

Luxembourg, le 16 mai 2022

Objet : Projet de loi n°7948¹ 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'Etat ;
3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Projet de règlement grand-ducal² fixant les modalités d'application du congé culturel. (5984DMO)

*Saisine : Ministre de la Culture
(14 janvier 2022)*

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet de Loi ») a pour objet de réintroduire le congé culturel dans l'ordonnancement juridique du Grand-Duché de Luxembourg. Le Projet de Loi est complété par un projet de règlement Grand-Ducal fixant les modalités d'application du congé culturel (ci-après le « Projet de Règlement »).

S'agissant du Projet de Loi, les auteurs indiquent dans l'exposé des motifs que :

- le congé culturel avait initialement été mis en place par une loi du 12 juillet 1994 (ci-après la « Loi de 1994 »), puis abrogé par une loi du 19 décembre 2014 au motif que « *l'objectif d'une professionnalisation de la scène culturelle et artistique n'aurait pas été atteint par le biais de l'institution du congé culturel* » ;
- dès son abrogation, le secteur culturel avait revendiqué la réintroduction du congé culturel en vue de « *donner au secteur les moyens de promouvoir et de diffuser les productions artistiques et culturelles créées au Luxembourg afin de renforcer le rayonnement artistique et culturel au niveau local, régional, national et international* » ;
- la réintroduction, sous de nouvelles conditions, du congé culturel par le biais du Projet de Loi sous avis s'inscrit dans le cadre du plan de développement culturel 2018-2028 (« *Kulturentwécklungsplang* ») élaboré par le Ministère de la Culture en étroite collaboration avec le milieu culturel ;
- le congé culturel doit permettre aux personnes éligibles de participer aux « *manifestations culturelles de haut niveau* » sans subir une perte totale de revenu, de même que l'employeur ne doit pas subir de préjudice financier dans la mesure où l'indemnisation du congé culturel est prise en charge par l'Etat dans la limite d'un plafond³ ;

¹ [Lien vers le projet de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

² [Lien vers le projet de règlement grand-ducal sur le site de la Chambre de Commerce](#)

³ Jusqu'à concurrence du quadruple du salaire social minimum pour salarié non qualifié (article L. 234-18 projeté)

- le Projet de Loi s'appuie sur les « travaux réalisés dans le cadre de l'élaboration de la loi de 1994 dont il reprend l'esprit, la structure et les principes essentiels » et doit permettre « d'assurer une applicabilité plus cohérente du dispositif et d'éviter des abus en définissant des critères rigoureux et sélectifs (...). Plus particulièrement, les auteurs espèrent que le nouveau cadre légal permettra de mieux circonscrire le public cible ».

Au regard de l'importance du Projet de Loi et du Projet de Règlement sous avis et de leurs répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

Table des matières

RESUME	3
CONSIDERATIONS GENERALES PORTANT SUR LE PROJET DE LOI ET LE PROJET DE REGLEMENT	4
A. Quant à l'inopportunité de réintroduire un congé culturel	4
B. Quant à une réduction du temps de travail susceptible d'avoir des effets négatifs sur la compétitivité de l'économie nationale	5
C. Quant aux critiques spécifiques	7
1. La définition du public cible est trop imprécise et trop large	7
i. Les acteurs culturels éligibles (futur article L. 234-10 introduit par l'article 1 ^{er} du Projet de Loi)	7
ii. Les cadres administratifs éligibles (futur article L. 234-11 du CT introduit par l'article 1 ^{er} du Projet de Loi)	9
iii. Les personnes désignées par les fédérations, réseaux nationaux et associations éligibles (futur article L. 234-12 introduit par l'article 1 ^{er} du Projet de Loi)	10
2. La procédure de demande de congé culturel et ses conditions d'octroi sont source d'insécurité juridique et risquent d'entraver le bon fonctionnement des entreprises	10
i. Concernant l'avis de l'employeur	10
ii. Concernant le délai de réponse du Ministre	11
iii. Concernant les conditions d'octroi du congé culturel	12
3. Les modalités du congé culturel comportent des imprécisions voire des incohérences ...	13
i. Concernant les contingents élevés de jours de congé culturel	13
ii. Concernant le fractionnement du congé culturel	14
iii. Concernant la durée du congé culturel	15
4. Concernant l'indemnisation du congé culturel	16
5. Concernant la structure des articles proposés sous la future section 3 du Code du travail du Projet de Loi	16
D. Quant à l'impact financier du Projet de loi	17

RESUME

Si l'initiative visant à promouvoir la scène culturelle luxembourgeoise au niveau national et international est *a priori* louable en soi, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers expriment de sérieux doutes quant à l'opportunité de réintroduire un congé culturel.

Selon les intentions des auteurs du Projet de Loi et du Projet de Règlement, le nouveau dispositif de congé culturel est censé permettre de « *mieux circonscrire le public cible* »⁴, d'« *éviter les abus* »⁵ et de veiller à une utilisation « *rationnelle* »⁶ du budget de l'Etat.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent cependant que les textes soumis pour avis soient de manière générale peu lisibles, difficilement compréhensibles et applicables tant au regard (i) de la structure des articles, que (ii) du contenu des articles, à tout le moins imprécis, ou encore (iii) de la mise en œuvre du congé culturel qui peut être préjudiciable aux parties prenantes, à savoir le salarié qui demande le congé culturel, son employeur et l'organisateur de la manifestation culturelle (ci-après les « Parties prenantes »).

Plus spécifiquement, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent que :

- la définition des personnes éligibles au congé culturel manque de précision et ne permet pas de circonscrire le public cible. Le Projet de Loi distingue trois larges catégories de personnes éligibles : les acteurs culturels⁷, les cadres administratifs⁸ des fédérations, réseaux nationaux et associations du secteur culturel ainsi que les personnes désignées par les fédérations, réseaux nationaux et associations du secteur culturel⁹ ;
- la procédure de demande de congé culturel ne garantit pas aux Parties prenantes d'être informées dans un délai raisonnable de la décision du ministre ayant la culture dans ses attributions (ci-après le « Ministre ») ;
- les conditions d'octroi manquent de clarté ;
- les modalités du congé culturel ne sont pas toujours précises et/ou cohérentes ;
- le délaï endéans lequel l'Etat devra rembourser l'indemnisation du congé culturel, avancée par l'employeur¹⁰, n'est pas spécifié ;
- la déclinaison d'une politique de « congés » déjà composée d'une série de 21 congés spéciaux impacte négativement la productivité des entreprises luxembourgeoises dans leur ensemble et crée davantage de complexité et de lourdeur administrative.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que le Projet de Loi et le Projet de Règlement sous avis sont porteurs d'insécurité juridique, de problèmes pratiques de mise en œuvre et vont à l'encontre de la volonté annoncée des auteurs de **réduire les risques d'abus et par conséquent d'assurer une maîtrise rationnelle des ressources étatiques**.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au Projet de Loi et au Projet de Règlement sous avis.

