



Créer et gérer
une entreprise

Connaître la
réglementation

Profiter
des aides

Téléchargez ce guide
sur www.horesca.lu

Horesca

Importance du secteur
Activités de la fédération

Création et gestion

Les aides
La législation

Formation

Les différents acteurs
Le droit de former

Calendrier

Jours fériés et
vacances scolaires 2022



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



**Soutenir ceux qui font l'économie,
de près comme de loin.**

We give you the energy
You write the story



Energy for today.
Caring for tomorrow.

Guide Horesca N°11 :

Créer après la crise et gérer mieux

La 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.

On commence à voir la lumière au bout du tunnel mais les temps restent difficiles. Tout comme pendant le confinement, ce sont ceux qui sont le mieux préparés et le plus réactifs, qui s'en sont sortent.

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 ou qui en temps normal 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 onzième édition reste un outil qui a vocation à vous aider dans vos démarches, liées au secteur des métiers de bouche. Il 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



*Alain Rix
Président*



*Dave Giannandrea
Auteur du Guide HORESCA*

la formation, les labels de qualité et les différentes associations. Un calendrier pour l'année 2022 complète le tout.

Enfin, sachez que la fédération Horesca reste à la disposition de ses membres pour toute information supplémentaire et pour représenter notre secteur au mieux.





S o m m a i r e

Fédération

- 9 Horesca, la fédération - Avantages pour les membres
- 10 Importance du secteur - Statistiques
- 14 Regards sur 2021

Création - Exploitation

- 29 Créer une entreprise, droit d'établissement
- 34 Prix, produits qui peuvent être vendus, heures d'ouverture...
- 44 Gérant et sous-gérant
- 46 Interdiction de fumer - le 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
- 80 Les 14 allergènes à déclarer

Aides à l'investissement

- 82 Société nationale de crédit à l'investissement
- 83 Les aides aux PME

Formation

- 86 La formation continue
- 90 Les formations initiales
- 92 Lycée technique de Bonnevoie
- 94 École d'hôtellerie et du tourisme de Luxembourg
- 96 Brussels Business Institute

Labels de qualité

- 98 Wëllkomm, Euretwelcome, Ecolabel, Fairtrade, Classification hôtelière, SuperdrecksKëscht, Ambassadeurs des vins luxembourgeois, bed & bike, Sou schmacht Lëtzebuerg...

Associations

- 112 Vatel-Club, Amicale des Anciens du LTH, Sommeliers, Barmen,...

Calendrier 2022

- 116 Vacances scolaires et jours fériés

Adresses utiles

- 118 Ministères, Écoles, Associations, Institutions, ...

Produit du terroir

Lëtzebuenger Rëndflesch

Eng Passioun, e Genoss!



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

www.produitduterroir.lu





PROSYS



WebRCS

Le logiciel de caisse le plus puissant du Luxembourg évolue encore



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.



Innovant

WebRCS s'adapte automatiquement à tous type d'appareil



Simple

Utilisation intuitive, basée sur une expérience de 40 ans



Support

Contrat d'assistance 24h/24 et 7j/7 pour plus de sérénité

TABLE ORDER Nouveau module WebRCS



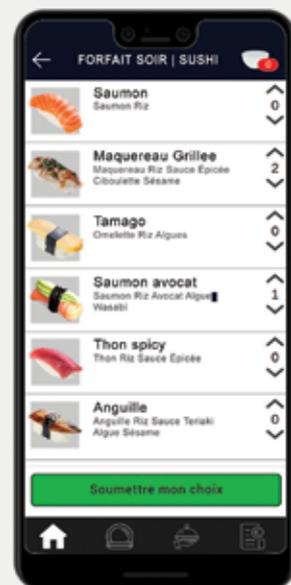
Pas besoin de tablettes onéreuses Vos clients peuvent utiliser leur propre téléphone pour passer une commande depuis leur table



Système unique en son genre Pas besoin d'installer d'application sur le téléphone, le client doit juste scanner un QR Code.



Module intégré Vous gérez les articles pouvant être commandés par le client depuis votre caisse principale.



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, participent à une formation Horesca 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 la crise du Covid-19. L'adhésion est gratuite pour nos membres



Safe to Meet

Le Label Safe to meet est un outil d'information et d'accompagnement qui permet au secteur de l'événementiel notamment aux hôtels de se faire labelliser afin de garantir une sécurité accrue.



Hausgemach - Fait maison

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



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.



Sacem

Réduction de 20% sur les droits d'auteurs.



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.



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 etc).

Un secteur économique qui se remet d'une crise exceptionnelle

2020 et 2021 ont chamboulé notre secteur ce qui se voit aussi dans les chiffres du Statec. Le secteur Horeca retrouve néanmoins sa place dans l'économie luxembourgeoise.

Certes, la crise sanitaire liée au Covid a freiné la croissance mais de nombreux commerces commencent à se remettre.

A l'heure actuelle la restauration retrouve son niveau d'avant-crise et l'hôtellerie de loisir affiche des résultats plutôt satisfaisants. L'hôtellerie d'affaires par contre fait encore face à de grandes difficultés.

Il est encore un peu tôt pour tirer un bilan économique de la situation après-crise.

Le secteur Horeca à Luxembourg ce sont près de 3.000 entreprises. Ces entreprises occupent plus de 20.000 personnes (salariés et patrons sous le statut d'indépendant). En temps normal, elles réalisent un chiffre d'affaires dépassant 1.500 millions d'euros et contribuent ainsi à hauteur de 6,8% du Produit Intérieur Brut (direct et indirect).

Ces entreprises proposent une perspective d'emploi à de nombreux chômeurs. Notre secteur effectue en moyenne 10% des recrutements au niveau national. La grosse difficulté après-crise est d'ailleurs le manque de main d'oeuvre.

Notre secteur offre aussi des opportunités pour les Bénéficiaires de protection internationale.

Côté apprentissage, les restaurants continuent de former de nombreux cuisiniers et serveurs.

L'Horeca offre aussi une opportunité unique pour les jeunes non-qualifiés qui sont au chômage et qui à travers une formation adaptée trouvent une perspective pour un emploi stable.

La restauration réalise la majeure partie du chiffre d'affaires de notre secteur. L'hôtellerie quant à elle, constitue un acteur central pour mieux «vendre» notre pays à l'étranger.

Même si pour l'instant le tourisme souffre de la crise sanitaire, on peut dire que l'Horeca reste un secteur d'avenir qu'il faut développer. Un secteur qui après la crise gagnera encore plus en importance.

Le secteur Horeca en chiffres : année 2018

	Nombre d'entreprises	Chiffre d'affaires (y.c. redevances) (en 1000 EUR)	Valeur de la production (en 1000 EUR)	Valeur ajoutée au coût des facteurs (en 1000 EUR)	Excédent brut d'exploitation (en 1000 EUR)	Dépenses de personnel (en 1000 EUR)	Nombre de personnes occupées	Nombre de salariés
Hébergement & restauration	2 743	1 762 837	1 704 413	839 832	150 150	689 679	21 607	20 969
Hébergement	272	346 398	338 255	183 938	64 163	119 773	3 476	3 362
Restauration	2 471	1 416 439	1 366 158	655 894	85 987	569 906	18 131	17 607

Hébergement : Nombre et capacité des hôtels, auberges et pensions par région

Année	2000		2010		2021		
	Région	Nombre d'établissements	Nombre de chambres	Nombre d'établissements	Nombre de chambres	Nombre d'établissements	Nombre de chambres
Total		324	7 753	264	8 267	224	7 634
Centre		99	3 777	104	4 698	95	4 505
Ville de Luxembourg		62	2 868	69	3 501	64	3 473
Centre hors Ville de Luxembourg		37	909	35	1 197	31	1 032
Ardennes		104	1 621	71	1 342	53	1 102
Méllerdall		67	1 270	40	772	27	442
Moselle		32	609	30	775	21	589
Sud		22	476	19	680	18	996

Nombre et capacité des établissements d'hébergement par type et région 2021

Régions	Total pays	Centre	Ville de Luxembourg	Centre hors Ville de Luxembourg	Ardennes	Méllerdall	Moselle	Sud
Spécification								
Hôtels, auberges et pensions	224	95	64	31	53	27	21	28
Nombre de chambres	7 634	4 505	3 473	1 032	1 102	442	589	996
Places-lits	15 567	9 112	7 075	2 037	2 324	910	1 214	2 007
Terrains de camping	79	6	1	5	41	27	4	1
Places-lits	41 789	2 388	640	1 748	21 320	15 666	1 815	600

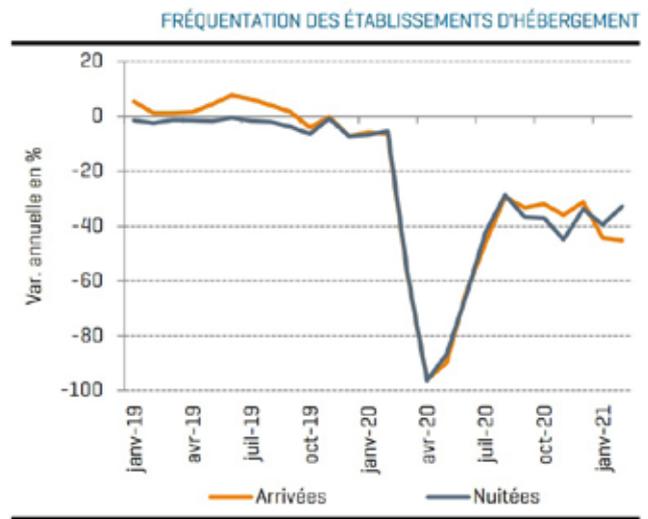
Nuitées par région et selon les principaux pays de résidence (Hôtels, auberges, pensions) 2021

Pays	Total	Centre (Guttland et VdL)	Ville de Luxembourg (VdL)	Guttland	Ardennes	Méllerdall	Moselle	Sud
undefined	840 359	550 230	484 781	65 449	95 311	26 302	76 006	92 600
Union européenne (UE)	707 864	439 456	383 673	55 783	89 731	25 969	72 070	80 638
Luxembourg	175 878	100 287	88 615	11 672	24 057	4 083	28 625	18 826
Belgique	147 423	71 706	62 873	8 833	35 520	11 244	17 522	11 431
Allemagne	106 540	70 492	58 437	12 055	7 835	4 134	8 815	15 264
France	98 398	66 128	58 754	7 374	4 532	1 762	11 119	14 857
Pays-Bas	60 722	31 259	27 084	4 175	16 031	4 228	3 181	6 023
Autres pays européens	51 688	42 280	38 030	4 250	4 779	122	1 398	3 199
Asie	25 442	20 836	18 696	2 140	93	26	868	3 619
Amérique du Nord	18 187	16 300	15 358	942	147	80	716	944

Le secteur de l'hébergement demeure dans une mauvaise passe

En 2020, Le secteur de l'hébergement – hôtels, auberges, campings – a vu son chiffre d'affaires en volume baisser de 45% environ (à comparer avec une baisse d'environ 30% pour les restaurants, également durement éprouvés par les conséquences de la crise sanitaire). On observe une diminution équivalente du nombre d'arrivées et de nuitées dans les établissements d'hébergement du Luxembourg sur l'ensemble de l'année passée, et cette tendance perdure sur les deux premiers mois de 2021 (-45% pour les arrivées sur un an, -36% pour les nuitées).

