

Mullerthal
B.P. 152 L-6402 Echternach
Tel : 72 04 57-1 www.mullerthal.lu
Ardennes
B.P. 12 L-9401 Vianden
Tél : 26 95 05 66 www.visit-eislek.lu
Moselle
52, route du Vin L-5405 Bech-Kleinmacher
Tél : 26 74 78 74 www.visitmoselle.lu
Sud
28b Rue Dicks L-4082 Esch-sur-Alzette
Tél. : 27 54 59 91 www.redrock.lu
Guttland
B.P. 150 L-7502 Mersch
Tél.: 28 22 78 62 www.guttland.lu

Luxembourg City Tourist Office
30, place Guillaume II
L-1648 Luxembourg
Tél : 22 28 09 www.lcto.lu

Associations

Vatel Club
www.vatel-club.lu

Amicale des Anciens Elèves du LTH
www.anciens.lu

Association luxembg. des Sommeliers
www.sommelier.lu

Association Luxembourgeoise des Barmen
email : luxbartenders@yahoo.fr

Calendrier 2023

JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
DI Nouvel an 1	ME 1	ME 1	SA 1	LU Premier mai 1	JE 1
LU 2	JE 2	JE 2	DI 2	MA 2	VE 2
MA 3	VE 3	VE 3	LU 3	ME 3	SA 3
ME 4	SA 4	SA 4	MA 4	JE 4	DI 4
JE 5	DI 5	DI 5	ME 5	VE 5	LU 5
VE 6	LU 6	LU 6	JE 6	SA 6	MA 6
SA 7	MA 7	MA 7	VE 7	DI 7	ME 7
DI 8	ME 8	ME 8	SA 8	LU 8	JE 8
LU 9	JE 9	JE 9	DI 9	MA Jour de l'Europe 9	VE 9
MA 10	VE 10	VE 10	LU Pâques 10	ME 10	SA 10
ME 11	SA 11	SA 11	MA 11	JE 11	DI Fête des mères 11
JE 12	DI 12	DI 12	ME 12	VE 12	LU 12
VE 13	LU 13	LU 13	JE 13	SA 13	MA 13
SA 14	MA Saint-Valentin 14	MA 14	VE 14	DI 14	ME 14
DI 15	ME 15	ME 15	SA 15	LU 15	JE 15
LU 16	JE 16	JE 16	DI 16	MA 16	VE 16
MA 17	VE 17	VE 17	LU 17	ME 17	SA 17
ME 18	SA 18	SA 18	MA 18	JE Ascension 18	DI 18
JE 19	DI 19	DI 19	ME 19	VE 19	LU 19
VE 20	LU 20	LU 20	JE 20	SA 20	MA 20
SA 21	MA 21	MA 21	VE 21	DI 21	ME 21
DI 22	ME 22	ME 22	SA 22	LU 22	JE 22
LU 23	JE 23	JE 23	DI 23	MA 23	VE Fête nationale 23
MA 24	VE 24	VE 24	LU 24	ME 24	SA 24
ME 25	SA 25	SA 25	MA 25	JE 25	DI 25
JE 26	DI 26	DI Heure d'été 26	ME 26	VE 26	LU 26
VE 27	LU 27	LU 27	JE 27	SA 27	MA 27
SA 28	MA 28	MA 28	VE 28	DI 28	ME 28
DI 29		ME 29	SA 29	LU Pentecôte 29	JE 29
LU 30		JE 30	DI 30	MA 30	VE 30
MA 31		VE 31		ME 31	
JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN

JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
SA	1	MA	1	VE	1	DI Fête des pères	1	ME Toussaint	1	VE	1
DI	2	ME	2	SA	2	LU	2	JE	2	SA	2
LU	3	JE	3	DI	3	MA	3	VE	3	DI	3
MA	4	VE	4	LU	4	ME	4	SA	4	LU	4
ME	5	SA	5	MA	5	JE	5	DI	5	MA	5
JE	6	DI	6	ME	6	VE	6	LU	6	ME Saint-Nicolas	6
VE	7	LU	7	JE	7	SA	7	MA	7	JE	7
SA	8	MA	8	VE	8	DI	8	ME	8	VE	8
DI	9	ME	9	SA	9	LU	9	JE	9	SA	9
LU	10	JE	10	DI	10	MA	10	VE	10	DI	10
MA	11	VE	11	LU Schueberf. fin	11	ME	11	SA	11	LU	11
ME	12	SA	12	MA	12	JE	12	DI	12	MA	12
JE	13	DI	13	ME	13	VE	13	LU	13	ME	13
VE	14	LU	14	JE	14	SA	14	MA	14	JE	14
SA	15	MA Assomption	15	VE	15	DI	15	ME	15	VE	15
DI	16	ME	16	SA	16	LU	16	JE	16	SA	16
LU	17	JE	17	DI	17	MA	17	VE	17	DI	17
MA	18	VE	18	LU	18	ME	18	SA	18	LU	18
ME	19	SA	19	MA	19	JE	19	DI	19	MA	19
JE	20	DI	20	ME	20	VE	20	LU	20	ME	20
VE	21	LU	21	JE	21	SA	21	MA	21	JE	21
SA	22	MA	22	VE	22	DI	22	ME	22	VE	22
DI	23	ME Schueberfouer	23	SA	23	LU	23	JE	23	SA	23
LU	24	JE	24	DI	24	MA	24	VE	24	DI	24
MA	25	VE	25	LU	25	ME	25	SA	25	LU Noël	25
ME	26	SA	26	MA	26	JE	26	DI	26	MA St-Etienne	26
JE	27	DI	27	ME	27	VE	27	LU	27	ME	27
VE	28	LU	28	JE	28	SA	28	MA	28	JE	28
SA	29	MA	29	VE	29	DI Heure d'hiver	29	ME	29	VE	29
DI	30	ME	30	SA	30	LU	30	JE	30	SA	30
LU	31	JE	31			MA	31			DI	31
JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	

Jours fériés | Vacances scolaires

La nouvelle carte Edenred

compatible avec tous les terminaux sans aucune intervention technique

Pratique

Titres-repas valables uniquement au Grand-Duché

Simple

Automatiquement compatible à votre terminal sans démarche technique

Avantageux

Plusieurs milliers d'euros en circulation à attirer chez vous

Tarif préférentiel pour les membres Horesca

2,40% de frais de participation sur les transactions Ticket Restaurant ! Code promo : **MTL0422HORESCA38**

Pourquoi accepter les titres-repas Edenred ?

- Augmenter votre chiffre d'affaires
- Acquérir de nouveaux clients
- Fidéliser et satisfaire vos clients
- Booster le panier moyen
- Développer votre visibilité
- Proposer le paiement mobile et sans contact

