

Quelle est la procédure de demande pour un congé culturel ?

Réponse courte

La demande de congé culturel doit être faite par écrit par le salarié auprès de son employeur au moins deux mois avant la date de l'activité, accompagnée d'une attestation de l'organisation culturelle précisant la nature et la durée de l'activité, ainsi qu'une copie de la demande transmise à l'employeur. L'employeur dispose de 8 jours pour transmettre la demande, avec son avis, au ministère de la Culture, ou pour notifier un refus motivé par écrit au salarié dans le même délai.

Après décision du ministère, le salarié doit remettre à son employeur une attestation de participation délivrée par l'organisation culturelle. Le congé est rémunéré par l'employeur, qui peut ensuite demander le remboursement intégral à l'État sur présentation des justificatifs requis.

Définition

Le congé culturel est un congé spécial accordé aux salariés, apprentis et travailleurs indépendants affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, leur permettant de participer à des activités culturelles reconnues d'intérêt général. Ce congé vise à soutenir l'engagement dans des fonctions ou missions au sein d'organisations culturelles **agrées par le ministère de la Culture**.

Ce congé est **exclu pour les agents de l'État, des communes et des établissements publics**, conformément à la loi modifiée du 25 juillet 2012.

Questions fréquentes

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

Un salarié peut bénéficier de maximum 6 jours ouvrables de congé culturel par année civile (12 jours pour les membres des organes directeurs). L'employeur ne peut dépasser un plafond global de 100 jours ouvrables par an, sauf dérogation ministérielle.

Comment faire une demande de congé culturel au Luxembourg ?

La demande de congé culturel doit être faite par écrit par le salarié auprès de son employeur au moins deux mois avant la date de l'activité. Elle doit être accompagnée d'une attestation de l'organisation culturelle précisant la nature et la durée de l'activité, ainsi qu'une copie de la demande transmise à l'employeur.

Quel est le délai pour que l'employeur traite une demande de congé culturel ?

L'employeur dispose de 8 jours à compter de la réception de la demande pour la transmettre avec son avis au ministère de la Culture, ou pour notifier un refus motivé par écrit au salarié dans le même délai.

Qui peut bénéficier du congé culturel au Luxembourg ?

Le congé culturel est ouvert aux salariés, apprentis et travailleurs indépendants affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, mandatés par une organisation culturelle agréée par le ministère de la Culture. Il est exclu pour les agents de l'État, des communes et des établissements publics.

Conditions d'exercice

Le congé est ouvert aux personnes remplissant les conditions suivantes :

- Être salarié, apprenti ou indépendant affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- Être mandaté ou désigné pour une activité culturelle par une organisation agréée ;
- Participer à des activités reconnues (manifestations, formations, réunions statutaires, etc.) par le ministère de la Culture ;
- Ne pas cumuler ce congé avec un autre congé spécial pour la même période ;
- Ne pas dépasser le plafond individuel de 6 jours ouvrables par année civile (12 jours pour les membres des organes directeurs) ;
- Respecter le plafond global de 100 jours ouvrables par employeur et par an (article 10), sauf dérogation ministérielle.

Le **fractionnement** du congé en demi-journées ou journées n'est **possible qu'avec l'accord exprès du ministère de la Culture**.

Modalités pratiques

- Le salarié introduit **sa demande par écrit auprès de son employeur au moins deux mois** avant la date de l'activité.
- La demande doit être accompagnée :
 - d'une **attestation de l'organisation culturelle** indiquant la nature de l'activité et sa durée,
 - d'une **copie de la demande transmise à l'employeur**, à joindre également lors de la transmission au ministère (article 5).
- L'employeur **doit transmettre la demande avec son avis au ministère dans un délai de 8 jours** à compter de la réception.
- En cas de **refus**, celui-ci doit être **notifié par écrit au salarié dans les mêmes 8 jours**, avec **motivation précise** (article 6).
- Le ministère statue et notifie sa décision à l'employeur, au salarié et à l'organisation culturelle.

Le salarié est tenu de **remettre à son employeur, après le congé, une attestation de participation** délivrée par l'organisation culturelle (article 8).

Le congé est **rémunéré par l'employeur**, qui peut en obtenir le **remboursement intégral par l'État** sur présentation des justificatifs requis.

Pratiques et recommandations

- Informer les salariés de l'existence du congé, de ses conditions, et des délais de procédure.
- Mettre à disposition les modèles de demande et prévoir un interlocuteur RH en charge du suivi.
- Tenir un registre des jours utilisés afin de ne pas dépasser le **plafond de 100 jours par an** pour l'entreprise.
- En cas de refus motivé par des nécessités de service, s'assurer du respect du formalisme exigé par la loi.
- Conserver copie de tous les échanges et documents (demandes, transmissions, décisions, attestations) pour répondre à tout contrôle du ministère ou litige ultérieur.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 25 juillet 2012** relative au congé culturel (articles 1 à 10) ;
- **Règlement grand-ducal du 27 décembre 2012**, tel que modifié jusqu'en 2024 ;
- **Articles 5 à 8** : procédure de demande, transmission, refus motivé, justificatifs postérieurs ;
- **Article 10** : plafond annuel global par employeur ;
- Recours administratif possible devant le **tribunal administratif** contre les décisions ministérielles.

Le congé culturel ne peut être accordé que dans le strict respect de la procédure légale. Toute demande incomplète, tardive ou non justifiée peut être définitivement rejetée. L'employeur doit transmettre la demande au ministère dans les 8 jours, même en cas de refus.

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.