

LE GUIDE





Notre fierté, votre créativité en *ébullition*

Partenaire de confiance pour une cuisine de qualité.





Horeca : un secteur en mouvement avec plein de possibilités

Le secteur Horeca (hôtels, restaurants, cafés) est en pleine effervescence et en constante évolution. Ce n'est pas seulement un domaine pour les professionnels expérimentés, mais aussi une excellente porte d'entrée pour les jeunes à la recherche d'une carrière variée et prometteuse. En choisissant de travailler dans le secteur Horeca, vous entrez dans un environnement dynamique, marqué par l'innovation et le changement.

Des opportunités de carrière accessibles

L'un des aspects les plus remarquables du secteur Horeca est que vous pouvez gravir rapidement les échelons, même sans diplôme universitaire formel. De nombreuses « success stories » commencent ici par un emploi simple et évoluent grâce à l'engagement et au développement personnel vers des postes de direction, voire la création de sa propre entreprise. Dans ce secteur, l'engagement et la passion sont récompensés. Si vous développez vos compétences et assumez des

responsabilités, toutes les portes vous seront ouvertes – du directeur de restaurant à votre propre café, ou hôtel.

Un secteur vivant et en constante évolution

Le secteur Horeca est en mouvement perpétuel. Des tendances comme la gastronomie durable, les nouveaux systèmes de commande numériques et les concepts d'événements innovants font de ce domaine un environnement de travail passionnant. Malgré les défis des dernières années liés à la pandémie de COVID-19, le secteur Horeca a fait preuve d'une résilience impressionnante. En 2023, le Luxembourg a enregistré 1,4 million d'arrivées touristiques, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2019. Le secteur est resté stable et continue de croître, prouvant ainsi qu'il s'agit d'un secteur d'avenir.

Des emplois et de la diversité

L'emploi dans le secteur touristique, en particulier dans la restauration,

continue d'augmenter. En 2022, le nombre d'emplois a augmenté de 6 %, portant le total à plus de 40 000. Près de la moitié de ces travailleurs sont employés dans le secteur de la restauration. Le secteur offre une grande variété de postes – que ce soit en cuisine, en salle ou dans la gestion, chaque domaine offre des possibilités d'évolution continue.

Défis stimulants et flexibilité

Travailler dans le secteur Horeca est polyvalent et ne connaît jamais la routine. Chaque jour apporte son lot de nouveaux défis et de nouvelles rencontres. Vous travaillez en équipe, rencontrez constamment de nouvelles personnes et avez l'opportunité d'apporter des idées créatives. La flexibilité fait partie intégrante du quotidien : si vous êtes ouvert à des horaires variables, vous trouverez ici un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Steve Martellini,
Secrétaire général de l'HORESCA



Enjoy life's simple pleasure with
BIRRA MORETTI



Disponibile à la pression 8L, en bouteille 33cl et can 50cl

Libre de brasserie ?
Vous louez ou vendez une licence de cabaretage ?



Contactez-nous : heineken@fixmer.lu





En route vers le succès

Chers lecteurs, professionnels de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg, ainsi que futurs entrepreneurs passionnés par ce domaine,

Nous avons le plaisir de vous présenter la toute dernière édition du Guide HORESCA. Ce guide constitue une ressource essentielle pour quiconque aspire à exceller dans le secteur dynamique et captivant de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés au Grand-Duché de Luxembourg.

L'esprit d'entreprise est le moteur de l'innovation et du développement économique. Le secteur Horeca, en particulier, incarne cet esprit avec une vitalité exceptionnelle. Il s'agit d'un domaine où la passion, la créativité et la résilience sont récompensées par des opportunités de croissance et de succès. Que vous soyez déjà actif dans ce secteur ou que vous envisagiez d'y investir, notre guide vous fournira des conseils précieux et des outils pratiques pour la gestion de votre établissement.

Le secteur Horeca au Luxembourg a démontré une capacité de résistance remarquable face aux crises économiques. Malgré les défis, il continue de prospérer, offrant un terrain fertile pour les entrepreneurs innovants et les professionnels dévoués. Ce guide est conçu pour vous accompagner à chaque étape de votre aventure entrepreneuriale, de la conception de votre projet à la gestion quotidienne de votre établissement.

En tant que fédération des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Luxembourg, l'HORESCA s'engage à soutenir et à promouvoir l'excellence dans ce secteur. Nous comprenons les défis uniques auxquels vous êtes confrontés et nous sommes ici pour vous aider à naviguer dans cet environnement complexe. Ce guide a été élaboré avec soin pour refléter les meilleures pratiques, les tendances actuelles et les conseils d'experts, afin de vous offrir une base solide sur laquelle construire et développer votre entreprise.

Nous vous invitons à explorer les pages de ce guide avec un esprit ouvert et ambitieux. L'hôtellerie et la restauration sont plus qu'un simple métier ; elles sont une vocation, une manière de créer des expériences inoubliables et de tisser des liens durables avec vos clients. Ce guide est non seulement une source d'information, mais aussi une source d'inspiration, destinée à alimenter votre passion et à vous guider vers le succès.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et espérons que votre aventure dans l'univers de l'hôtellerie et de la restauration sera riche en succès et en satisfactions. Que ce guide vous inspire et vous aide à réaliser vos ambitions dans ce secteur prometteur !

Alain Rix,
Président de l'HORESCA

IMPRESSUM

Éditeur

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

Directeur de publication

Steve Martellini

Rédacteur en chef

Dave Giannandrea

Régie publicitaire

brain&more - agence en communication

☎ (+352) 26 84 71-1

✉ brain@brain.lu 🌐 www.brain.lu

Photos

HORESCA, Olivier Minaire / brain&more,
archives, membres, communiqués de presse,
photos mises à disposition, Shutterstock

Layout et mise en page

brain&more - agence en communication

Impression

Imprimerie Heintz

Papier recyclé Circle Offset

Reproduction interdite sans le consentement

écrit des auteurs et de l'éditeur

© HORESCA 2025

Contact

HORESCA a.s.b.l.

B.P. 2524 L-1025 Luxembourg

7, Rue Alcide de Gasperi

L-1615 Luxembourg

☎ (+352) 42 13 55 - 1 (09h - 14h)

✉ secretariat@horesca.lu 🌐 www.horesca.lu

📱 Horesca Luxembourg

Rédaction

Steve Martellini, Secrétaire général

Anne Brandenburger, Secrétaire de direction

secretariat@horesca.lu

Dave Giannandrea, Rédacteur en chef

dave.g@horesca.lu

Claude Ries, Conseiller en sécurité alimentaire

c.ries@horesca.lu



Téléchargez le guide
sur [horesca.lu](https://www.horesca.lu)

SOMMAIRE

1. LA FÉDÉRATION

Le rôle de l'HORESCA	9
Conseil d'administration	10
Les avantages et partenaires de notre fédération	11
« Let's act »	13
« À votre service »	14
L'Horeca et le tourisme au Luxembourg en chiffres	15
Planifier de manière ciblée	16
Mentions ou labels pour notre secteur	19
• Hausgemaach	20
• Wëllkomm & Bistropill	21
• classification.lu	22
• Dreamjobs Ambassadors	23
• Hospitality	24

2. LA CRÉATION ET REPRISE D'UNE ENTREPRISE

Votre commerce	25
• Création d'entreprise ou reprise ?	27
• Étude de marché	28
• Conception du projet	29
La forme juridique, les autorisations et les obligations	30
• Création de la société - la forme juridique	31
• Autorisation d'établissement pour les activités Horeca	31
• La licence de cabaretage	39
• Inscription au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) et au Registre des Bénéficiaires Effectifs (RBE)	53
• Obligations fiscales et sociales	60
• Affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale	62
• Inscription auprès de l'Administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire (ALVA)	63
• ALVA : Garantir l'hygiène et la sécurité alimentaire au cœur du secteur Horeca	65
• Inscriptions Commodo / Incommodo	66
• Droits d'auteur	68
• Bail à louer	70
Le financement	71
• Société Nationale de Crédit et d'Investissement	77
• Le business plan	77

Le recrutement et les formations obligatoires	79
• Motivation et fidélisation	82
• Recruter du personnel dans le secteur de l'Horeca	82
• Recrutement	83
• Offre de formation continue	85

3. L'EXPLOITATION

Le droit du travail	86
• Horaires et autorisations spécifiques	89
• Le reclassement professionnel	90
• Contrat à durée indéterminée (CDI)	91
• Conclure un contrat à durée déterminée (CDD)	92
• Conclure un contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires	96
• Conclure en tant qu'élève/étudiant un contrat de travail à durée déterminée (en dehors des vacances scolaires)	100
• Fin de la relation de travail	103

• La durée de travail dans l'Horeca	110
• Les congés	117
• Incapacité de travail pour maladie	122
La gestion opérationnelle	127
• Inspection du Travail et des Mines	127
• Quels documents faut-il présenter lors d'un contrôle de l'ITM ?	128
La gestion comptable et fiscale	129
• Analyse comptable	129
• L'importance d'une bonne tenue de la comptabilité dans la gestion d'un hôtel, café ou restaurant à Luxembourg	132
• Les caisses enregistreuses dans la gestion d'une entreprise	134
Aménagement, équipement et bonnes pratiques	135
• Le HACCP et l'aménagement de l'infrastructure	135
• Planifier de manière ciblée :	
« Safe to serve » un concept selon les principes du HACCP	136
• L'accessibilité des lieux publics ainsi que l'accessibilité numérique	139
• Fumoir pour restaurant, débit de boissons, hébergement	143
• Les installations sanitaires dans votre établissement :	
hygiène, sécurité et confort	145
• Gestion des déchets	147
• Durabilité et environnement	154
Généralités	156
• L'indication des prix	156
• Interdiction de fumer	158
• Jeux d'adresse ou de hasard autorisés dans les débits de boissons	159
• Jeux de quilles	160
• La formation dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg	162
4. LES AIDES	165
Les aides étatiques pour les entreprises du secteur Horeca	166
Aides étatiques à considérer avant et après la création de votre entreprise	167
• Primo-création d'entreprise	167
• PME	168
• SME Packages	176
• Programmes Fit 4	182
• Emploi & Recrutement	186
• Formation & Apprentissage	191
• Accessibilité	194
• Environnement	195
5. ORGANISMES DE FORMATIONS	199
La formation dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg	200
House of Training	203
Dynamiser et renforcer la résilience de l'HoReCa par les compétences	204
Aides à l'apprentissage	206
EHTL - École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg	208
Bouneweger Lycée Luxembourg	210
ENAD - École nationale pour adultes	212
6. ADRESSES UTILES	215

Clause de non-responsabilité : même si les informations contenues dans la présente brochure, élaborée par l'HORESCA, ont été rédigées avec le plus grand soin, elles présentent un caractère purement indicatif et ne peuvent, en conséquence, engager la responsabilité de leur auteur, en raison de leur éventuelle imprécision ou inexactitude.

Les rédacteurs du guide ont tenté, dans la mesure du possible, de tenir compte de toute la réglementation applicable. Ces réglementations peuvent cependant évoluer. Il importe donc que l'utilisateur du guide suive cette évolution et respecte la réglementation modifiée. En cas de discussion sur les points du guide qui sont susceptibles d'interprétation, la réglementation prime.

Les informations n'ont pas vocation à fournir une réponse exhaustive et ne peuvent pas remplacer une consultation approfondie.

L'éditeur décline toute responsabilité quant au contenu et à l'exactitude des annonces publiées dans le présent document.



Objectifs du Guide

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons la 14^e édition du guide des entreprises de l'Horeca, un outil précieux qui a su se renouveler au fil des années pour mieux répondre à vos besoins. Cette nouvelle édition marque un tournant avec une présentation entièrement revue, rendant le contenu plus accessible et agréable à lire. Toute l'équipe de l'HORESCA a collaboré avec enthousiasme à ce projet, apportant son expertise et son engagement pour vous offrir un guide à la hauteur de vos attentes.

Notre publication évolue constamment, et ce guide a été conçu pour vous fournir les informations essentielles pour entreprendre avec confiance. Que vous soyez un restaurateur expérimenté envisageant d'ouvrir un nouvel établissement ou un entrepreneur novice rêvant de créer un café accueillant, notre guide offre une vue d'ensemble des étapes clés

pour réussir. Nous avons pour objectif de vous accompagner vers le succès en soulignant l'importance de l'information, de la planification et de l'engagement.

La planification est en fait la première étape cruciale. Un plan bien structuré est la base d'une réussite durable. Dans cette édition, nous vous guidons à travers les démarches administratives nécessaires, les autorisations requises et les conditions pour ouvrir et gérer votre entreprise. Le guide couvre également les aspects financiers, de la gestion des coûts au financement, en passant par les aides disponibles, afin d'assurer la viabilité de votre projet à long terme.

De plus, la gestion du personnel et la formation continue sont indispensables pour maintenir une entreprise prospère. À ce titre, notre publication sera votre partenaire de référence.

Cette publication énumère ensuite les principales réglementations qui régissent notre secteur, avant de conclure par un panorama sur la formation, les labels de qualité, et les diverses aides financières qui peuvent vous soutenir.

Nous espérons que ce guide deviendra un compagnon indispensable dans votre parcours entrepreneurial, vous aidant à naviguer dans les complexités du secteur Horeca avec assurance et succès. Nous vous souhaitons une lecture enrichissante et une réussite éclatante dans toutes vos entreprises.

Steve Martellini
Anne Brandenburger
Dave Giannandrea
Claude Ries
L'équipe de l'HORESCA



LA FÉDÉRATION

LE RÔLE DE L'HORESCA

L'HORESCA est la Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg. Elle joue un rôle fondamental dans le soutien et la promotion des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés au Luxembourg. Créée en 1970, notre fédération a pour mission de défendre les intérêts des entreprises du secteur, tout en offrant un appui quotidien à ses membres pour la gestion de leurs activités. En regroupant l'ensemble des professionnels du secteur, l'HORESCA agit comme une voix collective puissante, capable de représenter et de protéger les intérêts de ses adhérents sur le plan national.

L'HORESCA est structurée de manière à pouvoir répondre efficacement aux besoins de ses membres. Son fonctionnement est assuré par un conseil d'administration, composé de membres élus lors de l'assemblée générale. Ce conseil est dirigé par un président, épaulé par un ou trois vice-présidents. La gestion quotidienne, quant à elle, est sous la responsabilité du secrétaire général, qui dirige la fédération. En parallèle, plusieurs groupes de travail ont été mis en place pour traiter des sujets spécifiques relatifs au métier. Ces groupes permettent aux membres de s'impliquer activement et de contribuer à l'amélioration du secteur.

Les objectifs de l'HORESCA sont clairement définis dans ses statuts officiels et se déclinent en plusieurs axes principaux. Tout d'abord, la fédération s'efforce de défendre et de promouvoir les intérêts généraux des professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés, ainsi que des professions connexes. Pour ce faire, elle propose et met en œuvre des actions tant au niveau national qu'international. Cette mission de défense inclut également le soutien aux membres dans l'accomplissement de leur profession. L'HORESCA offre à ses adhérents une aide.

En plus de son rôle de défense des intérêts professionnels, l'HORESCA s'engage à créer un environnement favorable à l'exercice des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés. Cette mission passe par la collaboration avec les chambres

professionnelles et les établissements scolaires, afin de garantir une formation de qualité aux futurs professionnels du secteur. De plus, l'HORESCA s'emploie à maintenir un lien permanent entre ses membres, en développant la collaboration et en promouvant la solidarité entre eux.

Un autre aspect crucial de la mission de l'HORESCA est la promotion de l'honneur professionnel. La fédération s'engage à mener des campagnes de promotion pour rehausser l'image des métiers qu'elle représente. Elle lutte activement contre la concurrence déloyale et élimine les facteurs pouvant nuire à la réputation de la profession. En parallèle, l'HORESCA travaille à influencer la législation et la réglementation pour créer un cadre économique et social favorable à ses membres. Elle coordonne également l'action des groupements professionnels locaux, régionaux, européens et internationaux.

Enfin, l'HORESCA se distingue par son rôle de lobbying. La fédération mène des actions pour représenter les intérêts de ses membres auprès des instances décisionnelles, que ce soit au niveau national, européen ou international. Grâce à son action continue, l'HORESCA contribue à l'évolution du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés au Luxembourg, en garantissant que les voix de ses membres soient entendues et prises en compte dans les décisions importantes.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lors de l'Assemblée générale du 25 mars 2024, les membres ont procédé à des élections visant à compléter le Conseil d'Administration de notre association professionnelle.

Le Conseil d'administration est composé comme suit :



Alain Rix
Président
anc. Hotel Rix (Luxembourg)



Carole Ewert
Membre du Conseil
Hôtel Heintz (Vianden)



Henri Brimer
Vice-président
Hotel Brimer (Grundhof)



Claude Lang
Membre du Conseil
Brasserie Pavillon am Brill (Mamer)



Ben Weber
Vice-président
La Bottega - Gudde Kascht (Haller)



Jim Leweck
Membre du Conseil
Sport Hôtel Leweck (Lipperscheid)



Romain Weber
Vice-président
Hôtel Marco Polo,
Hôtel Christophe Colomb (Luxembourg)



Marc Fusenig
Membre du Conseil
Concept+Partners (Luxembourg)



Benno Veges
Membre du Conseil
Hôtel Clervaux, Hôtel International,
Hôtel Koener (Clervaux)



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



Carlo Cravat
Membre du Conseil
Grand Hôtel Cravat (Luxembourg)



Mike Michels
Membre du Conseil
Hôtel du Parc (Diekirch)



Pascale Geraets
Membre du Conseil
Restaurant Veiner Stuff (Vianden)



Steve Pfeiffer
Membre du Conseil
Restaurant Brideler Stuff (Bridel)



Steve Martellini
Membre du Conseil
Restaurant Beim Bertchen (Wahlhausen)



Marc Schwamberger
Trésorier
I AM Hospitality

Le Bureau de l'HORESCA est composé de :



Alain Rix
Président



Anne Brandenburger
Secrétaire de direction
secretariat@horesca.lu
☎ (+352) 42 13 55 1



Steve Martellini
Secrétaire général



Dave Giannandrea
Rédacteur en chef
dave.g@horesca.lu



Claude Ries
Conseiller et Formateur
c.ries@horesca.lu



LES AVANTAGES ET PARTENAIRES DE NOTRE FÉDÉRATION

REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS

L'HORESCA joue le rôle d'interlocuteur officiel auprès des institutions étatiques, politiques, administratives et privées, en assurant la défense des intérêts des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés.

CONSEILS ET ASSISTANCE

Les membres profitent d'un soutien personnalisé sur les questions professionnelles ainsi que d'un accès privilégié à des documents et informations clés, indispensables pour une gestion optimisée de leur entreprise.

RÉSEAUTAGE ET INFLUENCE

L'HORESCA siège au sein de plusieurs conseils d'administration et commissions (Luxembourg for Tourism, Luxembourg City Tourist Office, Chambre de Commerce, etc.), offrant à ses membres un vaste réseau et une influence stratégique indirecte.

PROMOTION DE LA FORMATION

L'organisation participe activement aux commissions de formation et d'examen des métiers de l'Horeca afin de garantir un haut niveau de compétence dans le secteur. De plus, l'HORESCA propose des formations continues et dispense divers cours pour accompagner les professionnels dans leur développement.

CLASSIFICATION OFFICIELLE DES HÔTELS

En partenariat avec le ministère de l'Économie, l'HORESCA propose un système de classification officiel des hôtels basé sur les critères de l'Hotelstars Union, contribuant ainsi à l'harmonisation des normes européennes.

GESTION DU PERSONNEL

Les membres reçoivent des informations sur la gestion des ressources humaines, y compris les différents types de contrats et le cadre juridique applicable, afin de gérer efficacement leur personnel.

CONSEILS JURIDIQUES

Tous les membres bénéficient gratuitement d'une première consultation par téléphone ou par courriel avec notre avocat partenaire.

AUDITS DE SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

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

TROUVER DU PERSONNEL

L'HORESCA offre à ses membres la possibilité de rechercher gratuitement du personnel via la plateforme www.horesca.lu. Les entreprises qui recrutent doivent normalement déclarer leurs offres à l'ADEM. En publiant leur annonce sur notre site, cette obligation est automatiquement remplie.

LABELS DE L'HORESCA

Pour tous nos membres, les labels tels que « Safe to Serve », « Wëllkomm » pour les bistrots et cafés, ou encore « Hausgemaach » sont entièrement gratuits.

RENDEZ-VOUS SUR MESURE

Avez-vous des préoccupations ou des questions sur un sujet particulier ?

L'HORESCA propose un service exclusif pour ses membres cotisants. Si vous avez des questions, rencontrez un problème ou souhaitez partager une idée, vous avez la possibilité de prendre rendez-vous dans nos bureaux.

**Let's
ACT**
HORESCA

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR

Vous êtes actif dans le secteur Horeca, en tant qu'hôtelier, restaurateur ou cafetier, et vous avez toujours voulu partager vos opinions et préoccupations. Alors c'est le moment : inscrivez-vous aux nouveaux groupes de travail spécifiques de l'HORESCA.



HORESCA
LUXEMBOURG

La nouvelle initiative « **Let's Act** » est une réponse directe à la volonté de l'HORESCA d'impliquer ses membres dans la prise de décisions et dans l'orientation stratégique de notre fédération. En participant à ces groupes de travail, les membres ont la possibilité de partager leurs expertises, d'apporter leur point de vue sur les défis auxquels ils sont confrontés et de contribuer activement à la mise en place de solutions innovantes pour l'avenir de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés au Luxembourg.

Construite autour de groupes de travail spécifiques, conçus pour aborder des thématiques centrales pour le secteur, l'initiative « **Let's Act** » a déjà vu plusieurs groupes constitués. Lors des premières réunions, ces groupes ont connu un succès notable, tant par le nombre de participants que par la richesse des débats et des échanges. Les discussions ont permis de faire émerger des idées innovantes, de partager des expériences et des compétences, et d'établir des recommandations pratiques pour améliorer le secteur. La qualité des débats a témoigné de

l'engagement des participants et de la pertinence des sujets abordés.

Le projet a non seulement permis de créer une dynamique positive au sein du secteur, mais il a aussi renforcé le sentiment de communauté et de solidarité entre les professionnels. Les échanges ont mis en lumière des perspectives diverses, ouvrant la voie à des initiatives collectives pour faire face aux défis actuels du secteur Horeca.

Fort de ce succès, l'HORESCA n'exclut pas la création d'autres groupes de travail, pour aborder de nouvelles thématiques ou approfondir celles déjà discutées. L'objectif est de continuer à mobiliser les forces vives du secteur, en permettant à tous les membres intéressés de participer activement à ces réflexions. Si vous êtes membre de l'HORESCA et que vous souhaitez rejoindre l'un de ces groupes ou en proposer un nouveau, il vous est possible de faire part de votre intérêt auprès du bureau de la fédération. Votre contribution est précieuse et peut jouer un rôle déterminant dans l'évolution de notre secteur.

Le projet « **À votre service** » mis en place par l'HORESCA est une initiative conçue pour offrir un soutien personnalisé aux membres de la fédération qui rencontrent des difficultés dans la gestion de leur établissement. Ce nouveau service, lancé en janvier 2024, vise à fournir une assistance directe et pratique aux professionnels du secteur Horeca au Luxembourg, en leur permettant de prendre rendez-vous facilement via le site internet de l'HORESCA pour discuter de leurs problèmes spécifiques.

Ce service s'adresse aux exploitants d'établissements qui se trouvent confrontés à des défis divers, qu'ils soient économiques, juridiques, ou liés à des relations avec des institutions, des organismes de contrôle, ou d'autres acteurs économiques. Que le problème concerne des aspects réglementaires, des litiges avec des fournisseurs, des difficultés financières ou des questions liées à la gestion quotidienne, l'HORESCA est prête à offrir un accompagnement sur mesure pour aider

ses membres à trouver des solutions adaptées.

Ce projet reflète l'engagement de l'HORESCA à être un véritable partenaire pour ses membres, en leur offrant un soutien concret face aux défis complexes qu'ils peuvent rencontrer dans leur activité.

Si vous êtes membre de l'HORESCA et que vous avez des préoccupations ou des questions spécifiques, « **À votre service** » vous offre une solution simple et accessible pour obtenir l'aide dont vous avez besoin. Il vous suffit de prendre rendez-vous en ligne pour bénéficier de ce service personnalisé, et de découvrir avec l'aide de notre fédération quelle est la meilleure approche pour résoudre vos difficultés. Ce projet est une nouvelle preuve de l'engagement de la fédération à rester proche de ses membres et à les soutenir activement dans la gestion de leurs établissements.

À votre SERVICE

HORESCA

VOUS AVEZ DES SOUCIS AVEC UN THÈME SPÉCIFIQUE ?

L'HORESCA offre un service supplémentaire pour ses membres cotisants. Si vous avez une question, un problème ou une idée, nous sommes à votre écoute.

HORESCA
LUXEMBOURG



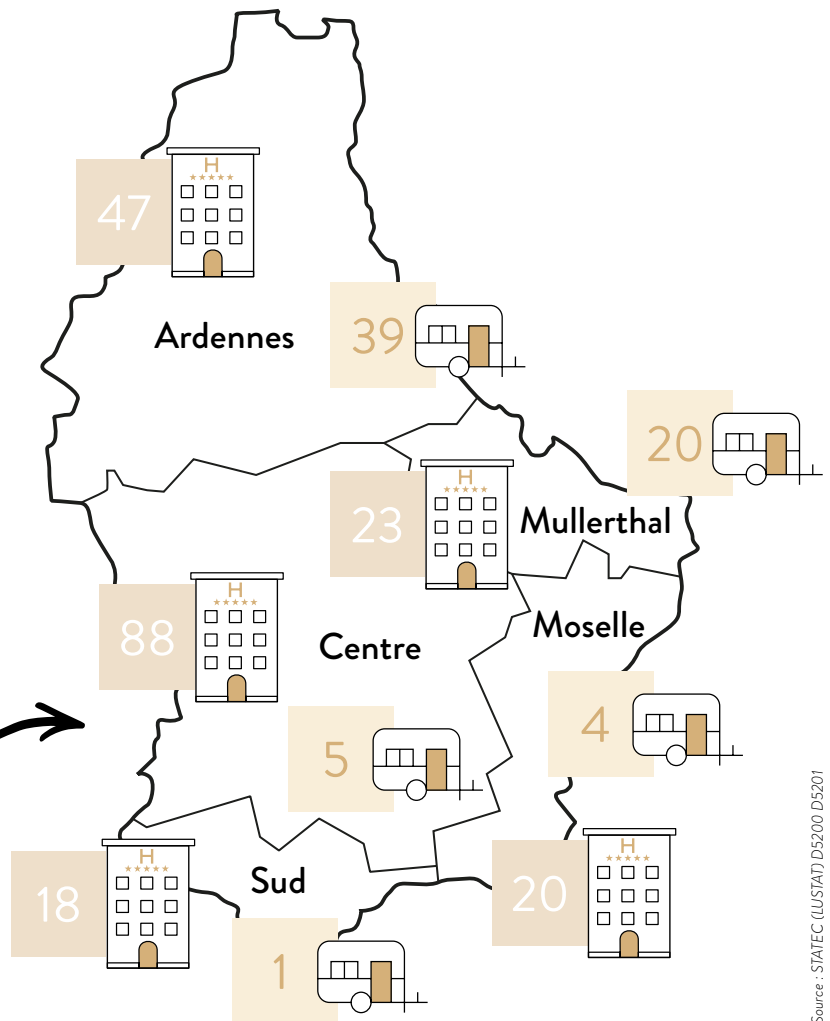
L'HORECA ET LE TOURISME AU LUXEMBOURG EN CHIFFRES

Au 1^{er} janvier 2024, le Statec recense 196 hôtels, au Grand-Duché du Luxembourg qui représentent une capacité de 7 742 chambres.

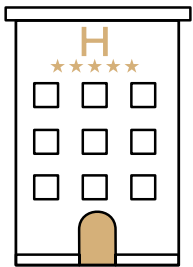
La répartition géographique est assez stable au cours des années.

Le Centre est le moteur de cette offre d'hébergement avec 94 hôtels et hébergements similaires.

La région Centre incluant la capitale représente plus de 4 établissements sur 10 des hôtels* et 61,5% du total des chambres disponibles pour ce type d'établissement.

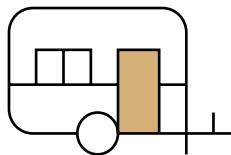


Nombres d'hébergement par type d'hébergement et par région



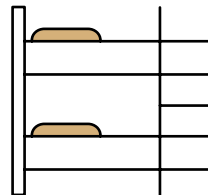
196

Hôtels, auberges
et pensions



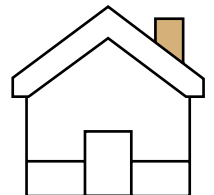
69

Terrains
de camping



9

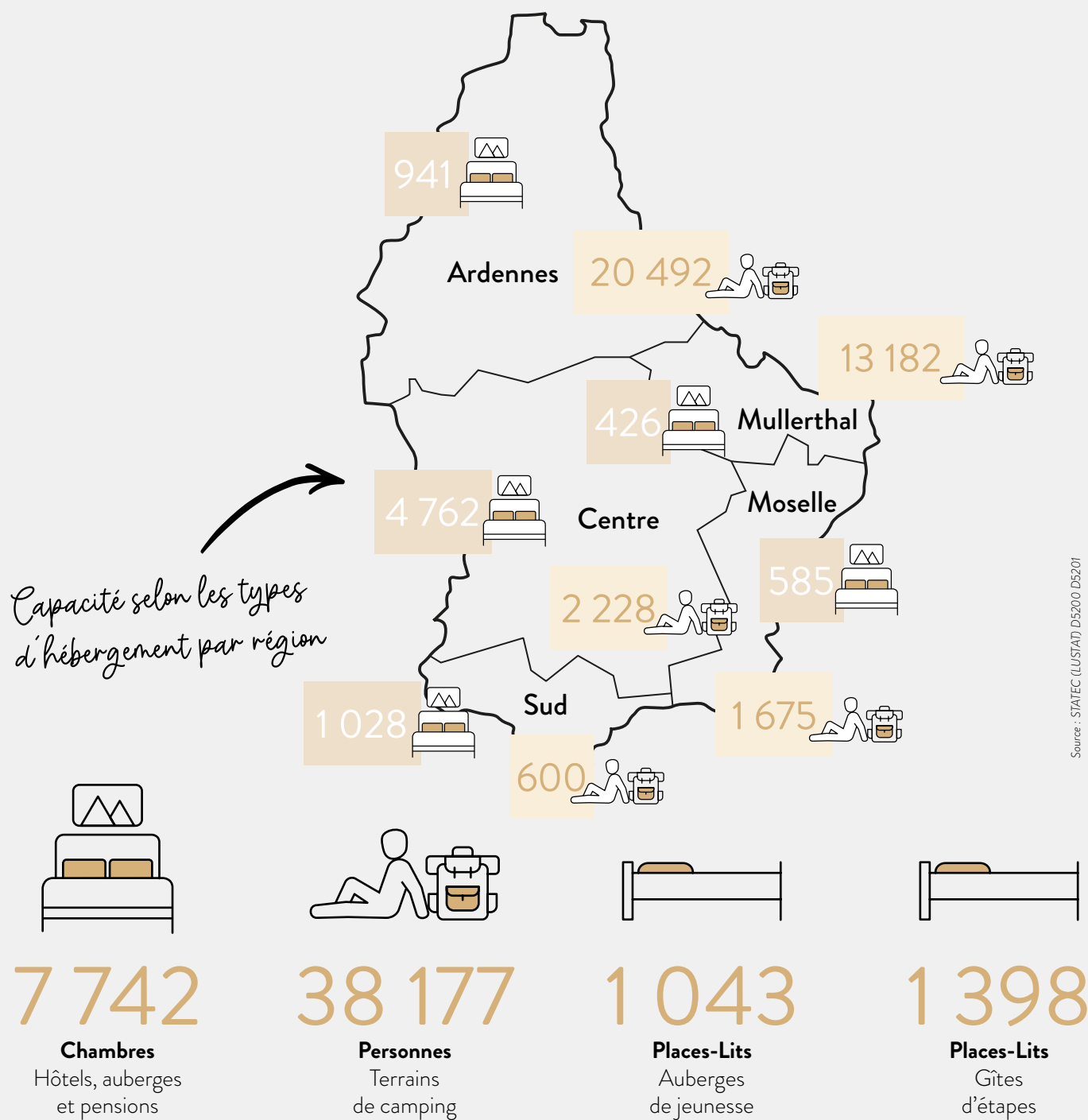
Auberges
de jeunesse



29

Gîtes
d'étapes

Source : STATEC (LUSTAT) D5200 D5201



Source : STATEC (LUSTAT) D5200 D5201

Nombre de restaurants et cafés

	2021	2022	2023	2024
 Restaurants	1260	1248	1241	1261
 Cafés	788	759	752	741

Source : Localize.lu

Nombre de cafés en baisse

Le nombre de cafés est en baisse prolongée. En 2017, le Luxembourg comptait 967 cafés. Quatre années plus tard en 2021, ils ne sont plus que 788, soit une baisse de 21 %.

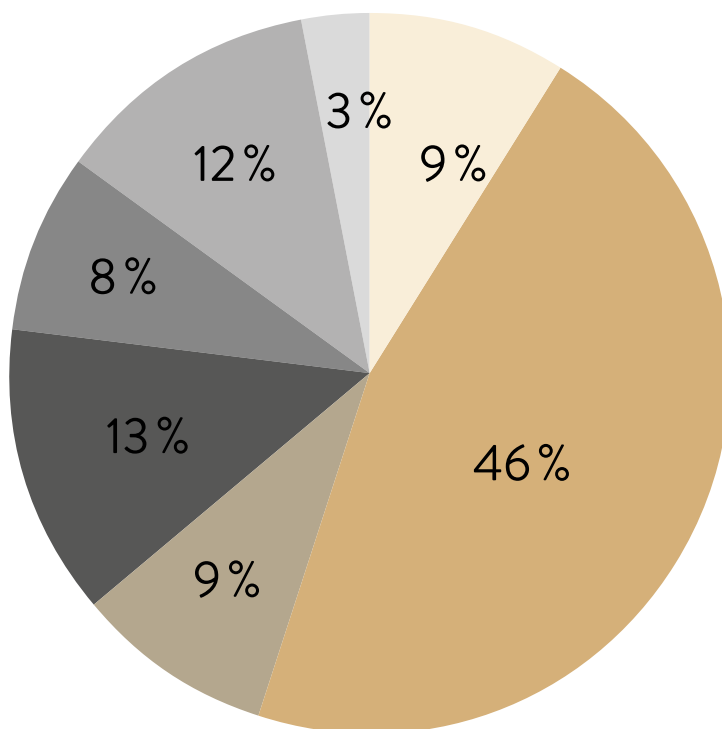
Hausse de l'emploi

L'emploi dans le secteur du tourisme a augmenté de 6 % entre 2021 et 2022, soit de 2 123 emplois.

Cependant, l'augmentation n'a pas changé la répartition des emplois dans les différents secteurs.

En 2022, le secteur de la restauration employait d'après les chiffres du Statec près de la moitié des personnes actives dans le tourisme (46 %). Les services de transport par route se trouvent en deuxième place (13 %), en part presque égale viennent les services culturels, sportifs et de loisir (12%). Ensuite viennent les services d'hébergement (9%), les services de transports ferroviaire (9 %) et les services de transports aériens (8 %).

Parmi les autres emplois on trouve : les agences de voyages et les services de location de matériel de transport qui chacun, en 2022, emploient 1 % du total du secteur tourisme et les services de transport par bateaux qui emploient moins que 1 % des personnes actives dans le tourisme.



- Services d'hébergement des visiteurs
- Services de restauration
- Services de transport ferroviaire de voyageurs
- Services de transport routier de voyageur
- Services de transport aérien de voyageurs
- Services culturels, sportifs et autres services récréatifs
- Autres

Source : STATEC, E2923, comptes satellites du tourisme



PLANIFIER DE MANIÈRE CIBLÉE

SAFE TO SERVE
HORESCA

« Safe to serve » : un concept selon les principes du HACCP



Assistance

L'HORESCA, vous accompagne dans la mise en place des bonnes pratiques d'hygiène. Les contrôles dans le domaine de la sécurité alimentaire sont de plus en plus fréquents et la prévention est votre meilleure approche.

Contact :  secrétariat@horesca.lu

Ces services sont essentiels pour garantir la sécurité alimentaire et la conformité légale, tout en renforçant la confiance des clients et de vos collaborateurs.

Notre offre

Visite des lieux

Étudier sur place la faisabilité de créer un établissement de restauration. Ce service vous donne un avis supplémentaire avant de signature d'un contrat.

Auto-évaluation

Évaluation des pratiques actuelles par un examen des procédures existantes pour vérifier leur conformité avec les normes HACCP. Cette procédure peut se faire digitalement et dans plusieurs étapes.

Service de conseil sur la planification d'un restaurant

Définition de la marche en avant afin de réduire les risques de contaminations croisées. Mise au point des critères essentiels lors d'une planification d'une cuisine. Analyse de l'infrastructure du côté pratique pour limiter les ressources journalières lors d'une production et distribution.

Audit interne

Les audits en HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points) sont des évaluations courantes pour les établissements du secteur agroalimentaire. Ces audits permettent d'identifier, d'évaluer et de contrôler les dangers liés à la sécurité des aliments à travers toute la chaîne de production, de la réception des matières premières à la distribution des produits finis.

VOIR : RUBRIQUE « PLANIFIER DE MANIÈRE CIBLÉE » PAGE 138

Formation du personnel

Sessions théoriques en présentiel pour que le personnel puisse appliquer correctement les procédures HACCP dans leur travail quotidien.

VOIR : RUBRIQUE « ORGANISMES DE FORMATIONS » PAGE 209

Documentation utile

Mise à disposition d'un dossier complet avec les documents obligatoires sera fournie par l'HORESCA lors d'un service « Safe to serve ».

MENTIONS OU LABELS POUR NOTRE SECTEUR



S'engager dans une procédure de mention ou de label peut offrir des avantages stratégiques, commerciaux et opérationnels significatifs. Cependant, cela implique votre engagement et nécessite souvent une réévaluation continue pour maintenir les standards requis.

Comment le secteur de l'Horeca s'oriente vers l'avenir pour assurer sa compétitivité et satisfaire le client ? Des efforts de communication et de transparence des établissements sont demandés.

L'HORESCA propose pour les établissements des mentions adaptées aux différents secteurs.

Le « **Hausgemaach** » pour les établissements de restauration, le « **Wëllkomm** » pour les débits boissons, et dans l'hébergement la « **classification hôtelière** ».



CLASSIFICATION.lu





« Fait maison » : la référence de qualité pour les établissements de restauration

Le défi de la restauration ne se limite pas à satisfaire les papilles des clients.

Il s'agit également de valoriser les produits locaux et de préserver la culture gastronomique, contribuant ainsi à une économie plus durable et à une richesse culturelle inestimable.

Un plat « **Hausgemaach** » est un plat entièrement cuisiné/transformé sur place, à partir de produits bruts, c'est-à-dire crus et sans assemblage avec d'autres préparations alimentaires.

Charte



Favoriser les produits
locaux et de saison



Préparer des plats à base
d'ingrédients naturels et
sans additifs



Informar les clients
de façon transparente



Éviter les emballages
jetables et à usage
unique



Lutter contre
le gaspillage
alimentaire





« Bienvenue » aux cafés, bistrots et autres débits de boissons au Luxembourg

La charte intègre à la fois la qualité des établissements, l'accueil, la richesse de nos produits régionaux, le tourisme, la culture et le développement local.

Charte de qualité • Service et accueil

Assurer un accueil de qualité pour tous les clients, sans discrimination aucune.

Proposer une petite restauration à toute heure, casse-croûte, snack etc.

Donner des informations locales et/ou régionales.

Jouer le rôle de relais d'informations clientèle soit touristique.

Être un lieu convivial, de rencontre et d'animation avec au moins deux événements par an.

Développement durable

Promouvoir les produits du terroir dans un esprit de développement durable.

Utiliser les ressources naturelles de manière responsable.

Sécurité et hygiène

Garantir les meilleures mesures d'hygiène et de sécurité alimentaire en respectant le guide des bonnes pratiques de l'HORESCA.

Encourager une consommation responsable d'alcool notamment chez des jeunes et chez des conducteurs.



Les jeux de cartes aux bistrots

Conçu dans le cadre de la charte « Wëllkomm », l'objectif est de relancer la tradition du jeu de cartes et, par conséquent, de promouvoir la culture des cafés au Luxembourg. L'HORESCA et le club de jeux « Spillfabrik » se sont associés pour promouvoir les jeux de société aux cafés. Depuis sept ans nous décernons dans le cadre « Wëllkomm », le prix Bistros spill à un jeu édité durant l'année qui s'apprête particulièrement à être joué dans le cadre d'un café.



CLASSIFICATION.lu

La seule classification officielle au Luxembourg

En collaboration avec l'HORESCA, le ministère de l'Économie établit depuis 2017 une classification officielle des hôtels qui en font la demande.

Le système de classement est établi en fonction de la qualité, des services, des équipements et des normes d'hébergement des établissements concernés.

L'outil de classification garantit aux personnes intéressées une mesure standardisée des services et des standards d'équipement offerts et disponibles.

Comme les critères de l'évaluation sont publics, chaque hôtel peut s'auto-évaluer à n'importe quel moment pour savoir dans quelle catégorie il se situe, et cela même avant de lancer éventuellement la procédure pour une classification officielle.

Le système de classement national s'appuie sur le modèle élaboré par l'association européenne Hotelstars Union (HSU).