⁴ Projet de Loi, exposé des motifs, page 5 § 2.

⁵ Projet de Loi, exposé des motifs, page 3 § 5.

⁶ Projet de Loi, exposé des motifs, page 3 § 4.

⁷ Article L. 234-10 du Projet de Loi.

⁸ Article L. 234-11 du Projet de Loi.

⁹ Article L. 234-12 du Projet de Loi.

¹⁰ Article L. 234-18 du Projet de Loi.

* * *

CONSIDERATIONS GENERALES PORTANT SUR LE PROJET DE LOI ET LE PROJET DE REGLEMENT

Le Projet de Loi sous avis a pour objet de réintroduire un congé culturel dans l'ordonnancement juridique luxembourgeois, à savoir dans :

- le Code du travail (ci-après « CT ») sous le chapitre IV du titre III du livre II dans une nouvelle section 3 intitulée « Congé culturel » (article 1^{er} du Projet de Loi),
- la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (ci-après la « Loi de 1979 ») sous un nouvel article 28-19 (article 3 du Projet de Loi),
- la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (ci-après la « Loi de 1985 ») sous un nouvel article 30undecies (article 4 du Projet de Loi).

Le Projet de Loi étend également le congé culturel prévu par le Code du travail aux travailleurs indépendants (article 2 du Projet de Loi).

Dans la mesure où le Projet de Loi prévoit un renvoi aux dispositions du CT pour le congé culturel prévu dans la Loi de 1979, la Loi de 1985 et les indépendants, le présent avis portera uniquement sur les dispositions visant à être introduites dans le CT.

A. QUANT A L'INOPPORTUNITE DE REINTRODUIRE UN CONGE CULTUREL

S'il est important aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers de promouvoir la scène culturelle luxembourgeoise au niveau local et international, les deux chambres professionnelles expriment de sérieux doutes quant à l'opportunité de réintroduire un congé culturel pour atteindre cet objectif.

Selon les auteurs du Projet de Loi, le nouveau dispositif viserait à offrir « *un cadre modernisé et adapté aux besoins actuels de la scène culturelle luxembourgeoise* »¹¹ (...) afin de « *renforcer [le] son rayonnement artistique et culturel au niveau local, régional, national et international* »¹².

Le nouveau dispositif de congé culturel serait une adaptation de l'ancien dispositif avec des « *critères sélectifs adaptés et [d']une procédure stricte* »¹³ qui inclura une évaluation par une commission consultative avant soumission de la demande au Ministre. Les objectifs affichés des auteurs, dans le cadre de ce nouveau dispositif, sont :

- de « *mieux circonscrire le **public cible*** »¹⁴ ;
- que le « *congé culturel ne [saurait] soit en aucun cas [être] compris comme une sorte de « sixième semaine de congés payés » pour tout acteur culturel qui se sent pressenti. Les modalités relativement strictes doivent en tout état de cause constituer une garantie suffisante pour **éviter des abus*** »¹⁵ ;

¹¹ Projet de Loi, exposé des motifs, page 1 § 1.

¹² Projet de Loi, exposé des motifs, page 2 § 4.

¹³ Projet de Loi, exposé des motifs § 4.

¹⁴ Projet de Loi, exposé des motifs, page 5 § 2.

¹⁵ Projet de Loi, exposé des motifs, page 3 §5.

- de « garantir que les dépenses consacrées au congé culturel restent dans des limites financières acceptables et que les **ressources étatiques** soient utilisées d'une manière **rationnelle** »¹⁶.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent d'emblée que le nouveau dispositif de congé culturel proposé ne soit pas à même de solutionner les défauts antérieurs ayant justifié son abrogation initiale.

De manière générale, les Projet de Loi et Projet de Règlement comportent de nombreuses imprécisions et/ou incohérences rendant la définition du public cible difficile à cerner et trop large. Il en est de même concernant la procédure à appliquer, les délais et les modalités du congé culturel. Ces imprécisions et incohérences rendent le texte peu lisible et difficilement intelligible, ce qui est source de grande insécurité juridique pour les Partie prenantes.

En tout état de cause, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que les Projet de Loi et Projet de Règlement ne sauraient atteindre en l'état les objectifs visés par les auteurs en termes de circonscription du public cible, de limitation des abus et de maîtrise du budget de l'Etat.

B. QUANT A UNE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLE D'AVOIR DES EFFETS NEGATIFS SUR LA COMPETITIVITE DE L'ECONOMIE NATIONALE

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent de surcroît à préciser que le congé culturel ne doit pas constituer une perturbation préjudiciable à l'activité des entreprises des autres secteurs d'activité, alors qu'il existe déjà un nombre important de « congés spéciaux » à gérer, en sus des autres congés que sont le congé de maternité, le congé parental et le congé pour raisons familiales.

La réintroduction du congé culturel intervient ainsi à un moment où le Luxembourg compte, à côté des 26 jours de congés légaux actuels et un potentiel non négligeable de jours de congés extraordinaires¹⁷ (+ 1 projet de congé d'accueil en cours venant élargir la liste des congés extraordinaires¹⁸), un total de 21 congés spéciaux¹⁹ différents auxquels les employeurs sont confrontés au quotidien et qui impactent négativement les processus internes de l'entreprise, à savoir :

- congé de maternité : congé prénatal : 8 semaines ; congé postnatal : 12 semaines ;
- congé de paternité : 10 jours ;
- congé d'accueil (sous réforme actuellement) : 12 semaines ;
- congé parental : parents d'un enfant de moins de 6 ans ; congé plein-temps : 4 ou 6 mois ; congé mi-temps : 8 ou 12 mois ; congé parental fractionné : 4 mois pendant une période maximale de 20 mois ou 1 jour par semaine pendant 20 mois au maximum ;

¹⁶ Projet de Loi, exposé des motifs, page 3 § 4.

