

MerKUR

DE LETZEBURGER

Bulletin de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg



- Die Wirtschaft als Träger der Unabhängigkeit
- La nouvelle loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

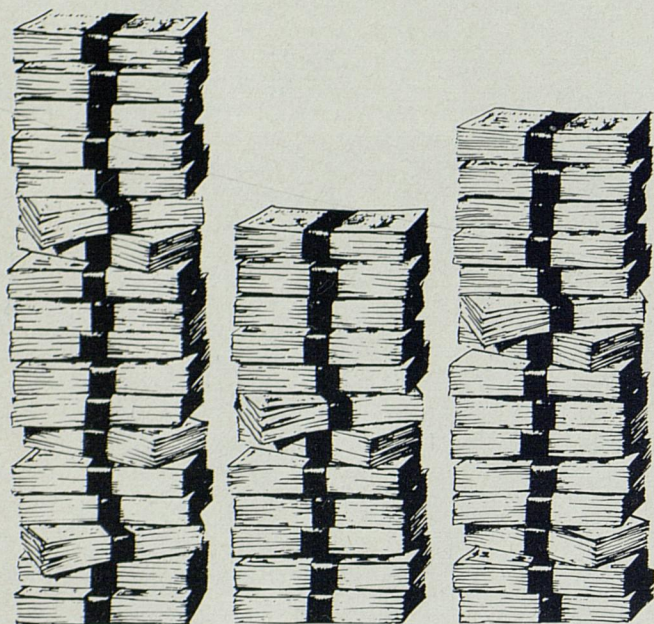
CHAMBRE DE COMMERCE



DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

3-4/89

L'argent rapporte de l'argent



A condition bien sûr
de se laisser guider
par un spécialiste.

Profitez
de notre expérience.

**CAISSE D'EPARGNE
DE L'ETAT
LUXEMBOURG** BANQUE
DE L'ETAT



europaean
business associates
on-line s.à.r.l.

Conseils et consultations de gestion
Assistance au recrutement des cadres
Formations de gestion et de ventes
Cours faits sur mesure

Nouveaux programmes sur
le STRESS

Langues : Français, Anglais,
Allemand et Luxembourgeois

Pour plus d'informations contacter :

E.B.A. On-Line

22, rue Dernier Sol – L-2543 LUXEMBOURG
Téléphone: 49 08 98 – Télex: 1753
Téléfax: 40 35 07

Editeur: Chambre de Commerce
7, rue Alcide de Gasperi
Boîte postale 1503
L-1015 Luxembourg-Kirchberg
Tél.: 43 58 53
Télex: 60174 chcom lu
Téléfax: 43 83 26

Paraît 10 fois par an
Reproduction autorisée avec
mention de la source.

Imprimerie Zierden s.à r.l.

Die Wirtschaft als Träger der Unabhängigkeit

Die Feierlichkeiten zur 150jährigen Unabhängigkeit unseres Landes bieten Anlaß daran zu erinnern, daß eine gesunde und ertragsfähige Wirtschaft eine der Grundbedingungen zum Überleben eines eigenständigen Staates ist.

1839 kann sowohl als das Jahr der Bestätigung der Unabhängigkeit des Großherzogtums angesehen werden, als auch als der Ausgangspunkt einer langsamen doch stetigen wirtschaftlichen Entwicklung gelten.

Die dritte Teilung des Landes am 19. April 1839, die dem Verlust eines Drittels des Gebietes und der Hälfte der Einwohner gleichkam, hat das Land auf einen kleinen Raum geformt, der makro-ökonomischen Einflüssen ausgesetzt ist, die da heißen Abhängigkeit vom Außenhandel sowohl bei Ein- wie bei Ausfuhren und Spezialisierung der Kleinraumwirtschaft.

Im Laufe der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts wurde aus dem kleinen Agrarstaat mit veralteten Strukturen, dank dem Anschluß an den deutschen Zollverein, der Eisenbahnanbindung an die Nachbarstaaten, der Erschließung der Minettegruben und der Einführung des Thomasverfahrens in der Stahlerzeugung, eine Industrienation mit internationaler Berufung.

Die insgesamt erfreuliche Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftssektoren wurde durch den ersten Weltkrieg jäh unterbrochen. Die Auswahl eines neuen Wirtschaftspartners die, beeinflußt durch die Großmächte, 1921 auf den belgischen Nachbarn fiel, brachte zwar keine Lösung der Absatzprobleme der luxemburgischen Unternehmen, schaffte jedoch durch die Absicherung der Kohleversorgung der Stahlindustrie und die Anbindung an den Seehafen Antwerpen eine gute Vorbedingung für die Weiterentwicklung der Wirtschaft. An den Luxemburgern lag es die nötigen Anstrengungen zu unternehmen um ihre Wirtschaftstätigkeiten neu auszurichten und neue Auslandsmärkte zu erschließen.

Während den Zwischenkriegsjahren erwachte nach und nach das Unabhängigkeitsempfinden der Luxemburger, das nach der Invasion des Naziregimes am 10. Mai 1940 definitiv gefestigt wurde.

Nach der Befreiung hat sich die Wirtschaft des Großherzogtums modernisiert und diversifiziert, was es dem Geschichtsexperten Christian Calmes erlaubt festzuhalten, daß die bestehende Wirtschaftsstruktur es Luxemburg ermöglichte Mitbegründer der europäischen Kohle- und Stahlgemeinschaft zu werden und dadurch auch an den anderen europäischen Verträgen beteiligt zu werden und so sei die Wirtschaft der wichtigste Träger nicht so der Unabhängigkeit – die gegeben ist – sondern des Überlebens des Landes geworden.

Die Strukturkrise, die 1975 einsetzte, hat eine wirtschaftliche Diversifizierung und eine grundlegende Gewichteverschiebung zwischen Industrie und Dienstleistungen bewirkt. Wenn also heute die Wirtschaft eine ausgeglichene Struktur aufweist, so bleiben latente Herausforderungen bestehen, so zum Beispiel die demographische Entwicklung, die längerfristige Infragestellung der steuerlichen Eigenständigkeit, die rapide Entwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse, der Schwund der Risikofreudigkeit und der starke Zuwachs des nicht marktorientierten Sektors.

An den Unternehmern liegt es diese Herausforderungen anzunehmen und ihre Unternehmen den neuen Gegebenheiten anzupassen. Dem Staat obliegt es, durch geeignete Maßnahmen zum Beispiel steuerlicher oder parasteuerlicher Art, aber auch auf dem Gebiet der Infrastrukturen, der Telekommunikationen und der Ausbildung, das Umfeld zu schaffen, das es unseren Unternehmen erlaubt, wettbewerbsfähig zu bleiben.

Wenn wir auf die letzten 150 Jahre Luxemburger Geschichte zurückblicken, können wir darauf vertrauen, daß die Luxemburger auch den Herausforderungen der Zukunft gewachsen sein werden.

Inhaltsverzeichnis:

La nouvelle loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail	4
Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag	9
Ventes sous forme de liquidations	14
Propositions d'affaires	18
Monographies professionnelles dans le secteur Horeca	19
La formation continue et accéléérée dans le commerce et le secteur Horeca	21

La nouvelle loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, publiée au Mémorial A no 35 du 5 juin 1989, modifie notre droit du travail actuel sur de nombreux points. Elle entraînera pour l'employeur de nouvelles obligations.

Entrée en vigueur de la nouvelle loi

Le législateur a prévu l'entrée en vigueur de la nouvelle loi en deux phases:

- à partir du **1^{er} juillet 1989** entrent en vigueur les dispositions applicables au contrat à durée déterminée (articles 4 à 17) et celles applicables à la période d'essai (article 34);
- à partir du **1^{er} novembre 1989** la loi entre en vigueur dans toutes ses dispositions et sera applicable à tous les contrats de travail existants.

Une **dérogation** est prévue pour les **contrats à l'essai en cours** à la date du 1^{er} juillet 1989 qui restent régis par les dispositions légales actuelles. On peut retenir de façon générale que les contrats conclus avant le 1^{er} juillet 1989 restent régis par la loi actuelle jusqu'au 1^{er} novembre 1989.

Il n'en est pas de même des contrats à durée déterminée à conclure après le 1^{er} juillet 1989, qui devront être en conformité avec les nouvelles dispositions de la loi du 24 mai 1989.

Le présent article se limitera au commentaire de ces dispositions. Une présentation globale avec une explication détaillée de la nouvelle loi seront faites ultérieurement par le biais de réunions d'information et de la publication d'un guide d'application pour l'employeur.

Forme écrite du contrat de travail

Dorénavant, c'est-à-dire à partir du 1^{er} novembre 1989 ou à partir du 1^{er} juillet 1989, tous les contrats de travail devront être constatés par écrit et comporter obligatoirement les mentions suivantes:

- la nature de l'emploi et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure;
- l'horaire normal de travail;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires.

1. Le contrat de travail à durée déterminée

La nouvelle loi établit une hiérarchisation des contrats de travail en disposant qu'en principe le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Le contrat de travail à durée déterminée constitue l'exception et ne peut être conclu que dans la mesure où il répond aux conditions établies par la nouvelle loi.

1.1. Recours au contrat de travail à durée déterminée

L'article 5 de la loi dispose que le contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise non durable et qu'il ne peut avoir pour objet de pourvoir durable-

ment à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat à durée déterminée n'est donc possible qu'à titre exceptionnel pour répondre à des besoins de main d'oeuvre ne découlant pas de l'activité permanente et habituelle de l'entreprise. L'appréciation si les conditions permettant la conclusion d'un contrat à durée déterminée sont remplies incombe en dernière instance aux juridictions de travail.

1.1.1. Liste exemplative de contrats à durée déterminée

Afin de donner des critères de référence aux employeurs et aux salariés, le législateur a proposé une liste énumérant les cas où les parties peuvent conclure un contrat à durée déterminée.

Cette liste est exemplative, c'est-à-dire les parties peuvent conclure un contrat à durée déterminée même si elles ne se trouvent pas dans une des hypothèses visées par la loi, à condition qu'elles respectent le critère général de l'article 5, qui exige qu'il s'agisse d'une tâche précise et non durable et qui ne soit pas liée de façon durable à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La liste comporte actuellement 9 cas. Le législateur a réservé la possibilité d'étendre la liste par règlement grand-ducal. Par ailleurs, les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'une convention collective, étendre la liste, à condition de respecter la condition générale de l'article 5.

1.1.1.1. Le remplacement d'un salarié absent

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries. De même, est possible le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

1.1.1.2. Le contrat saisonnier

L'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal permet la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat saisonnier ne peut excéder 10 mois par an. Le règlement grand-ducal prévu par la loi n'a pas encore été pris. Dès sa parution, il sera porté à la connaissance des entreprises.