DREAMJOBS AMBASSADORS

dreamjobs-ambassadors.lu



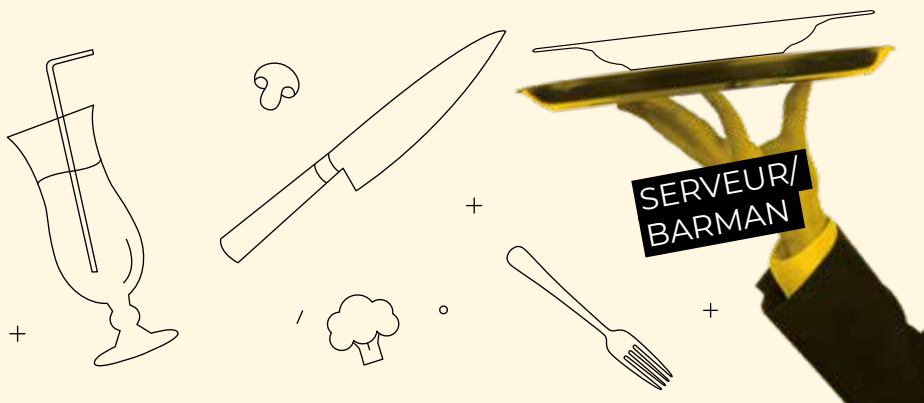
Attractivité de l'Horeca et la pénurie de personnel dans tous les secteurs

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

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.

Un recrutement moderne des collaborateurs influence le processus de décision des jeunes. La fidélisation et le développement de la relève et de la main-d'œuvre qualifiée requièrent plus que jamais les efforts passionnés de toutes les entreprises.

L'HORESCA vous accompagnera dans cette démarche. Seule une approche globale permettra de redonner de l'attractivité à notre secteur.



Hospitality

L'hospitalité est une vocation,
une passion qui ne se réduit pas à une tâche de travail.

C'est vivre des beaux moments ! Un accueil chaleureux,
une ambiance inoubliable, en bref c'est l'expérience du client
tout au long de son séjour qui peut être enrichie par le développement
de services supplémentaires et un encadrement professionnel.

Dans l'hébergement notre tâche essentielle est d'assurer le bien-être
et le confort. La qualité des lits et des matelas sont primordiales.

Le monde de la restauration est en pleine mutation, répondant aux attentes
diverses et en constante évolution des consommateurs. Le défi ne se limite
pas de satisfaire le client et sauvegarder le patrimoine culinaire.

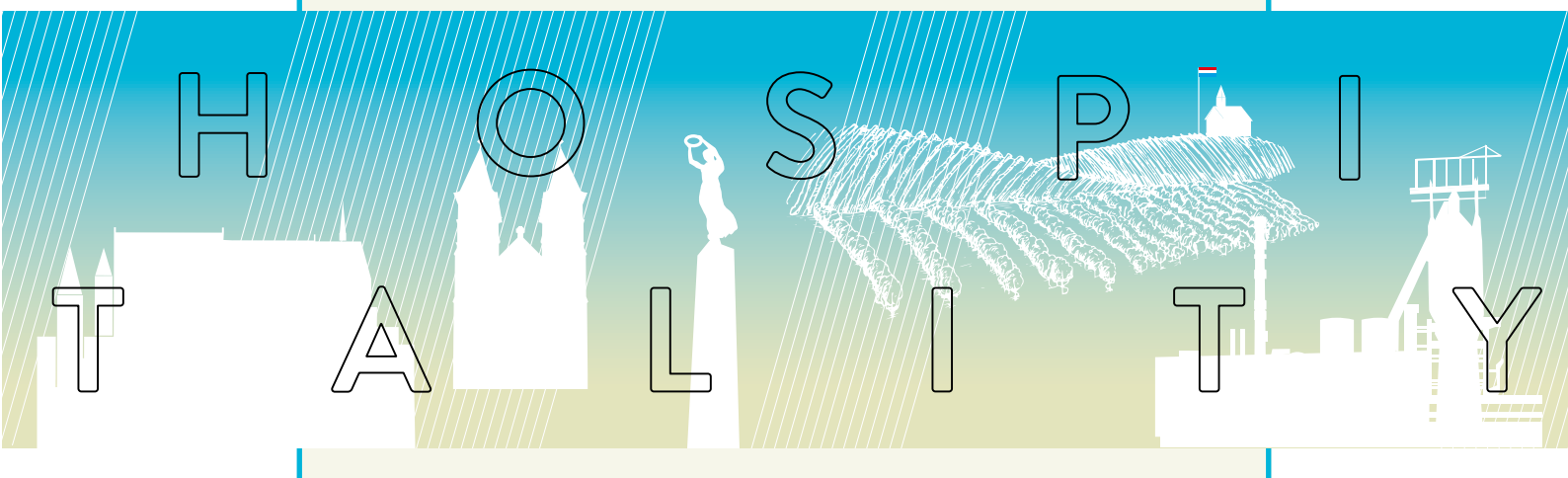
L'hospitalité est un ensemble d'éléments différents qui doivent s'adapter
les uns aux autres et qui ne fonctionnent généralement que si toute l'équipe
est bien rodée et aime son travail.

L'évolution du secteur de l'hospitalité : mémoire d'établissements et héritage culturel

Notre secteur est ancré dans l'histoire de nos sociétés depuis des siècles.

Il reflète l'évolution des modes de vie, des habitudes alimentaires
et des dynamiques sociales.

Alors que le secteur continue de se transformer, il est essentiel de préserver
la mémoire de ces lieux emblématiques et insister même dans une aire
de digitalisation sur notre patience essentielle, « l'hospitalité ».



LEASING FINANCIER*

DISPOSER DU BON ÉQUIPEMENT C'EST ESSENTIEL

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

bgl.lu/fr/leasing-financier



**BGL
BNP PARIBAS**

La banque
d'un monde
qui change

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

BGL BNP PARIBAS S.A. (50, avenue J.F. Kennedy, L-2951 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg: B 6481) Communication Marketing décembre 2024



2

LA CRÉATION ET REPRISE D'UNE ENTREPRISE

VOTRE COMMERCE

Le secteur Horeca est un domaine dynamique et prometteur au Luxembourg, offrant de nombreuses opportunités aux entrepreneurs passionnés. Voici quelques clés essentielles pour réussir votre aventure entrepreneuriale, en abordant les étapes cruciales de la création ou de la reprise d'une entreprise, de l'étude de marché à la conception d'un projet solide et durable.

Création d'entreprise ou reprise ?



L'une des premières décisions à prendre en tant qu'entrepreneur est de déterminer si vous souhaitez créer une entreprise de toutes pièces ou reprendre un établissement existant. Chacune de ces options présente des avantages et des inconvénients :

Création d'entreprise

Créer une entreprise permet de partir de zéro et de mettre en place un concept unique, reflétant parfaitement vos idées et valeurs. Cette option offre plus de liberté créative, mais comporte également plus de risques, car tout doit être construit de A à Z : de la recherche de l'emplacement à la constitution de la clientèle. Un plan d'affaires

solide et une bonne connaissance du secteur seront indispensables pour réussir cette démarche. Il est important de veiller à ce que les infrastructures respectent les exigences en matière de sécurité alimentaire. L'HORESCA propose ici un service de conseil. Un autre point à ne pas sous-estimer est celui de la licence de cabaretage. Si on veut vendre des boissons alcoolisées,

sées comme c'est dans le cas dans la très grande majorité des cafés et restaurants à Luxembourg, il faut être en possession de ce document qui est lié à la commune où se trouve le local. Demander une licence hors nombre peut s'avérer compliqué.

Reprise d'entreprise

Reprenre un établissement Horeca peut offrir une structure existante avec une clientèle fidèle, un emplacement déjà établi et des processus opérationnels en place. Cette option réduit les incertitudes liées au démarrage, mais il est essentiel de bien évaluer l'entreprise en amont (état des finances, réputation, potentiel d'évolution). La reprise peut aussi nécessiter des travaux de rénovation ou des ajustements pour

adapter l'établissement à votre vision. Il faut absolument faire une analyse détaillée du bilan afin de connaître la viabilité de l'entreprise. L'HORESCA peut vous conseiller dans ce domaine mais il est important d'avoir un soutien d'un expert en comptabilité pour cette procédure.

Un autre avantage de la reprise et qu'elle s'accompagne généralement d'une licence de cabaretage (concession) qui permet de vendre des boissons alcoolisées à consommer sur place. Les personnes intéressées par la reprise d'un café peuvent s'adresser aux brasseries qui gèrent la location de nombreux débits de boissons et qui ont dans leur portefeuille des établissements qui sont sur le point de se libérer.

Étude de marché

Une étude de marché approfondie est une étape incontournable pour s'assurer de la viabilité de votre projet Horeca. Elle vous permet d'avoir une vision claire du marché local, de la concurrence, des tendances et des opportunités à exploiter.

Analyse du marché local

Que l'on soit dans un petit village ou dans une ville de plus grand importance, il est important de se faire une idée de la clientèle potentielle. Y a-t-il du passage ou faut-il attirer une clientèle en se faisant connaître ?

montée en puissance des options de restauration durable, la demande croissante pour des produits locaux, biologiques, ou encore la digitalisation (commandes en ligne, livraison). Ces tendances peuvent représenter des opportunités stratégiques pour se démarquer sur le marché.

Analyse de la concurrence

Évaluer la concurrence est une étape clé pour identifier les forces et faiblesses des établissements déjà en place. Quelles sont leurs offres ? Quels sont les concepts qui fonctionnent ou, au contraire, peinent à attirer la clientèle ? Vous devrez également déterminer les points de différenciation que vous pouvez apporter, que ce soit en termes de qualité, d'originalité ou de services proposés.

Tendances et opportunités

Le secteur Horeca évolue constamment, influencé par des tendances comme la



Conception du projet

Après avoir décidé de reprendre ou de créer une entreprise, et après une étude de marché réussie, il est temps de concevoir concrètement votre projet Horeca.



Type d'établissement

Restauration rapide, bistronomie, restaurant gastronomique, bar à cocktails, café... Le type d'établissement que vous choisirez aura un impact direct sur tous les aspects de votre projet, de l'emplacement à la clientèle cible. Il est crucial de bien cerner vos ambitions et d'adapter votre offre à la demande du marché local.

Concept et thème

Le concept et le thème de votre établissement doivent refléter une identité forte et unique, en phase avec les attentes de votre clientèle cible. Que vous optiez pour une cuisine régionale, internationale, fusion ou un bar à ambiance, la cohérence entre l'offre, le décor et le service est essentielle pour fidéliser votre clientèle.

Emplacement

L'emplacement est l'un des facteurs de succès les plus déterminants pour un établissement Horeca. Un bon emplacement est à la fois accessible, visible et adapté à votre type d'offre (par exemple, un restaurant gastronomique en périphérie pourrait bénéficier d'un cadre paisible, tandis qu'un café animé a plutôt besoin d'être au cœur de la ville).

Menu et services

Le menu est l'âme de votre établissement. Il doit non seulement être attractif et en

adéquation avec le concept, mais aussi rentable. Un bon équilibre entre les coûts des matières premières, la variété des plats et leur prix de vente est essentiel. En complément, les services (comme la livraison, les options à emporter, ou encore les événements privés) peuvent vous aider à diversifier vos sources de revenus.

Clientèle cible

Identifiez précisément votre clientèle cible (touristes, résidents, travailleurs, familles, jeunes adultes, etc.) et adaptez votre offre en conséquence. Connaître leurs attentes vous permettra de mieux structurer votre communication, vos promotions et même le design de votre établissement.

Publicité

Aujourd'hui, il ne suffit plus d'attendre que le client arrive. Le « bouche à oreille » est la meilleure publicité qui existe mais cela n'empêche pas d'être actif dans sa communication. Avoir un site Internet est une nécessité pour un restaurant. Et dans de nombreux cas il est important de miser sur les réseaux sociaux pour se faire connaître. Pour un restaurant, il peut être intéressant d'être présent sur Facebook et d'y publier ses menus ainsi que les événements que l'on désire organiser. Les clients fidèles relayeront cette info et on bénéficiera d'une couverture plus large. Instagram est un autre réseau social important dans notre société. La public cible est ici plus jeune ce qui explique que ce réseau est plus intéressant pour les établissements « branchés ». Ce sont souvent les clients qui publient des photos de plats ou de boissons qu'ils consomment et « influencent » ainsi leurs « followers ».

Il existe bien entendu aussi des canaux de publicité plus classiques comme la presse écrite ou le sponsoring local. Veillez dans ce cas à bien gérer les coûts.

LA FORME JURIDIQUE, LES AUTORISATIONS ET LES OBLIGATIONS

Création de la société - la forme juridique

Guide des formes juridiques pour les professionnels du secteur Horeca au Luxembourg

Le secteur Horeca (Hôtellerie, Restauration et Cafés) au Luxembourg offre de nombreuses perspectives, mais le choix de la forme juridique de votre entreprise reste une décision essentielle pour maximiser vos chances de succès. Ce guide vous présente les différentes structures juridiques disponibles afin de vous aider à sélectionner celle qui répondra le mieux à vos besoins, que vous souhaitiez ouvrir un débit de boissons, un restaurant ou un établissement d'hébergement.



Pourquoi le choix de la forme juridique est-il important ?

La structure juridique de votre entreprise aura un impact direct sur plusieurs aspects de son fonctionnement :

- Responsabilité des dirigeants : En cas de difficultés financières ou juridiques, la forme choisie détermine dans quelle me-

sure vous êtes personnellement responsable des dettes.

- Obligations fiscales et comptables : elles diffèrent en fonction de la forme juridique.
- Gestion quotidienne : Certaines formes offrent plus de souplesse, tandis que d'autres imposent des procédures administratives plus strictes.
- Accès au financement : Certains statuts sont plus attractifs pour les investisseurs, tandis que d'autres limitent les options de financement externe.

Bien que le choix de la forme juridique puisse être modifié ultérieurement, cette transformation entraîne des frais et des impacts fiscaux non négligeables. Il est donc essentiel de prendre le temps de bien évaluer vos options dès le début, afin d'opter pour la structure la plus adaptée à votre projet entrepreneurial.



Les principales options de formes juridiques

Un entrepreneur dans le secteur Horeca doit d'abord opter pour l'une des deux grandes catégories juridiques :

1. Entreprise individuelle
2. Société commerciale

S'il choisit une société commerciale, deux types de structures s'offrent à lui :

- Société de capitaux : La responsabilité du dirigeant est limitée en principe à son apport personnel, ce qui signifie que ses biens personnels sont protégés.
- Société de personnes : Ici, le dirigeant est responsable des dettes de l'entreprise de manière illimitée, engageant ainsi son patrimoine personnel.

Les prochaines pages vous présenteront les différentes sociétés, ainsi que des informations plus détaillées sur les plus pertinentes.

VOTRE PARTENAIRE EN SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

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

Qualitis

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

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

www.qualitis.lu
www.allergenes.lu



1. ENTREPRISE INDIVIDUELLE : UNE FORME SIMPLE ET AUTONOME

L'entreprise individuelle est une forme de structure où l'entrepreneur — qu'il soit artisan ou commerçant — exerce et finance seul son activité. Ce statut se distingue par l'absence de séparation juridique entre l'entreprise et son propriétaire, ce qui signifie que l'entrepreneur engage l'ensemble de son patrimoine personnel pour répondre aux dettes éventuelles de l'entreprise.

Caractéristiques de l'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est idéale pour ceux qui souhaitent une structure simple pour lancer leur activité sans formalités complexes. Elle ne requiert ni capital social minimum ni statuts formels, permettant ainsi une gestion allégée et une indépendance totale dans les prises de décisions.

Avantages de l'entreprise individuelle

- Gestion simplifiée : Cette forme juridique implique des formalités réduites, facilitant le démarrage.
- Faibles coûts de création : Les frais de lancement sont limités.

- Contrôle total : L'entrepreneur détient le pouvoir décisionnel complet sur l'ensemble de l'activité.

Inconvénients de l'entreprise individuelle

- Responsabilité illimitée : En cas de difficultés financières, le patrimoine personnel de l'entrepreneur peut être engagé pour couvrir les dettes de l'entreprise.
- Accès limité au financement : Cette structure repose principalement sur les fonds personnels, ce qui peut limiter les possibilités de croissance.

Profil de l'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle convient particulièrement aux entrepreneurs qui souhaitent débiter avec un capital limité, par exemple pour lancer un café ou un restaurant de petite taille.

Attention : Dans ce contexte, le terme « indépendant » désigne un entrepreneur individuel, et ne doit pas être confondu avec le statut de « travailleur indépendant » au sens de la sécurité sociale, bien que les termes soient similaires.

2. SOCIÉTÉS COMMERCIALES : OBJECTIF DE PROFIT

Les sociétés commerciales sont créées dans le but de réaliser des profits et se déclinent en trois grandes catégories : les sociétés de capitaux, les sociétés de personnes et les sociétés hybrides.

Sociétés de capitaux

Les sociétés de capitaux se caractérisent par leur nature impersonnelle, privilégiant les apports financiers des associés. La responsabilité des associés est limitée à leurs contributions.

- Parts librement cessibles : Les parts sociales peuvent être transférées sans restriction.
- Responsabilité limitée : Les associés ne risquent que le montant de leur apport.

Exemples de sociétés de capitaux :

- Société Anonyme (SA)
- Société en Commandite par Actions (SECA)
- Société Européenne (SE)

Sociétés de personnes

Les sociétés de personnes reposent davantage sur la confiance mutuelle entre associés. Leur responsabilité est illimitée et solidaire, engageant leur patrimoine personnel.

- Parts cessibles avec consentement : La cession des parts nécessite l'accord de tous les associés.
- Responsabilité des associés : Les associés sont responsables des dettes sur leurs biens personnels.

Exemples de sociétés de personnes :

- Société en Commandite Simple (SCS)
- Société en Nom Collectif (SENC)

Sociétés hybrides

Les sociétés hybrides combinent des aspects des sociétés de capitaux et de personnes, limitant la responsabilité des associés tout en imposant des restrictions sur la cession de parts.

- La responsabilité des associés est en principe limitée à leurs apports.
- Restrictions sur la cession de parts : Les parts ne peuvent être transférées sans respecter certaines conditions.

Exemple de société hybride :

- Société à Responsabilité Limitée (SARL)
- La Société à Responsabilité Limitée Simplifiée (SARL-S)

Statuts juridiques des entreprises et obligations comptables au regard de la confidentialité et de la sécurité sociale

Les sociétés de capitaux, telles que la société anonyme (SA), permettent à l'entrepreneur de demeurer anonyme s'il souhaite ne pas être reconnu publiquement comme promoteur de l'entreprise. Cependant, cette possibilité d'anonymat ne s'applique pas aux sociétés à responsabilité limitée (SARL), dont les parts sont nominatives.

En revanche, dans le cas d'une entreprise individuelle ou d'une société de personnes, l'entrepreneur est nécessairement identifié comme promoteur de l'entreprise. Les SA et les SARL sont tenues de tenir leur comptabilité selon le plan comptable normalisé (PCN), de préparer et valider leurs comptes au format électronique sur la plateforme de Collecte des Données Financières (eCDF), puis de les déposer par voie électronique au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) pour publication.



Les entreprises individuelles (indépendants), les sociétés en nom collectif (SENC) et les sociétés en commandite simple (SCS) peuvent opter pour une présentation simplifiée de leurs comptes, ce qui permet une réduction des frais de gestion.

Elles ne sont pas obligées de déposer leurs comptes annuels au RCS.

L'affiliation en tant qu'indépendant

Sont affiliés à la sécurité sociale en tant qu'indépendants : les commerçants personnes physiques, les associés de SENC, de SCS et de SARL détenant plus de 25 % des parts sociales et sur lesquels repose l'autorisation d'établissement, ainsi que les administrateurs, commandités ou mandataires de SA ou de SC délégués à la gestion quotidienne et sur lesquels repose l'autorisation d'établissement.



3. LA SOCIÉTÉ À RESPONSABILITÉ LIMITÉE (SARL)



Caractéristiques

La SARL est la forme la plus courante pour les entreprises au Luxembourg. Elle est idéale pour les PME et permet d'établir une distinction claire entre le patrimoine de l'entreprise et celui des associés.

Avantages

- Responsabilité limitée : la responsabilité

des associés est en principe limitée à leurs apports.

- Crédibilité accrue auprès des partenaires financiers et des fournisseurs.
- Possibilité d'avoir plusieurs associés : minimum un, maximum 100.

Inconvénients

- Capital minimum requis : 12 000 €.
- Formalités de création : plus complexes que l'entreprise individuelle.
- Plus de contraintes en termes de gestion : tenue d'une comptabilité plus rigoureuse et dépôt des comptes annuels.

Adaptée à : ceux qui souhaitent ouvrir un restaurant ou un hôtel de taille moyenne et qui peuvent s'associer avec plusieurs partenaires.

4. LA SOCIÉTÉ À RESPONSABILITÉ LIMITÉE SIMPLIFIÉE (SARL-S)



Caractéristiques

La SARL-S est une variante simplifiée de la SARL, accessible pour les entrepreneurs individuels avec un capital minimum réduit.

Avantages

- Capital minimum faible : à partir de 1 €.

- Simplicité de création : démarches plus légères.
- Responsabilité limitée : les mêmes protections que la SARL classique.

Inconvénients

- Limites de chiffre d'affaires : cette forme est réservée aux petites entreprises avec un chiffre d'affaires ne dépassant pas un certain seuil.
- Gestion restreinte : certains financements ou contrats peuvent être plus difficiles à obtenir avec cette forme simplifiée.

Adaptée à : les entrepreneurs débutants avec peu de capital, par exemple pour un petit café ou un food-truck.

5. LA SOCIÉTÉ ANONYME (SA)

Caractéristiques

La SA est une forme juridique adaptée aux entreprises de grande taille, souvent choisie par les investisseurs qui veulent une structure solide et flexible pour lever des fonds.

Avantages

- Responsabilité limitée des actionnaires à leurs apports.
- Levée de fonds facilitée : la SA peut émettre des actions et attirer plus facilement des investisseurs.
- Crédibilité : perçue comme une structure plus sérieuse, notamment pour les projets de grande envergure.

Inconvénients

- Capital minimum élevé : 30 000 €.
- Formalités lourdes : gestion plus complexe et obligations comptables strictes.



- Structure rigide : les décisions importantes doivent être prises en assemblée générale.

Adaptée à : les grandes entreprises ou les projets nécessitant un fort investissement initial, comme les hôtels de luxe ou les chaînes de restaurants.

CONCLUSION : QUELLE FORME CHOISIR ?

Le choix de la forme juridique dépend de plusieurs facteurs : votre projet, le nombre d'associés, votre capacité financière, et votre tolérance au risque. Voici quelques recommandations générales :

- Si vous débutez seul avec peu de capital, une entreprise individuelle ou une SARL-S peut suffire.
- Si vous prévoyez de vous associer avec d'autres personnes ou de créer une petite ou moyenne entreprise, la SARL est un bon compromis.
- Si votre projet est de grande envergure et que vous envisagez de lever des fonds ou d'attirer des investisseurs, la SA est la solution la plus adaptée.

Il est toujours conseillé de consulter un conseiller juridique ou un comptable avant

de prendre une décision, afin de bien comprendre les implications légales et financières de chaque forme juridique.

Ressources complémentaires

- **House of Entrepreneurship de la Chambre de Commerce Luxembourg** : pour plus d'informations sur les formalités de création d'entreprise.
- **Guichet.lu** : plateforme officielle pour toutes les démarches administratives au Luxembourg.

Le succès de votre établissement Horeca repose sur une base juridique solide. Assurez-vous de bien évaluer vos options pour démarrer sur de bonnes bases ! Selon la forme juridique choisie, vous devez ensuite procéder à différentes inscriptions/affiliations avant de démarrer votre activité (voir les chapitres qui suivent).



FLOWEY®

H Y G I E N E

Fabricant **Luxembourgeois**
de produits d'hygiène et désinfection



hygiene.flowey.com



Cradle to Cradle Certified® is a registered trademark of the Cradle to Cradle Products Innovation Institute.
Utilisez les produits biocides avec précaution. Avant toute utilisation, lisez l'étiquette et les informations concernant le produit.

Autorisation d'établissement pour les activités Horeca

Toute activité économique exercée de façon régulière au Luxembourg, sauf exceptions, est soumise au préalable à une autorisation d'établissement.

Cette autorisation est indispensable pour exploiter, en tant qu'indépendant ou sous une forme sociétaire, un débit de boissons, un établissement de restauration ou un hébergement touristique.

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 (voir pages 49 à 51) ;
- L'entreprise dispose d'un lieu d'exploitation fixe au Luxembourg (pas d'entreprise « boîte à lettres »).

En l'absence de cette autorisation, l'établissement est passible de sanctions pénales, notamment des peines d'emprisonnement, des amendes, voire une fermeture temporaire imposée par les autorités.



1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

L'autorisation d'établissement pour les professionnels du secteur Horeca au Luxembourg se décline principalement en trois formes distinctes, en fonction du type d'activité que vous souhaitez exercer.

a. L'autorisation pour l'activité de « commerçant - Débit de boissons alcoolisées et non-alcoolisées » s'applique aux établissements proposant :

- 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'œufs 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.
- la vente accessoire de produits divers (confiseries, chips, articles pour fumeurs, etc.).

Cette forme d'autorisation est requise pour les établissements spécialisés dans la vente de boissons, notamment les cafés, les bars, les pubs ou encore les discothèques, mais aussi les restaurants qui veulent vendre de l'alcool.

L'exploitant d'une discothèque (débit de boissons avec piste de danse et musique enregistrée, souvent ouvert au-delà des heures réglementaires) doit répondre aux mêmes critères de qualification que les exploitants de débits de boissons,



notamment en suivant la formation d'accès aux professions de l'Horeca (voir pages 49 à 51).

L'interdiction de tenir un débit de boissons

Certaines condamnations criminelles et correctionnelles entraînent l'interdiction d'exploiter un débit de boissons, d'y être employé ou d'y participer.

Professions incompatibles avec la profession de cabaretier

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

b. L'autorisation pour l'activité de « commerçant - Établissement de restauration » comprend les activités suivantes :

- 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 accessoire de divers produits (articles pour fumeurs, confiseries, cartes postales, souvenirs, etc.).

Cette forme d'autorisation d'établissement concerne toutes les entreprises qui proposent des services de restauration, y compris les restaurants, les Food trucks, ou tout autre établissement où l'on prépare et vend des repas.

c. L'autorisation pour l'activité de « commerçant - Établissement d'hébergement » est requise pour les entreprises offrant des services d'hébergement et inclut les activités suivantes :

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

Cette autorisation concerne les établissements proposant des services d'hébergement, tels que les hôtels, les auberges, les chambres d'hôtes ou les pensions.

Location d'unités d'hébergement à courte durée

Toute activité consistant à louer des unités d'hébergement pour une durée de 90 nuitées ou plus, cumulées au cours d'une année, nécessite une autorisation en tant qu'« exploitant d'un établissement d'hébergement ». Le requérant doit accomplir la formation accélérée d'accès aux professions de l'Horeca, proposée par la House of Training. Cette formation doit être complétée par l'exploitant dans un délai de six mois suivant l'atteinte du seuil de 90 nuitées cumulées sur une année.

Statut hôtelier

Pour exploiter un hôtel, un motel, une pension de famille, une auberge ou un restaurant, le dirigeant doit disposer :

- d'une autorisation d'établissement (voir ci-dessus) ;
- et du statut de l'hôtellerie.

Ce statut est accordé si l'établissement respecte certaines normes de sécurité, d'hygiène et de confort, vérifiées par la Direction générale du Tourisme lors de la demande. Tout établissement destiné à héberger des personnes de passage, contre paiement, ainsi que tout restaurant, doit solliciter ce statut.

Le statut hôtelier autorise l'usage des termes hôtel, motel, pension de famille, auberge, restaurant, ou leurs équivalents, sur les enseignes et inscriptions. Pour l'obtenir, l'établissement doit garantir un éclairage électrique adéquat, une aération suffisante, une bonne luminosité, ainsi qu'un mobilier et une literie entretenus. Il doit également disposer des équipements propres à sa catégorie, comme précisé ci-dessous.

Catégories d'établissements et exigences spécifiques



• Hôtel

Pour être qualifié d'hôtel, l'établissement doit satisfaire aux critères suivants :

- Nombre de chambres : disposer d'au moins 10 chambres pour les voyageurs, sauf exception approuvée par le ministère. Chaque chambre doit être éclairée, aérée et équipée au minimum de :
 - un lavabo avec eau chaude et froide, un éclairage électrique, un tapis, une prise pour rasoir électrique, et un dispositif d'appel, situé dans la chambre ou dans une salle de bain attenante ;
 - un numéro ou une marque distincte visible de l'extérieur pour identification.
- Espaces communs : si des repas sont servis, l'établissement doit inclure un espace dédié aux repas, et, pour les hôtes :
 - au moins une salle de bain avec douche (eau chaude et froide) par groupe ou fraction de 10 chambres sans salle de bain. Ces installations doivent être facilement accessibles et situées sur les étages de logement ;
 - au moins un cabinet de toilette avec chasse d'eau pour chaque groupe de 5 chambres sans salle de bain, à raison d'au moins un cabinet par étage accessible aux hôtes. Ces toilettes doivent être dotées d'un système d'aération directe vers l'extérieur et d'un éclairage nocturne ;
 - une salle de lecture ou un salon, distinct de la salle à manger.
- Équipements généraux :
 - un ascenseur si les étages accessibles dépassent trois niveaux au-dessus du rez-de-chaussée ;
 - un éclairage électrique permanent

- et suffisant dans toutes les zones (chambres, salles de bain, couloirs, escaliers, ascenseurs) ;
- un chauffage permanent et adéquat pour les chambres, salles de bain et autres espaces exploités, sauf pour les établissements ouverts uniquement en saison estivale ;
- une connexion au réseau téléphonique ;
- une sonnette de nuit pour permettre aux clients enregistrés d'accéder au bâtiment en l'absence de réception ouverte.

Tout bâtiment destiné aux hôtes situé à l'extérieur du bâtiment principal est considéré comme une annexe. L'annexe doit respecter les mêmes normes que l'établissement principal, et toute communication commerciale à son sujet doit mentionner le terme « annexe ».



• **Motel**

Pour être qualifié de motel, l'établissement doit remplir les critères suivants :

- Localisation : être situé hors d'une agglomération et accessible directement depuis une route ouverte aux véhicules motorisés.
- Chambres : offrir au moins 10 chambres réservées exclusivement aux hôtes. Dans chaque pavillon, au moins la moitié des chambres doivent disposer d'une salle de bain ou d'une douche ainsi que de toilettes avec chasse d'eau.
- Installations sanitaires : chaque pavillon doit également inclure une salle de bain/douche et un WC avec chasse d'eau pour chaque groupe de cinq chambres ne disposant pas de ces équipements.
- Options pour les voyageurs : offrir la possibilité, sans obligation, de prendre des repas dans un restaurant intégré au motel ou à proximité.

• Services pour les véhicules :

- fournir un parking ou un garage privé intégré au motel ;
- offrir des services de base, comme le contrôle des pneus et le ravitaillement en essence, huile et eau, soit sur place soit dans une station à proximité.



• **Pension**

Pour être désigné comme pension ou pension de famille, l'établissement doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Chambres : disposer d'au moins 4 chambres réservées aux hôtes (sauf exception approuvée par le ministère). Chaque chambre doit être équipée d'un lavabo à eau courante situé dans la chambre ou dans une salle de bain attenante.
- Espaces communs : si des repas sont servis, l'établissement doit inclure un espace dédié aux repas pour les hôtes.
- Installations sanitaires :
 - offrir au moins une salle de bain ou une douche (eau chaude et froide) par groupe de 10 chambres qui n'en sont pas pourvues. Ces salles de bain doivent être facilement accessibles et situées aux étages réservés aux hôtes ;
 - disposer d'au moins un WC avec chasse d'eau pour chaque groupe de 5 chambres sans salle de bain. Les toilettes doivent être situées dans le bâtiment principal et équipées d'un système de ventilation indépendant, avec accès direct à l'air extérieur.
- Équipements généraux :
 - fournir un éclairage électrique permanent et suffisant dans tous les locaux, chambres, couloirs, escaliers, et autres espaces de circulation ;
 - garantir un chauffage permanent et adéquat dans les espaces communs, dans au moins 4 chambres (ou un tiers

- des chambres disponibles), ainsi que dans les salles de bain et autres espaces exploités (sauf pour les établissements ouverts uniquement en saison estivale) ;
- être relié au réseau téléphonique ;
 - en l'absence de réception ouverte, disposer d'une sonnette de nuit permettant aux clients enregistrés d'accéder au bâtiment.



• Auberge

Pour être qualifié d'auberge (ou équivalent), l'établissement doit répondre aux critères suivants :

- Chambres : chaque chambre doit être équipée d'au moins un lavabo avec eau

courante, situé soit dans la chambre, soit dans une salle de bain attenante.

- Espaces communs : si des repas sont servis, l'établissement doit inclure une salle à manger ou une partie de local dédiée aux repas.

- Installations sanitaires : pour les hôtes, l'établissement doit disposer d'au moins un WC avec chasse d'eau pour chaque groupe de 10 chambres sans salle de bain. Les WC doivent être situés dans le bâtiment principal et dotés d'un système de ventilation indépendant, directement relié à l'air extérieur.

• Équipements généraux :

- fournir un éclairage électrique permanent et suffisant dans les chambres, les couloirs, les escaliers et autres zones communes ;
- être relié au réseau téléphonique ;

DE WITTE LIETAER
COMPETENCE IN LINEN

VOTRE PARTENAIRE DE CONFIANCE DEPUIS 1898



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

WWW.DWL.BE | BENELUX@DWL.BE



- en l'absence de réception ouverte, disposer d'une sonnette de nuit permettant aux clients enregistrés d'accéder au bâtiment.

Avant de demander le statut hôtelier, le dirigeant doit disposer d'une autorisation d'établissement.

Si l'autorisation est accordée, le dirigeant obtient une autorisation en tant que « commerçant - Établissement d'hébergement » et peut alors demander le statut hôtelier pour son établissement.

Demande de statut hôtelier

Pour obtenir le statut hôtelier, le dirigeant doit envoyer un questionnaire de statut hôtelier, disponible en ligne, dûment rempli et signé, à la Direction générale du Tourisme. Celle-ci examine la demande dans un délai de trois mois à compter de sa réception.

Si le statut hôtelier est accordé, l'établissement reçoit une autorisation lui permettant d'utiliser la dénomination souhaitée (hôtel, motel, pension, pension de famille, auberge, restaurant, etc.).



FAQ : Autorisation d'établissement :

- 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.
- Lorsque l'établissement change d'adresse, le demandeur le notifie gratuitement au Ministère. Le cas échéant, le demandeur recevra gratuitement une nouvelle carte d'autorisation d'établissement.
- 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 de-

mande auprès de l'Ombudsman est également possible.

- 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.
- 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'évènements définis dans la loi. Parmi ces évènements 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.
- 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.
- Le titulaire d'une autorisation d'établissement doit notifier certains changements (par exemple : changement de résidence habituelle du dirigeant, changement de lieu d'exploitation, etc.) à la Direction générale PME, artisanat et commerce.



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

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

Paieement mobile et sans contact



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

M2025HORESCA27

N'attendez plus, **contactez-nous** : affiliate-lu@edenred.com

Pour **en savoir plus** : www.edenred.lu/fr/commercant

* La valeur faciale maximum du titre-repas est de 15€ depuis le 1er janvier 2024.

** Sur les frais de participation standard de Edenred Repas pour les membres Horesca.





Conditions préalables

Vérification des conditions d'accès à la profession

Avant de se lancer dans la création d'une entreprise Horeca au Luxembourg, il est indispensable de s'assurer que vous remplissez les conditions d'accès à la profession.

Celles-ci sont contrôlées par la Direction générale PME, artisanat et commerce du Ministère de l'Économie. Voici les principaux critères :

- Qualification professionnelle : Il est nécessaire de justifier d'une expérience ou d'un diplôme dans le secteur de l'Horeca. Cela peut inclure des diplômes

spécifiques dans la gestion d'hôtels, de restaurants, ou une expérience professionnelle équivalente. Le demandeur peut également disposer 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.

Il peut également disposer d'une autorisation d'établissement détenue précédemment.

Pour obtenir l'autorisation d'établissement, la personne dirigeante qui portera l'autorisation d'établissement doit justifier de son honorabilité professionnelle. Si l'entreprise

est exploitée sous la forme d'une société, la personne qui détient la majorité des parts sociales, ainsi que les personnes qui peuvent exercer une influence significative sur la gestion ou l'administration de l'entreprise, doivent également justifier de leur honorabilité professionnelle.

Pour une entreprise exploitée par une personne physique, les conditions d'honorabilité professionnelle sont à remplir par le professionnel qui exerce son activité en nom propre.

Pour les entreprises exploitées par une société, les conditions d'honorabilité sont à remplir par :

- le dirigeant de la société (personne physique qui assure la gestion journalière) ;
- le détenteur de la majorité des parts sociales ; et
- les personnes en mesure d'exercer une influence significative sur la gestion ou l'administration de l'entreprise.

L'honorabilité professionnelle s'apprécie sur base des antécédents judiciaires (faits qui ne remontent pas à plus de 10 ans) et de tous les éléments fournis par une enquête administrative.

Vous ne remplissez pas les conditions d'honorabilité professionnelle en raison de l'utilisation de personnes interposées, de fausses déclarations, du non-respect des obligations de dépôt au Registre de commerce, de l'absence d'inscription au Registre des bénéficiaires effectifs, de dettes importantes en cas de faillite, d'une

condamnation pénale liée à l'activité, du non-dépôt d'impôts directs sur deux exercices, et de la dissimulation du passif ou gonflement de l'actif pour l'autorisation d'établissement.

Si vous avez été impliqué dans une faillite ou dans une liquidation judiciaire, sans que votre honorabilité professionnelle n'ait été entachée, vous pourrez éventuellement prétendre à une nouvelle chance si les causes de la faillite ou de la liquidation judiciaire entrent dans les cas visés par la loi.

Pour apporter la preuve de votre honorabilité professionnelle en tant que personne qui réside au Luxembourg depuis plus de 10 ans, vous devez joindre à votre demande d'autorisation d'établissement :

- une déclaration sur l'honneur relative à d'éventuelles fonctions dirigeantes dans des entreprises au cours des 3 années qui précèdent la demande, y compris :
 - l'exercice d'une fonction dirigeante dans une société luxembourgeoise ; et/ou
 - la détention de parts sociales dans une société luxembourgeoise ; et/ou
 - le fait d'avoir pu exercer une influence significative sur une entreprise ;
 - un extrait de casier judiciaire n°3 luxembourgeois.

Pour apporter la preuve de votre honorabilité professionnelle, en tant que personne non-résidente ou qui réside au Luxembourg depuis moins de 10 ans, vous devez joindre à votre demande d'autorisation d'établissement :

- une déclaration sur l'honneur relative à d'éventuelles fonctions dirigeantes dans des entreprises au cours des 3 années qui précèdent la demande (cf. ci-dessus) ;
- une déclaration de non-faillite (récente et non limitée dans l'espace et dans le temps) devant notaire. Cette déclaration sous serment doit attester que vous n'avez été impliqué ni dans la faillite d'une entreprise en nom personnel, ni dans la faillite d'une société ;
- un extrait de casier judiciaire ou équivalent (certificat de bonne vie et mœurs) émis par le ou les États où vous avez résidé au cours des 10 années qui précèdent la demande (à défaut, un affidavit (déclaration sous serment) ;
- un extrait de casier judiciaire n°3 luxembourgeois si vous exercez déjà une activité en tant que salarié ou indépendant au Luxembourg.



Coûts

Les droits de chancellerie pour la délivrance d'une autorisation d'établissement s'élèvent à 50 €.

Modalités pratiques

Introduction de la demande d'autorisation d'établissement

La demande d'autorisation d'établissement peut être introduite de deux manières, la méthode en ligne étant fortement recommandée car elle permet de recevoir directement l'autorisation ou la réponse de l'administration dans l'espace professionnel MyGuichet.lu :

- **En ligne** : soumettez la demande via MyGuichet.lu depuis votre espace professionnel, en utilisant un produit LuxTrust. Le système identifie automatiquement les documents requis en fonction des informations saisies.
- **Par courrier** : envoyez une demande d'autorisation par voie postale à la Direction générale PME, artisanat et commerce.

Assistance pour préparer la demande

Toute personne peut être accompagnée par :

- la « House of Entrepreneurship » de la Chambre de Commerce, sur rendez-vous dans l'un de ses trois guichets ;

- le service « Contact entreprise » de la Chambre des Métiers ;
- la permanence téléphonique de la Direction générale PME, artisanat et commerce ;
- le guichet de la Direction générale PME, artisanat et commerce situé à la « House of Entrepreneurship », sur rendez-vous.

Réponse de l'administration

Le dossier est généralement traité dans un délai de trois mois suivant la réception du dossier complet.

Si aucune réponse n'est fournie avant la fin de cette période, l'autorisation est considérée comme accordée par défaut.

Pour les demandes soumises via MyGuichet.lu, toutes les correspondances de l'administration seront envoyées exclusivement sous forme numérique, via la messagerie sécurisée de MyGuichet.lu.

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.



Durée de validité de l'autorisation

L'autorisation devient invalide dans les cas suivants :

- absence de déclaration d'un changement de résidence habituelle du dirigeant dans un délai d'un mois ;
- non-utilisation de l'autorisation pendant plus de deux ans après sa délivrance ;
- cessation volontaire de l'activité pour une période de plus de deux ans ;
- mise en liquidation judiciaire ;
- faillite de l'entreprise ;
- perte de l'honorabilité professionnelle ;
- non-présentation de la garantie pour les voyages à forfait et prestations de voyage liées.

