

Qui peut bénéficier du congé culturel au Luxembourg ?

Réponse courte

Peuvent bénéficier du **congé culturel** au Luxembourg trois catégories de personnes : les **acteurs culturels** (artistes, créateurs, interprètes) exerçant leur activité culturelle accessoirement à leur profession principale, les **cadres administratifs** des fédérations et associations culturelles, et les **personnes désignées** par ces organismes pour participer à des manifestations culturelles de haut niveau. Tous doivent être affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis au moins 6 mois et avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois chez leur employeur.

Les **acteurs culturels** doivent faire preuve d'un engagement notoire dans la scène culturelle luxembourgeoise et être invités à participer à des manifestations reconnues (productions théâtrales, musicales, expositions, festivals, etc.). Le congé varie de 2 à 60 jours par an selon la catégorie et permet de participer à des activités ne s'inscrivant pas dans le cadre professionnel principal.

Définition

Le **congé culturel** est un congé spécial instauré par la loi du 6 janvier 2023, permettant aux personnes exerçant une activité culturelle accessoirement à leur profession principale de participer à des **manifestations culturelles de haut niveau** au Luxembourg ou à l'étranger. Il vise à soutenir la professionnalisation de la scène culturelle luxembourgeoise, valoriser le travail culturel et renforcer le bénévolat dans le secteur culturel. Ce dispositif s'adresse exclusivement aux activités ne s'inscrivant pas dans le cadre de l'activité professionnelle principale du demandeur.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé culturel peut-on obtenir par an ?

Le plafond est de 6 jours ouvrables par an pour les bénéficiaires classiques et de 12 jours ouvrables pour les membres des organes directeurs d'organismes culturels nationaux. Ces limites ne peuvent pas être dépassées.

Comment demander un congé culturel ?

La demande doit être introduite par écrit directement auprès du ministre de la Culture au moins 2 mois avant la manifestation. Elle doit être accompagnée d'une attestation de l'organisme précisant la nature, durée, lieu de l'activité et la preuve d'agrément. Une commission consultative émet un avis avant la décision ministérielle.

Le congé culturel peut-il être fractionné ?

Oui, le congé culturel peut être fractionné, chaque fraction devant avoir au minimum 4 heures. Pour les salariés à temps partiel, les jours de congé sont calculés proportionnellement à leur temps de travail.

Le congé culturel peut-il être refusé ?

Oui, le ministre peut refuser le congé si l'absence du salarié risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou au déroulement harmonieux des congés annuels des autres salariés. Le refus doit être motivé et proportionné.

Quelle est la différence avec l'ancien congé culturel ?

L'ancien système (loi de 1994, abrogée en 2014) était différent. Le nouveau dispositif de 2023 introduit trois catégories distinctes de bénéficiaires, modifie les plafonds annuels, change la procédure (demande directe au ministre au lieu de l'employeur) et élargit les manifestations éligibles.

Quelles sont les manifestations culturelles éligibles ?

Les manifestations de haut niveau reconnues incluent : productions théâtrales, musicales, de danse ou pluridisciplinaires, productions cinématographiques soutenues par le Fonds national audiovisuel, expositions d'art visuel, festivals, foires et salons littéraires, échanges culturels organisés sous accords culturels, congrès internationaux sur des thèmes culturels.

Qui peut bénéficier du congé culturel au Luxembourg ?

Peuvent bénéficier du congé culturel les salariés, apprentis et travailleurs indépendants affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, qui exercent une activité culturelle à titre bénévole dans un organisme culturel agréé par le ministère de la Culture. Ils doivent être mandatés pour participer à des activités reconnues comme les réunions, formations ou représentations.

Qui rémunère le congé culturel ?

L'employeur avance une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen, plafonnée au quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. L'État rembourse ensuite l'employeur sur présentation des justificatifs. Le congé est assimilé à une période de travail effectif.

Conditions d'exercice

Pour les acteurs culturels (article L.234-10 du Code du travail) :

- Être **affilié de manière continue** à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis au moins 6 mois
- Avoir une **ancienneté de service d'au moins 6 mois** chez l'employeur actuel
- **Exercer une activité culturelle accessoirement** à une autre activité professionnelle
- Faire preuve d'un **engagement notoire** dans la scène culturelle luxembourgeoise (diffusion publique d'œuvres, retombées, reconnaissance par les pairs)
- Être **invité à participer** à des manifestations culturelles de haut niveau reconnues
- Bénéficier d'un congé maximum de **60 jours par an**

Pour les cadres administratifs (articles L.234-11 du Code du travail) :

- Mêmes conditions d'affiliation et d'ancienneté
- Exercer leur activité administrative dans une fédération, réseau national ou association culturelle **à titre accessoire**
- Congé variant de **2 à 10 jours par an** selon la taille de l'organisme

Pour les personnes désignées (article L.234-12 du Code du travail) :

- Ancienneté de service d'au moins 6 mois chez l'employeur
- Être **désignées par une fédération, réseau ou association** culturelle
- Participation limitée aux manifestations **à l'intérieur du Luxembourg**
- Contingents : **50 jours/an** (fédérations/réseaux nationaux), **10 jours/an** (associations)

Modalités pratiques

Procédure de demande :

- La demande doit être introduite **par écrit auprès du ministre de la Culture** au moins **2 mois avant** la manifestation
- Joindre une **attestation de l'organisme** précisant nature, durée, lieu de l'activité et preuve d'agrément
- Le **ministre** statue sur la demande après avis d'une **commission consultative**

Refus possible si :

- L'absence risque d'avoir une **répercussion majeure préjudiciable** à l'exploitation de l'entreprise
- Impact sur le **bon fonctionnement** de l'administration ou du service public
- Perturbation du **déroulement harmonieux** des congés annuels des autres salariés

Rémunération :

- **Indemnité compensatoire** égale au salaire journalier moyen
- Plafond : **quadruple du salaire social minimum** pour salariés non qualifiés
- **Avancée par l'employeur**, remboursée par l'État sur justificatifs
- Période **assimilée à du travail effectif** pour tous les droits liés au contrat

Pratiques et recommandations

- **Vérifier l'éligibilité** des demandeurs selon leur catégorie avant toute demande
- **Respecter scrupuleusement** le délai de 2 mois pour l'introduction des demandes
- **Conserver** tous les justificatifs et attestations pour le remboursement par l'État
- **Inform**er les salariés sur les conditions et limites du nouveau dispositif
- **Coordonner** avec les organismes culturels pour valider l'agrément des manifestations
- **Planifier** les absences pour minimiser l'impact sur l'organisation du travail
- **Former** les équipes RH au nouveau cadre légal entré en vigueur en février 2023

Cadre juridique

- **Loi du 6 janvier 2023** portant institution d'un congé culturel (entrée en vigueur le 1er février 2023)
- **Code du travail**, Livre II, Titre III, Chapitre IV, Section 3, articles **L.234-10 à L.234-16**
- **Règlement grand-ducal du 25 janvier 2023** fixant les modalités d'application du congé culturel
- Modifications connexes des statuts des fonctionnaires d'État et communaux
- **Commission consultative** présidée par Anna Ratajewicz (membres : Tammy Tangeten, Gilles Lacour)

Cette législation remplace entièrement l'ancien dispositif abrogé en 2014. Les employeurs doivent se familiariser avec ce nouveau cadre juridique qui modifie substantiellement les bénéficiaires, conditions et procédures. Le remboursement par l'État est conditionné au respect strict des procédures et plafonds définis.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.