1.1.1.3. Les emplois où il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois. La liste de ces secteurs et emplois sera établie par règlement grand-ducal.

Ce règlement grand-ducal n'a pas encore été pris.

1.1.1.4. La tâche occasionnelle et ponctuelle

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise.

On peut penser à des travaux de construction ou de réfection effectués par l'entreprise elle-même ou à des foires ou expositions, pour lesquels il est fait recours à du personnel engagé temporairement et sans que ces opérations relèvent de l'activité courante de l'entreprise.

1.1.1.5. L'accroissement temporaire de l'activité

L'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise peut justifier la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

1.1.1.6. Les travaux urgents

L'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel, permet la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

1.1.1.7. L'insertion ou la réinsertion de demandeurs d'emploi

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'emploi assigné à un demandeur d'emploi dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active appliquée en exécution de la loi. Ces mesures peuvent découler entre autres de la législation sur le Fonds pour l'Emploi.

1.1.1.8. Embauche de certains demandeurs d'emploi

Pour les emplois destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi, il peut être conclu un contrat à durée déterminée.

1.1.1.9. Complément de formation professionnelle

L'employeur qui s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié, peut conclure avec lui un contrat à durée déterminée.

Ces emplois, ainsi que ceux du paragraphe 1.1.1.8. précédent, doivent être agréés au préalable par le ministre du travail. Cet agrément peut se rapporter à tout un secteur dans la mesure où une formation professionnelle structurée a été présentée à l'appréciation du ministre.

1.2. Forme du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée, comme tout contrat de travail, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter les mentions obligatoires citées déjà ci-avant pour le contrat à durée indéterminée, à savoir:

- la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure;
- l'horaire normal du travail;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les com-

pléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunération, les gratifications ou participations convenues; - les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter en outre les indications spécifiques suivantes:

1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
5. le cas échéant, une clause de renouvellement.

Le contrat doit comporter la définition de son objet, c'est-à-dire un des motifs exposés ci-avant sous 1.1. et la mention expresse qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée.

A défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve, quelle que soit la valeur du litige.

Lorsque l'une des parties refuse la signature d'un écrit conforme aux dispositions légales, l'autre partie peut, au plus tôt le troisième jour qui suit la demande de signature d'un écrit, et dans les trente jours qui suivent l'entrée en service, résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

1.3. Durée du contrat à durée déterminée

1.3.1. La fixation du terme du contrat à durée déterminée

Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
2. pour des emplois à caractère saisonnier;
3. pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi (v. 1.1.1.3.).

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

1.3.2. La durée du contrat de travail à durée déterminée

A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris.

Le contrat à caractère saisonnier ne peut être conclu pour une durée supérieure à 10 mois pour une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.

Le ministre du travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale de 24 mois dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation ainsi que pour les emplois visés à l'article 5, paragraphe 2 sous 7, 8, et 9 de la loi. (v. sous 1.1.1.7.; 1.1.1.8. et 1.1.1.9.).

Saisissez tous les atouts!

LEASING

la bonne formule
de financement

pour les indépendants, les PME,
les commerçants, artisans...



 **CREDIT
EUROPEEN**

Département Leasing

tél. 44 99 14 22

Les modalités de cette autorisation ministérielle seront fixées par règlement grand-ducal.

1.4. Renouvellement du contrat à durée déterminée

1.4.1. Le contrat à durée déterminée

Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée. Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

1.4.2. Le contrat saisonnier

Le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Le contrat conclu pour la durée déterminée d'une saison constitue un contrat à durée déterminée même s'il est renouvelé pour les saisons suivantes. Il n'en est pas ainsi toutefois en cas de clause de reconduction auquel cas la répétition des relations contractuelles pendant plus de deux saisons entre un employeur et un même salarié transforme l'ensemble de ces relations en une relation à durée globale indéterminée.

1.5. Succession de contrats

Qu'est-ce qui se passe à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée? Deux hypothèses peuvent être distinguées.

1.5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée

Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

1.5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou occupé sur la base d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail similaire ou dans le cadre du prêt de main-d'œuvre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du 1^{er} contrat, renouvellements compris.

Ces dispositions ne sont pas applicables:

1. en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
2. en cas d'exécution de travaux urgents;
3. en cas de contrat saisonnier;
4. en cas de contrat destiné à pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
5. en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat à durée déterminée;
6. en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir;
7. en cas de contrat conclu sur la base des points 7, 8 et 9 de l'article 5, paragraphe 2 (v. 1.1.1.7. à 1.1.1.9.).

Lorsque au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle de travail est poursuivie, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Le nouveau contrat ne peut dans ces cas prévoir une période d'essai.

1.6. Période d'essai

Sera traitée ici seulement la période d'essai conclue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 34 de la loi. (v. sous 2 ci-après)

La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat (24 mois).

Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34 de la loi. (v. sous 2 ci-après)

Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions prévues par la loi avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

1.7. Cessation du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Sauf en cas de faute grave, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans que ce montant ne puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

L'inobservation par le salarié de ces dispositions ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi sans que ce montant ne puisse 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 sans terme.

1.8. Sanctions

Tout contrat conclu en violation des dispositions exposées ci-avant sous:

- 1.1. Recours au contrat de travail à durée déterminée (art. 5 de la loi)
- 1.3. Durée du contrat à durée déterminée (art. 7 et 8 de la loi)
- 1.4. Renouvellement du contrat à durée déterminée (art. 9 de la loi)
- 1.5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée (art. 11 de la loi)

est réputé à durée indéterminée.

2. La période d'essai

(article 34)

Les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui concernent la période d'essai entrent en vigueur le 1^{er} juillet 1989.

Cela vaut tant pour la période d'essai conclue dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée que pour la période conclue dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

2.1. La clause d'essai

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai (pour le contrat à durée déterminée, voir sub. 1.6.).

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans le contrat par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme aux dispositions légales.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

2.2. La durée de la période d'essai

De façon générale, la période d'essai ne peut pas avoir une durée inférieure à deux semaines.

Ensuite la durée maximale dépend du niveau de formation, respectivement de la rémunération du salarié.

- 2 semaines à 3 mois au maximum pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du CATP;
- 2 semaines à 6 mois au maximum pour le salarié ayant le CATP ou un niveau de formation équivalent ou supérieur;
- 2 semaines au minimum et 12 mois au maximum pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par règlement grand-ducal (probablement + ou - 75.000.-/mois).

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières; la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

La clause d'essai ne peut être renouvelée.

2.3. La résiliation de la période d'essai et les délais de préavis

2.3.1. La dénonciation de la période d'essai

Il ne peut être mis fin **unilatéralement** au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave.

Après l'écoulement des deux semaines, il peut être mis fin au contrat à l'essai par les deux parties. La dénonciation doit se faire par lettre recommandée à la poste, respectivement par la signature apposée sur le double de la lettre de dénonciation.

Un motif de la dénonciation ne doit pas être indiqué.

Dans le cas où le salarié quitte le poste, après avoir été averti par l'employeur que l'engagement ne serait pas concluant, et sans que le salarié ne preste son travail pendant le préavis prévu dans ce cas (voir sub 2.3.2. ci-dessous), l'employeur n'a pas à payer le préavis. Il est évident que l'employeur, avant de prendre cette décision, se procure une preuve écrite de la renonciation du salarié à la période de préavis.

2.3.2. Les délais de préavis dans la période d'essai

Les délais de préavis sont exprimés en jours et sont calculés par rapport à la durée de la période d'essai.

Le délai de préavis comporte autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines.

Lorsque la période d'essai est convenue en mois, le délai de préavis est de quatre jours par mois d'essai, sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

On peut déduire des dispositions de l'article 34 de la loi le tableau suivant:

Durée période d'essai	Délai de préavis (Jours de calendrier)
2 semaines	2 jours (*)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours (**)
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois

(*): Dans la mesure où la période d'essai ne peut être dénoncée pendant la période minimale de 2 semaines, on doit en déduire qu'on ne peut pas conclure de contrat à l'essai de 2 semaines sans que l'engagement à l'essai se transforme en contrat de travail définitif. En pratique, le délai minimum d'une période d'essai sera de trois semaines.

(**): Suivant la loi la période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers; il en découle que la loi ne prévoit pas une période d'essai pour un mois.

Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées ci-avant avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service. (pour le contrat de travail à durée déterminée, voir sub. 1.6.).

* * *

En temps utile, les autres dispositions de la loi seront présentées et expliquées.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont élaboré ensemble des modèles de contrat-type qui dans une phase initiale pourront répondre aux besoins des entreprises.

Pour de plus amples renseignements et pour recevoir les contrats-type, les intéressés peuvent s'adresser à la Chambre de Commerce (tél.: 43 58 53).

Sie investieren in Ihrem Unternehmen

- Wir helfen Ihnen bei der Aufstellung Ihres Finanzierungsplanes.
- Wir beraten Sie über die staatlichen Investitionshilfen.
- Unter gewissen Voraussetzungen übernehmen wir eine Bürgschaft und erleichtern somit die Aufnahme eines Darlehens bei einem Finanzinstitut.

Mutualité de Cautionnement et d'Aide aux Commerçants s.c.

Boîte postale 1503 - LUXEMBOURG - Tél.: 43 58 53

Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag

Die Abgeordnetenversammlung hat im April das Gesetz über den Arbeitsvertrag verabschiedet. Es trägt das Datum vom 24. Mai 1989 und bezieht sich sowohl auf die Arbeiter wie auch auf die Privatangestellten. Es wurde im Memorial vom 5. Juni 1989 veröffentlicht.

Der Gesetzgeber hat im Schlußartikel (Artikel 57) verfügt, daß die neuen Bestimmungen in zwei Phasen in Kraft treten:

- ab 1. Juli 1989 gelten sämtliche neuen Bestimmungen über den Zeitvertrag, also die Artikel 4 bis 17, ebenso wie die neuen Bestimmungen betreffend den Probevertrag, also Artikel 34 des Gesetzes über den Arbeitsvertrag;
- ab 1. November 1989 gelten dann sämtliche neuen gesetzlichen Bestimmungen. Sie gelten alsdann für sämtliche, zu diesem Datum bestehenden Arbeitsverträge, für Arbeiter und Privatangestellte.

Ausnahme zu dieser Regelung:

Zum 1. Juli 1989 bestehende Arbeitsverträge mit Probezeit werden nicht nach den neuen Regeln, sondern auch nach dem 1. Juli 1989 nach den alten gesetzlichen Bestimmungen geregelt.

Also gibt es bis zum 1. November 1989 kein Problem für sämtliche bestehenden Verträge, respektiv für diejenigen Verträge die bis zum 1. Juli 1989 abgeschlossen werden. Hier gelten auf jeden Fall die heutigen Bestimmungen.