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, 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 moyennant un produit Luxtrust ou une identité numérique d'un autre pays européen (eIDAS).

Le code NACE

Le code NACE est attribué automatiquement lors de l'obtention de l'autorisation d'établissement. Suite aux difficultés financières liées à la crise sanitaire, plusieurs aides étatiques ont été mises en place. Étant donné que ces aides (chômage partiel, aides directes, etc.) dépendent du code NACE, le STATEC précise la démarche d'attribution et de modification de ce code.

Le code NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) reflète l'activité économique d'une entreprise. Il est principalement attribué en fonction des informations transmises lors des enquêtes économiques ou de tout autre renseignement disponible. En cas de plusieurs activités, l'activité principale est celle qui contribue le plus à la valeur ajoutée, ou selon d'autres critères de substitution si nécessaire. Des activités secondaires peuvent aussi être attribuées si elles sont significatives.

Modification du code NACE

Les demandes de modification du code NACE doivent être envoyées à unite.repertoire@statec.etat.lu, en indiquant :

- La matricule nationale (et numéro RCS si applicable) et le nom de l'entreprise ;
- L'activité exercée (celle contribuant le plus à la valeur ajoutée en cas de multiples activités) ;
- La date de début de cette activité.

Le STATEC se réserve le droit de demander des informations supplémentaires en cas de besoin. Toute modification de code NACE ne sera effectuée que sur demande justifiée, à des fins statistiques.

Les codes NACE attribués peuvent être consultés sur le Portail Entreprises du Guichet.lu (rubrique « Recherche code NACE ») ou sur le Portail RCS.



LE PORTUGAL A UNE SAVEUR INOUBLIABLE

Avec une harmonie de goûts,
d'arômes et une intensité unique.
On la nomme Delta Cafés.



Novadelta Luxembourg
22 rue de l'industrie L8399 WINDHOF
Luxembourg

email: info@delta-cafes.lu
tél +352 26 94 56 01

www.deltacafes.com



La licence de cabaretage



Toute entreprise active dans le secteur Horeca qui souhaite organiser des divertissements doit obtenir une licence de cabaretage. Ce dispositif, mis en place au début du XX^e siècle, encadre les établissements proposant des spectacles et la vente d'alcool, afin d'assurer la sécurité publique et de réduire les nuisances. À noter : cette licence est indispensable pour servir sur place des boissons contenant dès 0,5 % d'alcool par volume.



QUELS SONT LES TYPES DE LICENCE AU LUXEMBOURG ?

Privilège de cabaretage

- Le privilège constitue un droit particulier attribué à un établissement précis au sein d'une commune, permettant d'y exploiter un débit de boissons.

Ce droit est étroitement lié au lieu concerné et ne peut être transféré à un autre local ou emplacement.

Licence volante

- La licence volante donne droit à l'ouverture d'un débit de boissons alcooliques dans n'importe quelle maison d'une commune.

Elle peut être transférée à tout moment d'un local à un autre local de la même commune.

Le débit hors-nombre de plein exercice

- Dans un but d'intérêt public et touristique des débits hors-nombre, liés à des conditions spéciales, peuvent être autorisés par l'État.

OÙ PEUT-ON FAIRE UNE DEMANDE POUR OBTENIR UNE TELLE LICENCE DE DÉBIT DE BOISSONS ?

Si vous n'avez pas la possibilité de reprendre une licence de cabaretage, vous pouvez suivre les étapes suivantes pour en obtenir une :

1. Contactez la commune où se situera votre établissement pour savoir si un Privilège de cabaretage est associé au bâtiment ou si une licence

est encore disponible dans la commune. Si l'une de ces options s'applique, vous pourrez utiliser cette licence pour votre activité.

2. En cas d'absence de licence libre dans votre commune, deux options s'offrent à vous :

a. Collaborer avec une brasserie : Les brasseries disposent souvent de licences de cabaretage. Vous pouvez envisager un partenariat avec l'une d'elles. En général, ce type d'accord inclut une clause vous engageant à proposer les boissons de la brasserie en échange de l'utilisation de la licence. Étant donné le nombre limité de licences au Luxembourg, certaines brasseries offrent des solutions incluant un bail commercial et/ou un contrat d'approvisionnement.

b. Faire une demande auprès du ministère des Finances : Vous pouvez solliciter une licence hors-nombre en adressant une lettre à Monsieur le Ministre, qui devra inclure une présentation succincte de votre profil, les raisons qui rendent impossible l'obtention d'une licence libre, ainsi que des détails précis tels que l'adresse de votre commerce, le montant total de vos investissements, le nombre de places assises, et les effectifs prévus pour votre personnel.

L'AUTORISATION DE CABARETAGE

Si vous avez obtenu une licence de cabaretage, il vous faut une autorisation de cabaretage.

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

À cet effet une demande d'autorisation est à introduire auprès du service « Cabaretage » au Bureau de recette Accises (BRA).

Elle confère à son titulaire le droit d'exploiter un débit de boissons alcooliques à consommer sur place.

La demande doit être appuyée des documents suivants (à titre indicatif - liste non exhaustive) :

- ☐ Une copie de l'autorisation d'établissement délivrée par le Ministère des Classes Moyennes,
- ☐ Un extrait de casier judiciaire - bulletin n°2 (ne concerne que l'exploitant du débit),
- ☐ Une copie des statuts de la société ainsi que l'extrait de la dernière assemblée générale,

- ☐ Le bulletin de propriété émis par l'Administration du Cadastre s'il s'agit d'une licence privilège,
- ☐ Le plan des locaux prévus pour l'exploitation (DIN A4 ou DIN A3) des formats autres que A3/A4 sont refusés,
- ☐ Une copie de la carte d'identité d'étranger (ne concerne que les ressortissants n'ayant pas la nationalité luxembourgeoise et qui ont leur résidence principale au Grand-Duché de Luxembourg),
- ☐ Le certificat de résidence quinquennale établi par la/les commune(s) respective(s) (ne concerne que les ressortissants des pays non-membre de la CEE, qui doivent justifier d'au moins cinq années de résidence consécutive dans le Grand-Duché de Luxembourg).

Reste à noter que la signature du demandeur doit être légalisée par un fonctionnaire des douanes et accises, un agent de la police, le bourgmestre ou par un notaire.

DÉMARCHES PRÉALABLES / TAXE D'OUVERTURE ET 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 s'il n'est pas ressortissant d'un pays membre de l'UE.

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.

La taxe annuelle 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 de la taxe avant le 1^{er} 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 épiceries, les dépositaires, les stations de service, les vigneron, les distillateurs, etc.

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 annuelles sont de :

- 24 € dans les communes de moins de 1 000 habitants ;
- 49 € dans les communes de moins de 5 000 habitants ;
- 74 € dans les communes de 5 000 habitants et plus.

La taxe annuelle se réduit de moitié pour les débits dont l'ouverture se fait après le 30 juin ou dont la cessation intervient avant le 1^{er} 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.

L'exploitant doit fixer la vignette VCA de façon bien visible de l'extérieur.



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 considéré comme l'ouverture d'un nouveau débit. Par conséquent, aucune taxe n'est à régler.

DEMANDE DE SOUS-GÉRANCE

Le gérant d'un débit de boissons peut désigner un sous-gérant autorisé à vendre des boissons alcooliques en son absence.

La demande de sous-gérance doit être déposée par le gérant déclaré auprès du Service Cabaretage de l'Administration des douanes et accises.

Tout citoyen de l'Union européenne (UE), résident au Luxembourg ou non, peut obtenir la sous-gérance d'un débit de boissons alcooliques. En revanche, les ressortissants de pays tiers (hors UE) doivent justifier d'une résidence ininterrompue de cinq ans au Luxembourg pour être éligibles.

Demande de sous-gérance

Le gérant/débitant doit remplir une demande de sous-gérance et y faire légaliser sa signature en se présentant en personne, muni du formulaire de demande rempli et d'une pièce d'identité :

- soit auprès de l'administration communale ou d'un notaire, préalablement à l'envoi du dossier au Service Cabaretage de l'Administration des douanes et accises ;
- soit directement auprès du Service Cabaretage lors du dépôt du dossier.



Pièces à joindre au dossier

La demande doit être accompagnée des documents suivants :

- un extrait de casier judiciaire (concernant le sous-gérant à nommer) ;
- une copie de la carte d'identité étrangère (sous-gérant n'ayant pas la nationalité luxembourgeoise) ;

- un certificat de résidence quinquennal (ressortissants des pays non-membres de l'Union européenne).

Validité de l'autorisation

Une fois la sous-gérance accordée, le gérant recevra, sans frais, une attestation de sous-gérance à conserver en permanence sur le lieu d'exploitation.

Le sous-gérant est alors habilité à vendre de l'alcool en l'absence du gérant.

FAQ LICENCE DE CABARETAGE**1. Débit supplémentaire en plein air****a) Qui peut ouvrir un débit supplémentaire en plein air ?**

Les débitants qui ont déjà respecté les règles des articles 1 à 6 de cette loi peuvent ouvrir un débit supplémentaire. Ce débit doit être situé dans la même commune que le débit principal.

b) Pour combien de jours par an peut-on exploiter un débit supplémentaire en plein air ?

Limite standard : jusqu'à 15 jours par an.

Événements spéciaux : cette limite est étendue de 21 jours supplémentaires si le débit est ouvert à l'occasion d'événements à Luxembourg-Ville tels qu'une

kermesse locale, la Schueberfouer ou l'Oktave-Märtchen.

c) Quelles sont les conditions pour ouvrir un débit supplémentaire ?

Un débit supplémentaire peut être ouvert uniquement dans des cas spécifiques :

Occasions exceptionnelles : même si elles sont périodiques, le débit doit être en lien direct avec une manifestation et en être un complément.

Endroits fréquentés : le débit doit être situé dans un lieu particulièrement visité, comme une place publique où se déroulent des événements occasionnels.



d) Faut-il une licence de cabaretage distincte pour servir de l'alcool dans un débit supplémentaire ?

Non, il n'est pas nécessaire de posséder une licence de cabaretage distincte pour un débit supplémentaire installé dans un lieu public où ont lieu des événements. La licence active du Centre culturel de la commune peut être utilisée pour le débit supplémentaire, à condition de demander une autorisation de débit supplémentaire auprès de la Douane en remplissant un formulaire en ligne.

e) Est-il possible de servir de l'alcool simultanément dans le débit principal et le débit supplémentaire ?

Oui, avec l'autorisation de débit supplémentaire délivrée par la Douane, il est permis de servir de l'alcool simultanément dans les deux endroits.

f) Faut-il une autorisation spéciale pour exploiter un débit supplémentaire ?

Oui, l'exploitation d'un débit supplémentaire est soumise à une autorisation préalable de l'administration des douanes et accises. Cette autorisation peut être obtenue en remplissant un formulaire en ligne.

g) Quelles sont les taxes applicables pour exploiter un débit supplémentaire ?

Débts en plein air et événements spéciaux (kermesse, Schueberfouer, Oktave-Märtchen) : une taxe journalière égale à 1/10 de la taxe annuelle (voir article 8, paragraphe 1).

Autres cas : la taxe journalière est égale au montant de la taxe annuelle complète.

h) Peut-on déléguer l'exploitation d'un débit supplémentaire à d'autres personnes ?

Non, l'exploitation d'un débit supplémentaire ne peut pas être déléguée à des intermédiaires, sauf s'ils vivent avec le débitant et partagent son foyer domestique.

i) Quelles sont les sanctions en cas d'infraction ?

Toute infraction aux dispositions de cet article est passible d'une amende correspondant au double des taxes journalières dues, en plus de la taxe elle-même.

2. Transfert temporaire

a) Sur quel territoire une autorisation de cabaretage est-elle valable ?

L'autorisation de cabaretage est valable uniquement dans la commune pour laquelle elle a été accordée, sauf dans les cas spécifiques mentionnés aux articles 3, 4 et 6.

b) Est-il possible pour un débitant de servir de l'alcool dans un autre lieu de la même commune ?

Oui, un débitant peut exploiter son débit dans un autre lieu de la commune pour une période de 24 heures consécutives maximum, sauf pendant la kermesse où des exceptions peuvent s'appliquer. Pendant cette période, le local habituel du débit doit être fermé.

c) Y a-t-il une limite annuelle pour ces transferts temporaires ?

Oui, chaque débitant peut exercer ce transfert temporaire jusqu'à 30 jours par an maximum.

d) Faut-il faire une déclaration pour un transfert temporaire de débit ?

Oui, une déclaration préalable à l'administration des douanes et accises est nécessaire. Cette déclaration doit être effectuée via le formulaire en ligne.

e) Que se passe-t-il si un débitant ne respecte pas ces conditions ?

Tout manquement aux conditions (par exemple, si le local habituel n'est pas fermé ou si la durée de 24 heures est dépassée) sera considéré comme l'ouverture d'un débit illicite, ce qui constitue une infraction.

f) Peut-on utiliser la licence du Centre culturel pour un transfert temporaire ?

Oui, si le débit temporaire est dans un bâtiment fermé, la licence du Centre culturel de la commune peut être utilisée. Cependant, il est impossible d'exploiter la licence simultanément au Centre culturel et dans le lieu temporaire. Il s'agit d'un transfert temporaire, qui doit être demandé via le même formulaire en ligne que pour les autres débits supplémentaires.



3. Quels sont les types de commerces ou d'établissements exonérés de la taxe sur les boissons alcoolisées ?

Les commerçants qui ne servent pas de boissons alcoolisées à consommer sur place (épiceries, stations-service, etc.) sont dispensés de la taxe. Les établissements de restauration sans licence de cabaretage qui ne servent pas de boissons alcoolisées pendant les repas, à l'exception des cantines d'entreprises, bénéficient également d'une exemption.

4. Quelles sont les obligations pour les commerçants qui vendent des boissons alcooliques 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.

5. Quelles sont les règles concernant les appareils automatiques de distribution de boissons alcooliques ?

L'installation d'appareils automatiques 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.

6. Les boissons à faible teneur en alcool sont-elles concernées par la loi de cabaretage ?

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.

7. Quelles sont les conditions liées à l'autorisation de débit pour les boissons alcooliques ?

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 les terrasses, jeux de quilles, salles de fête, restaurants, et autres dépendances, ne requièrent pas d'approbation.

www.rossi.lu



ROSSI 1954

ETS L. ROSSI s.à.r.l.
53, rue Gaffelt | L-3480 Dudelange
Tél.: +352 51 06 54 | info@rossi.lu

Inscription au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) et au Registre des Bénéficiaires Effectifs (RBE)

Dès l'obtention de l'autorisation d'établissement, une entreprise commerciale au Luxembourg doit s'inscrire au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS), ce qui lui attribue un numéro RCS essentiel pour toutes démarches fiscales et sociales. Le dossier d'enregistrement comprend l'acte constitutif, la copie de l'autorisation d'établissement et les statuts de la société.

Les informations publiées sur le RCS sont accessibles à tous via la plateforme RESA, gérée par Luxembourg Business Registers (LBR). Elles comprennent les statuts, la forme juridique, les informations sur les dirigeants, et, si nécessaire, les comptes de la société, en fonction de la taille, du secteur et de la forme juridique de l'entreprise.

Pour l'immatriculation, les informations de base exigées incluent la dénomination, la forme juridique, l'adresse, l'objet social, la date de constitution et la durée. Les entreprises déposent les statuts soit en intégralité (pour les SA, SARL, sociétés coopératives, etc.) soit en extrait (pour les sociétés en nom collectif, par exemple).

Les dépôts se font en ligne via un certificat LuxTrust ou physiquement avec un surcoût. Le dépôt électronique doit être réalisé au plus tard un mois après la signature des statuts, et les actes sont ensuite publiés au RESA.

Les coûts d'enregistrement et de dépôt sont disponibles en ligne, avec majorations pour certaines démarches, et des options de paiement électronique ou au comptant sont proposées. Pour les dépôts récur-

rents, il est possible de demander un paiement mensuel au LBR.

Les documents déposés au RCS sont consultables par le public. Les informations supplémentaires accessibles incluent le numéro de TVA, le code NACE, ainsi que certaines décisions judiciaires. Une fois immatriculée, la société doit s'enregistrer pour la TVA auprès de l'administration compétente et, en cas de modification des statuts, déposer une version coordonnée de ceux-ci au RCS.



Registre des Bénéficiaires Effectifs

La loi du 3 janvier 2019 impose aux sociétés immatriculées au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) du Luxembourg, devenu le Luxembourg Business Registers (LBR), de déclarer les informations de leurs bénéficiaires effectifs dans un registre distinct, le Registre des Bénéficiaires Effectifs (RBE). Ce registre, opérationnel depuis le 1^{er} mars 2019, vise à lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

L'immatriculation au RCS ne suffit pas pour remplir cette obligation : les entreprises doivent également s'enregistrer spécifiquement auprès du RBE. Contrairement au RCS, le RBE ne reçoit pas automatiquement les informations de chaque entreprise, et celles-ci doivent donc effectuer une déclaration distincte pour soumettre les données de leurs bénéficiaires effectifs. Ces informations incluent le nom complet, la date et le lieu de naissance, la nationalité, le lieu de résidence, l'adresse (privée ou professionnelle), le numéro d'identification (national ou étranger), ainsi que des détails sur la nature et l'étendue des intérêts détenus.

Les sociétés cotées en bourse bénéficient cependant d'une exemption partielle et ne sont tenues de fournir que le nom du marché réglementé où leurs titres sont négociés. Par ailleurs, toutes les entités enregistrées doivent conserver en permanence, à jour et à leur siège, les informations com-

plètes et exactes concernant leurs bénéficiaires effectifs.

En matière d'accès aux données, une grande partie de ces informations est publique. Toutefois, l'adresse et le numéro d'identification des bénéficiaires effectifs ne sont accessibles qu'aux autorités nationales compétentes, telles que la justice, la police, les autorités fiscales, ainsi que les ministères des Affaires étrangères et des Finances.

En cas de manquement aux obligations de déclaration (retard, absence d'inscription, ou fourniture d'informations inexactes, incomplètes ou obsolètes), les entités s'exposent à des amendes pouvant aller de 1 250 à 1 250 000 €.

Depuis sa mise en place, le RBE constitue un instrument clé pour renforcer la transparence et la conformité des activités économiques au Luxembourg, en accord avec les normes européennes.



Le vin du moment

Casa Ferreira

Castas Escondidas, Douro Rouge 75 cl

Cépages : Old vines, Tinta Amarela, Touriga Fêmea, Tinta Francisca, Tinto Cão, Touriga Nacional, Touriga Franca, Marufo Tinto, Bastardo.

Notes de dégustation : Couleur rubis. Arôme intense et bonne complexité, où se détachent des notes épicées, des truffes, du poivre et un peu de cannelle, de légères notes balsamiques, de la résine, des fruits rouges frais, de légères notes de pierre et un bois discret et bien intégré. En bouche, il est très doux, avec un bon volume, des tanins bien ronds et polis, des notes de fruits frais et d'épices, avec une finale d'un grand équilibre et de la persistance.

Accord : Idéal pour les viandes rouges ou les plats de gibier, voire les fromages à pâte dure.



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

Obligations fiscales et sociales



EN TANT QUE PROFESSIONNEL HORECA AU LUXEMBOURG, VOICI LES PRINCIPALES DÉMARCHES FISCALES ET SOCIALES À SUIVRE :

Numéro de TVA

- Si votre chiffre d'affaires dépasse un seuil défini, demandez un numéro de TVA auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines (AED). Pour toute question, vous pouvez aussi consulter l'AED directement.

Sécurité sociale (voir page suivante)

- Dès que vous embauchez du personnel, inscrivez-les auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). Si vous êtes entrepreneur individuel, vous devez également vous affilier en tant que travailleur indépendant.

Règles générales sur la TVA

- La TVA est un impôt sur la consommation finale, perçu à chaque étape de la chaîne de production. Toute personne exerçant une activité économique au Luxembourg doit en principe s'inscrire à la TVA, selon les règles suivantes :
 - Inscription obligatoire : toute personne établie au Luxembourg, ou non établie mais réalisant des opérations taxables au Luxembourg, doit s'inscrire à la TVA. Il existe des exceptions, notamment pour les entreprises déclarant leurs recettes via le régime de guichet unique.
 - Franchise de TVA : Si votre chiffre d'affaires annuel est inférieur à 35 000 €,

vous bénéficiez d'une franchise de TVA. Cependant, vous devrez signaler votre chiffre d'affaires à l'administration chaque année.

- Inscription facultative : Certaines entreprises, même en franchise de TVA ou partiellement exonérées, peuvent choisir de s'inscrire pour récupérer la TVA.

Démarches d'inscription et déclaration initiale

L'inscription à la TVA doit se faire dans les 15 jours suivant le début de l'activité pour les assujettis.

Pour cela, une déclaration initiale doit être déposée auprès de l'AED, soit en ligne via MyGuichet.lu, soit par courrier. Pour plus de précisions, l'AED reste disponible pour toute information complémentaire.

Numéro de TVA

Une fois enregistré, un numéro de TVA unique, commençant par « LU », vous sera attribué pour les échanges intracommunautaires.

Pour les communications internes, vous utiliserez votre numéro de matricule national à 13 chiffres, obtenu via la sécurité sociale ou le Centre des technologies de l'information de l'État.

Affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale



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 (cf. Chapitre « Création de la société - la forme juridique »).



Les entrepreneurs doivent enregistrer la société auprès du Centre Commun de Sécurité Sociale (CCSS) doivent déclarer le gérant de la société comme un employé ou un indépendant en fonction de leur choix. Ils devront s'acquitter du salaire minimum sauf si le gérant fait une demande d'exemption.

Pour déclarer le gérant de la société comme employé ou indépendant, et pour pouvoir employer des personnes l'entreprise doit effectuer une déclaration d'exploitation.

Cette déclaration est à envoyer au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) puis la société recevra son numéro d'identification. Le Centre Commun de la Sécurité Sociale déterminera également la classe de risque liée à l'activité de la société. Cette classe de risque aura un impact sur le montant des cotisations sociales à considérer par la société.

Ces démarches peuvent être effectuées auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale, Ministère de la Sécurité sociale :

4, Rue Mercier
L-2144 Luxembourg
☎ +352 27 571

L'administration pourra demander :

- Une copie de la carte d'identité du gérant.
- le formulaire relatif à la « Déclaration d'entrée pour travailleurs indépendants ».

Numéro 1 sur le LU^{EMBOURG}

Deux entreprises à votre service depuis 25ans

Machines Cigarettes
et Distributeurs Jofemar



Kickers



Juke-Box



Baskets



Billards



Jeux de Palets

Bornes et Tables
Arcades Rétro



Table de Réflexe



Boxers



Grues à Lots



**300 Jeux en
Stock
sur 2.000 M²**

Kiddie
Rides



Flippers
STERN



Bornes Internet / Bornes Multimédia



Fléchettes / Darts



Distributeur à Capsules
Arachides et Pringles



EURO-FINATEL
ZARE DE EHLERANGE
Près de ESCH B.P 1218.
L-1012. Luxembourg.
E-mail: jeutel@pt.lu



55 89 89
55 89 90

Un renseignement contactez Stéphane au 55 89 89

Inscription auprès de l'Administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire (ALVA)

Toute entreprise intervenant dans la chaîne alimentaire (production, transformation, distribution de denrées alimentaires ou de matériaux en contact avec ces denrées) doit être enregistrée auprès de l'Administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire (ALVA) afin de garantir la conformité aux législations nationales et européennes, ainsi que pour faciliter les contrôles officiels.



Procédure d'enregistrement

L'enregistrement se fait en ligne via MyGuichet.lu, avec ou sans authentification LuxTrust. Toute modification ou cessation d'activité doit aussi être notifiée sur la même plateforme.

Un code d'accès peut être demandé à l'ALVA pour consulter et modifier les données d'enregistrement en ligne.

Confirmation et consultation

Après notification, l'ALVA envoie un accusé de réception avec le numéro d'enregistrement national (ex. : LU-XXXXX-Et).

Ces informations sont conservées pendant 5 ans après la fin des activités et peuvent être consultées en ligne sur MyGuichet.lu, à condition de disposer d'un code d'accès envoyé par e-mail à l'adresse :

✉ enreg@alva.etat.lu.

Établissements concernés

- Tous les établissements liés à la production, transformation ou distribution des denrées alimentaires, tels que restaurants, épiceries, crèches, ou entreprises d'emballage. Les abattoirs et établissements d'alimentation animale ont un autre enregistrement spécifique.

Informations à notifier

- L'exploitant doit fournir :
 - L'enseigne commerciale et l'adresse de l'établissement ;
 - Les activités exercées (production, transformation, distribution des denrées alimentaires).

Les coordonnées du responsable de la sécurité alimentaire doivent également être indiquées, ainsi qu'un interlocuteur pour les alertes rapides ou incidents.



ALVA : Garantir l'hygiène et la sécurité alimentaire au cœur du secteur Horeca

**Des contrôles rigoureux aux outils pratiques,
l'Administration luxembourgeoise vétérinaires et alimentaire
accompagne les restaurateurs pour protéger les consommateurs et
valoriser l'excellence gastronomique du Luxembourg.**

L'Administration luxembourgeoise vétérinaire et alimentaire (ALVA), sous tutelle du ministre de l'Agriculture, de l'Alimentation de la Viticulture, est l'administration responsable de contrôler, préserver et garantir la sécurité alimentaire, notamment à travers des contrôles officiels dans les établissements du secteur Horeca. L'ALVA surveille la législation alimentaire, tandis que l'ITM se focalise sur le respect du droit de travail au niveau des conditions de travail et du bien-être des salariés.

Les contrôles d'hygiène alimentaire, en collaboration étroite avec l'Administration des douanes et accises, se basent sur les exigences légales européennes et luxembourgeoises, avec pour objectif principal de protéger la santé et les intérêts des consommateurs.

Tous les établissements du secteur Horeca – restaurants, cafés, hôtels, et autres – doivent obligatoirement être enregistrés auprès de l'ALVA. Cette démarche, simple et rapide, peut être effectuée en ligne en quelques clics.



En cas de cessation d'activité, il est également nécessaire d'informer l'ALVA, afin de maintenir une base de données à jour.

Le guide des bonnes pratiques d'hygiène

Pour soutenir les restaurateurs dans leurs démarches, la Fédération HORESCA a



élaboré en collaboration avec l'ALVA, un guide des bonnes pratiques d'hygiène, un outil indispensable qui propose des conseils pratiques et des recommandations pour respecter les normes d'hygiène. Ce guide couvre des aspects essentiels pour garantir une sécurité alimentaire optimale et sert comme base pour les contrôles de l'ALVA.

Des check-listes sont utilisées pour vérifier la conformité des infrastructures, équipements, et pratiques d'hygiène. Elles peuvent être consultées par les professionnels pour se préparer aux contrôles.



Les contrôles : un levier pour garantir la santé des consommateurs

L'ALVA mène des contrôles réguliers et inopinés dans les établissements alimentaires. Ces inspections, loin d'être des obstacles, visent à accompagner les restaurateurs dans leur démarche d'amélioration en hygiène alimentaire, leur permet-

tant d'offrir un service irréprochable à leur clientèle.

Lors des contrôles, les inspecteurs examinent :

- le respect du guide des bonnes pratiques d'hygiène (hygiène du personnel, chaîne du froid, qualité de l'huile de friture, etc.) ;
- la conformité des infrastructures et équipements ainsi que leur propreté ;
- la documentation (attestations de formation en hygiène, système d'auto-contrôle, etc.).

Des prélèvements alimentaires spécifiques peuvent être réalisés. Les résultats de ces analyses ainsi que les non-conformités détectées lors de l'inspection sont détaillés dans un rapport complet. Ce rapport inclut également des mesures correctives pour améliorer l'hygiène et le degré de conformité de l'établissement. Si un premier contrôle relève d'importantes non-conformités, un contrôle de suivi taxé est réalisé.

Un système de notation pour valoriser les efforts des restaurateurs

Pour encourager les bonnes pratiques, l'ALVA a mis en place un système de notation par smileys, qui peuvent être affichés.

- vert : degré de conformité > 75% - niveau de sécurité alimentaire suffisant.
- jaune : degré de conformité 50% - 75% - niveau de sécurité alimentaire insuffisant.
- rouge : degré de conformité < 50% - innocuité des denrées alimentaires non assurée.

Gestion des situations critiques

En cas de problèmes majeurs avec risque pour le consommateur, l'ALVA peut ordonner une fermeture temporaire pouvant aller jusqu'à 48 heures, le temps de mettre en place des actions correctives.

Après un incendie ou inondation, l'ALVA effectue des inspections pour évaluer les dégâts éventuels. Un rapport est ensuite remis aux restaurateurs, qui peuvent s'en servir dans leurs démarches auprès des assurances.

Un réseau d'alerte rapide

L'ALVA a intégré le nouveau système d'alerte et d'information LU-Alert, permettant d'informer les restaurateurs (et les consommateurs) en cas de problème lié à une matière première ou denrée alimentaire.

Avec une approche constructive et rigoureuse, l'ALVA joue un rôle central dans la protection de la santé publique tout en accompagnant les professionnels du secteur Horeca. Cet engagement renforce la sécurité alimentaire et contribue à maintenir l'excellence et la réputation du Luxembourg en matière de gastronomie.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Agriculture,
de l'Alimentation et de la Viticulture

Administration luxembourgeoise vétérinaire
et alimentaire

7, rue Thomas Edison • L-1445 Strassen
📍 www.securite-alimentaire.lu



Inscriptions

Commodo / Incommodo

Conformité des Locaux

Les locaux doivent être conformes aux normes de sécurité (incendie, évacuation, etc.) et adaptés à l'accueil du public, y compris les personnes à mobilité réduite.

Les autorisations d'exploitation définissent les conditions d'aménagement et d'exploitation nécessaires à la protection de l'environnement, à la sécurité des salariés, du public et du voisinage. Les établissements sont classés en plusieurs catégories (1, 1A, 1B, 2, 3, 3A, 3B, 4).

Procédure de demande d'autorisation d'exploitation

- Types d'établissements concernés : ateliers de réparation, restaurants, hôtels, piscines, etc.
- Autorisations nécessaires : Elles sont requises pour la construction, l'exploitation, les extensions, transformations ou modifications substantielles, ainsi que le transfert d'activité.
- Obligations du détenteur d'autorisation : Se tenir informé des évolutions législatives et réglementaires, et demander une nouvelle autorisation si l'exploitation cesse pendant 3 ans ou si l'établissement est détruit.
- Constitution du dossier : Comprend un extrait cadastral, une carte topographique, et un plan détaillé de l'établissement. Un assistant MyGuichet est disponible pour les demandes électroniques.

Répartition des établissements par classe

Les établissements sont classés et doivent être autorisés par différents ministères selon leur classification :

- Classes 1B et 3B : Ministère de l'Environnement
- Classes 1A et 3A : Ministère du Travail
- Classe 2 : Bourgmestre de la commune
- Classes 1, 3 : Par les deux ministères mentionnés ci-dessus
- Classe 4 : Régies par un règlement grand-ducal spécifique

Exemples de Classification des Établissements

- Débits de boissons : 100-500 personnes = Classe 2, plus de 500 = Classe 1
- Restaurants : Plus de 50 personnes = Classe 2
- Hôtels : Moins de 25 chambres = Classe 3, 0-25 chambres = Classe 3A

Procédure d'instruction de la demande

- Vérification des dossiers : Selon la classe de l'établissement, les procédures varient. L'administration doit vérifier la complétude du dossier dans un délai de 45 jours.
- Complétude du dossier : Si incomplet, le requérant doit envoyer les éléments manquants dans un délai de 120 jours

(prolongeable). En cas d'inefficacité, la demande devient nulle.

- Enquête publique (commodo/incommodo) : Affichage de l'avis dans la commune, publication dans la presse et dépôt à la maison communale pour consultation publique.
- Décision finale : Notifiée sous 45 jours après enquête publique pour les demandes auprès du ministre, et sous 30 jours pour les demandes auprès du bourgmestre.

Démarches spécifiques selon classe

- Établissements de Classe 1 : Demandes envoyées en 3 exemplaires à l'Administration de l'Environnement.
- Établissements de Classes 1A et 1B : Requêtes envoyées respectivement à l'Administration de l'Environnement et à l'Inspection du Travail et des Mines.
- Établissements de Classe 2 : Demande adressée au bourgmestre, avec vérification par le bourgmestre dans les 45 jours.
- Établissements de Classes 3, 3A et 3B : Soumis à une procédure similaire, mais avec des détails supplémentaires liés aux autorisations d'exploitation concernant la protection de l'eau.

Cas Particuliers

Des études d'incidences environnementales (EIE) et études de risques peuvent être exigées pour certaines demandes.

- Délais supplémentaires : Ces études allongent les délais de vérification (90 jours pour la première vérification).
- Communication avec les États voisins : Si l'impact d'un projet affecte un autre

pays, le dossier est transmis à cet État pour examen, et les autorités de l'autre pays peuvent soumettre des avis durant l'enquête publique.

Recours

Le requérant peut contester une décision administrative auprès du tribunal administratif dans les 40 jours suivant la notification de la décision finale.

Affichage de la Décision

La décision d'autorisation est affichée pendant 40 jours à la commune et, si nécessaire, dans les communes situées à moins de 200 mètres de l'établissement.

Les personnes ayant présenté des observations sont informées par lettre recommandée.



Droits d'auteur



DES DROITS D'AUTEUR DOIVENT ÊTRE VERSÉS PAR CHAQUE DÉBITANT AYANT DANS SON CAFÉ UN APPAREIL À MUSIQUE OU UNE TÉLÉVISION. LES TAXES SONT ÉCHELONNÉES SUIVANT LE TYPE D'APPAREIL ET SUIVANT LES LOCALITÉS :

- La T.V.A. mis en compte est de 3 %.
- Les appareils pris en compte : radio, Téléviseur, Pick-Up-C.D., Magnétophone, Juke-Box.
- Les régions tarifaires varient selon la taille des communes.

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

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

Les tarifs pour bals et soirées dansantes (séances occasionnelles) se calculent proportionnellement au tarif d'entrée et la capacité de la salle (<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 la Musique live (réveil-

lon de fin d'année exclu) et Karaoké à entrée libre sont calculés suivant la capacité de la salle, >/< 100 personnes, les jours de semaine et séance avec ou sans dance :

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

Ces contrats sont à négocier pour des séances répétées.

Les tarifs pour la sonorisation des cafés, hôtels et restaurants ont été fixés en accord avec les organisations professionnelles représentatives pour ce secteur d'activités. Ils ont été fixés en fonction de la densité de la population de la localité où se situe l'établissement afin de tenir compte des différences entre les zones rurales et urbaines.

Les membres de l'HORESCA bénéficient d'une réduction de 20 % sur les tarifs généraux.

La demande d'autorisation est à remplir en ligne pour la demande d'autorisation de diffusion de musique dans un café, hôtel ou restaurant.

Bail à louer



REGARDS SUR LA LOI DU 3 FÉVRIER 2018 PORTANT SUR LE BAIL COMMERCIAL ET LES MODIFICATIONS POUVANT INTÉRESSER LE SECTEUR DE L'HORECA



du 3 février 2018 portant sur le bail commercial », loi entrée en vigueur le 1^{er} mars 2018.

Les quelques regards ci-après sur ce texte ne sont certainement pas exhaustifs et une analyse plus approfondie au cas par cas est certainement indiquée.

Datant à la base de 1936 et baignée dans le consensualisme, la réglementation du bail commercial au Grand-Duché de Luxembourg avait bien besoin d'un « coup de jeune » pour parer à un certain manque de protection du preneur, du locataire, et à des situations abusives auxquelles celui-ci se trouvait régulièrement exposé.

Ainsi, et dans le souci d'améliorer la situation locative dans le commerce, le Législateur a fini par adopter la « Loi

Cette loi est, sauf certaines exceptions, applicable à tous les contrats relevant du bail commercial, même les contrats signés avant son entrée en vigueur (le 1 mars 2018, pour mémoire).

Il a été expressément disposé et rappelé qu'en cas de possible cession (vente, succession, donation... du local) le contrat lie un nouvel acquéreur, propriétaire ou tout nouveau détenteur d'un droit réel sur l'immeuble. Le bail reste donc valable peu importe le possible nouveau bailleur.

Par l'adoption de ce nouveau texte, le **champ d'application** légal a été étendu à tout « *immeuble destiné à l'exercice d'une activité commerciale, industrielle ou artisanale* ». Ainsi, le texte vise en principe tous immeubles relevant des activités de l'Horeca.

En cas de difficulté ou de différend d'interprétation, ce sera aux tribunaux, le juge de paix en l'occurrence, seul compétent en matière de bail en première instance, de trancher et de donner, s'il le faut, au contrat sa vraie qualification.

Afin de profiter du régime protecteur de la Loi du 3 février 2018, il faut toutefois que la **durée du contrat** dépasse une année de location.

En effet, sont exclus de l'application de la Loi les contrats de bail d'une durée inférieure ou égale à une année.

De ce fait, les dispositions ne sont pas applicables aux locations de courte durée ne dépassant pas une année. Les locations des dits « pop-up stores » en sont donc par exemple exclues, du moins si la durée convenue ne dépasse pas une année de location.

À condition de dépasser la durée d'une année, la durée du contrat sera soit à durée déterminée ou indéterminée.

À défaut de convenir d'un terme au contrat, le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

À condition de fixer un terme prédéfini au contrat, la date de sa fin est déterminée d'avance et avec précision.

Qui dit durée indéterminée accepte un certain flou quant à la date à laquelle le contrat prendra fin. D'où la nécessité de prévoir un délai de résiliation, on y reviendra.

Le nouveau texte vise également certains « **suppléments de loyer** ».

Suivant les nouvelles dispositions légales :

« Tout supplément de loyer payé au bailleur ou à l'intermédiaire en raison de la conclusion du contrat est nul de plein droit. »

tout comme

« Tout engagement du preneur envers le bailleur de recourir à un intermédiaire déterminé pour la sous-location ou la cession du bail est nul de plein droit. »

À noter que ces dispositions ne valent cependant que pour les contrats signés après l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi.

Force est en tout cas de noter que les nouvelles dispositions légales mettent un terme aux pratiques jadis bien ancrées du « *pas de porte* » c'est-à-dire d'un paiement compensatoire au preneur exploitant son commerce dans les locaux qui, volontairement, quitte les locaux contre la réception de l'indemnité d'éviction tout comme de toute « *signing fee* », donc d'une sorte de bonus ou de commission sans réelle contrepartie payé au bailleur ou à l'intermédiaire en raison de la conclusion du contrat.

À supposer voir un bailleur inclure une telle clause dans un bail, elle serait nulle de plein droit, donc le bail serait traité comme si la clause en question n'y figurait pas.

La fixation d'une possible **garantie locative** en vue de garantir le paiement du loyer ou de toutes les autres obligations découlant du contrat de bail a été revue en faveur du locataire.

D'une part n'est-il pas obligatoire, mais simplement facultatif de fixer une garantie locative et d'autre part ne peut-elle pas dépasser un montant total équivalant à 6 mois de loyer.

De plus, le nouveau texte libère la forme sous laquelle la garantie est donnée, alors que le bailleur

« ne peut refuser une garantie locative sous forme d'une garantie bancaire à première demande ou de la souscription de toute assurance ou de toute autre garantie permettant de couvrir au moins six mois de loyer. »

Le locataire a donc le libre choix de la forme de la garantie qu'il donnera et à condition qu'elle revête une des formes prévues par la Loi, le bailleur ne pourra pas s'y opposer pour exiger une garantie d'une autre nature.

Avant l'adoption de la Loi du 3 février 2018 la sous-location pouvait être un phénomène de renchérissement indésirable des loyers par l'application

d'un **différentiel de loyer** : une personne signe avec un propriétaire un contrat de bail avec l'intention délibérée de donner le bien loué en sous-location à un prix plus élevé.

Afin d'éviter que la sous-location ou la cession d'un bail ne devienne une source d'enrichissement sans réelle contrepartie pour le sous-bailleur ou le cédant, cette pratique parasitaire a été enrayée.

Un bémol toutefois, le cas où des investissements spécifiques à l'activité du sous-locataire ont été effectués par le preneur initial.

Ceci étant et à la double condition que la **cession ou sous-location** est faite ensemble avec la cession du fonds de commerce et qu'une activité identique reste établie, aucune clause ne peut interdire la cession d'un bail ou la sous-location de l'immeuble ou partie d'immeuble faisant l'objet du bail.

Un certain formalisme est pourtant de mise alors que





« Toute cession ou sous-location entière ou partielle doit être notifiée, avec une copie intégrale du contrat de cession ou de sous-location, au bailleur. »

Ouvre alors un délai de 30 jours au bailleur pour refuser son agrément, s'il en a de justes motifs, et dans les huit jours de ce refus au preneur pour saisir le juge de paix. Il s'agit donc d'être particulièrement vigilant en cas de projet de cession ou de sous-location.

Il convient toutefois de bien souligner que le cédant demeure tenu, à titre de caution solidaire du cessionnaire ou du sous-locataire, de toutes les obligations qui dérivent du bail. Des mauvaises surprises peuvent donc apparaître des années après une cession ou sous-location pour le cédant qui se croyait délié de tous engagements.

Toutefois, lorsque le bailleur s'est réservé une partie de l'immeuble pour l'habiter lui-même ou y faire habiter sa famille, l'interdiction de céder le bail ou de sous-louer reste valable.

Comme évoqué ci-avant, le bail peut être conclu pour une durée déterminée avec un terme fixe, ou pour une durée indéterminée, sans terme fixe.

Conclu à durée indéterminée, le **délai de résiliation** du contrat de bail ne peut être inférieur à six mois et il faut que la résiliation donnée par l'une des parties soit notifiée par lettre recommandée à la poste avec avis de réception.