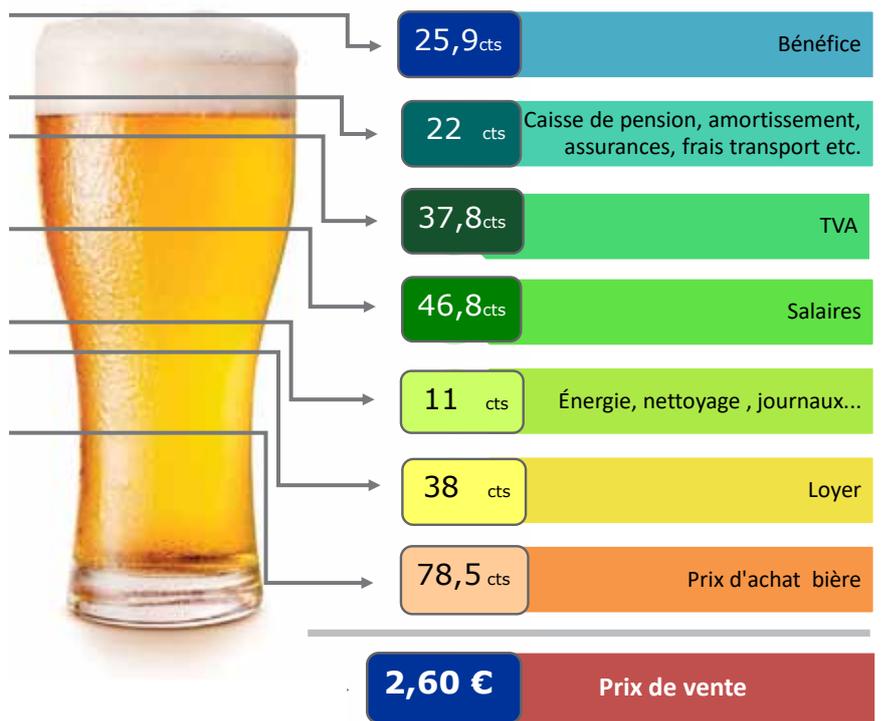
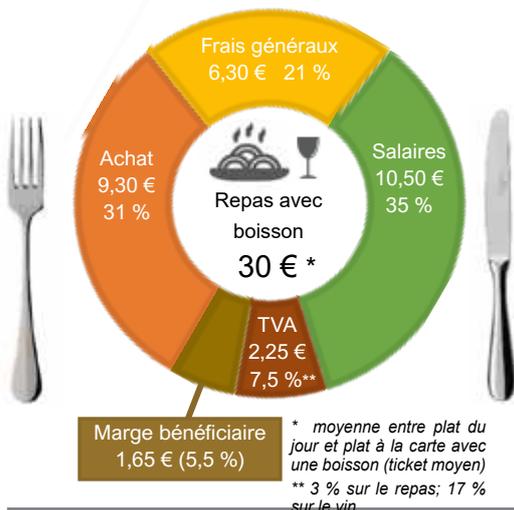
A l'issue du 1er semestre 2020, le repli de la fréquentation touristique était sensiblement identique au Luxembourg et dans l'ensemble de la zone euro. Mais les résultats luxembourgeois se sont montrés meilleurs à partir de l'été, stimulés notamment par les bons d'hébergement offerts par le gouvernement. Selon un décompte effectué en mars 2021, presque 110 000 bons avaient été utilisés (sur les 700 000 distribués), ce qui représente un peu plus de 10% du nombre de nuitées enregistrées depuis leur mise en place



Source: STATEC

Combien rapporte une bière ?

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



rakstone

TASTE YOUR IMAGINATION



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



Regards sur 2021

Nous avons été une partie de la solution

Notre secteur a été un des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire.

Dés le premier jour de la crise la fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers a été aux côtés de ses membres. Nous avons représenté notre secteur auprès des pouvoirs publics afin de rendre les décideurs politiques attentifs aux difficultés de nos entreprises.

Nous avons aussi essayé de vous infor-

mer quotidiennement sur les nouvelles évolutions dans la crise sanitaire qui touche notre pays. Que ce soit par notre magazine, par des newsletters envoyées par email à nos membres, sur notre site www.horesca.lu mis à jour régulièrement ou sur notre page Facebook, sur laquelle nous avons relayé les informations en temps réel, les hôteliers, restaurateurs de cafetiers du Grand-Duché ont toujours pu

compter sur leur fédération qui célèbre cette année ses cinquante ans d'existence.

Sur les prochaines pages, nous vous proposons un petit aperçu de notre travail. Ce rapport d'activité englobe les douze derniers mois.

Nous avons constamment discuté avec les pouvoirs publics pour trouver les meilleurs compromis et avons essayé d'être une partie de la solution

Alain Rix, le président de l'Horesca qui défend les hôteliers, restaurateurs et cafetiers s'est exprimé ici sur le plateau de RTL Télé, après une réunion au ministère de la Santé. Nous vous plaidé pour être une partie de la solution en cherchant les meilleurs solutions et compromis.



Miele

Die Basis erstklassiger Gastlichkeit.

Die neuen Kleinen Riesen: gepflegte Textilien für Hotel und Gastronomie.

Ob Sternrestaurant, 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





Assemblée générale

« Le maintien du chômage partiel demeure une priorité absolue »

L'assemblée générale de la fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers de Luxembourg s'est tenue le 19 avril à la Chambre de Commerce.

Crise oblige, les membres pouvaient être présent par visioconférence. L'ordre du jour avait été annoncé au travers de notre magazine.

Le président Alain Rix a accueilli les membres en déplorant la situation actuelle. Il s'est dit plutôt pessimiste en ce qui concerne la réouverture complète des restaurants.

Alain Rix a remercié le bureau pour son engagement ces derniers mois avant de donner la parole au secrétaire général.

François Koepp a débuté son intervention en expliquant la raison pour laquelle nous avons décidé d'adapter les statuts. Nos anciens statuts avaient plus de 30 ans et ils n'étaient pas adaptés à la situation actuelle. Il n'y aura plus de conseil de délégué mais il sera possible de faire appel à des experts externes.

En ce qui concerne l'année écoulée, le budget pour 2020 a dépassé les 900.000 euros. Beaucoup plus que ce qui était prévu mais cela s'explique par la situation exceptionnelle. Et même si de nombreuses entreprises n'ont pas cotisé durant cette période, nous avons clôturé avec un surplus de 75.000 euros, ce qui s'explique entre autres par un soutien important de la part de la Chambre de Commerce et du Ministère des Classes moyennes.

Pour l'année 2021, nous prévoyons toutefois un budget plus classique avoisinant les 750.000 euros. Sachant que les temps sont difficiles,

il faudra s'attendre à un petit déficit d'environ 15.000 euros. Pascale Geraets a en tant que réviseur de caisse a demandé l'approbation de l'assemblée qui a donné une décharge pour la bonne gestion financière.

Le bureau avait proposé de ne pas encore envoyer les appels à cotisation mais comme nous sommes déjà en avril-mai, l'assemblée générale a décidé d'envoyer maintenant la cotisation à chaque établissement qui n'a pas encore cotisé pour l'année 2020.

Le président a ensuite repris la parole pour rendre compte sur les dernières évolutions. La situation reste tendue pour la majeure partie des entreprises et le cadre juridique change constamment. On autorise les terrasses et trois semaines après leur réouverture on désire fixer les dispositions de ces terrasses. L'Horesca a eu un nombre considérable de réunions avec les pouvoirs publics. Et nous avons un très bon échange avec la Direction générale des Classes moyennes. Globalement, nous avons bien été accepté comme partenaire et nous pouvons nous féliciter de la bonne collaboration.

Avec les représentants du Ministère du travail, les discussions étaient plus délicates et on craint une diminution massive du chômage par-



tiel. Il se peut qu'il faille faire un plan de maintien de l'emploi sectoriel pour continuer à profiter du chômage partiel. Alain Rix craint que cela ne débouche sur une convention collective.

François Koepf a pour sa part retracé les moments forts des douze derniers mois en donnant un aperçu des différentes aides que nous avons négociées (voir éditorial en page 3). Il a aussi déploré certains commentaires à l'égard de sa personne qui n'étaient pas justifiés.

L'Horesca demande à présent l'ouverture des restaurants d'hôtels pour les clients qui logent sur place. Prendre son repas dans la chambre n'est pas une solution. L'utilisation des tests rapides pourrait aider dans ce domaine. Pareil pour l'organisation d'événements. L'Horesca demande une stratégie claire qui inclut notre secteur et nos entreprises. Nous pouvons être une partie de la solution.

Une autre demande est l'ouverture des terrasses plus tard en soirée.

A noter qu'après le label « Safe to serve », nous avons créé un deuxième label de qualité qui s'appelle « Safe to meet » et qui s'adresse au secteur événementiel. Le résultat d'une démarche commune avec la Direction générale des classes moyennes.

Le vice-président Henri Brimer a rappelé que le tourisme dépend de l'hôtellerie. Il faut donc que les établissements d'hébergement puissent continuer à travailler de manière rentable afin de pouvoir réinvestir et moderniser nos établissements et continuer à attirer une clientèle de plus en plus exigeante. Après la crise nous reprendrons nos projets qui avaient été mis en «stand by» comme celui du Dreamjobs Ambassadors. Nous continuerons bien entendu aussi avec nos différentes formations dans le domaine de la sécurité alimentaire.

Lors du point divers certains membres ont exprimé leur point de vue en déplorant la situation actuelle car elle rend l'exploitation d'un hôtel, d'un restaurant ou d'un café très difficile. La majeure partie des intervenants comprend les restrictions sanitaires mais ne comprend pas pourquoi les pouvoirs publics ne nous donnent pas plus de prévisibilité sur les prochains mois. Même si on ne peut pas tout prévoir à l'avance on peut quand même établir un ou plusieurs scénarios.

Le bureau a pris note des doléances de nos membres et essaiera de les prendre en compte du mieux possible.

Conseil d'administration

Président :

Alain Rix anc. Hotel Rix (Luxembourg)

Vice-président :

Henri Brimer Hôtel-Restaurant Brimer (Grundhof)

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)

Marcel Goeres Parc Belair, Parc Bellevue, Parc Plaza, Parc Beaux Arts (Luxembourg)

Paul Hilger anc. City Hotel (Luxembourg)

Christian Kohn Restaurant Kohn (Altwies)

Claude Lang Brasserie Pavillon am Brill (Mamer)

Steve Martellini Restaurant Bertchen (Wahlhausen)
Café - Restaurant Koeppe Jemp (Hoscheid-Dickt)

Mike Michels Hôtel du Parc (Diekirch)

Steve Pfeiffer Restaurant Brideler Stuff (Bridel)

Benno Vegers Hôtel Clervaux, Hôtel International, Hôtel Koener (Clervaux)

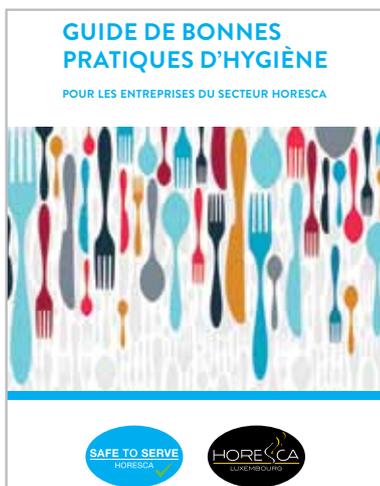
Ben Weber Restaurant Gudde Kascht (Haller)

Romain Weber Hôtel Marco Polo, Hôtel Christophe Colomb (Luxembourg)

Réviseur de caisse

Pascale Geraets Veiner Stuff (Vianden)

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

Gault&Millau

L'Horesca élue « Personnalité de l'Année »



Pour notre rôle prépondérant dans la réouverture de l'Horeca, la rédaction du GaultMillau a tenu à rendre hommage à tous les membres de notre fédération. L'HORESCA s'est ainsi vue décerner le tout premier titre de «Personnalité de l'Année» remis à une personne morale.

Grenzübergreifende Sorgen in Gastronomie und Hotellerie

Die deutschsprachigen Verbände der Hotellerie und Gastronomie haben sich am 12. April 2021 über die national unterschiedlichen Herausforderungen der Coronakrise ausgetauscht. In der Diskussion war man sich länderübergreifend einig, dass es bezüglich Reisefreiheit in Europa und bei der Umsetzung der Schutzkonzepte mehr Koordination braucht.



CE SONT VOS CLIENTS QUI FONT VOTRE RÉPUTATION.



Ensemble, assurons l'hygiène et la sécurité alimentaire de votre établissement.

Garantir une amélioration continue en matière de sécurité alimentaire est devenu un enjeu majeur pour tous les professionnels de l'alimentation. Laissez-nous vous accompagner dans cette démarche. Notre équipe d'experts vous aidera à respecter toutes les exigences : du conseil à la veille réglementaire en passant par les audits, les formations et les analyses microbiologiques. Devenons partenaires et montrons à vos clients qu'ils ont raison de vous faire confiance.



LUXCONTROL

De nombreuses revendications de l'Horesca ont été réalisées

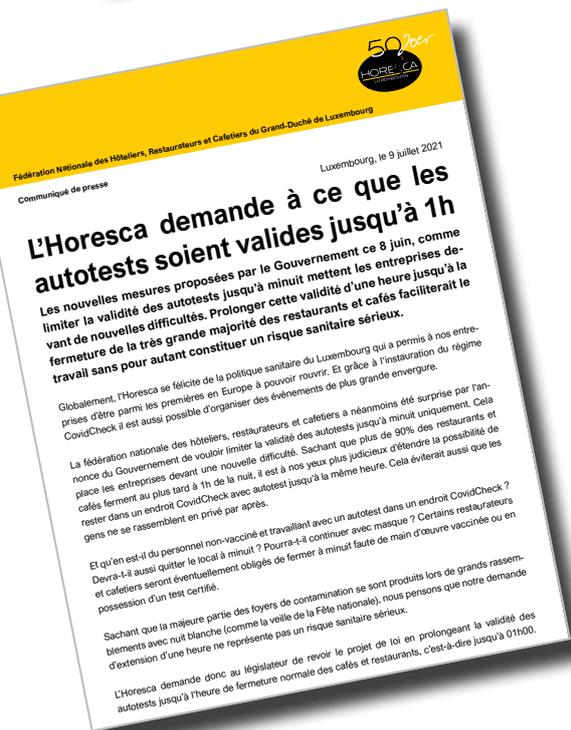


Certaines de nos revendications clés ont été retenues par le Ministre des Classes Moyennes afin de soutenir d'avantage notre secteur. Notamment les nouvelles ouvertures de la Commission Européenne permettant des modifications des aides existantes.

