Peut-on suspendre un contrat de travail en cas de grève légale ?

Réponse courte

Oui, le contrat de travail peut être suspendu en cas de **grève légale** au Luxembourg. La suspension prend effet dès le début effectif de la grève et dure pendant toute la participation du salarié à celle-ci, sans entraîner la **rupture du contrat** ni la perte du lien contractuel.

Pendant cette période, l'employeur n'est pas tenu de verser la **rémunération** ni les avantages liés à l'exécution du travail, et le salarié gréviste n'est pas tenu de fournir sa prestation. Les droits liés à l'**ancienneté**, à la protection contre le licenciement et à la sécurité sociale sont maintenus. Les **jours de grève légale** sont expressément assimilés à des journées de travail effectif pour le calcul du **congé annuel** selon l'article L.233-6 du Code du travail.

La grève est légale uniquement après **échec de la procédure de conciliation** obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément à l'article L.163-2 du Code du travail.

Définition

La **grève légale** au Luxembourg est un arrêt collectif et concerté du travail par les salariés, destiné à soutenir des **revendications professionnelles** dans le cadre de négociations collectives. Ce droit est reconnu par l'**article 11 de la Constitution** luxembourgeoise et encadré par le Code du travail. La suspension du contrat de travail signifie l'**interruption temporaire** de l'exécution des obligations principales du contrat, sans entraîner sa rupture ni la perte du lien contractuel.

Cette suspension se distingue des autres motifs de suspension légale (maladie, congé maternité, accident) car elle résulte de l'exercice d'un **droit constitutionnel collectif**.

Questions fréquentes

Comment les jours de grève légale sont-ils pris en compte pour le calcul du congé annuel ?

Selon l'article L.233-6, point 5, du Code du travail luxembourgeois, les jours de grève légale sont expressément assimilés à des journées de travail effectif pour le calcul du congé annuel. Cela signifie que la participation à une grève légale n'affecte pas les droits aux congés payés du salarié.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié pour sa participation à une grève légale ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer de sanctions disciplinaires pour participation à une grève légale. Les absences pour grève légale ne constituent pas une faute et ne peuvent justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement et ne peut prendre de mesures discriminatoires à l'encontre des grévistes.

Qu'est-ce que la suspension du contrat de travail en cas de grève légale au Luxembourg ?

La suspension du contrat de travail en cas de grève légale est l'interruption temporaire de l'exécution des obligations principales du contrat, sans entraîner sa rupture ni la perte du lien contractuel. Pendant cette période, l'employeur n'est pas tenu de verser la rémunération et le salarié n'est pas tenu de fournir sa prestation, tout en conservant ses droits liés à l'ancienneté et à la protection contre le licenciement.

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

Quelles sont les conditions pour qu'une grève soit considérée comme légale au Luxembourg ?

Pour qu'une grève soit légale, elle doit impérativement intervenir après l'échec de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément à l'article L.163-2 du Code du travail. La grève doit porter sur des revendications collectives relevant du champ de la négociation collective et être décidée par une organisation syndicale représentative ou la majorité des salariés concernés.

Conditions d’exercice

Pour qu'une grève soit qualifiée de légale, elle doit impérativement intervenir **après l'échec de la procédure de conciliation obligatoire** devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément à l'**article L.163-2** du Code du travail. Seules les **revendications collectives** relevant du champ de la négociation collective peuvent justifier une grève légale.

L'article L.163-2, paragraphe (5) impose expressément aux parties de **s'abstenir de toute grève** jusqu'à constatation de non-conciliation par l'ONC. La décision de grève doit être prise par une **organisation syndicale représentative** ou, à défaut, par la majorité des salariés concernés.

Toute grève non précédée de la procédure de conciliation est considérée comme **illicite** et ne bénéficie pas de la protection légale prévue par le Code du travail. Les salariés participants s'exposent alors à des sanctions disciplinaires.

Modalités pratiques

Lorsque la grève est reconnue comme légale, l'exécution du contrat de travail des salariés grévistes est **suspendue pour la durée de leur participation**. Pendant cette période, l'employeur n'est pas tenu de verser la **rémunération** ni d'accorder les avantages liés à l'exécution du travail. Les salariés grévistes ne sont pas tenus de fournir leur prestation de travail.

La suspension prend effet à compter du **début effectif de la grève** et cesse dès la reprise du travail. Les droits liés à l'**ancienneté**, à la protection contre le licenciement et à la sécurité sociale sont maintenus. Selon l'article L.233-6, point 5, du Code du travail, les **jours de grève légale** sont expressément assimilés à des journées de travail effectif pour le calcul du congé annuel.

L'employeur ne peut ni **remplacer durablement** les grévistes, ni prendre de mesures discriminatoires à leur encontre. Il ne peut pas non plus imposer de sanctions disciplinaires pour participation à une grève légale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **notifier par écrit** aux salariés grévistes la suspension de leur contrat de travail, en précisant la date de début et les conséquences sur la rémunération. Les absences pour grève légale ne constituent **pas une faute** et ne peuvent justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement.

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

Il est essentiel de distinguer la suspension du contrat de travail pour grève légale d'autres motifs de suspension (maladie, congé, etc.) afin d'assurer une **gestion administrative** et une paie conformes. L'employeur doit veiller à ne pas entraver l'exercice du **droit de grève**, sous peine de sanctions civiles et pénales.

Il convient également de garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés et de documenter soigneusement les décisions prises pendant la période de grève. En cas de doute sur la **légalité de la grève**, il est recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail.

Cadre juridique

- **Article L.163-2** du Code du travail luxembourgeois (procédure de conciliation obligatoire préalable à toute grève)
- **Article L.233-6, point 5** du Code du travail (assimilation des jours de grève légale au travail effectif pour le congé annuel)
- **Article L.246-2** du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Article L.124-11** du Code du travail (protection contre le licenciement abusif)
- **Article 11 de la Constitution** luxembourgeoise (droit de grève)
- **Jurisprudence constante** des juridictions luxembourgeoises : suspension des obligations réciproques pendant la grève légale, maintien des droits liés à l'ancienneté et prohibition des mesures de représailles

Avant toute mesure administrative ou disciplinaire liée à la participation à une grève, il est **fortement conseillé** de vérifier préalablement la légalité de la grève (procédure de conciliation respectée) et de consulter un spécialiste en droit du travail. Toute entrave à l'exercice du **droit de grève** ou discrimination à l'encontre des grévistes expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.