Il a été expressément disposé que tout contrat de bail qui vient à cesser pour n'importe quelle cause (dont par exemple le bail à durée déterminée qui vient à son terme sans que le bailleur et le locataire ne réagissent et qui continuent donc leur location comme si de rien n'était) est tacitement reconduit aux mêmes conditions pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente devra donc donner congé en respectant le délai de 6 mois et en respectant le formalisme imposé par la Loi (résiliation par lettre recommandée à la poste avec avis de réception).

Le preneur est toutefois obligé de renouveler ou d'adapter la garantie locative convenue en fonction de cette reconduction, de façon à ce que le bailleur dispose de la garantie jusqu'au terme de la location.

En cas de **décès d'un preneur**, le contrat est maintenu dans le chef du

repreneur à la double condition qu'il maintienne l'exploitation et que soit il y ait un lien de famille jusqu'au cinquième degré inclusivement avec le preneur défunt, soit sinon qu'il soit le conjoint ou le concubin du preneur défunt.

L'idée de la protection du preneur et du sous-locataire, pour autant que la sous-location soit permise, se traduit également par l'inscription à son profit d'un **droit au renouvellement préférentiel** du bail.

Est nulle toute clause contraire du bail, c'est-à-dire toute stipulation contractuelle interdisant un renouvellement.

Qui dit renouvellement, dit nouveau contrat et donc éventuellement une nouvelle fixation des conditions du bail, y compris du loyer.

D'un point de vue formel, une telle demande est à présenter par lettre recommandée adressée au(x) bailleur(s) (s'il y en a plusieurs) avec accusé de réception à l'adresse indiquée dans le contrat de bail, sinon à son domicile ou siège social, le tout impérativement au moins six mois avant l'expiration du contrat de bail. Le bailleur devra dans les trois mois dès réception, faire connaître son avis.

Les **facultés du bailleur de résilier le bail ou de s'opposer à son renouvellement** ont été cantonnées.

Trois cas de figure à la base assez différents peuvent se poser :

1. Le bailleur peut évidemment résilier le bail avec effet immédiat en cas d'inexécution des obligations contractuelles par le preneur, tels par exemple non-paiement des loyers ou endommagement volontaire du bien loué.

2. Le bailleur peut résilier le bail avec le préavis légal de 6 mois ou en refuser le renouvellement dans les cas prévus par la Loi, à savoir :

- a. pour occuper personnellement les lieux ou les faire occuper par un de ses enfants
- b. en cas d'abandon de toute location aux fins d'activité identique, ou
- c. en cas de reconstruction ou de transformation de l'immeuble loué

3. Le bailleur peut, au terme d'une durée de neuf années au moins d'occupation des lieux loués, résilier le bail, ou en refuser le renouvellement, sans devoir fournir de justification, à condition de verser lui-même au preneur une indemnité d'éviction ou qu'un tiers le fasse.

À défaut de clause dans le contrat de bail permettant de déterminer le montant de l'indemnité d'éviction, le tribunal devra départager les parties et ce sera le juge de paix qui sera compétent pour fixer le montant de l'indemnité d'éviction sur base de la valeur marchande du fonds de commerce pour l'activité en question.

Une des nouveautés introduites par la Loi de 2018 est certainement celle du **sursis à déguerpissement** qui a l'avantage de procurer plus de sécurité juridique aux parties.

Ainsi, le bailleur peut demander au juge de paix une décision autorisant le déguerpissement forcé du preneur après écoulement du délai de résiliation.

Sur demande du preneur ou du sous-locataire condamné au déguerpissement, le juge de paix peut ordonner une seule fois et sans que sa décision ne soit attaquant par opposition ou appel qu'il soit sursis à l'exécution de la

décision pour une durée ne pouvant pas dépasser neuf mois à la double condition que :

tous les loyers et avances sur charges échus ont été réglés au jour de l'introduction de la demande

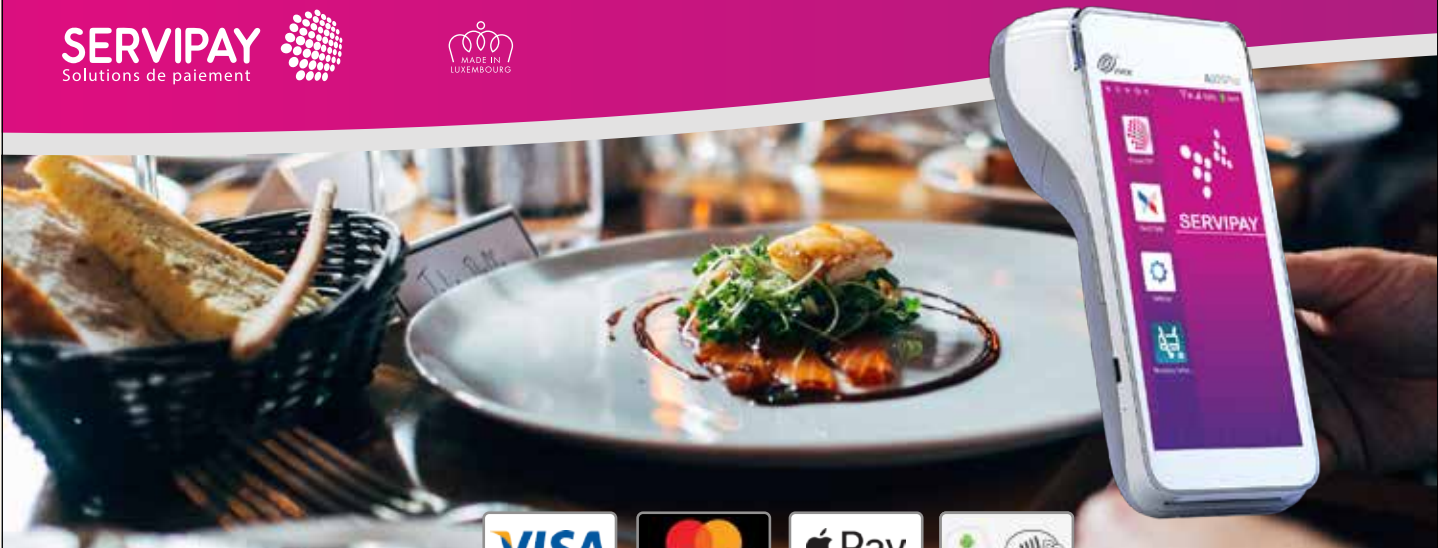
et

le sursis est accordé dans le but de permettre au requérant de trouver un autre immeuble en vue de poursuivre son activité et de répondre à ses obligations découlant des contrats de travail avec les salariés.

C'est également dans ce même esprit de protection du preneur que la Loi de 2018 a ancré un **droit de préemption** sur les locaux loués, à condition que le bail soit en cours depuis au moins dix-huit ans et que les lieux ne soient vendus par adjudication publique ou cédés à un membre de la famille du bailleur parent ou allié jusqu'au troisième degré inclusivement ou encore cédés gratuitement. La procédure à respecter révèle une certaine complexité et le bon tuyau dans ce cas est certainement celui de demander conseil auprès d'un avocat.

Marc WALCH
Cabinet ERPELDING,
WALCH & UNSEN








SIMPLEMENT EFFICACE



Vous souhaitez plus d'informations?



ASSISTANCE
Bénéficier d'une assistance 24/24 7/7



FIABLE
Appareils de dernière génération



SERVICE
Contrat de maintenance très étendu

LE FINANCEMENT

Société Nationale de Crédit et d'Investissement

Depuis plus de 45 ans, la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (SNCI) soutient les entreprises dans le financement de leurs projets d'investissements ou de développement. Au fil des années et en réponse aux évolutions des besoins de financements des entreprises luxembourgeoises, nos instruments de financement ont été adaptés afin que la SNCI puisse toujours continuer d'accompagner les entreprises dans chaque phase de leur cycle de développement.



choix. La SNCI est un partenaire neutre à côté des acteurs pouvant intervenir dans le cofinancement de projets.

En ce qui concerne les bénéficiaires, en principe toute entreprise disposant d'une autorisation d'établissement du Ministère de l'Économie pour les activités d'artisan, d'industriel, des secteurs Horeca ou du commerce peut solliciter un financement de la SNCI.

Nature d'intervention

La SNCI octroie des financements à moyen et long terme avec une durée entre 5 à 15 ans dépendant de la nature du projet. Dans la majorité des cas les interventions se font via des financements indirects à travers nos partenaires bancaires. Ceci permet d'ensemble trouver la structure financière la mieux adaptée, et de l'autre, simplifier au maximum les démarches administratives.

Nous proposons également des prêts directs, surtout pour les créations d'entreprises ou dans le contexte du financement de projets plus innovants.

Partenaires financiers et entreprises ciblées ?

La SNCI collabore avec toutes les banques actives dans le financement des entreprises sur le territoire national - le client a le libre

Dans la pratique

Les entreprises ayant un projet concret et désirant recevoir de plus amples informations sur les instruments de financement disponibles et les démarches pratiques peuvent s'adresser directement à l'équipe dédiée auprès de la SNCI via le formulaire de contact sur www.snci.lu ou directement par mail info@snci.lu.



Ci-après un bref descriptif des différents programmes de financement proposés par la SNCI et qui s'adressent notamment aux entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration :



proStart

Programme à travers lequel on vise surtout les porteurs de projets qui désirent se mettre à leur propre compte, que ce soit pour ouvrir un restaurant ou un salon de coiffure par exemple.



proDevelop

Programme qui permet d'accompagner des projets de développement de nature plus classique tel que l'acquisition ou la construction d'un nouveau siège, la réalisation de travaux d'aménagement ou rénovation ou l'acquisition d'équipements.

Au-delà la SNCI peut soutenir les entreprises dans le financement des investissements en matière d'efficacité énergétique, d'énergies renouvelables et d'économie circulaire ainsi que de digitalisation qui gagnent de plus en plus d'actualité.

Reste à souligner que dans le cadre de ce programme, pour toute PME réalisant un projet éligible pour une aide à l'investissement auprès du Ministère de l'Economie peut se voir octroyer un prêt bonifié de la SNCI à des conditions de taux plus avantageuses.



proInnovate

Destiné à soutenir des projets de start-ups plus innovantes. On cible ici surtout des start-ups qui lancent la commercialisation de leur produit ou service et pour qui la recherche d'un financement bancaire classique est peut-être plus difficile.

Au-delà, ce programme cible également des entreprises existantes qui ne cessent de se développer et qui désirent développer un nouveau produit ou service afin de rester compétitif sur un marché de plus en plus concurrentiel.



proTransfer

Les plans de transmission des entreprises nationales sont un sujet d'actualité et de plus en plus importants. La SNCI a donc récemment élargi ce programme qui a comme but de cofinancer à la fois des opérations de reprises de fonds de commerce ou de rachats de parts.

Afin de soutenir la pérennité des entreprises luxembourgeoises ainsi financées, il est important qu'après la transmission, les repreneurs détiennent une majorité des parts et donc le contrôle de leur entreprise.

Le business plan

Qu'il s'agisse de la création d'une entreprise, de la reprise d'une entreprise, d'une nouvelle phase de développement ou du lancement d'une nouvelle activité au sein d'une entreprise existante, il est nécessaire de se poser des questions fondamentales sur l'ensemble des aspects de son projet, et d'y apporter des éléments de réponse.

Les résultats de ces réflexions doivent nécessairement être formalisés dans un document synthétique, appelé « plan d'affaires » ou « business plan ».



En effet, le business plan est, tout au long d'un projet entrepreneurial, un outil de stratégie et de communication indispensable.

LE PLAN D'AFFAIRES EST UTILISÉ À DES FINS INTERNES ET EXTERNES. UTILISÉ EN INTERNE, LE PLAN D'AFFAIRES PERMET À L'ENTREPRENEUR :

- de suivre l'évolution de son projet et d'en informer régulièrement les parties prenantes,
- de structurer et planifier son projet,
- de motiver ses collaborateurs.

UTILISÉ EN EXTERNE, LE PLAN D'AFFAIRES PERMET À L'ENTREPRENEUR :

- de vendre son projet,
- de communiquer vers l'extérieur pour obtenir des financements et du soutien.

LE BUSINESS PLAN N'EST PAS SEULEMENT UN OUTIL POUR L'ENTREPRENEUR, IL S'ADRESSE ÉGALEMENT AUX :

- clients,
- fournisseurs,
- banquiers,
- sociétés de capital-risque,
- partenaires industriels et commerciaux,
- cabinets de conseil,
- administrations publiques.

Il est donc important que le plan d'affaires soit adapté aux besoins et attentes des différents interlocuteurs. À la lecture de ce document, chaque catégorie d'interlocuteur doit avoir le sentiment que l'entrepreneur présente un projet cohérent et solide.



LE PLAN D'AFFAIRES DOIT NOTAMMENT PERMETTRE AUX PARTIES PRENANTES EXTERNES :

- d'évaluer et d'apprécier le réalisme, la pertinence, le potentiel et la viabilité du projet,
- de suivre l'évolution du projet.

Il est indispensable que les hypothèses avancées dans le plan d'affaires soient pertinentes et réalistes.

L'ENTREPRENEUR DOIT DONC :

- avoir défini précisément son projet en termes :
 - d'activité
 - de forme de société
 - de qualifications requises,
- avoir réalisé une analyse du marché et de la concurrence,
- s'être procuré l'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement d'un plan d'affaires et de financement.

IL DOIT SURTOUT VEILLER À :

- ne pas surestimer le marché ou la part de marché que l'entreprise pourra conquérir,
- ne pas sous-estimer la réaction de la concurrence,
- choisir et trouver un financement adéquat pour l'activité.

LE PLAN D'AFFAIRES REPREND, SOUS UNE FORME CONCISE ET STRUCTURÉE, TOUS LES ASPECTS IMPORTANTS INTRINSÈQUES AU PROJET D'ENTREPRISE, À SAVOIR :

- son histoire,
- l'analyse des coûts, des perspectives de ventes, de rentabilité et de croissance,
- l'organisation pratique et la stratégie de son démarrage,
- l'analyse de l'environnement externe au projet, comme une étude de la concurrence dans le secteur d'activité et une évaluation des barrières à l'entrée du marché.
- son financement,
- sa gestion journalière,



EN DÉTAIL, LE PLAN D'AFFAIRES DOIT NOTAMMENT PRÉSENTER :

- les aspects juridiques tels que la forme juridique, l'évolution du capital social, les protections industrielles (brevets, marques, savoir-faire, etc)
- les caractéristiques des produits et/ou services offerts de manière claire (l'acteur externe n'étant pas nécessairement un spécialiste)
- les caractéristiques du secteur d'activité et son évolution
- les concurrents directs et les caractéristiques qui permettent de s'en distinguer
- les catégories de clientèle, la politique de vente et de distribution
- les objectifs en termes de parts de marché, chiffre d'affaires, rentabilité
- une description des personnes clés du projet (leur rôle, leurs expériences)
- les coûts planifiés pour cette mise en œuvre
- les prévisions financières du projet
- la planification du projet
- le cadre fiscal applicable
- tout autre renseignement supplémentaire utile à la compréhension et à la réalisation du projet

LE RECRUTEMENT ET LES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Motivation et fidélisation



Depuis la réouverture post-pandémie, de nombreux établissements peinent à retrouver leur effectif habituel. Les fermetures prolongées ont poussé de nombreux travailleurs à se reconvertir vers d'autres secteurs jugés plus stables.

La perception du secteur a évolué

Les jeunes générations, plus soucieuses de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sont de moins en moins attirées par l'Horeca.

AVANT LA RECHERCHE DU PERSONNEL, PLUSIEURS PISTES SERONT À ÉTUDIER :

- La limitation des heures d'ouverture et offre d'heures flexibles
- L'offre des salaires, primes ou éventuellement d'autres avantages supplémentaires
- La réduction du stress et des charges de travail
- Le logement à un loyer équitable et le déplacement à des heures plus difficiles
- L'environnement de travail et l'échange commun d'expériences sur un pied d'égalité
- Le contrat, la carrière et opportunités de développement
- Les formations continues et la valorisation des collaborateurs

Recruter du personnel dans le secteur de l'Horeca

Le recrutement dans le secteur Horeca au Luxembourg est un enjeu majeur, qui nécessite à la fois une approche rigoureuse et le respect de certaines obligations légales. En définissant bien les postes, en publiant des annonces sur des canaux spécialisés comme la bourse d'emploi de l'HORESCA, et en déclarant systématiquement les postes vacants à l'ADEM, les entrepreneurs contribuent à renforcer l'attractivité et la visibilité de notre secteur. Cette démarche collective est cruciale pour garantir à terme une main-d'œuvre qualifiée et satisfaire les besoins de la clientèle dans des conditions optimales.

BIEN DÉFINIR LES POSTES ET PROFILS RECHERCHÉS

Avant de publier une offre d'emploi, il est crucial de bien définir le poste et le profil du candidat recherché. Une description de poste claire permet non seulement de cibler les bons candidats, mais aussi de leur donner une idée précise de leurs futures responsabilités et des compétences requises.

Exemples de descriptions :

• **En cuisine :** Indiquez le poste (chef, commis, pâtissier, etc.), les formations et compétences techniques attendues, la maîtrise de certains plats ou techniques, ainsi que les capacités de travail en équipe et le horaires.

• **En salle :** Pour les postes de serveur, sommelier ou maître d'hôtel,

détaillez les qualités relationnelles, l'expérience en service, les compétences linguistiques et les horaires.

• **En réception (hôtellerie) :** Mentionnez les compétences en communication, l'aptitude à gérer les réservations et le système informatique de l'hôtel, ainsi que les diplômes et langues requises pour le poste.

Une bonne description aide à attirer des candidats qualifiés et motivés, tout en réduisant les malentendus et les turnovers liés à une mauvaise adéquation entre les attentes de l'employeur et celles des employés.

OÙ RECHERCHER LE PERSONNEL : CANAUX DE RECRUTEMENT

Le secteur Horeca dispose de plusieurs canaux intéressants pour recruter du personnel. Voici quelques pistes à explorer pour trouver des candidats qualifiés :

• **Bourse d'emploi de l'HORESCA :** En tant que fédération, HORESCA propose à tous ses membres la possibilité de

publier des offres d'emploi gratuitement sur son site internet.

Cela permet aux entreprises de bénéficier d'une visibilité ciblée dans le secteur tout en attirant des candidats qualifiés et déjà intéressés par le secteur.

- **Annonces et revues spécialisées :** Diffuser des annonces dans des journaux locaux ou dans des revues spécialisées en hôtellerie et restauration surtout en France est une bonne méthode pour toucher des profils qualifiés et passionnés par le secteur.

Mais il faut savoir qu'en faisant venir une personne de l'étranger, celle-ci devra

trouver un logement ce qui dans notre pays est devenu un véritable défi.

- **Sites internet :** Les plateformes en ligne comme Indeed, LinkedIn, et les sites spécialisés dans l'hôtellerie-restauration permettent de toucher une audience large, surtout pour des postes à responsabilité comme chef executive ou directeur de restaurant.

MÉTIERS EN PÉNURIE ?

Déclarer les postes vacants est non seulement une obligation légale, mais cela permet aussi de dresser un bilan précis de la situation de l'emploi dans le secteur Horeca au Luxembourg. Malheureusement, de nombreuses entreprises ne déclarent pas systématiquement leurs postes vacants, ce qui fausse les statistiques et rend difficile la reconnaissance des métiers en pénurie par les pouvoirs publics.

Pour qu'un métier soit officiellement reconnu comme étant en forte pénurie, les autorités exigent que certains critères soient remplis : un nombre minimal de postes ouverts chaque mois ou un taux d'offres non pourvues, par exemple. Déclarer les postes libres contribue à rendre visibles ces besoins, facilitant ainsi l'intégration de ces métiers dans la catégorie des métiers en pénurie.

Au cas où un employeur recherche plusieurs personnes de même profil, il est important d'indiquer le nombre de postes libres.

Si un jour les métiers du secteur Horeca étaient classés comme métiers en forte pénurie, cela ou-

vrirait la porte à des opportunités de recrutement élargies pour les entreprises luxembourgeoises. Par exemple, il serait plus facile pour les établissements de recruter des candidats issus de pays tiers (hors Union Européenne), ce qui offrirait une nouvelle source de main-d'œuvre pour pallier les difficultés de recrutement locales.

Dans ce contexte, il est essentiel que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, prenne au sérieux l'obligation de déclaration des postes vacants. C'est en unissant nos efforts que les nous pouvons espérer voir nos besoins reconnus par les pouvoirs publics, facilitant ainsi un recrutement plus flexible et diversifié à l'avenir.



Recrutement

CRÉATION DE VOTRE MARQUE EMPLOYEUR, VOTRE CULTURE D'ENTREPRISE MODERNE

Se positionner clairement comme bon employeur peut accroître l'attractivité et la réputation de l'établissement ainsi que la satisfaction et la motivation des collaborateurs.

La marque employeur est une approche stratégique, qui consiste, pour une entreprise, à entretenir une image positive et une crédibilité comme employeur. Le bon

employeur renforce la loyauté, la satisfaction et la motivation du personnel ce qui réduit les fluctuations dans l'établissement et garantit le maintien d'une qualité de service élevée.

Face à la situation tendue sur le marché du travail, les offres d'emploi classiques ne suffisent plus. Il faut utiliser des stratégies innovantes !

RECRUTEMENT, LE PORTAIL EMPLOI GRATUIT DE L'HORESCA

L'HORESCA propose un portail emploi où les entreprises peuvent publier des offres d'emploi.

Ce portail est destiné aux professionnels du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés au Luxembourg.

Votre avantage : Les informations seront automatiquement transmises à l'ADEM, ce qui vous évitera une annonce supplémentaire.

Les employeurs peuvent y poster des annonces pour trouver du personnel qualifié, tandis que les chercheurs d'emploi peuvent consulter ces offres.

**UNIQUEMENT
POUR
MEMBRES
HORESCA**

L'OBLIGATION DE DÉCLARER LES POSTES LIBRES À L'ADEM

Au Luxembourg, toute entreprise souhaitant recruter du personnel doit déclarer ses postes vacants auprès de l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi). Cette démarche est une obligation légale visant à centraliser les offres d'emploi et à faciliter le suivi des besoins en main-d'œuvre du pays.

Cependant, grâce à une collaboration entre l'HORESCA et l'ADEM, les établis-

sements membres qui publient leurs offres sur le site de l'HORESCA remplissent automatiquement cette obligation: les informations sont directement transmises à l'ADEM, ce qui simplifie les démarches pour les employeurs. En utilisant notre plateforme, les chefs d'entreprise bénéficient donc d'une diffusion élargie sans avoir à effectuer une déclaration supplémentaire auprès de l'ADEM.

DESCRIPTIONS DE POSTE

Nous mettons à votre disposition un plus grand choix de descriptions de postes.

Vous pouvez consulter les demandes sur notre site Internet.



Offre de formation continue

L'offre de formation continue de l'HORESCA est conçue pour répondre aux besoins spécifiques des professionnels travaillant dans ce secteur. Ces formations visent à améliorer les compétences, à mettre à jour les connaissances en lien avec les dernières tendances et réglementations, et à renforcer la qualité des services offerts.

Une étroite collaboration avec la House of Training permet de développer constamment un programme plus varié et avantageux.

Nous proposons les formations dans 3 différentes langues et certaines formations seront prochainement aussi en langue anglaise disponibles.

FORMATION HACCP SUR MESURE

L'HORESCA propose aussi des formations aux besoins individuels des établis-

sements. Ces formations peuvent même être combiné avec une visite des lieux.

FORMATIONS OBLIGATOIRES

L'offre de formations obligatoires est généralement mise en place pour plusieurs raisons importantes, que ce soit dans un cadre professionnel, éducatif ou réglementaire.

Par exemple, les formations en santé et sécurité au travail, premier-secours, formation d'apprenti ou sécurité alimentaire sont obligatoires pour se conformer aux normes.

Certaines formations sont imposées par la loi ou par des réglementations spécifiques.

1. LE TRAVAILLEUR DÉSIGNÉ EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL : UN ÉLÉMENT-CLÉ DE LA PÉRENNITÉ DE VOTRE ENTREPRISE

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.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés au travail, tout employeur doit nommer au moins un travailleur désigné parmi ses salariés.

Ce dernier est chargé des activités de prévention et de protection des risques professionnels au sein de l'entreprise.

Ce salarié désigné doit, dans les 12 mois suivant sa formation, remplir certaines conditions de qualification, de formation et d'expérience. Le nombre de salariés désignés à nommer et le temps qui doit être mis à leur disposition dépendent :

- du nombre de salariés dans l'entreprise ;

- du nombre éventuel de postes à risque ;
- de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise.

Pour le secteur de l'Horeca le Groupe A (1-15 salariés) ou le Groupe B (16-49 salariés) entrent en général en considération.

Formation de base spécifique pour le secteur Horeca

Travailleur désigné en matière de sécurité et de santé au travail - Groupe A

Prérequis : expérience professionnelle d'au moins un an dans un domaine au moins assimilable à l'activité de l'entreprise concernée.

Cette formation est aussi proposée en langue allemande et luxembourgeoise.

Formations complémentaires pour le travailleur désigné

Les détenteurs d'un certificat de travailleur désigné doivent suivre dans un délai de 5 ans un certain nombre d'heures minimales de formation continue, en fonction du groupe dont l'entreprise fait partie :

GROUPE A : minimum 4 heures

GROUPE B : minimum 8 heures

Les formations reconnues par l'ITM sont énumérées sur le site internet de l'HORESCA.

2. FORMATIONS RÉCENTES DU HACCP

Les exploitants du secteur alimentaire doivent veiller à ce que les manutentionnaires de denrées alimentaires soient encadrés et disposent d'instructions et/ou d'une formation en matière d'hygiène alimentaire adaptées à leur activité professionnelle.

Ces formations sont basées sur le guide officiel des bonnes pratiques d'hygiène et doivent être tenus toujours à jour. Vous avez la possibilité de réserver cette formation par la House Of Training ou par le site internet de l'HORESCA.

3. FORMATION POUR TUTEURS DANS LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE (HORECA)

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et conformément à la loi du 19 décembre 2008, l'entreprise formatrice doit désigner un ou plusieurs tuteurs pour accompagner l'apprenti tout au long de son apprentissage.

Cette formation est obligatoire pour toute entreprise souhaitant obtenir le droit de former puisque la réglementation au droit de former exige cette formation. Cette formation est disponible sur le site de la House Of Training.

La qualité des produits ou des services dépend directement des compétences des employés. Nous proposons des formations à vos collaborateurs qui permettent d'assurer un certain niveau de qualité et de performance dans l'exécution des tâches. Les formations peuvent encourager les employés à acquérir de nouvelles compétences, à se perfectionner et à évoluer dans leur carrière.

Une offre ambitieuse de formations pour le secteur Horeca.

Formations spécifiques

La formation professionnelle est un investissement important à long terme.

houseoftraining.lu





HOUSE OF ———
ENTREPRENEURSHIP

VOTRE SUCCÈS SERVI SUR UN PLATEAU



Point de contact national dédié à l'entrepreneuriat, nous proposons une gamme de services pour les porteurs de projets et les dirigeants d'entreprises. Conseils personnalisés, workshops gratuits, accès au financement, rencontres avec des experts, nous sommes à vos côtés pour vous informer, vous guider et vous connecter avec la communauté entrepreneuriale du Luxembourg.

CHAMBER
OF COMMERCE
LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS



   @LUHOUSEOFENTREPRENEURSHIP

T (+352) 42 39 39 - 330 E info@houseofentrepreneurship.lu www.houseofentrepreneurship.lu



3

L'EXPLOITATION

LE DROIT DU TRAVAIL

Horaires et autorisations spécifiques

HEURES D'OUVERTURE

Les heures normales d'ouverture des **débites de boissons alcooliques** sont fixées de **6h00** du matin à **1h00** le jour suivant.

Les heures d'ouverture des **débites de boissons non alcooliques** à consommer sur place sont fixées de **6h00** du matin à **minuit**.

Les **jeux de quilles** peuvent être exploités de **8h00** à **23h00**.

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.

AUTORISATION DE NUIT BLANCHE

L'exploitant d'un **débit de boissons alcooliques** (café) peut demander une **autorisation de nuit blanche** auprès de sa commune afin de prolonger les heures d'ouverture jusqu'à **3h00** du matin.

Cette autorisation peut être demandée :

- soit **régulièrement pour certains jours** de la semaine ;
- soit **régulièrement pour tous les jours** de la semaine ;
- soit **ponctuellement pour certains jours** à déterminer par l'exploitant.

L'exploitant d'un **débit de boissons non alcooliques** (ex. : salon de thé) peut, selon le même principe, demander une autorisation de nuit blanche auprès de sa commune afin de prolonger les heures d'ouverture jusqu'à **2h00** du matin.

Cette autorisation peut être demandée :

- soit **régulièrement pour certains jours** de la semaine ;

- soit **régulièrement pour tous les jours** de la semaine, mais uniquement pendant la **saison estivale** à condition de ne pas dépasser un total de **6 semaines** ;

- soit **ponctuellement pour certains jours** à déterminer par l'exploitant.

Ces autorisations peuvent être accordées 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.

L'exploitant doit également fixer l'autorisation de nuit blanche de façon **bien visible de l'extérieur**.

Certaines communes accordent une **dérogation générale** aux heures d'ouverture applicable à tous les débits de boissons jusqu'à 3h00 du matin lors de certaines fêtes ou festivités (ex. : fête nationale). Dans ce cas, **aucune demande d'autorisation individuelle n'est nécessaire**.

Les nuits blanches jusqu'à 6h00 du matin sont soumises à des **conditions spécifiques**.

TAXE D'AMUSEMENT POUR JEUX ET ÉVÉNEMENTS

Tous les **jeux de hasard** sont interdits dans les débits de boissons.

Certaines communes perçoivent une taxe d'amusement :

- sur chaque jeu de type Juke Box, kicker, flipper, etc. ;
- sur les spectacles, attractions ou divertissements.



Le reclassement professionnel

Le reclassement professionnel concerne les entreprises qui emploient un salarié qui devient incapable d'exercer son dernier poste de travail pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, sans pour autant bénéficier du régime d'invalidité. Le reclassement a pour but de faciliter la réinsertion professionnelle du salarié au sein de l'entreprise ou sur le marché du travail après une période d'incapacité de travail.

RECLASSEMENT INTERNE

Le reclassement interne est obligatoire pour les entreprises qui occupent un effectif d'au moins 25 salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

L'entreprise qui reclasse un salarié en interne peut demander une participation au salaire de son salarié auprès de l'ADEM. Cette participation est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du

salarié due à la diminution de sa capacité de travail et de l'effort de l'entreprise de maintien à l'emploi. La perte de rendement est estimée sur demande de l'ADEM par le médecin du travail qui fera une étude de poste.

Une prise en charge totale ou partielle des frais résultant de l'aménagement du poste de travail et des accès au travail peut être accordée à l'entreprise par le directeur de l'ADEM.

RECLASSEMENT EXTERNE

Le reclassement professionnel externe consiste en une réinsertion du salarié sur le marché du travail lorsque le reclassement interne s'avère impossible ou si l'entreprise occupe moins de 25 salariés.

Ainsi, lorsque la Commission mixte procède à un reclassement professionnel externe sur le marché du travail, le contrat de travail entre l'entreprise et le salarié prend fin.

Source : Guichet.lu



L'employeur qui souhaite embaucher un salarié doit conclure un contrat de travail, soit avant, soit au moment même de l'entrée en service du salarié. Le contrat de travail est une convention qui encadre la relation de travail et par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. Bien que le droit du travail reconnaisse la validité d'un contrat conclu oralement, il est vivement recommandé de conclure un contrat écrit qui détaille la nature de la relation de travail et ses modalités.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

L'**employeur** qui embauche un salarié en vue de répondre à un **besoin durable de personnel** dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise doit recourir au **contrat à durée indéterminée (CDI)**.

Il ne peut en effet recourir au contrat à durée déterminée (CDD) que pour répondre à certains besoins ponctuels de l'entreprise.

Démarches préalables

Avant l'embauche d'un nouveau travailleur salarié et l'établissement d'un contrat de travail, **tout employeur** doit effectuer une déclaration de poste vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Cette déclaration permet à l'ADEM de vérifier la disponibilité concrète de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un droit prioritaire à l'embauche.

De plus, si l'employeur a prévu le recrutement d'un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée pour un poste vacant, il doit au préalable avertir les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée de la vacance d'un tel poste.

L'employeur qui décide de recruter un nouveau salarié doit établir un contrat de travail avant ou au moment de l'entrée en service du salarié. La signature du contrat de travail est l'acte qui scelle la relation entre l'employeur et le salarié.

Modalités pratiques

Forme du contrat de travail

Le contrat de travail doit être établi :

- au plus tard au moment de l'**entrée en service** du salarié ; et
- en **double exemplaire**, dont l'un est conservé par l'employeur et l'autre remis au salarié.

Il est conseillé de conclure le contrat de travail par **écrit**, sachant qu'un contrat de travail conclu **oralement** est obligatoirement conclu pour une période indéterminée. En cas de litige, il appartient au salarié de rapporter la preuve de son existence.

Mentions obligatoires dans tout contrat de travail

Tout contrat de travail doit contenir obligatoirement les mentions suivantes :

- l'**identité des parties** qui concluent le contrat (noms, adresses).

En cas de changement d'adresse ultérieur, le salarié doit en informer son employeur ;

- la **date de l'entrée en service effective** du salarié. Pour l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, la **date** d'entrée en service peut être indiquée de manière **conditionnelle**, par exemple :

*« le salarié entre au service de l'employeur à la date d'obtention de son **autorisation de travail** et, en tout état de cause, au plus tôt le jj/mm/aaaa » ;*
ou encore

« le présent contrat sera effectif à la condition que le salarié obtienne son autorisation de travail dans un délai de 6 mois courant. »

- le **lieu de travail** : si le salarié ne peut être affecté à un lieu de travail fixe ou prédominant, il doit être expressément mentionné que celui-ci sera occupé à divers endroits et/ou à l'étranger ;
- le **siège de l'entreprise** ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- la **nature de l'emploi** occupé, et le cas échéant, la description des fonctions et des tâches assignées au salarié au moment de son engagement. L'employeur peut également préciser que le salarié peut être affecté à d'autres tâches ;

- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur salarié ;

- l'horaire normal de travail ;

- la rémunération de base et l'indice en vigueur à la signature du contrat, ainsi que les compléments éventuels de salaires (gratification, 13^{ème} mois, prime de ménage, bonus, etc.). La valeur d'une rémunération en nature (p.ex. repas, logement) doit être mentionnée de façon précise pour pouvoir être déduite du salaire ;

- la durée du congé annuel payé, ou si cette indication n'est pas possible au moment de la conclusion du contrat, il convient d'indiquer les modalités d'attribution et de détermination du congé ;

- la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat ;

- le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

- le cas échéant, la référence aux conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ;

- le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y



afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;

- le cas échéant, les clauses complémentaires ou dérogatoires à la loi. Ces clauses doivent être favorables au salarié. Dans le cas contraire, elles sont réputées nulles et ne produisent aucun effet.

***Exemple :** l'employeur conclut un contrat de travail qui impose au salarié un délai de préavis de 6 mois en cas de démission, et ce, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise au moment de sa démission.*

Or le délai de préavis en cas de démission est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il peut ainsi varier entre 1 et 3 mois.

Cette clause dérogatoire au contrat de travail est défavorable au salarié ; elle est donc nulle et ne produira aucun effet.

En revanche, une clause du contrat de travail prévoyant un délai de préavis plus long que le délai légal en matière de licenciement est considérée comme étant favorable au salarié. Cette clause est donc valable.

Période d'essai

Il est possible de prévoir dans tout contrat de travail une période d'essai, c'est-à-dire une période probatoire se situant au début de l'exécution du contrat de travail.

La **période d'essai** a pour finalité :

- de permettre au travailleur salarié de s'assurer que la fonction le satisfait ;
- d'offrir à l'employeur l'occasion d'évaluer les compétences du travailleur salarié.

Durant cette période, les 2 parties peuvent rompre **rapidement** le contrat de travail.

La période d'essai doit être stipulée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Lorsque le contrat est conclu oralement ou suite à un CDD existant, il ne peut pas contenir de clause d'essai.

Lorsqu'une convention collective applicable dans l'entreprise précise que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché débute par une période d'essai, il n'est pas nécessaire d'inclure une clause d'essai dans chaque contrat individuel.

Durée de la période d'essai

La durée **minimale** de la période d'essai est de **2 semaines**.

La durée **maximale** de la période d'essai dépend du niveau de qualification et de rémunération du salarié. Elle est de :

- **maximum 3 mois** si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du CATP/DAP (certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique/diplôme d'aptitude professionnelle : diplôme national sanctionnant l'accomplissement d'une formation professionnelle initiale/apprentissage) ;
- **maximum 6 mois** si le salarié a un niveau de formation atteignant celui du CATP/DAP ou un niveau de formation supérieur ;
- **maximum 12 mois** si le salarié touche une rémunération mensuelle brute égale ou supérieure à **4 938,75 euros** à l'indice actuel.

Si la période d'essai prévue au contrat excède ces limites maximales, la clause d'essai est nulle pour la durée excédentaire.

***Exemple :** l'employeur conclut un CDI avec un salarié et soumet ce dernier à une période d'essai de 8 mois. Le salarié embauché dispose d'un niveau de qualification supérieur à celui du CATP et sa rémunération mensuelle brute est de 3 100 euros.*

En conséquence, le salarié embauché ne peut être soumis qu'à une période d'essai maximale de 6 mois. Les 2 autres mois prévus au contrat sont considérés comme excédentaires et ne seront donc pas appliqués.

Dans le cas où la période d'essai n'excède pas un mois, elle doit être libellée en semaines. Dans les autres cas, elle doit être libellée en mois entiers.

Dans le cadre d'une seule et même relation de travail, une **période d'essai** ne peut être prévue qu'**une seule fois**. Elle ne peut donc être renouvelée ni pour le même poste ou un poste similaire, ni dans le cadre d'une promotion du salarié à un poste différent du précédent.

Suspension de la période d'essai

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai (pour maladie, congé pour raisons familiales, etc.), cette dernière est suspendue pendant toute la durée de l'arrêt.

Au retour du salarié, la période d'essai est prolongée automatiquement d'une durée égale à celle de la suspension. Cependant, **la prolongation maximale est de 1 mois**.

***Exemple :** un salarié vient d'être embauché au 1^{er} janvier et son contrat de travail prévoit une période d'essai de 3 mois. Cette dernière doit donc se terminer le 31 mars.*

Le 1^{er} mars, le salarié soumet à son employeur un certificat médical couvrant la période 1^{er} mars au 10 mars inclus.

En conséquence, l'employeur pourra prolonger la période d'essai de son salarié de 10 jours ; au lieu de se terminer le 31 mars, la période d'essai prendra fin le 10 avril.

En cas de grossesse d'une salariée sous CDI durant la période d'essai, la période d'essai est suspendue à partir du jour où la salariée soumet à son employeur un certificat médical attestant sa grossesse. La période d'essai restant à courir reprend son cours au terme de la période d'interdiction de licenciement.

La salariée enceinte est en effet protégée contre le licenciement à partir du premier jour de grossesse médicalement constatée

et jusqu'à la 12^e semaine suivant son accouchement (sauf licenciement pour faute grave).

Plus d'informations
sur guichet.lu :



Des modèles de
contrats sont
disponibles pour les
membres adhérents
sur horesca.lu :



Contrats de travail plus transparents

Le Luxembourg a récemment adopté une nouvelle législation, issue d'une Directive européenne, visant à améliorer la transparence et la prévisibilité des conditions de travail. Cette loi, promulguée le 24 juillet 2024, introduit des modifications importantes en matière de contrats de travail, d'apprentissage, d'étudiants et d'intérimaires, imposant à toutes les entreprises de se conformer à de nouvelles obligations.

L'un des principaux changements est l'enrichissement des informations obligatoires à inclure dans les contrats.

À titre d'exemple, le salarié est dorénavant libre d'avoir plusieurs relations de travail, les formations légalement prévues sont considérées comme temps de travail et sont gratuites pour le salarié et celui-ci a le droit de demander une modification de son contrat de travail.

Il est important de savoir que les contrats actuels n'ont pas besoin d'être modifiés. Les employeurs doivent tout de même fournir certaines informations à leurs salariés si ces-derniers ont fait la demande.

Conclure un contrat à durée déterminée (CDD)



Le contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour l'exécution d'une **tâche précise et non durable**.

Il ne peut être conclu qu'à **titre exceptionnel** pour répondre à des besoins de main d'œuvre ne découlant pas de l'**activité normale et permanente** de l'entreprise.

Le CDD conclu pour gérer l'activité permanente de l'entreprise est considéré comme un CDI.

Les règles applicables au CDI en ce qui concerne la forme et le contenu du contrat ainsi que la période d'essai sont, en principe, applicables au CDD.

Modalités pratiques

Contenu spécifique au CDD

Outre les mentions obligatoires dans tout contrat de travail, le CDD doit **obligatoirement indiquer** :

- l'**objet** pour lequel le contrat a été conclu et les motifs pouvant justifier le recours au CDD ;

- la **date d'échéance du contrat** ou la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme ;

- le nom du salarié absent, si le contrat est conclu pour le remplacement de celui-ci ;

- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

- le cas échéant, une clause de renouvellement.

À défaut d'écrit spécifiant que le contrat est conclu pour une **durée déterminée**, il sera présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée, et l'employeur n'aura



pas la possibilité de rapporter la preuve contraire.

Durée

La durée maximale d'un CDD est de **24 mois, renouvellements compris**.

Si la durée maximale du contrat n'est pas respectée, le contrat est considéré comme un CDI.

La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat.

