



Luxembourg Newsflash - 17 January 2023

Luxembourg's new cultural leave: what employers need to know

Employees will be eligible for cultural leave from 1 February 2023.

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

A new type of leave was approved by Parliament on 6 December 2022, along with three other bills dedicated to putting culture back at the heart of Luxembourg society. On 13 December 2022, Bill of law no. 7948 was exempted from the need for a second constitutional vote and on 12 January 2023, the law of 6 January 2023 introducing cultural leave [1] was published.

The law comes into force on 1 February 2023.

Below are the main features of cultural leave from an employment law perspective.

1. Purpose of leave

The cultural leave scheme is aimed at individuals who carry on their cultural discipline or art in parallel to their main professional activity, to enable them to participate in high-level professional events.

2. Beneficiaries of leave

The following people are eligible for cultural leave:

- Employees considered to be "cultural actors" within the meaning of new Article L. 234-10 of the Labour Code.
- Employees with the status of administrative manager in a federation, national network or association in the cultural sector, meeting the conditions of new Article L. 234-11 of the Labour Code.
- Employees appointed by national federations, networks or associations in the cultural sector to participate in high-level cultural events in Luxembourg and meeting the conditions of new Article L. 234-12 of the Labour Code.

3. Duration of cultural leave

The maximum duration of cultural leave varies according to the category of beneficiary:

- 12 days per year and per beneficiary for employees considered to be "cultural actors".
- 2, 3 or 4 days per year for administrative staff of an association in the cultural sector, depending on the number of active affiliated members.
- 5 or 10 days per year for the administrative staff of a federation or a national network in the cultural sector, depending on the number of active members.
- 50 days per year for national federations and networks in the cultural sector and 10 days per year for associations in the cultural sector, which may then allocate those days to the persons whom they designate to participate in high-level cultural events in Luxembourg.

In all cases, the leave can be split and is pro-rated according to the employee's working time.

4. Conditions for entitlement

To be eligible for leave, a number of conditions must be fulfilled, which vary according to the beneficiary. An applicant for cultural leave must meet all the following conditions, among others:

- Has been continuously affiliated to the Luxembourg social security system for at least six months;
- Has at least six months' service with their employer at the time of the application;
- Demonstrates a "notable commitment" to the Luxembourg cultural and artistic scene.

5. Employer's rights and obligations

The employer must give their opinion on the request for leave within eight working days.

It should be noted that, ultimately, the Minister of Culture may refuse to grant cultural leave if the absence of the employee on the leave requested would risk having a major negative impact on any of the following:

- The operation of the business;
- The proper functioning of public administration or public services; or
- The smooth running of the annual paid leave of other staff members.

6. Compensatory allowance

For each day of leave, the employee shall receive a compensatory allowance equal to the average daily wage, but not exceeding four times the minimum social wage for unskilled workers (i.e. EUR 9,549.60 at index 877.01 on 1 January 2023).

The compensatory allowance is paid upfront by the employer. The State will reimburse the employer, up to the above limit, for the amount of the allowance and the employer's share of social security contributions advanced, on submission of a declaration accompanying the application for reimbursement.

If you have any questions or would like to update your internal policies to reflect this new legislation, our Employment, Pension and Benefits team will be happy to help.

Authors: Raphaëlle Carpentier and **Lorraine Chery**

[1] Law of 6 January 2023 introducing cultural leave and amending

1° the Labour Code;

2° the amended law of 16 April 1979 establishing the general status of State officials; and

3° the amended law of 24 December 1985 establishing the general status of municipal civil servants.

Le nouveau congé culturel luxembourgeois : ce que les employeurs doivent savoir

Les salariés pourront prétendre à un congé culturel à partir du 1er février 2023.

Un nouveau congé a été voté le 6 décembre 2022 à la Chambre des Députés, ensemble avec trois autres projets de loi voués à remettre la culture au centre de la société luxembourgeoise. Le 13 décembre 2022, le projet de loi n°7948 a été dispensé du second vote constitutionnel et le 12 janvier 2023, la loi du 6 janvier 2023 portant institution d'un congé culturel [1] a été publiée.

Cette loi entrera en vigueur le 1er février 2023.

Vous trouverez ci-dessous les principales caractéristiques de ce congé d'un point de vue droit du travail :

1. But du congé

Le dispositif du congé culturel s'adresse aux acteurs culturels qui exercent leur discipline ou leur art à titre accessoire de façon à pouvoir participer à des manifestations de haut niveau organisées dans un cadre professionnel.