Aufzupassen gilt es ab 1. Juli 1989 beim Abschluß von Zeitverträgen sowie beim Abschluß von Probeverträgen. Hier gelten alsdann die neuen gesetzlichen Bestimmungen.

Zu gegebenem Zeitpunkt werden die restlichen Bestimmungen des neuen Gesetzes vorgestellt werden.

1. Die neuen Bestimmungen über den Zeitvertrag (Artikel 4 bis 17)

Das Gesetz über den Arbeitsvertrag bestimmt, daß in Zukunft, die Arbeitsverträge im Prinzip auf unbeschränkte Dauer abzuschließen sind. Der Vertrag auf unbeschränkte Dauer wird also zur Regel erhoben. Ein Zeitvertrag kann nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden. Fortan (1. November 1989, resp. 1. Juli 1989) müssen auch sämtliche Arbeitsverträge, ob für Arbeiter oder Beamte, **schriftlich ausgefertigt werden** und sie müssen obligatorisch folgende Erwähnungen enthalten:

- die Natur der zu verrichtenden Arbeit,
- die normale Arbeitszeit,
- den Basislohn und gegebenenfalls die Lohnzuschüsse,
- die Dauer der eventuell vereinbarten Probezeit,
- abweichende oder zusätzliche Klauseln die zwischen den Vertragsparteien vereinbart wurden.

1.1. Wann kann ein Zeitvertrag abgeschlossen werden?

Ein Zeitvertrag kann nur abgeschlossen werden, wenn es sich um eine präzise und nicht dauerhafte Arbeit handelt. Es darf sich keinesfalls um eine Arbeit handeln, die fortwährend zu den normalen Tätigkeiten eines Unternehmens gezählt werden kann.

Folgende Tätigkeiten ermöglichen (ab 1. Juli 1989) den Abschluß eines Zeitvertrages:

1. Das Ersetzen eines zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers dessen Arbeitsvertrag unterbrochen ist (z.B. Krankheit, Urlaub, Mutterschaftsurlaub, etc.). Ausgeschlossen sind der kollektive Arbeitskonflikt, der Arbeitsmangel wegen wirtschaftlicher Ursachen, der Schlechtwetterurlaub.
Das Ersetzen eines Arbeitnehmers mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, dessen Posten frei geworden ist, für die Zeit bis zum Eintritt seines Nachfolgers.
2. Die Arbeit in saisonabhängigen Sektoren und Betrieben. Eine präzise Definition der Saisonarbeit wird durch großherzoglichen Beschluß festgelegt werden.
3. Arbeiten in Sektoren, in denen Zeitverträge zur Regel gehören. Eine Liste der Sektoren, resp. Arbeiten, wird durch großherzogliches Reglement festgelegt werden.
4. Die Ausführung von präzisen und punktuellen Arbeiten, die nicht in den Rahmen der normalen Tätigkeit der Betriebe fallen.
5. Die Ausführung von präzisen, aber nicht andauernden Arbeiten im Falle eines zeitlichen und außergewöhnlichen Anwachsens der betrieblichen Aktivität oder im Falle der Anlaufzeit eines Unternehmens nach der Betriebsgründung, sowie im Falle der Betriebserweiterung.
6. Die Ausführung von Dringlichkeitsarbeiten um Unfälle zu vermeiden, um Materialunzulänglichkeiten zu reparieren, um Sicherheitsmaßnahmen in bezug auf die betrieblichen Einrichtungen und Gebäude zu treffen, um sowohl Schäden vom Betrieb als auch vom Personal abzuwenden.
7. Arbeiten, die einem Arbeitssuchenden im Rahmen von gesetzlichen Einstellungs- resp. Wiedereinstellungsmaßnahmen in das aktive Berufsleben zuerteilt werden.
8. Arbeiten, die dazu gedacht sind, um die Einstellung verschiedener Kategorien von Arbeitssuchenden zu fördern.
9. Arbeiten, wobei der Arbeitgeber sich verpflichtet dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Ausbildung zu geben.

Die unter 8. und 9. aufgezählten Punkte bedürfen einer vorherigen Genehmigung durch den Arbeitsminister.

Es muß darauf hingewiesen werden, daß die unter Punkt 1.-9. aufgestellten Hypothesen, die den Abschluß eines Zeitvertrages ermöglichen, entweder durch großherzogliches Reglement, resp. im Rahmen von Kollektivverträgen ergänzt werden können. Es muß sich jedoch immer um spezifische und zeitlich begrenzte Tätigkeiten handeln.

1.2. Form des Zeitvertrages

Selbstverständlich unterliegt der Zeitvertrag den allgemeinen Formbedingungen des Arbeitsvertrages, so wie sie oben aufgezählt wurden. Darüberhinaus muß der Zeitvertrag folgende Angaben enthalten:

1. Das Erfallsdatum, falls der Vertrag für eine präzise Dauer abgeschlossen wurde (vom ... bis zum ...).
2. Die Minimaldauer, falls kein genaues Erfallsdatum bekannt ist (z.B. beim Ersetzen während einer Krankheit eines Mitarbeiters).
3. Den Namen des wegen Abwesenheit zu ersetzenden Mitarbeiters.
4. Die Dauer einer eventuell vereinbarten Probezeit.
5. Gegebenenfalls eine Erneuerungsklausel.

Wird der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen oder wird im Vertrag nicht darauf hingewiesen, daß es sich um einen Zeitvertrag handelt, so wird angenommen, daß der Vertrag auf unbestimmte Dauer abgeschlossen ist. Der Gegenbeweis kann nicht erbracht werden.

1.3. Dauer des Zeitvertrages

Im Prinzip soll der Zeitvertrag eine genaue Angabe der Dauer enthalten.

In drei Fällen kann von einer präzisen Vertragsfrist abgesehen werden:

1. Wenn ein zeitlich abwesender Mitarbeiter ersetzt werden soll.
2. Im Rahmen der Saisonarbeit.
3. Für die Arbeiten, wo es ein bestehender Gebrauch ist, nicht auf unbefristete sondern auf Zeitverträge zurückzugreifen.

In diesen drei Fällen, wo keine präzise Vertragsfrist vorge-schrieben ist, muß jedoch der Vertrag eine Minimalfrist vorse-hen. Das Ende der Vertragsfrist ist dann jedesmal das Ende der Abwesenheit, resp. das Ende des Vertragsobjektes.

Die Dauer des Zeitvertrages darf für denselben Arbeitnehmer **24 Monate** nicht überschreiten. (Erneuerungen eingeschlos-sen)

Die Ausnahme zu diesem Prinzip ist der Saisonvertrag. Dieser darf jedoch nicht 10 Monate während einer Gesamtperiode von 12 Monaten überschreiten.

Der Arbeitsminister kann jedoch in außergewöhnlichen Fällen die Maximalperiode von 24 Monaten verlängern.

1.4. Erneuerungen des Zeitvertrages

Der Zeitvertrag kann zweimal jedesmal für eine befristete Dauer, erneuert werden. (Maximum 24 Monate)

Diese Erneuerung kann entweder im Initialvertrag, resp. in einem Zusatzvertrag zum Initialvertrag, festgehalten werden.

Eine Spezialregelung gilt für den Saisonvertrag (der Saisonver-trag wird in einem Spezialbeitrag behandelt werden).

1.5. Was geschieht nach Ablauf der Vertragsfrist im Rahmen des Zeitvertrages?

Wird der Zeitvertrag nach Ablauf der Vertragsfrist (Erneuerun-gen eingeschlossen) fortgesetzt, so gilt der Vertrag als unbefristeter Arbeitsvertrag (contrat à durée indéterminée).

Wird der Zeitvertrag nach Ablauf der Vertragsfrist nicht fortge-setzt (Erneuerungen eingeschlossen), so kann dieser Posten nicht vor Ablauf einer Frist, die 1/3 der Dauer dieses Vertrages entspricht, neu durch ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis besetzt werden. Ausgeschlossen ist ebenfalls die Besetzung des Postens durch Leiharbeit.

Diese Regelung gilt jedoch nicht im Falle einer erneuten Abwe-senheit des Mitarbeiters, bei dringenden Arbeiten, beim Sai-sonvertrag, im Falle wo der Zeitvertrag ein bestehender Gebrauch ist, beim vorzeitigen Bruch des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer, beim Verweigern des Arbeitnehmers zur Erneuerung des Zeitvertrages.

Bei jeder Erneuerung des Vertrages behält der Arbeitnehmer seine initiale Betriebsangehörigkeit.

Im Falle einer Erneuerung des Vertrages darf kein neuer Probe-vertrag vereinbart werden.

1.6. Die Probezeit im Rahmen des Zeitvertrages

Der Zeitvertrag kann eine Probezeit beinhalten.

Enthält der Vertrag keine präzise Vertragsfrist (so z.B. beim Ersatz im Krankheitsfall), so bezieht sich die Probezeit immer auf die Mindstdauer des Vertrages.

Die Probezeit wird zur Berechnung der Maximaldauer des Ver-trages (24 Monate) miteinberechnet.

Während der Probezeit kann der Vertrag unter dem Respekt einer präzisen Prozedur gekündigt werden.

Wird während der Probezeit nicht gekündigt, so gilt er als definitiver Vertrag auf befristete Dauer.

1.7. Das Ende des Zeitvertrages

Der Zeitvertrag endet wenn die Vertragsfrist abgelaufen ist.

Außer im Falle eines schwerwiegenden Fehlers (faute grave), kann der Zeitvertrag nicht vor dem Ablauf der Vertragsfrist gekündigt werden.

2. Der Probevertrag im allgemeinen

(Artikel 34)

Ein Probevertrag sprich Probezeit kann sowohl im Rahmen eines unbefristeten, als auch im Rahmen eines Zeitvertrages abgeschlossen werden. (Siehe Probezeit im Rahmen des Zeit-vertrages)

Die Probezeit muß unbedingt schriftlich bis spätestens zum Arbeitsantritt festgehalten werden. Andernfalls gilt der Vertrag als definitiv (befristet oder unbefristet). Der Gegenbeweis ist nicht möglich.

Die Schriftform ist nicht erforderlich falls ein Kollektivvertrag für den betreffenden Sektor oder Branche die Probezeit regelt.

2.1. Dauer der Probezeit

- Minimum 2 Wochen und maximal 3 Monate für diejenigen Mitarbeiter, deren Ausbildung unter dem CATP liegt.
- Minimum 2 Wochen und maximal 6 Monate für diejenigen Mitarbeiter, die im Besitz eines CATP sind, resp. deren Aus-bildungsniveau höher angesiedelt ist.
- Minimum 2 Wochen und maximal 12 Monate für diejenigen Mitarbeiter, deren monatliches Gehalt einen Betrag über-steigt, der durch großherzogliches Reglement festgelegt wird (+ oder - 75.000.- F).