Exceptions :

- la durée d'un contrat à caractère saisonnier ne peut excéder **10 mois** renouvellements compris, sur une période de 12 mois ;
- la durée d'un CDD conclu entre un centre de recherche public et un **chercheur** ne peut excéder **60 mois**, renouvellements compris.

Le CDD doit en principe comporter dès sa conclusion une **échéance fixée avec précision**. Il peut néanmoins prévoir une **échéance conditionnelle** :

- s'il est conclu pour remplacer :
 - un salarié temporairement absent ;
 - un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
 - un salarié sous CDI dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service du salarié appelé à le remplacer ;

- s'il porte sur un emploi saisonnier ;
- s'il porte sur un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Dans ces différents cas, le contrat doit être conclu pour une période minimale et prend fin lors du retour du salarié absent ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Si les conditions relatives à l'indication du terme du contrat ne sont pas respectées, le contrat est considéré comme un CDI.

Période d'essai

Les règles applicables au CDI en matière de période d'essai sont également applicables au CDD.

Lorsque le CDD ne comporte pas d'échéance fixe, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai n'est en principe **pas renouvelable** en cas de renouvellement du CDD pour lequel les **fonctions du salarié restent inchangées** ou en cas de succession de CDD justifiée par une nouvelle absence du même salarié remplacé.

Cependant, si un même salarié est engagé par un employeur par CDD successifs, mais pour des **fonctions totalement différentes**, il est permis à l'employeur de **stipuler 2 clauses d'essai différentes**.

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé **2 fois** pour une durée déterminée, sans dépasser toutefois une **durée totale de 24 mois**, renouvellements compris. À défaut, le contrat de travail renouvelé est considéré comme un CDI.

Le renouvellement doit soit être stipulé au préalable par une clause du contrat de



travail initial soit faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties.

Résiliation du CDD

Le CDD peut être résilié avant l'échéance **uniquement dans les 3 cas suivants** :

- pendant la période d'essai par l'employeur ou le salarié en respectant le délai de préavis légal ;
- s'il y a faute grave de l'employeur ou du salarié ;
- en cas de commun accord entre le salarié et l'employeur. Toutefois, pour être valable, le commun accord doit être constaté par écrit, en double exemplaire signé par les 2 parties.

Hormis ces 3 cas, **le CDD ne peut être résilié avant l'échéance** : aucune des 2 parties ne peut donc se désengager de ses obligations avant la date prévue de fin du contrat.

Si, malgré cette interdiction, le CDD est rompu avant terme :

- **par le travailleur salarié**, celui-ci s'expose au paiement de dommages et intérêts que pourrait lui réclamer son employeur, pour le préjudice réellement subi. Cependant le montant ne pourra excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu à durée indéterminée ;

- **par l'employeur**, celui-ci doit alors dédommager le salarié à concurrence du salaire que ce dernier aurait touché jusqu'à la fin du contrat. Cependant le montant ne pourra excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

Plus d'informations
sur guichet.lu :





Votre business, notre énergie !



Augmentez le trafic
dans votre commerce



Fidéliez
vos clients



Boostez votre
chiffre d'affaires

Découvrez Pluxee, votre accès direct à de nouveaux clients et des opportunités qui boostent votre activité. Aujourd'hui, plus de 80.000 consommateurs bénéficient de nos produits.

Rejoignez-nous et faites la différence ! **+352 28 76 15 00**

pluxee.lu

pluxee

Conclure un contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires

Les vacances scolaires sont l'occasion pour beaucoup d'élèves et étudiants de découvrir le monde du travail, durant 2 mois par an maximum, ils peuvent acquérir une première expérience professionnelle rétribuée.

À noter qu'il s'agit d'un contrat spécifique : il ne s'agit pas d'un contrat de travail mais d'un contrat d'engagement.

Personnes concernées

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

- **l'employeur** qui souhaite embaucher, contre rémunération, un élève/étudiant pendant les vacances scolaires ;
- **l'élève/étudiant** qui souhaite travailler pendant les vacances scolaires moyennant rémunération et qui :
 - 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 ;
 - suit de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein.

Est également concerné l'élève/étudiant dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

Fonctionnement du contrat d'occupation d'étudiant

Au cours d'une même année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), un élève/étudiant peut être embauché pour **une durée maximale de 2 mois ou de 346 heures**.

L'employeur qui décide de recruter un élève/étudiant **pendant les vacances scolaires** doit établir un contrat d'engagement.

L'élève/étudiant couvert par ce type de contrat bénéficie des mêmes conditions de travail que les salariés de l'entreprise.

Forme du contrat d'engagement

Le contrat d'engagement doit être établi :

- **par écrit**
- **individuellement** pour chaque élève/étudiant
- au plus tard **au moment de l'entrée en service** de l'élève ou de l'étudiant
- **en triple exemplaire** dont un est remis à l'élève/étudiant et l'autre à l'employeur qui doit, dans les 7 jours qui suivent le début du travail, en envoyer une copie à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

En cas d'absence de contrat écrit ou si le contrat d'engagement a été réalisé tardivement, la relation de travail devient alors une relation de travail à durée indéterminée.

Contenu du contrat d'engagement

Le contrat d'engagement **doit contenir** obligatoirement les mentions suivantes :

- le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève/étudiant (à noter qu'en cas de changement d'adresse ultérieur, l'élève/étudiant doit en informer son employeur) ;
- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date de début et de fin du contrat (celle-ci doit être stipulée de la manière suivante : jj/mm/aaaa) ;
- le lieu de travail ;
- la nature du travail à exécuter (qui ne doit pas nécessairement être en rapport avec la formation scolaire de l'élève/étudiant) ;

- la durée journalière et hebdomadaire du travail ;

- les modalités de paiement de la rémunération ;

- le lieu où est logé l'élève/étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

À noter que la rémunération convenue ne peut être inférieure à 80 % du salaire minimum applicable, gradué, en fonction de l'âge de l'élève/étudiant.

Santé et sécurité au travail

Un contrôle médical est **indiqué** pour l'élève/étudiant qui va être amené à occuper un **poste à risques** (travail en hauteur, utilisation de machines dangereuses, etc.). Pour tous les **autres postes de travail**, un examen médical n'est **pas systématique**. Un avis peut cependant être demandé par



l'employeur (Service de santé au travail multisectoriel ou Service de santé au travail de l'industrie) auprès du médecin traitant.

Par ailleurs, le salarié mineur ainsi que ses représentants légaux, doivent, **avant la signature du contrat** ou au plus tard avant l'entrée en service, **être informés par écrit** :

- des risques éventuels auxquels le mineur est exposé ; **et**
- de toutes les mesures qui ont été prises en ce qui concerne sa sécurité et sa santé.

L'élève/étudiant **âgé de moins de 21 ans** doit, en outre, recevoir **avant son entrée en service** certaines instructions appropriées 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.

Congés et jours fériés légaux

L'élève/étudiant **n'a pas droit au congé annuel payé** de 26 jours par an, mais peut bénéficier, sans être rémunéré, des congés extraordinaires qui doivent être accordés par l'employeur.

De même, les **jours de maladie** de l'élève/étudiant ne sont en principe pas rémunérés. L'élève/étudiant **mineur** occupé pendant les vacances scolaires est autorisé à travailler les dimanches et/ou les jours fériés légaux.

Cotisations sociales

L'employeur doit déclarer l'entrée de l'élève/étudiant auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS).

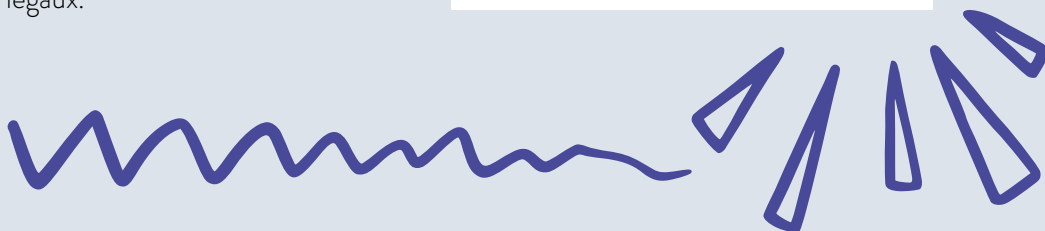
L'élève/étudiant est alors affilié au seul titre de **l'assurance accident**. L'employeur ne cotise que pour assurer le risque accident et n'a pas à verser de cotisations pour l'assurance maladie et l'assurance pension : l'élève/étudiant ne cotise donc pas pour l'assurance maladie et la pension de vieillesse.

Rémunération et retenue à la source

Sur demande de l'employeur, les salaires attribués à l'élève/étudiant occupé pendant les vacances scolaires sont **exemptés d'imposition** s'ils ne **dépassent pas 16 euros par heure**. Dans ce cas, l'élève/étudiant ne doit pas remettre de fiche d'impôt à l'employeur.

Si le salaire versé **dépasse 16 euros de l'heure**, les rémunérations versées sont soumises à la retenue à la source. L'élève/étudiant doit donc remettre une fiche de retenue d'impôt à l'employeur.

Plus d'informations
sur guichet.lu :





Conclure en tant qu'élève/étudiant un contrat de travail à durée déterminée (en dehors des vacances scolaires)

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 première expérience professionnelle rétribuée.

À 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.

Personnes concernées

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.
- **l'employeur** qui souhaite embaucher, même en dehors des vacances scolaires, contre rémunération, un élève ou un étudiant.

À noter qu'en raison de l'obligation scolaire, l'élève/étudiant doit être âgé d'au moins 16 ans pour pouvoir occuper un poste en contrat à durée déterminée en dehors des vacances scolaires.

Modalités pratiques

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). A l'instar de 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**.

Exemple :

Sur un mois, l'élève/étudiant peut donc travailler :

- 15 heures la 1^{ère} semaine ;
- 13 heures la 2^e semaine ;
- 17 heures la 3^e semaine ;
- 15 heures la 4^e semaine.

L'élève/étudiant doit obtenir un total de **60 heures** de travail à la fin du mois.

15 heures + 13 heures + 17 heures + 15 heures = 60 heures.

Ainsi, sur un mois l'élève/étudiant obtient une moyenne de 15 heures par semaine.

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.

Le contrat peut être **renouvelé plus de 2 fois**, sans être considéré comme contrat à durée indéterminée, à condition de ne pas dépasser une **durée totale de 5 ans** (au lieu des 24 mois maximum pour les CDD ordinaires).

Rémunération et retenue à la source

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

Il est considéré comme revenu en provenance d'une occupation salariée concernant l'impôt sur le revenu et est passible

de la retenue à la source. À cette fin, l'élève/étudiant doit demander une fiche de retenue d'impôt à sa commune de résidence.

Toutefois, en vue de récupérer un éventuel trop-perçu d'impôt, il est loisible à l'élève/étudiant de demander à la fin de l'année d'imposition une régularisation de sa situation fiscale par décompte annuel ou par voie d'assiette.

Les rémunérations minimales des élèves/étudiants selon leur âge sont consultables sur notre page spécifique sous la rubrique « Minima et maxima cotisables ».

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).

À la fin du contrat, l'élève / étudiant redevient affilié à la protection sociale en tant que **coassuré**, et est donc rattaché à nouveau à ses parents (assurés principaux), sous réserve de ne pas avoir plus de 30 ans ou de disposer d'un revenu qui dépasse le seuil applicable au revenu d'inclusion sociale (REVIS).

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 recreation 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.

Impact sur les allocations familiales

L'élève/étudiant qui exerce une **activité** professionnelle d'une durée de **plus de 4 mois** sur une année scolaire **perd le bénéfice** des allocations familiales si son revenu mensuel brut est égal ou supérieur au salaire social minimum.

Ainsi, si les périodes travaillées pendant l'année scolaire dépassent 4 mois, les revenus bruts moyens perçus pendant les périodes d'activité sont pris en compte pour déterminer le droit aux allocations familiales pendant ces périodes. Le paiement des allocations familiales est alors **suspendu pendant la période d'activité**.

L'élève/étudiant exerçant une activité professionnelle pendant plus de 4 mois au cours d'une année scolaire doit le signaler à la Caisse pour l'avenir des enfants et fournir une copie de toutes les fiches de salaires de l'année.

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

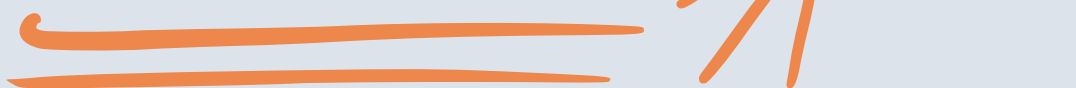
certificat médical établi par le médecin du travail ou le médecin traitant, datant de moins d'une année.

Par ailleurs, le **salarié mineur** ainsi que ses représentants légaux, doivent, **avant la signature du contrat** ou au plus tard avant l'entrée en service, **être informés par écrit** des risques éventuels auxquels le mineur est exposé et de toutes les mesures qui ont été prises en ce qui concerne sa sécurité et sa santé.

L'élève/étudiant **âgé de moins de 21 ans** doit en outre recevoir **avant son entrée en service** certaines instructions appropriées, 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.

Plus
d'informations
sur guichet.lu :



Fin de la relation de travail

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.



LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

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 sala-

riés, 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 :

PRÉAVIS	ANCIENNETÉ
2 mois	→ moins de 5 ans
4 mois	→ entre 5 et 10 ans
6 mois	→ 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.

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

LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMÉDIAT POUR FAUTE GRAVE

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

Délais

La faute grave conduisant au licenciement du salarié sans préavis ne peut être invoquée au-delà d'un mois à partir du jour où

l'employeur en a eu connaissance. Cependant, ce délai ne joue pas :

- si la faute du salarié a donné lieu, dans le mois, à des poursuites pénales ;
- si l'employeur invoque une faute antérieure appuyant une nouvelle faute commise par le salarié.

En cas d'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident après que l'em-

ployeur ait eu connaissance de la faute grave, le délai d'un mois est alors suspendu.

Si l'entreprise occupe moins de 150 salariés, l'employeur peut, sans délai, notifier la résiliation du contrat :

- par lettre recommandée ;
- en remettant la lettre en mains propres au salarié qui doit en accuser réception sur le double du courrier.

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.

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.

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.

CASINO 2000

Mondorf-les-Bains, Luxembourg

CASINO

CONCERTS & SHOWS

EAT & DRINK

HOTELS

YOUR DAILY DOSE OF ENTERTAINMENT

YOUR DAILY DOSE OF GASTRONOMY

Chez CASINO 2000, on fait le plein d'émotions au quotidien.

Chaque jour, on vibre, on rit, on savoure, on voyage.

On découvre des lieux uniques tels que le restaurant Les Roses ou le Purple Lounge, on vit des expériences inoubliables grâce à une line up qui fait rêver.

A vous les concerts, les one-man shows et les spectacles les plus fous.

Alors, on se voit quand ?

f @ y in

CASINO2000.LU

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.

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.

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

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.

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

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 de la période de référence.

Le plan d'organisation du travail doit contenir :

- le début et la fin de la période de référence ;



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

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

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

Attention : Lorsqu'un employeur fait travailler un salarié au-delà de 48 heures au cours d'une période de 7 jours calculée comme moyenne de la période de référence, il doit avoir obtenu l'accord exprès de celui-ci.

L'accord du salarié doit être donné par écrit au début de chaque période de référence. L'employeur est obligé de tenir un registre de tous les travailleurs effectuant un tel travail.

Les coupures de service

La durée de la coupure de service peut être augmentée de 3 à 4 heures au maximum pour les entreprises dont le régime de travail l'exige à condition que ces dernières en fassent la demande, soit pour la totalité de leur personnel concerné, soit pour une partie seulement.

L'inspection du travail et des mines offre la possibilité de télécharger un formulaire relatif à l'augmentation de cette coupure de service.

La demande, dûment motivée, doit être introduite auprès de l'ITM et être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel, s'il en existe. Pour les entreprises du secteur occupant moins de quinze salariés, la demande doit être accompagnée de l'avis de tous les salariés de l'entreprise travaillant sous le régime de la coupure.

Le formulaire en question peut être téléchargé sur www.horesca.lu ou sur :



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 pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé (maximum 6 jours de congé supplémentaire par an).

Quelle est la durée du repos journalier? Lorsque le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures par jour, l'horaire

de travail doit être entrecoupé d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée. À noter que la durée de cette pause n'est pas prescrite par la loi.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de repos non rémunérée.

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail presté entre 23h00 et 06h00. La rémunération due pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 1h00 et 6h00 est majorée de 25 %, soit en temps libre, soit en numéraire.

Les suppléments pour heures travaillées la nuit sont exempts d'impôts sans aucune limitation.

Travail dominical

L'interdiction du travail du dimanche ne

 Vue synoptique¹	 Entreprise de plus de 50 travailleurs	 Entreprise entre 15 et 49 travailleurs	 Entreprise de moins de 15 travailleurs	 Entreprise à caractère saisonnier
Période de référence légale maximale	4 semaines ou 1 mois	8 semaines ou 2 mois	6 mois	6 mois
Période de référence maximale fixée par convention collective	12 mois	12 mois	12 mois	La période annuelle d'ouverture
Durée de travail hebdomadaire moyenne du travail calculée sur période de référence	40 heures ou la durée de travail fixée maximale normale par voie conventionnelle			
Durée de travail maximale journalière et hebdomadaire durant la période spéciale	10 heures 48 heures	12 heures 51 heures	12 heures respectivement 51 et 54 heures	12 heures respectivement 54 et 60 heures
Obligation d'établir un POT	oui	oui	non, mais un registre des heures prestées	oui, sauf entreprise de moins de 15 salariés
Coupure de service maximum	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande	3 heures exception convention collective 4 heures sur demande
Travail de nuit	23h00 - 6h00 1h00 - 6h00 majoration de 25 %			
Repos journalier	11 heures consécutives par période de 24 heures			
Repos hebdomadaire ²	44 heures consécutives par période de 7 jours			

¹ Art. L. 211, L. 212, L. 231, L. 232 Code du Travail

² 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

s'applique pas aux hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations.

Majoration travail dimanche

Majorations de rémunération applicables en cas de travail le dimanche : par dérogation, le travail le dimanche dans les hôtels, restaurants, cantines, débits de boissons et autres établissements où sont servies des consommations (ainsi que dans l'agriculture et la viticulture) ne donne pas droit à une majoration de rémunération.

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 semaine⁶.

Particularités

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

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

Il y a des conditions du travail spéciales pour l'occupation occasionnelle et l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires⁷.

L'occupation occasionnelle est une occupation lors de laquelle les personnes exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle 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 travailleurs⁸ et de même la législation sur la protection, sécurité et santé des salariées enceintes, accouchées et allaitantes doit être respectée⁹ dans le secteur Horeca.

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

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

⁶ Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier.

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

⁸ Art. L. 341-1 – Art. L. 345-2

⁹ Art. L. 331-1 – Art. L. 338-4

	 Jeunes travailleurs (moins de 18 ans)	 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	12h/24h
Repos hebdomadaire	2 jours de repos comprenant en principe le dimanche	44 heures, y compris le dimanche, par période de 7 jours
Travail de nuit	Une période d'au moins 12 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 20h00 et 6h00 Pas de travail de nuit, - sauf travail en cycle continu jusque 22h00 - autres dérogations par ministre, mais interdiction entre 0h00 et 4h00	Entre 22h00 et 6h00 Possible dispense de travail de nuit
Travail dominical et de jour férié légal	Principe : non sauf circonstances exceptionnelles	Pas de règles spécifiques

LES PAUSES NON RÉMUNÉRÉES

De nombreuses entreprises du secteur Horeca sont contrôlées par l'ITM qui constate souvent des irrégularités dans le domaine de la durée du travail notamment au sujet des pauses.

La loi dit que lorsque la durée de travail journalière du salarié est supérieure à 6 heures, alors son horaire de travail doit être entrecoupé au moins d'un temps de repos rémunéré ou non. Ce repos a pour but la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Il est possible de prévoir plusieurs temps de repos. Mais la journée de travail ne peut être interrompue **que par une seule pause non rémunérée**, ceci pour éviter que les salariés ne soient confrontés à des journées de travail trop longues.

En restauration, de nombreux salariés ont droit à une première pause avant le service pour manger. Cette pause peut donc être rémunérée mais il n'y a pas d'obligation à ce sujet. Si le salarié est libre après le service de midi et avant le service du soir, cette coupure est considérée comme une deuxième pause.

L'employeur doit donc obligatoirement payer les salariés pendant toutes les heures de la coupure, même si ces derniers ne travaillent pas. Il en va de même pour une troisième pause, par exemple pour le repas du soir.

***Exemple :** Un salarié travaille dans un restaurant et débute son service à 10h00. Il fait une pause de 11h30 à 12h00 pour manger avec son*

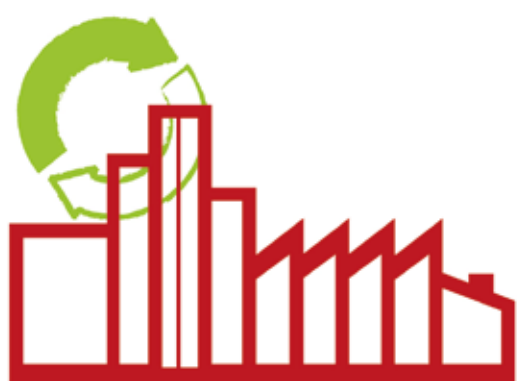
équipe. À partir de midi, il est à nouveau à son poste pour le service jusqu'à 15h00. Ensuite, il est libre en après-midi jusqu'à 18h00 où il reprend le service jusqu'à 22h00, avec une pause de 30 minutes pour le repas du soir.

Si son patron décompte la pause déjeuner du temps de travail, le salarié aura droit à être payé de 15h00 jusqu'à 18h00. 3 heures donc !

Le salarié travaille 8 heures mais doit en être rémunérée 11,5 !

Par contre, si la pause-déjeuner fait partie du temps de travail, la coupure sera considérée comme une première pause qui n'est pas à payer.

Le salarié travaille 8 heures et en sera rémunérée 9.



Protelux

Protelux Sprl

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

Tél. 0032 61 41 16 57
www.protelux.be
info@protelux.be

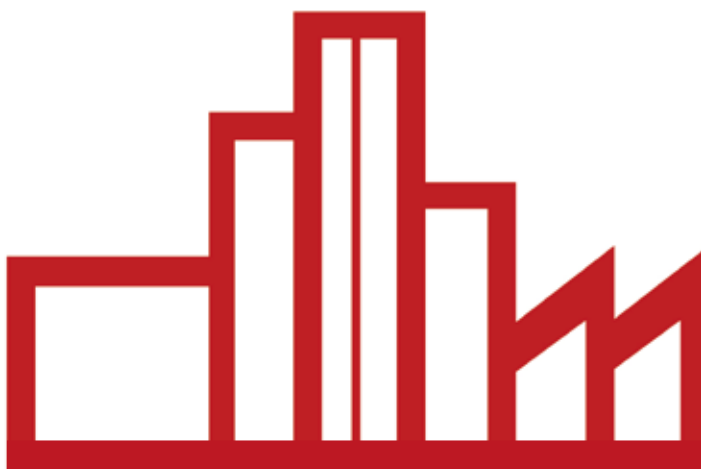
© néo graphic : 0032 497 44 04 95

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.

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.

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 le jour-même 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'accou-

chement. 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 don-

nant 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.

 Événement	 Durée du congé
Décès d'un parent ou d'un allié au 2^{ème} degré du salarié ou de son conjoint / partenaire (grands-parents, petits-enfants, frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs)	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 1^{er} 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 per-

sonnelles. 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^{er} congé parental », qui doit être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ;
- soit le « 2^{ème} congé parental » qui doit débiter avant la date du 6^{ème} anniversaire de l'enfant (12^{ème} 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^{er} congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil.

À défaut, ce 1^{er} congé est définitivement perdu et seul un parent pourra prendre le 2^{ème} congé parental.

Congé à plein temps, à temps partiel ou fractionné

Le parent 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^{ème} 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

À 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

À 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.

À 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^{er} congé parental ;
- au moins 4 mois avant le début du congé parental, en cas de demande du 2^{ème} 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
☎ (+352) 47 71 53-1

Incapacité de travail pour maladie



Le salarié en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident) doit :

- en informer son employeur dès le 1^{er} jour (oralement ou par écrit, directement ou par un tiers) ;
- fournir un certificat médical au plus tard le 3^{ème} 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 (1^{er} jour d'absence au travail) et remettre son certificat le jeudi soir à minuit au plus tard (3^{ème} 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 1^{er} 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 3^{ème} 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 1^{er} volet du certificat médical, dûment complété et signé par son médecin, à la Caisse nationale de santé.

Le 2^{ème} volet à son employeur.

Il conserve le 3^{ème} 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 3^{ème} 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 1^{er} jour initialement prévu pour la reprise du travail ;
- transmettre un certificat médical :
 - à la Caisse nationale de santé avant l'expiration du 2^{ème} 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 3^{ème} jour de prolongation de l'incapacité de travail.

Lorsqu'un salarié reprend son travail à l'issue d'une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit en avvertir le médecin du travail compétent pour son entreprise. Le médecin du travail décidera alors si le salarié doit passer une visite médicale. Il déterminera ensuite si le salarié est apte à reprendre son ancien poste ou s'il faut envisager une adaptation de son poste ou un reclassement.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL DURANT LES CONGÉS ANNUELS

Si le salarié, résident ou frontalier, est incapable de travail durant ses congés et qu'il se trouve alors sur le territoire luxembourgeois, il doit remettre un certificat médical à son employeur dans les 3 jours ouvrables. Si le salarié, résident ou frontalier, se trouve alors à l'étranger, il doit

informer son employeur le plus rapidement possible. Si l'incapacité de travail du salarié survient pendant ses congés, les journées couvertes par le certificat médical ne sont pas considérées comme des jours de congé. Ces jours de congé peuvent donc être reportés.

MODALITÉ DE SORTIE EN CAS D'ARRÊT MALADIE

Durant la période d'incapacité de travail, aucune sortie n'est permise les 5 premiers jours de l'incapacité de travail (sauf sous conditions pour prendre un repas) malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail).

A partir du 6^{ème} 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).

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 1^{er} jour d'incapacité de travail et sous réserve d'une information préalable à la CNS, qui peut se faire par téléphone, fax ou mail.

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 1^{er} jour et remise du certificat au plus tard le 3^{ème} 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.

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.

DÉCLARATION ET GESTION DES PÉRIODES D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'employeur doit déclarer mensuellement les périodes d'incapacité de travail de ses salariés au Centre commun de la sécurité

sociale (CCSS), en même temps qu'il déclare les salaires du mois écoulé.

CONTINUATION DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DU SALARIÉ

L'employeur doit maintenir la rémunération de son salarié en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail, et ce, jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^{ème} jour d'incapacité de travail, pendant une période de référence de 18 mois successifs. C'est le principe de la « continuation du salaire » (ou « Lohnfortzahlung »).

À partir du mois suivant le 77^{ème} jour de maladie, la Caisse nationale de Santé (CNS) prend le relais de l'employeur et indemnise le salarié en cas d'incapacité de travail.

L'employeur ne doit dès lors plus assumer les incapacités du salarié, aussi longtemps que la CNS l'indemnise.

Plus de détails au sujet des incapacités de travail sur guichet.lu :



HORECA

**Quelles sont les
dispositions légales
du Code du travail
dans ce secteur**



Employeurs, salariés, apprentis et stagiaires.

Afin de vous accompagner dans la compréhension des obligations légales, l'ITM met à votre disposition un relevé des principales dispositions du Code du travail applicable à l'Horeca. Grâce au QR code, accédez facilement à ce guide pratique qui vous permettra de consulter rapidement les informations essentielles.



Ensemble, valorisons le Travail.

LA GESTION OPÉRATIONNELLE

Inspection du Travail et des Mines

Placée sous l'autorité du Ministère du Travail, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a différentes missions et compétences ayant leur base légale principalement dans le Code du travail.

L'ITM est ainsi compétente en matière des conditions de travail englobant la sécurité et la santé au travail.



L'ITM a notamment une mission de :

- **inspection** afin de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés ;
- **conseil et d'assistance des employeurs et des salariés** ; dans ce cadre l'ITM fournit des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ;
- **médiateur informel** en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels ;
- **mettre fin aux situations** en contradiction avec les dispositions légales, régle-

mentaires, administratives et conventionnelles ;

- **constater les infractions** dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'État ;
- porter à l'attention du ministre les **déficiences ou abus de droit constatés** en pratique, ainsi que les questions de fait qui ne sont pas spécifiquement couvertes par lesdites dispositions existantes, et de lui proposer les moyens d'y remédier moyennant avis circonstancié ;
- **inspection afin de contrôler** l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

L'ITM a encore d'autres missions dans des matières ne relevant pas du Code du travail, comme par exemple en matière de la législation relative aux établissements classés.

Plus d'informations
sur itm.public.lu :



Quels documents faut-il présenter lors d'un contrôle de l'ITM ?

Lors d'un contrôle, un inspecteur de l'ITM s'assurera d'avoir en face de lui le gérant ou l'administrateur de l'établissement et s'identifiera comme tel. L'inspecteur informera ensuite le gérant du déroulement du contrôle. Il est important de noter que l'élément déclencheur du contrôle ne sera pas divulgué pour des raisons de confidentialité.

Les entreprises doivent être en mesure de fournir des documents demandés. Des copies de ces documents peuvent être présentées sous forme papier ou numérique. Le délai standard pour fournir les documents ou effectuer des régularisations est de 15 jours après la demande de l'ITM. Des prolongations de délai peuvent être accordées, mais doivent rester raisonnables.

LORS D'UN CONTRÔLE ADMINISTRATIF, UNE INJONCTION RÉCLAMANT UNE COPIE DES DOCUMENTS SUIVANTS SERA ADRESSÉE À LA SOCIÉTÉ CONTRÔLÉE :

- Contrat(s) de travail initial et avenants éventuels.
- Fiche(s) de salaire ainsi que la/les preuve(s) de paiement y afférente(s).
- Registre spécial ou fichier reprenant le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux et le travail de nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs.
- Registre reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire - Horeca.
- Livre relatif au congé légal ou fiche(s) de salaire reprenant le décompte du congé légal.
- Certificat de formation du salarié désigné ou, à défaut, l'inscription à la formation du salarié désigné.
- Certificat médical d'embauche et, le cas échéant, certificat médical périodique valide.
- Titre de séjour ainsi que l'autorisation de travail pour les ressortissants de pays tiers.
- Registre des stages - si applicable.
- Formulaire de renseignement contrôle - Durée de travail et le cas échéant le(s) justificatif(s) demandé(s) par le formulaire.
- Informations concernant le canal interne de signalement mis en place par la société et une copie de la procédure y afférente (protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union) - si applicable.

POUR UN CONTRÔLE INOPINÉ IL EST CONSEILLÉ DE :

- Demander aux salariés d'avoir une pièce d'identité sur eux ou du moins dans l'enceinte de l'établissement.
- Prévoir la possibilité d'être joignable par téléphone lorsque le gérant n'est pas présent dans l'établissement.
- Garder une copie de certains documents (au moins les contrats de travail) sur place.
- Fournir des informations claires et précises aux membres de l'inspectorat du travail.

LA GESTION COMPTABLE ET FISCALE



Analyse comptable

De nombreuses personnes qui se lancent dans le secteur Horeca ne créent pas forcément une nouvelle entreprise mais reprennent une structure existante. Si tel est votre cas il est primordial de connaître la santé financière de ce que vous désirez racheter.

Une analyse comptable s'impose et nous vous conseillons pour cela de vous faire aider par un expert en la matière.

Analyser le bilan d'un restaurant existant, par exemple consiste à comprendre ses sources de revenus, ses charges, son endettement et sa gestion de la trésorerie. Cette analyse permet d'évaluer la santé financière et la performance globale et permet de se faire une idée claire sur la viabilité de votre projet.

Il est important de comprendre les différents indicateurs afin de savoir s'ils se situent dans la moyenne et s'ils correspondent au type d'entreprise.

ÉTUDIER LE BILAN FINANCIER

Le bilan présente une image des actifs et des passifs à une date donnée. Cela permet de comprendre les ressources de l'entreprise et comment elles sont financées.

• **Actifs** : Incluent les immobilisations (équipements, bâtiments) et les actifs courants (stocks, créances clients, trésorerie).

- **Trésorerie** : Analysez la liquidité disponible. Une trésorerie faible peut indiquer des problèmes de gestion des liquidités.

- **Stocks** : Des stocks trop importants peuvent signaler un sur-approvisionnement ou une mauvaise rotation des stocks.

• **Passifs** : Regroupent les dettes à court terme (fournisseurs, emprunts à rem-

bourser) et à long terme (crédits, hypothèques).

- **Dettes à court terme** : Trop de dettes à court terme peuvent générer des tensions de trésorerie si elles ne sont pas bien gérées.

- **Fonds propres** : Les fonds propres montrent la part des ressources du restaurant qui appartiennent aux propriétaires. Un niveau élevé de fonds propres par rapport aux dettes est généralement un bon signe.

ANALYSER LE COMPTE DE RÉSULTAT

Le compte de résultat donne une vue d'ensemble sur la rentabilité de l'activité du restaurant.

• **Chiffre d'affaires** : Représente les ventes générées par l'établissement. Comparez-le à l'exercice précédent pour voir s'il a augmenté ou diminué.

• **Coût des marchandises vendues (CMV)** : Correspond aux achats de matières premières (nourriture, boissons). Ce ratio (CMV/Chiffre d'affaires) montre l'efficacité de la gestion des stocks.

• **Charges d'exploitation** : Incluent les salaires, le loyer, les coûts de l'énergie, les frais de maintenance, etc. Une entreprise rentable doit limiter ces charges tout en maintenant la qualité du service.

• **Résultat net** : Indique le bénéfice ou la perte du restaurant après déduction des intérêts, impôts et amortissements. Un résultat net positif est un signe de bonne santé financière.

CHARGES FIXES ET CHARGES VARIABLES

En comptabilité, les charges fixes représentent les charges qui restent stables malgré le niveau d'activité de l'entreprise. Il s'agit en règle générale des loyers, frais de personnel, assurances, remboursement prêts, etc. Les charges variables sont celles qui varient en fonction de l'activité de l'entreprise, comme le coût des matières premières (nourriture et boissons) par exemple.

Ces différentes charges servent à calculer le seuil de rentabilité c'est-à-

dire le montant du chiffre d'affaires que l'entreprise doit atteindre pour couvrir ses différentes dépenses et commencer à dégager du bénéfice.

Assurez-vous que ce seuil est réaliste !

De nombreuses personnes qui ouvrent un restaurant ou un café surestiment leur recettes parce qu'elles pensent quel établissement sera « complet » tous les jours et que les clients consommeront sans compter.

AUTRES INDICATEURS

Il existe de nombreux calculs que l'on peut faire pour connaître la situation financière d'une entreprise. On trouve de nombreux indicateurs en effectuant des recherches sur Internet. Ils peuvent s'avérer plus ou moins utiles pour améliorer la rentabilité de l'entreprise.

Le ticket moyen

C'est le montant moyen dépensé par chaque client dans le restaurant (chiffre d'affaires/nombre de clients). Il est très utile pour se positionner face à la concurrence et pour orienter ses ventes. Par exemple en adaptant la carte ou en proposant des formules. L'objectif étant bien entendu d'augmenter le ticket moyen.

Le coefficient multiplicateur

Le coefficient multiplicateur (prix de vente/

coût de la matière) sert à définir le prix de vente d'un plat ou d'une boisson en fonction de son coût de la matière. Les professionnels de la restauration cherchent à garder ce ratio supérieur à 75 % ce qui équivaut à un coefficient multiplicateur de 4.

Le ratio de coulage

Ce ratio correspond à la perte de marchandises ou leur vol. Il est recommandé qu'il soit inférieur à 2 % du chiffre d'affaires.

Le ratio masse salariale

Ce ratio se calcule en divisant la masse salariale (salaires + charges sociales) par le chiffre d'affaires hors taxes. Dans la restauration, ce ratio avoisine entre 35 %-45 %. Il peut monter jusqu'à 50 % pour les établissements gastronomiques.



L'importance d'une bonne tenue de la comptabilité dans la gestion d'un hôtel, café ou restaurant à Luxembourg

Gérer un hôtel, café ou restaurant nécessite une attention particulière à de nombreux détails, et la comptabilité figure parmi les plus cruciaux. Une bonne tenue de la comptabilité est essentielle pour assurer la pérennité et le succès de votre entreprise. Voici pourquoi il est impératif de maintenir une comptabilité rigoureuse et bien organisée.

Transparence financière et prise de décisions

La comptabilité permet de suivre avec précision toutes les entrées et sorties d'argent. Cette transparence financière est essentielle pour prendre des décisions éclairées. En connaissant exactement l'état de vos finances, vous pouvez identifier les périodes de haute et de basse fréquentation, ajuster vos prix, et planifier des investissements. Cela permet également de réagir rapidement en cas de problème financier,

évitant ainsi des décisions prises à l'aveugle qui pourraient nuire à la santé de votre entreprise.

Gestion efficace des coûts

La restauration et l'hôtellerie sont des secteurs où les marges peuvent être serrées. Une bonne comptabilité permet de surveiller de près les coûts opérationnels, tels que les achats de matières premières, les salaires, et les dépenses d'entretien. Cela vous aide à identifier les domaines où vous





pouvez réduire les coûts sans compromettre la qualité du service, et ainsi maximiser vos profits.

Accès aux financements

Lorsque vous souhaitez développer votre établissement, que ce soit pour une rénovation, une expansion ou simplement pour faire face à des imprévus, un accès facile aux financements est crucial. Les institutions financières exigent souvent des documents comptables détaillés pour évaluer la santé financière de votre entreprise. Une comptabilité bien tenue augmente vos chances d'obtenir des prêts ou des investissements, car elle démontre votre capacité à gérer efficacement votre entreprise.

Conformité légale et fiscale

La législation fiscale est stricte et les entreprises doivent se conformer à des obligations comptables précises.

Une comptabilité bien tenue garantit que vous respectez toutes les obligations légales et fiscales, évitant ainsi les sanctions et amendes qui peuvent être coûteuses. De plus, en cas de contrôle fiscal, des livres comptables clairs et précis facilitent les vérifications et démontrent la bonne foi de l'entreprise.

Analyse de la performance

La comptabilité ne se limite pas au simple enregistrement des transactions financières. Elle offre également des outils pour analyser la performance de votre établissement.

En utilisant des indicateurs financiers tels que le taux de rentabilité, le coût par client, ou la marge bénéficiaire, vous pouvez évaluer l'efficacité de vos stratégies commerciales et opérationnelles. Ces analyses permettent d'ajuster vos pratiques pour améliorer continuellement la performance de votre hôtel, café ou restaurant.

Obligations légales

L'obligation de tenir une comptabilité et de dresser un compte annuel concerne l'ensemble des entreprises visées par le code de commerce.

La comptabilité de l'entreprise doit être tenue selon un système de livres et de comptes conformément aux règles usuelles de la comptabilité en partie double.

La loi n'impose pas une comptabilité informatisée, mais la comptabilité doit être :

- chronologique ;
- complète et couvrir l'ensemble des opérations ;
- les inscriptions doivent être faites sans retard et de manière fidèle.

Les documents sont à conserver pendant 10 ans (ou 5 ans en cas de liquidation).

La très grande majorité des petites et moyennes entreprises font appel à un comptable extérieur pour ce travail.

Les caisses enregistreuses dans la gestion d'une entreprise

La gestion d'un hôtel, café ou restaurant nécessite une multitude de compétences et d'outils, parmi lesquels la caisse enregistreuse occupe une place prépondérante. Cet appareil, souvent perçu comme un simple outil de transaction, joue en réalité un rôle crucial dans la bonne marche de votre établissement.

Elles garantissent la précision et l'efficacité des transactions, aident à la gestion des stocks, renforcent la sécurité financière, assurent la conformité légale, offrent des analyses précieuses des ventes et améliorent l'expérience client.

Investir dans une caisse enregistreuse moderne et performante est donc un choix

stratégique essentiel pour optimiser la gestion et assurer le succès de votre établissement.

Le fournisseur numéro un dans notre secteur est sans aucun doute Prosys (webrcs.lu) avec un service après-vente sérieux. Mais il existe aussi d'autres sociétés comme par exemple Nestor (it4all.lu) qui est plutôt spécialisé dans l'hôtellerie.

À noter qu'il existe des aides financières qui accompagnent les PME dans l'intégration d'outils digitaux, notamment le SME Packages – Digital qui est décrit dans la partie 4 de ce guide.



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
info@servipay.eu



+ 352 20 20 23 27



4, rue de Luxembourg
L-3360 Leudelange

AMÉNAGEMENT, ÉQUIPEMENT ET BONNES PRATIQUES

Le HACCP et l'aménagement de l'infrastructure

La mise en oeuvre et le respect du règlement (CE) n° 853/2004 se basent sur le système HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points). Ce système d'autocontrôle fait partie du recueil de règles relatives à la sécurité alimentaire « Codex Alimentarius » (OMS et FAO) et sert à identifier, évaluer, comprendre et maîtriser les dangers provoqués par les denrées alimentaires aux différentes étapes du processus. Par « danger », on entend tous les événements non désirés qui surviennent lors de la fabrication d'aliments et qui sont susceptibles de causer un danger pour la santé du consommateur.

Selon le règlement européen relatif à l'hygiène des denrées alimentaires, il n'est cependant pas nécessaire d'élaborer un système HACCP complet et propre à l'entreprise s'il existe un guide spécifique au secteur contenant des éléments fondés sur les principes HACCP et validés par les autorités compétentes.

Le présent guide fournit les bases nécessaires pour que le secteur Horeca puisse mettre en œuvre des règles de bonnes pratiques d'hygiène et est fondé

sur les principes HACCP : il décrit les dangers potentiels et les points d'hygiène critiques, il définit les points de contrôle les plus importants, depuis la réception de la marchandise jusqu'au nettoyage, et établit des procédures appropriées pour assurer la sécurité alimentaire.