été retenue. Nous n'avons cessé de revendiquer la prolongation de toutes les aides jusqu'à fin 2021 comme prévu par la Commission Européenne ainsi que la baisse de la TVA pour notre secteur à 3%.

Malheureusement la rétroactivité de l'aide des coûts non-couverts n'a pas

été retenue. Une prolongation des bons d'hébergement ou l'introduction d'un nouveau bon horeca valable jusqu'à la fin 2021 était une autre revendication sur laquelle nous avons misé.



Lors de notre entrevue fructueuse du 11 février 2021 avec Monsieur le Ministre Lex Delles et ses conseillers, des améliorations substantielles avaient été retenues, lesquelles Monsieur le Ministre a présenté par la suite :

- La prolongation de l'aide coûts non-couverts jusqu'en juin 2021 inclus ;
- L'accès à l'aide des coûts non-couverts pour les entreprises nouvellement créées (activité après le 15.3.2020) à partir de février 2021 ;
- La prise en charge de 100% des coûts non couverts pour les entreprises sous fermeture administrative ;
- Pour les hôtels dont le chiffre d'affaires a baissé de 75% comparé à 2019, le montant éligible de l'aide des coûts non-couverts s'élèvera aussi à 100% ;
- Les entreprises sous fermeture administrative et actives vont être soutenues d'avantage par l'immunisation de 25% des recettes réalisés en take-away et livraison ;
- L'augmentation des plafonds pour l'aide des coûts non-couverts de 50% ;

Le point de vue des professionnels sur la crise



Un plan de maintien dans l'emploi pour nos membres



François Koepf, secrétaire général de l'Horesca, **Marc Fusenig** patron de "Concept and Partners" et l'hôtelier **Carlo Cravat** ont débattu chez RTL sur la situation dans notre secteur en mettant l'accent sur le chômage partiel.

Au cours du mois de juin 2021, la fédération HORESCA a signé un plan de maintien dans l'emploi sectoriel pour les entreprises du secteur Horeca avec les syndicats OGBL et LCGB.

Cette émission radio de grande audience a permis aux professionnels de notre secteur de s'exprimer en précisant les difficultés de notre secteur. Les deux patrons ont soutenu François Koepf dans son appel pour prolonger le régime du chômage partiel dans les conditions actuelles, tant que nous serons soumis à des restrictions. Le secrétaire général de l'Horesca a aussi regretté que les banques soient de plus en plus réticentes pour soutenir les hôtels, restaurants et cafés dans cette période difficile.

Ce plan a permis (et permet encore) aux entreprises en difficultés de recourir au chômage partiel pour les salariés et encadre certaines dispositions comme la formation ou le prêt de main d'œuvre. Les entreprises qui désirent profiter de ce plan de maintien dans l'emploi s'engagent à ne pas opérer de licenciement pour raison économique.

Il faut aider rapidement après les inondations



François Koepf, Jean-Jacques Gruber

Une délégation de l'Horesca était à Echternach et ses environs pour se faire une idée des dégâts causés par les inondations du 14 juillet 2021. A Grundhof chez Henri Brimer ou à Steinheim chez Jean-Jacques Gruber, nous avons pu constater le malheur et l'urgence. Il est important que les pouvoirs publics soutiennent toutes les entreprises touchées par cette catastrophe naturelle.

Le plan a été conclu pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021.

Photo d.g.à.d : David Angel, secrétaire central de l'OGBL ; Alain Rix, président de l'HORESCA; Robert Fornieri, secrétaire général adjoint du LCGB

Dreamjobs Ambassadors Le trio gagnant !

En visite à Bascharage



Le conseil d'administration de l'Horesca a tenu une réunion de travail au sein de la Brasserie nationale à Bascharage. Accueillis par Mme Isabelle Lentz et M. Pierre Sonnet de chez Bofferding/Munhowen, nos administrateurs ont pu visiter les installations techniques qui ont constamment été modernisées ces dernières années.

Lors d'une réunion de travail il a bien entendu été question des conséquences économiques de la crise sanitaire sur notre secteur. Les discussions ont aussi porté sur les contrats de bail entre cafetiers et brasserie.



La remise des Prix du concours Dreamjobs Ambassadors 2020 dans l'horeca, un projet initié par l'Horesca a eu lieu le 16 septembre 2021 sur la Place d'Armes. L'événement a eu lieu en présence de Lex Delles, ministre des Classes moyennes, de Carlo Thelen, Directeur général de la Chambre de Commerce, et de Alain Rix, président de l'Horesca. Et il a réservé une belle surprise. En effet, des neuf finalistes de la première édition de ce concours qui ont concouru dans deux catégories, « cuisinier » et « barman / serveur », ce sont bel et bien trois candidats qui ont été couronnés.

Propriétaire et chef cuisinier de l'hostellerie du Grünewald, c'est à 27 ans que **Clovis Degrave** a repris l'établissement après avoir passé six ans sur les « bancs » d'une école hôtelière. **Ben Weber**, lui, est à la tête de la cuisine du restaurant Gudde Kascht à Haller depuis dix ans ; il a suivi une formation de cuisinier à l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg. Enfin, **Sébastien Dzieziuk** est responsable de salle au Bistrot Parc Belair depuis 2002 ; Sébastien aime par dessus tout le contact avec les clients et leur reconnaissance, et n'hésite pas à qualifier son métier de « l'un des plus beaux du monde ».



DANS UN MONDE QUI CHANGE
DISPOSER DU BON ÉQUIPEMENT
C'EST ESSENTIEL

LEASING FINANCIER*

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



BGL
BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change

Une démarche de qualité mise en avant avec Hausgemaach



Au cours de l'année 2021, nous avons présenté notre nouveau label de qualité «Hausgemaach - Fait maison». Avec ce logo les restaurants peuvent mettre en valeur une démarche de qualité et profitent d'une communication commune.

La Rameaudière a été le premier établissement à adhérer à cette démarche. Une délégation de notre fédération s'était donc rendue sur place pour remettre la plaquette officielle.



Claude Ries, Alain Rix, Daniel Rameau, François Koepf

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. Enfin, en adhérant au label, une panoplie d'étiquettes et de logos seront mis à disposition des participants. Les établissements vont être mis en avant sur notre site internet et seront communiqués à la presse.

Le premier restaurateur à nous faire part de sa volonté de participer a été Daniel Rameau du Restaurant La Rameaudière. Une délégation de l'Horesca autour du président Alain Rix s'est donc rendue à Ellange-gare pour remettre le panonceau officiel au participant.

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



POLL-FABAIRE

CRÉMANT DE LUXEMBOURG



SHARING MOMENTS

Crémants POLL-FABAIRE

Quality Crémants exclusively grown and produced in Luxembourg's Moselle region since 1991

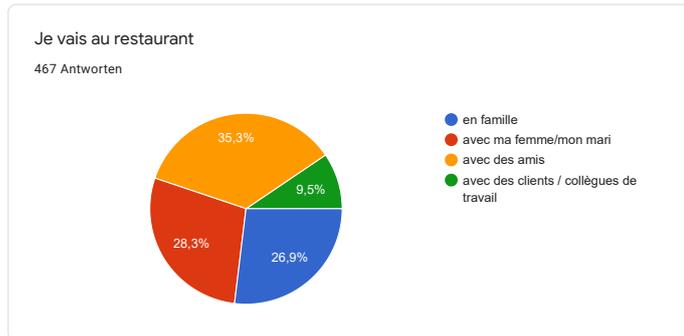
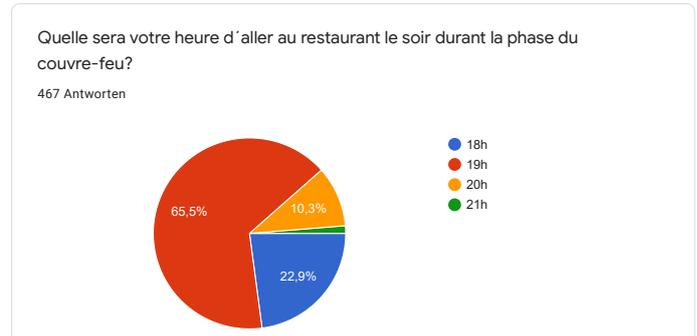
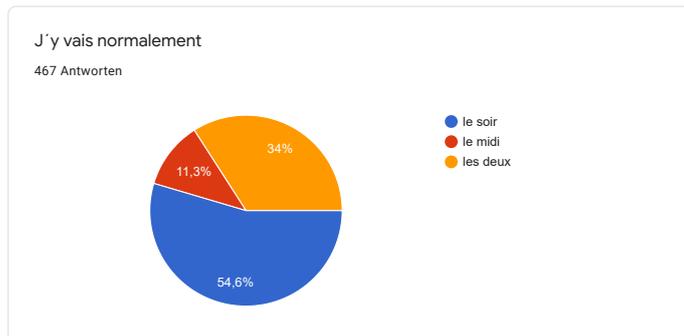
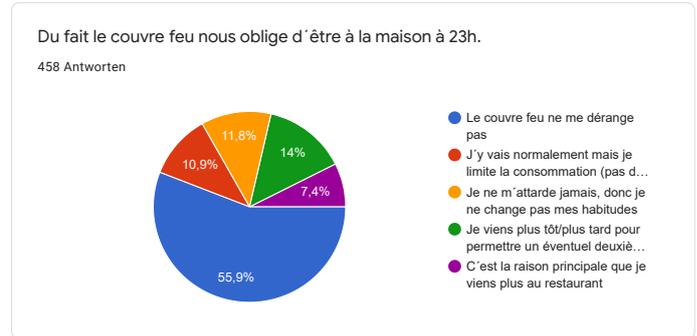
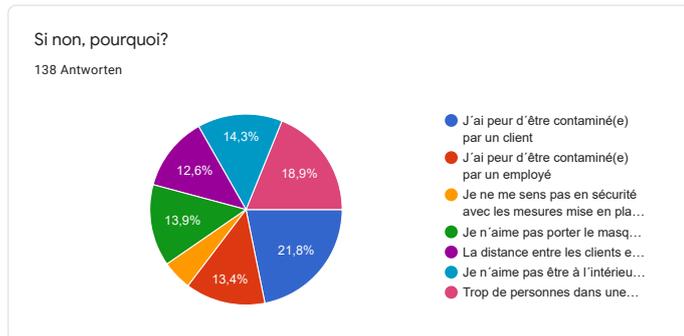
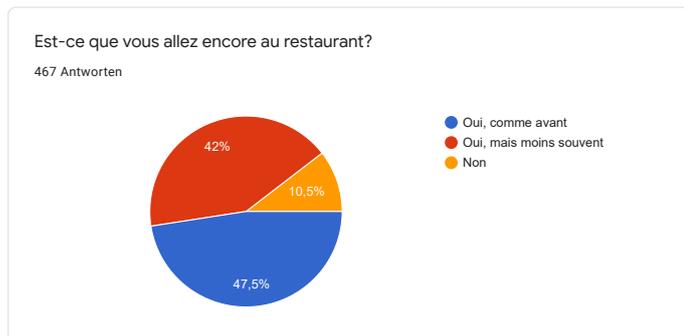
pollfabaire.lu

 [pollfabaire](https://www.instagram.com/pollfabaire)

Comment ont évolué les habitudes des Luxembourgeois au restaurant ?

Au début du mois de novembre 2020 nous avons mené un sondage sur notre site Internet et sur les réseaux sociaux pour savoir si la crise sanitaire avait changé les habitudes de la population du pays au restaurant. 467 personnes y avaient répondu en donnant des réponses concrètes.

Ainsi près de la moitié des clients disaient ne pas avoir changé leurs habitudes pour aller au restaurant et plus de la moitié ne se sentaient pas dérangés par la mise en place du couvre-feu de l'époque.