¹⁷ Le potentiel de jours de congés extraordinaires par an est de 39 jours si on tient compte de tous les cas-types énumérés dans les dispositions légales y afférentes. Cf. <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/conges/conges-extraordinaires.html>

¹⁸ Projet de loi portant aide, soutien et protection aux mineurs, aux jeunes adultes et aux familles portant modification :

1. du Code du travail ;

2. de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ;

3. de la loi modifiée du 16 juin 2004 portant réorganisation du centre socio-éducatif de l'État ;

4. de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse ;

5. de la loi modifiée du 10 décembre 2009 relative à l'hospitalisation sans leur consentement de personnes atteintes de troubles mentaux ;

6. de la loi du 1er août 2019 concernant l'Institut étatique d'aide à l'enfance et à la jeunesse ; et portant abrogation

1. de la loi modifiée du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse ;

2. de la loi modifiée du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille.

¹⁹ <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/conges/conges-speciaux.html>

- congé pour raisons familiales (sans égard aux modifications liées à la crise du COVID-19) : 12 jours par enfant pour la tranche d'âge de 0 à 4 ans ; 18 jours par enfant pour la tranche d'âge de 4 à 13 ans ; 5 jours par enfant pour la tranche d'âge de 13 à 18 ans en cas d'hospitalisation de l'enfant ;
- congé d'accompagnement : 5 jours par cas et par an ;
- congé politique : entre 3 et 40 heures par semaine (communes) ; 20 heures au maximum (Chambre des députés) ;
- congé-jeunesse : 60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans ;
- congé sportif (sous réforme actuellement) : 12 jours par an (25 jours par an pour les dirigeants techniques et administratifs) ;
- congé "coopération au développement" : 6 jours par an ;
- congé spécial des volontaires (incendie, secours et sauvetage) : 42 jours, dont 7 jours par an au maximum ;
- congé individuel de formation : 80 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans ;
- congé linguistique : 200 heures au cours d'une carrière professionnelle ;
- congé sans solde pour formation : 2 ans par employeur au maximum avec un minimum de 4 semaines consécutives et un maximum de 6 mois consécutifs ;
- congé pour mandats sociaux : 4 heures par réunion ou audience ;
- congé pour la recherche d'un nouvel emploi : 6 jours au maximum par employeur ;
- congé de formation - délégué du personnel effectif :
 - o entreprise de 15 à 49 travailleurs : 1 semaine au cours du mandat ;
 - o entreprise de 50 à 150 travailleurs : 2 semaines au cours du mandat ;
 - o entreprise de plus de 150 travailleurs : 1 semaine par an ;
- congé de formation - délégué du personnel 1^{er} mandat : supplément de 16 heures pendant le 1^{er} mandat ;
- congé de formation - délégué suppléant : droit à la moitié du congé formation des délégués effectifs ;
- congé de formation - délégué à l'égalité : 2 demi-journées par an ;
- congé de formation - délégué à la sécurité et à la santé : 40 heures par mandat + 10 heures supplémentaires si 1^{er} mandat.

Le fait que chaque salarié puisse bénéficier potentiellement d'un nombre annuel très important de jours non-productifs (cf. le tableau et les discussions au point C.3 ci-après, page 12 et s.) est source de sérieux problèmes organisationnels pour les entreprises (et plus particulièrement les micro et petites entreprises) et désavantage considérablement notre économie par rapport à la concurrence étrangère. Il est d'ailleurs important de souligner que les pays limitrophes du Luxembourg connaissent une croissance de leur productivité malgré leurs temps de travail annuel normal moins élevé, tandis qu'au Luxembourg la productivité, selon les secteurs, stagne ou régresse même.

Une démultiplication potentielle des jours chômés entraînant, *ipso facto*, une augmentation des heures non-productives ferait d'autant plus croître les frais généraux des entreprises, ce qui, dans un contexte actuel inflationniste très compliqué, les confrontera au choix cornélien suivant :

- soit elles répercutent la hausse des coûts sur les prix de vente,
- soit elles acceptent un nouveau rétrécissement de leur marge.

Dans les deux cas, les entreprises seraient alors perdantes. Une hausse des prix les rendrait encore moins compétitives par rapport à la concurrence, alors qu'une réduction des marges restreindrait les ressources nécessaires au financement des investissements, le tout surplombé par la situation actuelle de post crise pandémique et de situation inflationniste.

Finalement, les deux chambres professionnelles pointent du doigt que tous ces régimes de congés spéciaux listés ci-avant sont totalement disparates que ce soit en termes de nombre de

jours/heures de congé et de modalités d'application, ce qui complexifie déjà énormément la gestion de ces congés par les entreprises.

Enfin, en ce qui concerne le congé culturel, celui-ci n'apporte aucune valeur ajoutée directe à l'entreprise contrairement à d'autres congés spéciaux (ex : congé linguistique, congé individuel de formation).

C. QUANT AUX CRITIQUES SPECIFIQUES

1. La définition du public cible est trop imprécise et trop large

Alors que le Projet de Loi vise à mieux circonscrire le public cible éligible au congé culturel, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent que celui-ci ne permette ni de délimiter clairement ledit public cible, ni d'identifier ses conditions d'éligibilité.

- i. Les acteurs culturels éligibles (futur article L. 234-10 introduit par l'article 1er du Projet de Loi)

D'une part, l'article L. 234-10 du CT projeté propose une définition des acteurs culturels éligibles au congé culturel et les conditions à remplir par ces derniers.

Il en ressort que le congé culturel vise, *in fine*, un public d'artistes créateurs et exécutants ou toute autre personne intervenant dans le cadre d'un projet ou d'une production culturelle/artistique :

- faisant preuve d'un « engagement notoire dans la scène culturelle et artistique luxembourgeoise » ; et
- exerçant « leur activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle salariée » ; et
- affilié de manière continue auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale depuis au moins 6 mois précédant la date de la demande de congé culturel.

Le caractère « *accessoire* » de l'activité culturelle par rapport à l'activité professionnelle du salarié n'est pas précisé par des critères ou éléments d'appréciation.

D'après les commentaires des articles (*Ad article 1^{er}*), le public cible éligible au congé culturel doit exercer « une activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle salariée, indépendante ou libérale », et ne doit ainsi pas vivre « exclusivement des revenus tirés de son activité culturelle ».