2. Bénéficiaires du congé

Pourront bénéficier d'un congé culturel:

- les salariés considérés comme « acteurs culturels » au sens du nouvel article L. 234-10 du Code du travail ;
- les salariés ayant le statut de cadres administratifs au sein d'une fédération, d'un réseau national ou d'une association du secteur culturel et remplissant les conditions du nouvel article L. 234-11 du Code du travail ; et
- les salariés désignés par les fédérations, réseaux ou associations nationaux du secteur culturel pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Grand-Duché du Luxembourg et remplissant les conditions du nouvel article L. 234-12 du Code du travail.

3. Durée du congé culturel

La durée du congé culturel varie suivant le type de bénéficiaire. Il est plafonné à :

- 12 jours par an et par bénéficiaire pour les salariés considérés comme « acteurs culturels » ;
- 2, 3 ou 4 jours par an pour les cadres administratifs d'une association du secteur culturel suivant le nombre de membres actifs affiliés ;
- 5 ou 10 jours par an pour les cadres administratifs d'une fédération ou d'un réseau national du secteur culturel suivant le nombre de membres actifs ;
- 50 jours par an pour les fédérations et réseaux nationaux du secteur culturel et 10 jours par an pour les associations du secteur culturel qui les distribuent aux personnes qu'ils ont désignées pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Grand-Duché du Luxembourg.

Pour tous les cas de figure, le congé est fractionnable et proratisé au temps de travail du salarié.

4. Conditions d'ouverture du droit au congé

Pour être éligible, un certain nombre de conditions doivent être remplies et elles varient selon le bénéficiaire. Le demandeur du congé culturel devra, entre autres, remplir les conditions suivantes :

- être affilié de manière continue depuis six mois au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise sur base de l'assurance obligatoire ;
- bénéficier d'une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de son employeur au moment de la demande ;
- faire preuve d'un « engagement notoire » dans la scène culturelle et artistique luxembourgeoise.

5. Obligations et prérogatives de l'employeur

L'employeur doit donner son avis sur la demande de congé dans un délai de huit jours ouvrables.

Il est à noter qu'au final, l'octroi du congé culturel sollicité pourra être refusé par le Ministre ayant la Culture dans ses attributions si l'absence du salarié résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel.

6. Indemnité compensatoire

Pour chaque journée de congé, les salariés bénéficient d'une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen, sans que le montant de cette indemnité ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (i.e. EUR 9.549,60 à l'indice 877,01 au 1er janvier 2023).

L'indemnité compensatoire est avancée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur, jusqu'à concurrence du plafond ci-avant mentionné, le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales avancées, sur présentation d'une déclaration à joindre à la demande de remboursement.

Si vous avez des questions ou que vous souhaitez mettre à jour vos règlements intérieurs afin de refléter cet ajout législatif, notre équipe Employment, Pension et Benefits sera ravie de vous aider.

Authors: Raphaëlle Carpentier and **Lorraine Chery**

[1] Loi du 6 janvier 2023 portant institution d'un congé culturel et modification :

- 1° du Code du travail ;
- 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;
- 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Der neue luxemburgische Kultururlaub: Was Arbeitgeber wissen müssen

Arbeitnehmer können ab dem 1. Februar 2023 Anspruch auf Kultururlaub haben.

Am 6. Dezember 2022 wurde in der Abgeordnetenkammer über einen neuen Urlaub abgestimmt, zusammen mit drei weiteren Gesetzesentwürfen, die die Kultur wieder in den Mittelpunkt der luxemburgischen Gesellschaft rücken sollten. Am 13. Dezember 2022 wurde der Gesetzentwurf Nr. 7948 von der zweiten Verfassungsabstimmung befreit und am 12. Januar 2023 wurde das Gesetz vom 6. Januar 2023 über die Einführung eines Kultururlaubs [1] veröffentlicht.

Das Gesetz wird am 1. Februar 2023 in Kraft treten.

Im Folgenden finden Sie die wichtigsten Merkmale dieses Urlaubs aus arbeitsrechtlicher Sicht:

1. Zweck des Urlaubs

Die Regelung des Kultururlaubs richtet sich an Kulturschaffende, die ihr Fach oder ihre Kunst nebenberuflich ausüben, sodass sie an hochrangigen Veranstaltungen teilnehmen können, die in einem professionellen Rahmen organisiert werden.

