



# LE GUIDE

*hospitality & passion*

Créer et gérer  
une entreprise

Connaître la  
réglementation

Profiter  
des aides

Téléchargez  
ce guide sur  
[horesca.lu](https://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 2024

# Grosbusch®

FRUITS & VEGETABLES

## Notre savoir-faire, votre *excellence* en cuisine

Partenaire de confiance pour une cuisine de qualité.



*Nous finançons*

\_\_\_\_\_ VOTRE PROJET  
*de* TRANSMISSION

*et de* \_\_\_\_\_ REPRISE  
D'ENTREPRISE



[www.snci.lu](http://www.snci.lu)

**SNCI**  
NOUS FINANÇONS VOTRE AVENIR



*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](http://www.produitduterroir.lu)





## Guide Horesca N°13 :

# Réussir dans le monde de l'hôtellerie et de la restauration



**Alain Rix**  
Président

Chers lecteurs, exploitants dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg ou futurs entrepreneurs.

C'est avec un immense plaisir que nous vous présentons la dernière édition du Guide Horesca, votre ressource incontournable pour réussir dans le monde passionnant et exigeant de l'hôtellerie, de la restauration, et des cafés au Grand-Duché du Luxembourg.

Notre guide peut vous aider à gérer votre exploitation et revêt une grande importance pour tous ceux qui désirent se lancer dans notre secteur qui a toujours bien résisté aux crises et qui offre encore de belles opportunités

Bonne lecture, et que votre parcours dans l'hôtellerie et la restauration soit couronné de succès !



**Dave Giannandrea**  
Auteur du Guide HORESCA

L'industrie de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg est en constante évolution, et ce guide a été conçu pour vous fournir toutes les informations essentielles pour vous lancer avec confiance. Que vous soyez un restaurateur chevronné cherchant à ouvrir un nouvel établissement ou un entrepreneur en herbe rêvant de créer un café convivial, notre guide vous offre un aperçu complet des étapes clés pour réussir.

Sur ces 120 pages, nous souhaitons vous guider vers le succès en mettant en lumière l'importance cruciale de l'information, de la planification et de l'engagement.

La première étape cruciale est la planification. Un plan solide est le socle sur lequel repose la réussite. Nous vous guidons à travers les démarches

administratives, les autorisations et les conditions nécessaires pour ouvrir et exploiter votre entreprise. Notre guide vous éclaire également sur les aspects financiers, de la gestion des coûts au financement avec bien entendu les différentes aides prévues, afin de garantir la viabilité de votre projet à long terme. Enfin, la gestion du personnel et la formation continue est indispensable. Ici aussi, notre publication sera votre compagnon fidèle.

Le Guide Horesca débute par un rapport d'activités de notre fédération. Ensuite il vous explique les principales réglementations sur notre secteur avant de terminer par un tour d'horizon sur la formation, les labels de qualité et les différentes associations. Un calendrier pour l'année 2024 complète le tout.

# SOMMAIRE

## Fédération

9  
Horesca, la fédération - Avantages pour les membres

10  
Importance du secteur - Statistiques

12  
Regards sur 2023

## Création - Exploitation

25  
Créer une entreprise, droit d'établissement

30  
Prix, produits qui peuvent être vendus, heures d'ouverture...

38  
Gérant et sous-gérant

40  
Le bail commercial

43  
Jeux d'adresse ou de hasard

44  
Interdiction de fumer, fumer

## Le personnel

46  
Durée du travail

50  
Occupation d'élèves

52  
Les congés

56  
Incapacité de travail pour maladie

58  
Fin de la relation de travail

60  
Paramètres sociaux

## Sécurité alimentaire

62  
Démarches de qualité et formations

66  
L'audit

70  
Conception des cuisines, Safe to serve...

76  
Les 14 allergènes à déclarer

## Aides à l'investissement

78  
Société nationale de crédit à l'investissement

79  
Les aides aux PME

## Formation

84  
La formation continue

87  
Les formations initiales

88  
Lycée technique de Bonnevoie et ENAD

90  
École d'hôtellerie et du tourisme de Luxembourg

92  
BBI - Luxembourg

## Labels de qualité

94  
Superdreckschëscht, Wëllkomm, Eurewelcome, Ecolabel, Fairtrade, Classification hôtelière, Ambassadeurs des vins luxembourgeois, bed & bike, Sou schmacht Lëtzebuerg...

## Associations

108  
Vatel-Club, Amicale des Anciens Hotels-choul, Sommeliers, Barmen,...

## Calendrier 2024

112  
Jours fériés et vacances scolaires

## Adresses utiles

114  
Ministères, Écoles, Associations, Institutions, ...

## IMPRESSUM

### Éditeur

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

### Directeur des publications

François Koepp

### Auteur

Dave Giannandrea

### Régie publicitaire

brain&more - agence en communication  
www.brain.lu  
brain@brain.lu  
(+352) 26 84 71-1

### Photos

HORESCA, Archives HORESCA, Les autres copyrights sont mentionnés près des photos.

### Impression

Imprimerie Heintz  
Papier recyclé Circle Offset  
Reproduction interdite sans le consentement écrit des auteurs et de l'éditeur.  
© HORESCA

  Horesca Luxembourg

## CONTACT

### HORESCA a.s.b.l.

B.P. 2524 L-1025 Luxembourg  
7, Alcide de Gasperi  
L-1615 Luxembourg  
Tél. : 43 13 55 - 1 (09h00 - 12h15)  
horesca@pt.lu www.horesca.lu

### Secrétariat

François Koepp, secrétaire général  
f.koepp@horesca.lu  
Dave Giannandrea, rédacteur en chef  
d.giannandrea@horesca.lu  
Claude Ries, conseiller en sécurité alimentaire  
c.ries@horesca.lu

We give you the energy  
You write the story



Energy for today.  
Caring for tomorrow.



PILOTEZ VOTRE ÉTABLISSEMENT  
COMME UN CHEF.

42 ANS D'EXPÉRIENCE

• WebrCS by Prosys

# LOGICIEL DE CAISSE

LE PLUS UTILISÉ  
AU LUXEMBOURG

Interface  
conviviale.

Nous proposons une  
gamme qui va du plus petit  
appareil monoposte avec  
imprimante intégrée au  
grand système multiposte  
en réseau ou dans le cloud.

[webrcs.lu](http://webrcs.lu)



**Simplify your sales  
with our experience!**

**CONTACT**

+352 460311-1, [contact@prosys.lu](mailto:contact@prosys.lu), 13 am Hesselter L-6171 Godbrange





# 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.



## Trouver du personnel

Horesca offre à ses membres la possibilité de rechercher gratuitement du personnel sur sa plateforme [www.horesca.lu](http://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.



## 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**.



## Guide de bonnes pratiques d'hygiène

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



## Safe to Serve

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



## Conseils juridiques

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



## Hausgemach - Fait maison

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

Le label est gratuit pour nos membres



## Classification officielle des hôtels

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



## Label de qualité Wèllkomm

Les cafés qui adhèrent à la charte de qualité Wèllkomm profitent de la promotion commune. Pour les membres de l'Horesca, l'adhésion est gratuite.



## Mutualité de cautionnement

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



## hospitalityluxembourg.lu

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



## Sacem

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



## Edenred

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



## Worldline

Tarif avantageux pour l'acquisition d'un terminal de paiement compact.

# L'Horeca à Luxembourg en chiffres

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, malgré un léger recul, on dénombre 216 hôtels, auberges et pensions au Grand Duché du Luxembourg qui représentent la force motrice de l'offre d'hébergements touristiques du pays. Ce type d'établissements offre une capacité de 7 796 chambres, en légère hausse par rapport à 2022 (7 678).

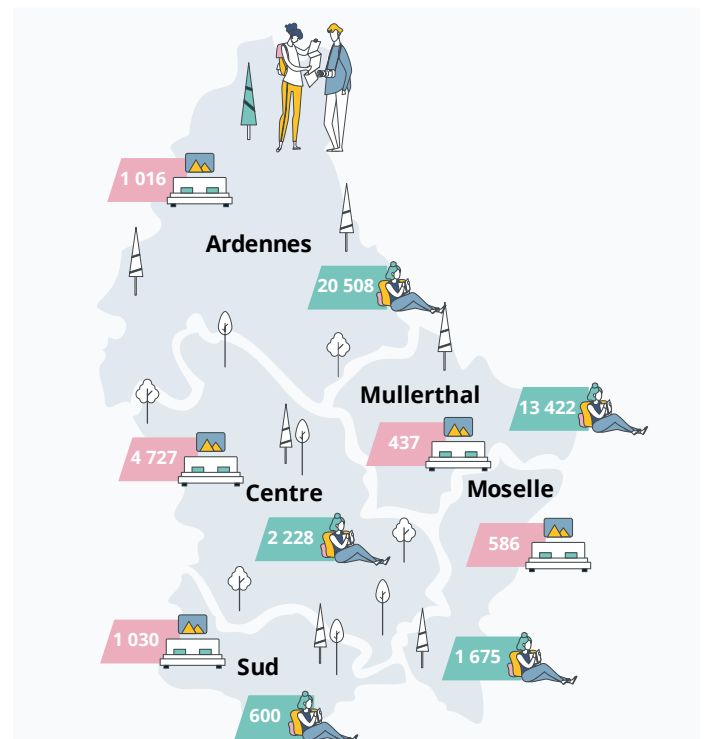
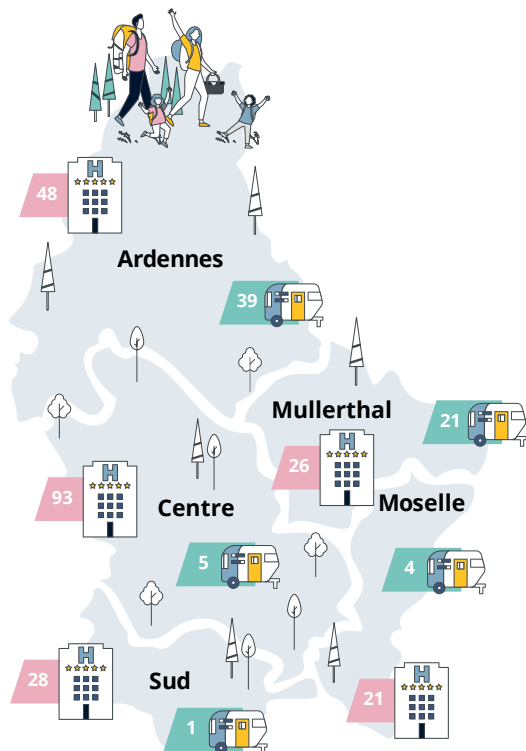
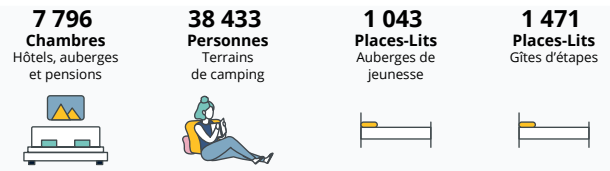
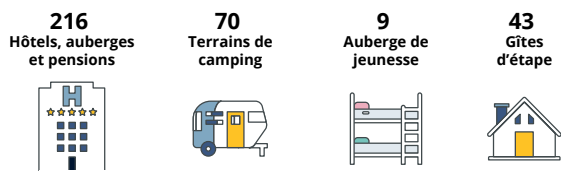
La répartition géographique n'a que très peu évolué depuis 2022. En 2023, la région qui regroupe le plus d'hébergements de ce type est le Centre avec 93 établissements soit 43 % de l'ensemble du pays. Suit ensuite la région Ardennes avec 48 établissements de ce type (soit 22 %). Les trois autres régions sont assez similaires : 28 établissements dans le Sud (13 %), 26 dans le Mullerthal (12 %) et enfin 21 en Moselle (9.4 %).

En termes de capacités, c'est-à-dire le nombre de chambres, la répartition est assez similaire mais elle accentue la dominance

de la région Centre. Celle-ci représente plus de 6 chambres disponibles sur 10. Cependant, il ne faut pas négliger l'importance des 70 campings répartis sur le territoire qui offrent la possibilité à plus de 38 000 personnes de séjourner au Luxembourg. La région Ardennes qui comprend 39 campings représente près de 56 % des campings. La capacité d'accueil des Ardennes représentent plus de 5 campeurs sur 10 (53 %) soit plus de 20 000 personnes.

Le Mullerthal est doté de son côté de 21 campings, soit 3 camping sur 10. Suite aux inondations subies ces dernières années, quelques campings ont cessé leur activité. Les autres régions représentent seulement 1 camping sur 7 (soit 10 campings).

A l'inverse, sur la même période, le nombre de restaurants a augmenté de 7 % en passant de 1 350 à 1 451.



Le nombre de cafés est en baisse à l'inverse du nombre de restaurants.

En 2017, le Luxembourg comptait 967 cafés. Quatre années plus tard, ils ne sont plus que 860, soit une baisse de 11 %.

## Nombre de restaurants et cafés

	2017	2018	2019	2020
Restaurants	1 350	1 385	1 414	1 451
Cafés	967	937	897	860



## Le secteur Horeca en chiffres : année 2020

	Nombre d'entreprises	Chiffre d'affaires (x1000)	Dépenses de personnel	Excédent brut d'exploitation (x1000)	Nombre de personnes occupées	Nombre de salariés
Hébergement et restauration	2 701	1 331 800	644 419	43 873	21 839	21 306
· Hébergement	267	206 069	97 784	14 675	3 232	3 117
· Restauration	2 434	1 125 731	546 635	29 198	18 607	18 189

Source : Statec

## Évolution du nombre et de la capacité des hôtels, auberges et pensions par région touristique pour les années 1995, 2010, 2022

Région	Nombre d'établissements			Nombre de chambres		
	1995	2010	2022	1995	2010	2022
Total	369	264	223	8 085	8 267	7 678
· Centre	106	104	95	3 619	4 698	4 613
· · Ville de Luxembourg	69	69	64	2 767	3 501	3 583
· · Centre hors Ville de Luxembourg	37	35	31	852	1 197	1 030
· Ardennes	127	71	52	1 935	1 342	1 032
· Mullerthal	78	40	26	1 467	772	437
· Moselle	32	30	21	571	775	586
· Sud	26	19	29	493	680	1 010

Source : Statec

## Nuitées en 2022 par région touristique et selon le pays de résidence des hôtes (Hôtels, auberges et pensions)

Région touristique	Total	Centre	Ardennes	Mullerthal	Moselle	Sud
Total	1 596 490	1 073 181	161 167	33 016	99 362	229 764
· Union européenne (UE)	1 288 662	813 805	154 683	32 194	93 498	194 482
· · Luxembourg	236 489	142 249	24 419	2 422	27 397	40 002
· · Allemagne	222 723	148 952	17 873	4 599	18 845	32 454
· · Belgique	231 857	105 641	57 492	16 260	22 250	30 214
· · France	208 035	143 899	9 451	1 568	14 141	38 976
· · Pays-Bas	158 967	85 644	42 316	6 589	6 958	17 460

Source : Statec

# Regards sur 2023

## Promotion des métiers de bouche et de la gastronomie dans le cadre d'EXPOGAST



Horesca, avec le soutien de la Chambre de Commerce et en collaboration avec l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg et le Lycée Technique de Bonnevoie (LTB), a profité d'Expogast au cours du mois de novembre 2022 pour offrir aux visiteurs un stand apte à dynamiser les échanges, les rencontres et à promouvoir le secteur HORECA luxembourgeois auprès des invités, partenaires, ainsi que des professionnels du secteur.

Expogast est une vitrine pour notre secteur et l'édition 2022 a été un beau succès. Pendant ces cinq jours, LuxExpo s'est trans-

formée en salle d'exposition et a présenté des talents extraordinaires, les nouvelles tendances gastronomiques et des idées originales et novatrices.

Avec Dreamjobs Ambassador, en collaboration avec la Chambre de Commerce et le Ministère de l'Economie Direction générale des Classes Moyennes, nous avons lancé une deuxième édition de cette campagne de promotion dont l'objectif est de sélectionner des personnes dans nos entreprises qui pourront être un modèle à suivre et ainsi inspirer des jeunes à nos professions.

Des animations grand-public alliant cuisine et service, avec les jeunes des écoles étaient proposées quotidiennement.

Notre conférence sur la sécurité alimentaire en collaboration avec l'ALVA a attiré beaucoup de restaurateurs et de nombreux membres sont venus nous rendre visite à notre stand.

Le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, les cafetiers et le patrimoine étaient particulièrement mis à l'honneur.

Rendez-vous en 2026 pour la prochaine édition d'Expogast.



# Déployez vos ailes !



## Votre interlocutrice dédiée

- Anaïs FOREST-ERCOLE  
Responsable d'agence
- (+352) 691 659 866
- [anais.forest-ercole@crisalid.com](mailto:anais.forest-ercole@crisalid.com)

## Contactez notre agence

- 10, avenue Marie Adelaïde  
L-5635 Mondorf-les-Bains
- (+352) 26 52 12 96
- [luxembourg@crisalid.com](mailto:luxembourg@crisalid.com)



Les logiciels qui vous donnent des ailes® !

[www.crisalid.com](http://www.crisalid.com)





Assemblée générale de l'Horesca

# Propositions en vue des dernières élections législatives



Lex Delles

L'assemblée générale de notre fédération a eu lieu le 27 mars à la Chambre de Commerce. En présence des ministres Corinne Cahen (famille) et Lex Delles (Classes moyennes et tourisme), ce rendez-vous a été le moment idéal pour dresser un bilan de la situation économique de nos entreprises. A cette occasion, nous avons aussi remis un diplôme honorifique à des membres pour avoir exercé leur profession depuis un nombre considérable d'années. Une traduction simultanée du luxembourgeois vers le français avait été proposée.