Ces indications ne clarifient cependant pas la notion d'exercice d'une « activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle ». En effet, le fait que le demandeur ne doive pas vivre exclusivement des revenus tirés de son activité culturelle, ne constitue pas un critère pertinent. Dans la mesure où le demandeur a un emploi salarié pour lequel il percevra une rémunération, dans tous les cas il ne vivra jamais exclusivement (uniquement) de l'exercice de son activité culturelle. Ce critère « non exclusivement » sera toujours rempli et n'a donc pas d'intérêt.

Pour une plus grande clarté juridique, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent à voir le caractère accessoire davantage détaillé par des critères pertinents et quantifiables, car si l'appréciation du caractère accessoire de l'activité culturelle peut être basée sur le niveau des revenus qu'elle génère, l'indicateur du temps y consacré par rapport à l'activité professionnelle pourrait aussi être pertinent à intégrer.

De surcroît, pour éviter toute confusion avec les artistes professionnels, il aurait été bienvenu d'exclure clairement du champ d'application du Projet de Loi les acteurs culturels régis par la loi du 19 décembre 2014²⁰ (ci-après la « **Loi de 2014** »), d'autant plus que le Projet de Loi emploie la notion de manifestation de « *haut niveau* » pouvant prêter à confusion.

Par ailleurs, la notion d'« *engagement notoire* » dans la scène culturelle et artistique luxembourgeoise demeure très vague et ne résout pas le manque de clarté qu'avait induit la notion d'« *artiste de haut niveau* » employée dans l'ancien dispositif du congé culturel. Ces éléments de définition imprécis laissent en pratique une grande marge d'appréciation (subjective) à la commission consultative qui sera amenée à instruire la demande de congé culturel et à rendre son avis au Ministre. S'agit-il d'un engagement notoire en terme quantitatif ou qualitatif ou les deux ? Cette absence de précision place dès lors tant le demandeur du congé culturel que son employeur dans une grande incertitude quant à l'issue de la demande de congé culturel.

D'autre part, l'article L. 234-10 (3) du CT projeté prévoit que le congé culturel vise à permettre aux acteurs culturels tels que définis à cet article de (i) « *participer à des manifestations culturelles de haut niveau tant à l'intérieur du Grand-Duché de Luxembourg qu'à l'étranger* » ou (ii) « *de participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisé par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle continue* ».

(i) Concernant la participation à des manifestations culturelles de haut niveau, l'article projeté doit se lire avec le Projet de Règlement qui fournit une liste des manifestations culturelles de haut niveau se composant de 7 points de a) à g)²¹.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent l'imprécision manifeste de la terminologie utilisée en particulier sous les points a) et e) pour définir les manifestations culturelles, en particulier les passages soulignés dans les extraits de texte reproduit *in extenso* ci-après²² :

- « a) *les productions théâtrales, musicales, de danse ou pluridisciplinaires des festivals reconnus, des institutions culturelles publiques et des théâtres ou ensembles privés » ;*
- « e) *les échanges culturels et artistiques organisés dans le cadre des accords culturels ».*

De surcroît, l'article 1^{er} du Projet de Règlement prévoit que « *sont prises en compte les manifestations, se déroulant au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger, reconnues dans les domaines artistiques concernés et bénéficiant d'une notoriété internationale* »²³.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réitèrent leur critique quant à l'utilisation de termes vagues et imprécis (e.g. le terme « *reconnues* »). Sans clarification de la nature de la reconnaissance dans les domaines artistiques concernés, le foisonnement culturel reste calqué sur une subjectivité dangereuse qui peut aisément laisser place aux abus dans le cadre de l'attribution des congés culturels. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers revendiquent ainsi un éclaircissement par les auteurs du Projet de loi du terme « *reconnu* » de manière à permettre une appréciation plus objective.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent également que les manifestations doivent à la fois être reconnues et bénéficier d'une notoriété internationale. Le terme « *et* » est restrictif dans la mesure où il impose une condition de notoriété internationale alors que les Projets de Loi et de Règlement ont vocation à promouvoir tant la scène culturelle locale, régionale, nationale qu'internationale. Par conséquent, un projet culturel ayant une notoriété au

²⁰ Loi du 19 décembre 2014 relative aux 1) aux mesures sociales au bénéfice des artistes professionnels indépendants et des intermittents du spectacle, 2) à la promotion de la création artistique.

²¹ Article 1^{er} du Projet de Règlement.

²² Textes soulignés par les deux chambres professionnelles.

²³ Textes soulignés par les deux chambres professionnelles.

Luxembourg mais pas sur le plan international ne serait pas éligible au congé culturel, ce qui est **incohérent par rapport aux vœux des auteurs**. La référence à la notoriété internationale est donc incomplète et devrait être complétée par « et/ou nationale ». Cela renforce encore davantage l'inefficacité du dispositif de congé culturel comme moyen de développement du secteur culturel tant au Luxembourg qu'à l'étranger.

(ii) Concernant la participation à une formation spécialisée relevant du secteur culturel, ce motif de recours au congé culturel paraît inapproprié et détourné de sa finalité. Le congé culturel n'est pas censé être un congé de formation. Il existe déjà un congé formation prévu à l'article 234-59 et suivants du Code du travail.

La durée du congé culturel pour les acteurs culturels est limitée à 12 jours par an par bénéficiaire²⁴ (cf. tableau au point C.3.i., page 13 pour plus de détails).

ii. Les cadres administratifs éligibles (futur article L. 234-11 du CT introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi)

L'article L. 234-11 du CT projeté ouvre le bénéfice du congé culturel à une deuxième catégorie d'acteurs culturels, à savoir les « *cadres administratifs des fédérations et réseaux nationaux représentatifs du secteur culturel* » et les « *cadres administratifs des associations du secteur culturel* », et ce, « *en vue d'assurer la gestion* » de l'organisme, « *de participer aux réunions internationales* » de leur organisme et « *de participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle* ». Le contingent de jours de congés culturels est plus important pour les fédérations et réseaux nationaux que pour les associations (voir ci-après le tableau récapitulant les contingents de congés culturels par catégorie de bénéficiaire au point C.3.i., page 13 pour plus de détails).