KNORR PROFESSIONAL

INTENSE FLAVOURS

VOTRE SIGNATURE EST DANS LES NUANCES

CREEZ

facilement et rapidement des saveurs complexes et surprenantes à chaque étape de votre préparation

ROAST UMAMI

Le coureur de fond de vos préparations, à base d'oignon et d'ail rôtis

CITRUS FRESH

Yuzu, mandarine et citron vert, la fraîcheur de l'acidité

DEEP SMOKE

Deep smoke, pour révéler le goût du fumé, dans la longueur

EXPERIMENTEZ

3 saveurs incontournables pour assaisonner vos préparations chaudes et froides



5 X GAGNANTS

Saveurs authentiques

A base d'ingrédients naturels

Sans gluten

Vegan et a fortiori végétarien

400 ml de saveurs concentrées



“Comme un caméléon, les Knorr Professional Intense Flavours s'adaptent à toutes les étapes d'une recette.”

WOUT BRU



MOUSSELINÉ DE POMMES DE TERRE FUMÉES, OEUF POCHÉ

WOUT BRU

Pour 4 personnes :

4 œufs

50 g de beurre

1 à 2 dl de lait mélangé avec un peu de crème fraîche

250 g de pommes de terre en purée

1 à 2 c.à.c. de **KNORR PROFESSIONAL INTENSE FLAVOURS DEEP SMOKE**

Pour la sauce :

1 c.à.s. de vinaigre de xérès

2 c.à.s. d'eau

150 g de beurre doux

Sel et poivre

Pour la décoration :

100 g de trompettes de la mort suées au Phase Plus

16 jeunes pousses d'épinard

1 c.à.s. de copeaux d'oignon frit

Pochez les œufs pendant 1 heure au bain-marie à 62°C.

Faites fondre le beurre pour la purée dans le mélange lait et crème. Ajoutez le tout à la purée encore chaude et mélangez. Versez dans le Thermomix®. Mixez de manière à obtenir une purée assez liquide. Au besoin ajoutez un peu de lait.

Au dernier moment, ajoutez le Knorr Professional Intense Flavours Deep Smoke. Mixez.

Mettez cette purée dans un siphon avec 2 cartouches de gaz. Secouez et conservez au bain-marie à 70°C.

Pour la sauce, faites bouillir le vinaigre et l'eau, et incorporez le beurre au mixer plongeur. Rectifiez l'assaisonnement.

Servez avec des trompettes de la mort, de jeunes pousses d'épinard et les copeaux d'oignon frit.



ufs.com/intenseflavours

Unilever
Food
Solutions

Créer une entreprise dans le secteur HoReCa



Création - ce qu'il faut savoir



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

miner 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>

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.

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 déter-

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 réus-

site 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-

ENCORE PLUS DE POTS POUR LES PROS



Maintenant aussi en **mini-bocaux** !

Découvrez notre gamme pour professionnels



100 % Geschmaach, 100 % Traditioun.

www.moutarderie.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 : CCPLULL 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 («Schan-klizenz»);

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.



Le vin de la semaine

Niepoort Porto Late Bottled Vintage 2016

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.

L'exploitation d'un débit de boissons

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 spé-

ciale 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 supérieure 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.

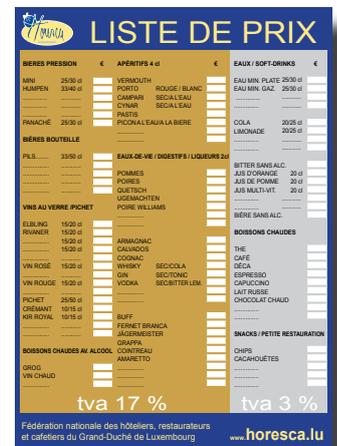
Tous les prix sont obligatoirement T.V.A. comprise

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



The image shows a sample price list titled 'LISTE DE PRIX' from Horesca. It is organized into several columns and rows, listing various beverages and their prices. The categories include 'BIÈRES PRESSION', 'APERITIFS 40°', 'EAUX / SOFT DRINKS', 'BIÈRES BOUTEILLE', 'VINS AU VERRE / PICHET', 'BOISSONS CHAUDES', and 'BOISSONS CHAUDES AU ALCOOL'. Prices are listed in Euros (€) and some items have volume indicators like '250cl', '330cl', '150cl', '100cl', '50cl', '20cl', '10cl'. At the bottom, it indicates 'tva 17%' and 'tva 3%'. The footer mentions 'Fédération nationale des Hôtels, restaurateurs et cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg' and the website 'www.horesca.lu'.

Horesca propose des listes de prix

par le public et à l'extérieur, à des endroits qui doivent être bien visibles pour le client. Les offres de repas peuvent figurer sur des pancartes spéciales.

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.

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.



DES CAFÉS POUR TOUS LES GOÛTS, À CHAQUE MOMENT.



NESPRESSO
PROFESSIONAL

www.nespresso.com/pro - 8 002 30 34

„Ich will mein
altes Leben zurück.“

Francisco, 34 Jahre, Barmann

Ehrlich gesagt habe ich die Impfstoffe-Debatte nicht richtig verfolgt, aber eins ist sicher, dank der Impfung und trotz des noch weitverbreiteten Virus gibt es seither kaum Schwerkranke. Die Impfung zeigt Wirkung und ich habe mich daher entschlossen, mich impfen zu lassen. Ich möchte einfach mein altes Leben zurück, ohne Maske und ohne Verpflichtungen.

Lass auch
du dich
impfen!

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 - Établissement 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 - Établissement 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 toi-

lette, 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 vigneron, 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 1er 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

débites 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.



Servipay intègre dans son terminal de paiement PAX A920, sa nouvelle application de caisse **PayPerPot**, spécialement développée pour les **commerces de proximité**. Notre équipe commerciale renforcée est à votre service pour vous informer ou pour mettre en place la meilleure offre pour votre business.

PayPerPot est sur le PAX Store



Affichage clair et ergonomique



Création de listes de favoris



Choix du mode de paiement



Gestion simple et sécurisée



Chez Servipay, vous n'êtes pas un client, vous êtes notre client !

**contactez-nous :
info@servipay.eu**

Découvrez toutes nos solutions de paiement sur notre site web www.servipay.eu



VISA



info@servipay.eu
+352 2020 2318



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 communes.

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.

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 réglementé 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

DE WITTE LIETAER

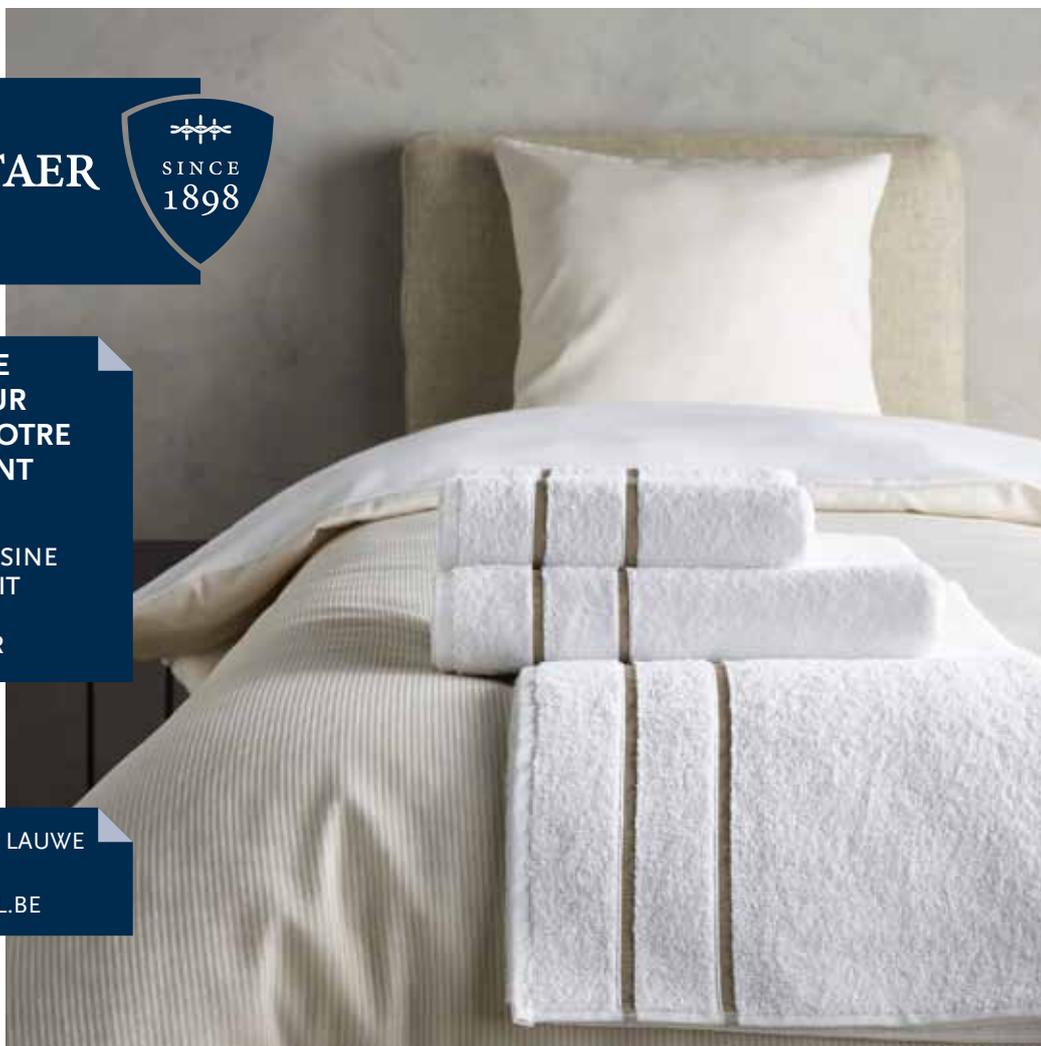
COMPETENCE IN LINEN



**VOTRE PARTENAIRE
DE CONFIANCE POUR
L'AMÉNAGEMENT DE VOTRE
HÔTEL & RESTAURANT**

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

JULIEN CAGNIESTRAAT 24, 8930 LAUWE
WWW.DWL.BE
+32 56 43 02 11 • INFO@DWL.BE



Jeux d'amusement et taxe d'amusement

Selon une jurisprudence récente, tous les jeux de hasard sont interdits.

Une taxe communale, taxe d'amusement, est prélevée sur flippers, kickers, juke-boxes etc. Le montant de celle-ci varie d'une commune à l'autre.

Suivant la législation actuelle, il y a quatre catégories de jeux d'adresse ou de hasard autorisées dans les débits de boissons au Luxembourg :

1) 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.

2) Les jeux exploités par la Loterie Nationale qui sont autorisés de plein droit par la loi du 22 mai 2009 (par exemple le jeu Zubito).

3) Les jeux exploités par les entreprises qui disposent d'une autorisation de la part du Ministère de la Justice sur base de la loi du 20 avril 1977 sur les jeux de hasard (« Saartoto » et « Lotto Rheinland-Pfalz »).

4) Les loteries, jeux-concours et tombolas publicitaires gratuites

Il est contraire à la loi d'obliger le public de payer pour accéder à internet pour pouvoir ensuite jouer sur la même « borne internet » à des jeux d'adresse ou de hasard qui permettent aux joueurs de gagner de l'argent ou d'autres avantages matériels quelconques (par exemple des bons cadeaux, bons d'achat ou bons de consommation).

L'exploitation illégale de tels appareils, jeux de hasard ou bornes internet avec jeux est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros. Les fonds récoltés, de même que les appareils utilisés, seront confisqués en cas de condamnation.



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

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.

A la fin de l'année 2015, les fiches ont été simplifiées en réduisant substantiellement les données à fournir

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

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.

Faites partie du réseau
restreint agréé par
la Loterie Nationale

VideoLoT



Une nouvelle source de revenus pour votre établissement,
100% responsable
et au profit des bonnes causes

Intéressés ? Contactez-nous : info@loterie.lu

POUR QUE LE JEU RESTE UN JEU : FIXEZ VOS LIMITES !

www.loterie.lu
Games for good causes



LOTERIE
NATIONALE

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)

- 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 prévus 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.



Portail des douanes et accises
douanes.public.lu

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

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

www.do.etat.lu

<https://douanes.public.lu/fr/accises/debit-boissons-alcooliques.html>

ROASTED IN BELGIUM

UN CAFÉ DE SAVEURS ET DE VALEURS

Guidé par l'amour du café, Charles Liégeois commence à torréfier en 1955 et, de voyage en voyage, développe son savoir-faire.

Aujourd'hui, composée de femmes et d'hommes passionnés, notre torréfaction familiale sélectionne chaque jour les meilleurs grains, élabore les mélanges et contrôle la torréfaction pour vous offrir des cafés aux caractères généreux.

www.charles-liegeois.com



La marque d'un café généreux.



