

# 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.

## Conditions d'exercice

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

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

## Modalités pratiques

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

Aspect	Détail
Rémunération	Au minimum le SSM ; grille interne possible sur base volontaire
Contrat de travail	Conforme aux articles <a href="#">L.121-1</a> et suivants du Code du travail
Temps de travail	Maximum 8h/jour et 40h/semaine (art. <a href="#">L.211-1</a> et s.)
Congés	Minimum 26 jours ouvrables (art. <a href="#">L.233-4</a> )
Représentation	Délégation du personnel obligatoire à partir de 15 salariés (art. <a href="#">L.411-1</a> )
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. <u>L.121-1</u> et s. Code du travail	Contrat de travail et obligations de l'employeur
Art. <u>L.161-1</u> et s. Code du travail	Conventions collectives de travail
Art. <u>L.222-1</u> et s. Code du travail	Salaire social minimum
Art. <u>L.211-1</u> et s. Code du travail	Durée du travail
Art. <u>L.411-1</u> Code du travail	Délégation du personnel
Loi modifiée du 24 mai 1999	Aide financière de l'État aux associations culturelles

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.