Le commentaire des articles apporte des précisions concernant la définition de cadre administratif. « *Il y a lieu d'entendre les personnes physiques chargées de la gestion ou de la direction ou qui contribuent à la gestion ou à la direction, sur le plan administratif, d'une fédération, d'un réseau national et d'une association* ». Il aurait été opportun de mentionner ces précisions dans le Projet de Loi pour une meilleure clarté du champ de ce public cible.

Pour être éligibles, les cadres administratifs doivent notamment être des « *salariés normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois et liés par un contrat de travail à un employeur légalement établi et actif au Grand-Duché de Luxembourg* »²⁵. La notion de salarié « *normalement occupé* » manque de précision, de même que celle d'employeur légalement établi « *et actif* » au Grand-Duché de Luxembourg, ce qui ne manquera pas en pratique de poser des questions. Qu'est-ce qu'un salarié « *normalement occupé* » par rapport à un salarié « *non normalement occupé* » ? La disposition vise-t-elle à exclure les salariés détachés par exemple ? Qu'est-ce qu'un employeur « *actif* » au Luxembourg ? Parle-t-on de son activité, de personnel, de ses locaux, etc. ? Les chambres professionnelles pointent, encore une fois, le défaut de sécurité juridique nécessaire dans ce contexte.

La durée du congé culturel pour les cadres administratifs éligibles des fédérations et réseaux nationaux est de 5 ou 10 jours par organisme par an tandis que pour celle des associations est de 2, 3 ou 4 jours par organisme par an²⁶ (cf. tableau au point C.3.i., page 13 pour plus de détails).

²⁴ Article L. 2434-10 (4) projeté du Projet de Loi.

²⁵ Article L. 234-11 (3) projeté du Projet de Loi. Textes soulignés par les deux chambres professionnelles.

²⁶ Article L. 234-11 (1) et (2) projeté du Projet de Loi.

iii. Les personnes désignées par les fédérations, réseaux nationaux et associations éligibles (futur article L. 234-12 introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi)

L'article L. 234-12 du CT projeté ouvre encore le congé culturel à une troisième catégorie de bénéficiaires, à savoir les personnes désignées :

- par les fédérations et réseaux nationaux représentatifs du secteur culturel (dans la limite d'un contingent de 50 jours), et
- par les associations du secteur culturel (dans la limite d'un contingent de 10 jours).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que l'ouverture du congé culturel à des personnes désignées « librement » par les fédérations et réseaux nationaux ou associations sans aucune justification ou explication particulière (quid d'une éventuelle compétence ou rôle spécifique ?) est superfétatoire.

Par ailleurs, le contingent de jours est très important pour les fédérations et en l'absence de précision il pourrait en théorie être attribué à une seule personne, ce qui n'est pas acceptable alors qu'il s'agit de la catégorie de public cible la moins définie.

Cela revient en pratique à un contingent libre de jours de congés culturels pouvant être attribués par les fédérations, réseaux nationaux ou associations à n'importe quelle personne. Cela va complètement à l'encontre de la volonté des auteurs de mieux circonscrire le public cible pour éviter les abus et permettre la maîtrise rationnelle des ressources étatiques.

Les deux chambres professionnelles s'inquiètent de l'élargissement inconsidéré du public cible du nouveau dispositif du congé culturel, sans que ne soient expliquées, ni les raisons de cet élargissement, ni les modalités d'attribution de ce congé élargi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que les dispositions précitées sont source d'insécurité juridique, d'une part, et de risque non négligeable d'abus, d'autre part, ce qui aboutit *in fine* à un résultat en total contradiction avec les objectifs du Projet de Loi. Au lieu de pallier les problèmes observés sous l'empire de l'ancien dispositif et qui avaient justifié l'abrogation du congé culturel, à savoir un public cible insuffisamment circonscrit et des risques d'abus corrélatifs, les Projets de Loi et de Règlement contribuent à les amplifier, ce qui aux yeux des deux chambres professionnelles n'est pas acceptable.

2. La procédure de demande de congé culturel et ses conditions d'octroi sont source d'insécurité juridique et risquent d'entraver le bon fonctionnement des entreprises

La procédure comporte des lacunes plaçant les Parties prenantes dans une grande insécurité juridique de nature à nuire au fonctionnement normal des activités de l'employeur et à la prévisibilité des engagements du salarié dans une manifestation culturelle.

i. Concernant l'avis de l'employeur

L'article L. 234-15 projeté, introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi, prévoit sous ses alinéas 4 et 5 que « [l]a demande de congé est avisée par l'employeur » et que « [l]'octroi du congé culturel sollicité peut être refusé « si l'absence du salarié (...) risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise (...) ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel »²⁷.

²⁷ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

Il manque la mention explicite que l'avis de l'employeur doit être demandé préalablement par le salarié. Par ailleurs, l'employeur devrait disposer du temps nécessaire et raisonnable pour donner son avis. Or, en l'espèce, le salarié n'est pas obligé de demander l'avis de son employeur avant un certain délai minimum (à déterminer) préalablement à l'introduction de sa demande de congé culturel auprès du Ministre.

Par ailleurs, il est indiqué qu'un refus du congé est possible, mais il n'est pas précisé par qui la demande est refusée. Il faut lire l'ensemble du Projet de Loi et de Règlement pour en conclure qu'il s'agit du Ministre.

L'avis de l'employeur n'est donc que consultatif. Lorsque l'employeur s'oppose à la demande de congé culturel, il doit justifier l'un des motifs prévus à l'article L. 234-15 projeté rappelés ci-dessus. L'employeur n'a donc le choix qu'entre deux motifs (« *perturbation majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au bon déroulement harmonieux du congé annuel des autres salariés* »). Il s'agit d'éléments d'espèce à justifier au cas par cas. Quel est le pouvoir de la commission consultative à cet égard ? Est-elle apte à juger ce qu'est une perturbation majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ? A-t-elle le droit de le faire et de s'immiscer dans l'appréciation d'opportunité de l'employeur et de son entreprise ?