Le guide a été validé par la ministre de la protection des consommateurs en tant que ministre compétent pour la sécurité alimentaire.



FR
DE
EN



Planifier de manière ciblée : « Safe to serve » un concept selon les principes du HACCP

SERVICE DE CONSEIL SUR LA PLANIFICATION D'UN RESTAURANT

- Définition de la marche en avant afin de réduire les risques de contaminations croisées.
- Mise au point des critères essentiels lors d'une planification d'une cuisine.
- Analyse de l'infrastructure du côté pratique pour limiter les ressources journalières lors d'une production et distribution.

Public cible :

Exploitants ou futurs exploitants, locataires ou propriétaires d'un établissement Horeca.

Informations supplémentaires :

secretariat@horesca.lu ou horesca.lu

VISITE DES LIEUX

Étudier sur place la faisabilité de créer un établissement de restauration. Ce service vous donne un avis supplémentaire avant de signature d'un contrat.

- Identification des points critiques
- Définition des flux de production
- Évaluation de la situation existante

Public cible :

Exploitants ou futurs exploitants, locataires ou propriétaires d'un établissement Horeca.

Informations supplémentaires :

secretariat@horesca.lu ou horesca.lu

AUTOÉVALUATION

Faire une autoévaluation dans le cadre d'un plan HACCP est une démarche importante pour vérifier la conformité aux normes de sécurité alimentaire et pour identifier les points à améliorer.

Une checklist de plus de 100 critères basée sur les principes HACCP et les procédures spécifiques de votre entreprise vous sera fourni. Cette autoévaluation digitale et très simple peut être encadré sur demande. Ce système est idéal pour se préparer sur un contrôle officiel.

- Examen des documents
- Inspection des installations
- Évaluation des bonnes pratiques
- Analyse des résultats

En réalisant régulièrement des autoévaluations, vous pouvez renforcer la conformité de votre plan HACCP, identifier les domaines d'amélioration, et maintenir un haut niveau de sécurité alimentaire dans votre établissement.

Public cible :

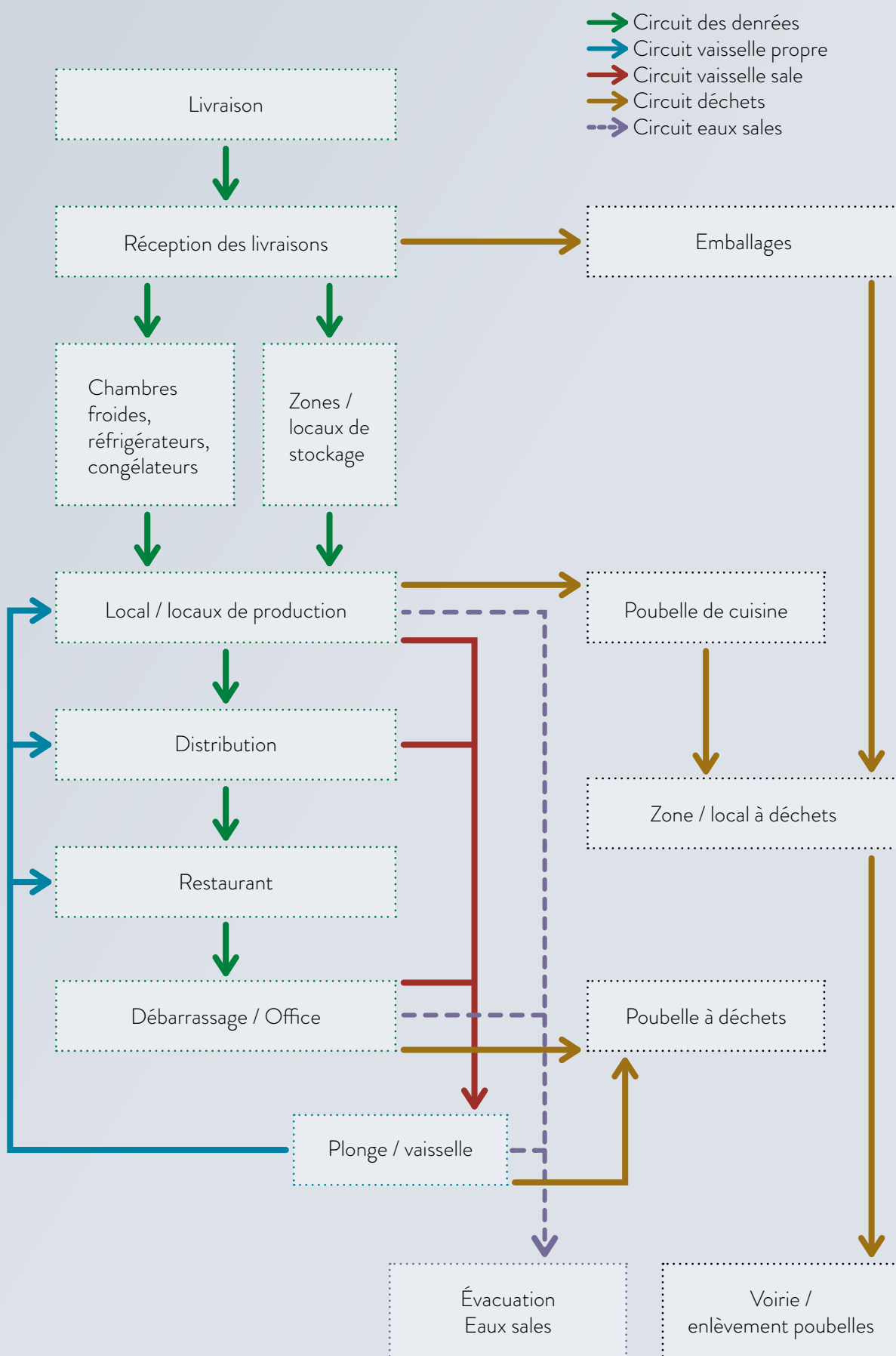
Exploitants ou personnes responsables.

Informations supplémentaires :

secretariat@horesca.lu ou horesca.lu



Exemple des circuits principaux en cuisine



L'accessibilité des lieux publics ainsi que l'accessibilité numérique

Deux nouvelles obligations portent sur l'accessibilité de tous les lieux ouverts au public et sur l'accessibilité numérique.



L'ACCESSIBILITÉ DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

La loi du 7 janvier 2022 est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2023.

Elle est d'application pour les nouvelles constructions ainsi que pour les lieux ouverts au public existants.

LES LIEUX EXISTANTS CONCERNÉS DEVRONT ÊTRE MIS EN CONFORMITÉ AVANT LE 1^{er} JANVIER 2032.

Par lieu ouvert au public on entend tous les endroits où le public est admis qu'ils soient privés ou publics : Administration communale, école, piscine, restaurant, hôtel, commerces, pharmacie, cabinet médical, étude d'avocat, parc, gare ferroviaire, etc.

L'accessibilité constitue un champ d'action essentiel, en particulier dans la dimension sociale, mais aussi économique.

Le terme « accessibilité » désigne tous les efforts réalisés afin de permettre aux clients

et hôtes en situation de handicap physique et/ou mental de vivre une expérience d'hospitalité complète, sans exclusion.

LES OBSTACLES PEUVENT SE DRESSER PARTOUT. CELLES-CI PEUVENT ÊTRE AUDITIVES, VISUELLES, OPÉRATIONNELLES ET/OU MOBILES.

Dans le cadre de l'accessibilité, on parle aussi souvent de « limitations ».

- Les obstacles à la mobilité limitent avant tout les personnes en fauteuil roulant, en béquilles ou avec une poussette.
- Les obstacles opérationnels commencent souvent avec le comportement des collaborateurs vis-à-vis des hôtes présentant un handicap.
- Les barrières d'ordre auditif et visuel limitent les personnes présentant des troubles auditifs ou visuels.

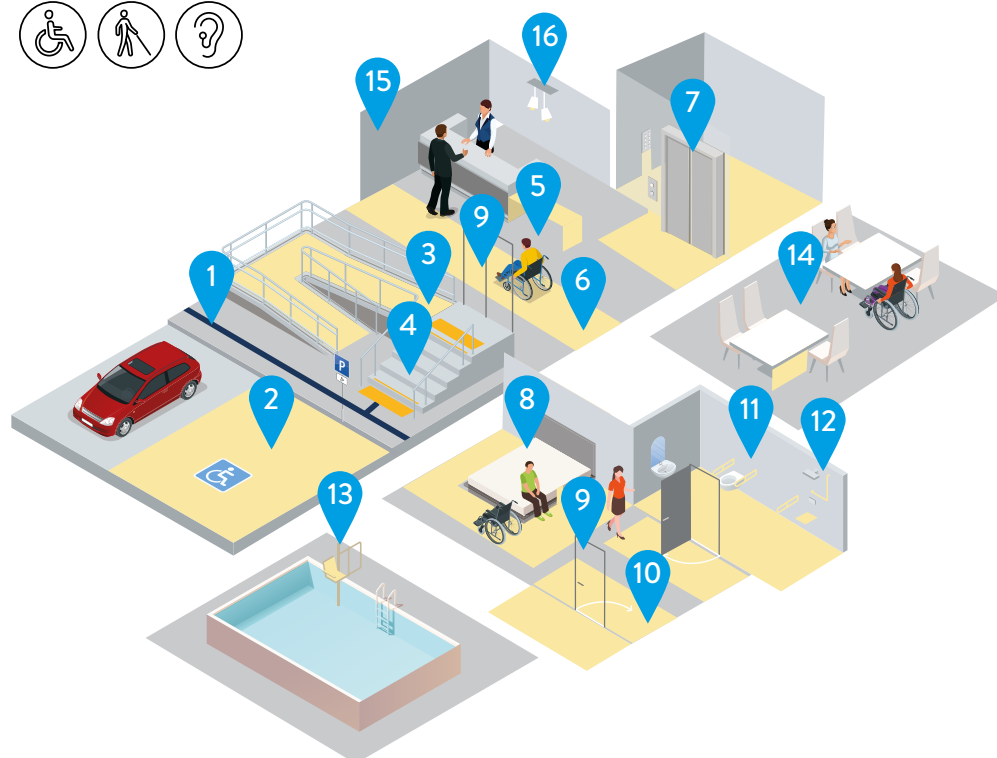
Accessibilité pour tous : Les mesures pour faciliter l'accès au restaurant et café



Légende sur quelques exemples :

- ① Cheminements extérieurs
- ② Place de parking
- ③ Entrée - Accès
- ④ Accueil
- ⑤ Circulations
- ⑥ Escaliers
- ⑦ Porte
- ⑧ Espace de manoeuvre porte
- ⑨ Espaces
- ⑩ Locaux sanitaires - WC
- ⑪ Revêtements des sols, murs et plafonds
- ⑫ Éclairage

Accessibilité pour tous : Les mesures pour faciliter l'accès à l'hôtel et autres établissements d'hébergement



Légende sur quelques exemples :

- ① Cheminements extérieurs
- ② Place de parking
- ③ Entrée - Accès
- ④ Escaliers
- ⑤ Accueil
- ⑥ Circulations
- ⑦ Ascenseur
- ⑧ Chambre
- ⑨ Porte
- ⑩ Espace de manoeuvre porte
- ⑪ Locaux sanitaires - WC
- ⑫ Douche
- ⑬ Piscine
- ⑭ Espaces
- ⑮ Revêtements des sols, murs et plafonds
- ⑯ Éclairage

L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE DE VOTRE COMMERCE



2025 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE NOUVELLES OBLIGATIONS LÉGALES CONCERNANT L'ACCESSIBILITÉ DE CERTAINS PRODUITS ET SERVICES.

Le cadre réglementaire de l'UE en la matière est transposé en droit national par la loi du 8 mars 2023 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

Avec l'entrée en application de la loi, le 28 juin 2025, les entreprises seront obligées de se conformer aux nouvelles normes en matière d'accessibilité.

Par conséquent et afin de limiter les frais liés à une mise en conformité, la prise en considération de l'accessibilité devrait faire partie intégrante de tout projet économique dès les premières phases de conception. Au vu du temps requis pour implémenter les changements nécessaires, l'accessibilité devrait être intégrée sans attendre dans toute démarche de développement.

Quel est le champ d'application de la loi du 8 mars 2023 ?

Quelques exemples :

Les produits (le matériel et les logiciels qui y sont exécutés) :

- le matériel informatique grand public comme les ordinateurs, smartphones et tablettes et leurs systèmes d'exploitation respectifs
- les terminaux de paiement, les bornes d'enregistrement, les distributeurs de billets ou de titres de transport – à l'exclusion de ceux présents à bord des moyens de transport
- les téléviseurs connectés à internet (smart TV) ou les équipements donnant accès à des services audiovisuels.

Les services :

- les services de communications électroniques, qui comprennent par exemple les services de téléphonie et d'internet
- les médias temporels (audio et / ou vidéo) préenregistrés disponibles sur Internet ou une app, qui ne sont pas considérés comme des archives
- les plateformes d'e-banking, de paiement en ligne et de monnaie électronique
- le commerce électronique
- le numéro d'urgence européen 112 et d'autres numéros d'urgence nationaux.

Plus d'informations :

ADAPTH

Office de surveillance de l'accessibilité des produits et services (OSAPS)



GRATIS*

CENDRIERS ASCHENBECHER



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

✉ nschenke@landewyck.com

☎ 49 39 39-331

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

Fumoir pour restaurant, débit de boissons, hébergement

L'INTERDICTION DE FUMER DANS LES LIEUX PUBLICS EST GÉNÉRALISÉE DEPUIS JANVIER 2014.

Les cafés, restaurants et hôtels intéressés peuvent installer un fumoir sur autorisation du ministère de la Santé.

La publicité pour les produits de tabac est interdite (à l'exception des références aux marques de tabac pouvant figurer sur les produits et objets directement liés à la cigarette : briquets, cendriers, etc.)

Le fumoir est inaccessible aux mineurs (moins de 18 ans).

Caractéristiques techniques du fumoir

Le fumoir est un local isolé, à parois fixes et hermétiques et doit être identifié comme local réservé aux fumeurs.

Il ne peut pas être une zone de transit (passage).

Sa superficie ne peut pas excéder 30 % de la superficie totale du local. La superficie totale du local est uniquement l'espace accessible aux clients, sans les toilettes, le vestiaire, la cuisine, etc.

Il doit être muni d'une porte se fermant de façon autonome.

Le fumoir doit être muni d'un système d'extraction de fumée ou d'épuration d'air répondant aux caractéristiques suivantes :

- avoir un débit d'air d'au moins 3 fois le volume du fumoir par heure ;
- assurer une pression négative en permanence ;

- l'air extrait des fumoirs doit être rejeté vers l'extérieur, de préférence par le toit, de sorte que les occupants des bâtiments avoisinants ne soient incommodés ni par l'air rejeté, ni par le bruit occasionné ;

- **dans le cas d'un système d'extraction de fumée** (extraction de l'air vicié et remplacement par de l'air neuf), l'air repris ne peut pas être renvoyé dans le fumoir ni transféré du fumoir vers une autre pièce ;

- **dans le cas d'un système d'épuration** (extraction et remplacement d'au moins 50 % de l'air par de l'air neuf provenant de l'extérieur et de 50 % par de l'air filtré) :

- les systèmes d'épuration fonctionnant à l'ozone ne sont pas admis ;

- le système de filtration doit comprendre au moins un préfiltre et un filtre à charbon actif. Les filtres doivent être entretenus et le cas échéant remplacés ;

- l'air repris d'un fumoir ne peut pas être transféré du fumoir vers une autre pièce ;

- le système d'épuration doit fonctionner pendant l'occupation du fumoir.

Pour raison d'hygiène le HACCP en ne permet pas de fumer pendant les heures de travail avec une tenue de travail propre et retourner après la cigarette en cuisine.

Voir « Guide de bonnes pratiques d'hygiène » page 40.



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

QUESTIONS FRÉQUENTES

Est-ce qu'une tente est considérée comme fumoir ?

L'interdiction de fumer s'applique également aux tentes (ou autre habitacle fermé) érigées devant les cafés ou bistrots, qui constituent une extension du local vers l'extérieur.

Une zone fumeur aménagée à l'extérieur 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 et doit permettre une ventilation naturelle suffisante pour éviter une stagnation des fumées de cigarette.

Est-ce que je peux servir des boissons ou débarrasser les verres dans un fumoir ?

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

Je veux ouvrir un bar à chicha, est-ce que je dois faire aussi une demande d'autorisation ?

Le bar à chicha doit respecter aussi la loi du tabac. Un fumoir est donc obligatoire.

DEMANDE D'AUTORISATION

L'autorisation d'exploitation d'un fumoir est délivrée par le ministère de la Santé.



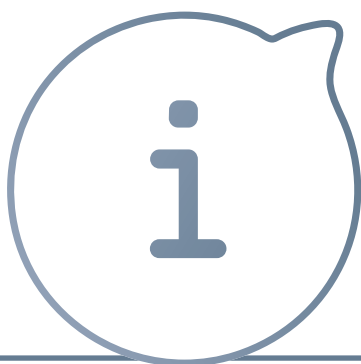
Les informations en rapport avec l'autorisation d'un fumoir peuvent être obtenues aux numéros :

☎ (+352) 247- 856 50

(Division de l'Inspection Sanitaire)

Les installations sanitaires dans votre établissement : hygiène, sécurité et confort

Au Luxembourg, les obligations concernant les installations sanitaires dans le secteur de l'Horeca sont encadrées par des réglementations qui visent à garantir l'hygiène, la sécurité et le confort, tant pour les clients que pour le personnel.



Dans le cadre des prescriptions par l'inspection des travaux et des mines, les toilettes, les lavabos, douches et vestiaires sont à comprendre comme installations sanitaires.

Des allègements ou dispenses aux présentes prescriptions peuvent être accordés au cas par cas, mais uniquement si les mesures de rechange sont acceptées par l'Inspection du travail et des mines.

OBLIGATIONS POUR LES CLIENTS

- **Toilettes pour les clients** : tout établissement du secteur doit mettre à disposition des toilettes pour les clients. Le nombre de toilettes dépend de la capacité d'accueil de l'établissement.
- **Séparation par sexe** : il est habituellement exigé de fournir des toilettes séparées pour hommes et femmes dans les établissements de restauration de grande taille. Cependant, pour les petits établissements, des toilettes mixtes peuvent être tolérées (sur demande), à condition qu'elles garantissent l'intimité.
- **Accessibilité pour les personnes avec un handicap (PMR)** : conformément aux exigences légales et à la loi sur l'accessibilité des lieux publics, les toilettes des restaurants doivent être accessibles aux personnes à mobilité réduite. Cela inclut un espace suffisant, une porte large, des barres d'appui et d'autres aménagements adaptés.

OBLIGATIONS POUR LE PERSONNEL

- **Toilettes distinctes pour le personnel** : le Code du travail luxembourgeois exige que les employeurs mettent à disposition des installations sanitaires pour leur personnel, qui doivent être séparées de celles destinées aux clients.
- **Séparation par sexe** : dans les grands établissements où il y a plusieurs employés, il est nécessaire de prévoir des toilettes distinctes pour les hommes et les femmes. Toutefois, dans les petites structures, les toilettes peuvent être mixtes si cela est justifié par l'espace disponible.
- **Hygiène et entretien** : les installations sanitaires réservées au personnel doivent être maintenues dans un état constant de propreté et régulièrement nettoyées.

EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES

- **Lave-mains** : les sanitaires des employés doivent être équipés de lave-mains avec eau courante (chaude et froide), du savon et des moyens de séchage (essuie-mains en papier).
- **Inspections** : les services d'hygiène au Luxembourg, ainsi que l'inspection du travail, sont en charge de contrôler régulièrement le respect des normes sanitaires dans les établissements.
- **Aération et éclairage**** : les toilettes doivent être bien ventilées et suffisamment éclairées, avec une bonne évacuation des eaux usées.

En cas de non-respect de ces obligations, un restaurant au Luxembourg peut être soumis à des sanctions, y compris des amendes ou la fermeture temporaire de l'établissement en cas de manquement grave.



Gestion des déchets

Pour assurer une bonne gestion des déchets, un commerce au Luxembourg doit se conformer aux obligations locales en matière de tri, de déclaration et de traitement des déchets. Il est conseillé de s'informer auprès de leur administration communale et de collaborer avec des partenaires spécialisés pour optimiser la gestion des déchets.

Les commerces doivent trier les déchets en fonction de leur type, afin de faciliter le recyclage. Cela inclut :

- **Les déchets ménagers résiduels** : déchets non recyclables.
- **Les déchets recyclables** : carton, papier, plastiques, verre, métaux, etc.
- **Les biodéchets** : résidus alimentaires, déchets verts.
- **Les déchets dangereux** : produits chimiques, solvants, piles, etc.

Chaque commune au Luxembourg peut avoir ses propres spécifications concernant le tri et la collecte des déchets.

Enlèvement des déchets et respect des normes locales

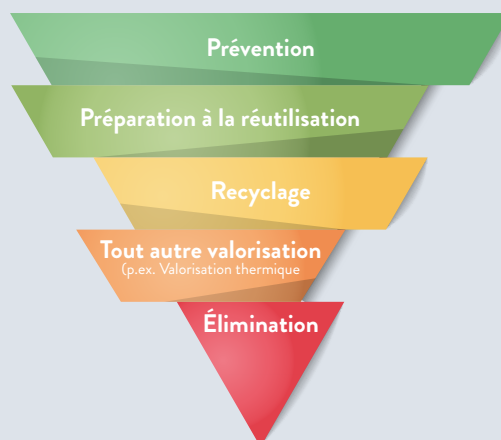
Les commerçants doivent respecter les règlements communaux en ce qui concerne les horaires et les jours de collecte des déchets. Les conteneurs doivent être utilisés conformément aux règlements locaux (taille, couleur, etc.).

Un commerce situé dans une résidence est aussi obligé à respecter le règlement interne de l'immeuble.

Pyramide de la hiérarchie des déchets

L'article 9 de la loi modifiée du 21 mars 2012 prévoit une hiérarchie pour la réduction et gestion de nos déchets :

- *Prévention*
- *Avant la préparation en vue de la réutilisation*
- *Avant le recyclage*
- *Avant toute autre valorisation (p.ex. Valorisation énergétique)*
- *Avant l'élimination des déchets*



Prévention des déchets à la source

La loi au Luxembourg encourage les commerces à prévenir les déchets, en adoptant des pratiques responsables :

- Réduire les emballages.
- Promouvoir des produits réutilisables ou consignés.
- Sensibiliser les clients à l'importance de la réduction des déchets.
- Prévenir le gaspillage alimentaire et limiter les biodéchets.



Déclaration et suivi des déchets

Certaines entreprises, selon leur taille ou le type de déchets qu'elles produisent, doivent déclarer la quantité de déchets qu'elles génèrent et suivre leur gestion. Cela peut inclure la tenue de registres pour les déchets dangereux ou pour les déchets en grande quantité.

Le plan de prévention et de gestion des déchets (ppgd) constitue le concept de base pour l'organisation de la gestion des déchets dans une entreprise. En principe, un « ppgd » doit contenir trois volets :

01.

Les données générales de l'établissement

(coordonnées de l'entreprise, description de l'activité, code NACE, nombre d'employeurs, responsable déchets)

02.

L'analyse des déchets produits

(lieu de production, quantité, modalité de collecte et de stockage, transporteur, mode d'élimination)

03.

L'évaluation critique

de la gestion des déchets dans l'entreprise (nécessité de produire les déchets, choix des systèmes de collecte et de stockage, légalité des entreprises de transport/négoce)

La transmission du ppgd à l'Administration de l'environnement n'est nécessaire que si votre arrêté - autorisant l'exploitation de l'établissement ou de l'entreprise - l'exige explicitement (arrêté établi en vertu de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés).

Or, l'établissement du ppgd est une obligation légale pour toute entreprise ou établissement conformément à la loi modifiée du 21 mars 2012 relative à la gestion des déchets. Le document établi doit être disponible et présenté sur demande à l'Administration de l'environnement.

Traitement des déchets spécifiques

Les déchets spécifiques comme les équipements électroniques, les huiles usagées, ou encore les déchets médicaux, doivent être traités selon des procédures particulières, souvent via des collecteurs agréés ou des points de collecte spécifiques.

Acteurs	Missions
Syndicats intercommunaux	Collecte et gestion des déchets municipaux/ produits usés
Centre de ressources (ou recyclage)	Installations de collecte et d'acheminement des déchets et matières recyclables des ménages privés (hors déchets résiduels)
SuperDrecksKëscht®	E.a. Collecte de déchets dangereux et problématiques
Ecotrel ASBL	E.a. Recyclage des appareils électriques et électroniques
Ecobatterien ASBL	E.a. Recyclage des piles, batteries et accumulateurs
Valorlux ASBL	E.a. Collecte et recyclage d'emballages
Installations de compostage/biogaz	Valorisation des biodéchets et déchets verts
SEDAL Police grand-ducale	Gestion de matières explosives
Centre de radioprotection	Gestion de matières radioactives

Agir
durablement.
**Trier
de manière
exemplaire.**

pre
zero

lamesch

Contactez-nous !

- +352 52 27 27-1
- 212, Z.A.E. Wolser B
L-3452 Bettembourg



Collaborer avec des organismes agréés

Plusieurs organismes agréés, comme SuperDrecksKëscht ou Valorlux, proposent des conseils, des outils et des services pour aider les commerces à améliorer leur gestion des déchets et à respecter les obligations légales.



Quels avantages offre le label SDK pour votre entreprise ?



Amélioration du bilan interne

Réduisez vos déchets et préservez les ressources au sein de votre entreprise, ce qui contribue à la diminution de votre impact environnemental et climatique.



Image de marque positive

Valorisez votre image de marque avec notre label SDK certifié ISO 14024 :2018, témoignant de votre engagement pour une gestion durable des ressources et profitez d'un avantage concurrentiel clé.



Optimisation des coûts

Réduisez vos dépenses en gestion des déchets grâce à une approche durable et efficace, et profitez de notre service de conseil gratuit pour réaliser des économies.



Conformité légale

Assurez la conformité de votre entreprise avec la loi de gestion des déchets grâce à notre label de qualité.



Sensibilisation des employés

Grâce à notre offre de formation adaptée, sensibilisez vos collaborateurs à la gestion des déchets pour améliorer l'efficacité de votre gestion interne et pour réduire votre impact environnemental.



+352 488 216 - 1
info@sdk.lu • www.sdk.lu



Bonnes pratiques d'hygiène

Séparer le stockage des déchets et emballages (recyclables et consignés)

Cet endroit doit être en dehors de la zone de production.

L'aire ou le local de stockage ne doivent pas attirer les nuisibles. Ce local doit être ventilé.

Garder les déchets alimentaires dans la mesure du possible au frais, ce qui ne veut pas dire que les poubelles réfrigérées soient une obligation mais peuvent avoir leur sens dans des cas particuliers. Ce qui compte c'est que les déchets ne soient pas exposés au soleil ou à une source de chaleur...

Les conteneurs doivent être gardés fermés afin de ne pas attirer les nuisibles.

La taille du local ou de l'espace doit permettre un triage et un traitement adéquat des emballages à recycler.

Les emballages consignés méritent également une attention particulière. Stocker les emballages consignés dans un endroit séparé auquel les fournisseurs peuvent accéder sans devoir traverser la cuisine.

Gestion des déchets et poubelles

- Prévention des déchets.
- Notre objectif sera de diminuer les déchets au maximum possible.
- Respect de l'environnement.
- Le recyclage est une obligation légale et le triage des déchets prend du temps.
- Plus vous éviterez les déchets, moins il vous en coûtera.

Mesures de précaution :

- Évacuer régulièrement les déchets en évitant le contact avec les denrées alimentaires.
- Les déchets alimentaires et autres déchets doivent être retirés aussi vite que possible en dehors des locaux de production et distribution. Certainement les évacuer chaque jour ou après chaque service.
- Veiller à ce que les déchets ne croisent pas les zones propres en cuisine.

Les poubelles :

- Utiliser des poubelles faciles à laver et à désinfecter ou des sacs jetables étanches et solides. Le couvercle de la poubelle doit s'ouvrir à l'aide d'une pédale. Les poubelles sont à placer à un endroit stratégiquement idéal et sécuritaire. Veiller à assurer un nettoyage régulier des poubelles, surtout celles en zone de production.

Emballages et déchets d'emballages

Selon les dispositions de la loi modifiée du 21 mars 2017 relative aux emballages et aux déchets d'emballages et de la loi modifiée du 9 juin 2022 relative aux déchets, les emballages sont soumis au principe de la responsabilité élargie des producteurs.

En vue de renforcer la prévention, le réemploi, la réutilisation, le recyclage et toute autre valorisation en matière de déchets, le responsable d'emballages (celui qui met sur le marché des produits emballés) est soumis au régime de la responsabilité élargie des producteurs. En conséquence, **le responsable d'emballages doit remplir un certain nombre d'obligations** définies dans les lois précitées.



Biodéchets et le gaspillage alimentaire

Jusqu'à présent, la définition sur les biodéchets couvre les déchets alimentaires définis à l'article 4 de la loi modifiée du 21 mars 2012 relatif à la gestion des déchets comme étant *les déchets biodégradables de jardin ou de parc, les déchets alimentaires ou de cuisine issus des ménages, des restaurants, des traiteurs ou des magasins de vente au détail, ainsi que les déchets comparables provenant des usines de transformation de denrées alimentaires.*

Selon une définition de la Commission Européenne, on entend par *gaspillage alimentaire* les denrées alimentaires (y compris les parties non comestibles) qui deviennent des déchets à tout point de la chaîne alimentaire.

À partir de quel moment est-ce qu'une denrée alimentaire est à considérer comme déchet ?

Suite à la législation sur les déchets « Un déchet est toute substance ou tout objet dont le détenteur se défait ou dont il a l'intention ou l'obligation de se débarrasser ». Une denrée alimentaire qui tombe sous la définition de déchet ne peut implicitement plus être redistribuée à des fins d'alimentation humaine et par la suite ce sera la législation relative aux déchets qui sera d'application. Cette définition et l'application de la législation relative est notamment importante dans le contexte d'une élimination voire valorisation de ces produits.

Quels sont les principes à respecter si le client décide d'emmener les restes de son plat ?

D'abord, il importe d'appliquer le principe de la marche en avant c'est-à-dire le producteur/restaurateur devra veiller à ne plus retourner les restes du plat en

cuisine/production pour éviter tout risque de contamination croisée. Le client peut remplir lui-même un récipient/emballage mis à disposition par l'exploitant et conforme à la législation concernant les emballages et matériaux en contact avec les restes qu'il désire emmener mais il est préférable que le producteur/restaurateur se charge de l'emballage en évitant tout danger de contamination croisée. Par la suite, ce sera au client qu'incombera la responsabilité des restes emmenés.

Est-ce qu'il est possible de redistribuer des denrées alimentaires (pertes de cuisine ou surproduction/ restes) à des fins d'alimentation animale ? Que faut-il respecter ?

Il importe de différencier :

- Les denrées alimentaires/pertes de cuisine contenant des ingrédients d'origine animale (viande, lait, poisson, œufs) sont interdites telles quelles dans l'alimentation animale et ne peuvent pas être redistribuées à cette fin. Uniquement après traitement et sous certaines conditions définies dans les règlements CE 1069/2009, 999/2001 et 183/2005, elles peuvent être utilisées dans ce contexte.

Pour plus d'info www.asta.etat.lu



- Les denrées alimentaires à base d'ingrédients végétaux peuvent être utilisées dans le cadre de l'alimentation animale sous respect du règlement CE 183/2005 sur l'hygiène des aliments pour animaux.



Durabilité et environnement



Réduire l'impact écologique du secteur fait partie de nos engagements. En intégrant différentes solutions pratiques adaptées à votre établissement, peut non seulement contribuer à la préservation de l'environnement mais aussi répondre aux attentes croissantes des consommateurs en matière de durabilité.

Le développement durable est un enjeu majeur de notre société, il est important de comprendre son sens et son application en entreprise pour réussir sa transition durable.

L'ADMINISTRATION DE L'ENVIRONNEMENT AU LUXEMBOURG

Les attributions de l'Administration de l'environnement sont définies par la loi du 29 mars 2016 portant réorganisation de l'Administration de l'environnement. Une des tâches est la surveillance et le contrôle de l'application des prescriptions légales.

Entre autres la sensibilisation, la formation, l'information et le conseil en matière d'environnement des différents acteurs de la société sont des tâches importantes pour notre secteur.



HOUSE OF SUSTAINABILITY



GASPILLAGE ALIMENTAIRE

La durabilité en restauration est un enjeu stratégique pour l'avenir du secteur. La restauration est d'ores et déjà engagé dans la démarche responsable.

Mais comment répondre aux enjeux économiques en préservant la biodiversité et la rentabilité du restaurant.

De multiples actions sont facilement réalisables pour votre transition durable :



IVLB – GROUPEMENT DE PRODUCTEURS DE VIANDE BIO DU LUXEMBOURG



**UN PLAISIR NATUREL,
NATURELLEMENT UN PLAISIR**

VIANDE BIO
DU LUXEMBOURG



LABEL BIO MAUFEL

La viande provient de fermes biologiques de notre région et répond à des normes de qualité élevées, à des critères de durabilité et est produite en harmonie avec la nature et dans le respect du bien-être animal.

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



www.biomaufel.lu

GÉNÉRALITÉS

L'indication des prix



En tant qu'exploitant, vous devez permettre à vos clients de connaître les prix de vos plats, boissons ou services avant même d'entrer dans votre établissement. Ils doivent pouvoir choisir ce qu'ils souhaitent consommer sans avoir à demander les prix.

QU'EST-CE QUE L'INDICATION DES PRIX ?

Les prix que vous proposez à vos clients doivent être affichés de façon claire, bien visibles et lisibles. Au Luxembourg, l'affichage des prix est strictement encadré

par le Code de la consommation. Il est donc essentiel de respecter ces règles pour garantir la transparence et éviter les sanctions.

VOS OBLIGATIONS EN TANT QUE PROFESSIONNEL

Les prix que vous affichez doivent permettre aux consommateurs de les lire et les comprendre facilement. Voici les règles à suivre :

CLARTÉ ET VISIBILITÉ :

Les prix doivent être affichés de manière non équivoque, facilement identifiable et lisible.

EN EUROS (€) :

Tous les prix doivent être affichés en euros, toutes taxes comprises (TTC), y compris la TVA et tout autre taxe applicable.

INCLUSION DU SERVICE :

Le service à table ne peut pas être facturé séparément du prix affiché.

AFFICHAGE DES PRIX À L'EXTÉRIEUR

Les prix des plats et boissons doivent être visibles de l'extérieur de votre établissement, que ce soit à l'entrée ou sur une terrasse donnant sur la voie publique.

Vous pouvez les afficher sur des panneaux, des affiches ou des écrans. Si vous proposez un large éventail de plats et de bois-

sons, vous pouvez simplement afficher les prix des produits les plus demandés.

Exemple : Si vous exploitez un restaurant avec une grande carte, vous pouvez choisir d'afficher en priorité les prix de vos menus du jour et des plats les plus consommés.

AFFICHAGE DES PRIX À L'INTÉRIEUR

À l'intérieur de votre établissement, les prix doivent également être visibles et identiques à ceux affichés à l'extérieur. Cela peut être fait via des cartes sur les tables, des affiches ou des tableaux. Les clients doivent pouvoir lire ces prix sans difficulté lorsqu'ils sont installés.

Exemple : Dans un café, il est courant d'afficher les prix des boissons et des snacks sur un grand tableau derrière le comptoir. Vous pouvez également placer des cartes avec ces informations directement sur les tables.

À PROPOS DES QR CODES

Même si les QR codes peuvent être utilisés pour compléter vos affichages, ils ne peuvent en aucun cas remplacer une carte

physique ou une affiche lisible directement sur place.



POUR LES HÔTELS

Si vous êtes un exploitant hôtelier, les prix maximum des chambres les plus courantes doivent être affichés à l'extérieur de l'hôtel ainsi qu'à la réception. Ces prix doivent inclure des précisions comme le type de

chambre et si le petit-déjeuner est compris. Vous pouvez également indiquer des prix minimums, mais tout changement de prix nécessite la mise à jour de vos affichages.

En respectant ces directives, vous garanzissez une expérience transparente à vos clients tout en vous conformant aux exigences légales. N'oubliez pas que des sanctions peuvent être appliquées en cas de non-respect des obligations d'affichage des prix.

Plus d'informations :
☎ (+352) 247 73700
info@mpc.etat.lu
pro-pc.public.lu



Interdiction de fumer

Il est interdit de fumer dans les cafés et restaurants, établissements d'hébergement et discothèques. Cette interdiction vaut pour tous les produits de tabac (cigarette, cigar, pipe,...) pour les chichas et pour les cigarettes électroniques (vapotage).

L'INTERDICTION DE FUMER NE VAUT PAS POUR LA TERRASSE.

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

Dès lors, si une zone fumeur est aménagée à l'extérieur, elle peut être munie d'une

protection contre le vent (paravent) et contre la pluie ; cette protection ne doit en aucun cas entraver la libre circulation de l'air tout en permettant la ventilation naturelle de l'espace suffisant à y éviter une stagnation des fumées de cigarette.

Une tente (ou autre habitacle fermé), dressée devant le local, est considérée comme une extension du local et ne pourra pas être considérée comme zone fumeur.

Loi du 18 juillet 2013 modifiant la loi du 11 août 2006 relative à la lutte antitabac.



Fumeur et Non-Fumeur : Respectez-vous !



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

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

HORESCA
LUXEMBOURG

CHAMBRE DE COMMERCE LUXEMBOURG
PONTENNE BLANCKE

WILLKOMMEN

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

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 € sinon par le Ministre ayant les jeux de hasard dans ses attributions lorsque la valeur des billets dépasse la somme 12 500 € (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

SAVOIR-FAIRE & TRADITION



• PANELUX •

panelux.com



La formation dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg

Dans un secteur en constante évolution comme celui de l'hôtellerie et de la restauration, la formation est une clé de succès pour assurer la pérennité des entreprises. L'HORESCA soutient activement toutes les formes de formation, qu'elles soient initiales ou continues, afin de garantir que nos entreprises puissent compter sur une main-d'œuvre compétente, motivée et capable de répondre aux exigences du marché.

Au Luxembourg, deux institutions se distinguent particulièrement pour la formation des futurs professionnels du secteur : l'École d'Hôtellerie et de Tourisme de Luxembourg (EHTL) à Diekirch et le Bouneweger Lycée à Luxembourg-Ville.

Ces établissements sont des acteurs incontournables pour la formation des jeunes aspirant à une carrière dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme. Ils offrent des

cursus adaptés, alliant théorie et pratique, permettant ainsi aux élèves, étudiants et apprentis d'acquérir les compétences techniques et humaines indispensables pour exceller dans leurs métiers.

Cependant, la formation dans notre secteur ne se limite pas à ces deux écoles. Il existe une grande variété d'options pour se former, que ce soit pour des jeunes ou des adultes en reconversion.

La formation continue joue également un rôle crucial. Pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises, une offre de formation continue a été considérablement élargie au cours des dernières années, avec des programmes adaptés à l'évolution des pratiques et aux nouvelles tendances du marché. Les employés peuvent ainsi se perfectionner tout au long de leur carrière, assurant une adaptation permanente aux nouveaux défis.

Signalons aussi que les entreprises peuvent bénéficier de soutiens financiers de l'État

pour un grand nombre de formations. Ces aides permettent de réduire les coûts tout en garantissant un investissement dans le développement des compétences du personnel.

Le secrétariat de l'HORESCA est à la disposition de ses membres pour les renseigner sur les différentes possibilités de formation et les soutenir dans leurs démarches. Promouvoir la formation est une priorité pour garantir un avenir prospère aux entreprises du secteur et une qualité de service toujours plus élevée.

FORMATION INITIALE

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 winwin.lu :



FORMATION POUR ADULTES

La Chambre de Commerce propose également une vaste offre de formation

continue pour adultes, tant certifiante que diplômante.

FORMATION CONTINUE

La Chambre de Commerce est cofondatrice 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 houseoftraining.lu :



SOURCES ROSPORT
D'WAASSER VUM LIEWEN

DEPUIS 1959,
LA RÉFÉRENCE DE TOUTES LES BONNES TABLES





4

LES AIDES

Les informations contenues dans ce chapitre ont été actualisées à la fin du mois de décembre 2024. Étant donné que des modifications sont susceptibles d'intervenir au cours de l'année 2025, nous vous recommandons de vous informer régulièrement auprès des ministères ou des instances compétentes, ou de nous contacter pour toute information complémentaire.

LES AIDES ÉTATIQUES POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR HORECA

Dans ce chapitre, nous aborderons les différentes aides publiques disponibles pour les entreprises du secteur Horeca.

Ces subventions, exonérations fiscales et autres soutiens financiers visent à accompagner les professionnels du secteur dans la gestion et le développement de leurs activités. En tant qu'acteur clé de l'économie, il est essentiel de connaître et d'exploiter ces dispositifs pour assurer la pérennité et la croissance de votre entreprise.

UN APERÇU DES DIFFÉRENTES AIDES :

PRIMO-CRÉATION
D'ENTREPRISE

PME

SME PACKAGES

PROGRAMMES FIT 4

EMPLOI &
RECRUTEMENT

FORMATION &
APPRENTISSAGE

ACCESSIBILITÉ

ENVIRONNEMENT

ÉNERGIE

AIDES ÉTATIQUES À CONSIDÉRER AVANT ET APRÈS LA CRÉATION DE VOTRE ENTREPRISE

Primo-création d'entreprise



Aide à la primo-création d'entreprise :

Objectif

Destinée aux micro-entreprises nouvellement créées dans les secteurs du commerce et de l'artisanat.