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 bistrot 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 1^{er} 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.

CENDRIERS

GRATUITS GRATIS
ASCHEENBECHER

- ▶ Cendriers disponibles gratuitement sur demande*
- ▶ Gratis Aschenbecher auf Anfrage erhältlich*



*Dans la limite du stock disponible / Nur solange der Vorrat reicht

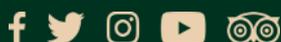
LES ROSES

Seasonally yours

Réservez votre table sur casino2000.lu

CASINO 2000

Mondorf-les-Bains, Luxembourg



Le bail commercial



Me Barbara TURAN

Avocat à la Cour

barbara.turan@schwartz-legal.lu

La matière du bail commercial était peu réglementée, la liberté contractuelle était à son apogée en cette matière.

Courant du mois de septembre 2013, les 17 faillites en chaîne des commerces de la Grand-rue avaient fait grand bruit et cela avait eu pour effet de pousser le Gouvernement à réagir face à une situation où le manque crucial de protection du Preneur pouvait aboutir à des situations critiques alors que ce dernier avait généralement versé de très grosses sommes d'argent lors de son entrée en jouissance (investissement, garantie locative, pas-de-porte etc).

La Loi du 3 février 2018 portant sur le bail commercial est entrée en vigueur le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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-locataire* ».

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 1^{er} 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 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 similaires¹.

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 accomplis².

De même la législation sur la protection, la sécurité et la santé des salariées enceintes, accouchées et allaitantes doit être respectée³.

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

Type d'entreprises	Période spéciale				
	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 servis 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 semaine⁴.

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 scolaires⁷.

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	12 heures	12 heures respectivement	12 heures respectivement
	48 heures	51 heures	51 et 54 heures	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			



DÉCOUVREZ LES KNORR ESSENTIALS

PAS D'ALLERGÈNES À
DÉCLARER ET UNE LISTE
D'INGRÉDIENTS CLEAN !



Retrouvez les ici
en scannant le
QR code



Unilever
Food
Solutions
Support. Inspire. Progress.

	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 jusqu'à 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.

L'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires ne donne pas lieu à affiliation. Élève ou étudiant au sens de la loi est:

toute personne qui est inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein, toute personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois, âgée de 15 ans au moins à 27 ans accomplis.

La durée d'occupation ne peut excéder 2 mois par année civile-même en cas

de pluralité de contrats. Le contrat doit être rédigé par écrit et fait au plus tard au moment de l'entrée en service et l'employeur doit envoyer un exemplaire à l'Inspection du travail et des mines. Ce dernier doit être communiqué dans les sept jours suivant le début du travail.

En l'absence de contrat écrit, l'engagement est assimilé à un contrat à durée indéterminée.

La preuve du contraire n'est pas admissible.

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

La législation sur la protection des jeunes travailleurs⁸ et de même la législation sur la protection, sécurité et santé des salariées enceintes, accouchées et allaitantes doit être respectée⁹ 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 Code 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



Knorr Primerba

l'intensité et la
qualité constante
des herbes fraîches
toute l'année.



Retrouvez les ici
en scannant le
QR code



Unilever
Food
Solutions
Support. Inspire. Progress.

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 agréé.

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.

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.

Maladie durant le congé

Si le salarié tombe malade pendant ses congés, il doit en avvertir 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 médi-

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.

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.

cal 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).

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

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.

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 «1^{er} congé parental», qui doit être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ;
- soit le «2^{ème} congé parental» qui doit débiter avant la date du 6^{ème} anniversaire de l'enfant (en cas d'adoption les dispositions sont différentes)

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

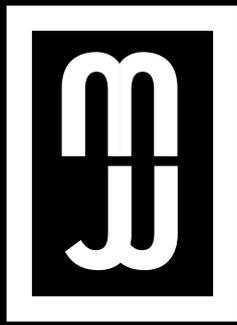
Démission du salarié à l'issue du congé parental

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



Maison Josy Juckem

Cuisines professionnelles
Torréfaction des cafés JUCA

Maison Josy Juckem S.à r.l. | 34, rue de l'industrie | L-8069 Strassen
Tél. +352 31 37 37-1 | Fax +352 31 37 27 | www.josyjuckem.lu

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.

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 précèdent 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.

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.

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 avvertir 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 incapable 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 77^e 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 invo-

quée 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 dé-

lai 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.



Nombre indice applicable			855,62
Unité			€
1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES			
Salaire social minimum mensuel			2.256,95
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	
18 ans et plus non qualifié	100%	13,0460	2.256,95
17 à 18 ans	80%	10,4368	1.805,56
15 à 17 ans	75%	9,7845	1.692,72
18 ans et plus qualifié	120%	15,6552	2.708,35
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)			2.934,04
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			11.284,77
2) ASSURANCE MALADIE			
Indemnité funéraire			1.112,31
Participation patient au séjour à l'hôpital	par jour		23,10
Participation patient admis hôpital de jour	par jour		11,55
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle			
- en traitement ambulatoire	par jour		11,55
Montant journalier de séjour en cure pris en charge			
- cure thermique	par jour		55,62
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			68,15
3) ASSURANCE DEPENDANCE			
Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins			
- à séjour continu	par heure		63,54
- à séjour intermittent	par heure		70,14
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins			84,66
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires			82,09
Montant maximal des prestations en espèces			262,50
Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans			564,24
4) ASSURANCE PENSION			
<i>(pensions nouvelles 2021)</i>			
Majorations forfaitaires 40/40			532,78
Pension minimum personnelle			1.956,12
Pension minimum de conjoint survivant			1.956,12
Pension minimum d'orphelin			533,43
Pension personnelle maximum			9.056,11
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			69,63
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul			752,32
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)			1.448,98
Forfait d'éducation (art.3)			86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)			126,72
5) PRESTATIONS FAMILIALES			
a) Allocations familiales			
- nouveau système (à partir du 1 ^{er} août 2016)		par enfant/par mois	265,00
- ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 ^{er} août 2016)			
	- montant pour 1 enfant		265,00
	- montant pour 2 enfants		594,48
	- montant pour 3 enfants		1.033,38
	- montant pour 4 enfants		1.472,08
	- montant pour 5 enfants		1.910,80
Majorations d'âge			
- par enfant âgé de 6 - 11 ans			20,00
- par enfant âgé de 12 ans et plus			50,00
Allocation spéciale supplémentaire			200,00

Nombre indice applicable			855,62
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 ¹⁾
	Minimum	13,0460	2.256,95
	Maximum	21,7433	3.761,59
¹⁾ Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental			
6) REVENU D'INCLUSION SOCIALE (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES ²⁾			
Allocation d'inclusion	par mois		
- montant forfaitaire de base par adulte			791,80
- montant forfaitaire de base de base par enfant			245,82
majoration par enfant en cas de ménage monoparental			72,65
- montant pour frais communs par ménage			791,80
majoration en cas d'enfant(s)			118,85
<i>Mesures transitoires:</i>			
<i>Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS</i>			
- personne seule			1.582,30
- communauté domestique de deux adultes			2.373,58
- par adulte supplémentaire			452,80
- enfant			143,92
Allocation de vie chère	par an		
- une personne seule			1.452,00
- communauté domestique de deux personnes			1.815,00
- communauté domestique de trois personnes			2.178,00
- communauté domestique de quatre personnes			2.541,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus			2.904,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi			
- pour une personne			26.445,20
Limite supérieure du revenu annuel augmentée			
- pour la deuxième personne			13.222,60
- pour chaque personne supplémentaire			7.933,56
Revenu pour personnes gravement handicapées			1.583,59
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées			763,56

2) 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 à 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 sûrs 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 accompagne dans vos démarches de qualité

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

L'objectif 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 les astronautes

compagne



Les astronautes devaient consommer dans l'espace.

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

**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

Rentokil

The Experts in Pest Control



Seuls les clients devraient manger dans votre restaurant.

Aujourd'hui, les entreprises qui manipulent des aliments doivent se conformer à un ensemble de plus en plus complexe de politiques, de règlements, de normes et de lois relatives à la sécurité alimentaire.

La surveillance appropriée et sécurisée de la prévention et de la lutte antiparasitaire est seulement une des nombreuses obligations et exigences. Rentokil s'engage à protéger les entreprises à travers le Luxembourg de toutes sortes de nuisibles. Rentokil ne fait pas que lutter contre les nuisibles, une grande partie du travail consiste à mettre en place une prévention efficace, et à contrôler le risque que des nuisibles n'arrivent pas à accéder à l'intérieur de votre établissement.

Mail: <https://www.rentokil.com/lu/>

Tél.: 8002 4007

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.

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; l.
- 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 ;

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

FLOWEY®

H Y G I E N E



Équipez-vous avec votre spécialiste en
Hygiène/Désinfection et demandez
GRATUITEMENT*
votre FLOWEY® Cleaning Plan.



Disinfection



Food



Floorcare



Multiple use



Sanitary



Biotech



Care



Tél.: +352 33 52 50

www.flowey.com

Hygiene@flowey.com

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

Conception des cuisines

Rénovation, transformation ou nouvelle



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.

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.

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 dis-

poser 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.



Un commissariat pour le contrôle des denrées alimentaires

En 2018 le Gouvernement luxembourgeois a mis en application une nouvelle législation en matière de contrôle des denrées alimentaires. La loi prévoit la mise en application des règlements européens en matière de sécurité des denrées alimentaires au Luxembourg en définissant les autorités de contrôle et les sanctions en cas d'infraction. Pour assurer la coordination entre les différents acteurs, la loi a créé un Commissariat du gouvernement à la qualité, à la fraude et à la sécurité alimentaire.



Patrick Hau, commissaire de gouvernement

Paulette Lenert, ministre de la Protection des consommateurs

Créé en juillet 2018 et placé sous la tutelle du ministère de la Protection des consommateurs en décembre 2018, ce Commissariat a comme objectif principal la mise en place d'une administration unique regroupant les différentes compétences du contrôle de la sécurité alimentaire ainsi que la lutte contre la fraude alimentaire. Monsieur Patrick Hau, ancien chef de division de la Sécurité alimentaire de la Direction de la Santé, a pris ses fonctions de Commissaire du gouvernement à la qualité, à la fraude et à la sécurité alimentaire le 1^{er} mars 2019.

Les missions principales

Parmi les missions principales du Commissariat figurent l'organisation et la coordination de la surveillance et du contrôle des denrées alimentaires, actuellement régi par 21 systèmes de contrôle, ainsi que l'harmonisation des différentes procédures de contrôle, réalisées par plusieurs adminis-

trations. Le Commissariat a également comme charge d'élaborer et de gérer le plan de contrôle pluriannuel intégré, permettant une vue globale des détails concernant l'organisation et la gestion du contrôle de la chaîne alimentaire au niveau national. Membre du réseau européen des coordinateurs de crise, le Commissariat gère aussi le plan de crise pour les incidents alimentaires majeurs, compilation élémentaire pour réagir de manière rapide, efficace et concertée lors d'une crise alimentaire.

L'information du public constitue tant une mission-clé comme une priorité pour le Commissariat. A chaque fois que des aliments susceptibles de mettre en danger les consommateurs sont identifiés, le Commissariat informe le public via son portail www.securite-alimentaire.lu. Un service d'abonnement aux publications d'alertes pour le grand public comme pour les entreprises a été créé récemment.

Les missions du Commissariat du gouvernement à la qualité, à la fraude et à la sécurité alimentaire sont les suivantes :

- la coordination et l'harmonisation des missions de surveillance et de contrôle des denrées alimentaires ;
- l'exercice des fonctions de point de contact en matière de :
 - systèmes d'alerte rapide et de collaboration administrative ;
 - plan de contrôle national pluriannuel intégré unique ;
 - "Focal Point" de l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA) ;
- la mise en place du plan de gestion de crise en cas d'incidents alimentaires majeurs ;
- la coordination de la formation continue des agents de contrôle ;
- la coordination des registres des établissements du secteur alimentaire ;
- l'information des citoyens sur les aliments dangereux mis sur le marché ainsi que la gestion du portail de la sécurité alimentaire.

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 simplifiée 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.