Comment l'employeur doit-il procéder pour être suivi dans son avis ? L'employeur doit-il joindre toute pièces utiles pour supporter sa position ? Si le dossier est incomplet, la commission demandera-t-elle des pièces à l'employeur ou bien évaluera-t-elle le dossier tel quel ? L'employeur peut-il être entendu par la commission consultative ? Quels seraient les délais pour procéder à tous ces échanges ? Cela constitue encore des formalités et démarches additionnelles pour les employeurs.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la commission consultative ne saurait en aucun cas se substituer à l'employeur dans l'évaluation des répercussions que l'employeur juge subir du fait de l'absence de son salarié. L'intervention de la commission consultative devrait ainsi se limiter, au niveau de l'entreprise, à une voix consultative (comme l'indique la dénomination choisie) sur base d'une simple vérification du motif tel que prévu par le Projet de Loi. Par ailleurs, si l'employeur était amené à justifier son motif de refus par des pièces justificatives, il faudrait dans ce cas le préciser expressément dans le Projet de Loi pour donner une base légale suffisante.

ii. Concernant le délai de réponse du Ministre

Le Projet de Loi et le Projet de Règlement ne permettent pas d'identifier le délai de réponse du Ministre, ce qui est source de grande incertitude tant pour le demandeur du congé culturel, l'organisateur de la manifestation culturelle que pour l'employeur qui doit notamment organiser son activité pendant l'absence du salarié :

- d'une part, en vertu de l'article L. 234-19 projeté du CT, introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi, le congé culturel ainsi que les indemnités y afférentes sont octroyés par le Ministre sur avis d'une commission consultative (dont les modalités de composition, de fonctionnement et les attributions sont fixées par règlement grand-ducal) ;
- d'autre part, l'article 3 du Projet de Règlement prévoit que les demandes d'octroi de congé culturel sont introduites auprès du Ministre au moins 2 mois avant la date de la manifestation pour laquelle le congé est sollicité et l'article 6 du Projet de Règlement prévoit que « *sauf cas exceptionnel dûment motivé, la décision du [Ministre] est notifiée au demandeur dans la*

quinzaine qui suit la réunion de la commission consultative²⁸», laquelle « se réunit aussi souvent que ses missions l'exigent et au moins une fois tous les mois »²⁹.

En l'état actuel du texte de Projet de Règlement, il apparaît possible qu'en pratique la décision du Ministre ne soit connue que quelques jours avant le début de la manifestation en fonction de la date de réunion de la commission consultative qui est laissée à son appréciation tant qu'une réunion par mois est organisée.

L'employeur ne peut donc assurer une organisation anticipée du départ en congé culturel de son salarié le cas échéant, puisque la date de réponse du Ministre n'est pas prévisible du fait du caractère discrétionnaire de la date de réunion de la commission consultative.

La promotion de la culture ne doit évidemment pas constituer une entrave disproportionnée au fonctionnement d'une entreprise et notamment des plus petites entreprises, qui comme rappelé aux points A et B (pages 4, 5 et 6) doivent gérer un nombre grandissant de congés spéciaux aux régimes très disparates.

Par ailleurs, le salarié ainsi que l'organisateur de la manifestation culturelle sont dans la même situation et peuvent rester dans l'incertitude de la libération de l'employé jusqu'à une échéance très proche de la date de la manifestation culturelle. En cas de refus du Ministre, l'organisateur de la manifestation se retrouverait alors dans une situation où il devrait, par exemple, remplacer dans l'urgence l'artiste, à supposer que cela soit encore possible. Cette procédure risque aussi de mettre en difficulté les organisateurs du secteur culturel alors que le congé culturel est censé aider à promouvoir le secteur.

A cet égard, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rendent donc les auteurs attentifs aux difficultés que pourrait engendrer, pour toutes les Parties prenantes, une décision du Ministre dans un délai trop proche de la manifestation culturelle.

Les deux chambres professionnelles insistent pour que le Projet de Règlement prévoie une date limite de réunion de la commission consultative à compter de la réception d'une demande de congé culturel (par exemple dans les 15 jours de sorte que toutes les parties sachent au moins un (1) mois avant la manifestation le sort réservé à la demande de congé culturel). Par ailleurs, afin que les Parties prenantes ne se retrouvent pas dans une situation de blocage, il pourrait être envisagé de prévoir qu'en cas d'absence de réponse dans un délai défini, l'avis devrait être considéré comme « positif ».

iii. Concernant les conditions d'octroi du congé culturel

Selon le futur article L.234-15 alinéa 1 du CT, l'acteur culturel tel que visé à l'article L. 234-10 du CT projeté doit justifier qu'il a été nommément invité à la manifestation culturelle de « haut niveau ».

Comment ce projet d'article doit-il être compris ? Le congé culturel serait-il automatique du moment qu'il y a eu une invitation nominative, sauf en cas de refus du Ministre ?

²⁸ Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

²⁹ Article 7 du Projet de Règlement.

3. Les modalités du congé culturel comportent des imprécisions voire des incohérences

i. Concernant les contingents élevés de jours de congé culturel

Le contingent de jours de congé culturel annuel dépend de la catégorie de bénéficiaires, tel que résumé dans le tableau ci-après :

Acteurs culturels ³⁰	Cadres administratifs des fédérations ou réseaux nationaux ³¹		Cadres administratifs des associations ³²			Fédérations ou réseaux nationaux ³³	Associations ³⁴
	< 1000 membres actifs	> 1000 membres actifs	< 50 membres actifs affiliés	≥ 50 ≤ 200 membres actifs affiliés	> 200 membres actifs affiliés		
-	< 1000 membres actifs	> 1000 membres actifs	< 50 membres actifs affiliés	≥ 50 ≤ 200 membres actifs affiliés	> 200 membres actifs affiliés	-	-
12 jours par an par bénéficiaire	5 jours par an par organisme	10 jours par an par organisme	2 jours par an par organisme	3 jours par an par organisme	4 jours par an par organisme	50 jours par an par organisme pour la participation des personnes désignées	10 jours par an par organisme pour la participation des personnes désignées
<p>Pour participer à des manifestations culturelles de haut niveau tant au Luxembourg qu'à l'étranger</p> <p>Pour participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle continue</p>	<p>Pour assurer la gestion de l'organisme</p> <p>Pour participer aux réunions internationales des fédérations ou réseaux nationaux</p> <p>Pour participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle</p>	<p>Pour assurer la gestion de l'organisme</p> <p>Pour participer aux réunions internationales des associations du secteur culturel</p> <p>Pour participer à une formation spécialisée relevant du secteur culturel organisée par un organisme agréé comme organisme de formation professionnelle</p>	<p>Pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Luxembourg</p>	<p>Pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Luxembourg</p>	<p>Pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Luxembourg</p>	<p>Pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Luxembourg</p>	<p>Pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Luxembourg</p>

Source : Chambre de Commerce et Chambre des Métiers

Le tableau ci-dessus, élaboré par les deux chambres professionnelles, permet de mettre en évidence plusieurs critiques majeures.