Alain Rix

Lors de son discours, le président a rappelé les difficultés auxquelles sont confrontées nos entreprises même aujourd'hui après la crise sanitaire. « Nous sommes en année électorale et il est facile d'exiger une réduction du temps de travail » a-t-il déclaré au sujet de certaines revendications syndicales tout en soulignant qu'il est difficile de trouver du personnel.

L'Horesca fait des propositions sérieuses comme faciliter l'embauche d'extras ou la mise en place d'un compte épargne qui permettrait de mieux tenir compte des heures supplémentaires et éventuellement partir plus tôt à la retraite. Alain Rix a aussi souligné l'importance de la formation en mettant en avant nos formations avec la Chambre de commerce et en félicitant l'Ehtl pour la mise en place de nouvelles voies de formation.

Il est aussi important de mieux valoriser nos professions. Avec Dreamjobs Ambassador, nous avons lancé une campagne de promotion. Mais l'Etat doit aussi assumer ses responsabilités. Tout le monde peut profiter du transport en commun gratuit et de l'offre avantageuse de crèches et maisons relais, sauf nos salariés qui n'y ont souvent pas accès parce que les ho-

raires décalés dans nos entreprises ne le permettent pas.

Le tourisme est un secteur important pour notre économie sur lequel il faut miser. Il faut donc continuer à soutenir nos entreprises en leur permettant un accès au crédit même si de plus en plus de banques ne jouent pas le jeu et limitent l'accès aux financements.

La situation économique des entreprises reste délicate comme l'a indiqué le secrétaire général de l'Horesca. Il y a pénurie de personnel qualifié et peu-qualifié et on estime à 1000, le nombre de personnes qui nous manquent. Au janvier 2023, plus de 200 entreprises ont fermé, dont environ une centaine de cafés. Les coûts augmentent, les marges baissent et on constate une incertitude, voire un changement du comportement du client (au niveau national et international).

Le métier a changé. Avec le télétravail, il y a moins de clients dans les villes et les ventes à emporter ont augmenté. De plus en plus de personnes mangent à des heures décalées. François Koepp a demandé une revalorisation du chèque repas et une exemption fiscale pour cer



François Koepp

tains avantages en nature accordés à nos salariés.

Depuis de nombreuses années, l'Horesca met en garde sur les difficultés dans la gestion de nos entreprises. Et aujourd'hui, on se rend compte que dans de nombreux villages, il n'y a plus de bistrot. Il s'agit souvent du dernier commerce et généralement d'un des rares points de rencontre pour les habitants. Revenir à une TVA de 3% sur les boissons alcoolisées serait une bonne décision.

L'accord tripartite a tout de même été salué par François Koepp parce qu'il permet de garantir un certain pouvoir d'achat. Nous saluons aussi la nouvelle législation sur l'accessibilité qui permet à des personnes à mobilité réduite d'être mieux accueillies. Mais cela coûte et nos entreprises n'ont pas les ressources nécessaires pour entreprendre des investissements.

Nous avons besoin de plus d'aides. Un véritable plan Marshall pour investir dans la transition économique doit être élaboré par les pouvoirs publics. Cette transition doit être réaliste. Mais selon François Koepp, le Green Deal de l'Union Européenne n'est pas réalisable et risque de casser de nombreuses entreprises au profit des industriels asiatiques. François Koepp a terminé son discours par un bref rappel des moments forts de l'année écoulée avec entre autres une séance académique en présence de S.A.R le Grand-Duc Henri ou encore notre présence au salon Expogast avec un stand commun avec la Chambre de Commerce.

Le ministre des Classes moyennes et du Tourisme a finalement pris la parole pour rappeler quelques chiffres sur les aides et pour se féliciter que le tourisme de loisir est à nouveau bien présent même si pour le tourisme d'affaires il faut encore attendre un peu. L'accord tripartite est un bon compromis et il faut continuer à promouvoir le secteur. Le ministre nous a félicités pour notre promotion réalisée au travers de Dreamjobs Ambassador.

La location à courte durée (type airbnb) va être réformée. Un projet de loi a été déposé et à partir d'une location qui dépasse 3 mois, il faudra se conformer aux



## Distinctions

- M. Steve Martellini Restaurant Beim Bertchen Wahlahausen 15 ans
- M. Florent Carvalho Hôtel Cottage Dudelange 15 ans
- M. Jean-Sébastien Mengin Hôtel Cottage Dudelange 15 ans
- M. Bal Krishna Restaurant Swagat Strassen 15 ans
- M. Steve Pfeiffer Brideler Stuff Bridel 25 ans
- M. Gerard Mathes Restaurant Mathes Ahn 50 ans



mêmes dispositions que les professionnels avec entre autres une autorisation de commerce.

La réforme du statut hôtelier a connu un certain retard mais Lex Delles désire moderniser le cadre législatif dans ce domaine aussi. A la fin de l'assemblée générale, le ministre a remis un diplôme hono-

rifique à six membres pour avoir exercé la profession de restaurateur ou hôtelier-restaurateur depuis un nombre considérable d'années. Parmi ceux-ci, relevons la distinction accordée à Gerard Mathes, du Restaurant Mathes à Ahn. Toutes nos félicitations aux lauréats.





## Conseil d'administration

Le comité de la fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Luxembourg est resté inchangé. Il est composé de :

### **Président :**

**Alain Rix** anc. Hotel Rix (Luxembourg)

### **Vice-présidents :**

**Henri Brimer** Hôtel-Restaurant Brimer (Grundhof)

**Steve Martellini** Restaurant Bertchen (Wahlhausen)

Café - Restaurant Koeppe Jemp (Hoscheid-Dickt)

### **Trésorier :**

**Lucien Gindt** Hôtel du Commerce -

Restaurant La Table de Clervaux (Clervaux)

### **Membres**

**Désirée Albert** Hôtel-Restaurant Ecluse (Stadtbredimus)

**Carlo Cravat** Grand Hôtel Cravat (Luxembourg)

**Carole Ewert** Hôtel Heintz (Vianden)

**Marc Fusenig** Concept+Partner (Luxembourg)

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

**Paul Hilger** anc. City Hotel (Luxembourg)

**Claude Lang** Brasserie Pavillon am Brill (Mamer)

**Mike Michels** Hôtel du Parc (Diekirch)

**Steve Pfeiffer** Restaurant Brideler Stuff (Bridel)

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

**Ben Weber** Restaurant Gudde Kascht (Haller)

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

### **Réviseurs de caisse**

**Pascale Geraets** Veiner Stuff (Vianden)

**Christian Kohn** Restaurant Kohn (Altwies)

### **Secrétariat**

**François Koepp**, secrétaire général

**Dave Giannandrea**, rédacteur en chef

**Claude Ries**, conseiller en sécurité alimentaire

**Anne Brandenburger**, assistante secrétaire





Heineken  
**EXTRA  
COLD  
EXTRA  
COOL**



Live your best Italian life with  
**BIRRA MORETTI**



Avantages :



**Blade fournie**

*pour un min de 8 fûts de 8L / mois*



**Pas d'entretien**



**Système Plug & Play**



**Pas de bouteille de CO2**



+352 621 699 539



marketing@fixmer.lu

## Emballages



Au cours du mois de mars 2023 ont eu lieu deux workshops sur les emballages alimentaires dans la restauration. Claude Ries de l'Horesca et Jeff Schmit de la Superdreckschëcht (photo) ont donné des indications sur les nouvelles restrictions en mesure dans l'enceinte des restaurants depuis le premier janvier tout comme sur les prochaines restrictions qui entreront en vigueur en 2025 pour les repas à emporter ou livrés.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 il est obligatoire de servir les repas et boissons consommés dans l'enceinte d'un établissement dans des récipients réemployables.

## Cotisations sociales et « extras »



Une délégation de l'Horesca a été reçue en février 2023 par le Ministre Claude Haagen au Ministère de la Sécurité sociale.

A l'ordre du jour se trouvaient les délais de paiement des cotisations sociales, les déclarations d'entrée et de sortie des assurés ou encore les contrôles dans le

domaine de la sécurité alimentaire. Parmi nos principales doléances, nous avons demandé une procédure simplifiée pour la déclaration des « extras ».

Notre fédération était représentée par Alain Rix, Steve Martellini, Romain Weber, François Koepp et Dave Giannadrea

## A l'aube des élections



En vue des élections législatives d'octobre 2023, l'Horesca avait pris contact avec les principaux partis politiques.

L'objectif était de rendre attentif aux difficultés que rencontrent nos entreprises et d'inciter les décideurs politiques à mieux considérer notre secteur. Parmi les points à l'ordre du jour on a discuté de la baisse des marges des entreprises, de la flexibilisation du temps de travail ou encore des difficultés administratives.

## Réforme des chèques-repas

En date du 9 juin 2023, la ministre des Finances, Yuriko Backes, et le secrétaire général de la Fédération nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), François Koepp, ont dévoilé le nouveau régime digital des chèques-repas.

En réponse à l'évolution des habitudes alimentaires, la définition du repas a été étendue pour englober également les achats alimentaires auprès des restaurateurs ou commerçants affiliés à une des sociétés émettant des chèques-repas. L'ancienne notion de « journée de travail » a été abrogée pour permettre aux salariés d'utiliser les chèques-repas également en fin de journée, le week-end ou durant les congés de récréation, ce qui n'était pas permis selon les règles existantes. La digitalisation du régime des chèques



repas promet une réduction significative des charges administratives pour les entreprises et leurs employés, supprimant notamment la nécessité de distribution manuelle des chèques. Elle offre également une gestion quotidienne simplifiée pour les restaurateurs et les commerçants, en accélérant les encaissements et en allégeant les procédures de vérification de validité des chèques. En somme, cette modernisation est une avancée majeure pour tous les acteurs impliqués.





**TALENT  
CHECK** ✓

## Détecteur de talents

L'apprentissage,  
pour avancer ensemble !



## Présents au niveau européen



En avril 2023, l'Horesca a participé à la 86<sup>ème</sup> Assemblée générale de l'HOTREC qui s'est déroulée à Ténérife.

L'HOTREC, fédération européenne de l'hôtellerie-restauration, qui est présidée par le Grec Alexandros Vassilikos regroupe 47 associations dans 36 pays. Son objectif est de peser dans les débats, le secteur étant source de richesses et d'emplois pour tous les pays d'Europe.

A cette même occasion a eu lieu une réunion de Hotelstars Union qui décerne les étoiles aux hôtels dans 17 pays, dont le Luxembourg. Son président, l'Allemand Markus Luthe en a profité pour présenter le calendrier de révision des critères.

Notre photo montre (d.g.à.d.) Dave Gianandrea, Markus Luthe, Alexandros, Vassilikos et François Koepp dans les jardins du prestigieux hôtel Bahia del Duque qui a accueilli les participants pour la soirée de gala.

Signalons aussi qu'en octobre 2023, une délégation de notre fédération a aussi assisté à la deuxième assemblée générale de l'Hotrec, à Bruxelles.

## Plus de 1000 demandeurs d'emploi au Jobday Horesca



L'événement a eu lieu dans les salons de l'Alvisse Parc Hotel

Suite à des échanges avec notre fédération et le constat des besoins nombreux en personnel dans le secteur Horeca, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et le réseau européen EURES ont organisé un Jobday au début de l'année 2023 dédié uniquement aux hôtels, restaurants, cafés, traiteurs et autres entreprises liées au secteur Horeca.

700 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont eu la possibilité de s'entretenir avec les employeurs présents. De plus, 300 candidats à la recherche d'un emploi mais non inscrits à l'ADEM ont également tenté leur chance et passé un entretien d'embauche en vue de décrocher un job. De l'autre côté, 40 entreprises avaient répondu à l'invitation de l'ADEM.



### Mieux recruter son personnel

Une première conférence « Adem meets Horesca » organisée par l'agence pour le développement de l'emploi en collaboration avec notre fédération a eu lieu à la Chambre de Commerce.

Laurent Peusch chef du service Employeurs y a entre autres présenté les missions de l'ADEM.

Bien qu'il y ait un manque de main d'œuvre notable dans notre secteur, les métiers de l'Horeca ne ressortent actuellement pas

### Jobday Aal Seerei



Dans le même esprit de coopération a eu lieu le 28 mars un Jobday Horesca à Diekirch. Il a permis à des entreprises du Nord de présenter leurs offres d'emploi et discuter avec des demandeurs

dans la liste des métiers en pénurie parce qu'un grand nombre de postes ne sont pas déclarés auprès de l'Adem, même s'il s'agit là d'une obligation légale. L'orateur a par conséquent lancé un appel pour déclarer toutes les offres d'emploi.



**“La banque qui sait  
exactement ce dont  
nous avons besoin.”**

**Marc Thein, SOCOM**

**Marc Thein a choisi Banque Raiffeisen comme partenaire  
de son entreprise en raison de sa proximité.**

En tant que principale banque coopérative au Luxembourg,  
nous redonnons à ceux qui nous font confiance.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur [www.raiffeisen.lu/fr/entreprises](http://www.raiffeisen.lu/fr/entreprises)



**Raiffeisen**

La Banque qui appartient à ses membres





## Finale de la campagne Dreamjobs Ambassadors 2023 : Trois ambassadeurs primés

Dreamjobs Ambassadors est une campagne dédiée à honorer les professionnels de l'Horeca dont la motivation mérite reconnaissance.

La deuxième édition de la campagne Dreamjobs Ambassadors a atteint son apogée avec la cérémonie de remise des prix qui s'est déroulée jeudi 28 septembre 2023 sur la Place d'Armes, en présence de Lex Delles, ministre des Classes moyennes, Alain Rix, président de l'HORESCA, et Carlo Thelen, Directeur général de la Chambre de Commerce.

Cette deuxième édition a été organisée une nouvelle fois par l'HORESCA et la Chambre de Commerce, en partenariat avec le Ministère de l'Économie - Direction générale des Classes moyennes, et orchestrée par l'agence en communication brain&more.

Les gagnants du titre prestigieux de « Dreamjobs Ambassadeurs 2023 » sont les suivants :

o Catégorie « Barman / Serveur » :

**Raphael Betti, Barman au café BAC.**

o Catégorie « Cuisinier » :

**Marine Perrichet, Cheffe de partie à L'Atelier Windsor, et Christian Thoma, Chef de cuisine au restaurant Bei den Zwillingen, choisis à titre ex æquo.**

Chacun des lauréats a reçu un bon d'une valeur de 2000 €, généreusement offert par RAK Porcelain Europe, ainsi qu'un assortiment de vins gracieusement sponsorisé par Domaines Vinsmoselle.

### Célébration des talents dans l'horeca

La campagne vise à stimuler l'attrait pour les professions de l'horeca, à promouvoir l'excellence et la diversité dans ce secteur dynamique, et à encourager la formation continue des jeunes dans ces domaines.

Alain Rix, président de l'HORESCA, a précisé lors de la cérémonie la philosophie de l'événement : « Les professions de l'hôtellerie et de la restauration au Grand-Duché sont en constante évolution. Nous suivons de près toutes les innovations qui concernent le secteur et qui peuvent avoir un impact positif. Une initiative comme Dreamjobs Ambassadors offre une visibilité considérable à ce secteur particulièrement dynamique.», a-t-il déclaré tout en ajoutant qu'une troisième édition était déjà prévue dans un futur proche.

Lex Delles, ministre des Classes moyennes, a ajouté qu'il était convaincu que Dreamjobs Ambassadors est la campagne appropriée pour promouvoir les professions du secteur Horeca. « Des modèles de créativité et de réussite y sont mis en avant, ce qui permet de montrer le secteur sous un nouvel angle et de souli-





Christian Thoma, Raphael Betti, Marine Perrichet

gner son attractivité. » a-t-il conclu avant de féliciter les gagnants de cette année ».

Le concours Dreamjobs Ambassadors constitue une occasion unique tant pour les établissements que pour le personnel de cuisine et de salle de montrer son savoir-faire, de bénéficier ainsi d'une reconnaissance personnelle de même que de se démarquer de la concurrence.

De surcroît, grâce à la large couverture médiatique de l'événement, les candidats mettent en valeur l'ensemble du secteur, contribuent au recrutement de talents et à susciter des vocations.

#### Les huit finalistes étaient :

##### Catégorie « Cuisinier » :

- o Archibald De Prince, Sous-chef exécutif au Château de Bourglinster
- o Marine Perrichet, Chef de partie à L'Atelier Windsor
- o Louis Scholtès, Directeur culinaire à La Lorraine
- o Christian Thoma, Chef de cuisine chez Bei den Zwillingen um Belenhaff

##### Catégorie « Serveur / Barman » :

- o Raphael Betti, Barman au BAC
- o Marius Bîrzan, Barman à la Brasserie Abtei
- o Mélanie Niquet, Maître d'hôtel à l'Hôtel le Place d'Armes
- o Ralph Schmitt, Sommelier en bière chez De Bräiläffel

#### Des portraits en vidéo

La présélection s'est appuyée sur des vidéos inspirantes présentant chaque finaliste en action dans son environnement de travail, expliquant sa motivation, démontrant son savoir-faire et prodiguant des conseils aux aspirants de l'horeca.

#### Tous les finalistes récompensés

Les finalistes non primés ont également été récompensés, recevant une somme de 250 € et des vins offerts respectivement par RAK Porcelain Europe et Domaines Vinsmoselle.

Lors de la première édition, en 2021, les lauréats du concours étaient Clovis Degrave de l'hostellerie du Grünwald, Ben Weber du Gudde Kascht à Haller et Sébastien Dzieziuk du Bistrot Parc Belair.