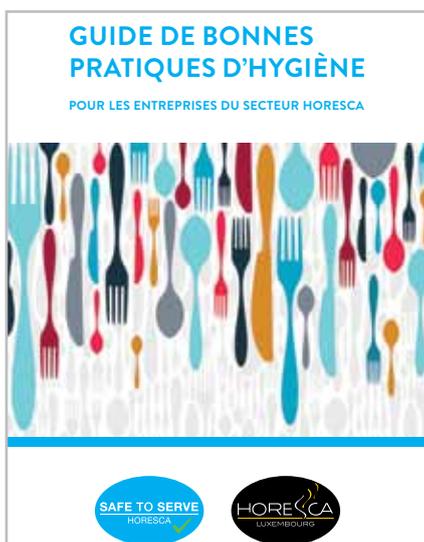
Si le taux se situe entre 50% et 60%, la procédure est la même que pour ceux qui ont moins que 50% sauf qu'il y a trois contrôles avant qu'un procès-verbal ne soit établi.



Boissons Heintz
L-9809 Hosingen
Tél. 99 80 81 - 1
info@bheintz.lu
www.boissonsheintz.lu

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 consom-

mation 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.





L'ALTERNATIVE AU PLASTIQUE

Nous vous proposons une sélection d'emballages alimentaires écologiques de qualité qui vous permettra de conditionner vos produits culinaires tout en préservant l'environnement. Découvrez sur notre site internet sous la rubrique "Produits écologiques" l'ensemble de notre gamme éco et recyclables.



69, rue de Bouillon
L-1248 Luxembourg



Tél.: (+352) 48 49 49-1
Fax: (+352) 48 49 49-200



mw.vente@mullerwegener.lu
www.mullerwegener.lu

Delta Fair Trade, le bon goût du commerce équitable.

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

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

Allergènes, intolérances alimentaires à déclarer

Exemples de denrées alimentaires qui peuvent être concernées

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

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. Elle accorde des prêts à l'investissement, à l'innovation ainsi qu'au développement. La SNCI accorde également des prêts de création – transmission à des PME nouvellement créées ou reprises ainsi que des financements à l'étranger aux entreprises luxembourgeoises désireuses de se développer sur les marchés à l'étranger. Voici les différents 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. Pour le cas d'un premier établissement (trois premiers exercices), la quote-part peut s'élever jusqu'à 75%.

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.

Garanties :

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

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).

Montant :

Entre 12.500 euros et 10.000.000 euros avec un maximum de 40% de l'investissement éligible.

Un apport de 20% de l'investissement 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 :

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

Les taux applicables* :

Crédit d'équipement	1,00%	PID à moyen terme (5 ans)	1,375%
Prêt de création/transmission	4,00%	PID à long terme (6-10 ans)	1,625%

*Taux fixes pour toute la durée du prêt. Il n'y a pas de commissions ni de frais de dossiers qui s'y rajoutent.

Informations plus détaillées sur : www.snci.lu

Contacts :

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

Joé RICKAL, Attaché économique

Tél. : 461971-27 Mail. : joe.rickal@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 activités 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 ;

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.

- 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.

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.

Organisme de contact:

Ministère de l'Economie

19-21, boulevard Royal

L-2449 Luxembourg

Tél. : 2478-2478 Fax : 46 04 48

Aides à la digitalisation

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 si 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 pré-analyse 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



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.

Pour la secrétaire d'État à l'Économie Francine Closener, 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 récente d'un cluster dans le domaine du tourisme d'affaires et de congrès qui connaît un succès grandissant 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.

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





Mia

cheffe cuisinière
depuis 12 ans



**L'apprentissage,
pour avancer
ensemble !**

Tom

bientôt apprenti
chez Mia



Une initiative de

CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

L'apprentissage dans le commerce, les services, l'Horeca ou l'industrie offre des perspectives d'avenir aux jeunes talents, tout en renforçant la compétitivité des entreprises formatrices.
Apprentis bien formés = futurs collaborateurs qualifiés.

www.winwin.lu

Suis-nous   



OFFRE DE FORMATIONS POUR LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR DE L'HORECA

Les formations de la House of Training pour le secteur de l'HoReCa couvrent un vaste champ de compétences clés s'adressant aux profils professionnels très variés du secteur. En étroite collaboration avec l'Horesca et l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL), la House of Training a identifié un ensemble de formations qui composent les profils professionnels « Collaborateur cuisine » et « Collaborateur service en salle / Barista ».

La House of Training est également à vos côtés tout au long de l'année en proposant un ensemble de formations en langues française, allemande et luxembourgeoise, telles que :

Formations	Durée heures	Prix € HTVA	Langue	Type	Référence
Accès réglementé aux professions de l'HoReCa	15	245	FR		HO001PC
Geregelter Zugang zu einem Beruf des Hotel- und Gastgewerbes	15	245	DE		HO002PC
Reglementéierten Zougang zu de Beruffer am HoReCa-Secteur	15	245	LU		HO003PC
Mise en place de l'HACCP dans les établissements alimentaires dont l'HoReCa - Fondamentaux	3	100	FR		HO003CJ
Allgemeines HACCP-Basiswissen der Lebensmittelhygiene im Gastgewerbe	3	100	DE		HO083CJ
Déclaration obligatoire des 14 ingrédients allergènes	2	100	FR		HO070CJ
Wie werden die 14 Allergene im HoReCa-Sektor deklariert?	2	100	DE		HO084CJ
Formation pour tuteurs dans le cadre de l'apprentissage en entreprise (HoReCa)	13	245	FR		DP061CJ

Retrouvez ici toute
notre offre de formations
pour travailleurs désignés



Formation Travailleur Désigné

new

La formation de travailleurs désignés dans chaque entreprise étant une obligation légale, une formation a été développée, tout particulièrement pour les employés du secteur de l'HoReCa, en collaboration avec l'Horesca, en langues française, allemande et luxembourgeoise, afin de répondre spécifiquement aux besoins et problématiques des métiers de ce secteur.

Formation	Durée heures	Prix € HTVA	Langue	Type	Référence
Travailleur désigné en matière de sécurité et de santé au travail - Secteur HoReCa	12	260	FR DE LU		ST008PC ST009PC ST010PC

Des formations de recyclage pour travailleurs désignés seront proposées tout au long de l'année, sur les thèmes du nettoyage sécurisé, prévention et gestion de comportements agressifs, prévention des TMS et autres.

La House of Training propose également des formations dans différents domaines pour vous accompagner au quotidien dans la gestion de votre entreprise :



Retrouvez ici toute notre offre de formations du secteur HoReCa

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 réglementation 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 1^{er} septembre

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



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

300 Jeux en Stock
sur 2 000 m²

Jeutel

EURO-DS et EURO-FINATEL
deux entreprises à votre service
depuis 25 ans



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



KNOPES
ARTISAN TORRÉFACTEUR DEPUIS 1936

UM WOELLER 7
L-4410 SOLEUVRE

TEL. +352 26 97 67 86

INFO@KNOPES.COM
WWW.KNOPES.COM

TORRÉFACTION DE CAFÉS FINS
MACHINES ET MATÉRIEL ESPRESSO & FILTRE
SÉLECTION DE THÉS
FORMATION BARISTA & CULTURE CAFÉ
ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ



EHTL

École d'Hôtellerie et de Tourisme
du Luxembourg

L'EHTL

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 DIPLOMANTES 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 et 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, en langue véhiculaire française et anglaise.



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. L'élève apprend à développer et promouvoir des services touristiques pour le compte d'opérateurs privés ou publics.



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).



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, Ferrandi Paris et l'Institut du goût Paris.

Également disponible : **formations professionnelles continues sur mesure** conçues suivant les besoins spécifiques de votre entreprise.

Quelques exemples de formations professionnelles continues :

- La cuisine basse température
- Pâtes levées, brioches
- Glaces, sorbets et parfaits
- Déclinaison des desserts tendance
- Pâtisserie sans gluten, sans lactose et sans sucre ajouté
- Le design dans votre assiette
- Les techniques du service des vins
- Formation Barista

- Les cocktails
- Œnologie WSET
- Apprendre à sélectionner et déguster des fromages
- Les flambages, préparations en salle et découpages modernes



COURS DU SOIR POUR LES GASTRONOMES AMATEURS

- Cours de cuisine pour débutants, intermédiaires, avancés
- La cuisine sous-vide
- La gastronomie française
- Cours de pâtisserie
- Gâteaux à thèmes et figurines en massepain
- L'huile d'olive dans la cuisine méditerranéenne
- Cours de Whisky
- The Wines of Europe
- Les vins de France
- Les sauces et fonds
- Cuisine végétale et végétarienne

Pour de plus amples informations : Tél. : 80 87 91- 402 | Courriel : foproco@ehtl.lu | www.ehtl.lu

RESTAURANT D'APPLICATION ALEXIS-HECK

Situé à Diekirch, 2-4 avenue de la Gare, le Restaurant Alexis-Heck est ouvert au public sur réservation. Cette structure 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.

Le restaurant rencontre chaque année un vif succès auprès du public qui a l'occasion de découvrir un menu différent chaque jour, en fonction des produits de saison et du programme des élèves.

Ouverture :

du mardi au jeudi à midi
à partir du 5 octobre 2021
sauf vacances scolaires

Réservations :

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



BBI - Luxembourg

Le Brookins Business Institute est une université des sciences appliquées en gestion internationale de l'hôtellerie. 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 année 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



Pour trouver un emploi dans la restauration

www.horesca.lu



nestor
HORECA MANAGEMENT SOLUTIONS

HOTEL & RESTAURANT
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

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

Labels

Fairtrade Zone



Le projet Fairtrade Zone promeut l'utilisation de produits Fairtrade dans les restaurants, bars, hôtels, auberges de jeunesse, cantines d'entreprises et autres lieux de consommation publics. Ces lieux de consommation peuvent facilement soutenir au quotidien un commerce juste et équitable avec les producteurs et travailleurs dans les pays du Sud en proposant du café, des jus, du thé, du cacao, du riz et d'autres aliments issus du commerce équitable.

Le label Fairtrade Zone est décerné aux restaurateurs qui remplissent les critères du projet. L'obtention du label est accompagnée par la mise à disposition de matériel de sensibilisation pour les clients et les employés de l'établissement. Le restaurateur est soutenu dans sa démarche par un travail de promotion de la part de Fairtrade Lëtzebuerg et il a la possibilité de participer à nos campagnes de sensibilisation. www.fairtrade.lu

SuperDrecksKëscht

La SuperDrecksKëscht® représente un maillon important de la gestion des déchets moderne au Luxembourg. Sa tâche consiste à prévenir, réduire, recycler et éliminer les produits problématiques issues des ménages. "Sécurité et avenir" - C'est sous cette devise que la SuperDrecksKëscht® a placé ses activités.

Le label de qualité SuperDrecksKëscht® fir Betriber englobe :

un état des lieux de la gestion des déchets dans l'entreprise

une aide à l'élaboration du PPGD

une aide à la mise en oeuvre du PPGD eu égard

- à la collecte sélective des déchets

- au stockage propre et sûr des déchets selon les dispositions relatives

- à la sécurité du travail et à la prévention environnementale

- au traitement écologique et transparent des déchets, c.a.d. à la recherche d'une entreprise agréée appropriée

- à la mise en oeuvre de mesures de prévention qui comprennent également l'utilisation de ressources durables ou l'introduction de méthodes de production respectueuses de l'environnement, comme le requiert la loi

la formation et la motivation des salariés en matière de prévention des déchets et de manipulation correcte des substances dangereuses et des déchets

des informations sur la transparence des flux de substances eu égard au recyclage et à l'élimination une aide à l'élaboration de bilans de déchets



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'Oekozerter Pafendall assure la coordination du label et l'accompagnement des établissements.



EcoLabel Luxembourg

Les hôtels, campings, gîtes ruraux, auberges de Jeunesse et hébergements de groupes situés au Luxembourg sont éligibles à la labellisation.

www.ecolabel.lu

« MÉI LAANG GENÉISSEN »

ECOBIX Le système réutilisable

Le projet „ECOBIX - 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'ECOBIX, 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'ECOBIX, 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'ECOBIX vous offre un excellent exemple pour la réduction des produits jetables.

Même en temps de Covid, l'ECOBIX 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;

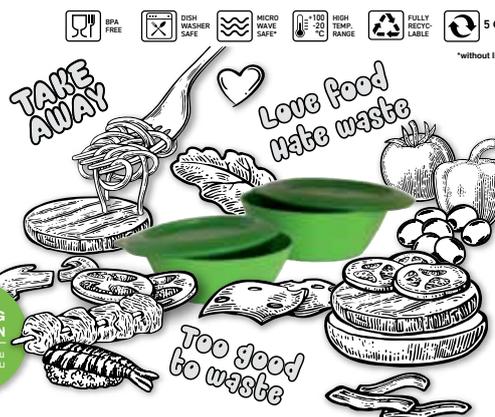
Contact: info@ecobox.lu ou 488216-1

N'oubliez pas ! -> moins de déchets plastiques, moins de gaspillage alimentaire !