Ist die Probezeit nicht länger als ein Monat, so wird sie in ganzen Wochen ausgedrückt; ist die Probezeit länger als ein Monat, so wird sie in ganzen Monaten ausgedrückt.

Wird die Probezeit unterbrochen (z.B. durch Krankheit), so wird der Probevertrag um die Zeit der Unterbrechung verlängert. Dies jedoch maximal für einen Monat.

Der Probevertrag kann nicht erneuert werden.

2.2. Die Kündigung, respektiv Auflösung des Probevertrages

Während der ersten zwei Wochen des Probevertrages darf dieser von keiner der zwei Vertragsparteien aufgekündigt werden, außer im Falle eines schwerwiegenden Fehlers (faute grave).

Nach den ersten zwei Wochen der Probezeit kann der Vertrag von den beiden Parteien aufgekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich durch Einschreibebrief und unter Berücksichtigung von Kündigungsfristen zu geschehen.

Ein Kündigungsgrund muß nicht angegeben werden.

2.3. Kündigungsfristen

Ist die Dauer der Probezeit in Wochen ausgedrückt, beträgt die Kündigungsfrist soviel Tage wie der Vertrag Wochen zählt.

Ist die Dauer der Probezeit in Monaten ausgedrückt, wird die Kündigungsfrist mit jeweils 4 Tagen pro Monat Vertragsdauer berechnet, wobei in diesem Fall die Kündigungsfrist jedoch nicht weniger als 15 Tage und nicht mehr als einen Monat betragen darf.

Daraus ergibt sich folgende Tabelle:

Dauer des Probevertrages	Dauer der Kündigungsfrist (in Kalendertagen)
2 Wochen	2 Tage (*)
3 Wochen	3 Tage
4 Wochen	4 Tage (**)
2 Monate	15 Tage
3 Monate	15 Tage
4 Monate	16 Tage
5 Monate	20 Tage
6 Monate	24 Tage
7 Monate	28 Tage
8-12 Monate	1 Monat

(*): Da der Probevertrag nicht während der Minimaldauer von zwei Wochen gekündigt werden darf, kann man folgern, daß in der Praxis ein Probevertrag nicht auf zwei Wochen abgeschlossen werden kann, ohne daß er sich danach in ein festes Arbeitsverhältnis umwandelt. Praktisch beträgt die Mindestprobezeit 3 Wochen, welche mit 3 Tagen Frist aufgekündigt werden kann.

(**): Das Gesetz sieht vor, daß bei einer Dauer von weniger als einem Monat die Probezeit in Wochen ausgedrückt werden muß, bei einer Dauer von mehr als einem Monat jedoch in Monaten. Daraus ergibt sich, daß kein Probevertrag für einen Monat abgeschlossen werden kann.

Wird der Probevertrag nicht aufgekündigt, so gilt der Vertrag (befristet oder unbefristet) als definitiv, von Beginn des Arbeitsantritts an.

La Chambre de Commerce est à votre service:

- Consultations juridiques gratuites
- Renseignements commerciaux
- Informations sur le commerce extérieur
- Documentation économique
- Formation professionnelle
- Assistance technique aux petites et moyennes entreprises.

Quels que soient vos problèmes, adressez-vous à la Chambre de Commerce, qui tient ses services spécialisés à la disposition de ses ressortissants.



Ne cachez pas vos amours

Vous aimez l'art et la beauté d'un meuble "fait main".

Vous appréciez le savoir-faire ainsi que la tradition artisanale.

Nous partageons vos passions car nous aimons notre métier. Ce qui n'est guère étonnant pour une maison dont les origines remontent jusqu'en 1907.



par René Trotel

& Capesius
ensembliers-ébénistes
Reding

Le long du siècle

une seule adresse:
10, rue d'Itzig
Hesperange



Trouver chaussure à son pied.



Gagner le sprint.

Qu'il s'agisse d'articles de sport, de vêtements ou de chaussures, la demande du public est de plus en plus capricieuse. Suivre la mode est devenu un sprint permanent. Pour le gagner, il vous faut une organisation à toute épreuve. C'est à ce niveau que se mesure votre réussite. Que vous gériez une grande surface ou une chaîne de boutiques. Avec IBM pour partenaire, vous mettez toutes les chances de votre côté: un équipement ad hoc pour partir du bon pied. Et arriver le premier.

Du « sur mesure ».

Un système multiposte IBM et une application spécialement adaptée au commerce de détail spécialisé. Du « sur mesure ». Les Agents Agréés IBM vous conseillent, vous décidez. Vous choisissez d'emblée un système intégré ou un développement progressif, étape par étape. Ensuite, avec l'Agent Agréé, nous nous chargeons de tout: installation, programmation, maintenance, formation. Du « sur mesure », mais aussi du « prêt-à-porter ». Car l'application que vous propose l'Agent Agréé est directement exploitable, sans connaissance informatique préalable.



Tout pour la vente.

Fini d'encombrer vos stocks de « rossignols ». La mode du tac au tac. Le système s'en charge: commandes, gestion de stocks, répartition entre points de vente en fonction des coloris et des tailles. Y compris le marquage des articles, même pour la lecture optique. Un vrai gestionnaire en second, à vos côtés: il surveille l'évolution du chiffre d'affaires, contrôle les comptes fournisseurs, établit les situations et les prévisions. Au jour le jour, si vous le désirez. De même pour les statistiques: par article, par taille, par coloris et, bien sûr, par magasin. Il vous les fournit à l'écran ou sur papier, de manière claire et synoptique. De manière à ce que vous puissiez prendre les décisions qui s'imposent. A temps.



Parlons-en.

Rencontrons-nous. L'application qui vous convient, les Agents Agréés IBM la possèdent probablement déjà. Même en matière de financement. Ils se feront un plaisir de vous le démontrer. Preuves à l'appui. En vous faisant visiter, si vous le souhaitez, une entreprise de votre secteur qui profite déjà d'une informatisation IBM. Renvoyez-nous le coupon-réponse. Ou formez le 02/214.33.33 d'IBM Blue Line. Sans attendre. Parce que la mode, elle, n'attend pas.



OUI, je veux découvrir votre assortiment informatique.

- Contactez-moi pour discuter des systèmes IBM et des applications pour le commerce de détail.
- Je cherche une solution en matière spécifique de _____
- Faites-moi parvenir toute l'information utile.

Nom: _____ Prénom: _____

Fonction: _____

Entreprise: _____

Secteur d'activité: _____

Nombre de personnes occupées: _____

Rue: _____ N°: _____

Code postal: _____ Localité: _____

Téléphone: _____

A renvoyer à IBM Luxembourg
8 Boulevard Royal - 2449 Luxembourg
Ou former le 21951

Vous avez tout pour réussir.

Ventes sous forme de liquidations

Les ventes sous forme de liquidations telles qu'elles ont été autorisées par le Ministère des Classes des Moyennes sur base de l'article 8 de la loi du 27 novembre 1986 réglementant certaines pratiques commerciales et sanctionnant la concurrence déloyale. Situation au 29/06/89.

(*) = Numéro d'autorisation - (**) = Durée autorisée - (***) = Motif de liquidation

A LA BOURSE AUX TISSUS			
A. BURGARD & Cie. S.e.c.s.	c281/88 (*)	DELTGEN Robert	c409/89
47, Grand-Rue	30.10.88-29.10.89 (**)	5, rue Abbé Muller	16.07.89-15.10.89
Ettelbruck	Cessation totale (***)	Ettelbruck	Transformation immobilière
ALEXIA S.à r.l.	c395/89	DICHTER-MANDY Irme	c384/89
38, rue de l'Alzette	12.05.89-11.05.90	7, av. de la Gare	31.05.89-30.08.89
Esch/Alzette	Cessation totale	Luxembourg	Déménagement
ASPORT S.à r.l. et Cie, S.e.c.s.	c351/89	EWEN-KREMER Liliane	c256/88
34, rte d'Ettelbruck	11.05.89-10.08.89	26, rue de Luxembourg	01.09.88-31.08.89
Ingeldorf	Transformation immobilière	Pétange	Cessation totale
BABYLUX S.à r.l.	c371/89	FALKENSTEIN Alice	c415/89
65, av. G.-D. Charlotte	15.04.89-14.07.89	18, av. de la Gare	01.07.89-30.09.89
Dudelange	Transformation immobilière	Luxembourg	Déménagement
BACKES-KAESZ Monique	c385/89	FEYEN Emile	c241/88
20, Grand-Rue	02.05.89-05.01.90	Useldange	21.07.88-20.07.89
Diekirch	Cessation totale		Cessation totale
BAMA S.à r.l.	c275/88	FRANK Alix	c235/88
25, rue de l'Alzette	01.02.89-31.12.89	Rue de Wilwerdange	20.08.88-19.08.89
Esch/Alzette	Cessation totale	Troisvierges	Cessation totale
BARBADORI Olga & Cie S.e.c.s.	c381/89	GALERIE ARABESQUE S.à r.l.	c288/88
105, rue de l'Alzette	22.04.89-21.07.89	26A, av. de la Liberté	10.11.88-09.11.89
Esch/Alzette	Transformation immobilière	Luxembourg	Cessation totale
BORMANN Roger	c383/89	GALERIE MODE S.à r.l.	c280/88
33, av. de la Gare	22.04.89-21.04.90	281, rte de Thionville	10.03.89-09.03.90
Wiltz	Cessation totale	Hesperange	Cessation totale
BRAUN-HUSS Yvonne	c349/89	GOERGEN Nicolas	c320/88
10, rue Brasseur	24.02.89-23.02.90	60, Grand-Rue	31.12.88-30.12.89
Esch/Alzette	Cessation totale	Luxembourg	Cessation totale
CAPUCINE S.à r.l.	c399/89	HERMES-THORN Léonie	c311/88
90, rue de l'Alzette	18.05.89-17.08.89	34, rue de Belvaux	26.11.88-25.11.89
Esch/Alzette	Transformation immobilière	Esch/Alzette	Cessation totale
CARL-SCHARUN Brunhilde	c380/89	HOTELLO-DIFFUSION	c317/88
11, rue Notre Dame	29.04.89-28.04.90	LUXEMBOURG S.à r.l.	31.12.88-30.12.89
Luxembourg	Cessation totale	32, rue d'Orchimont, Luxembourg	Cessation totale
CASUCCI S.à r.l.	c396/89	ISSIMO S.à r.l. et Cie S.e.c.s.	c231/88
10, rue du Brill	01.07.89-01.10.89	20, rue Beaumont	21.07.88-20.07.89
Esch/Alzette	Transformation immobilière	Luxembourg	Cessation totale
Central Radio E. KUNSCH S.à r.l.	c369/89	JEITZ-SCHOUX Joséphine	c254/88
27, bd. Prince Henri	01.04.89-30.06.89	43, av. de la Liberté	26.08.88-25.08.89
Luxembourg	Déménagement	Differdange	Cessation totale
Centram Int. Trading Europe S.à r.l.	c343/89	KIEFFER VILLE S.à r.l.	c389/89
5, rue des Foyers	02.05.89-01.07.89	R. du Curé/du Marché-aux-Herbes	05.05.89-04.05.90
Luxembourg	Transformation immobilière	Luxembourg	Cessation totale
CIRELLI-EYRICH Nicole	c421/89	KUCMENT Henri	c360/89
4, av. de la Gare	08.07.89-07.07.90	26, rue de la Bruyère	11.03.89-30.06.89
Esch/Alzette	Cessation totale	Rumelange	Cessation totale
CITY SHOP S.à r.l.	c299/88	KURPAS Sylvie	c388/89
48, av. G.-D. Charlotte	23.11.88-22.11.89	9, rue Dr. Welter	02.05.89-01.05.90
Dudelange	Cessation totale	Dudelange	Cessation totale
CLOSENER Paul	c330/89	LENERTZ Alex	423/89
17, rte Principale	23.04.89-24.07.89	30, rue Guillaume	05.07.89-04.07.90
Bettborn	Transformation immobilière	Ettelbruck	Cessation totale
DANIE'S TRADING S.à r.l.	c236/88	LEYRAT Raymond	c285/88
23, Grand-rue	15.07.88-14.07.89	1, rue E. Servais	03.11.88-02.11.89
Clervaux	Cessation totale	Mersch	Cessation totale
DE KEUKELEIRE Anita	c309/88	LIBERT Marcelle	c393/89
81, Grand-Rue	28.11.88-27.11.89	23, rue Michel Rodange	04.05.89-03.05.90
Vianden	Cessation totale	Differdange	Cessation totale