³⁰ Article L. 234-10 (4) du Projet de Loi.

³¹ Article L. 234-11 (1) du Projet de Loi.

³² Article L. 234-11 (2) du Projet de Loi.

³³ Article L. 234-12 (1) al. 1 du Projet de Loi.

³⁴ Article L. 234-12 (1) al. 2 du Projet de Loi.

De manière générale, le nombre de jours de congés culturels est important. Par exemple, les acteurs culturels, pourraient bénéficier de plus de 2 semaines de congés par an, en sus de leurs congés annuels de récréation et des autres congés spéciaux (ce qui est bien plus important que dans le dispositif de congé culturel issu de la Loi de 1994 qui prévoyait une limite de 60 jours au total avec la possibilité de prendre 20 jours par tranche de deux ans). Les fédérations ont un contingent de 50 jours par an pour les attribuer à n'importe quelles personnes désignées. Le nombre important de jours de congés culturels et leur disparité risquent fort de rendre la gestion des absences elles-mêmes et des formalités administratives y relatives très préjudiciables pour l'employeur. A cet égard, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que le Projet de Loi devrait expressément mentionner que les jours de congés culturels ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre.

Les critères de détermination des jours de congés culturels au profit des cadres administratifs des fédérations, réseaux nationaux et associations ne sont guère précis ou cohérents. Ainsi, le Projet de Loi prévoit que la durée du congé culturel des cadres administratifs dépendra de la taille de la fédération ou du réseau, à raison de 5 jours de congés culturels pour la fédération ou le réseau avec « moins de mille membres actifs » ou 10 jours de congés culturels pour la fédération ou le réseau avec « plus de mille membres actifs »³⁵. Or, à cet égard, il convient de relever que la situation où il y aurait exactement mille membres actifs n'est pas prévue et créera donc nécessairement un questionnement juridique. En outre, les termes de « membres actifs »³⁶ ou « membres actifs affiliés »³⁷ utilisés comme critères pour définir le nombre de jour de congés culturels pouvant être octroyés, respectivement aux cadres des fédérations/réseaux nationaux et aux cadres des associations, ne sont pas définis. Qu'est-ce qu'un membre actif ou un membre actif affilié ? Une définition est mentionnée dans les commentaires du Projet de Loi mais devraient figurer dans le Projet de Loi même. Les terminologies devraient par ailleurs être alignées pour tous les cadres administratifs qu'ils travaillent au sein d'une fédération/réseau national(e) ou d'une association.

Ces imprécisions sont à nouveau, malheureusement, source d'insécurité juridique.

Comme mentionné dans la partie C.1.iii. (page 10) relative au public cible, les fédérations, réseaux nationaux et associations disposent chacun d'un contingent de jours de congé culturel qu'ils peuvent attribuer de manière discrétionnaire à toute personne. Or, sur le principe, ceci n'est pas acceptable pour les deux chambres professionnelles alors que les autres catégories de public cible doivent remplir des conditions plus strictes (notamment les artistes eux-mêmes) et au regard des contingents importants qui leur sont alloués (respectivement 50 jours et 10 jours).

En conséquence, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'objectif de mieux circonscrire le public cible et de rationaliser les dépenses ne peut pas être atteint et que le dispositif envisagé est une source potentielle d'abus.

ii. Concernant le fractionnement du congé culturel

L'article L. 234-13 projeté, introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi, prévoit sous ses alinéas 1 et 4 que :

- (alinéa 1) « *Le congé culturel peut être fractionné ; chaque fraction doit comporter au moins deux jours à moins qu'il s'agisse d'une série cohérente d'activités dont chacune dure une journée* » ;

³⁵ Article L. 234-11 (1) points 1 et 2 du Projet de Loi.

³⁶ Article L. 234-11 (1) points 1 et 2 du Projet de Loi.

³⁷ Article L. 234-11 (2) points 1, 2 et 3 du Projet de Loi.

- (alinéa 4) « *Les samedis, dimanches, et jours fériés ne sont pas pris en compte pour le calcul du nombre de jours* ».

La première disposition (alinéa 1) qui impose une absence du salarié d'au minimum 2 jours ou en cas de justification 1 jour semble trop rigide. Le nombre de jours de congé culturel doit être adapté aux besoins de l'évènement et si le salarié peut limiter son absence et donc l'impact sur l'activité de son employeur, le Projet de Loi doit le permettre. Or, si le bénéficiaire est un cadre administratif par exemple, peut-être qu'une demi-journée d'absence pourrait suffire et limiter ainsi la désorganisation pour l'employeur. De même, les fédérations, réseaux nationaux ou associations ont un quota annuel de jours de congé culturel à attribuer à des personnes désignées pour participer à des manifestations culturelles de haut niveau. Une absence minimum de 2 jours n'est pas objectivement justifiable. Enfin, un artiste lui-même n'aura pas forcément besoin non plus de 2 jours au minimum de congé culturel en fonction de la manifestation à laquelle il participera.

Quant à la seconde disposition (alinéa 4), on peut se demander tout d'abord, s'il s'agit du nombre de jours de congé culturel ? D'autre part, il est précisé que de nombreuses entreprises ne travaillent pas selon le schéma des 5 jours ouvrés par semaine du lundi au vendredi. Si l'on applique cette disposition, elle risquerait de créer en pratique une inégalité de traitement dans la mesure où les personnes qui travailleraient des samedis, dimanches ou jours fériés ne verront pas ces jours pris en compte pour le calcul des jours de congé culturel. De surcroît, elle pose un problème d'application, car le salarié sera amené à être absent de son travail et l'employeur devra donc comptabiliser ce jour d'absence en congé culturel ; mais aura-t-il alors le remboursement de l'indemnité de congé culturel ?

iii. Concernant la durée du congé culturel

L'article L. 234-16 projeté du CT, introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi, prévoit que :

« La durée du congé culturel est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé culturel, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires ».

Cette disposition est totalement imprécise au regard des conséquences juridiques du congé culturel. Que faut-il comprendre par « *les dispositions en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables* » ? Ces termes sont génériques et trop vagues et de nature à soulever de nombreuses questions juridiques.