Le système de consigne à usages multiples conçu au Luxembourg pour transporter des repas. Que ce soit au restaurant, à la cantine ou pour les ventes à emporter, l'ECOBIX peut être utilisé presque partout.

L'usage multiple de l'ECOBIX éliminera de nombreux emballages à usage unique. Cette initiative permet de réduire le volume des déchets, car on n'abaisse pas seulement le nombre d'emballages, mais aussi la quantité d'aliments jetés.

Trouvez vos prestataires ECOBOX sur www.ecobox.lu.



Une campagne du :



Partenaires :



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 1^{er} 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.

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

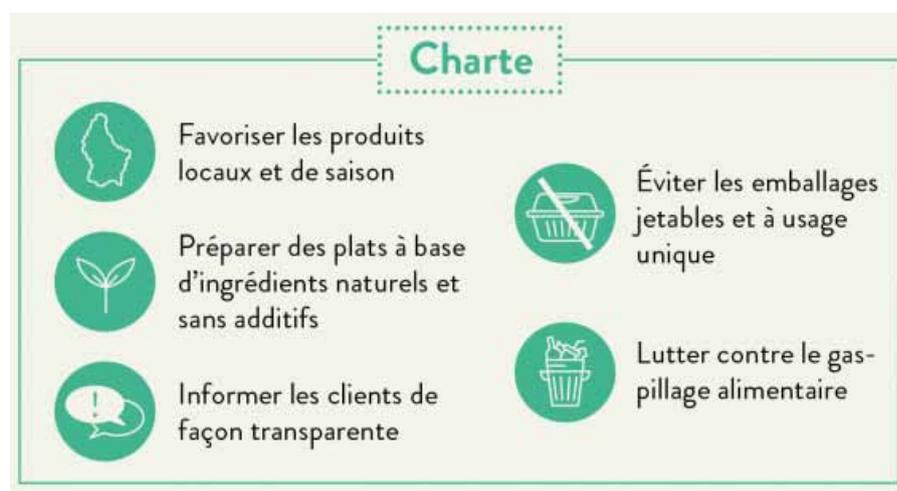
Engagements des restaurants :

- 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



ADHÉSION CHARTE SAFE TO SERVE



réservée aux membre de l'HORESCA

Pour adhérer à la charte « SAFE TO SERVE », veuillez remplir le formulaire ci dessous et le renvoyer à l'HORESCA, à l'attention de Monsieur Claude Ries : c.ries@horesca.lu
Veuillez également joindre la preuve d'enregistrement en vertu du règlement 852/2004/CE en vigueur depuis le 1er janvier 2006.

COORDONNÉES

Type et Nom de l'établissement :

Adresse de l'établissement (N°, rue) :

Code postal : Localité :

Nom de la Société :

Adresse de la Société (N°, rue) :

Code postal : Localité :

Nom et prénom du responsable/gérant :

Téléphone : GSM :

E-mail :

je suis membre de l'HORESCA

je souhaite devenir membre de l'HORESCA

Par la présente,

J'adhère à la charte « SAFE TO SERVE » et m'engage à respecter le 4 critères obligatoires.

CHARTRE SAFE TO SERVE

- 1 Enregistrement de l'établissement auprès du Commissariat du gouvernement à la qualité, à la fraude et à la sécurité alimentaire.*
- 2 Respect des bonnes pratiques d'hygiène et principes du HACCP
- 3 Suivre les consignes actuelles « Covid-19 » du Gouvernement
- 4 Assurer les démarches nécessaires pour pouvoir garantir au maximum possible la sécurité des clients, des hôtes et des employés

Date :

Lieu :

Signature :

L'adhésion à la Charte est valable jusqu'au 1^{er} janvier 2022.

* Afin de garantir la conformité des denrées alimentaires avec la législation nationale et européenne et de permettre une organisation efficace des contrôles officiels des établissements alimentaires, toute entreprise ou établissement intervenant dans la chaîne alimentaire doit être connu des autorités compétentes.

Pour cela, les exploitants alimentaires doivent **notifier les activités** des établissements alimentaires sous leur responsabilité auprès du **Commissariat alimentaire**.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie
Direction générale des classes moyennes



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie
Direction générale du tourisme

Une charte de qualité pour tous

Les porteurs du label « SAFE TO SERVE » garantissent le respect des critères d'hygiène tout en gardant une approche conviviale. Ainsi, sécurité et convivialité vont de pair.

Soutenue par la Direction générale du Tourisme et la Direction générale des Classes moyennes du ministère de l'Économie ainsi que par la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg, la campagne « SAFE TO SERVE » regroupe toute une série d'actions visant à préserver la sécurité sanitaire du personnel et des clients tout en respectant l'accueil et la convivialité.

En adhérant à cette charte, les professionnels montrent leur volonté de garantir une sécurité sanitaire élevée à leurs clients afin de les rassurer lors de leur passage au restaurant ou au café. Ils s'engagent à respecter de nombreux engagements basés sur les recommandations de l'HORESCA qui a édité un guide pour la réouverture des hôtels, restaurants et cafés. Ces recommandations viennent compléter et renforcer les obligations légales. Chaque établissement du pays a reçu le guide en question à la fin du mois de mai.

Les établissements « SAFE TO SERVE » sont prêts à accueillir les clients et l'HORESCA met à leur disposition un certain nombre de moyens qui ont pour objectif d'accroître leur visibilité.

Il y a tout d'abord plusieurs autocollants. Un exemplaire de grande taille peut être apposé sur la vitrine ou la porte d'entrée. En pénétrant dans l'établissement, le client repère tout de suite la couleur bleue et sait qu'il est dans une maison « SAFE TO SERVE ». Il y a aussi des autocollants plus petits à coller en divers endroits. Les adhérents reçoivent aussi des chevalets qu'ils peuvent poser sur les tables du restaurant, ainsi que des affiches. Tout cela se trouve dans un kit qui comprend en plus un certain nombre de masques.

L'adhésion à la charte « SAFE TO SERVE » est gratuite pour les membres de l'Horesca.

Plus d'infos sur www.horesca.lu

Les quatre engagements de la charte

Les professionnels qui signent la charte d'adhésion permettant d'obtenir le label « SAFE TO SERVE » s'engagent à respecter au minimum ces 4 critères incontournables :

- l'enregistrement de l'établissement auprès du Commissariat au Gouvernement à la qualité, à la fraude et à la sécurité alimentaire (illustration ci-contre)
- le respect des bonnes pratiques d'hygiène et des principes du HACCP
- le respect des consignes « Covid-19 » du Gouvernement
- la mise en place de toutes les démarches nécessaires garantissant au maximum possible la sécurité des clients, des hôtes et des employés



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 classés, car il ne rem-

plisse 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 un 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 exigences les plus rigoureuses

- 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.





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.

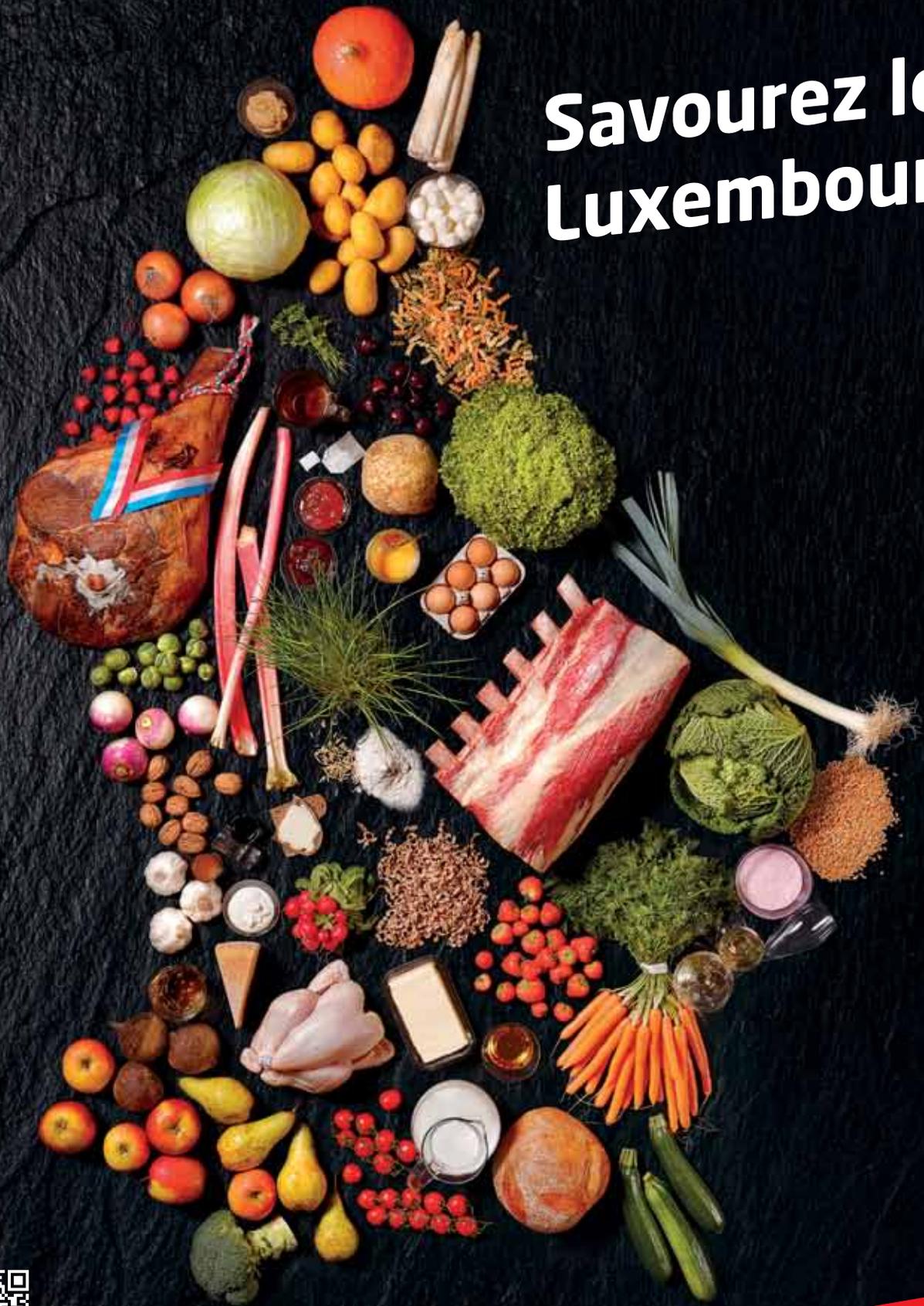
« Je pense à nos
aînés, vulnérables. »

Susana, 48 ans, femme de chambre

Je suis surtout préoccupée pour mes parents, qui sont âgés et ont de nombreuses pathologies. Bien sûr, ils sont très prudents, mais ils se retrouvent isolés du monde de peur d'être contaminés. Nous ne pourrons vaincre ce maudit virus que lorsque nous serons tous vaccinés. Alors, vaccinons-nous.

Toi aussi,
fais-toi
vacciner !

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

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.



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 All ». 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





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 événements 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 événements 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” a rejoint “l’Ambassadeur”

Les vigneron 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'Amicale des Anciens Elèves du L.T. Hôtelier «Alexis Heck» Diekirch a tenu son assemblée général le 21 septembre 2021 à Grevenmacher dans le Caves Bernard-Massard. Parmi les convives, le président Andy Jay Theis a pu accueillir le directeur l'école Michel Lanners, le secrétaire de l'Horesca François Koepf ou encore Thierry Graul du Vatel-Club.



La soirée a débuté avec des explications d'Antoine Clasen, directeur des Caves Bernard-Massard qui a retracé les moments forts des cent ans de l'histoire de l'entreprise tout en soulignant l'importance d'une bonne formation dans les métiers de l'hôtellerie.

Le président de l'Amicale Andy Jay Theis a ensuite pris la parole afin de présenter la situation financière dont les comptes bien gérés par Martine Clement-Mehlen ont été contrôlés par la réviseur de caisses Aline Meyers et approuvés par l'assemblée.

Le président a aussi remercié l'ancien président et secrétaire Jeff Ehlinger pour son engagement pendant vingt ans au sein du comité de l'Amicale.

Le secrétaire Patrick Cash a énuméré les activités de l'association qui en 2019 était variées avec une assemblée générale à l'Hôtel du Commerce à Clervaux, une randonnée au Müllerthal agrémentée d'un dîner à l'Hôtel Brimer au Grundhof, un voyage de l'Amicale à Bordeaux et une « Nuit de

l'Hôtellerie 2019 » aux Caves Bernard-Massard à Grevenmacher avec la participation du traiteur Joel Schaeffer.

