

Est-ce qu'un salarié peut poser un congé culturel et un congé légal en même temps ?

Réponse courte

Non, le congé culturel et le congé légal ne peuvent pas être cumulés sur les mêmes jours, mais cette restriction n'empêche pas de bénéficier des deux types de congés au cours d'une même année. Le **congé culturel** est considéré comme **temps de travail effectif** et **ne peut pas être déduit du congé annuel de récréation**.

L'article L.234-14 du Code du travail précise explicitement que "**la durée du congé culturel ne peut être déduite du congé annuel de récréation**". Sauf accord de l'employeur, le congé culturel ne peut pas être **rattaché** à une période de congé annuel payé si cela créerait une absence continue dépassant la période totale de congé annuel due.

Définition

Le **congé culturel** est un congé spécial réintroduit par la **loi du 6 janvier 2023** (en vigueur depuis le 1er février 2023), accordé aux acteurs culturels, salariés du secteur public et privé, pour leur permettre de participer à des **manifestations culturelles de haut niveau** au Luxembourg ou à l'étranger. Le **congé légal** (congé annuel de récréation) correspond au congé annuel payé prévu par le Code du travail, dont la durée minimale est fixée à **26 jours ouvrables par an** pour un salarié à temps plein.

Ces deux congés relèvent de régimes juridiques distincts : le congé culturel vise à soutenir la **professionnalisation de la scène culturelle luxembourgeoise**, tandis que le congé légal garantit le **droit au repos** du salarié.

Questions fréquentes

Comment est rémunéré le congé culturel au Luxembourg ?

Dans le secteur public, les bénéficiaires conservent leur rémunération intégrale. Dans le secteur privé, ils reçoivent une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen, plafonnée au quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Cette indemnité est avancée par l'employeur et remboursée par l'État sur présentation d'une déclaration.

Est-il possible de bénéficier du congé culturel et du congé légal au cours de la même année ?

Oui, il est possible de bénéficier des deux types de congés au cours d'une même année, mais ils ne peuvent pas être cumulés sur les mêmes jours. Les périodes de congé culturel doivent être clairement séparées de celles du congé légal.

Peut-on prendre un congé culturel et un congé légal en même temps au Luxembourg ?

Non, le congé culturel et le congé légal ne peuvent pas être pris simultanément pour la même période. Chaque type de congé dispose de son propre régime juridique et doit faire l'objet d'une demande distincte, avec des procédures spécifiques à respecter.

Que risque-t-on en cas de non-respect des règles du congé culturel ?

Le non-respect des délais de demande (minimum 2 mois avant la manifestation) ou des conditions d'éligibilité peut entraîner le refus de la demande par le ministère de la Culture. L'employeur ne peut refuser le congé que pour des raisons impérieuses d'organisation du travail, dûment motivées. En cas de fraude ou de fausse déclaration, des sanctions disciplinaires et administratives peuvent s'appliquer.

Quelles sont les conditions et quotas pour obtenir un congé culturel au Luxembourg ?

Le congé culturel nécessite l'autorisation du ministre de la Culture après avis d'une commission consultative. Les quotas sont de 6 jours ouvrables maximum par an pour les acteurs culturels, et 10 jours par an pour les associations culturelles (contingent). Le salarié doit avoir 6 mois d'ancienneté, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis 6 mois, et faire preuve d'un engagement notoire dans la scène culturelle luxembourgeoise.

Quelles sont les manifestations culturelles éligibles au congé culturel ?

Les manifestations éligibles incluent : productions théâtrales, musicales, de danse ou pluridisciplinaires des festivals reconnus ; productions cinématographiques soutenues par le Fonds national ; expositions d'art visuel dans musées, galeries ou biennales ; festivals, foires et salons littéraires ; échanges culturels organisés sous accords culturels ; congrès et symposiums culturels internationaux ; formations spécialisées dans organismes agréés.

Conditions d'exercice

Pour le congé culturel :

- Être **acteur culturel** exerçant une activité culturelle accessoirement à son activité professionnelle
- Justifier d'au moins **6 mois d'ancienneté** auprès de l'employeur
- Être affilié de manière continue à la **sécurité sociale luxembourgeoise** depuis au moins 6 mois
- Faire preuve d'un **engagement notoire** dans la scène culturelle luxembourgeoise
- Participer à des **manifestations culturelles de haut niveau** reconnues

Pour le congé légal :

- Acquis automatiquement en fonction du temps de travail effectif
- **Aucune condition d'ancienneté** requise
- Droit à **26 jours ouvrables minimum** par an (temps plein)
- Prise en accord avec l'employeur selon les nécessités du service

Modalités pratiques

Durée et quotas du congé culturel :

- **6 jours ouvrables maximum par an** pour les acteurs culturels
- **10 jours par an** pour les associations du secteur culturel (contingent)
- Congé **fractionnable** (minimum 4 heures par fraction)
- **Proratisable** pour les salariés à temps partiel

Procédure de demande :

- Demande écrite au **ministre de la Culture** au moins **2 mois avant** la manifestation
- Avis de l'employeur dans un délai de **8 jours ouvrables**
- Autorisation ministérielle requise après avis de la commission consultative

Rémunération :

- **Secteur public** : maintien intégral de la rémunération
- **Secteur privé** : indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen, plafonnée au **quadruple du salaire social minimum**, avancée par l'employeur et remboursée par l'État

Règle de non-déduction : Le congé culturel **ne peut jamais être déduit** du congé annuel légal et est considéré comme **temps de travail effectif**.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** aux employeurs de mettre en place une **procédure interne claire** de gestion des demandes de congé culturel, incluant :

Bonnes pratiques opérationnelles :

- Tenir un **registre séparé** des congés culturels et légaux pour éviter toute confusion comptable
- Informer les salariés sur les **critères d'éligibilité** et les **délais impératifs**
- Vérifier que l'organisme culturel figure sur la **liste officielle** des organismes agréés
- Conserver tous les **justificatifs** et autorisations ministérielles
- Respecter le **principe d'égalité de traitement** entre salariés

Refus possible uniquement pour des **raisons impérieuses d'organisation du travail**, dûment motivées et notifiées par écrit au salarié et au ministère de la Culture.

L'employeur doit faciliter l'articulation entre les deux types de congés tout en respectant les contraintes légales de non-cumul sur les mêmes périodes.

Cadre juridique

Le congé culturel est régi par la **loi du 6 janvier 2023** portant institution d'un congé culturel et modification du Code du travail, entrée en vigueur le **1er février 2023**. Les dispositions spécifiques figurent aux **articles L.234-11 à L.234-16 du Code du travail**.

Le **règlement grand-ducal du 25 janvier 2023** fixe les modalités d'application du congé culturel, notamment les procédures de demande et d'attribution.

Le congé légal est encadré par les **articles L.233-1 et suivants du Code du travail**. L'**article L.234-14** établit explicitement le principe de **non-déduction** du congé culturel sur le congé annuel de récréation.

La **protection sociale** et les **dispositions de protection du travail** restent applicables pendant toute la durée du congé culturel.

Le congé culturel est un dispositif récent (2023) souvent méconnu. Il est essentiel de vérifier la **validité de l'agrément** des organismes culturels et de respecter scrupuleusement les **délais de demande** pour éviter tout refus administratif.

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.