Pour découvrir les « Ambassadors » et suivre leurs interviews, rendez-vous sur [www.dreamjobs-ambassadors.lu](http://www.dreamjobs-ambassadors.lu) et sur nos réseaux sociaux.

Rejoignez également la communauté « Dreamjobs Ambassadors » sur les réseaux sociaux :

[www.facebook.com/dreamjobsambassadors](https://www.facebook.com/dreamjobsambassadors)  
[www.instagram.com/dreamjobsambassadors](https://www.instagram.com/dreamjobsambassadors)

## « Split it » a été le jeu de l'année



Le 28 novembre 2022 a été présenté le « Bistropill » de l'année. Un jeu de société qui est parfaitement adapté pour être joué dans un café.

Le jury composé entre autres de représentants de l'Horesca et de la Spillfabrik a choisi Split It.

Il s'agit d'un jeu de cartes où chaque joueur doit amasser le plus de cartes en optant pour la meilleure stratégie tout en espérant avoir un peu de chance. Le jeu, facile à comprendre dure une quinzaine de minutes et peut être joué à 2, 3 ou 4 participants.

Les visiteurs d'Expogast ont pu passer à notre stand pour découvrir le jeu et aussi pour jouer une partie !





# RAK PORCELAIN

La solution complète pour vos arts de la table



RAK Porcelain Europe S.A. • T +352 26 360 665 • [info@rakporcelaineurope.com](mailto:info@rakporcelaineurope.com) • [www.rakporcelain.com](http://www.rakporcelain.com)

Distribué par CHOMETTE Luxembourg • T +352 37 13 90 • [luxembourg@chomette.com](mailto:luxembourg@chomette.com) • [www.chomette.com](http://www.chomette.com)



# Création - ce qu'il faut savoir



Avant même de s'établir, l'Horesca et la Chambre de Commerce vous conseillent sur les étapes à suivre pour créer une entreprise au Grand-Duché.

En effet, 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.

## Le début

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

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

En revanche, il est important que l'entreprise réponde aux besoins d'une clientèle existante, là où elle envisage de s'établir.

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

## Le projet

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

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

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

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

[www.horesca.lu](http://www.horesca.lu),  
[www.mcm.public.lu](http://www.mcm.public.lu),  
[www.guichet.lu](http://www.guichet.lu),  
[www.houseofentrepreneurship.lu](http://www.houseofentrepreneurship.lu)  
[www.cc.lu](http://www.cc.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.



## Autorisation d'établissement

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

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

le dirigeant remplit les conditions légales de qualification et d'honorabilité professionnelles requises ;

l'entreprise dispose d'un lieu d'exploitation fixe au Luxembourg (pas d'entreprise "boîte à lettres").

Le respect de ces conditions d'accès à la profession est vérifié par la Direction générale des Classes moyennes au moment du dépôt de la demande d'autorisation d'établissement.

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

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

## Conditions préalables

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

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

## Coûts

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

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

## Modalités pratiques

### INTRODUCTION DE LA DEMANDE

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

en saisissant lui-même sa demande d'autorisation d'établissement en ligne via MyGuichet.lu au moyen d'un produit LuxTrust.

En fonction des informations saisies par le demandeur, le système détermine les pièces à joindre à la demande ;

en envoyant une demande d'autorisation d'établissement par courrier ou e-mail à la Direction générale des Classes moyennes.

Toute personne, pour préparer sa demande d'autorisation, peut se faire assister par :

la House of Entrepreneurship de la Chambre de commerce ;

le service «Contact entreprise» de la Chambre des métiers ;

le bureau de renseignements Direction générale des Classes moyennes.

### PIÈCES JUSTIFICATIVES

#### Documents attestant des qualifications

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

#### Documents attestant de l'honorabilité

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

une déclaration sur l'honneur relative à d'éventuelles fonctions dirigeantes dans des entreprises au cours des 3 années précédant la demande ;

un extrait de casier judiciaire n°3.

Si le demandeur est non résident ou réside au Luxembourg depuis moins de 10 ans, il doit démontrer son honorabilité professionnelle par :

une déclaration sur l'honneur relative à d'éventuelles fonctions dirigeantes dans des entreprises au cours des 3 années précédant la demande ;

une déclaration de non-faillite devant notaire ;

un extrait de casier judiciaire n°3 ou équivalent émis par le ou les États où il a résidé au cours des 10 années précédant la demande.

La déclaration sous serment doit attester que le demandeur n'a été impliqué ni dans la faillite d'une entreprise en nom personnel, ni dans la faillite d'une société.

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

#### Autres pièces à joindre à la demande

Le demandeur joint également à sa demande les pièces suivantes :

pour les ressortissants luxembourgeois, de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) : copie de la carte d'identité ou du passeport ;

pour les ressortissants de pays tiers : une confirmation écrite du ministre ayant l'Immigration dans ses attributions que le demandeur remplit toutes les conditions pour obtenir l'autorisation de séjour sollicitée ;



# Sauce Burger de LUXEMBOURG

aux cornichons e 284

# NEW



*Découvrez toute notre gamme PET 3 litres*

100 % Geschmaach, 100 % Tradition.  
[www.moutarderie.lu](http://www.moutarderie.lu)

## Digitalisation de l'autorisation

L'autorisation d'établissement est depuis 2023 associée à un code-barres unique en deux dimensions, qui vient remplacer l'ancienne "carte grise". Le portail gouvernemental [guichet.lu](http://guichet.lu), section "entreprises", permet également au public de consulter la validité d'une autorisation via ce code-barres et de le télécharger, à travers le moteur de recherche existant. Par ailleurs, un code-barres Gouvcheck en 2D apposé sur un courrier ministériel sera transmis par voie postale à l'entreprise demanderesse. Le code-barres en 2D doit être affiché sur le site de l'entreprise et dans chaque point de vente. Le numéro de l'autorisation ou le code-barres en 2D doit figurer sur les lettres, courriers électroniques, sites internet, devis, factures et devantures, ainsi que sur les panneaux obligatoires installés sur les chantiers. La notification au ministre de tous les changements inhérents à l'autorisation d'établissement (ajout d'une succursale, changement de la résidence habituelle du dirigeant, changement du lieu d'exploitation de l'entreprise...) se fait également en ligne via l'assistant électronique [MyGuichet.lu](http://MyGuichet.lu) moyennant un produit Luxtrust ou une identité numérique d'un autre pays européen (eIDAS).

### 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

#### Entreprise individuelle

Après obtention de son autorisation d'établissement, le dirigeant d'une entreprise individuelle doit s'affilier auprès du Centre commun de la sécurité sociale. Cette démarche varie selon la forme juridique (entreprise individuelle, société de personnes, SARL, SARL-S,...)

## Lien réel entre le porteur et l'entreprise

La loi dispose qu'il faut être soit propriétaire d'une entreprise individuelle ou mandataire social de l'entreprise en cas de société dont l'activité est visée par le droit d'établissement pour pouvoir porter une autorisation d'établissement. Le mandataire social, au sens du droit des sociétés, doit être inscrit comme tel dans le Registre de Commerce et des Sociétés (RCS), pour prouver un lien réel avec cette société. Il n'est donc plus nécessaire d'être salarié, actionnaire ou associé pour être le porteur de l'autorisation d'établissement.

## 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.

## Vente d'alcool avec consommation sur place

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

d'une concession de cabaretage («Schanklizen»);  
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.

## Alcool à emporter

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.

## Extensions

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.

## 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.

## Location d'unités d'hébergement à courte durée

L'activité qui consiste à louer des unités d'hébergement et qui s'étend à quatre-vingt-dix nuitées ou plus, cumulées au cours d'une année nécessite une autorisation comme «exploitant d'un établissement d'hébergement».

Le requérant à l'obligation d'accomplir la formation accélérée d'accès aux professions de l'HORECA, offerte par la House of Training. Cette formation doit être accomplie par l'exploitant du ou des meublés dans un délai de six mois suivant l'atteinte du seuil de 90 nuitées, cumulées sur une année.

## Discothèque

L'exploitant d'une discothèque (l'activité commerciale qui consiste à exploiter un débit de

## 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.

boissons ayant comme activité principale l'exploitation d'une piste de danse animée au son d'une musique enregistrée et qui peut s'exercer au-delà des heures normales d'ouverture des débits de boissons) est soumis aux mêmes conditions de qualification que les exploitants de débits de boissons (formation d'accès aux professions de l'HORECA).

## Nouvelle chance après une faillite

Le Ministre accorde une nouvelle autorisation d'établissement à un ancien dirigeant d'une entreprise déclarée en faillite si cette personne est en mesure d'établir que la faillite a directement été causée par une liste d'événements définis dans la loi. Parmi ces événements figurent notamment une calamité naturelle reconnue comme telle par le Gouvernement en conseil,

la perte d'un client prééminent, une pandémie reconnue comme telle par le Gouvernement en conseil ou encore une perte de rentabilité à la suite d'une perturbation majeure du marché. La nouvelle chance ne s'applique que si la faillite a été rendue sur aveu.

## Affichage du nom du propriétaire

Les noms et prénoms de l'exploitant d'un débit de boissons 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.

# L'indication des prix dans l'Horeca

Le Ministère de la Protection des consommateurs a édité une fiche sur l'obligation d'afficher les prix qui s'adresse aux exploitants de débits de boissons alcooliques et non alcooliques aux établissements d'hébergement, aux établissements de restauration et aux salons de consommation (Horeca).

Nous reprenons sur ces pages le contenu de ces fiches afin d'informer nos membres au mieux.



Avant de rentrer dans un établissement, le consommateur doit pouvoir choisir librement, en parfaite connaissance de cause, ce qu'il souhaite consommer et à quel prix. Il ne doit pas avoir à demander ni les prix, ni une carte au commerçant.

## C'est quoi l'indication des prix ?

Les prix proposés au consommateur doivent être affichés de manière non équivoque, facilement identifiable et aisément lisible.

Au Luxembourg, l'indication des prix est strictement réglementée par le Code de la consommation.

## Pour le professionnel !

Le professionnel doit indiquer les prix de sorte que le consommateur puisse pouvoir facilement les lire et les comprendre.

## Les prix doivent toujours être :

- indiqués de manière non équivoque, facilement identifiable et aisément lisible,
- affichés en euros (€),  
taxe sur la valeur ajoutée (TVA)  
et toutes autres taxes comprises (TTC),
- inclure le « service » : dans les établissements au Luxembourg, le service à table ne peut pas être facturé séparément.

## Plus d'informations



247 73700



info@mpc.etat.lu



pro-pc.public.lu



Ci-dessus une carte de menu qui reprend les différents plats avec leur prix TTC et service inclus.

# pour les consommations sur place

## À l'extérieur :

Les prix des plats et des boissons doivent être affichés de manière visible et lisible de l'extérieur de l'établissement.

L'affichage peut se faire, par exemple, sur des affiches ou des écrans exposés au public à l'entrée de l'établissement et, le cas échéant, à l'accès sur la terrasse qui donne sur la voie publique.

Lorsque le nombre de plats et boissons ne permet pas d'établir une affiche lisible par la clientèle, le commerçant peut se limiter à afficher les prix des plats et boissons les plus demandés.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Protection  
des consommateurs

L'exploitant peut également afficher ses prix dans une vitrine d'affichage (cf. modèle ci-contre) en reprenant le menu intégral qu'il propose dans son restaurant ou les plats et les boissons les plus demandés.

## À l'intérieur:

Les prix des plats et boissons proposés doivent être affichés et être visibles pour les consommateurs. Les prix indiqués doivent être identiques à ceux affichés à l'extérieur. L'affichage peut se faire, par exemple, sur une carte posée sur la table ou des grandes affiches ou un tableau dans l'établissement.

Ces affichages doivent toujours être visibles et aisément lisibles pour les clients installés à table. Le cas échéant, les cartes peuvent aussi être distribuées au moment où le client s'installe.



Ci-contre un exemple d'un affichage à l'extérieur d'un établissement : un tableau qui reprend les suggestions du jour, complété par une carte plus détaillée à l'entrée de l'établissement.

## Attention :

Le code QR ne remplace pas l'affichage d'une carte visible et lisible sur place.

Il peut cependant être complémentaire à un affichage traditionnel.



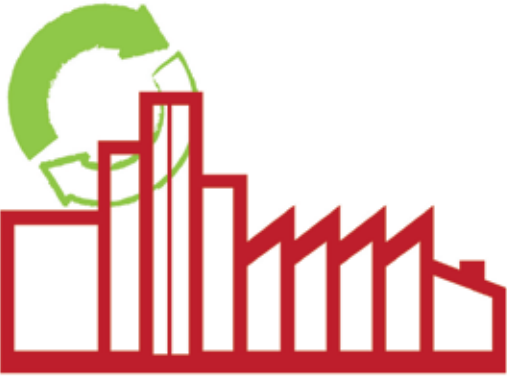
**Des sanctions s'appliquent en cas de non-respect.**

Un code QR ne suffit pas. Il doit toujours être complété par un affichage traditionnel.

## Hôtel

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.





# Protelux

Protelux Sprl

rue du Grand Enclos, 34  
B-6880 Nevraumont-Bertrix

Tél. 0032 61 41 16 57  
[www.protelux.be](http://www.protelux.be)  
[info@protelux.be](mailto:info@protelux.be)

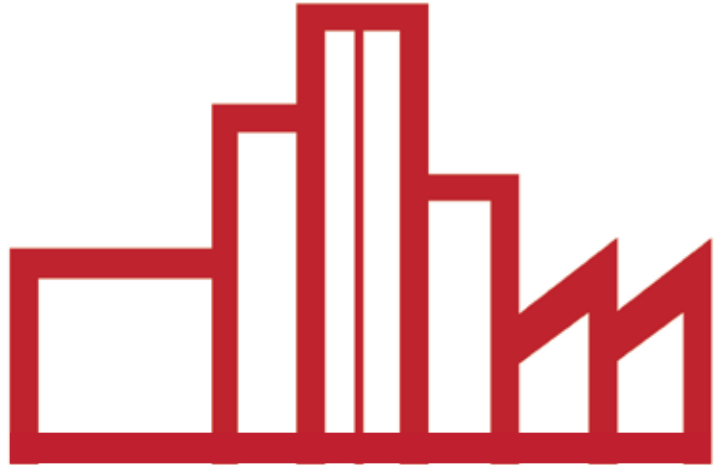
© néo graphic : 0032 497 44 04 95

Une démarche écologique...

**Le rachat et le recyclage des graisses et huiles de friture usagées, notre métier...**

Nos clients gagnants sur tous les plans...

Savoir-faire, organisation, service rapide et soigné.



**La garantie d'un service de qualité...**

Protelux dispose de toutes les autorisations de collecte auprès du ministère de l'environnement.

## UN ACCIDENT DE TRAJET PEUT ÊTRE...

- un traumatisme
- un handicap à vie
- une famille en deuil

**ÉVITÉ!**

Ensemble, grâce à une culture de prévention.

**VISION  
ZERO** RISQUES  
ACCIDENTS  
MORTS

Adhérez à la **VISIONZERO.lu**

Sécurité-Santé au travail. **Tous concernés!**

**AAA.lu**



**iNDR**

## Quels sont les produits qui peuvent être vendus ?

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

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

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

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

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

la location de chambres garnies ;  
le service aux locataires des chambres de petits déjeuners, plats cuisinés et repas à consommer sur place ;  
la vente de boissons alcoolisée et non-alcoolisées à consommer sur place ou à emporter ;  
le cas échéant, la vente aux locataires des chambres de tous produits (articles de 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 vignerons, les distillateurs, les brasseurs.

Sont également dispensés du paiement de la taxe, les établissements de restauration sans licence de cabaretage, qui n'ont pas le droit de servir pendant les repas de la bière ou d'autres boissons alcooliques, à l'exception des cantines d'entreprises qui ne sont pas à caractère commercial et où le personnel est seul admis à y consommer sont autorisées à servir pendant les repas des bières et des vins.

Les taxes sont de :

24 € dans les communes de moins de 1.000 habitants  
49 € dans les communes de 1.000 à moins de 5.000 habitants  
74 € dans les communes de 5.000 habitants et plus.

La taxe se réduit de moitié pour les débits dont l'ouverture se fait après le 30 juin ou dont la cessation intervient avant le 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.

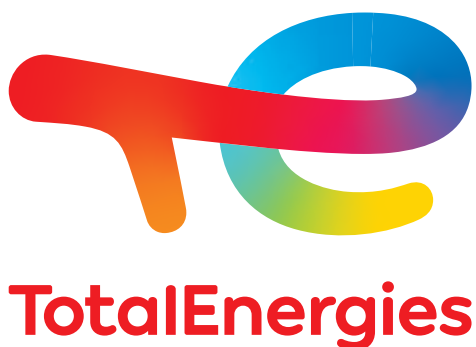


**Mobility**  
Business



**Vous souhaitez  
proposer un service  
de recharge à vos  
clients et rentabiliser  
votre investissement ?  
Nous avons la solution !**

Plus d'infos sur [totalenergies.lu](https://totalenergies.lu) :



## 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 accessibles 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 éche-

lonnées 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 brutes des entrées et des minima fixes.

Les tarifs pour musique attractive et récréative tel que

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

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

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

Ces contrats sont à négocier pour des séances répétées.

## Fiche d'hébergement

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

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

[www.guichet.lu/fiches-hebergement](http://www.guichet.lu/fiches-hebergement)

Les entreprises plus petites peuvent encore rester aux fiches papier.

## Statut hôtelier

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

## Registre des bénéficiaires effectifs I

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

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

Par exception, les sociétés cotées ne doivent toutefois révéler que le nom du marché 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*



**SERVIPAY**  
Solutions de paiement

MADE IN LUXEMBOURG

**SIMPLEMENT EFFICACE**

Vous souhaitez plus d'informations?

