

## Le congé culturel est-il rémunéré ?

### Réponse courte

Le congé culturel est rémunéré. Pendant la durée du congé, l'employeur continue à verser la rémunération habituelle au salarié, sur la base du salaire normal correspondant aux jours de congé accordés.

L'employeur peut ensuite demander le remboursement de la rémunération versée, charges sociales incluses, auprès du ministère de la Culture, dans la limite du plafond fixé annuellement. Le congé culturel est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, aux congés payés et à la sécurité sociale.

### Définition

Le congé culturel est un congé spécial accordé aux salariés, apprentis et agents publics du secteur privé et public au Luxembourg, leur permettant de participer à des activités culturelles reconnues d'intérêt général. Ce congé vise à favoriser l'engagement dans la vie culturelle nationale, notamment dans le cadre de fonctions bénévoles ou de participation à des manifestations culturelles. Le congé culturel est distinct des autres congés spéciaux tels que le congé sans solde ou le congé pour raisons familiales.

### Questions fréquentes

#### Dans quel délai l'employeur doit-il demander le remboursement du congé culturel ?

La demande de remboursement doit être introduite dans les trois mois suivant la fin du congé, accompagnée des pièces justificatives requises.

#### L'employeur peut-il récupérer les sommes versées pour le congé culturel ?

Oui, l'employeur peut demander le remboursement de la rémunération versée, charges sociales incluses, auprès du ministère de la Culture, dans la limite du plafond fixé annuellement par règlement grand-ducal.

#### Le congé culturel au Luxembourg est-il rémunéré par l'employeur ?

Oui, le congé culturel est rémunéré. L'employeur continue à verser la rémunération habituelle au salarié pendant toute la durée du congé, sur la base du salaire normal correspondant aux jours de congé accordés.

#### Le congé culturel compte-t-il comme du travail effectif pour les droits du salarié ?

Oui, le congé culturel est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, aux congés payés et à la sécurité sociale.

### Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé culturel, le salarié doit être impliqué dans une activité culturelle reconnue par le ministère de la Culture, soit en tant que représentant d'une organisation culturelle agréée, soit en tant que participant à une manifestation culturelle d'intérêt national ou international. La demande doit être introduite par écrit auprès de l'employeur, accompagnée d'une attestation de l'organisme culturel concerné et d'une copie de la demande adressée

au ministère de la Culture. Le congé culturel est limité à 6 jours ouvrables par année civile et par bénéficiaire, avec possibilité de fractionnement. L'octroi du congé est subordonné à l'accord préalable du ministère de la Culture, qui statue sur la reconnaissance de l'activité et la durée du congé.

## Modalités pratiques

Le congé culturel est rémunéré. Pendant la durée du congé, l'employeur continue à verser la rémunération habituelle au salarié, sur la base du salaire normal correspondant aux jours de congé accordés. L'employeur peut ensuite demander le remboursement de la rémunération versée, charges sociales incluses, auprès du ministère de la Culture, dans la limite du plafond fixé annuellement par règlement grand-ducal. La demande de remboursement doit être introduite dans les trois mois suivant la fin du congé, accompagnée des pièces justificatives requises. Le congé culturel est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, aux congés payés et à la sécurité sociale.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une procédure interne claire pour la gestion des demandes de congé culturel, incluant un calendrier de dépôt des demandes et un suivi administratif rigoureux des dossiers de remboursement. Les salariés doivent être informés des délais à respecter et des documents à fournir. Il est conseillé de vérifier systématiquement l'éligibilité de l'activité culturelle et de conserver une copie de l'accord ministériel. En cas de refus du congé pour nécessité de service, l'employeur doit motiver sa décision par écrit et en informer le salarié ainsi que le ministère de la Culture.

## Cadre juridique

Le congé culturel est régi par la loi modifiée du 25 juillet 2012 concernant le congé culturel, telle que modifiée par la loi du 15 décembre 2023. Les modalités d'application, les plafonds de remboursement et les procédures administratives sont précisés par règlement grand-ducal du 20 janvier 2024. La jurisprudence nationale confirme le caractère obligatoire du maintien de la rémunération pendant le congé culturel, sous réserve du respect des conditions légales et de la procédure d'octroi.

Veillez à respecter scrupuleusement les délais et formalités de demande et de remboursement du congé culturel afin d'éviter toute perte de droit au remboursement pour l'employeur.

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.