Montant de l'aide

2 000 € par mois pendant 6 mois maximum (12 000 €).

Critères d'éligibilité

- Entreprise nouvellement créée (moins de 6 mois).
- Moins de 10 employés et chiffre d'affaires ou bilan inférieur à 2 millions d'euros.
- Autorisation d'établissement valide.
- Dirigeant ayant suivi une formation en gestion d'entreprise (chambres professionnelles).
- Locaux non résidentiels.
- Pas de détention de parts dans une autre entreprise ni d'autres revenus professionnels ou pensions.

Exclusions

Entreprises des secteurs visés par certaines lois ou ayant été condamnées pour travail illégal.

Pièces justificatives

Documents liés à l'entreprise, aux associés, formation, revenus et casier judiciaire.

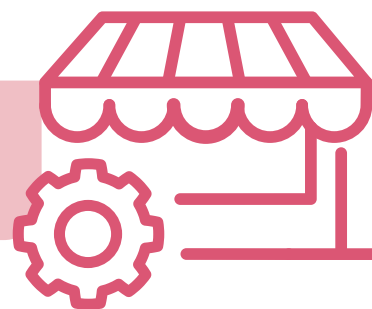
Cumul d'aides

Possible avec d'autres aides de minimis, dans les limites prévues par la loi.

Remboursement en cas d'incompatibilité avec les conditions d'octroi.

Exemple : Si vous ouvrez un restaurant en tant que micro-entreprise, vous pouvez bénéficier d'une aide à la primo-création d'entreprise de 12 000 €. Par exemple, pour un petit café de 5 employés, vous pouvez demander cette aide pour soutenir vos débuts. La demande se fait via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

PME



Aide à l'investissement :

Objectif

L'aide vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) dans la réalisation de projets d'investissement destinés à la création, l'extension, la diversification et le changement fondamental du processus de production.

L'exploitant doit être l'investisseur, donc c'est lui qui fait la demande.

Entreprises éligibles

- Petites et moyennes entreprises disposant d'une autorisation d'établissement.
- Ne doivent pas être parmi les activités exclues conformément aux conditions générales des aides en faveur des PME.

Coûts éligibles

Les investissements doivent concerner :

- Actifs corporels et incorporels pour la création ou extension d'un établissement, la diversification vers de nouveaux produits, le changement fondamental du processus de production. Le matériel roulant est exclu.
- Acquisition d'actifs d'un établissement fermé : si l'établissement a fermé ou aurait fermé sans le rachat, les actifs sont achetés à un tiers non lié, l'opération se déroule aux conditions du marché. Les acquisitions au sein de la famille ou par des employés ne nécessitent pas ce critère d'indépendance.

Introduction de la demande

La demande doit être soumise avant le début des travaux.

Pièces justificatives

- Le dossier de demande doit inclure :
- nom et taille de l'entreprise,

- description détaillée du projet d'investissement (dates, coûts, localisation),
- liste et devis des coûts admissibles.
- tout élément pertinent pour évaluer le projet,
- accord pour vérification des obligations fiscales et sociales,
- business plan obligatoire pour les entreprises de moins de 3 ans ou chiffre du bilan pour les entreprises de plus de 3 ans.

Forme de l'aide

- Subvention en capital.

Montant maximal de l'aide

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

Montant minimum de l'aide

1 000 €.

Paiement de l'aide

Les paiements sont effectués après l'achèvement du projet.

Exemple : Investir dans des équipements de cuisine plus modernes et économes en énergie, ce qui permet d'améliorer la productivité et de réduire la consommation énergétique.

Les postes d'investissement doivent avoir une valeur unitaire d'au moins 750 € HTVA. En dessous de ce montant, ils seront considérés comme du petit matériel et exclus. Par exemple, trois investissements à 600 € chacun ne seraient pas éligibles, mais un devis incluant d'autres articles respectant le seuil reste éligible.

Aide aux services de conseils pour PME :



Objectif

Cette aide vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) dans l'obtention de services de conseil fournis par des conseillers extérieurs pour des projets ponctuels.

Entreprises éligibles

Petites et moyennes entreprises disposant d'une autorisation d'établissement délivrée par la Direction générale des Classes moyennes dont les activités doivent répondre aux conditions générales d'éligibilité et ne pas être exclues.

Services éligibles

- Services de conseil fournis par des conseillers extérieurs.
- Les services doivent être occasionnels et ne pas constituer une activité permanente ou périodique.
- Ne peuvent pas être en lien avec les dépenses de fonctionnement normales de l'entreprise (ex. : conseils fiscaux ou juridiques réguliers).

Coûts éligibles

Coûts associés aux services de conseil fournis par des conseillers extérieurs, Exclusion des services liés à des activités permanentes ou aux dépenses de fonctionnement.

Introduction de la demande

La demande doit être faite avant le début des travaux. La demande de paiement doit

être soumise avant la date de forclusion indiquée dans la décision/convention.

Pièces justificatives

Le dossier de demande doit inclure :

- nom et taille de l'entreprise,
- description du projet (dates de début et de fin),
- localisation du projet,
- liste des coûts associés au projet,
- plan de financement,
- forme de l'aide et montant nécessaire,
- éléments pertinents pour apprécier le projet (factures, preuves de paiement, rapport de mission de conseil, etc.),
- accord pour vérification des obligations fiscales et sociales, avec certificats de conformité le cas échéant.

Montant maximal de l'aide

L'intensité de l'aide ne peut pas dépasser 50 % des coûts admissibles.

Montant minimum de l'aide

1 000 €.

Paiement de l'aide

La subvention en capital est versée après l'achèvement du projet.

La demande de paiement se fait via l'assistant en ligne sur MyGuichet.lu :

- Détaillée : pour 10 factures ou moins,
- Synthétique : pour plus de 10 factures.

Exemple : Vous souhaitez faire appel à un consultant pour réaliser un audit des coûts liés aux matières premières et proposer des solutions d'optimisation afin de réduire les dépenses.

Aide pour une participation à une foire nationale :

Objectif

Cette aide vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) qui participent pour la première fois à une foire ou exposition au Luxembourg, en couvrant les coûts supplémentaires liés à la location, à la mise en place et à la gestion du stand.

Entreprises éligibles

Petites et moyennes entreprises disposant d'une autorisation d'établissement. Les entreprises ne doivent pas figurer parmi les activités exclues selon les conditions générales applicables à toutes les aides en faveur des PME. Cette aide est spécifiquement destinée à la première participation à une foire nationale.

Coûts éligibles

Les frais admissibles incluent les coûts de :

- location du stand,
- mise en place du stand,
- gestion du stand.

Introduction de la demande

La demande doit être soumise avant le début des travaux liés au projet.

Demande par dossier

Le dossier doit être complet, daté et signé par une personne habilitée et envoyé au ministère de l'Économie avant le début des travaux. La demande de paiement doit être soumise avant la date de forclusion indiquée dans la décision/convention.

Pièces justificatives

Le dossier de demande doit inclure :

- nom et taille de l'entreprise (des pièces peuvent être demandées pour déterminer la taille),
- description du projet (dates de début et de fin),

- localisation du projet,
- liste des coûts du projet,
- forme de l'aide et montant nécessaire pour le projet,
- éléments pertinents permettant d'évaluer le projet (factures, preuves de paiement, extraits bancaires),
- accord pour vérification des obligations fiscales et sociales avec certificats le cas échéant.

Montant maximal de l'aide

L'aide ne peut excéder 50 % des coûts éligibles pour la participation à une foire nationale.

Montant minimum de l'aide

1 000 €.

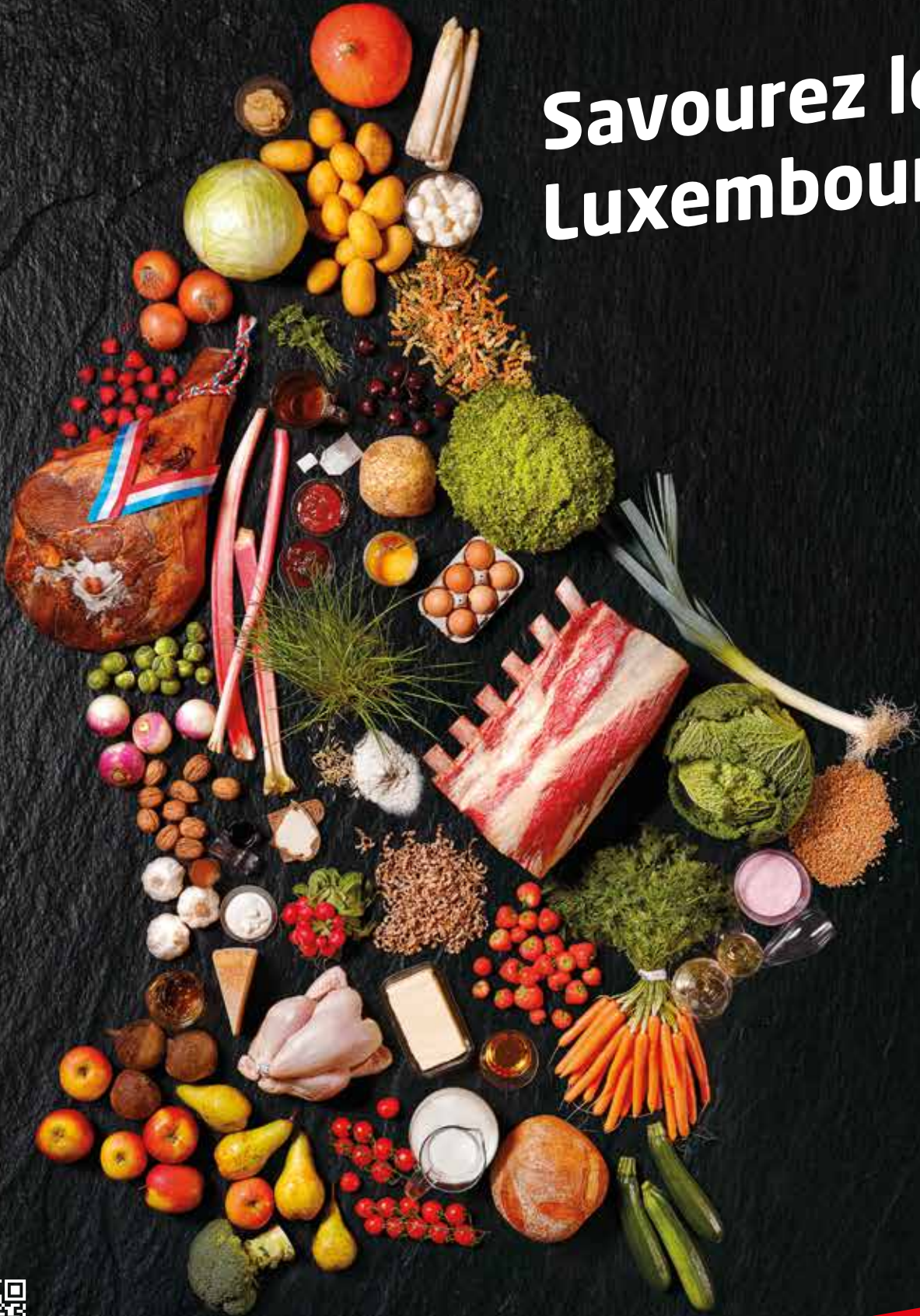
Païement de l'aide

La subvention en capital est versée après l'achèvement du projet.

La demande de paiement se fait via l'assistant en ligne sur MyGuichet.lu :

- Détaillée : pour 10 factures ou moins.
- Synthétique : pour plus de 10 factures.

Exemple : Vous souhaitez participer à une foire, un événement annuel qui attire de nombreux visiteurs, des professionnels du secteur et des médias. L'objectif de votre participation est de promouvoir votre restaurant, de faire découvrir vos spécialités culinaires et de développer votre réseau professionnel.



Savourez le Luxembourg



Le Luxembourg débarque dans votre assiette !

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

Plus d'infos sur www.sou-schmaacht-letzebuerg.lu

Sou schmaacht
Lëtzebuerg

Savourez le Luxembourg

Aides destinées à remédier aux dommages causés par certaines calamités naturelles :

Objectif

Accorder des aides aux entreprises pour remédier aux dommages causés par des calamités naturelles (séismes, inondations, tornades, etc.).

Entreprises éligibles

Toute entreprise disposant d'une autorisation d'établissement.

Coûts éligibles

- Dommages matériels évalués par un expert agréé, incluant bâtiments, équipements, machines et stocks.

- L'événement doit être reconnu officiellement comme calamité naturelle et il doit exister un lien de causalité direct entre la calamité et le préjudice.

Introduction de la demande

Documents requis :

- mom et taille de l'entreprise,
- rapport d'expert agréé.

Montant maximal de l'aide

Pas de montant maximal, mais ne peut pas financer le remplacement de biens vétustes.

L'aide est calculée sur la base du coût de réparation ou de la valeur avant la calamité.

Paiement de l'aide

La subvention est versée après l'achèvement du projet, avec possibilité d'acomptes.

La demande de paiement doit être soumise via MyGuichet.lu avant la date de forclusion.

Exemple : Rénovation d'un hôtel endommagé par une inondation.

Votre hôtel a subi des dommages considérables à la suite d'une inondation reconnue par le gouvernement comme une calamité naturelle. Les dommages affectent principalement les chambres, le hall d'entrée et les équipements de l'hôtel. Vous envisagez de rénover et de moderniser l'hôtel pour améliorer sa résistance face à de futurs événements climatiques.

since 1989

nestor
HORECA MANAGEMENT SOLUTIONS

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

NOUVEAU

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

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

IT4ALL
by skylineNetworkservices
www.it4all.lu



Aide aux investissements divers :

Objectif

Soutenir les PME dans leurs investissements visant la modernisation et la compétitivité.

Entreprises éligibles

PME avec autorisation d'établissement.

Coûts éligibles

Investissements admissibles :

- Actifs corporels comme la modernisation des équipements et machines, non éligibles sous l'aide à l'investissement classique.

Introduction de la demande

En ligne via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) ou dossier papier soumis au ministère de l'Économie avant le début des travaux.

Documents requis :

- Nom et taille de l'entreprise.
- Description du projet.
- Coûts, localisation.
- Financement nécessaire.
- Déclaration des aides « minimis » déjà reçues.

Montant maximal de l'aide

- Intensité de l'aide : 20 % des coûts pour les petites entreprises, 10 % pour les moyennes entreprises.
- Maximum sans effet incitatif : 20 000 € pour les petites entreprises, 10 000 € pour les moyennes.

Versement de l'aide

- Subvention en capital versée après achèvement du projet.
- Pour les demandes d'aides préalables, le paiement de l'aide devra être demandé dans un délai de 5 ans à compter du règlement de la dépense concernée, sous peine de forclusion.

Exemple : Cette aide vous permet d'investir dans la modernisation de vos équipements, par exemple en acquérant des machines de cuisson plus performantes ou des systèmes de réfrigération plus efficaces. Ces investissements visent à améliorer votre compétitivité et rentabilité tout en réduisant vos coûts d'exploitation.

Aide en faveur d'infrastructures de charges portées par les PME :

Objectif

Soutenir les PME investissant dans des infrastructures de charge privées pour véhicules électriques, dédiées à leurs activités économiques.

Entreprises éligibles

PME établies au Luxembourg avec moins de 250 employés, un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros ou un bilan annuel inférieur à 43 millions d'euros.

Infrastructures de charge

- Alimentation à 100 % par électricité renouvelable.
- Exploitation pendant au moins 5 ans.
- Non destinées à la revente ou location (excepté crédit-bail).
- Tarifs transparents et comparables pour les utilisateurs finaux.

Introduction de la demande

- Soumission via MyGuichet.lu avant le début des travaux.
- Besoin d'un produit LuxTrust ou d'une carte d'identité électronique (eID).
- Accompagnement possible par Luxinnovation et Klima-Agence.

Pièces justificatives

- Nom et taille de l'entreprise.
- Organigramme.
- Comptes annuels.
- Certificat CCSS.
- Détails sur les bornes.
- Coûts admissibles.

- Preuve de propriété du terrain.

Montant maximal de l'aide

- Pour petites entreprises : 40-50 % des coûts admissibles.
- Pour moyennes entreprises : 30-40 % des coûts admissibles.

Montant maximal :

- 40 000 € pour la capacité de charge,
- 60 000 € pour le raccordement au réseau.

Versement de l'aide

- Subvention en capital après l'achèvement du projet.
- Demande de paiement via MyGuichet.lu

Échéances

Infrastructures à mettre en service dans les 12 mois suivant l'octroi de l'aide.

Exemple : Vous êtes propriétaire d'un hôtel-restaurant et souhaitez installer des bornes de recharge pour véhicules électriques sur votre parking privé.





RESPONSABILITÉ ENVERS

les hommes,

la nature et le climat

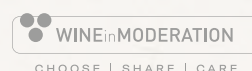


Un engagement à chaque gorgée

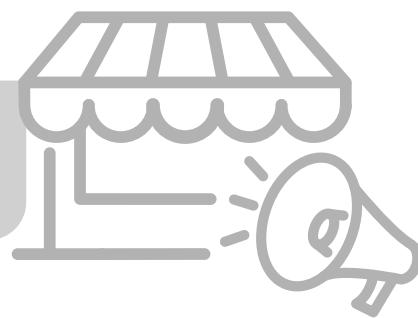
Domaines Vinsmoselle est certifié FAIR'N GREEN



**DOMAINES
VINSMOSSELLE**
LUXEMBOURG



SME Packages



SME Packages - Sustainability :

Objectif

Accompagner les PME pour identifier et mettre en place des solutions concrètes visant à réduire l'impact environnemental, tout en générant des économies par la réduction de la consommation d'énergie, d'eau, la gestion des déchets, ou la diminution de l'empreinte carbone.

Axes principaux

1. Énergie : Outils de réduction de consommation d'énergie.
2. Eau : Outils de réduction de consommation d'eau.
3. Déchets : Outils de gestion ou réduction des déchets, favorisant la circularité.
4. Empreinte carbone : Bilan carbone, plan d'action, et potentiel de décarbonation.

Entreprises éligibles

PME disposant d'une autorisation d'établissement délivrée par le ministère de l'Économie, Avoir son siège social au Luxembourg et répondre aux critères de PME.

Démarches préalables

1. Contact initial : L'entreprise doit contacter la House of Entrepreneurship (Chambre de Commerce) ou le service eHandwerk (Chambre des Métiers pour les entreprises artisanales).
2. Préanalyse : Une préanalyse est réalisée pour évaluer la situation de l'entreprise en termes de durabilité et identifier des actions prioritaires.
3. Projet : L'entreprise doit réaliser un projet d'un montant entre 6 650 € HTVA et 25 000 € HTVA.



Montant de l'aide

Aide forfaitaire fixe de 5 000 € versée par le ministère de l'Économie, remboursée après la mise en place de la solution durable.

Déroulement

1. Préanalyse : Analyse de la situation de l'entreprise pour identifier les actions prioritaires.
2. Définition du package : L'entreprise choisit un package et un prestataire qui fournira la solution durable.
3. Introduction de la demande : La demande d'aide est préparée avec l'aide de la House of Entrepreneurship ou du service eHandwerk.
4. Validation : Le Comité de validation (composé de la Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, Luxinnovation, Klima-Agence et le ministère de l'Économie) analyse et valide la demande.
5. Mise en œuvre : Le prestataire met en place la solution choisie.
6. Évaluation : Réunion pour évaluer les résultats et les économies réali-

sées, considérée comme la clôture du projet.

Modalités de paiement

L'entreprise règle la facture finale au prestataire et reçoit ensuite la subvention forfaitaire de 5 000 € du ministère de l'Économie.

Bon à savoir

Une vidéo explicative est disponible sur le site du ministère de l'Économie concernant le programme SME Packages - Sustainability.

Exemple : Installation de hotte à récupération de chaleur.

Le projet consiste à équiper les hottes de cuisine de systèmes de récupération de chaleur de l'air extrait, soit pour réchauffer l'air dans la cuisine (récupérateur intégré ou déporté air/air), soit pour préchauffer l'eau chaude sanitaire (récupérateur air/eau).



SME Packages - Service :

Objectif

Accompagner les PME dans l'identification et la mise en œuvre de solutions visant à fidéliser les clients en améliorant l'expérience client sur plusieurs axes essentiels.

Axes d'amélioration

1. Atmosphère : Optimisation du parcours client, ambiance de l'espace commercial, etc.
2. Relation clientèle : Meilleure compréhension des besoins des clients, personnalisation des services, amélioration des interactions avec la clientèle.
3. Produits : Cohérence entre l'offre, la cible clientèle, et le rapport qualité-prix des produits/services proposés.

Entreprises éligibles

PME disposant d'une autorisation d'établissement délivrée par le ministère de l'Économie, Ayant leur siège social au Luxembourg et répondant aux critères de PME en termes d'effectifs, chiffre d'affaires et bilan annuel.

Démarches préalables

1. Prise de contact : L'entreprise doit contacter la House of Entrepreneurship (Chambre de Commerce) ou le service eHandwerk (Chambre des Métiers pour les entreprises artisanales).
2. Préanalyse : Une préanalyse est réalisée pour évaluer l'éligibilité de l'entreprise et déterminer les actions prioritaires à mettre en place. Cette étape permet aussi d'accompagner l'entreprise dans le remplissage de la demande de subvention.
3. Projet : Le projet doit avoir un budget compris entre 6 650 € HTVA et 25 000 € HTVA.

Montant de l'aide

L'aide financière octroyée par le ministère de l'Économie est une subvention forfaitaire de 6 000 € HTVA, versée après la mise en œuvre du projet.

Déroulement

1. Préanalyse : Réalisation d'une analyse des services de l'entreprise pour identifier les points d'amélioration prioritaires.
2. Définition du package : Choix du package et du prestataire avec un devis d'un montant entre 6 650 € HTVA et 25 000 € HTVA.
3. Demande d'aide : La demande d'aide est préparée avec l'aide de la House of Entrepreneurship ou du service eHandwerk. Le ministère de l'Économie analyse et valide la demande.
4. Mise en œuvre : Le prestataire choisi identifie les axes d'amélioration et propose des pistes concrètes pour perfectionner l'expérience client.
5. Évaluation : Une fois la prestation terminée, une réunion d'évaluation permet d'analyser les résultats obtenus et de clôturer le dossier.

Modalités de paiement

L'entreprise règle la facture finale au prestataire et perçoit ensuite une subvention de 6 000 € versée par le ministère de l'Économie.

Bon à savoir

Une vidéo explicative sur le programme est disponible sur le site du ministère de l'Économie concernant le SME Packages - Service.

Exemple : En tant que gérant d'un café, vous pouvez utiliser cette aide pour améliorer l'expérience client. Vous contactez la House of Entrepreneurship pour analyser votre situation et identifiez des axes d'amélioration, tels que la gestion des réclamations et le parcours client. Après avoir choisi un prestataire et élaboré un projet, le prestataire propose des solutions concrètes pour fidéliser vos clients.



Laboratoire Luxembourgeois
de Contrôle Sanitaire

Pour les Membres Horesca
Profitez de tarifs avantageux
sur vos analyses.

Assurez la Sécurité de vos Clients avec LLuCS !

Des analyses de qualité pour répondre
aux normes sanitaires les plus exigeantes !

Le Laboratoire Luxembourgeois de Contrôle Sanitaire (LLuCS) accompagne les professionnels du secteur Horeca avec une expertise reconnue et des services de haute qualité pour garantir la conformité et la sécurité de vos établissements.

Fiable et précis

Des analyses alimentaires, d'eau, d'air et de surfaces.

Simple et rapide

Des prélèvements sur site et des résultats en ligne.

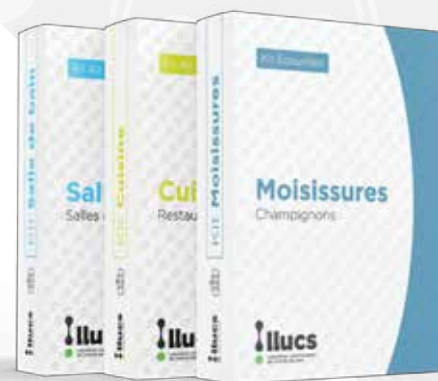
Expertise accréditée

Nos analyses sont reconnues pour leur qualité
(EN ISO/CEI 17025).



Pour toute question, contactez-nous
+352 288 376 300

Plus d'infos sur www.llucs.lu



*Nous proposons également
des kits d'analyse*

LLuCS
Rue Henri Koch 27
L-4354 Esch-sur-Alzette
LUXEMBOURG



SME Packages - Digital :

Objectif

Accompagner les PME dans l'intégration d'outils digitaux pour améliorer la communication en ligne avec les clients et la gestion de l'entreprise. Le programme propose un accompagnement par des experts pour développer une stratégie numérique.

Axes d'amélioration

1. Marketing digital : Création ou optimisation de sites web, campagnes sur les réseaux sociaux, etc.
2. Système de gestion : Caisse enregistreuse, logiciels spécifiques au secteur d'activité, ERP, etc.
3. Facturation électronique : Systèmes ERP intégrant des modules de facturation électronique.

Entreprises éligibles

PME disposant d'une autorisation d'établissement délivrée par le ministère de l'Économie, Respectant les critères de PME (effectifs, chiffre d'affaires annuel, bilan annuel), Ayant leur siège social au Luxembourg.

Démarches préalables

1. Prise de contact : L'entreprise doit contacter la House of Entrepreneurship (Chambre de Commerce) ou le service eHandwerk (Chambre des Métiers pour les entreprises artisanales).
2. Préanalyse : Une préanalyse est réalisée pour identifier les actions prioritaires en matière de digitalisation. Ce rendez-vous aide également à remplir le formulaire de demande de subvention.
3. Projet : Le projet doit avoir un budget compris entre 6 650 € HTVA et 25 000 € HTVA.

Montant de l'aide

L'aide octroyée par le ministère de l'Économie est une subvention forfaitaire de

5 000 € HTVA, versée après la mise en œuvre de la solution digitale.

Déroulement

1. Préanalyse : Réalisation d'une évaluation de la situation actuelle de l'entreprise en termes de digitalisation pour identifier les priorités.
2. Définition du package et choix du prestataire : Choix du prestataire et du package adapté aux besoins de l'entreprise avec un devis d'un montant entre 6 650 € HTVA et 25 000 € HTVA.
3. Demande d'aide : La demande est préparée avec le soutien de la House of Entrepreneurship ou du service eHandwerk et soumise au ministère de l'Économie.
4. Mise en œuvre : Le prestataire choisi procède à l'implémentation de la solution digitale selon le package sélectionné.
5. Évaluation : Après la mise en œuvre, une réunion d'évaluation a lieu pour examiner les résultats obtenus. Cette réunion marque la clôture du dossier.

Modalités de paiement

L'entreprise règle la facture au prestataire et perçoit ensuite une subvention forfaitaire de 5 000 € versée par le ministère de l'Économie.

Bon à savoir

Une vidéo explicative sur le programme SME Packages - Digital est disponible sur le site du ministère de l'Économie.

Exemple : En tant que gérant d'un restaurant, vous engagez un consultant pour évaluer votre maturité digitale, notamment votre infrastructure IT et votre sécurité informatique. Vous décidez ensuite d'implémenter les recommandations du consultant, par exemple en investissant dans un nouveau système de gestion des commandes en ligne.

Starter Kit RSE :

Objectif

Accompagner les PME dans leur transition vers la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), afin de leur permettre d'intégrer des pratiques durables et d'atteindre la maturité nécessaire pour une éventuelle obtention du label ESR.

Contenu du programme

1. Accès à la Toolbox RSE : Une plateforme digitale qui guide l'entreprise à travers sa chaîne de valeur, offrant un état des lieux personnalisé, avec des exemples sectoriels et des outils de formation pour évaluer son degré de maturité RSE.
2. Consultance par un expert INDR : Un accompagnement de 3,5 jours par un expert agréé pour : Identifier les éléments manquants ou à améliorer, proposer des recommandations adaptées à l'entreprise.

Entreprises éligibles

PME disposant d'une autorisation d'établissement délivrée par le ministère de l'Économie, Respectant les critères de PME en termes d'effectifs, chiffre d'affaires annuel et bilan annuel, Ayant leur siège social au Luxembourg.

Démarches préalables

1. Prise de contact : L'entreprise doit contacter sa chambre professionnelle : Chambre des Métiers pour les entreprises artisanales, Chambre de Commerce pour les autres secteurs (industrie, commerce, services, etc.).
2. État des lieux : Les chambres professionnelles procèdent à un premier état des lieux pour identifier les besoins spécifiques de l'entreprise et la guider.
3. Demande d'aide : L'entreprise introduit sa demande d'aide via MyGuichet. lu après authentification avec un produit LuxTrust ou une carte d'identité électronique (eID).

Mise en œuvre du Starter Kit RSE

1. Utilisation de la Toolbox RSE : L'entreprise, après avoir reçu un accès personnalisé, commence son parcours et renseigne les informations sur les différentes thématiques. Un rapport de synthèse et un tableau d'évaluation de maturité sont générés.

2. Consultance par un expert INDR : Workshop 1 : Présentation des résultats de la Toolbox par l'expert, clarification des questions et validation de la phase

Recommandations : L'expert rédige un document de recommandations pour atteindre la maturité requise pour une éventuelle demande de label ESR

Workshop 2 : Explication des recommandations et des actions à entreprendre. Ce workshop clôture le dossier.

Montant de l'aide

L'entreprise règle la facture finale au prestataire. Le montant de l'aide financière attribuée par le ministère de l'Économie est un montant fixe de 5 000 €, remboursé après la réalisation du programme.

Bon à savoir

Une vidéo explicative du programme Starter Kit RSE est disponible sur le site du ministère de l'Économie.

Exemple : Vous dirigez un hôtel et vous souhaitez initier une démarche de responsabilité sociale des entreprises. Le programme Starter Kit RSE peut vous aider à démarrer ce processus. Vous contactez la Chambre de Commerce et demandez le Starter Kit RSE. Après l'accord du ministère de l'Économie, vous accédez à la Toolbox RSE, qui vous aide à évaluer votre impact social et environnemental. Vous engagez également un expert agréé pour trois jours et demi de consultance, qui vous aide à identifier les axes d'amélioration. À la fin du programme, l'expert vous fournit un rapport détaillé avec des recommandations spécifiques pour améliorer vos pratiques durables, comme l'utilisation de produits locaux ou la réduction des déchets.



Programmes Fit 4



Programme Fit 4 Digital :

Objectif

Fit 4 Digital est un programme piloté par Luxinnovation, soutenu par le ministère de l'Économie, destiné à accompagner les PME dans leur transition digitale, à travers un diagnostic et des recommandations personnalisées, suivi d'une phase d'implémentation.

Déroulement du programme

Le programme se déroule en deux phases :

- Phase 1 : Diagnostic de la maturité digitale :
 1. Consultant : Un expert effectue un diagnostic des infrastructures IT, de la sécurité informatique et des logiciels de l'entreprise.
 2. Plan d'action: Ce diagnostic est suivi d'un plan détaillant les actions et investissements nécessaires pour améliorer le niveau de digitalisation.
 3. Subvention : Une aide publique couvre intégralement le coût du diagnostic, fixé à 5 000 €.

- Phase 2 : Implémentation des recommandations :

L'entreprise peut décider de mettre en œuvre (en partie ou totalement) les recommandations du diagnostic.

Les investissements réalisés peuvent bénéficier de l'aide à l'investissement.

Les honoraires du consultant, si celui-ci accompagne l'implémentation, peuvent bénéficier de l'aide au conseil.

Entreprises éligibles

PME disposant d'une autorisation d'établissement délivrée par la Direction générale des Classes moyennes, Respectant les conditions générales d'éligibilité des aides aux PME.

Coûts éligibles

- Phase 1 : Le coût du diagnostic (forfait de 5 000 €) est entièrement subventionné.
- Phase 2 : Les investissements et honoraires du consultant peuvent bénéficier



des aides disponibles sous certaines conditions.

Démarches pour la demande de subvention

1. Avant toute signature de devis avec un consultant, l'entreprise doit déposer une demande via la plateforme Luxinnovation.
2. Étapes :
Choix du consultant et dépôt de la demande de subvention sur la plateforme.

Validation de l'éligibilité par Luxinnovation.

Envoi de la demande au ministère de l'Économie.

Accusé de réception du ministère.

Phase 1

Diagnostic :

- Entretiens avec le consultant.
- Rédaction et validation du diagnostic par Luxinnovation et l'entreprise.
- Envoi d'un voucher (bon à payer) à l'entreprise, qui le transmet ensuite au ministère avec la facture et une copie du diagnostic.

- Versement de la subvention par le ministère de l'Économie.

Phase 2

Implémentation des recommandations :

- Mise en œuvre des recommandations d'investissement.
- Envoi des factures et preuves de paiement au ministère.
- Versement des aides (investissement et conseil), sous réserve des conditions d'éligibilité.

L'entreprise n'a pas besoin de soumettre une nouvelle demande pour ces aides si les factures liées aux investissements sont transmises dans l'année suivant le diagnostic.

Exemple : En tant que gérant d'un restaurant, vous engagez un consultant pour évaluer votre maturité digitale, notamment votre infrastructure IT et votre sécurité informatique. Vous décidez ensuite d'implémenter les recommandations du consultant, par exemple en investissant dans un nouveau système de gestion des commandes en ligne.

Programme Fit 4 Innovation :

Objectif

Le programme Fit 4 Innovation vise à aider les PME à optimiser leurs opérations, en identifiant et en éliminant les inefficacités, tout en améliorant la productivité et la qualité. L'objectif est de dégager des ressources (humaines et financières) pour des projets d'innovation à moyen et long terme grâce à l'accompagnement d'experts externes.

Fonctionnement du programme

Le programme se déroule en deux étapes :

- Phase 1 : Diagnostic de la performance :
 1. Diagnostic : Un consultant analyse la performance de l'entreprise sur une période de 6 à 8 semaines pour identifier les leviers d'amélioration (réduction des coûts, augmentation des revenus) et établir un plan d'action global.
 2. Budget : Le coût du consultant pour cette phase est plafonné à 15 000 € HTVA.
 3. Subvention : Le ministère de l'Économie couvre 50 % des coûts du consultant.
 4. Choix de l'entreprise : Après cette phase, l'entreprise peut décider de poursuivre ou non avec la phase de mise en œuvre.
- Phase 2 : Mise en œuvre des recommandations :
 1. Objectif : L'entreprise met en place les recommandations identifiées pour lever les blocages dans ses processus et améliorer son organisation.
 2. Rémunération variable du consultant : Le consultant engage 50 % de sa rémunération sur les résultats de l'implémentation (retour sur investissement garanti).
 3. Subvention : 50 % de la rémunération fixe du consultant est subventionnée par l'État.

4. Impact : Les changements doivent être mesurables et permettre de dégager des ressources pour l'innovation.

Entreprises éligibles

Toutes les PME opérant au Luxembourg sont éligibles. Elles doivent répondre aux conditions générales des aides en matière de recherche, développement et innovation.

Coûts éligibles

Seuls les coûts du consultant intervenant sur le projet sont pris en charge par le programme.

Introduction de la demande

L'entreprise intéressée doit contacter le service PME de Luxinnovation pour évaluer son entrée dans le programme et être mise en contact avec des consultants agréés. Pour la seconde phase, un formulaire de demande d'aide est mis à disposition pour les projets. Le dossier complet doit être transmis via MyGuichet.lu avant le début des travaux.

Versement de l'aide

La subvention est versée après l'achèvement de chaque phase. Lors de la seconde phase, un ou plusieurs acomptes peuvent être versés au fur et à mesure de l'avancement des activités.

***Exemple :** Vous engagez un consultant qui identifie des inefficacités dans votre production, comme des pertes de matières premières. Suite à ses recommandations, vous mettez en place un nouveau système de gestion des stocks pour réduire les gaspillages.*

Programme Fit 4 Sustainability :

Objectif

Le programme vise à aider les entreprises à évaluer et réduire leur impact environnemental à travers un bilan de l'impact environnemental, complété par des recommandations.

Entreprises éligibles

Toutes les entreprises ayant un siège social à Luxembourg et exerçant une activité économique à titre principal sont éligibles.

Coûts éligibles

Seuls les coûts de l'étude réalisés par des consultants sont éligibles. Luxinnovation s'assure que les devis respectent les objectifs du programme. Les entreprises doivent également respecter les conditions générales applicables aux aides d'État.

Déroulement

Le programme se déroule en deux phases :

- 1. Phase diagnostic (maximum 6 mois) : Évaluation de la décarbonation, de l'eau, et de la circularité de l'entreprise. Un rapport final doit inclure des mesures à court et moyen terme pour réduire l'impact environnemental.
- 2. Phase implémentation (optionnelle) : Les entreprises peuvent choisir de mettre en œuvre les recommandations issues de la phase diagnostic, pouvant donner lieu à une nouvelle demande d'aide à l'investissement.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de 50 % des coûts admissibles de l'étude, avec un minimum de 1 000 €, Pour obtenir un cofinancement, les coûts admissibles doivent atteindre au moins 7 500 € (petites entreprises), 10 000 € (moyennes), ou 20 000 € (grandes), Les plafonds sont de 50 000 € (petites), 100 000 € (moyennes) et 200 000 € (grandes entreprises).

Introduction de la demande

Les entreprises intéressées doivent s'ins-

crire sur la plateforme Luxinnovation. Après une préanalyse, un devis sera établi et doit être soumis pour validation. La demande de co-financement doit être introduite sur MyGuichet.lu avant le début des travaux.

Paie ment

Le versement de l'aide intervient à la fin de la phase diagnostic, avec la transmission de la facture, preuve de paiement, et diagnostic complet via MyGuichet.lu.

La demande de paiement peut être faite de manière détaillée ou synthétique selon le nombre de factures.



Exemple : Vous engagez un consultant qui évalue votre consommation d'énergie et d'eau, ainsi que la gestion de vos déchets. Il recommande de remplacer vos équipements de cuisine par des appareils plus efficaces et d'installer des robinets économiseurs d'eau. Fort de ces recommandations, vous choisissez d'installer des panneaux solaires sur le toit du restaurant pour réduire vos coûts d'énergie à long terme.

Vous demandez ensuite un co-financement pour couvrir une partie des coûts d'installation. Ce soutien vous aide à rendre votre établissement plus respectueux de l'environnement tout en améliorant votre rentabilité.

Emploi & Recrutement



Aide à l'embauche des chômeurs âgés :

Objectif

Incitation à la réinsertion. Ce dispositif vise à encourager la réinsertion professionnelle des chômeurs âgés, un groupe souvent confronté à des difficultés spécifiques sur le marché de l'emploi.

Éligibilité

L'aide vise les chômeurs âgés de 45 ans et plus, inscrits auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) depuis au moins 1 mois.

Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'ADEM.

La demande initiale est à introduire auprès de l'ADEM.

Subventions salariales

L'employeur peut bénéficier d'une subvention salariale qui couvre une partie du salaire du chômeur embauché.

Montant et durée de l'aide

La part patronale des cotisations de sécurité sociale est remboursée à l'employeur :

- pendant 2 ans pour les chômeurs âgés de 45 à 49 ans au moment de l'embauche ;

- jusqu'à l'âge de la mise en retraite (attribution d'une pension de vieillesse) pour les chômeurs âgés de 50 ans accomplis au moment de l'embauche.

Contrat de travail

L'aide s'applique aux contrats à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'à certains contrats à durée déterminée (CDD), en respectant les critères de l'ADEM.

Exemple : Dans votre restaurant, si vous embauchez un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans inscrit depuis un mois à l'ADEM, vous pouvez récupérer les cotisations de sécurité sociale que vous versez, uniquement la part employeur, pendant une durée maximale de 2 ans. Pour cela, le contrat doit être à durée indéterminée ou d'au moins 18 mois pour un CDD.

Vous devez déclarer le poste vacant à l'ADEM et soumettre une demande d'aide avec une copie du contrat de travail. Chaque trimestre, vous devrez également faire une déclaration de créance pour obtenir le remboursement des cotisations. Notez que cette aide n'est pas cumulable avec celle pour les emplois d'insertion pour chômeurs de longue durée.





Bonification d'impôt pour l'emploi d'un chômeur :

Objectif

Inciter les entreprises à embaucher des chômeurs inscrits à l'ADEM en offrant une réduction fiscale.

Éligibilité

Le chômeur embauché doit être inscrit à l'ADEM depuis au moins 6 mois.

La demande initiale est à introduire auprès de l'ADEM, accompagnée d'une copie du contrat de travail.

Subventions salariales

L'employeur peut bénéficier d'une subvention salariale qui couvre une partie du salaire du chômeur embauché.

L'employeur joint à sa déclaration d'impôt auprès de l'Administration des contributions directes (ACD) le certificat émis par l'ADEM et l'annexe 805 « Bonification d'impôt en cas d'embauche de chômeurs ».

Durée de l'aide

La subvention salariale est généralement accordée pour une durée de 12 mois maximum.

Montant de l'aide

10 % du montant de la rémunération mensuelle brute déductible comme dépense d'exploitation.

Les aides que peut toucher l'employeur pour l'insertion et la formation des demandeurs d'emploi ne sont pas cumulables avec la bonification d'impôt.

Exemple : Dans votre restaurant, si vous embauchez un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 6 mois à l'ADEM, vous pouvez bénéficier d'une bonification d'impôt de 10 % sur la rémunération mensuelle brute du salarié pendant 12 mois. Pour cela, le contrat de travail doit être d'au moins 16 heures par semaine et d'une durée minimale de 18 mois pour un CDD ou être un CDI.

Vous devez introduire votre demande auprès de l'ADEM, accompagnée d'une copie du contrat de travail. N'oubliez pas que cette bonification n'est pas cumuleable avec d'autres aides liées à l'embauche.