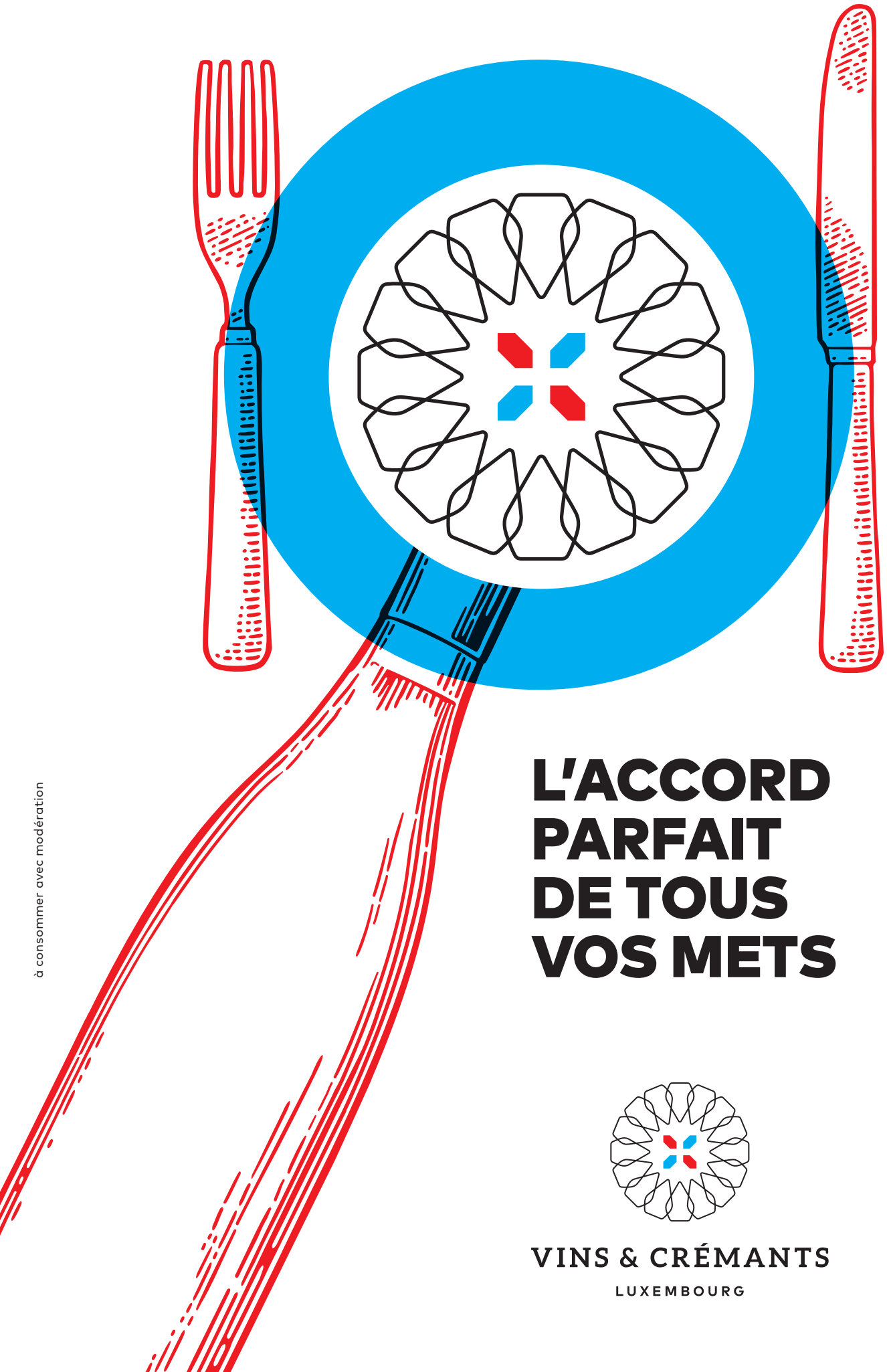
Tirez parti du potentiel des titres-repas, désormais 100% digitalisés sur la carte Edenred !

Comment rejoindre le réseau ?

Contactez-nous sur affiliate-lu@edenred.com et mentionnez le code promo pour profiter du tarif préférentiel.

Edenred

vins-cremants.lu



L'ACCORD PARFAIT DE TOUS VOS METS

VINS & CRÉMANTS

LUXEMBOURG

à consommer avec modération

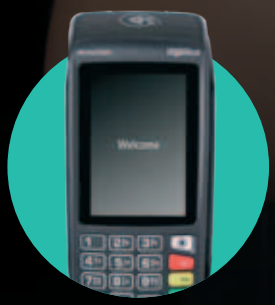
plan K

WORLDLINE

À partir de 69€ par mois

Nouveau !
LES solutions de paiement tout-en-un.

- Un terminal de paiement mobile ou fixe inclus
- Un forfait transactionnel de 5000€ par mois
- L'acceptation de tous les moyens de paiement les plus populaires
- Une assistance technique 24/7
- Des services à valeur ajoutée



Nos conseillers sont à votre écoute :
+352 3 55 66 444 | commercial.lux@worldline.com

Plus d'informations :

Digital Payments
for a Trusted World

worldline.com/merchant-services/solutions-tout-en-un