**ASSISTANCE**  
Bénéficiaire d'une assistance 24/24 7/7

**FIABLE**  
Appareils de dernière génération

**SERVICE**  
Contrat de maintenance très étendu

VISA, mastercard, Apple Pay, play, NFC



## 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'imprésant 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 prévues pour l'exploitation (DIN A4 ou DIN A3) des formats autres que A3/ A4 sont refusés,
- Une copie de la carte d'identité d'étranger (ne concerne que les ressortissants n'ayant pas la nationalité luxembourgeoise et qui ont leur résidence principale au Grand-Duché de Luxembourg),
- Le certificat de résidence quinquennale établi par la/les commune(s) respective(s) (ne concerne que les ressortissants des pays non-membre de la CEE, qui doivent justifier d'au moins cinq années de résidence consécutive dans le Grand-Duché de Luxembourg).
- Reste à noter que la signature du demandeur doit être légalisée par un fonctionnaire des douanes et accises, un agent de la police, le bourgmestre ou par un notaire.



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

[www.do.etat.lu](http://www.do.etat.lu)

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



# Développez votre business



Anciennement Sodexo Benefits & Rewards Services, nous vous mettons en contact avec de nouveaux consommateurs et un monde d'opportunités passionnantes. Rejoignez le réseau **pluxee** et engagez-vous à nos côtés.

Notre équipe reste inchangée et à votre service.  
+352 28 76 15 00



[pluxeegroup.com](https://pluxeegroup.com)

**pluxee**

# Le bail commercial



**Me Barbara TURAN**

Avocat à la Cour

barbara.turan@schwartz-legal.lu

La Loi du 3 février 2018 portant sur le bail commercial est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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.



## 6. Renouvellement préférentiel du bail

Le principe au renouvellement du bail à durée déterminée pour le Preneur, voire sous-locataire autorisé, est désormais inscrit dans la loi. La demande doit être formulée au moins 6 mois avant l'expiration du bail, sous peine de déchéance, par lettre recommandée adressée au bailleur (ou à chacun d'entre d'eux s'ils sont plusieurs au contrat) avec accusé de réception.

Il convient bien de distinguer le *renouvellement du bail* qui donne naissance à un nouveau contrat qui peut maintenir les mêmes obligations ou au contraire le Bailleur décide d'augmenter le loyer, de la *tacite reconduction* qui donne lieu à la poursuite du contrat antérieur. En effet l'article 1762-10 du Code civil ne prévoit pas l'encadrement de la fixation du loyer renouvelé.

Le Preneur sera dès lors bien avisé au moment de la signature du bail initial d'insérer des stipulations quant à la fixation du loyer renouvelé de sorte à éviter toute mauvaise surprise.

Le bailleur dispose de 3 mois à compter de la réception pour y répondre.

### Deux situations peuvent se présenter :

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

Le Bailleur peut refuser le renouvellement du contrat :

- en cas de manquements aux obligations contractuelles (impayés de loyers, avances sur charges etc),
- ou s'il invoque l'un des 3 motifs prévus par la Loi du 3 février 2018 (occupation personnelle, abandon de toute location aux fins d'activité identique, reconstruction-transformation de l'immeuble) avec un préavis de 6 mois et ce sans indemnité d'éviction.



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

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

A défaut de clause dans le contrat permettant

**SERVIPAY**  
Solutions de paiement



## CHOISIR SERVIPAY C'EST :

- Opter pour une solution Made In Luxembourg
- Bénéficier d'une assistance 24/7
- Profiter de tarifs très compétitifs

**SIMPLEMENT EFFICACE**



[www.servipay.eu](http://www.servipay.eu)  
[info@servipay.eu](mailto:info@servipay.eu)



+ 352 20 20 23 27



4, rue de Luxembourg  
L-3360 Leudelange

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 renou-

velé 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.

## DE WITTE LIETAER

COMPETENCE IN LINEN



[www.dwl.be](http://www.dwl.be) | [info@dwl.be](mailto:info@dwl.be)

VOTRE PARTENAIRE DE CONFIANCE DEPUIS 1898

linge de table | linge de cuisine | linge de lit | lits & literie | linge de bain | textiles d'intérieur

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## Jeux de quilles

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

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





# 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 bistrotts 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](http://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](http://www.sante.lu)**

**Le procédure et le formulaire pour la demande se trouvent sur [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)**

**Signalons aussi que depuis le 1<sup>er</sup> 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 / ASCHENBECHER**

**GRATIS\***



*Cendriers disponibles gratuitement sur demande\*  
Gratis Aschenbecher auf Anfrage erhältlich\**

 [nschenke@landewyck.com](mailto:nschenke@landewyck.com)

 49 39 39-331

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



# La durée de travail dans l'Horeca

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

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

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

## Domaine d'application

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

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

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

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

**Attention: La législation sur la protection des jeunes travailleurs s'applique aux apprentis et stagiaires mineurs.**

**Ainsi, en matière de durée du travail, la protection des jeunes travailleurs s'applique aux adolescents ayant entre 15 et moins de 18 ans accomplis<sup>2</sup>. De même la législation sur la protection, la sécurité et la santé des salariées enceintes, accouchées et allaitantes doit être respectée<sup>3</sup>.**

## 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
<b>moins de 15 salariés</b>					
Durée journalière maximale	12	12	12	12	12
Durée hebdomadaire maximale	51	54	54	54	54
Les périodes de référence	6 mois au maximum				
<b>entre 15 et 49 travailleurs</b>					
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				
<b>caractère saisonnier</b>					
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](http://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 semaine<sup>4</sup>.

## Particularités

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

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

**Il y a des conditions du travail spéciales pour l'occupation occasionnelle et l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires<sup>7</sup>.**

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

Vue synoptique <sup>5</sup>	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 <sup>6</sup>	44 heures consécutives par période de 7 jours			

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

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

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

La législation sur la protection des jeunes travailleurs<sup>8</sup> et de même la législation sur la protection, sécurité et santé des salariées enceintes, accouchées et

allaitantes doit être respectée<sup>9</sup> 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.

<sup>1</sup> Art. L. 212-1 – L. 212-10

<sup>2</sup> Art. L. 341-1 – Art. L. 345-2 Code du travail

<sup>3</sup> Art. L.-331-1 – Art. L338-4

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

<sup>5</sup> Art. L. 211, L. 212, L. 231, L. 232 Code du Travail

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> Art. 4 al. 1, Art. 179 al. 1 CAS, Art. L. 151-1 – Art. L. 151-9

<sup>8</sup> Art. L. 341-1 – Art. L. 345-2

<sup>9</sup> Art. L.-331-1 – Art. L338-4



# Occupation d'élèves et d'étudiants

## Personnes concernées :

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

Dans le cadre de l'établissement d'un contrat d'occupation d'élève/étudiant pendant les vacances scolaires, sont concernés :

l'élève/étudiant qui souhaite travailler pendant les vacances scolaires moyennant rémunération, et:

- est âgé de 15 ans au moins et n'a pas dépassé l'âge de 27 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire) ;
  - est inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suit de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein ou ;
- dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

### Durée et forme du contrat

La durée ne peut excéder 2 mois par année civile (du 1er janvier au 31 décembre), même en cas de pluralité de contrats. Le contrat doit être rédigé par écrit et il faut un contrat individuel pour chaque élève ou étudiant. Il doit être fait au plus tard au moment de l'entrée en service et en 3 exemplaires: un pour l'employeur, un pour l'élève ou l'étudiant et un exemplaire que l'employeur doit envoyer à l'Inspection du travail et des mines.

L'employeur transmet le 3e exemplaire à l'Inspection du travail et des mines (ITM), avec une copie de la carte d'identité de l'élève/étudiant concerné, dans les 7 jours suivant le début du travail. Cet envoi doit se faire par simple courrier. Il n'existe pas de formulaire spécifique.

Le contrat d'engagement peut également être transmis à l'ITM par voie électronique à l'aide de la procédure mise en place sur la plateforme MyGuichet.

Il doit contenir les indications prévues par la loi et figurant dans le contrat type établi à cet effet par le règlement du ministre du travail du 28 juillet 1982. En l'absence de contrat écrit, l'engagement est assimilé à un contrat à durée indéterminée. La preuve du contraire n'est pas admissible.

### Rémunération

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

### Congés, jours fériés légaux, maladie

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

## Contrat à durée déterminée pour élève/étudiant

Les élèves et étudiants peuvent découvrir le monde du travail en concluant, même en dehors des vacances scolaires, un contrat à durée déterminée avec un employeur et acquérir ainsi une 1ère expérience professionnelle rétribuée.

A noter que ce type de contrat prend la forme d'un contrat à durée déterminée classique et qu'il n'est pas à confondre avec l'emploi des élèves/étudiants pendant les vacances scolaires.

### Sont concernés :

l'élève ou l'étudiant qui souhaite travailler, même en dehors des vacances scolaires, moyennant rémunération et qui est inscrit au Luxembourg :

- soit dans une formation menant au brevet de technicien supérieur (BTS) ;
- soit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master ou dans toute autre formation dispensée par l'Université du

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

### Forme et durée du contrat de travail

Le contrat de travail avec l'élève/étudiant est conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD). Comme tous les CDD, il doit être conclu par écrit.

La durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines, pour un total de 60 heures.

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

### Rémunération

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

### Cotisations sociales

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

### Congés et jours fériés légaux

L'élève/étudiant a droit, en fonction de la durée de son contrat de travail, au prorata du congé légal annuel de récréation payé. Les jours de congé maladie sont rémunérés selon le principe de la continuation du paiement de salaire en cas d'incapacité de travail.

Il bénéficie également du régime de la rétribution des jours fériés chômés ou travaillés.

### Poste à risque et hygiène

L'élève/étudiant engagé pour un poste à risque est tenu de passer une visite médicale auprès d'un médecin du travail. S'il est appelé à manipuler des denrées alimentaires, il doit être en possession d'un certificat médical établi par le médecin du travail ou le médecin traitant, datant de moins d'une année.

L'employeur doit transmettre à l'élève/étudiant âgé de moins de 21 ans certaines instructions appropriées avant son entrée en service, et ce en présence :

- du délégué à la sécurité et à la santé ;
- du travailleur désigné pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

## Travailleurs désignés en matière de sécurité et de santé au travail

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif aux travailleurs désignés, prévoit 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

## Comment recruter un bénéficiaire de protection internationale ?

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



# Les congés

## Congés annuels payés

La durée légale du congé annuel est fixée à 26 jours ouvrables par année.

Une semaine de congé compte au maximum pour 5 jours ouvrables, même si les heures de travail du salarié sont réparties sur plus de 5 jours par semaine.

Le salarié ou apprenti a aussi droit à 1 jour de congé supplémentaire pour chaque période de 8 semaines, pendant laquelle il n'a pas pu bénéficier d'un repos ininterrompu de 44 heures.

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

## Fixation de la date de congés

Si le salarié en fait la demande, le congé annuel doit être fixé au moins 1 mois à l'avance.

Le salarié peut, en principe, fixer ses jours de congés selon sa convenance.

L'employeur peut néanmoins s'y opposer : pour des besoins de service, ou ;

en cas de désirs justifiés des autres salariés (exemple : dans certaines entreprises, la priorité est accordée aux personnes ayant des enfants à charge).

En revanche, l'employeur ne peut pas imposer de dates de congé individuel sans l'accord du salarié, ni lui imposer de prendre un congé sans solde.

Si le congé est fractionné, il doit au moins comprendre une période de 12 jours ouvrables consécutifs (sauf accord du salarié).

### Cas particuliers :

les apprentis doivent prendre leurs congés annuels pendant les vacances de l'enseignement professionnel ;

les salariés du secteur Horeca ne peuvent pas exiger leurs congés entre le 15 juin et le 15 septembre ;

l'employeur peut refuser de donner des congés au salarié qui présente des absences injustifiées supérieures à 10 % du temps de travail normalement effectué pendant la partie de l'année déjà écoulée.

## Maladie durant le congé

Si le salarié tombe malade pendant ses congés, il doit en 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 médical ne sont alors plus considérés comme des jours de congé annuel. Le salarié doit néanmoins, s'il n'est plus en incapacité de travail, reprendre le travail à la date initialement convenue avec l'employeur. Le salarié et l'employeur doivent alors convenir, d'un commun accord, de la nouvelle période de congé du salarié.

## Visites médicales durant le temps de travail

En principe, la loi n'accorde pas d'heures ou de jours de congé spécial pour consulter un médecin pendant les heures de travail, sauf

en faveur de la femme enceinte qui bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens prénataux exigés par loi.

Hormis l'hypothèse de la femme enceinte, le salarié doit solliciter l'autorisation de son employeur afin de pouvoir se rendre chez son médecin pendant les heures de travail.

Cependant, celui-ci n'est pas obligé de donner son accord et peut exiger que le salarié fixe ses rendez-vous médicaux en dehors des heures de travail.

## Congé de maternité

Les femmes qui attendent un enfant ou qui viennent d'accoucher bénéficient d'un certain nombre d'avantages au sein de l'entreprise dans laquelle elles travaillent, dont le congé de maternité.

Ces avantages sont destinés, d'une part, à protéger l'état de santé des femmes concernées et, d'autre part, à permettre à ces dernières de se consacrer pleinement à leur enfant après la naissance.

### Dans le cadre de sa grossesse, la femme dispose :

d'une protection contre le licenciement dès le début de la grossesse ;

d'une protection spéciale de sa santé et de sa sécurité lorsqu'elle occupe un poste présentant des risques spécifiques ;

d'une protection contre les risques du travail de nuit ;

d'une dispense de travail dans le but d'effectuer les examens prénataux ;

de plusieurs semaines de congé avant et après l'accouchement ;

d'aménagements du temps de travail pour l'allaitement.



## Durée

### Congé prénatal

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

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

Un calcul du congé prénatal de maternité est disponible sur le site de la CNS.

### Congé postnatal

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

### Démission de la salariée

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

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

## Congés extraordinaires

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

La durée du congé extraordinaire dépend de l'événement personnel qui y donne droit.

## Tableau des congés extraordinaires

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

L'employeur doit accorder le congé extraordinaire au moment où l'événement qui le justifie se produit. En effet, excepté le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ou d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ce congé ne peut pas être reporté. Il ne peut pas non plus donner lieu à une indemnité compensatoire s'il n'a pas pu être pris dans les délais.

Le salarié peut bénéficier de ce type de congé plusieurs fois par an, pour autant que cela soit justifié par des raisons personnelles.

Pendant la durée du congé, l'employeur doit maintenir la rémunération normale du salarié.

De plus, le congé extraordinaire est considéré comme un congé légal et doit dès lors figurer au registre des congés légaux tenu par l'employeur.

### Partenariat

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

## 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 congé parental concerne : le salarié, l'apprenti ou l'indépendant ;

Le parent peut demander :

- soit le «1<sup>er</sup> congé parental», qui doit être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ;
- soit le «2<sup>ème</sup> congé parental» qui doit débiter avant la date du 6<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant (12<sup>e</sup> anniversaire en cas d'adoption)

Pendant le congé parental, le parent a droit à une indemnité qui constitue un revenu de remplacement, versée par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

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

### **Congé à plein temps, à temps partiel ou fractionné**

Le parent salarié qui souhaite prendre le premier congé parental à temps partiel ou fractionné doit définir et signer un plan de congé parental d'un commun accord avec l'employeur.

Si l'employeur refuse d'accorder ce type de congé parental, il doit :

en informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les 2 semaines qui suivent la demande de congé parental ;

inviter ensuite le salarié à un entretien dans un délai de 2 semaines qui suit la notification

de son refus.

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

Pour le 2<sup>e</sup> congé parental, l'employeur peut demander le report du congé de 2 mois maximum :

lorsqu'il peut y avoir une perturbation de l'organisation de l'entreprise en raison de demandes simultanées de plusieurs salariés ; en cas d'impossibilité d'organiser le remplacement du salarié pendant le délai de préavis de 4 mois, si le salarié est cadre supérieur et participe à la direction effective de l'entreprise

Aucun report n'est cependant possible lorsque l'état de santé de l'enfant, des problèmes scolaires ou des troubles de comportement de l'enfant nécessitent la présence de ses parents.

### **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.

### **Indemnité de congé parental**

Pendant le congé parental, le salarié a droit à une indemnité de congé parental mensuelle versée par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) en remplacement du revenu professionnel.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du revenu professionnel mensuel moyen perçu au cours des 12 mois qui précèdent le début du congé parental.

### **Indépendants**

Afin de pouvoir bénéficier du congé parental, le parent qui exerce une activité indépendante doit notifier le congé parental à la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) directement par lettre recommandée avec avis de réception :

au plus tard 2 mois avant le début du congé de maternité ou congé d'accueil, en cas de demande du 1<sup>er</sup> congé parental ;

au moins 4 mois avant le début du congé parental, en cas de demande du 2<sup>e</sup> congé parental.

Il doit joindre une déclaration sur l'honneur.

### **Organisme de contact**

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

## PASSEZ COMMANDE SUR NOTRE E-SHOP

et profitez d'une livraison  
rapide et gratuite !

[www.rossi.lu](http://www.rossi.lu)



# ROSSI 1954

53, rue Gaffelt | L-3480 Dudelange  
Tél: +352 51 06 54 | [info@rossi.lu](mailto:info@rossi.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 avertir le médecin du travail compétent pour son entreprise. Le médecin du travail décidera alors si le salarié doit passer une visite médicale. Il déterminera ensuite si le salarié est apte à reprendre son ancien poste ou s'il faut envisager une adaptation de son poste ou un reclassement.

## Incapacité de travail durant les congés annuels

Si le salarié, résident ou frontalier, est 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<sup>e</sup> 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.