LYON-SCHMITZ Anne 3, av. de la Gare Luxembourg	c261/88 01.10.88-30.09.89 Cessation totale	PUTZ Raynold 15-17, place du Marché Differdange	c406/89 27.05.89-26.08.89 Transformation immobilière
L'INDEBIT S.à r.l. 298, rte de Neudorf Luxembourg	c407/89 01.07.89-30.09.89 Déménagement	RENAULT Luxembourg S.A. 59A, rte de Luxembourg Dippach	c404/89 31.05.89-30.08.89 Déménagement
MAMER André 11, rue du Fossé Luxembourg	c330/88 16.01.89-15.01.90 Cessation totale	REVE D'ORIENT S.A. 26, bd Royal Luxembourg	c279/88 07.10.88-06.10.89 Cessation totale
MARTELING Alice 26A, rue Goethe Luxembourg	c410/89 01.07.89-30.09.89 Déménagement	RICHARD Edmond 31, rue de Luxembourg Pétange	c424/89 05.07.89-04.07.90 Cessation totale
METZDORF René 74, rue Ermesinde Luxembourg	c319/88 31.12.88-31.12.89 Cessation totale	ROGER-WERSANT M.J. 20, Grand-Rue Vianden	c354/89 03.03.89-02.03.90 Cessation totale
MEYERS Jean 4, rte de Marnach Clervaux	c402/89 24.05.89-23.05.90 Cessation totale	ROOB-BACH Cathérine 12, rue du Village Born	c314/88 03.01.89-31.12.89 Cessation totale
MICHELUTTI Stefania 27, av. de la Liberté Differdange	c376/89 02.05.89-01.08.89 Déménagement	ROSENSTIEL S.A. 4-6, rue Philippe II Luxembourg	c335/88 21.01.89-20.01.90 Cessation totale
MOREL Christian 43, rue Dicks Esch/Alzette	c392/89 04.05.89-03.08.89 Déménagement	ROSENSTIEL S.A. Avenue de la Gare Esch/Alzette	c335/88 21.01.89-20.01.90 Cessation totale
MULLER DAIM CUIR S.à r.l. 61, av. de la Gare Luxembourg	c268/88 19.09.88-18.09.89 Cessation totale	SABBATUCCI-CINELLO Doris 13, Grand-Rue Rumelange	c296/88 15.11.88-14.11.89 Cessation totale
MULLER Jeanne 7, rue de Savelborn Medernach	c347/89 18.02.89-17.02.90 Cessation totale	SANDRA Chaussures S.à r.l. 41, av. de la Gare Luxembourg	c401/89 22.05.89-21.08.89 Transformation immobilière
MULLER Lucie 24, rue Laurent Menager Luxembourg	c258/88 05.11.88-04.11.89 Cessation totale	SCHANCK-WILMES Héléne 20, rue des Tondeurs Wiltz	c230/88 15.08.88-14.08.89 Cessation totale
NEPPER Danielle 16, rue des Bains Luxembourg	c377/89 27.05.89-26.08.89 Transformation immobilière	SCHILTZ-DONVEN Marie 41a, rue de la Gare Echternach	c321/88 31.12.88-31.12.89 Cessation totale
NEU Mathilde 4, rue Brabant Diekirch	c417/89 01.07.89-30.06.90 Cessation totale	SCHLEICH-DANIHEL Aloysia 90, rue Victor Hugo Esch/Alzette	c341/88 30.01.89-29.01.90 Cessation totale
NUSSBAUM J. S.à r.l. Esch/Alzette	c378/89 17.04.89-16.07.89 Transformation immobilière	SCHROEDER-BIERI Marguerite 59, Grand-Rue Ettelbruck	c228/88 06.07.88-05.07.89 Cessation totale
OFFENHEIM & SCHMITT 6, rue Charles Risch Capellen	c418/89 01.07.89-30.09.89 Transformation immobilière	SERVAIS & ROGER Tapis d'Orient S.A. 413, rte de Longwy Luxembourg	c297/88 14.11.88-13.11.89 Cessation totale
OLINGER Yvonne 17, av. de la Liberté Luxembourg	c386/89 27.05.89-26.05.90 Cessation totale	TED S.à r.l. 33, Grand-Rue Ettelbruck	c289/88 10.11.88-09.11.89 Cessation totale
PALAIS DE L'ENFANT S.à r.l. 40, av. de la Liberté Luxembourg	c398/89 20.05.89-19.08.89 Transformation immobilière	THILL-NIGRA Léonie 4, rue de l'usine Belvaux	c394/89 12.05.89-11.05.90 Cessation totale
PELLEGRINI Vito 8, place Zinnen Soleuvre	c358/89 09.03.89-08.03.90 Cessation totale	TORCOLETTI Tino 3, av. de la Liberté Differdange	c247/88 16.08.88-15.08.89 Cessation totale
PERSEPOLIS S.à r.l. 43, av. de la Liberté Luxembourg	c271/88 12.10.88-11.10.89 Cessation totale	TURKFELD Joseph 12, rue de Bonnevoie Luxembourg	c266/88 09.10.88-08.10.89 Cessation totale
PRIM Joseph 19, place du Marché Echternach	c316/88 31.12.88-30.12.89 Cessation totale	WARINGO-BERAU Henriette 12, rue Auguste Liesch Mondorf-les-Bains	c233/88 10.07.88-09.07.89 Cessation totale
PULSION S.à r.l. 3, rue de la Poste Luxembourg	c306/89 27.05.89-26.08.89 Transformation immobilière	WEBER Joseph 7, rue des Tondeurs Wiltz	c259/88 01.10.88-30.09.89 Cessation totale
		ZITA MODES S.à r.l. 31, rue Zithe Luxembourg	c390/89 05.05.89-04.05.90 Cessation totale

CREER SON ENTREPRISE / MONTER SA PROPRE AFFAIRE AVEC LE CENTRE DE DEVELOPPEMENT DE PROJETS D'IDELUX D'ARLON

Le CDP vous propose:

- Une formation pratique, méthodologique, basée sur des études de cas et appliquée directement à votre projet.
- Un encadrement professionnel pour passer de l'idée à la réalisation, du projet à l'entreprise.
- Une initiative parrainée par le Club des Créateurs d'Entreprise de Wallonie.

Cette formation s'adresse:

- à des candidats créateurs d'entreprise qui sont un projet à réaliser, demandeurs d'emploi ou travailleurs, belges, français ou luxembourgeois.
- à des chefs d'entreprise ayant créé leur entreprise depuis moins de deux ans sur le territoire belge, français ou luxembourgeois.

Les candidats seront sélectionnés à partir de la valeur de leur projet et de leur capacité personnelle à le mener à bien.

Frais de participation:

pour l'ensemble de la formation et de l'accompagnement individualisé:

- 5.000 frs par participant
- 2.500 frs pour les demandeurs d'emploi

Au terme de cette formation, les candidats auront traversé toutes les phases de mise au point d'un projet et d'une création d'entreprise. Le dossier de présentation sera soumis à un jury de professionnels (chefs d'entreprise, financiers, conseillers d'entreprise), en vue d'obtenir les financements nécessaires.

Pour tout renseignement:

CDP d'IDELUX
Avenue Nothomb, 8

Mission du Pôle Européen
de Développement
Promemploi
1, rue Netzer

B-6700 ARLON
Tél.: 063/21 99 48

B-6700 ARLON
Tél.: 063/22 78 65

Die DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR METALLKUNDE EV veranstaltet folgende Seminare:

SYMPOSIUM

„STRANGPRESSEN“

9. und 10. November 1989

Das Programm kann ab August 1989 angefordert werden.

FORTBILDUNGSSEMINAR

WÄRMEBEHANDLUNG: VERFAHREN UND ANLAGEN

9. bis 13. Oktober 1989

Das Programm kann ab Juli 1989 angefordert werden.

WERKSTOFFGEFÜGE UND ZERSPANUNG

18. bis 19. Oktober 1989

Das Programm kann ab jetzt angefordert werden.

**SYSTEMATISCHE BEURTEILUNG TECHNISCHER
SCHADENFÄLLE**

2. bis 6. April 1990

Das Programm kann ab Nov. 1989 angefordert werden.