A cause de la crise sanitaire, il a fallu annuler de nombreuses activités en 2020 mais le comité est bien reparti et a annoncé un calendrier plutôt chargé pour les prochains mois.

Le prix «Gud gemach» est allé cette année à Marc Moris pour l'organisation exemplaire du voyage d'études dans la région viticole de Bordeaux.

Comité de l'Amicale des Anciens

Président : Andy Jay Theis

Secrétaire : Patrick Cash

Trésorière : Martine Clement-Mehlen

Vice-Président: Georges Schmitz

Membres : Lydie Nicolay;

Bianca Kieffer-Streumer ;

Edith Bernard-Boss, Sarah Theis,

Nathalie Vallender-Goedert,

Claude Peiffer, Nico Thiel,

Marc Moris, Eric Gouveia

Programme de l'Amicale

27.01.2022

Journée des Anciens à Diekirch – EHTL

08+09.05.2022

Excursion à Amsterdam et au Keukenhof

23-26.06.2022

Voyage de l'Amicale à Split – Croatie

Nov. 2022

Expogast – Activités sur place



LA PROVENCE
votre garant de qualité depuis 1969

Association des Sommeliers

A
L
S

L'Association luxembourgeoise des Sommeliers fait la promotion du métier de sommelier en travaillant de concert avec les intervenants du secteur des vins et spiritueux du Luxembourg. Elle invite régulièrement à des dégustations, organise des visites et voyages et accompagne des membres à des concours internationaux. L'ALS est aussi à l'oeuvre pour le concours du meilleur sommelier du Luxembourg.

www.sommelier.lu

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.



Changements à la présidence du Vatel Club



L'assemblée générale du Vatel Club s'est tenue le 21 juin au Restaurant Steinmetz à Bech. Une réunion marquée par la démission d'Armand Steinmetz du poste de président.

Le président démissionnaire Armand Steinmetz a accueilli les membres et invités en exprimant sa joie de pouvoir à nouveau se retrouver en présentiel. Il a annoncé sa démission et a retracé les moments forts de son engagement.

En 1974, Armand Steinmetz avait rejoint le comité du Vatel Club une première fois avant de se retirer pour quelques années afin de mieux se consacrer à son restaurant. En 2003, il reprend la succession de Aloyse Jacoby à la présidence. La période de sa présidence a connu de nombreux changements comme l'arrêt du magazine La Toque blanche. Il y a aussi eu une collaboration prometteuse avec Euro-Toques mais elle s'est arrêtée avec la dissolution dans notre pays de cette association.

Le travail au sein du Vatel Club peut tout de même être défini comme un succès. Présence à de nombreuses réunions internationales, participation à des concours renommés et bien entendu l'organisation de nombreuses Expogast à Luxembourg.

Comme il n'y avait pas eu d'AG en 2020, le rapport d'activités a retracé les moments forts de deux ans qui ont surtout tourné autour de l'organisation des séances « Minikäch ».

Pour l'avenir on va se concentrer sur Expogast qui aura lieu du 26 au 30 novembre 2022.

Et pour promouvoir le métier, il y aura aussi un concours Vatel pour les jeunes et le concours « chef of the year ». Le site Internet est en re-fonte et on désire créer un nouveau logo.

WENGLER
CHÂTEAUX 18  97 DOMAINES



EMBRACING THE FINEST
WINES & SPIRITS

WENGLER.LU

Calendrier 2022

JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN	
SA	Nouvel an 1	MA	1	MA	1	VE	1	DI	Premier mai 1	ME	1
DI	2	ME	2	ME	2	SA	2	LU	2	JE	2
LU	3	JE	3	JE	3	DI	3	MA	3	VE	3
MA	4	VE	4	VE	4	LU	4	ME	4	SA	4
ME	5	SA	5	SA	5	MA	5	JE	5	DI	5
JE	6	DI	6	DI	6	ME	6	VE	6	LU	Pentecôte 6
VE	7	LU	7	LU	7	JE	7	SA	7	MA	7
SA	8	MA	8	MA	8	VE	8	DI	8	ME	8
DI	9	ME	9	ME	9	SA	9	LU	Journée Europe 9	JE	9
LU	10	JE	10	JE	10	DI	10	MA	10	VE	10
MA	11	VE	11	VE	11	LU	11	ME	11	SA	11
ME	12	SA	12	SA	12	MA	12	JE	12	DI	Fête des mères 12
JE	13	DI	13	DI	13	ME	13	VE	13	LU	13
VE	14	LU	Saint-Valentin 14	LU	14	JE	14	SA	14	MA	14
SA	15	MA	15	MA	15	VE	15	DI	15	ME	15
DI	16	ME	16	ME	16	SA	16	LU	16	JE	16
LU	17	JE	17	JE	17	DI	17	MA	17	VE	17
MA	18	VE	18	VE	18	LU	Pâques 18	ME	18	SA	18
ME	19	SA	19	SA	19	MA	19	JE	19	DI	19
JE	20	DI	20	DI	20	ME	20	VE	20	LU	20
VE	21	LU	21	LU	21	JE	21	SA	21	MA	21
SA	22	MA	22	MA	22	VE	22	DI	22	ME	22
DI	23	ME	23	ME	23	SA	23	LU	23	JE	Fête nationale 23
LU	24	JE	24	JE	24	DI	24	MA	24	VE	24
MA	25	VE	25	VE	25	LU	25	ME	25	SA	25
ME	26	SA	26	SA	26	MA	26	JE	Ascension 26	DI	26
JE	27	DI	27	DI	Heure d'été 27	ME	27	VE	27	LU	27
VE	28	LU	28	LU	28	JE	28	SA	28	MA	28
SA	29			MA	29	VE	29	DI	29	ME	29
DI	30			ME	30	SA	30	LU	30	JE	30
LU	31			JE	31			MA	31		

PASSEZ COMMANDE SUR NOTRE E-SHOP ET PROFITEZ D'UNE LIVRAISON RAPIDE ET GRATUITE !



ROSSI 1954

www.rossi.lu 53, rue Gaffelt | L-3480 DUDELANGE | Tél.: +352 51 06 54 | info@rossi.lu

JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
VE	1	LU	1	JE	1	SA	1	MA	Toussaint 1	JE	1
SA	2	MA	2	VE	2	DI	Fête des pères 2	ME	2	VE	2
DI	3	ME	3	SA	3	LU	3	JE	3	SA	3
LU	4	JE	4	DI	4	MA	4	VE	4	DI	4
MA	5	VE	5	LU	5	ME	5	SA	5	LU	5
ME	6	SA	6	MA	6	JE	6	DI	6	MA	Saint-Nicolas 6
JE	7	DI	7	ME	Schueber. Fin 7	VE	7	LU	7	ME	7
VE	8	LU	8	JE	8	SA	8	MA	8	JE	8
SA	9	MA	9	VE	9	DI	9	ME	9	VE	9
DI	10	ME	10	SA	10	LU	10	JE	10	SA	10
LU	11	JE	11	DI	11	MA	11	VE	11	DI	11
MA	12	VE	12	LU	12	ME	12	SA	12	LU	12
ME	13	SA	13	MA	13	JE	13	DI	13	MA	13
JE	14	DI	14	ME	14	VE	14	LU	14	ME	14
VE	15	LU	Assomption 15	JE	15	SA	15	MA	15	JE	15
SA	16	MA	16	VE	16	DI	16	ME	16	VE	16
DI	17	ME	17	SA	17	LU	17	JE	17	SA	17
LU	18	JE	18	DI	18	MA	18	VE	18	DI	18
MA	19	VE	Schueberfouer 19	LU	19	ME	19	SA	19	LU	19
ME	20	SA	20	MA	20	JE	20	DI	20	MA	20
JE	21	DI	21	ME	21	VE	21	LU	21	ME	21
VE	22	LU	22	JE	22	SA	22	MA	22	JE	22
SA	23	MA	23	VE	23	DI	23	ME	23	VE	23
DI	24	ME	24	SA	24	LU	24	JE	24	SA	24
LU	25	JE	25	DI	25	MA	25	VE	25	DI	Noël 25
MA	26	VE	26	LU	26	ME	26	SA	Expogast début 26	LU	St-Etienne 26
ME	27	SA	27	MA	27	JE	27	DI	27	MA	27
JE	28	DI	28	ME	28	VE	28	LU	28	ME	28
VE	29	LU	29	JE	29	SA	29	MA	29	JE	29
SA	30	MA	30	VE	30	DI	Heure d'hiver 30	ME	Expogast fin 30	VE	30
DI	31	ME	31			LU	31			SA	31
JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	

Jours fériés

Vacances scolaires

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

Direction de la Santé

Division de la sécurité alimentaire

7A rue Thomas Edison L-1445 Strassen
Tél.: 247-75620 www.sante.public.lu

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

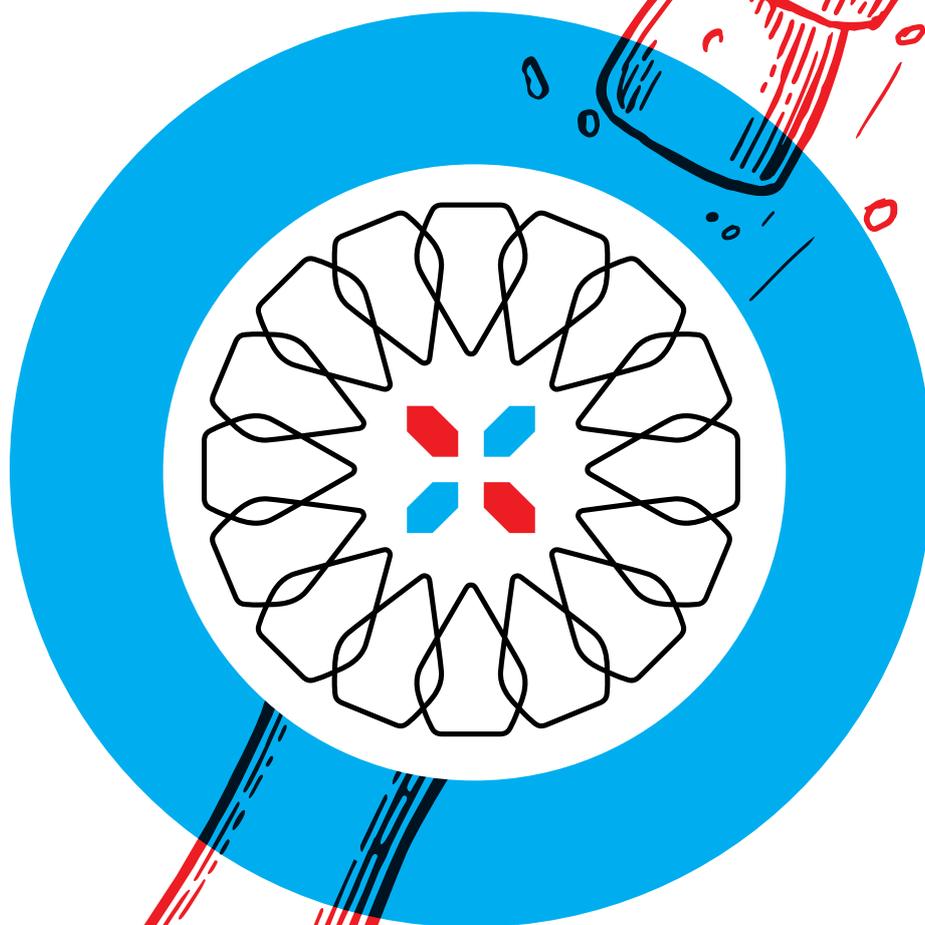
www.anciens.lu

Association luxembg. des Sommeliers

www.sommelier.lu

Association Luxembourgeoise des Barmen

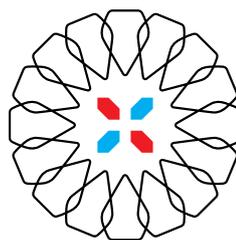
email : luxbartenders@yahoo.fr



SAVOUREZ-LE, IL VIENT DU LUXEMBOURG

**Le label AOP* sur les bouteilles,
votre garantie pour des vins
et crémants locaux de qualité.**

*Appellation d'Origine Protégée



VINS & CRÉMANTS
LUXEMBOURG



Acceptez des titres-repas directement sur votre terminal

Grâce à Worldline, il vous est dorénavant possible d'accepter les principaux titres-repas électroniques émis au Luxembourg directement sur votre terminal.

Vous êtes ainsi en mesure de satisfaire les besoins digitaux croissants de vos clients et vous élargissez l'éventail de moyens de paiement acceptés dans votre commerce.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur
worldline.com/merchant-services/titres-repas-electroniques