Participation de l'État en faveur des salariés handicapés :

Objectif

Soutenir l'intégration professionnelle des personnes en situation handicap en offrant des aides financières aux employeurs.

Éligibilité

Tout employeur occupant plus de 25 salariés a l'obligation de pourvoir un certain pourcentage de ses postes à des salariés handicapés. Les bénéficiaires doivent être reconnus comme salariés handicapés par la commission médicale de l'ADEM.

La demande initiale est à introduire auprès du service des salariés handicapés de l'ADEM.

Montant de l'aide

L'État peut prendre en charge :

- entre 30 et 100 % des salaires bruts, y compris la part patronale des cotisations sociales lorsque le salarié handicapé est guidé sur le marché du travail ordinaire,
- 100 % du salaire brut lorsque le salarié handicapé travaille dans un atelier protégé,

- tout ou une partie des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail, d'acquisition d'équipement professionnel et de matériel didactique spécial, de formation et de transport vers le lieu de travail.
- L'indemnité journalière du congé supplémentaire dont les salariés handicapés ont droit (6 jours/an).

Exemple : Un hôtel de plus de 50 salariés souhaite embaucher des employés en situation de handicap. Grâce à l'aide de l'État, vous pouvez obtenir une prise en charge de 30 à 100 % des salaires bruts, y compris les cotisations sociales, selon la perte de rendement du salarié handicapé. De plus, l'État peut financer l'aménagement des postes de travail, les frais de formation et les équipements adaptés.

Déduction des frais de déménagement des salariés hautement qualifiés et spécialisés embauchés ou détachés depuis l'étranger :

Objectif

Encourager les entreprises à recruter ou détacher des salariés hautement qualifiés venant de l'étranger en permettant la déduction des frais de déménagement.

Conditions pour l'employeur

Les frais pris en charge ne sont pas considérés comme un avantage en nature pour le salarié et l'employeur peut déclarer ces frais comme des dépenses d'exploitation.

Définition du salarié hautement qualifié

Salarié détaché par une entreprise étrangère pour travailler dans une filiale luxembourgeoise (même groupe) ou salarié recruté directement à l'étranger par une entreprise luxembourgeoise.

Conditions générales pour le salarié

Résident fiscal au Luxembourg et non imposé au Luxembourg dans les 5 ans précédents, réside à plus de 150 km de la frontière luxembourgeoise, diplôme d'enseignement supérieur ou 5 ans d'expérience spécialisée.

Conditions pour les salariés détachés

Ancienneté d'au moins 5 ans dans le groupe international, contrat de détachement et droit de retour à l'entreprise d'origine.

Conditions pour les salariés recrutés à l'étranger

Spécialisation dans un secteur présentant des difficultés de recrutement au Luxembourg.

Conditions pour l'entreprise

Au moins 20 salariés à temps plein au Luxembourg, maximum 30 % de l'effectif total peut bénéficier de la mesure.

Conditions contractuelles

Salaire annuel minimum de 50 000 € brut,

le salarié doit apporter ses compétences pour stimuler l'activité de l'entreprise.

Conditions pour les ressortissants de pays tiers

Nécessité de demander une autorisation de séjour pour les salariés détachés ou directement recrutés.

Durée du régime fiscal

Valable pour toute la durée de l'affectation, jusqu'à 5 ans maximum.

Frais de déménagement éligibles

- Frais de déménagement, d'aménagement, de retour dans l'État d'origine.
- Frais de logement, voyage annuel, égalisation fiscale, frais de scolarisation.
- Indemnité de coût de vie (8 % de la rémunération mensuelle, plafonnée à 1 500 €).

Exemple : Un hôtel souhaite recruter un directeur général expérimenté à l'international. Grâce à cette aide, l'hôtel peut couvrir les frais de déménagement et de logement du directeur sans que cela soit considéré comme un avantage en nature pour lui.



#La solution de préparation culinaire pour votre cuisine

- Qualité
- Productivité
- Robustesse



Formation & Apprentissage



Aide à la formation professionnelle continue en entreprise :

Entreprises éligibles

Secteur privé, légalement établies au Luxembourg et actives principalement sur le territoire.

Salariés concernés

Ceux affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et ayant un contrat de travail (CDD ou CDI).

Frais éligibles

- Frais d'inscription, restauration, hébergement, déplacement.
- Coûts des formateurs internes et externes.
- Coût salarial des participants et formateurs.
- Frais de logiciel de gestion de formation.
- Frais de cotisation pour les organismes de formation.

Aide maximale

Jusqu'à 15 % du montant annuel investi, plafonné selon la taille de l'entreprise:

- 20 % de la masse salariale pour 1 à 9 salariés.
- 3 % pour 10 à 249 salariés.
- 2 % pour plus de 249 salariés.

Augmentation à 35 % pour les frais de salaire des participants sans diplôme ou âgés de plus de 45 ans.

Frais de dossier

Prise en charge de 500 € pour la constitution du dossier de cofinancement.

Demande de cofinancement

À envoyer à l'INFPC dans les 5 mois suivant la clôture de l'exercice d'exploitation (au plus tard le 31 mai). Inclure des justificatifs financiers, certificats et listes de présence.

Exemples de formations

Langues, informatique, management, adaptation au poste de travail.

Sanctions

Exclusion de l'aide jusqu'à 10 ans en cas de fraude ou informations incorrectes, avec possibilité de restituer les aides.

Litiges

Recours devant le tribunal administratif dans les 3 mois suivant la décision. Les entreprises peuvent utiliser un outil de simulation pour estimer l'aide.

Exemple : Si vous avez un restaurant et souhaitez former vos employés en langues, en management ou pour l'adaptation à un nouveau poste, vous pouvez bénéficier d'un cofinancement de l'Etat pour ces formations.

Subside pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise :

Objectif

Encourager l'apprentissage de la langue luxembourgeoise pour favoriser l'intégration des étrangers dans les entreprises.

Entreprises éligibles

Secteur privé, légalement établies au Luxembourg (les indépendants sont exclus).

Formations

Doivent être dispensées par un institut de formation agréé par le ministère du Travail.

Frais éligibles

Frais de formateur et matériel didactique (pas de remboursement pour les déplacements ou salaires).

Conditions de demande

- L'entreprise doit soumettre une demande de subside au ministère du Travail.
- Date limite : 22 décembre 2024.
- Le formulaire doit inclure les objectifs, la motivation, la plus-value, les méthodes, le groupe cible, et les détails financiers.

Pièces justificatives

- Factures acquittées et preuves de paiement.

- Certificat sur l'honneur indiquant qu'il n'y a pas de double financement public.
- Listes de présence signées par les participants et l'organisme de formation.

Montant du subside

Varie en fonction du nombre de demandes et des frais totaux, sans montant fixe à l'avance.

Octroi

Le subside est accordé uniquement pour les frais de formation, après validation par le ministère du Travail. Tous les niveaux de cours (débutant, intermédiaire, etc.) sont pris en compte.

Exemple : Si vous gérez un restaurant et souhaitez offrir des cours de luxembourgeois à vos employés, vous pouvez obtenir un remboursement partiel des frais de formation (formateur et matériel).





Aides de promotion de l'apprentissage :

Objectif

Soutenir les employeurs qui embauchent des apprentis via une aide financière et une prime pour l'apprenti en cas de réussite.

Entreprises éligibles

Employeurs établis au Luxembourg, autorisés à former des apprentis et reconnus comme organisme de formation.

Conditions

- L'employeur doit avoir un apprenti sous contrat d'apprentissage.
- La demande doit être introduite avant le 1^{er} juillet suivant la fin de l'année d'apprentissage (par ex. pour 2023/2024, la date limite est le 1^{er} juillet 2025).

Procédure

L'employeur contacte le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM pour faire la demande.

Pièces justificatives

Copies des fiches de salaire de l'apprenti pour la période concernée.

Durée de l'aide

Attribuée par année d'apprentissage (de septembre à août).

Montant de l'aide

- 27 % de l'indemnité d'apprentissage brute pour un apprenti en DAP, TRF ou DT.
- 40 % pour un apprenti en CCP.
- Remboursement de la part patronale des charges sociales relatives à l'indemnité d'apprentissage.

Exemple : Si vous formez un apprenti cuisinier en CCP, vous pouvez demander une aide de 40 % de son indemnité d'apprentissage. Pour un apprenti en DAP, vous recevrez 27 %.

Accessibilité



Demander une aide financière pour des travaux de mise en accessibilité ou un aménagement raisonnable :

Objectif

Ce programme offre une subvention en capital pour financer des travaux visant à améliorer l'accessibilité des lieux ouverts au public et des aménagements raisonnables.

Éligibilité

Les demandeurs peuvent être :

- Personnes physiques.
- Personnes morales de droit privé ou public (hors État).

Conditions

Pour bénéficier de l'aide, il faut :

- Avoir reçu une autorisation de construire ou un certificat de conformité des plans.
- Soumettre des devis détaillés pour les travaux, études, conseils et expertises.

Délais

La demande d'aide doit être introduite dans les 5 ans suivant le 1^{er} juillet 2023, Les travaux doivent être achevés dans les 8 ans suivant cette date, Ces délais ne s'appliquent pas aux aménagements raisonnables.

Demande

La demande se fait via MyGuichet.lu avec une authentification nécessitant un produit LuxTrust ou une carte d'identité électronique (eID). Elle doit être accompagnée d'un devis détaillé, d'une autorisation de construire ou d'un certificat, ainsi que d'une description des travaux.

Traitement

L'aide est accordée une seule fois par lieu. Les travaux et études doivent être réalisés au Luxembourg ou dans certains pays européens. Avant le versement, une facture détaillée doit être envoyée au ministère, qui peut ajuster le montant ou refuser le versement en cas de non-conformité.

Montant de l'aide

L'aide couvre 50 % des coûts hors TVA des travaux, études, conseils et expertises, avec un plafond de 24 000 € par lieu ou aménagement.



Exemple : Vous êtes propriétaire d'un restaurant et vous souhaitez rendre vos locaux accessibles aux personnes handicapées. Modification des espaces sanitaires : Adapter les toilettes pour être accessibles, en installant des barres d'appui, des portes plus larges et en aménageant l'espace pour faciliter les mouvements. Plus d'information sur www.adapth.lu.

Environnement



Aide à l'investissement en faveur de la protection de l'environnement :

Objectif

Cette aide soutient les entreprises investissant dans des écotechnologies ou des procédés respectueux de l'environnement. Les formes d'aides incluent des subventions, avances récupérables, bonifications d'intérêts, garanties, ou prêts.

Éligibilité

L'aide est ouverte à toutes les entreprises et personnes physiques disposant d'une autorisation d'établissement.

Coûts éligibles

Les investissements éligibles comprennent :

- Dépassement des normes environnementales de l'Union ou protection en l'absence de telles normes.
- Adaptation anticipée aux futures normes.
- Efficacité énergétique, cogénération à haut rendement.
- Énergies renouvelables, assainissement de sites contaminés.
- Réseaux de chaleur et de froid, recyclage et réemploi des déchets.
- Études environnementales.

Introduction de la demande

Les demandes se font via MyGuichet.lu avec un produit LuxTrust ou une eID. Elles doivent être déposées avant le début des travaux, c'est-à-dire avant tout

engagement juridiquement contraignant lié à l'investissement.

Montant de l'aide

Le soutien varie de 10 % à 100 % des coûts admissibles, selon le projet et l'entreprise. Un tableau récapitule les montants spécifiques pour chaque régime d'aide.

Paielement

L'aide (subvention ou avance) est versée après l'achèvement du projet, avec la possibilité d'obtenir des acomptes en cours d'investissement. La demande de paiement s'effectue également via MyGuichet.lu, avec déclaration des coûts détaillée ou synthétique.

Pièces justificatives

Un guide pour la préparation du dossier est disponible, ainsi que les instructions pour la soumission des factures et documents nécessaires à la demande de paiement.

Exemple : Décentralisation de la production d'eau chaude sanitaire avec ou sans ballon thermodynamique.

Le projet consiste à séparer la production d'eau chaude sanitaire du chauffage, soit par une décentralisation partielle en été avec une petite chaudière, soit par une production indépendante via un ballon thermodynamique ou des boilers électriques avec stockage.

Aide temporaire impact environnemental :

Objectif

Cette aide vise à encourager les entreprises à investir dans des mesures qui améliorent leur impact environnemental, telles que :

- L'efficacité énergétique.
- La production d'énergie renouvelable.
- La réduction de la consommation d'eau et de la pollution.
- Le recyclage et le réemploi des déchets.

Éligibilité

Toutes les entreprises avec une autorisation d'établissement peuvent postuler.

Coûts éligibles

L'aide couvre les investissements dans des actifs corporels comme : Machines et équipements (valeur > 750 €), Panneaux photovoltaïques pour autoconsommation (max. 60 kWp), Rénovation ou extension de bâtiments pour une activité commerciale ou artisanale.

Critères

Les projets doivent améliorer substantiellement l'impact environnemental de l'entreprise et être validés par un expert indépendant. L'aide est accordée si la demande est soumise avant le début des travaux.

Demande

La demande d'aide se fait via un Conseil de la House of Sustainability (Chambre de Commerce et Chambre des Métiers), qui accompagne l'entreprise dans les démarches.

Contacts

(+352) 42 39 39 - 450
sustainability@cc.lu

La demande d'aide est à introduire au plus tard pour le 30 juin 2025.

Pièces justificatives

Le dossier doit inclure :

- Description du projet, impact environnemental, évaluation de l'expert,
- Organigramme juridique, coûts admissibles, financement, etc.,
- Documents spécifiques pour les prêts de relance (comptes annuels, solvabilité des associés, etc.).

Montant de l'aide

L'aide peut couvrir :

- 70 % des investissements pour les petites entreprises.
- 60 % pour les moyennes entreprises.
- 50 % pour les grandes entreprises
- Le montant maximal est de 100 000 € par groupe, avec un minimum d'investissement de 7 500 €.

Prêt de relance

Le prêt couvre jusqu'à 50 % des investissements, plafonné à 250 000 € par groupe, avec un taux de 5,85 % sur 7 ans.

Païement

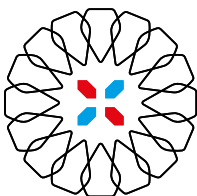
L'aide est versée après la réalisation complète des investissements, avec la possibilité d'acomptes pendant le projet.

Restitution

Si une incompatibilité est découverte après l'octroi, l'entreprise doit rembourser l'aide perçue.

Exemple : Récupération de chaleur via une pompe à chaleur sur les eaux grises ou le circuit de refroidissement.

Le projet vise à réutiliser la chaleur perdue des eaux grises (douches, éviers, etc.) pour chauffer l'eau chaude sanitaire, grâce à une pompe à chaleur eau/eau.



VINS & CRÉMANTS
LUXEMBOURG



**POUR CEUX
QUI PRÉFÈRENT
LES VIGNERONS
LOCAUX**

vins-cremants.lu

*30 ans de viande bovine
100 % luxembourgeoise.*



*Le label qui garantit l'origine luxembourgeoise
de la viande bovine depuis 30 ans.*

www.produitduterroir.lu





5

ORGANISMES DE FORMATIONS

LA FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION AU LUXEMBOURG

Dans un secteur en constante évolution comme celui de l'hôtellerie et de la restauration, la formation est une clé de succès pour assurer la pérennité des entreprises. L'HOESCA soutient activement toutes les formes de formation, qu'elles soient initiales ou continues, afin de garantir que nos entreprises puissent compter sur une main-d'œuvre compétente, motivée et capable de répondre aux exigences du marché.



Au Luxembourg, deux institutions se distinguent particulièrement pour la formation des futurs professionnels du secteur : l'École d'Hôtellerie et de Tourisme de Luxembourg (EHTL) à Diekirch et le Bouneweger Lycée à Luxembourg-Ville. Ces établissements sont des acteurs incontournables pour la formation des jeunes aspirant à une carrière dans l'hôtellerie, la restauration et le tourisme. Ils offrent des cursus adaptés, alliant théorie et pratique, permettant ainsi aux élèves, étudiants et apprentis d'acquérir les compétences techniques et humaines indispensables pour exceller dans leurs métiers.

Cependant, la formation dans notre secteur ne se limite pas à ces deux écoles. Il existe une grande variété d'options pour se former, que ce soit pour des jeunes ou des adultes en reconversion.

La formation continue joue également un rôle crucial. Pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises, une offre de formation continue a été considérablement élargie au cours des dernières années, avec des programmes adaptés à l'évolution des pratiques et aux nouvelles tendances du marché. Les employés peuvent ainsi se perfectionner tout au long de leur carrière, assurant une adaptation permanente aux nouveaux défis.

Signalons aussi que les entreprises peuvent bénéficier de soutiens financiers de l'État pour un grand nombre de formations. Ces aides permettent de réduire les coûts tout en garantissant un investissement dans le développement des compétences du personnel.

Le secrétariat de l'HORESCA est à la disposition de ses membres pour les renseigner sur les différentes possibilités de formation et les soutenir dans leurs démarches. Promouvoir la formation est une priorité pour garantir un avenir prospère aux entreprises du secteur et une qualité de service toujours plus élevée.

FORMATION INITIALE

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

Plus d'informations sur www.winwin.lu



FORMATION POUR ADULTES

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

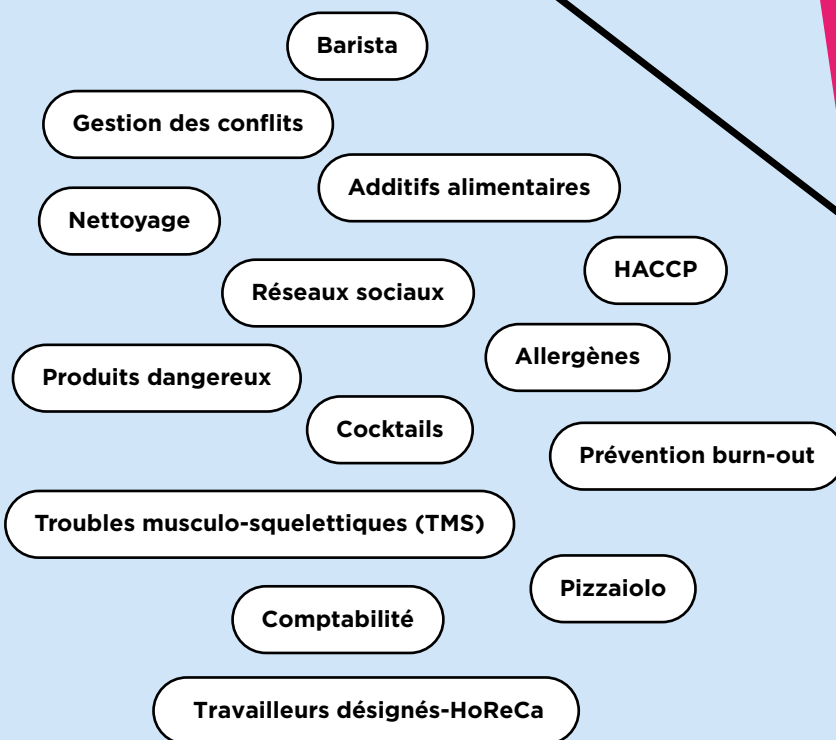
FORMATION CONTINUE

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



HoReCa



HOUSE OF
TRAINING

houseoftraining.lu

Informations &
inscription



HOUSE OF TRAINING

Pour son 10^e anniversaire, la House of Training réaffirme son engagement en faveur du développement des compétences au Luxembourg, avec une vision et une mission actualisées, ainsi qu'une offre enrichie pour accompagner les entreprises dans un contexte économique et sociétal en pleine évolution.

Depuis sa création en 2015, la House of Training a enregistré plus de 225 000 inscriptions, dont plus de 32 000 en 2023. L'année 2024 a confirmé cet élan : au 30

septembre 27 711 inscriptions ont été comptabilisées, soit une hausse de 19 % par rapport à la même période en 2023.

UNE OFFRE DE FORMATION EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Le catalogue 2025 de la House of Training propose plus de 1 400 programmes, répartis sur 23 domaines, avec 138 parcours certifiants et 7 programmes académiques.

programmes qui renforcent non seulement les compétences techniques mais aussi les soft skills essentielles pour réussir dans un environnement en constante évolution.

Cette offre repensée et enrichie est conçue pour permettre aux professionnels de développer des compétences techniques et stratégiques répondant aux transformations du marché. Face aux avancées rapides, notamment en intelligence artificielle, la House of Training a introduit des

Les formats de formation évoluent également, avec une offre croissante pour le Blended Learning, incluant désormais 74 formations. Ce format hybride répond aux besoins de flexibilité des entreprises en combinant formation en présentiel et apprentissage en ligne.

FORMATIONS POUR LE SECTEUR HORECA

Pour notre secteur on trouve une offre variée en formations comme celle pour tuteurs dans le cadre de l'apprentissage en entreprise, approche pratique de la comptabilité et gestion pour le secteur de l'Horeca, nouvelles lois sur les emballages et déchets alimentaires ou encore déclaration obligatoire des 14 ingrédients allergènes.

que des formations sur l'œnologie, le thé ou encore pour barista.

Parmi les nouvelles formations spécifiques, il y en a une qui enseigne comment convaincre son interlocuteur en prenant en considération ses différences culturelles, et deux autres visant à créer une carte de bar (ou de menu attractive) en optimisant ses coûts.

En relation avec la gastronomie, on propose des formations sur des spiritueux (nouveau) comme le gin, le whisky ou le rhum ainsi



DYNAMISER ET RENFORCER LA RÉSILIENCE DE L'HORECA PAR LES COMPÉTENCES

Interview avec Muriel Morbé, CEO de la House of Training et Steve Martellini, Secrétaire général de la Fédération HORESCA et formateur.



Face aux défis de la digitalisation, aux exigences réglementaires croissantes et à l'augmentation des coûts, le secteur de l'HoReCa doit aujourd'hui s'adapter à une complexité accrue dans son quotidien.

Pour mieux comprendre ces enjeux et explorer comment la formation professionnelle continue peut y contribuer, nous avons réunis Muriel Morbé, CEO de la House of Training, ainsi que Steve Martellini, Secrétaire général de la Fédération HORESCA et formateur.

Ensemble, ils analysent l'impact de ces défis, y compris la pénurie de personnel qualifié, sur les entreprises et leurs em-

ployés, et soulignent l'importance du renforcement des compétences pour attirer et retenir les professionnels indispensables au dynamisme du secteur, qui compte 3 000 entreprises et rassemble 20 000 collaborateurs.

Quels sont les principaux défis auxquels le secteur HoReCa luxembourgeois est confronté aujourd'hui ?

Steve Martellini : Le secteur HoReCa au Luxembourg fait face à plusieurs défis, notamment des réglementations de plus en plus strictes, une digitalisation accélérée et des coûts en hausse. Toutefois, le défi majeur demeure le manque de personnel qualifié, un élément qui complexifie le re-

crutement et impacte directement la capacité des établissements à maintenir un service de qualité.

Quels sont les impacts concrets de ces défis sur les entreprises et sur les collaborateurs au quotidien ?

Steve Martellini : Ces défis entraînent des répercussions directes sur le fonctionnement des établissements. Par exemple de nombreux restaurants se voient contraints de fermer un jour de plus par semaine, faute de personnel.

Pour compenser, certains embauchent du personnel sans formation spécifique et tentent de les former en interne. Il est donc essentiel de soutenir ces entreprises en leur apportant des solutions adaptées à leurs besoins.

Comment la House of Training et l'HORESCA peuvent-elles accompagner le secteur dans ces transitions et sur la question de l'attraction et de la rétention de personnel qualifié ?

Muriel Morbé : La House of Training accompagne les entreprises luxembourgeoises dans le renforcement et le développement de leurs compétences en identifiant les défis du marché du travail. En partenariat avec la fédération HORESCA, elle analyse les besoins spécifiques de l'hôtellerie, de la restauration et des cafetiers pour proposer des formations adaptées.

L'offre actuelle comprend une quarantaine de formations couvrant des thématiques telles que l'accès aux professions, la réglementation, la gastronomie, ainsi que la sécurité et santé au travail. Près de 1 000 inscriptions ont été enregistrées en 2023, et ce chiffre a progressé en 2024.

Cela permet aux collaborateurs d'améliorer leurs compétences techniques et transversales, favorisant ainsi l'attraction et la rétention des talents. Nous avons, en outre, développé quatre profils professionnels dédiés à ce secteur pour soutenir sa professionnalisation.

Quels freins limitent aujourd'hui l'accès à la formation continue dans le secteur de l'HoReCa ?

Steve Martellini : L'accès à la formation continue reste un défi, notamment en raison des horaires de travail décalés et de la pénurie de personnel qualifié.

Il est essentiel de proposer des formations accessibles à des horaires variés et sur des durées flexibles pour permettre aux professionnels de se former sans perturber le service. Cette flexibilité est indispensable pour favoriser le développement des compétences au sein du secteur.

Quelles solutions pourraient être mises en place pour mieux soutenir les exploitants dans leurs efforts de formation continue ?

Muriel Morbé : Pour mieux soutenir les exploitants dans leurs efforts de formation professionnelle continue, la collaboration étroite avec les partenaires de ce secteur que sont l'HORESCA, l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL) et la SDK Akademie est garante de l'évolution constante de l'offre en adéquation avec les enjeux actuels et futurs des exploitants.

Cette évolution peut intégrer des formations sur mesure ou et des cycles de coaching.

Une autre dimension de la formation professionnelle continue dans ce secteur réside dans l'intégration des compétences transversales pour accompagner les établissements dans la transition digitale, la gestion d'entreprise et des ressources humaines, le marketing et la relation client.

Informations et inscriptions



AIDES À L'APPRENTISSAGE

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) propose des aides aux entreprises qui engagent des apprentis. Ces aides sont accessibles à toute entreprise, établie au Luxembourg, ayant le droit de former des apprentis, et qui a occupé un apprenti sur la base d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat d'apprentissage pour adultes

L'AIDE À LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Dans le cadre des contrats d'apprentissage menant au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et au diplôme de technicien (DT), l'employeur formateur touche une aide correspondant à 27 % de l'indemnité d'apprentissage.

Dans le cadre d'un contrat menant au certificat de capacité professionnelle (CCP), l'aide s'élève à 40 % de l'indemnité d'apprentissage.

L'employeur formateur se voit également remboursé la part patronale des charges sociales se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée.

Les aides sont attribuées par année d'apprentissage (année scolaire, de septembre à août de l'année suivante).



LE COMPLÉMENT D'INDEMNITÉ DANS LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE POUR ADULTE

L'entreprise formatrice paie à l'apprenti(e) le salaire social minimum pour salariés non qualifiés. La différence (complément d'indemnité) entre ce montant et l'indemnité d'apprentissage payée en formation initiale lui est remboursée.

Ce remboursement est dû aussi longtemps que dure le contrat d'apprentissage pour adultes.

Pour ces deux aides, contacter le Service orientation professionnelle de l'ADEM.



Source : lifelong-learning.lu

DIGI

DÉCOUVREZ DIGI

Une collection où couleurs et motifs s'unissent avec élégance pour sublimer chaque univers gastronomique. Que vous optiez pour des présentations classiques ou des mises en scène audacieuses, DIGI révèle toute votre créativité culinaire.



Les clients professionnels peuvent découvrir l'ensemble de la gamme RAK Porcelain en exclusivité dans notre **showroom à Bettembourg** ou chez son distributeur exclusif Chomette Luxembourg.

RAK Porcelain Europe | 440 Z.A.E Wolser F | L-3290 Bettembourg | Luxembourg
Tél. : (+352) 26 36 06 65 | www.rakporcelain.com | Distribué par Chomette Luxembourg

Découvrez DIGI





École d'Hôtellerie et de Tourisme
du Luxembourg



LE RESTAURANT DE L'EHTL VOUS ACCUEILLE SUR LE CAMPUS DE DIEKIRCH

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.

NOUVEAUTÉ !

Vous pourrez y déguster des plats à la carte ou opter pour le Package exclusif Experience EHTL, qui propose : un menu raffiné en trois services, un apéritif du jour et un verre de vin rouge ou blanc soigneusement sélectionné pour accompagner votre repas. L'expérience ne s'arrête pas là : après votre repas, un élève vous guidera pour une visite exclusive des coulisses de l'EHTL.



RÉSERVER ICI:

ADRESSE

EHTL
19, rue Joseph Merten
L-9257 Diekirch

HEURES D'OUVERTURE

Du mardi au jeudi à midi,
sauf vacances scolaires,
uniquement sur réservation.

RÉSERVATIONS

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



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 le cuisinier travaille en toute autonomie dans une cuisine.



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).



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.



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.



DT Hôtellerie et management

Formation préparant 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.

Pour de plus amples informations :

Tél. : 80 87 91- 461 | formationcontinue@ehtl.lu

COURS DU SOIR POUR LES GASTRONOMES AMATEURS

Pour de plus amples informations :

Tél. : 80 87 91- 402 | couso@ehtl.lu



Ouverture du Campus Sud de l'EHTL

L'EHTL ouvrira, en septembre 2025, un deuxième campus situé sur le site du GRID X à Wickrange.

Formations disponibles dès la rentrée 2025 :

- > DT Hôtellerie et management
- > DT Tourisme et communication
- > GGH Gestion de l'hospitalité
- > DAP Restaurateur
- > FBPI

Nouvelles formations pratiques dès septembre 2026 :

- > CCP en cuisine, DAP en cuisine, DAP Restaurateur anglophone
- > CCP en service, DAP en service

Ce nouveau campus a pour objectif de répondre aux besoins croissants du secteur de l'Horeca tout en offrant des infrastructures supplémentaires. Le campus de Diekirch continuera, pour sa part, de fonctionner comme actuellement.



BOUNEWEGER LYCÉE LUXEMBOURG

#Kooperativ #Innovativ #Engagéiert #umgudde Wee
📍 bounewegerlycee.lu



Depuis 1989, le Bouneweger Lycée 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 Bouneweger Lycée 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.



Autres formations offertes dans le domaine de l'alimentation :

Traiteur • Boucher-Charcutier • Boulanger-Pâtissier • Pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier • Vendeur en boucherie • Vendeur en boulangerie

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 boissons et de plats. Il prend également en charge les réserva-

tions, 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.



ÉCOLE NATIONALE POUR ADULTES

L'École nationale pour adultes (ENAD) est une école qui s'adresse aux personnes adultes qui n'ont pas pu finir leur parcours scolaire pour une raison ou une autre, qui ont décroché ou qui veulent obtenir un diplôme supplémentaire. L'ENAD offre, entre autres, des formations professionnelles, dont la première année du DAP cuisinier et les deux années du CCP cuisinier.



DAP CUISINIER

Le DAP est pour les personnes qui veulent démarrer une formation de cuisinier et acquérir les bases du métier, surtout à l'aide de stages professionnels de longue durée.

L'ENAD n'offrant que la première année du DAP, les apprenant-e-s devront continuer leurs études à l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg ou au Bouneweger Lycée.

CCP CUISINIER

La formation de CCP cuisinier est proposée sous forme de formation concomitante. Les apprenant-e-s ont 4 à 5 semaines de cours en bloc à l'école et travaillent les autres semaines dans l'établissement. Les formations du DAP et CCP cuisinier ont lieu au site Geesseknäppchen de l'ENAD (bâtiment „Blumm“) à Luxembourg-Ville.



Informations supplémentaires :

☎ (+352) 26 650 350 - 1

✉ info@enad.lu

🌐 www.enad.lu





LËT'Z

POWERED BY



www.belokal.lu

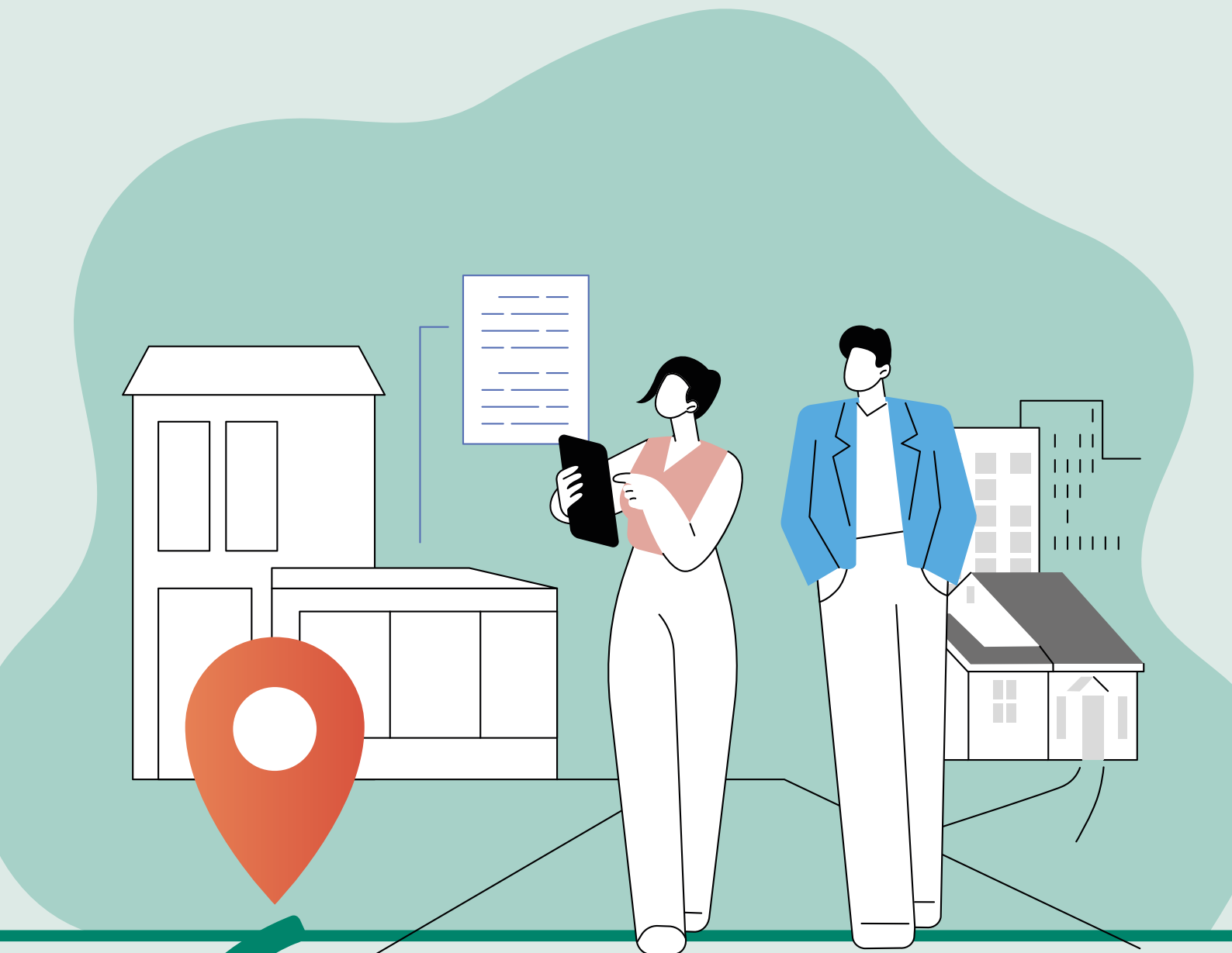




Disponibles aussi en pots de 3 litres



100% Geschmaach, 100% Tradition
www.moutarderie.lu



6

ADRESSES UTILES

INSTITUTIONS & ADMINISTRATIONS



HORESCA a.s.b.l.

7, Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
B.P. 2524 L-1025 Luxembourg
☎ (+352) 42 13 55 - 1
🌐 www.horesca.lu



CHAMBRE DE COMMERCE

7, Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
☎ (+352) 42 39 39 - 1
🌐 www.cc.lu



HOUSE OF ENTREPRENEURSHIP ONE STOP SHOP

14, Rue Erasme
L-1468 Luxembourg
B.P. 3056 L-1030 Luxembourg
☎ (+352) 42 39 39 - 330
🌐 www.houseofentrepreneurship.lu



UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES (UEL)

7, Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
B.P. 3024 L-1030 Luxembourg
☎ (+352) 26 009 1
🌐 www.uel.lu

MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES PME, DE L'ÉNERGIE ET DU TOURISME

☎ (+352) 247-84137
🌐 meco.gouvernement.lu

Direction générale PME, artisanat et commerce

19-21, Boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
B.P. L-2914 Luxembourg

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

BRA - Bureau de recette Accises
Croix de Gasperich - Rue in Bouler
L-1350 Luxembourg
☎ (+352) 2818-4499
✉ centre.douanier@do.etat.lu

Service Cabaretage

☎ (+352) 2818-4488
✉ cabaretage@do.etat.lu



ALVA - ADMINISTRATION LUXEMBOURGEOISE VÉTÉRINAIRE ET ALIMENTAIRE

7, Rue Thomas Edison
L-1445 Strassen
☎ (+352) 247-82539
🌐 securite-alimentaire.public.lu
🌐 ma.gouvernement.lu/fr/administrations/alva.html



REGISTRE DE COMMERCE ET DES SOCIÉTÉS / LUXEMBOURG BUSINESS REGISTERS

31, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
☎ (+352) 26 42 81
✉ helpdesk@lbr.lu
🌐 www.lbr.lu



INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

B.P. 27
L-2010 Luxembourg
☎ (+352) 247 - 76100
🌐 www.itm.lu



ADMINISTRATION DES CONTRIBUTIONS DIRECTES

🌐 www.impotsdirects.public.lu





ADMINISTRATION DE L'ENREGISTREMENT ET DES DOMAINES (TVA)

1-3, Avenue Guillaume
L-1651 Luxembourg
☎ (+352) 247 80800
🌐 pfi.public.lu



CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4, Rue Mercier
L-2144 Luxembourg
☎ (+352) 40 14 11
🌐 www.ccss.lu



ASSOCIATION D'ASSURANCE ACCIDENT

4, Rue Mercier
L-2144 Luxembourg
☎ (+352) 26 19 15 - 1
🌐 www.aaa.lu



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE SERVICE DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

29, Rue Aldringen
L-1118 Luxembourg
☎ (+352) 247-85910
✉ reconnaissance@men.lu
🌐 www.men.lu



GUICHET UNIQUE

🌐 guichet.public.lu
🌐 www.guichet.lu



FONDS DE SOLIDARITÉ VITICOLE

p.a. Institut viti-vinicole
B.P. 50
L-5501 Remich
☎ (+352) 23 69 92 88
🌐 www.vins-cremants.lu

FORMATIONS

ÉCOLE D'HÔTELLERIE ET DE TOURISME DU LUXEMBOURG



19, Rue Joseph Merten
L-9257 Diekirch
B.P. 71 L-9201 Diekirch
☎ (+352) 80 87 91
✉ secretariat@ehtl.lu
🌐 www.ehtl.lu

BOUNEWEGER LYCÉE LUXEMBOURG



119, Rue du cimetière
L-1338 Luxembourg
☎ (+352) 40 39 45 - 1
✉ secretariat@bounewegerlycee.lu
🌐 www.bounewegerlycee.lu

HOUSE OF TRAINING



7, Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
☎ (+352) 46 50 16 - 1
🌐 www.houseoftraining.lu

ENAD - ÉCOLE NATIONALE POUR ADULTES



☎ (+352) 26 65 03 50 - 1
🌐 www.enad.lu

rido.pro

Nos rideaux,
votre ambiance sur mesure



Contactez-nous
pour votre solution de rideaux



TOURISME



LUXEMBOURG FOR TOURISM

B.P. 1001
L-1010 Luxembourg
☎ (+352) 42 82 82 10
🌐 www.luxembourgtravel.lu



LUXEMBOURG CITY TOURIST OFFICE

30, Place Guillaume II
L-1648 Luxembourg
☎ (+352) 22 28 09
🌐 www.lcto.lu



OFFICE RÉGIONAL DU TOURISME

Ardennes Office Régional du Tourisme Éislek
B.P. 12 L-9401 Vianden
☎ (+352) 26 95 05 66
🌐 www.visit-eislek.lu



Guttland Office Régional du Tourisme Guttland
B.P. 150 L-7502 Mersch
☎ (+352) 28 22 78 62
🌐 www.visitguttland.lu



Moselle Office Régional du Tourisme Région Moselle Luxembourgeoise
52, route du Vin
L-5405 Bech-Kleinmacher
☎ (+352) 26 74 78 74
🌐 www.visitmoselle.lu



Mullerthal Office Régional du Tourisme Région Mullerthal - Petite Suisse Luxembourgeoise
B.P. 152 L-6402 Echternach
☎ (+352) 72 04 57 - 1
🌐 www.mullerthal.lu



Sud Office Régional du Tourisme Sud a.s.b.l
☎ (+352) 27 54 59 91
🌐 www.visitminett.lu

ASSOCIATIONS

AMICALE DES ANCIENS ELÈVES DU LTH

 www.anciens.lu

ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES BARMEN

 Association Luxembourgeoise des Barmen

ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES SOMMELIERS

 www.sommelier.lu

CLEFS D'OR LUXEMBOURG

 clefsdorlux.com

FOODAMENTAL

 www.foodamental.lu

LES DISCIPLES D'ESCOFFIER

 Disciples Escoffier Luxembourg

VATEL CLUB

 www.vatel.lu



WORLD FLAVORS AT YOUR DOOR

A true Luxembourg experience



**DOWNLOAD THE APP
AND ORDER NOW!**



Saturn 1000F2 Portable Flex

Prêt pour l'avenir avec le nouveau terminal Android.



Grand écran tactile avec interface intuitive.



Accepte tous les modes de paiement courants par carte, sans contact, mobile et par code QR.



Utilisation en magasin, à l'extérieur et en déplacement grâce à la batterie haute performance.



Recevez des paiements n'importe où grâce à la 4G et au Wifi.



Contactez-nous au
+352 355 66 444



worldline.com/luxembourg