FORTBILDUNGSPRAKTIKUM

**INNOVATIVE TECHNOLOGIE DES GIESSENS
UND ERSTARRENS**

2. bis 6. Oktober 1989

Das Programm kann ab jetzt angefordert werden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die:

**DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
METALLKUNDE EV**

Adenauerallee 21

D-6370 OBERURSEL 1

Tel.: 0 61 71 / 40 81

FAX: 0 61 71 / 5 25 54

LUXEMBOURG INNOVATION

SERVICE DE PROMOTION ET D'ASSISTANCE A L'INNOVATION

7, rue Alcide de Gasperi
B.P. 1304
L-1615 LUXEMBOURG

Tél.: 436263
Télex: 60174 chcom
Téléfax: (352) 438326

Messen und Ausstellungen - Juli/August 1989

18.7.-19.7.1989 – Köln (D) – It's Cologne

Internationale Trendshow der Kölner Mode-Messen – Tel.: 0221/82 11

13.8.-15.8.1989 – Amsterdam (NL) – MODAM

Internationale Modefachmesse für Herren- und Damenoberbekleidung, Jeans, Sport und Freizeitbekleidung – Tel.: 020/17 03 90

18.8.-20.8.1989 – Köln (D) – HMW

Internationale Herren-Mode-Woche Köln – Tel.: 0221/82 11

27.8.-29.8.1989 – Amsterdam (NL) – Vakbeurs Het Kind

Fachmesse für Kinder- und Jugendmode – Tel.: 02526/7 39 72

28.8.-1.9.1989 – Prag (TCH) – RUBBEREX

Internationale Ausstellung mit Kongreß Technologien, Rohstoffe, Maschinen, Geräte und Ausrüstung für die Gummi-Industrie
Tel.: 02/22 09 22

31.8.-2.9.1989 – Salzburg (A) – JIM-ER-ES

Internationale Fachmesse Junge Internationale Mode
Tel.: 0662/37 55 10

Für weitere Auskünfte steht die Handwerkskammer Ihnen gerne zur Verfügung. Um kurzfristigen Änderungen der Ausstellungstermine Rechnung zu tragen, sollten Sie sich diese vom Organisatoren vor Ihrer Abfahrt bestätigen lassen.

Communiqué de Presse

Guide du Marché Luxembourgeois

La Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg est en train de préparer une nouvelle édition du «Guide du Marché Luxembourgeois».

Le guide est destiné à promouvoir les relations commerciales nationales et surtout internationales. Afin de faire connaître l'activité commerciale luxembourgeoise aux hommes d'affaires étrangers, le guide devra contenir les coordonnées des **entreprises industrielles, producteurs, exportateurs, importateurs, commerces de gros et prestataires de services internationaux** actives au niveau international.

Les entreprises ayant déjà figuré dans l'édition 1987 du guide ainsi que celles qui sont connues par ailleurs à la Chambre de Commerce ont été contactées dans ce sens.

La Chambre de Commerce prie les entreprises qui sont intéressées à figurer dans le nouveau guide et qui n'ont pas reçu à ce jour le questionnaire y relatif, de prendre contact avec la

Chambre de Commerce du G.-D. de Luxembourg
Boîte postale 1503
2981 LUXEMBOURG
Tél.: 43 58 53

Numéro de l'autorisation de faire le commerce sur les lettres et factures et dans les vitrines

La loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, prévoit qu'à partir du 1^{er} juillet 1989, la mention de la profession et le numéro de l'autorisation gouvernementale (autorisation de faire le commerce délivrée par le Ministère des Classes Moyennes) doivent figurer sur les lettres, devis, factures, panneaux de chantier et devantures.

Il est donc nécessaire que toutes les entreprises soumises à la loi d'établissement portent leur numéro d'autorisation sur toute leur correspondance et l'affichent dans la vitrine de leur magasin. Pour le secteur commercial, la mention «commerçant» suivie du numéro d'autorisation ministérielle devrait suffire aux exigences de la loi.



Allemagne	8.700 flux
Australie	10.200 flux
Autriche Industrie	7.100 flux
Autriche Commerce	7.100 flux
Belgique	7.100 flux
Brunei	2.500 flux
Danemark	7.100 flux
Espagne	7.100 flux
France	10.600 flux
Grande-Bretagne	8.300 flux
Indonésie	6.900 flux
Irlande	4.100 flux
Islande	4.100 flux
Israël	7.100 flux
Italie	9.500 flux
Malaisie	7.100 flux
Maroc	7.100 flux
Norvège	7.100 flux
Pays-Bas	7.100 flux
Singapour	7.100 flux
Suède	7.100 flux
Suisse	7.100 flux
Thaïlande	4.100 flux

Tous nos prix s'entend hors TVA (12%). Le présent tarif annule et remplace le précédent.

*Les éditions Kompass une mine
de renseignements sur
l'économie de 23 pays*

Kompass Luxembourg S.à.r.l.
L-2763 Luxembourg
Tél. 49 60 51
Fax 49 60 56

Propositions d'affaires – Geschäftsangebote

Les entreprises intéressées aux propositions d'affaires mentionnées ci-dessous sont priées de contacter la Chambre de Commerce.

Représentations/Vertretungen

Saarländisches Unternehmen sucht Partner für den Vertrieb von mobilen Korrosionsschutzanlagen in Frankreich und Luxemburg.

Saarländisches Unternehmen sucht Partner für den Vertrieb von Wasch- und Reinigungsmitteln in Frankreich, Belgien oder Luxemburg. Der Partner sollte einen Großhandel für Wasch- und Reinigungsmittel und/oder eine Vertretung für Reinigungsmaschinen und -zubehör betreiben.

Saarländischer Hersteller von Industriebedarf, Sondermaschinen, Geräten der Abfall- und Fördertechnik sucht einen Partner in Frankreich, Belgien oder Luxemburg für den Vertrieb eines Muldengleitförderers oder vergibt Lizenz für die Herstellung des Muldengleitförderers und anderer Fördermodule.

Saarländischer Hersteller von monovalenten Heizsystemen sucht Partner in Frankreich, Belgien oder Luxemburg, der die Anlagen verkauft und montiert und möglichst dazugehörige Beton-Fertigteile herstellt (z.B. Heizungs- und Klimatechnik-Unternehmen, Bauträger, Beton-Fertigteilhersteller). Angeboten wird für Deutschland der Vertrieb von umweltfreundlichen und energiesparenden Heizsystemen.

Saarländischer Hersteller von Öfen und Herden, Gußteilen in Grau- und Spärguß, Blechverarbeitung, Lohnemaillierung, emaillierte Ofenrohre bis 150 mm Durchmesser bietet seine Leistung als Zulieferer an. Gesucht wird ein Partner in Frankreich, Belgien oder Luxemburg für die Herstellung von Rohrbögen. Weiterhin gesucht wird eine Lizenz für die Herstellung von emaillierten Kleinbehältern, z.B. für Säuren und Laugen.

Deutsche Firma tätig im Import von Textil-Meterware aus diversen Überseeändern, sucht Vertreter in Luxemburg.

Société belge cherche distributeur au Luxembourg pour produits cosmétiques et autres (cire à épiler, parfum) pour esthéticienne.

Société française propose partenariat avec personnes dynamiques pour la diffusion au Luxembourg de son système

de liaison interne de l'entreprise: le TELEGRAMMEUR.

Schweizer Firma sucht Luxemburger Vertreter auf Agenturbasis für beratungsinensive, anspruchsvolle technische Produkte die für die Industrie bestimmt sind.

Coopération

Schweizer Firma sucht, auf Langzeitbasis, Lieferanten / Hersteller von gefertigten Teilen zur Herstellung von Webmaschinen in Luxemburg.

Société autrichienne propose ses services pour la vente de produits luxembourgeois en Autriche et plus spécialement pour les produits de la construction équipements pour l'automatisation de la production, produits chimiques.

Société autrichienne cherche firmes luxembourgeoises pour la distribution de leurs produits en Autriche, en Yougoslavie et en Tchécoslovaquie.

Propositions de coopération de l'URSS

Des entreprises soviétiques cherchent des partenaires dans les domaines suivants:

1. la construction d'hôtels dans une des régions de l'Asie Centrale (de 50 à 100 chambres avec les restaurants, salles commerciales et ateliers des services courants)
2. la construction de complexes d'élevage entièrement automatisés, comprenant:
 - exploitation d'engraissement des bovins (2000 bêtes et plus)
 - ferme laitière pour 1.400 vaches
3. «joint venture» pour la production d'objets d'art et articles de large consommation de la céramique et installations sanitaires de faïence à la base des kaolines d'Angréne (la livraison des équipements et technologies)
4. construction du combinat de boucherie dont la productivité est 15 t. par équipe, glacière (capacité 600 t. de viande) atelier de production des saucissons (capacité 5 t. par équipe) ainsi que l'atelier de production des demi-produits – 1 t. par équipe

5. la construction de laiterie pour le traitement de 20 t. de lait par jour ainsi que pour la production du beurre, fromages, glaces sur des lignes automatiques avec emballage par 0,5 et 0,2 l.

6. la coopération pour la réalisation de projets de construction dans des pays tiers

7. «joint venture» for production of cylinder sleeves according to client's drawings (automatic line for sleeves treatment with final packaging).

Les entreprises intéressées à l'un ou l'autre des projets mentionnés ci-dessus peuvent s'adresser directement à la représentation de la Chambre de Commerce de l'URSS à Bruxelles (Tél.: 0032/2/230 92 30).

* * *

Berufsausbildung

Haben Sie offene Lehrstellen zu besetzen?

Bei der Berufsberatung lassen sich Jugendliche als Lehrlingskandidat einschreiben!

Die Berufsberatung bietet Ihnen wertvolle Hilfe an, um Ihre Lehrstelle durch einen geeigneten Kandidaten zu besetzen.

Aus diesem Grunde ergeht, wie bereits in den vorhergehenden Jahren, und in vollem Einvernehmen mit Ihrer Berufskammer, die Bitte an Sie, alle ab Sommer 1989 freiwerdenden Lehrstellen der Berufsberatung mitzuteilen.

Diesbezüglich wurde von seiten der Arbeitsmarktverwaltung den verantwortlichen Unternehmen und Arbeitgebern eine dementsprechende Mitteilung sowie ein Fragebogen gestellt. Auch die Handelskammer ersucht ihre Mitglieder darum diese Fragebogen schnellstens auszufüllen und an folgende Adresse zu schicken:

**Administration de l'Emploi
Orientation Professionnelle
Boîte postale 23
L-2010 LUXEMBOURG
Tél.: 47 68 55-1**

Monographies professionnelles dans le secteur Horeca

Nous publions ci-après à l'intention des hôteliers, restaurateurs et cafetiers ressortissants à la Chambre de Commerce le texte du règlement grand-ducal signé le 5 avril 1989 et portant délimitation du champ d'activité des établissements d'hébergement, de débits de boissons et de restauration (monographies professionnelles).

Après une longue attente ce règlement fait finalement droit à des propositions introduites en 1978 par la Chambre de Commerce et la Fédération HORESCA.

Règlement grand-ducal du 5 avril 1989 déterminant le champ d'activité des exploitants d'établissements d'hébergement, de débits de boissons et de restaurants.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu les articles 7, premier alinéa, et 28, deuxième alinéa, de la loi du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

Vu le règlement grand-ducal du 2 juillet 1980 portant modification des articles 3, 4 et 5 du règlement grand-ducal du 12 avril 1963 fixant les conditions de qualification professionnelle visée à l'article 7 de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions, ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises;

Les Chambres de Commerce et des Métiers consultées pour avis;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Secrétaire d'Etat aux Classes Moyennes et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Etablissements d'hébergement.