<b>Nombre indice applicable</b>			<b>944,43</b>
<b>Unité</b>			<b>€</b>
<b>1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES</b>			
Salaire social minimum mensuel			2.570,93
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	
18 ans et plus non qualifié	100%	14,8609	2.570,93
17 à 18 ans	80%	11,8887	2.056,74
15 à 17 ans	75%	11,1456	1.928,20
18 ans et plus qualifié	120%	17,8330	3.085,11
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		3.342,21
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			12.854,64
<b>2) ASSURANCE MALADIE</b>			
Indemnité funéraire			1.227,76
Participation patient au séjour à l'hôpital	par jour		25,50
Participation patient admis en hôpital de jour	par jour		12,75
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle			
- en traitement ambulatoire	par jour		12,75
Montant journalier de séjour en cure pris en charge			
- cure thermale	par jour		61,39
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire			75,23
<b>3) ASSURANCE DEPENDANCE</b>			
Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins			
- à séjour continu	par heure		66,84
- à séjour intermittent	par heure		72,45
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure		91,37
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure		85,67
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine		262,50
Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans			642,73
<b>4) ASSURANCE PENSION</b>			
<i>(pensions nouvelles 2023)</i>			
Majorations forfaitaires 40/40			610,12
Pension minimum personnelle			2.219,71
Pension minimum de conjoint survivant			2.219,71
Pension minimum d'orphelin			605,77
Pension personnelle maximum			10.276,43
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)			79,02
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul			856,98
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)			1.644,23
Forfait d'éducation (art.3)	par enfant/par mois		86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)	par enfant/par mois		144,52
<b>5) PRESTATIONS FAMILIALES</b>			
<b>a) Allocations familiales</b>			
- nouveau système (à partir du 1 <sup>er</sup> août 2016)	par enfant/par mois		299,86
- ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 <sup>er</sup> août 2016)			
- par enfant faisant partie d'un groupe familial d'1 enfant	par mois		299,86
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 2 enfants	par mois		336,31
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 3 enfants	par mois		389,67
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 4 enfants	par mois		416,40
- par enfant faisant partie d'un groupe familial de 5 enfants	par mois		432,36
Majorations d'âge			
- par enfant âgé de 6 - 11 ans			22,67
- par enfant âgé de 12 ans et plus			56,57
Allocation spéciale supplémentaire			200,00



<b>Nombre indice applicable</b>			<b>944,43</b>
<b>Unité</b>			<b>€</b>
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 <sup>1)</sup>
	Minimum	14,8609	2.570,93
	Maximum	24,7681	4.284,88
<b>6) REVENU D'INCLUSION SOCIALE (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES <sup>2)</sup></b>			
Allocation d'inclusion	par mois		
- montant forfaitaire de base par adulte			901,94
- montant forfaitaire de base de base par enfant			280,03
majoration par enfant en cas de ménage monoparental			82,74
- montant pour frais communs par ménage			901,94
majoration en cas d'enfant(s)			135,34
<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			1.802,45
- communauté domestique de deux adultes			2.703,81
- par adulte supplémentaire			515,76
- enfant			163,96
Allocation de vie chère / Complément prime d'énergie	(par an)	Allocation de vie chère	Prime d'énergie
- une personne seule		1.652,00	200,00
- communauté domestique de deux personnes		2.065,00	250,00
- communauté domestique de trois personnes		2.478,00	300,00
- communauté domestique de quatre personnes		2.891,00	350,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus		3.304,00	400,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi d'une AVC / PE complète			
- pour une personne		28.730,85	35.913,56
Limite supérieure du revenu annuel augmentée			
- pour la deuxième personne		14.365,43	17.956,78
- pour chaque personne supplémentaire		8.619,25	10.774,07
Revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH)	par mois		1.803,87
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées			842,81
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire montant forfaitaire de base REVIS	par mois		84,00
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH	par mois		84,00
<i>1) Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental</i>			
<i>2) versés sous conditions de ressources</i>			

Pour trouver un emploi dans la restauration  
[www.horesca.lu](http://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

# BE LOKAL, LËT'ZKOLA™



Ingrédients  
naturels



Eco-responsable



Local



37% de sucre en moins que dans un cola industriel.

📷 f #lëtzkola | [www.letzkola.lu](http://www.letzkola.lu)

POWERED BY





# L'HORESCA VOTRE FÉDÉRATION VOUS AIDERA 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 mangeraient.*



# CCOMPAGNE



Les astronautes devaient consommer dans l'espace.

## Sécurité alimentaire : nos services

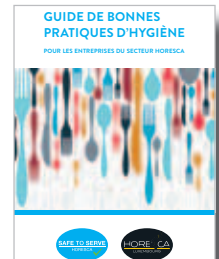
### Formation en bonnes pratiques d'hygiène

#### 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

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



Un outil optimal pour une amélioration continue

# L'AUDIT

## une démarche qualité pour votre établissement

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

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

Pendant l'élaboration d'un système HACCP, les risques éventuels sont identifiés et des mesures de contrôle sont mises en oeuvre à différents points du processus de fabrication. Pour contrôler et prévenir les risques au sein de votre établissement, il faut assurer :

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

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

Faites le point sur la situation actuelle dans votre restaurant.

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

*L'audit est un moyen indépendant pour une assurance qualité de votre établissement.*

*Un objectif qui vous permet d'avoir les informations nécessaires et de recevoir les conseils utiles afin de savoir progresser dans vos démarches.*

Faites preuve avec des procédures écrites.

Vos possibilités :

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

### Consultations pour les établissements existants ou en phase de création

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

#### État des lieux d'un restaurant ou café

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

#### Conception des cuisines selon les normes HACCP

Rénovation, transformation ou nouvelle construction d'une cuisine.

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

**Renseignez-vous auprès de l'Horesca pour plus de détails!**

**www.horesca.lu Tél.: 42 13 551 email: horesca@pt.lu**

# FLOWEY®

## H Y G I E N E

Harmonie entre propreté et écologie

*Une Symphonie **Luxembourgeoise***

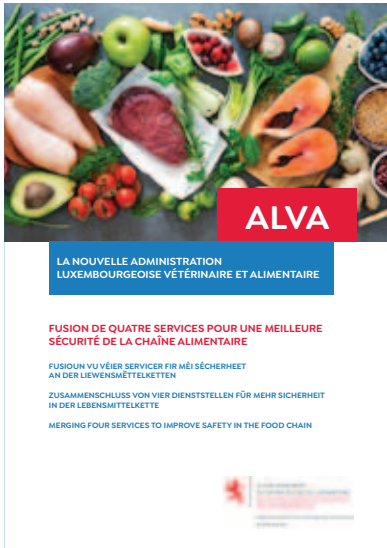


[hygiene.flowey.com](http://hygiene.flowey.com)

Cradle to Cradle Certified® is a registered trademark of the Cradle to Cradle Products Innovation Institute.



# Législation sur le contrôle alimentaire



Les contrôles dans le domaine de la sécurité alimentaire sont assurés par l'ALVA.

L'administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire (ALVA) est ainsi la seule administration en charge des contrôles de la chaîne alimentaire, y compris les contrôles vétérinaires et contrôles des aliments pour animaux, et offre simplification et transparence au bénéfice du secteur agro-alimentaire et des consommateurs.

## Contact

Pour toute question, vous pouvez contacter l'ALVA par e-mail [info@alva.etat.lu](mailto:info@alva.etat.lu) par courrier 7, rue Thomas Edison L-1445 Strassen

L'ALVA sous tutelle du Ministre de l'agriculture est compétente pour la sécurité de la chaîne alimentaire.

Pour le restaurateur ce n'est plus la Santé (ou SECUALIM) qui est en charge des contrôles de ce secteur mais l'ALVA. La façon d'effectuer les contrôles est définie au niveau européen par le règlement 2017/625 (Règlement de contrôle officiel).

Les contrôles programmés par l'ALVA ne sont pas payants. Ceci est un choix du gouvernement qui est entériné dans la Loi du 28 juillet 2018 instaurant un système de contrôle et de sanctions relatif aux denrées alimentaires.

Par contre, cette même loi prévoit à son article 15 la perception d'une taxe en cas d'opérations de contrôle, effectuées par les agents de contrôle officiel devenues nécessaires à la suite d'un premier contrôle ayant révélé des manquements aux dispositions européennes, légales ou réglementaires. Ce genre de taxe est imposée par le règlement européen 2017/625.

Le montant maximal de cette taxe est limité par la loi précitée à 15000 €.

Dans les restaurants, en général, les problèmes peuvent être nombreux comme les exigences en matière de sécurité alimentaire sont nombreuses également.

Si on évalue les contrôles effectués à l'aide de la check-list hygiène de base dans le secteur Horesca depuis 2015, il apparaît que le pourcentage le plus élevé de non-conformités (mineures et majeures) apparaît dans les sections de contrôle suivantes :

- Application des Guides de bonnes pratiques d'hygiène
- Réception et stockage des denrées alimentaires
- Adéquation des matériaux en contact avec les denrées alimentaires
- Formation du personnel
- Enregistrement des établissements

Il faut signaler dans ce contexte que l'Horesca a effectué une mise à jour de son guide de bonnes pratiques d'hygiène en 2022. Cet ouvrage de référence contient toutes les bonnes pratiques à mettre en place pour respecter la réglementation alimentaire. Les responsables de l'ALVA encouragent vivement tous les exploitants du secteur à se le procurer et à l'appliquer.

## Fermeture ordonnée d'un restaurant

La fermeture d'un restaurant est une possibilité qui est donnée à l'ALVA par la loi de 2018 pour prendre des mesures d'urgences en cas de danger immédiat pour la santé des consommateurs. Ces mesures sont limitées à une durée de 48 heures mais elles peuvent être prolongées par le Ministre pour une durée allant jusqu'à un mois. <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2018/07/28/a675/jo>

Il est cependant très rare qu'on doive appliquer de telles mesures d'urgence.

Dans la grande majorité des cas des rapports de contrôle sont rédigés avec des demandes de mise en conformité et éventuellement des inspections de suivi pour vérifier la mise en application des mesures demandées.



IVLB – GROUPEMENT DE 40 PRODUCTEURS  
DE VIANDE BIO AU LUXEMBOURG

# UN PLAISIR NATUREL, NATURELLEMENT UN PLAISIR.

VIANDE BIO  
DU LUXEMBOURG



## LABEL BIO MAUFEL

La viande saine et naturelle de notre région qui répond aux normes les plus élevées en termes de qualité, de critères de durabilité et en respect avec la nature et les animaux.

Demandez nos produits à vos partenaires et proposez à vos clients ce que le Luxembourg a de mieux à offrir.

Pour plus d'informations: [info@biomaufel.lu](mailto:info@biomaufel.lu)

BIO  
Maufel



[www.biomaufel.lu](http://www.biomaufel.lu)

## Conception des cuisines

# Rénovation, transformation ou nouvelle



## Les problèmes les plus courants :

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

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

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

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

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

### 3. Accès direct en cuisine depuis l'extérieur

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

Le service de la sécurité alimentaire est d'avis qu'il faut concevoir ce type de porte pour qu'elles ne puissent être utilisées que s'il y a un problème urgent nécessitant l'évacuation de la cuisine. On peut par exemple prévoir le déclenchement d'une alarme dès ouverture de ce type de porte. Néanmoins, si le souhait des exploitants est d'utiliser cet accès régulièrement, par exemple pour les livraisons, il est conseillé de concevoir un « sas » de manière à ce que l'infrastructure alimentaire ne soit pas en communication directe avec l'extérieur.

### 4. Niches, coins ou endroits non nettoyables

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

### 5. Lave-mains

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

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



# construction d'une cuisine

## 6. Le local personnel, les vestiaires, les sanitaires

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

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

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

## 8. Les monte-charges et ascenseurs

Les monte-charges et les ascenseurs ne sont pas toujours conçus de manière à permettre une séparation entre le transport du sale et du propre. Le service de la sécurité alimentaire encourage tous les exploitants à choisir

des solutions pour le transport des denrées alimentaires qui permettent cette séparation.

La conception même des cages de transport n'est pas toujours réalisée de manière à permettre un nettoyage voire un entretien aisé.

## 9. Le stockage des produits et du matériel de nettoyage

Un espace ou un local pour le stockage des produits et du matériel de nettoyage doit être prévu. Ce stockage ne doit pas avoir lieu au même endroit que celui des denrées alimentaires. Idéalement, cet endroit sera pourvu d'un évier-déversoir afin de permettre au personnel de nettoyage de 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.





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

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

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

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

### L'objectif du auto-contrôle systématique

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

Vos avantages :

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

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

## L'Horesca vous offre une solution digitale

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



# Que se passe-t-il après un contrôle ?



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

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

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

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

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

**Si le taux se situe en-dessous de la barre des 50%**, le restaurant est contrôlé une deuxième fois dans les jours qui suivent. S'il n'y a pas d'amélioration notable, un procès-verbal est envoyé au Parquet pour « Infractions multiples par rapport à la législation alimentaire ».

Le dossier est maintenant entre les mains de la justice et le juge peut par une procédure 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.

Agir  
durablement.

Trier  
de manière  
exemplaire.

Contactez-nous !

+352 52 27 27-1

212, Z.A.E. Wolser B  
L-3452 Bettembourg

pre  
zero

lamesch





## 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](mailto:secualim@ms.etat.lu)
- en ligne: [www.securite-alimentaire.public.lu](http://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.





Muller & Wegener  
www.mullerwegener.lu  
— Depuis 1901 —



Papier & Façonné - Ecriture & Marquage  
Fourniture & Equipement de Bureau  
Mobilier de Bureau - Classement & Archivage  
Fourniture Informatique  
Machine de Bureau - Présentation  
Emballage & Expédition  
Hygiène & Restauration - Dessin & Bricolage  
Printing Services



69, rue de Bouillon  
L-1248 Luxembourg

Tél.: (+352) 48 49 49-999

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



# Simplement sophistiqué, pour un plaisir quotidien.



### ORIGINES

Nos grains sont soigneusement sélectionnés dans les meilleures plantations d'Arabica et de Robusta du monde.



### TORRÉFACTION

Une torréfaction lente et à basse température, mettant en relief les saveurs et les arômes les plus authentiques.



### MÉLANGES

La combinaison de plus de 50 origines dans la proportion exacte apporte au café Delta sa saveur unique.

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

DELTACAFES.COM

# Les 14 allergènes, intolérances

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><b>Céréales</b> 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><b>Crustacés</b> et produits à base de crustacés</p>	<p>Crevettes Crevettes roses Langoustes Écrevisses</p>	<p>Scampis Homard etc.</p>
 <p><b>Œufs</b> 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><b>Poissons</b> 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><b>Arachides</b> 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><b>Soja</b> 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>



# alimentaires à déclarer

## Allergènes, intolérances alimentaires à déclarer

## Exemples de denrées alimentaires qui peuvent être concernées

	<p><b>Lait</b> 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><b>Fruits à coque</b> et produits à base de ces fruits <b>Amandes</b> (<i>Amygdalus communis L.</i>), <b>noisettes</b> (<i>Corylus avellana</i>), noix (<i>Juglans regia</i>), <b>noix de cajou</b> (<i>Anacardium occidentale</i>), <b>noix de pécan</b> (<i>Carya illinoensis</i>), <b>noix du Brésil</b> (<i>Bertholletia excelsa</i>), <b>pistaches</b> (<i>Pistacia vera</i>), <b>noix de macadamia</b> et <b>noix du Queensland</b> (<i>Macadamia ternifolia</i>)</p>	<p>Pâte d'amandes / Massepain Morceaux de nougats (amandes ...)</p>	<p>Huile de noix Certaines pâtisseries etc</p>
	<p><b>Céleri</b> 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><b>Moutarde</b> et produits à base de moutarde</p>	<p>Moutarde Épices, mélange d'épices (avec graines de moutarde)</p>	<p>Préparation d'épices (avec moutarde) Sauces en poudre (avec moutarde, ...) Mayonnaise, etc.</p>
	<p><b>Graines de sésame</b> et produits à base de graines de sésame</p>	<p>Huile de sésame Épices (avec sésame, soja, ...) Sauces de sésame</p>	<p>Pain croustillant au sésame etc.</p>
	<p>Anhydride sulfureux et <b>sulfites</b> en concentration de plus de 10 mg/kg ou 10 mg (exprimés en SO<sub>2</sub>)</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><b>Lupin</b> et produits à base de lupin</p>	<p>Farine de lupin Lait de lupin</p>	<p>Graines de lupin etc.</p>
	<p><b>Mollusques</b> et produits à base de mollusques</p>	<p>Fruits de mer (morceaux et tentacules de calmars, seiches, moules) Huîtres ou huîtres creuses du Pacifique (<i>Crassostrea gigas</i>)</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 pour les accompagner dans le financement de leurs projets de développement et d'investissement.

En effet, la SNCI dispose des instruments de prêts permettant d'accompagner les entreprises dans le financement de chaque phase de leur cycle de vie, en commençant par leur création tout en passant par les phases de développement et de croissance jusqu'à des projets d'internationalisation, sans oublier le financement des investissements en matière

d'efficacité énergétique, d'énergies renouvelables et d'économie circulaire qui gagnent de plus en plus d'actualité.

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

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

Pour s'informer sur les possibilités et les modalités de co-financement de la SNCI en faveur de

son projet, l'entrepreneur peut soit contacter directement la SNCI, soit s'informer auprès de son banquier qui, selon l'instrument de financement retenu, agit comme intermédiaire et introduit la demande pour le compte de son client à la SNCI.

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

### Crédit d'équipement

#### Bénéficiaires :

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

#### Destination :

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

#### Montant :

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

#### Durée :

Jusqu'à 15 ans en fonction de la nature de l'investissement.