2. Begünstigte des Urlaubs

Es können einen Kultururlaub in Anspruch nehmen:

- Arbeitnehmer, die als "Kulturschaffende" im Sinne des neuen Artikels L. 234-10 des Arbeitsgesetzbuches gelten;
- Arbeitnehmer, die den Status eines Vereinsmanagers innerhalb eines Verbandes, eines nationalen Netzwerks oder einer Vereinigung im Kultursektor haben und die Bedingungen des neuen Artikels L. 234-11 des Arbeitsgesetzbuches erfüllen; und
- Arbeitnehmer, die von nationalen Verbänden, Netzwerken oder Vereinigungen des Kultursektors für die Teilnahme an hochrangigen kulturellen Veranstaltungen im Großherzogtum Luxemburg benannt wurden und die Bedingungen des neuen Artikels L. 234-12 des Arbeitsgesetzbuches erfüllen.

3. Dauer des Kultururlaubs

Die Dauer des Kultururlaubs variiert je nach Art des Empfängers. Sie beträgt höchstens:

- 12 Tage pro Jahr und Empfänger für Arbeitnehmer, die als "Kulturschaffende" gelten;
- 2, 3 oder 4 Tage pro Jahr für Vereinsmanager einer Vereinigung im kulturellen Sektor, je nach Anzahl der aktiven Mitglieder;
- 5 oder 10 Tage pro Jahr für Vereinsmanager eines Verbandes oder eines nationalen Netzwerks im Kultursektor, je nach Anzahl der aktiven Mitglieder;
- 50 Tage pro Jahr für nationale Verbände und Netzwerke des Kultursektors und 10 Tage pro Jahr für Vereinigungen des Kultursektors, die diese an Personen verteilen, die sie für die Teilnahme an hochrangigen kulturellen Veranstaltungen im Großherzogtum Luxemburg benannt haben.

Für alle Fälle gilt: Der Urlaub ist aufteilbar und wird anteilig an die Arbeitszeit des Arbeitnehmers angepasst.

4. Bedingungen für den Anspruch auf Urlaub

Um anspruchsberechtigt zu sein, muss eine Reihe von Bedingungen erfüllt werden, die je nach Begünstigtem variieren. Der Antragsteller für Kultururlaub muss unter anderem die folgenden Bedingungen erfüllen:

- seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen bei der luxemburgischen Sozialversicherung auf der Grundlage der Pflichtversicherung versichert sein;
- zum Zeitpunkt der Antragstellung ein Dienstalter von mindestens sechs Monaten bei seinem Arbeitgeber aufweisen;
- ein "notorisches Engagement" in der luxemburgischen Kultur- und Kunstszene nachweisen.

5. Pflichten und Vorrechte des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss innerhalb von acht Arbeitstagen zu dem Urlaubsantrag Stellung nehmen.

Es ist zu beachten, dass die Gewährung des beantragten Kultururlaubs letztlich vom Minister, in dessen Ressort Kultur fällt, verweigert werden kann, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund des beantragten Urlaubs größere Auswirkungen haben könnte, die den Betrieb des Unternehmens, das reibungslose Funktionieren der Verwaltung oder des öffentlichen Dienstes oder den reibungslosen Ablauf des bezahlten Jahresurlaubs der anderen Mitarbeiter beeinträchtigen würden.

6. Ausgleichszahlung

Für jeden freien Tag erhalten die Arbeitnehmer eine Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns, wobei der Betrag dieser Entschädigung das Vierfache des sozialen Mindestlohns für ungelernete Arbeitnehmer nicht überschreiten darf (d. h. EUR 9.549,60 bei Index 877,01 am 1. Januar 2023).

Die Ausgleichszulage wird vom Arbeitgeber vorgestreckt. Der Staat erstattet dem Arbeitgeber bis zur oben genannten Höchstgrenze den Betrag der Entschädigung und den Arbeitgeberanteil der vorgestreckten Sozialbeiträge auf Vorlage einer Erklärung, die dem Erstattungsantrag beizufügen ist.

Wenn Sie Fragen haben oder Ihre internen Regelungen aktualisieren möchten, um diesen Gesetzeszusatz widerzuspiegeln, hilft Ihnen unser Employment, Pension and Benefits Team gerne weiter.

Authors: Raphaëlle Carpentier and **Lorraine Chery**

[1] Gesetz vom 6. Januar 2023 über die Einführung eines Kultururlaubs und Änderungen:

1° des Arbeitsgesetzbuches;

2° des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Staatsbeamten;

3° des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Gemeindebeamten.

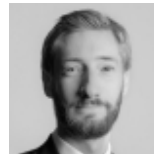
your contacts



LORRAINE CHERY

Counsel
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



PHILIPPE SCHMIT

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

[arendt.com](https://www.arendt.com)

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1

Authors: Raphaëlle Carpentier, Marie Demmerlé and Elise Wojciechowski

This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)