Le champ d'activité de l'exploitant d'un établissement d'hébergement comprend:

1. la location de chambres garnies;
2. le service de petits déjeuners, plats cuisinés et repas à consommer sur place aux locataires des chambres garnies;
3. accessoirement, la vente de boissons alcooliques et non-alcooliques, dans les limites autorisées par la législation sur le cabaretage, à consommer sur place par les locataires des chambres garnies;
4. accessoirement, la vente aux locataires des chambres garnies, d'articles de toilette, d'articles de confiserie, d'articles pour fumeurs, de cartes postales et de souvenirs.

Art. 2. Débits de boissons.

Le champ d'activité de l'exploitant d'un débit de boissons alcooliques et non-alcooliques comprend:

1. la vente de boissons alcooliques et non-alcooliques à consommer sur place;
2. la vente d'un plat du jour cuisiné et de plats cuisinés à base d'oeufs ou de viande chevaline, d'assiettes anglaises, de sandwiches et de tartines garnies à consommer sur place.
Cette vente ne peut faire l'objet d'aucun affichage à l'exception d'une pancarte apposée à l'intérieur de l'établissement indiquant la nature et le prix des plats proposés.
3. accessoirement, et en vue de leur consommation sur place la vente d'articles de confiserie et de chips;
4. accessoirement, la vente en détail d'articles pour fumeurs.

Art. 3. Etablissements de restauration.

Le champ d'activité de l'exploitant d'un établissement de restauration comprend:

1. la vente de plats cuisinés à consommer sur place et accessoirement à livrer au consommateur;
2. la vente de boissons alcooliques et non-alcooliques à consommer sur place, dans les limites autorisées par la législation sur le cabaretage;
3. accessoirement, la vente d'articles pour fumeurs, d'articles de confiserie, de cartes postales et de souvenirs.

Art. 4. Notre Secrétaire d'Etat aux Classes Moyennes est chargé de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

*Le Secrétaire d'Etat
aux Classes Moyennes,
Robert Goebbels*

Château de Berg, le 5 avril 1989

Jean

La Chambre de Commerce reviendra dans une prochaine édition du «Merkur» sur cet important règlement grand-ducal pour le secteur HORECA et en fournira de plus amples commentaires.

RICHTIG GEWIHLT



Wir helfen Ihnen bei der Vorbereitung Ihrer Verkaufsaktivitäten:

- Erstellung von Datenbanken potentieller Kunden.
- Aktualisierung und Umstellung Ihrer Kundenkartei auf EDV.
- Ermittlung und Bewertung möglicher Kunden.
- Terminvereinbarung für Ihre Verkaufsabteilung.
- Organisation und Bearbeitung Ihrer Werbeschreiben.
- Empfang von Telefonanrufen für Ihren Betrieb.
- Internationaler Telemarketing: Belgien, Deutschland, England, Frankreich, Irland, Niederlande, Österreich, Schweiz.

PHONE AND MAIL TELEMARKETING

E. Olinger

19, rue de Wormeldange L-6180 Gonderange
Tél : 78634 / 788004 Fax : 789032

GRAPHIC TEAM



EUROGUICHET LUXEMBOURG

7, rue de Alcide de Gasperi, L-1615 Luxembourg

Tél.: 43 58 53

Télex: 60 174 chcom lu

Téléfax: 43 83 26

Un service que la Chambre de Commerce met à votre disposition pour vous fournir des informations sur le droit communautaire, la coopération transfrontalière, les programmes des CE, etc.

Si vous pensez que la motivation de votre personnel de vente est essentielle, alors contactez-nous.

Le séminaire que nous vous proposons sera une expérience enrichissante et inoubliable pour vos vendeurs, technico-commerciaux, ingénieurs de vente . . . expérimentés ou non et pourquoi pas pour vous-même !

Dates des deux prochains séminaires:

13, 14 et 15 septembre

18, 19 et 20 octobre

sales trainings
luxembourg s. à r. l.

85, av. Guillaume - Luxembourg
Tél.: 440 440

La Chambre de Commerce est à votre service:

- Consultations juridiques gratuites
- Renseignements commerciaux
- Informations sur le commerce extérieur
- Documentation économique
- Formation professionnelle
- Assistance technique aux petites et moyennes entreprises.

Quels que soient vos problèmes, adressez-vous à la Chambre de Commerce, qui tient ses services spécialisés à la disposition de ses ressortissants.

La formation continue et accélérée dans le commerce et le secteur Horeca

RAPPORT D'ACTIVITE

présenté à l'assemblée générale du 20 mars 1988 du Comité de formation professionnelle siégeant sous la présidence de Monsieur Francy Hippert, membre élu de la Chambre de Commerce.

En 1988, le service de la formation continue, agissant dans l'intérêt de la promotion professionnelle du commerce et du secteur HORECA, a assumé en dehors de l'organisation des cours du soir traditionnels (comptabilité et correspondance commerciale) ainsi que des cours de formation accélérée, la gestion d'un programme composé de 38 séminaires ou conférences et totalisant quelque 420 heures de cours et exposés. Ce fut de loin le calendrier le plus chargé qui ait été mis en oeuvre depuis la création du service en 1977.

Le programme a été approuvé par le comité ad hoc lors de son assemblée générale du 14 décembre 1987. Il couvrait au départ 32 séminaires sur des thèmes nouveaux ou des sujets repris en raison de l'intérêt qu'ils continuent de présenter pour les chefs d'entreprise et leurs collaborateurs. Pour des raisons d'actualité, une séance visant en particulier l'introduction, pour la simplification des formalités aux frontières, du «Document administratif unique» européen à partir du 1er janvier 1988 a été intégrée a posteriori au programme. Par ailleurs, la résonance exceptionnelle qu'ont connue six des titres inscrits au programme a nécessité une, voire deux reprises en cours d'année. En revanche, deux manifestations, n'ayant pas recueilli le minimum requis d'inscriptions, ont dû être annulées.

Ces annulations ne sont peut-être pas dues à un manque d'intérêt, comme on pourrait le supposer de prime abord, mais imputables au fait que, dans le souci permanent d'actualiser et de compléter le programme, le secrétariat, qui ne pouvait prévoir les répétitions relativement nombreuses, avait en définitive surchargé son offre. Il s'en est suivi des collisions de dates, imposant aux auditeurs de faire dans certains cas un choix qui a pu s'avérer difficile entre deux thèmes également intéressants. Aussi convient-il à l'avenir de limiter le nombre de sujets inscrits au départ, quitte à étoffer le programme dans la suite, selon la demande et selon l'évolution de l'environnement des entreprises, par des titres compensant d'éventuelles annulations ou remplaçant après coup des thèmes qui seraient jugés moins importants. On conférerait de cette façon davantage de souplesse au programme, tout en permettant de mieux concilier son déroulement avec les contraintes des calendriers des intéressés.

Cela dit, les 38 séances ou sessions qui ont eu lieu en 1988 ont fait enregistrer 936 inscriptions payantes, soit une moyenne de 25 personnes par unité, chiffre qui est supérieur aux prévisions établies en début d'exercice. Bien que légèrement inférieur à celui de l'année précédente (27), le coefficient d'audience atteint confirme néanmoins que les ressortissants visés continuent de réaliser l'importance de la formation continue, en répondant d'une manière encourageante aux initiatives que la Chambre de Commerce ne cesse de prendre dans ce domaine.

Comme les années précédentes, la promotion des ventes et les techniques d'accroissement du chiffre d'affaires, l'amélioration de la rentabilité, la gestion du personnel, le droit du travail ou, encore les différentes séances sur l'application de

l'informatique et le choix de l'équipement adéquat ont été les thèmes préférés.

Les sujets plus techniques, ayant trait p. ex. à la gestion financière, à l'organisation comptable et à l'exploitation des résultats d'analyse, exigeant un niveau de formation préalable plus élevé, ont connu un taux de couverture plus modeste.

Les dépenses occasionnées en 1988 par l'organisation des séminaires, conférences, séances d'information et autres cours se sont chiffrées à F 3.346.188.-, suivant le décompte définitif annexé à ce rapport. En légère augmentation de 2% par rapport à 1987, elles sont toujours financées en majeure partie par la trésorerie propre de la Chambre de Commerce. Le faible taux d'accroissement est d'autant plus à souligner que le nombre des manifestations est passé de 31 à 38 (+23%), alors que le total des heures dispensées a même augmenté de plus de 30% par rapport à l'année précédente. Il en est résulté une réduction effective de plus de 20% du coût horaire qui a diminué de F 10.200.- à F 8.000.-. Cette réduction a été obtenue par une modulation des droits d'inscription en fonction du coût effectif et du taux de fréquentation prévisible, ce qui a eu pour effet d'atténuer la part à supporter par la Chambre de Commerce pour certaines manifestations plus coûteuses et relativement moins fréquentées.

Le succès du programme de séminaires a été complété par l'excellent résultat enregistré pour ce qui est des inscriptions aux cours du soir de comptabilité et de correspondance commerciale française et anglaise, ainsi qu'aux cours de fiscalité, organisés en collaboration avec la Société de Comptabilité. Les inscriptions reçues à la rentrée de l'automne 1988 ont en effet atteint le chiffre record de 618, record qu'il faut attribuer à l'affluence aux cours de fiscalité et à l'accroissement des effectifs du cours de comptabilité pour débutants (1re année) qui, avec 210 auditeurs, ont également dépassé le maximum enregistré auparavant. On peut admettre que la forte présence au cours de cette année se répercutera dans la suite sur l'assistance en 2e (initiés) et en 3e années (avancés).

Dans le domaine de la formation professionnelle accélérée, organisée en vertu d'un mandat donné à la Chambre de Commerce par le Ministère des Classes Moyennes, d'une part, et par le Ministère des Transports d'autre part, l'année 1988 a vu se dérouler normalement

- les cours pour transporteurs de marchandises et de voyageurs par route;
- le cours de perfectionnement et de recyclage des conducteurs de véhicules transportant des substances dangereuses
- les cours accélérés pour exploitants de débits de boissons alcooliques et non-alcooliques
- les cours de formation accélérée pour futurs commerçants.

Les dépenses exposées dans ce contexte s'élèvent à F 3.519.341.-. Sous réserve d'une dotation suffisante des crédits afférents, ces dépenses sont remboursées en fonction de leur affectation respective à charge du budget de chacun des deux Ministères titulaires des cours. L'augmentation de

F 1.080.129.- par rapport à l'année 1987 s'explique par le fait qu'après la tenue d'un seul cycle de cours-pilote unilingue pour futurs commerçants en automne 1987, à la suite de leur institution au milieu de l'année, cette nouvelle possibilité de formation a été élargie en 1988 à deux cycles complets de cours bilingues. Les cours ont été fréquentés par 183 candidats dont 71 ont passé avec succès l'ensemble des épreuves théoriques et pratiques. Six candidats ont réussi aux seules épreuves théoriques et attendent de se décider en faveur de l'une et/ou de l'autre branche pour se soumettre ensuite à l'examen sur la partie pratique (mercéologie).