Le taux d'intérêt est fixe pour toute la durée du crédit d'équipement.

#### Demande :

Prêt indirect accordé par l'intermédiaire des banques commerciales ;

Demande à introduire auprès de la SNCI par l'intermédiaire de la banque de l'entrepreneur.

#### Garanties :

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

**La SNCI n'applique pas de commissions ni de frais de dossiers sur les demandes traitées.**

**Des informations plus détaillées sont disponibles sur : [www.snci.lu](http://www.snci.lu)**

### 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 1<sup>er</sup> établissement.

#### Montant :

- minimum de 5.000 euros

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

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

#### Durée :

Jusqu'à 10 ans en fonction de la nature des investissements. Le taux d'intérêt est fixe pour toute la durée du prêt.

Demande : Demande à adresser directement à la SNCI avant le début des activités.

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

### Prêt indirect développement (PID)

#### Bénéficiaires :

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

#### Destination :

Investissements amortissables et cash-flows opérationnels négatifs servant à des fins professionnelles pour réaliser un projet de développement (expansion, remplacement, innovation, création/reprise).

Projets de rachat/transmission d'une entreprise artisanale, commerciale ou industrielle luxembourgeoise qui a comme objectif l'acquisition de la majorité des parts et du contrôle de la société cible.

#### Montant :

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

#### Durée :

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

#### Demande :

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

#### Garanties :

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

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

##### Guy WOLLWERT,

Chef du Département Crédits et Prêts

Tél. : 461971-30 Mail. : [guy.wollwert@snci.lu](mailto:guy.wollwert@snci.lu)

##### Augustin BASCUAS,

Chef Adjoint du Département Crédits et Prêts

Tél. : 461971-33 Mail. : [augustin.bascuas@snci.lu](mailto:augustin.bascuas@snci.lu)

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

Toute aide générale en faveur des PME repose sur la loi du 9 août 2018 relative à un régime d'aides en faveur des petites et moyennes entreprises. Cette loi constitue la mise en œuvre de certaines dispositions du règlement européen 651/2014 du 17 juin 2014 déclarant certaines aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité (RGEC). Le règlement grand-ducal du 12 octobre 2018 exclut des aides entre autres des activités comme la restauration d'appoint ou les établissements de spectacle érotique.

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

## Aide à l'investissement

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

### Entreprises éligibles

Cette aide est destinée aux petites et moyennes entreprises (PME) disposant d'une autorisation d'établissement octroyée par la Direction générale des PME et Entrepreneuriat et qui ne figure pas parmi les 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 ;
- soit le premier engagement juridiquement contraignant de commande d'équipement ou tout autre engagement rendant l'investissement irréversible, selon l'événement qui se produit en premier.

## La House of Entrepreneurship vous accompagne aussi pour les aides

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





### Introduction de la demande

Le ministère de l'Economie met à disposition des entreprises un formulaire de demande d'aide pour des projets d'investissement.

Le dossier complet daté et signé, accompagné de ses annexes, doit être envoyé au ministre de l'Economie par courrier ou par voie électronique.

### Montant de l'aide

L'intensité de l'aide n'excède pas :

- 20 % des coûts admissibles pour les petites entreprises ;
- 10 % des coûts admissibles pour les moyennes entreprises.

Pour chaque projet d'investissement, le montant de l'aide ne peut être inférieur à 1.000 euros.

Les ministres de l'Economie et des Finances ne peuvent accorder une aide pour un montant supérieur à 100.000 euros qu'après avoir demandé l'avis d'une commission consultative.

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

### Versement de l'aide

L'aide peut prendre la forme :

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

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

Lorsqu'un membre de la famille du propriétaire initial, ou un salarié, rachète une petite entreprise, la condition concernant l'acquisition des actifs auprès d'un tiers non lié à l'acheteur n'est pas exigée.

La simple acquisition des actions d'une entreprise n'est pas considérée comme un investissement. De même que les simples investissements de remplacement.

### Organisme de contact:

**Ministère de l'Economie**

**19-21, boulevard Royal**

**L-2449 Luxembourg**

**Tél. : 2478-2478 Fax : 46 04 48**

## SME Packages : soutien aux PME

Des programmes ont été mis en place pour soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) qui investissent dans des domaines précis. Il s'agit des "SME-Packages", qui se déclinent en 3 catégories :

**"SME Packages – Sustainability"** : accompagnement dans la transition durable et la réduction de l'impact environnemental (énergie, eau, déchets et empreinte carbone) ;

**"SME Packages – Service"** : amélioration de l'expérience client pour fidéliser la clientèle (atmosphère, relation avec les clients et produits) ;

**"SME Packages – Digital"** : implémentation d'un outil digital pour une meilleure communication en ligne avec les clients et une meilleure gestion de l'entreprise (marketing digital, gestion et facturation électronique).

Pour participer à ces programmes, l'entreprise doit :

- disposer d'une autorisation d'établissement ;
- remplir les conditions de PME en termes d'effectifs, chiffre d'affaires annuel et bilan annuel ;
- avoir son siège social au Luxembourg.

L'entreprise intéressée doit, dans un premier temps, contacter la House of Entrepreneurship de la Chambre de Commerce pour effectuer une préanalyse.

**Chaque entreprise participante peut profiter d'un voucher d'un montant de 5.000 à 6.000 euros pour réaliser ses projets.**



# Aide primo-création

Le Luxembourg a mis en place un dispositif d'aide à la primo-création, sous l'impulsion de la Direction générale des classes moyennes du Ministère de l'Economie, et en étroite collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers.

Le but du dispositif est de soutenir la montée en compétences des créateurs prêts à se lancer au Luxembourg dans les domaines du commerce et de l'artisanat, et de leur donner un coup de pouce financier lors des premiers mois d'activité.

## Quel soutien ?

Il s'agit d'une subvention en capital d'un montant maximal de 12.000 euros, attribuée en 6 versements à une nouvelle micro-entreprise dirigée par un primo-créateur, après instruction d'une demande d'aide dûment complétée auprès de la Direction des Classes moyennes du Ministère de l'Economie.

Les deux Chambres professionnelles promeuvent quant à elles une formation courte et pragmatique régissant l'accès à l'aide, conçue sur base d'un programme pédagogique commun.

En marge de l'orientation et du suivi des candidats selon la nature de leur activité, elles soutiennent les entrepreneurs en leur proposant cette formation pratique visant à leur permettre d'acquérir des connaissances fondamentales en gestion d'entreprise afin de maximiser les chances de réussite de leur projet.

## Pour qui ?

L'aide s'adresse aux micro-entreprises au sens du règlement (UE) n° 651/2014, nouvellement créées :

qui détiennent une autorisation d'établissement de type commercial ou artisanal, pour l'exercice d'une activité nouvelle à titre principal au Luxembourg, depuis 6 mois au plus, qui disposent de locaux propres ne servant pas à des fins d'habitation.

Les repreneurs d'entreprises existantes ne sont pas éligibles à cette aide, même s'ils entreprennent pour la première fois.

## Règles incombant au demandeur de l'aide

Lors de l'introduction de sa demande, le dirigeant d'entreprise au sens du droit d'établissement, autrement dit le porteur de l'autorisation d'établissement pour l'entreprise visée (entreprise individuelle ou société):

ne doit pas avoir détenu d'autorisation d'établissement en nom propre ou en qualité d'associé les 10 dernières années (y compris à l'étranger),

doit avoir accompli une formation en gestion reconnue par les chambres professionnelles,

ne doit pas détenir plus de 25% de parts sociales dans une autre société ayant son siège social au Luxembourg ou à l'étranger,

ne doit pas bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, d'un salaire ou autre revenu professionnel, ni d'une indemnité de chômage, d'un revenu d'inclusion sociale ou d'un autre revenu de remplacement, au Luxembourg ou à l'étranger.

La loi prévoit une possibilité d'exemption de la formation dans certains cas.

## Demande d'informations

Pour les projets à caractère commercial, la House of Entrepreneurship se tient à votre écoute via le mail [info@houseofentrepreneurship.lu](mailto:info@houseofentrepreneurship.lu) ou par téléphone au +352 42 39 39 330.



Développé avec la collaboration étroite de nombreux hôteliers, Nestor est utilisé actuellement dans plus de 150 établissements en Belgique et au Grand-Duché de Luxembourg

**NOUVEAU**

- fiche d'hébergement électronique
- interface PROTEL
- interface CUBILIS

4a, op der Haart  
L-9999 WEMPERHARDT  
Tél: +352 26 95 76 75  
Fax: +352 26 95 76 77  
E-mail: [info@it4all.lu](mailto:info@it4all.lu)

[www.it4all.lu](http://www.it4all.lu)

IT 4 ALL  
by skylineNetworkservices

LEASING FINANCIER\*

# DISPOSER DU BON ÉQUIPEMENT C'EST ESSENTIEL

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

[bgl.lu/fr/leasing-financier](http://bgl.lu/fr/leasing-financier)



**BGL  
BNP PARIBAS**

La banque  
d'un monde  
qui change



## Aide financière pour l'organisation d'un congrès

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

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

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

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

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

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

## Mutualité de Cautionnement



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

### Cautionnements et garanties

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

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

### Bénéficiaires

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

### Les investissements suivants sont éligibles :

- investissements mobiliers (machines, équipements, matériel et mobilier) ;
- investissements immobiliers (transformations et travaux d'aménagement dans immeubles servant à des fins professionnelles) ;
- besoins en fonds de roulement, stocks et frais de démarrage (uniquement pour créations nouvelles).

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

### Montant et durée

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

- durée identique au prêt bancaire actualisée à 5 ans ;
- pour des projets de plus grande envergure, une augmentation du montant et de la durée sont possibles.

### Prime de risque

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

### Demande

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

**Mutualité de Cautionnement Tél : 42 39 39 - 878 [www.cautionnement.lu](http://www.cautionnement.lu)**

# La formation

La formation est un élément essentiel de la stratégie de développement de toute entreprise. Un personnel qualifié est en effet un facteur clé de succès et de performance d'une société.

C'est pourquoi la Chambre de Commerce accompagne et soutient les entreprises dans leur engagement en faveur d'une amélioration continue des connaissances et des compétences de leurs ressources humaines.

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

En matière de formation initiale, la Chambre de Commerce s'engage pour la qualité de l'enseignement secondaire et plus particulièrement de la formation professionnelle. Elle propose des programmes pour l'enseignement secondaire technique et s'implique également activement dans l'organisation de l'apprentissage, notamment en identifiant les professions potentiellement concernées,

en élaborant des programmes et en assurant la surveillance générale et la définition des modalités de fonctionnement. Plus d'informations sur [www.winwin.lu](http://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

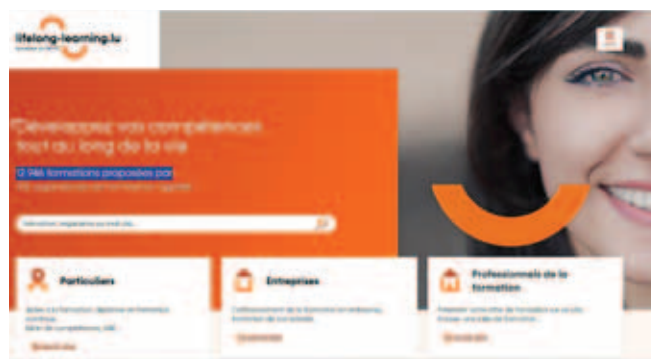
La Chambre de Commerce est co-fondatrice de la « House of Training », le partenaire de référence en matière de formation professionnelle continue pour l'économie luxembourgeoise. Elle offre une gamme très large de formations adaptées aux besoins des entreprises, des salariés et du marché du travail.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

# Notre catalogue de formations 2024 est disponible dès maintenant !



**Saviez-vous que  
toute notre offre  
est également  
disponible sur**

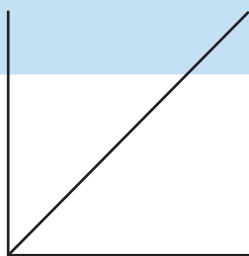
**[houseoftraining.lu](https://houseoftraining.lu)**



Vers nos publications



# HoReCa



Informations &  
inscription



HOUSE OF  
**TRAINING**

[houseoftraining.lu](http://houseoftraining.lu)



# 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'École 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.



# Lycée technique de Bonnevoie

Kooperativ - Innovativ - Engagéiert

[www.ltb.lu](http://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





# Ecole Nationale pour Adultes

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

## DAP CUISINIER

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

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



## CCP CUISINIER

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

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

## INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

**ENAD** Site Internet : [www.enad.lu](http://www.enad.lu)  
Email : [info@enad.lu](mailto:info@enad.lu)  
Téléphone : 2665 0350 - 1





# EHTL

École d'Hôtellerie et de Tourisme  
du Luxembourg



## LE RESTAURANT „POP UP“ DE L'EHTL VOUS ACCUEILLE À LUXEMBOURG-VILLE

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



### ADRESSE

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

### HEURES D'OUVERTURE

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

### RÉSERVATIONS

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

RÉSERVER ICI:



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

## LES FORMATIONS DIPLÔMANTES PROPOSÉES PAR L'EHTL



### CCP en cuisine

Formation de base en régime concomitant. Après deux ans, l'apprenant possède des compétences en matière de cuisine qui lui permettront d'intégrer le marché du travail ou de poursuivre les études en vue de l'obtention du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP).



### DAP en cuisine

Formation sur trois ans sous contrat d'apprentissage. Après le diplôme il travaille en toute autonomie dans une cuisine.



NEW

### CCP en service

Formation de base en régime concomitant. Après deux ans, l'apprenant possède des compétences en matière de service et de restauration qui lui permettront d'intégrer le marché du travail ou de poursuivre les études en vue de l'obtention du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP).



NEW

### DAP en service

Formation de base en régime concomitant. Après trois ans, l'apprenant intègre le marché du travail dans un établissement de restauration ou il peut poursuivre ses études en vue de l'obtention du diplôme de technicien.



NEW

### DAP Restaurateur

La première année des programmes de formation du DAP Restaurateur est consacrée à des cours communs à tous les élèves. Les trois années de formation se font en plein exercice. Le DAP Restaurateur est proposé soit en français (DAP Restaurateur avec les langues véhiculaires luxembourgeoises, allemand et français), soit en anglais (DAP Restaurateur anglophone avec les langues véhiculaires français et anglais).

En deuxième et en troisième année, l'élève peut choisir d'approfondir ses connaissances et ses compétences soit en cuisine, soit en service, en fonction de ses intérêts et aptitudes.



NEW

### DT Hôtellerie et management

Prépare aux professions d'accueil et de service, aux tâches administratives et aux fonctions d'organisation. Connaissances des principes généraux du droit et du marketing.



### DT Tourisme et communication

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



### GGH Gestion de l'hospitalité

Formation de l'enseignement secondaire général ; l'élève acquiert une base théorique très large, englobant des connaissances au niveau professionnel dans les domaines de l'hébergement, de la restauration et des voyages.



### BTS Hospitality Management

Cette formation de niveau supérieur apporte aux étudiant(e)s les connaissances et l'expérience pour exceller en tant que gestionnaires et leaders dans les secteurs de l'hôtellerie, du tourisme et de l'événementiel (120 ECTS).

## NOS FORMATIONS CONTINUES À L'ATTENTION DE VOTRE ENTREPRISE

L'EHTL met au service des entreprises son professionnalisme et son expertise.

Pour les professionnels de l'HORECA : une panoplie de formations continues dispensées par les professionnels de l'EHTL ou par nos partenaires, notamment Ducasse Education et Ferrandi Paris.

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

### Quelques exemples de formations professionnelles continues :

- > Introduction à l'œnologie
- > Cuisine de base
- > Cuisine sous-vide et basse température
- > Cuisine végétale et végétarienne
- > Sauces et fonds
- > Initiation à la zythologie : étude, dégustation et culture de la bière
- > Pâtes levées, brioches et petits pains
- > Pâtisserie sans gluten, sans lactose et sans sucre ajouté
- > Barista - Evènements
- > L'art du thé
- > Cocktails et Mixologie

Pour de plus amples informations :

Tél. : 80 87 91- 461 | [formationcontinue@ehtl.lu](mailto:formationcontinue@ehtl.lu)

## COURS DU SOIR POUR LES GASTRONOMES AMATEURS

- > La cuisine d'hiver
- > Les poissons, les coquillages et les crustacés
- > Cours de pâtisserie débutant, intermédiaire, avancé
- > Show-Baking des gâteaux de fête
- > Les sauces et fonds
- > La cuisine du gibier à poils et à plumes
- > La cuisine des célibataires
- > The wines of Europe
- > Les vins de France

Pour de plus amples informations :

Tél. : 80 87 91- 402 | [couso@ehtl.lu](mailto:couso@ehtl.lu)





BBI - Luxembourg

# Le Brookins Business Institute à Wiltz

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](mailto:info@bbi-edu.eu)  
[www.bbi-edu.eu](http://www.bbi-edu.eu)

Une formation obligatoire, adaptée pour notre secteur

## Le travailleur désigné en matière de sécurité et santé au travail



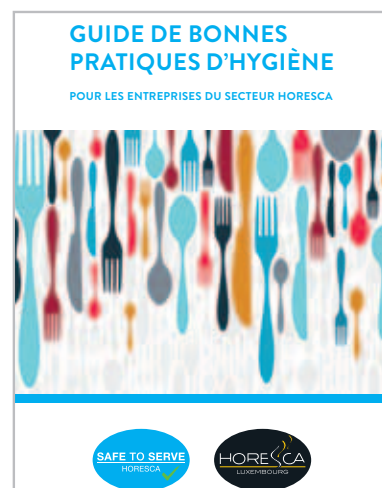
La législation luxembourgeoise oblige l'employeur à assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Les responsabilités de l'employeur comprennent les activités de prévention, d'information et de formation. C'est en collaboration avec l'Horesca qu'une formation spécifique 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.

