Une ASBL culturelle est-elle couverte par une convention collective sectorielle ?

Réponse courte

Il **n'existe pas de convention collective sectorielle obligatoire** couvrant spécifiquement le secteur culturel. Les ASBL à vocation culturelle (théâtres, musées, centres culturels, associations artistiques) relèvent du droit commun du Code du travail pour l'ensemble de leurs obligations en matière d'emploi. Elles doivent respecter les dispositions minimales : contrat de travail écrit, rémunération au moins égale au **salaire social minimum**, durée maximale de **8h/jour et 40h/semaine**, et minimum de **26 jours ouvrables** de congé annuel.

En l'absence de CCT sectorielle, une ASBL culturelle peut négocier un **accord d'entreprise** avec sa délégation du personnel à partir de **15 salariés** ou appliquer volontairement des conditions plus favorables que le minimum légal. Les ASBL culturelles bénéficiant de **financements publics** peuvent être soumises à des conditions salariales spécifiques imposées par les conventions de subventionnement avec le ministère de la Culture ou les communes. Si l'activité principale de l'ASBL relève de la loi du 8 septembre 1998, la CCT SAS s'applique même en présence d'une composante culturelle.

Définition

Le **secteur culturel** au Luxembourg regroupe les structures actives dans les domaines des arts, du patrimoine, de la création, de la diffusion et de la médiation culturelle. Contrairement aux secteurs couverts par la CCT SAS, le secteur culturel ne dispose pas d'une **convention collective déclarée d'obligation générale** par le gouvernement.

Questions fréquentes

Comment structurer une grille salariale en ASBL culturelle ?

Élaborer une grille salariale interne cohérente, même en l'absence de CCT sectorielle, pour assurer l'équité entre salariés et prévenir les contentieux liés à la discrimination salariale. Cette grille peut s'inspirer des grilles publiques ou de la CCT SAS pour les fonctions comparables.

Les financements publics imposent-ils des conditions salariales ?

Oui, les ASBL culturelles bénéficiant de financements publics peuvent être soumises à des conditions salariales spécifiques imposées par les conventions de subventionnement avec le ministère de la Culture ou les communes, supérieures aux minima légaux du Code du travail.

Que faire si une ASBL culturelle exerce aussi des activités sociales ?

Si l'activité principale relève de la loi du 8 septembre 1998, la CCT SAS s'applique même en présence d'une composante culturelle. C'est l'activité principale qui détermine la convention collective applicable à l'ensemble du personnel de l'ASBL concernée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles obligations légales minimales pour une ASBL culturelle employeur ?

Respect du contrat écrit, rémunération au moins égale au SSM, durée maximale de 8 heures par jour et 40 heures par semaine, et minimum de 26 jours ouvrables de congé annuel selon les dispositions du Code du travail luxembourgeois applicables à tous les employeurs.

Une ASBL culturelle est-elle couverte par une convention collective sectorielle ?

Non, il n'existe pas de convention collective sectorielle obligatoire couvrant spécifiquement le secteur culturel. Les ASBL culturelles (théâtres, musées, centres culturels, associations artistiques) relèvent du droit commun du Code du travail pour l'ensemble de leurs obligations RH.

Une ASBL culturelle peut-elle négocier un accord d'entreprise ?

Oui, en l'absence de CCT sectorielle, une ASBL culturelle de 15 salariés et plus peut négocier un accord d'entreprise avec sa délégation du personnel. Cet accord peut couvrir les conditions spécifiques au secteur (horaires de représentation, travail le week-end, primes de spectacle).

Conditions d’exercice

Le régime applicable à une ASBL culturelle dépend de sa situation spécifique.

Situation	Régime applicable
Pas de CCT sectorielle	Code du travail (dispositions minimales légales)
ASBL de 15+ salariés	Possibilité de négocier un accord d'entreprise avec la délégation du personnel
ASBL de moins de 15 salariés	Code du travail uniquement, pas de délégation obligatoire
Financements publics	Conditions salariales éventuelles fixées par la convention de subventionnement
Activité mixte (culture + social)	CCT SAS applicable si l'activité principale relève de la loi du 8/09/1998
Salaire minimum	Salaire social minimum obligatoire (art. L.222-1 et s.)

Modalités pratiques

En l'absence de CCT sectorielle, l'ASBL culturelle doit structurer sa politique RH comme suit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aspect	Détail
Rémunération	Au minimum le SSM ; grille interne possible sur base volontaire
Contrat de travail	Conforme aux articles L.121-1 et suivants du Code du travail
Temps de travail	Maximum 8h/jour et 40h/semaine (art. L.211-1 et s.)
Congés	Minimum 26 jours ouvrables (art. L.233-4)
Représentation	Délégation du personnel obligatoire à partir de 15 salariés (art. L.411-1)
Accord d'entreprise	Négociation possible avec la délégation sur les conditions de travail
Conventions de subvention	Respect des clauses salariales imposées par les financeurs publics

Pratiques et recommandations

Élaborer une grille salariale interne cohérente, même en l'absence de CCT sectorielle, permet d'assurer l'équité entre les salariés et de prévenir les contentieux liés à la discrimination salariale. Cette grille peut s'inspirer des grilles publiques ou de la CCT SAS pour les fonctions comparables.

Vérifier les clauses des conventions de subventionnement avec le ministère de la Culture ou les communes est essentiel, car ces conventions peuvent imposer des obligations RH liées aux subventions étatiques supérieures au minimum légal.

Formaliser un accord d'entreprise avec la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, offre un cadre juridique sécurisé pour les conditions de travail spécifiques au secteur culturel (horaires de représentation, travail le week-end, primes de spectacle).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 et s. Code du travail	Contrat de travail et obligations de l'employeur
Art. L.161-1 et s. Code du travail	Conventions collectives de travail
Art. L.222-1 et s. Code du travail	Salaire social minimum
Art. L.211-1 et s. Code du travail	Durée du travail
Art. L.411-1 Code du travail	Délégation du personnel
Loi modifiée du 24 mai 1999	Aide financière de l'État aux associations culturelles

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'absence de CCT sectorielle ne dispense en rien l'ASBL culturelle du respect intégral du Code du travail. Les salariés du secteur culturel bénéficient des mêmes droits fondamentaux que ceux de tout autre secteur. En cas de contrôle de l'ITM, l'ASBL doit pouvoir justifier le respect du SSM, des durées de travail et des congés légaux.

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.