L'assistance aux cours pour transporteurs de marchandises ou de voyageurs était composée de 38 postulants au départ. Onze candidats ont finalement reçu le certificat de capacité en matière de transports internationaux de marchandises, quatre ont obtenu le titre de qualification de transporteur international de voyageurs, soit au total 15 lauréats. Le niveau élevé de ces cours est connu. Le taux de réussite atteint est à considérer sous cet angle et s'avère donc être très favorable; il est d'ailleurs l'un des meilleurs qui ait été enregistré depuis le démarrage de cette formation en 1980.


En matière de perfectionnement et de recyclage des conducteurs de véhicules transportant des substances dangereuses, il a été organisé en 1988 quatre cycles de cours, qui ont été suivis de deux tests probatoires, à l'issue desquels 82 participants qui, les uns, ont obtenu et les autres se sont vu proroger le certificat de qualification prescrit.

Aux cours pour débitants de boissons alcooliques et non-alcooliques, l'audience a sensiblement régressé pendant l'année sous revue, le repli étant particulièrement prononcé au cycle d'automne. Les inscriptions se sont chiffrées au total à 422 contre 480 en 1987, soit un recul de 13%. La présence aux différentes séances d'examen (tests probatoires) s'en est nécessairement ressentie, tombant à 331 candidats contre 428 en 1987, ce qui correspond à une diminution de 20%. En revanche, le taux de réussite a fortement augmenté puisqu'il passe de 46% en 1987 à 58% en 1988. Ainsi, malgré une fréquentation moindre des cours, 193 auditeurs ont reçu leur certificat de capacité en 1988, contre 198 l'année précédente, le repli restant confiné à cinq unités seulement.

Peut-être faut-il expliquer la régression notable des inscriptions par l'approche d'une certaine saturation du besoin de forma-

tion dans cette branche. Toujours est-il que cette évolution a pour effet de réduire le coefficient de couverture des dépenses par les droits d'inscription et d'augmenter en conséquence la part des frais à avancer par la Chambre de Commerce. Il en résulte encore que le découvert ne pourra pas être intégralement compensé par le crédit prévu au budget du Ministère des Classes Moyennes et que la moins-value restera, à un premier stade, à charge de la trésorerie interne de la Chambre de Commerce, qui par ailleurs, est alimentée par les cotisations de tous les secteurs y ressortissant. S'agissant de charges découlant de l'exécution d'un mandat officiel du législateur sous la tutelle d'un département gouvernemental, cette situation, en raison de l'insuffisance chronique des crédits inscrits, provoque une accumulation de déficits inacceptable. Aussi la Chambre de Commerce ne saurait-elle tolérer que la situation persiste, et elle exige que, dorénavant, la dotation des crédits budgétaires, dans tous les cas où elle est actuellement maintenue en deçà des prévisions et propositions calculées au plus juste, soit dorénavant telle que la couverture intégrale des reliquats autant que des frais à avancer soit garantie. Dans la négative, la Chambre de Commerce se verrait obligée, soit d'abandonner l'organisation des cours, soit de répercuter les moins-values par une augmentation substantielle des droits d'inscription à la charge des auditeurs.

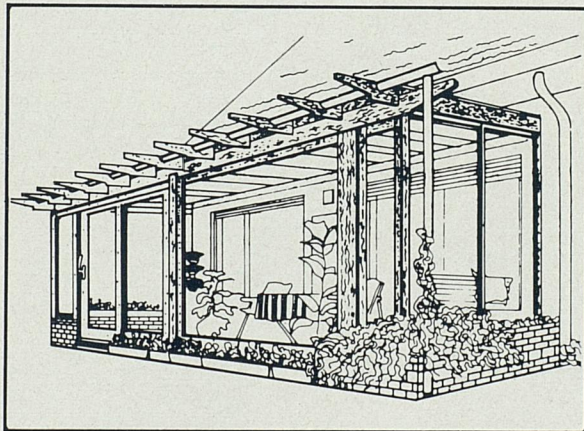
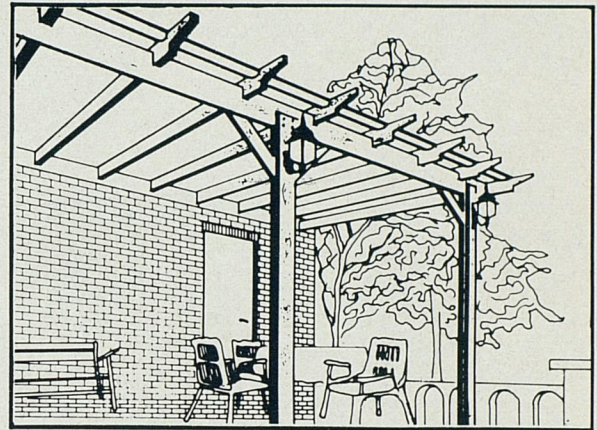
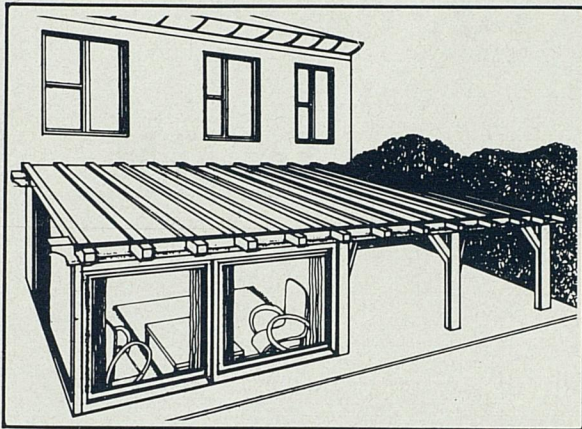
En conclusion, on retiendra avec satisfaction le haut degré d'audience que l'ensemble des manifestations de formation continue et de formation accélérée ont une nouvelle fois connu en 1988, se traduisant par la participation globale de quelque 2.700 personnes et apportant la preuve que l'intérêt des dirigeants d'entreprise aussi bien que de leurs collaborateurs pour l'offre de formation, tant initiale que continue, ne faiblit pas. En vue de l'échéance du 1er janvier 1993, qui verra l'achèvement du grand marché intérieur européen, il est dès lors permis de se réjouir que le courant ait définitivement passé et que l'importance de la formation continue et du perfectionnement professionnel à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise soit clairement reconnue. La compétitivité de notre économie, tributaire de l'investissement tant intellectuel que matériel, ne pourra qu'en profiter. Dans ce sens, la Chambre de Commerce remercie les autorités compétentes de l'encourager dans ses initiatives par leur appui financier, qu'elles ne devront cependant pas manquer d'adapter en fonction des efforts accrus que la perspective du marché unique impose de fournir pour la valorisation de nos ressources humaines.

COMPTABILITÉ GÉNÉRALE DE LUXEMBOURG			TRANS WORLD BUSINESS AND TRUST COMPANY OF LUXEMBOURG	
TOUS LES SERVICES D'UNE FIDUCIAIRE COMPÉTENTE ET AVANCÉE		UNE ORGANISATION MONDIALE POUR L'EXÉCUTION DE TOUTES OPÉRATIONS COMMERCIALES, CIVILES, FINANCIÈRES		
<i>Registre de Commerce de Luxembourg :</i> A-26425		<i>Renseignements :</i> Mme Josette MULLER, Dir. Admin.		
Téléphone : 2 02 98 (5 lignes) 47 41 64 (5 lignes)	Bureaux : 82, avenue Victor Hugo LUXEMBOURG		Télex : 1856 TOSON LU	

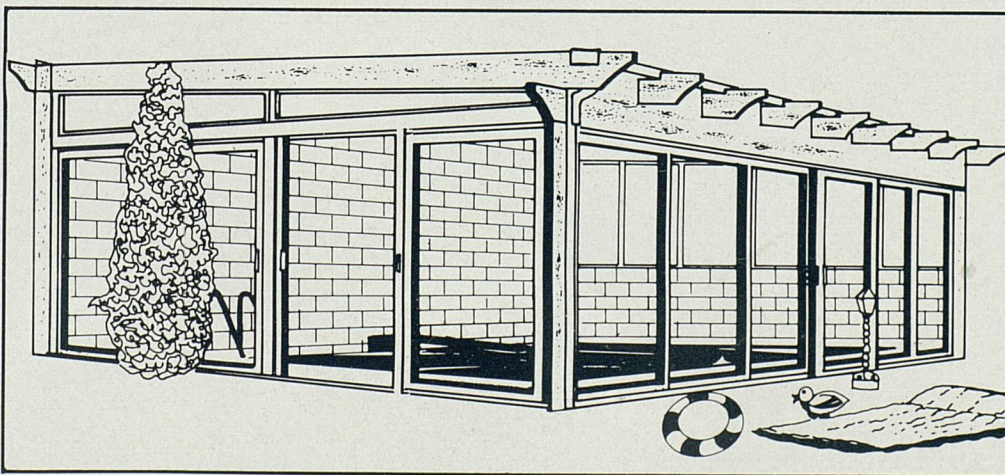
BIANCO-VERANDA PERGOLA

Agrandissez votre demeure par une

VERANDA ou PERGOLA



- Alu ou bois
- Bois – Alu combiné
- Isolation poussée
- Double vitrage
- Toiture verre sécurité
- De nombreuses références
- Garantie 10 ans



N'hésitez pas
de nous
téléphoner
pour des
renseignements
individuels
et détaillés

BIANCO-VERANDA PERGOLA

s.à.r.l. & Cie, s.e.c.s. 76, rue d'Anvers, Luxembourg Tél. 49 48 18 ou 49 02 62



Le Leasing?

Facile, avec la BIL.

Dans la vie active, que vous travailliez en entreprise ou à votre compte, il vous faut une installation adéquate, un équipement impeccable.

Et pour l'avoir, quoi de mieux que le BIL-Leasing.

C'est là un mode de financement actuel qui vous permet de disposer du matériel nécessaire sans devoir toucher à votre capital. Car le leasing permet un financement à 100%. Et présente un intérêt du point de vue fiscal. De l'acquisition d'une pelle mécanique à l'équipement d'un atelier complet en passant par l'installation d'un bureau, tout est possible. La BIL achète, vous louez. A des taux fixes! Contactez nos départements PME et Grandes Entreprises ou votre agence BIL! Et dites-leur ce qu'il vous faut. Vous verrez, grâce au BIL-Leasing, s'équiper, c'est chose facile.

BIL: Le sur-mesure bancaire.