Une formation de 12 heures est proposée 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](http://www.horesca.lu)

## Sécurité alimentaire: nos formations



### Bonnes pratiques d'hygiène

**Une séance de minimum 3 heures**  
en langue française, allemande ou luxembourgeoise

**Mise à disposition de la documentation**

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

### Déclaration obligatoire des 14 ingrédients allergènes

**Une séance de minimum 2 heures**  
en langue française, allemande ou luxembourgeoise

**Mise à disposition de la documentation**

- dossier de formation (fr. ou all.)
- guide pratique avec fiches et tableaux

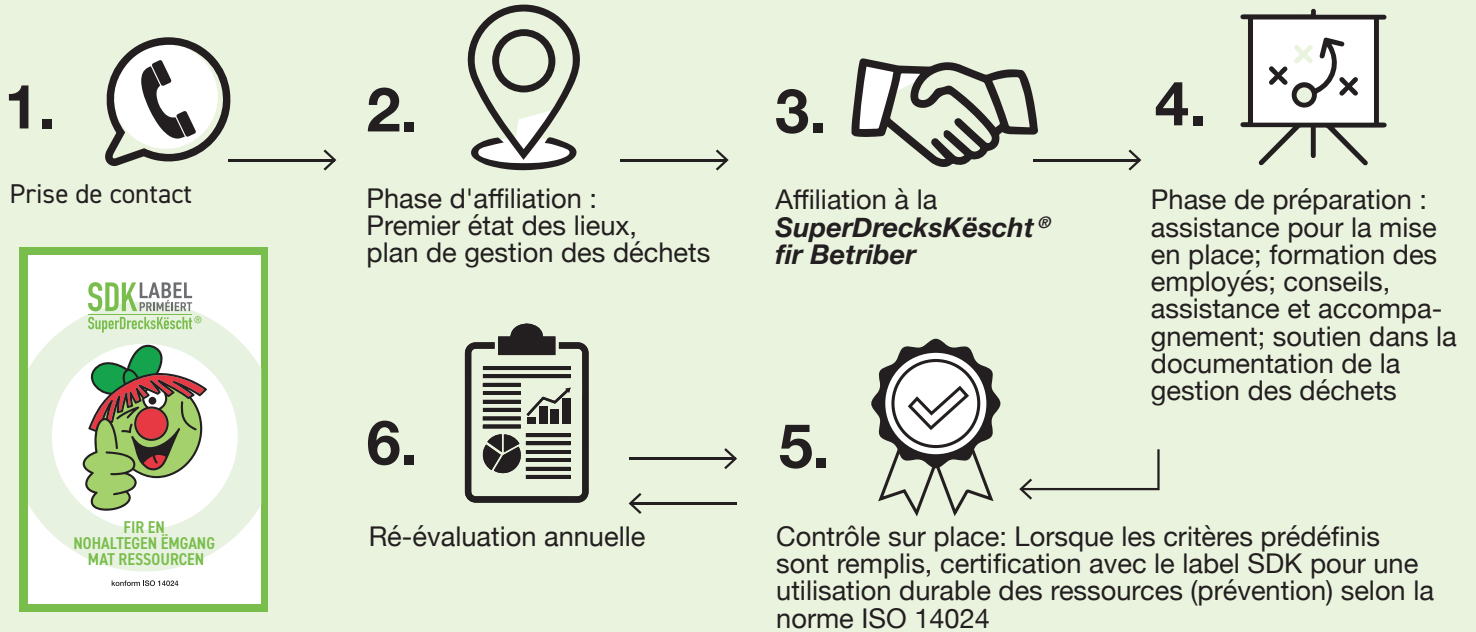
### Formations à tarif avantageux pour nos membres

# Préservation des ressources en entreprise

## Évitez les déchets et collectez-les séparément - réduisez les coûts

➔ **Profitez de notre offre de conseils gratuits !** ➔

Obtenez le label SuperDrecksKëscht® fir Betriber en 6 étapes :



Qu'il s'agisse d'une petite ou d'une grande entreprise, d'une entreprise artisanale, d'un commerce, d'une institution ou d'une administration, une adhésion à la SDK fir Betriber en vaut la peine !  
Profitez-en, de façon simple et efficace.

### Participez !



**Service de conseil gratuit et orienté vers la pratique**

Analyse individuelle  
Développement de concept  
Matériel d'information



Contactez la **SuperDrecksKëscht**® fir Betriber et convenez un entretien de conseil dans votre entreprise !  
Tél: (+352) 488 216 - 1  
info@sdk.lu

### Objectifs :



**Réduire les déchets résiduels - diminuer les coûts**

En principe, l'objectif est de réduire considérablement la quantité de déchets résiduels par le biais d'une collecte séparée.



**Sécurité et propreté = Qualité**

La collecte séparée réduit à la fois la quantité et le potentiel de danger des déchets résiduels.



**Recyclage = protection des ressources et du climat**

Le recyclage n'est possible qu'à travers une collecte sélective. La prévention des déchets et la collecte sélective sont des gestes actifs pour la protection du climat.



« MÉI LAANG GENÉISSEN »

## 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.

**L'ECOBIX vous offre un excellent exemple pour la réduction des produits jetables.**

Même en temps de Covid, l'ECOBIX était 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](http://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](http://www.ecobox.lu);

Contact: [info@ecobox.lu](mailto:info@ecobox.lu) ou 488216-1

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

## EcoLabel Luxembourg Green Business Events

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'Oekozer Pafendall assure la coordination du label et l'accompagnement des établissements. Les hôtels, campings, gîtes ruraux, auberges de Jeunesse et hébergements de groupes situés au Luxembourg sont éligibles à la labellisation. [www.ecolabel.lu](http://www.ecolabel.lu)



**EcoLabel  
Luxembourg**

Ce label permet de développer des solutions événementielles écoresponsables et inclusives. Les organisateurs de Business Events qui respectent des critères d'écoresponsabilité et d'inclusivité précis peuvent laisser certifier leurs événements avec le logo officiel "Green Business Events" et ainsi valoriser davantage leur démarche responsable.

Afin d'obtenir le logo officiel «Green Business Events», l'organisateur doit tout d'abord prendre contact avec l'Oekozer Pafendall, coordinateur du projet. Lors d'une première entrevue, les conseillers de l'Oekozer proposent un accompagnement individualisé aux organisateurs afin de les soutenir dans leur démarche. L'accompagnement ainsi que le conseil individualisé pour les organisateurs d'événements dans le cadre de l'attribution du logo sont gratuits et pris en charge par la Direction générale du tourisme. L'organisateur, dont l'événement candidat aura validé les critères obligatoires ainsi que 50% des critères optionnels applicables à l'événement, signera une charte d'engagement et se verra décerner le logo sous forme digitale pour l'événement en question. Le logo pourra être utilisé par l'organisateur sur tout support de communication avant et pendant l'événement. [www.greenbusinessevents.lu](http://www.greenbusinessevents.lu).

# Hausgemaach - Fait maison

## Formulaire d'adhésion



Réservé aux membres de l'HORESCA

Pour adhérer à la charte « Hausgemaach », veuillez remplir le formulaire ci-dessous et l'envoyer à l'HORESCA, à l'attention de Monsieur Claude Ries : [c.ries@horesca.lu](mailto: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<sup>er</sup> 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



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](http://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 a lancé le label «Hausgemaach - Fait maison ».

En y adhérant, le restaurateur dispose d'un moyen simple pour augmenter sa visibilité et communiquer sur ses plats faits maison.

## But du label :

- Valoriser la qualité des professionnels de la restauration
- Promouvoir le plaisir de manger
- Faciliter la visibilité des établissements
- Sensibiliser le secteur et en même temps le consommateur
- Créer plus de transparence
- Soutenir les restaurants dynamiques et de qualité

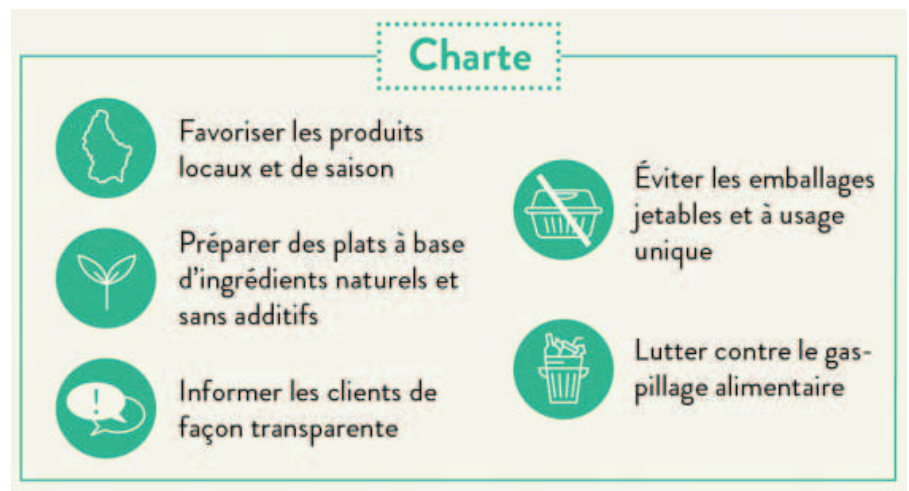
## Engagements des restaurants :

- Réagir à la demande du consommateur recherchant une alimentation saine et équilibrée
- Miser sur les produits frais et de qualité
- Se fournir essentiellement en matières premières chez les producteurs locaux et régionaux

Notre label s'inscrit dans une démarche de développement durable avec un effet écologique. On favorise les distances de transport limitées et évite des emballages inutiles.

Aux emballages jetables, on préfère utiliser des emballages réutilisables ou consignés. La lutte contre le gaspillage alimentaire fait aussi partie de la philosophie.

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







# Cafetiers, adhérez à la charte de qualité **Wëllkomm** et profitez des nombreux avantages

WÉLLKOMM (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 WÉLLKOMM 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](http://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,

## 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](mailto: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](http://www.wellkomm.lu). L'adhésion coûte 50 euros. Pour les membres de l'Horesca c'est gratuit.



# Le vin du mois

## Quinta da Leda Rouge 2019

Douro, Portugal

Cépages : Touriga Franca, Touriga Nacional et Tinta Roriz.

Quinta da Leda est le domaine emblématique de Casa Ferreirinha.

Robe rubis d'une bonne intensité. Nez fin qui s'ouvre sur des notes épicées, fruitées et florales. Il est également marqué par de subtils arômes de cassis, de mûre, de myrtille, de violette, d'épices et de cuir. Offrant une texture ample, il persiste longuement dans une belle finale.



Vins Fins

Spiritueux

Soft drinks

Alimentation

Bières

Idées Cadeaux

" Votre spécialiste en vins du Portugal "

Bexeb, SA | Négociant Importateur Distributeur

13, op Zaemer | L-4959 Bascharage | Tél.: +352 22 70 70 | Fax.: +352 47 38 05 | info@bexeb.lu | www.bexeb.lu

# LES ROSES

Seasonally yours

Réservez votre table sur [casino2000.lu](https://casino2000.lu)

## CASINO 2000

Mondorf-les-Bains, Luxembourg



Que veulent dire les étoiles ?

# Classification officielle des hôtels

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.

La classification officielle luxembourgeoise permet aux établissements d'hébergement hôteliers de se positionner clairement et de stimuler ainsi le développement de débouchés

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 au nombre de points nécessaire pour être classé en tant que 4 étoiles, mais ne satisfait pas à tous les critères obligatoires de cette catégorie. Il est alors classé en tant que « trois étoiles Superior ». [www.classification.lu](http://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



## Adaptation des critères

Les différents critères sont régulièrement adaptés aux évolutions du temps. Sur le site [www.classification.lu](http://www.classification.lu) il est possible de consulter la grille actuelle. Les membres de l'Horesca peuvent aussi s'adresser à notre secrétariat.





Le label « EureWelcome » est décerné par la Direction Générale du Tourisme du Ministère de l'Economie en coopération avec le Centre national Info-Handicap et est basé sur l'approche du « Design for 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](http://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](http://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](http://www.hotrec.org)





1929  
LICOR  
**BEIRÃO**  
O LICOR DE PORTUGAL

### UN RETOUR AUX ORIGINES AVEC LA MODERNITÉ EN VUE

Licor Beirão présente sa nouvelle bouteille et montre que l'irrévérence et l'innovation restent parmi les grandes constantes de son parcours presque centenaire. Renouveler l'apparence de l'un des icônes de la portugaliété est tout à fait naturel: c'est la huitième fois que Licor Beirão modernise sa bouteille depuis 1929. La marque refuse de rester trop confortable et modernise le format de la nouvelle bouteille, en l'adaptant à une solution plus durable et écologique. Le verre brun marque un retour aux origines de la marque et est dû à l'utilisation d'une plus grande variété de matériaux recyclés, et le fait que la bouteille soit plus étroite permet également une optimisation de son transport. Le schéma de couleurs que la marque utilise depuis les années 60 est renforcé, le jaune et le rouge, ainsi que le slogan "la Liqueur du Portugal" créé et lancé par José Redonda, fils du fondateur de la marque et qui est encore aujourd'hui responsable de la production et de la préservation de la qualité de ce liquide intacte, car néanmoins, le meilleur de la nouvelle bouteille est de contenir du Beirão ! Sans oublier que, dans une ère d'intelligence artificielle, chaque bouteille de Beirão continue à avoir une touche humaine grâce à la pose soignée du ruban, aux valeurs de la marque et à la famille qui ne se perdent pas au fil des ans. Le renouvellement visuel marque une nouvelle ère où l'importance du spiritueux numéro 1 au Portugal est renforcée, avec des fans de tout âges et dans le but d'emmener le Portugal aux quatre coins du monde. Un véritable exemple d'une marque qui rajeunit au fil des années.



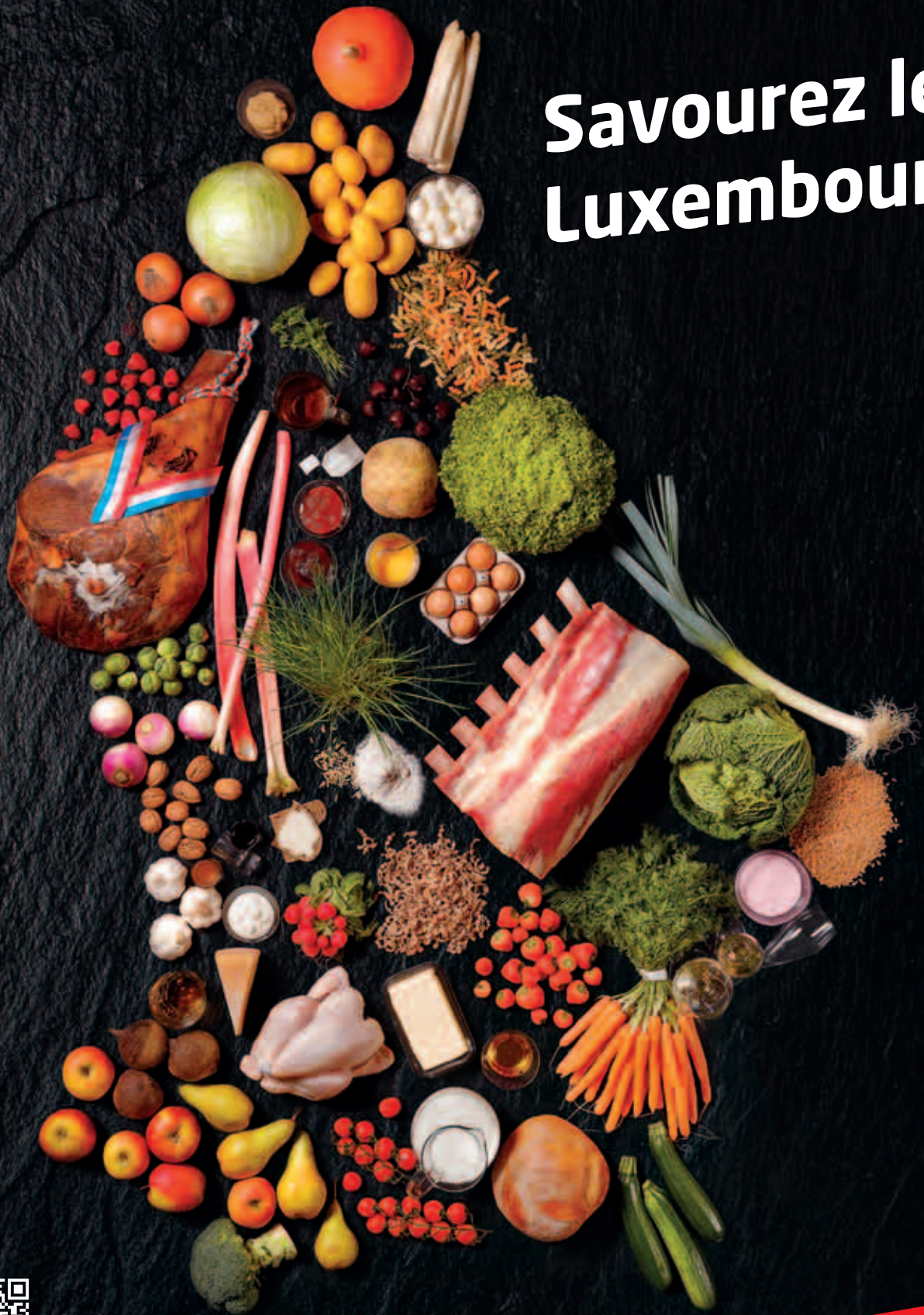
Pour plus d'informations scannez moi



Pour trouver un emploi  
dans la restauration :  
[www.horesca.lu](http://www.horesca.lu)



# Savourez le Luxembourg



**Le Luxembourg débarque dans votre assiette !**

Les produits issus de l'agriculture luxembourgeoise se démarquent par leur qualité remarquable. Grâce à des chemins courts, ils assurent une parfaite traçabilité et un meilleur respect de l'environnement.