En particulier, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers questionnent l'étendue des obligations des employeurs et des droits des salariés. Quelles protections du travail sont spécifiquement visées ? Quid si le salarié est en arrêt maladie pendant son congé culturel, le salarié perd-il son congé culturel ou est-il reporté ? Le salarié continuera-t-il à acquérir des congés payés annuel pendant le congé culturel sachant que le congé culturel ne donne pas lieu à maintien de salaire ? L'employeur devra-t-il assumer une obligation de sécurité et de santé à l'égard du salarié pendant le congé ? Le salarié bénéficiera-t-il de l'assurance accident du travail pendant le congé culturel alors qu'il n'est pas à la disposition de l'employeur ?

Cet article est une simple reprise d'une disposition de l'ancien dispositif et n'apporte aucune amélioration au nouveau régime.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent qu'exprimer leur profonde inquiétude face aux difficultés et à l'insécurité juridique engendrées par un tel article pour leurs ressortissants et demandent partant que cette disposition soit supprimée.

4. Concernant l'indemnisation du congé culturel

L'article L. 234-18 projeté du CT, introduit par l'article 1^{er} du Projet de Loi, prévoit en son alinéa 3 que l'indemnisation des bénéficiaires du congé culturel est prise en charge par l'Etat.

L'« indemnité compensatoire est égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14 du Code du travail, sans que ce montant ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés ».

Il appartient à l'employeur d'avancer le montant de cette indemnité, qui lui sera ensuite remboursée jusqu'à concurrence du quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés ainsi que la part patronale des cotisations sociales avancées, sur présentation d'une déclaration dont le modèle est fourni par le Ministre.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner que ces modalités d'indemnisation obligent l'employeur à **faire l'avance des sommes et requièrent des formalités administratives supplémentaires pour calculer l'indemnité compensatoire et effectuer la demande remboursement.**

De surcroît, le délai de remboursement par l'Etat n'est pas précisé de sorte que l'employeur ignore combien de temps il devra avancer ladite indemnité.

Enfin, pour une plus grande clarté juridique, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'article L. 234-18 projeté du CT **devrait explicitement indiquer que la rémunération du salarié n'est pas due ni versée par l'employeur durant le congé culturel** et que seule l'indemnité compensatoire sera avancée par l'employeur et remboursée à ce dernier par l'Etat.

5. Concernant la structure des articles proposés sous la future section 3 du Code du travail du Projet de Loi

Les deux chambres professionnelles tiennent encore à souligner que les projets d'articles composant la future « Section 3. – Congé culturel » énumèrent à la suite sans structuration logique :

- les catégories de public cible avec leurs propres conditions (projets d'articles L. 234-10, L. 234-11 et L. 234-12) ;
- les modalités du congé culturel (projets d'articles L. 234-13 et L. 234-14) ;
- les conditions d'éligibilité qui semblent communes à toutes les catégories d'acteurs culturels avec des indications de modalités du congés culturel (projet d'article L. 234-15) ;
- le statut et les droits pendant le congé culturel (projet d'article L. 234-16) ;
- les modalités financières (projets d'articles L. 234-17 à L. 234-19).

L'absence de structure cohérente avec des sous-sections thématiques (public cible et conditions particulières, conditions communes, modalités) rend le projet de « section 3 - congé culturel » peu lisible et difficilement compréhensible.

D. QUANT À L'IMPACT FINANCIER DU PROJET DE LOI

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'inquiètent profondément d'une possible sous-évaluation du coût du Projet de loi pour l'Etat, car l'estimation réalisée pour la fiche financière repose sur l'hypothèse d'une faible utilisation du congé culturel qui n'est pas argumentée au sein de la fiche.

En effet, concernant les acteurs culturels, les auteurs partent du principe que l'utilisation future du congé culturel sera équivalente au recours moyen observé sur la période allant de 2007 à 2014. Or, ce raisonnement interroge. Tout d'abord, le congé culturel avait été plus fortement utilisé lors des trois dernières années de son existence, avec une moyenne de 37 jours pris. En outre, le marché de l'emploi luxembourgeois est en perpétuelle croissance, progressant de 20% entre 2014 et 2020. Cette augmentation devrait aussi être observée au niveau du nombre de personnes en emploi potentiellement concernées. Enfin, le nombre de jours de congé culturel pouvant être pris est plus important dans le Projet de loi par rapport à la Loi de 1994, avec un plafond de 12 jours par an contre 20 tous les 2 ans et 60 tout au long de la vie. Ainsi, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la projection des auteurs de 32 jours pris par les acteurs culturels, représentant 10.560 euros, est significativement sous-évaluée.

Par ailleurs, les auteurs font l'hypothèse d'un très faible nombre de jours de congé culturel pris par les « *cadres administratifs d'une fédération, réseau national ou association professionnelle* » et par les « *personnes désignées par une fédération, réseau national ou association du secteur culturel* », sans pour autant que cette hypothèse ne soit argumentée. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'étonnent des estimations effectuées par les auteurs quant à l'utilisation du congé culturel par les fédérations et réseaux culturels. Ainsi, selon les prévisions des auteurs, seuls deux fédérations ou réseaux du secteur culturel, conventionnées ou non, recensés par le ministère de la Culture, bénéficieraient de 10 jours de congé culturel sur le contingent de 50 jours pour personnes désignées par eux. Rien ne justifie cette importante sous-utilisation de plus de 80% du plafond offert à ces acteurs du monde culturel. Il en est de même des autres hypothèses posées.

Ainsi, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment improbable la seule dépense annuelle de 50.000 euros pour l'Etat au titre du congé annuel correspondant au crédit prévu. De plus, elles s'inquiètent de la désignation de l'article budgétaire comme « crédit non-limitatif », qui laisse la possibilité à une importante augmentation du coût du dispositif pour l'Etat et ne correspond pas à une gestion financière rigoureuse des finances publiques. Dans ce contexte, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent qu'une estimation réaliste des dépenses liées au congé culturel soit effectuée et qu'une réflexion sur la modification du Projet de loi soit menée. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers suggèrent qu'une telle estimation comprenne 2 à 3 scénarios d'utilisation plus ou moins intensive du dispositif.

* * *

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au projet de loi et au projet de règlement grand-ducal sous avis.

DMO/DJI