Plus d'infos sur [www.sou-schmaacht-letzebuerg.lu](http://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](http://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](http://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 »).

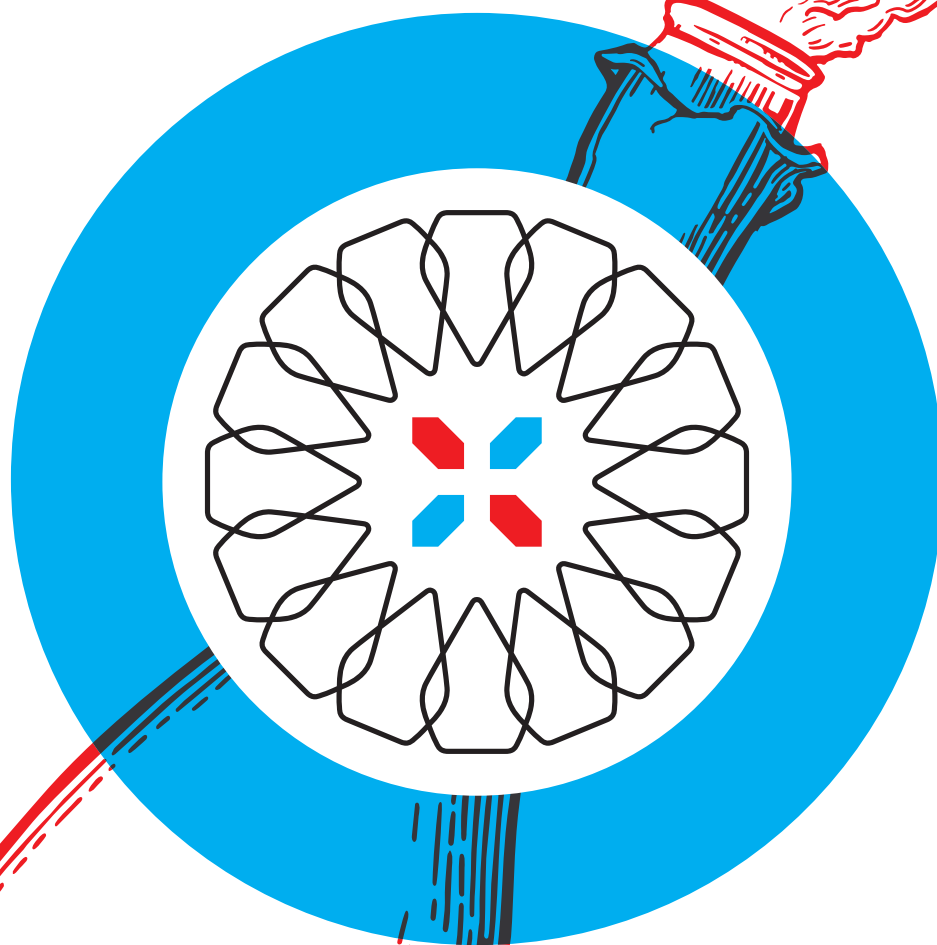
Dans le cas d'un **restaurant**, cet engagement se traduit par la présence sur la carte pendant toute l'année d'au moins :

- 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 »

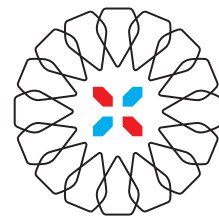
Dans le cas d'un établissement de type « **restauration collective** », cet engagement se traduit par :

- 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.

# AJOUTEZ DU PÉTILLANT À VOS PLATS



à consommer avec modération



**VINS & CRÉMANTS**  
LUXEMBOURG

# “De Gudde Patt” et “l’Ambassadeur”

Les vignerons de la Moselle Luxembourgeoise décernent aux restaurants, brasseries et bars les titres d’ambassadeur des vins et crémants luxembourgeois sous forme de deux labels : « Ambassadeur » et « De Gudde Patt », lesquels sont adaptés à chaque genre d’établissement. Ces distinctions font de son titulaire un représentant officiel des vins et crémants luxembourgeois et atteste de son engagement à conseiller une large gamme de crus issus de vignobles de

la Moselle luxembourgeoise. Ce beau projet est bien évidemment soutenu par l’Horesca. Afin de pouvoir profiter des avantages intéressants comme par exemple des formations œnologiques et sensorielles, l’affichage de votre établissement dans un guide distribué par les offices touristiques ou bien des gadgets liés au monde des vins, il suffit de s’inscrire gratuitement sur le site [www.vins-cremants.lu](http://www.vins-cremants.lu) ou de prendre contact auprès de [info@vins-cremants.lu](mailto:info@vins-cremants.lu)



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 mis à disposition par la fédération « LEA - Luxembourg Event Association » qui était élaboré par le groupe de travail coordonné par le « LCB - Luxembourg Convention Bureau »

## Comment adhérer aux labels ?

### Ambassadeur

- Les vins et crémants de Luxembourg figurent en tête de la carte des vins
- Proposer min. 20 vins luxembourgeois ou un tiers des vins affichés sur la carte des vins issus d’origine luxembourgeoise
- Proposer min. 4 vins luxembourgeois servis au verre
- Proposer min. 5 Crémants de Luxembourg
- Proposer min. 2 Crémants de Luxembourg servis au verre
- Afficher les vins de manière correcte
- Respecter le « Guide du service parfait ».



### De Gudde Patt

- Les vins et crémants de Luxembourg figurent en tête de la carte des vins
- Proposer min. 5 vins luxembourgeois
- Proposer min. 3 vins luxembourgeois servis au verre
- Proposer min. 1 Crémant de Luxembourg
- Proposer min. 1 Crémant de Luxembourg servi au verre
- Afficher les vins de manière correcte
- Respecter le « Guide du service parfait ».







# L'Amicale des Anciens Hotelschoul

L'assemblée générale de l'Amicale des Anciens Hotelschoul a eu lieu à l'Hôtel Parc Belair après une visite du nouveau Stade de Luxembourg. Une occasion pour découvrir les nouvelles installations sportives avant de se retrouver autour d'un bon repas.



Une bonne trentaine d'amicalistes avaient suivi la proposition de visiter le nouveau stade qui avec une capacité de plus de 9.500 spectateurs fait honneur à notre pays. Grâce aux nouvelles normes imposées par la FIFA, il peut dorénavant accueillir toutes sortes de compétition dans le domaine du football et aussi du rugby. La visite organisée par le Luxembourg City Tourist Office a permis de découvrir les vestiaires, les salles de conférences, l'espace VIP avec la cuisine attenante ou encore la tribune qui accueille le Grand-Duc.

Après le stade, les membres se sont retrouvés à l'hôtel Parc Belair. Les président de l'Amicale Andy J. Theis a pu accueillir les participants dans la salle de la Biscuiterie. Patrick Cash a dressé une rétrospective des activités organisées au cours de l'année 2022. Parmi les nombreux rendez-vous, retenons la conférence tenue à Diekirch par Philippe Schaus de chez Moët Hennessy, le voyage au Pays-Bas en mai, le tournoi de pétanque à Liefrange, un voyage à Split en Croatie, une visite de la Schueberfouer, une

soirée After-work à Remich en septembre et une soirée au salon Expogast suite à une invitation de l'EHTL.

2023 a débuté au Restaurant Kohn à Altwies avec un dîner en musique autour des chansons traditionnelles luxembourgeoises.

Pour ce qui est de 2003, les responsables ont proposé à nouveau un tournoi de pétanque et des soirées after-work. Une excursion a eu lieu le 9 mai à la Cristallerie Saint Louis à Bitche en France, avec le même jour un repas à la « Fasanerie » à Zweibrücken en Allemagne.

Enfin le voyage de l'année a emmené les amicalistes du 22 au 25 juin en Suisse à Gruyère. Au programme il y avait entre autres une visite de la maison du Gruyère et du chocolatier Cailler ainsi qu'au Casino de Montreux.

En ce qui concerne les finances, l'assemblée a donné une décharge à Martine Clement-Mehlen pour la bonne gestion des finances.



## Association luxembourgeoise des sommeliers

L'assemblée générale de l'association luxembourgeoise des sommeliers s'est déroulée le 10 mai 2023 au bar à vin Barrels à Luxembourg-ville.



Le président de l'association Dino Totaro a tracé un aperçu des activités tout en indiquant qu'on désirait continuer à organiser les dégustations mensuelles qui sont publiées dans le magazine Horesca.

L'ALS a participé à l'Assemblée Générale de l'ASI 2022, qui s'est tenue les 5 et 6 juillet à Nagoya au Japon. Les conditions d'un voyage au Japon étant à cette époque trop compliquées on a préféré y assister en visioconférence.

Le 6 octobre 2022, l'association avait organisé un voyage en Alsace avec 20 personnes qui y ont participé.

Le 28 novembre, à l'occasion du salon Expogast, l'ALS a pu de nouveau organiser le Concours du Meilleur Sommelier de Luxembourg. Les conditions du déroulement du concours étaient excellentes et des 3 finalistes retenus, c'est Grégory Mio qui a décroché le titre devant Zoran Matic et Jun Ruan.

Après le compte-rendu financier présenté par le secrétaire Stéphane Lopes, Niels Toase a lancé un appel aux membres pour passer la certification de l'Association de sommellerie internationale. Signalons dans ce contexte que l'assemblée générale de l'ASI avait eu lieu à Helsinki en juillet 2022.

Le comité reste inchangé :- Dino Totaro, président / trésorier ;  
- Niels Toase, vice-président ; - Stéphane Lopes, secrétaire  
Se sont manifestés pour être membres du bureau :  
Claude Hilbert, Eric Beau, Philippe Lux.

FERRATON *f* PÈRE & FILS



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

# Vatel - Club Luxembourg



Former les jeunes reste un cheval de bataille de l'association

Le Vatel-Club est l'association nationale des chefs cuisiniers de Luxembourg. Sa dernière assemblée générale a eu lieu le 19 avril 2023 à Roodt-Syr dans les locaux de production de la boulangerie Panelux/Fischer.

Expogast a bien entendu été l'événement majeur lors de la présentation du rapport d'activité.

Le président Ben Weber a dans ce contexte remercié les sponsors pour leur soutien ainsi que les nombreux bénévoles, sans lesquels l'organisation d'un événement de la taille du Villery & Boch Culinary World Cup ne serait pas possible.

Le prochain concours aura lieu en 2026, et les responsables du Vatel-Club y travaillent déjà. Le Gouvernement s'est à nouveau engagé à soutenir l'organisation de la prochaine Expogast.

Former les jeunes est un autre cheval de bataille de l'association des cuisiniers. On pense ici bien entendu aux rendez-vous des Minikäch qui permettent à de jeunes enfants de découvrir les différents



métiers de la restauration mais aussi à la coopération avec les différentes écoles pour garantir une bonne relève dans toutes les entreprises liées à la gastronomie. Le Vatel-Club était aussi présent pour l'événement de Luxskills.

Lors de l'assemblée, le comité a été étoffé par l'arrivée de deux nouveaux membres. Françoise Reuter et Jean-Christophe Dufour ont été admis au sein de l'organe de décision afin de mieux préparer les prochaines activités. Ben Weber a exprimé son souhait de moderniser les statuts de l'association et a aussi annoncé vouloir mieux coopérer avec les autres acteurs du métier comme par exemple l'Horesca.



# SAVOIR-FAIRE & TRADITION



• PANELUX •

[panelux.com](http://panelux.com)

# CALENDRIER 2024

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

JUILLET		AOUT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE	
LU	1	JE	1	DI	1	MA	1	VE	Toussaint 1	DI	1
MA	2	VE	2	LU	2	ME	2	SA	2	LU	2
ME	3	SA	3	MA	3	JE	3	DI	3	MA	3
JE	4	DI	4	ME	4	VE	4	LU	4	ME	4
VE	5	LU	5	JE	5	SA	5	MA	5	JE	5
SA	6	MA	6	VE	6	DI	Fête des pères 6	ME	6	VE	Saint-Nicolas 6
DI	7	ME	7	SA	7	LU	7	JE	7	SA	7
LU	8	JE	8	DI	8	MA	8	VE	8	DI	8
MA	9	VE	9	LU	9	ME	9	SA	9	LU	9
ME	10	SA	10	MA	10	JE	10	DI	10	MA	10
JE	11	DI	11	ME	Schueberf. Fin 11	VE	11	LU	11	ME	11
VE	12	LU	12	JE	12	SA	12	MA	12	JE	12
SA	13	MA	13	VE	13	DI	13	ME	13	VE	13
DI	14	ME	14	SA	14	LU	14	JE	14	SA	14
LU	15	JE	Assomption 15	DI	15	MA	15	VE	15	DI	15
MA	16	VE	16	LU	16	ME	16	SA	16	LU	16
ME	17	SA	17	MA	17	JE	17	DI	17	MA	17
JE	18	DI	18	ME	18	VE	18	LU	18	ME	18
VE	19	LU	19	JE	19	SA	19	MA	19	JE	19
SA	20	MA	20	VE	20	DI	20	ME	20	VE	20
DI	21	ME	21	SA	21	LU	21	JE	21	SA	21
LU	22	JE	22	DI	22	MA	22	VE	22	DI	22
MA	23	VE	Schueberfourer 23	LU	23	ME	23	SA	23	LU	23
ME	24	SA	24	MA	24	JE	24	DI	24	MA	24
JE	25	DI	25	ME	25	VE	25	LU	25	ME	Noël 25
VE	26	LU	26	JE	26	SA	26	MA	26	JE	Saint-Etienne 26
SA	27	MA	27	VE	27	DI	Heure d'hiver 27	ME	27	VE	27
DI	28	ME	28	SA	28	LU	28	JE	28	SA	28
LU	29	JE	29	DI	29	MA	29	VE	29	DI	29
MA	30	VE	30	LU	30	ME	30	SA	30	LU	30
ME	31	SA	31			JE	31			MA	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  
Direction générale du Tourisme  
19-21, boulevard Royal  
L-2449 Luxembourg  
B.P. 86 L-2937 Luxembourg  
tourisme@eco.etat.lu

### Administration des Douanes et Accises, Service Cabaretage

Croix de Gasperich  
B.P. 1122 L-1011 Luxembourg  
Tél : 28 18 44 99 2818-4488  
www.do.etat.lu  
E-mail : centre.douanier@do.etat.lu

### ALVA - Administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire

7, rue Thomas Edison  
L-1445 Strassen info@alva.etat.lu

### Registre de commerce et des sociétés / Luxembourg Business Registers

14, rue Erasme 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

### Association d'assurance accident

4, rue Mercier  
L-2144 Luxembourg  
Tél. 26 19 15 1 www.aaa.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

### Fonds de Solidarité Viticole

p.a. Institut Viti-Vinicole  
B.P. 50 L-5501 Remich  
Tél.: 23 69 92 88 www.vins-cremants.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.eu

## 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.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

# Offrez-vous plus de clients grâce à la carte Edenred !

Jusqu'à **300€ de titres-repas par mois** par bénéficiaire à utiliser chez vous !\*

**Accepter la carte Edenred, c'est...**



## Facile et simple

Compatible avec tous les terminaux



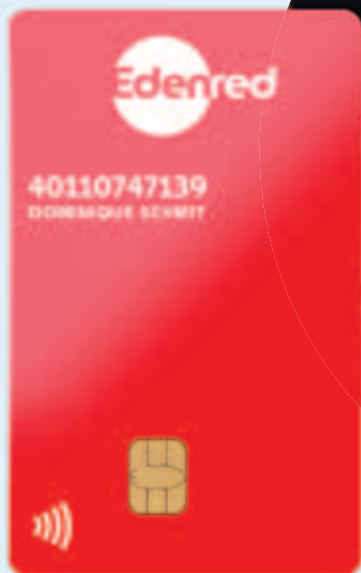
## Pratique et sécurisé

Gain de temps et 100% digital



## Rapide et innovant

Paiement mobile et sans contact



**Profitez d'une réduction\*\***  
avec le code promo :

**MTRL2023HORESCA44**

N'attendez plus, **contactez-nous** : [affiliate-lu@edenred.com](mailto:affiliate-lu@edenred.com)

Pour **en savoir plus** : [www.edenred.lu/fr/commercant](http://www.edenred.lu/fr/commercant)

\* La valeur faciale maximum du titre-repas passe de 10,80€ à 15€ (+39%) au 1er janvier 2024.

\*\* Sur les frais de participation standard de Ticket Restaurant (2,59%) pour les membres Horesca.



# Acceptez des paiements partout sans aucuns frais fixes.



**Vous assurez des services de livraison ou vous souhaitez réduire le temps d'attente en caisse ?**

La solution idéale se trouve déjà dans votre poche ! Avec l'application **Worldline Tap on Mobile**, transformez votre appareil Android et acceptez des paiements en toute mobilité.



**Offrez à vos clients une expérience de paiement flexible, à table ou en déplacement.**

Le terminal léger et compact **Link/2500** vous permet d'accepter une large gamme de moyens de paiement de manière sécurisée et rapide, grâce à une connectivité optimale quel que soit l'endroit où vous vous trouvez.



**Voulez-vous en savoir plus ?**  
Scannez le QR code et découvrez nos solutions de paiement.