Le salaire est-il maintenu pendant une grève licite ?

Réponse courte

Non, le salaire n'est pas maintenu pendant une grève licite au Luxembourg.

La participation à une grève licite entraîne la **suspension du contrat de travail**. L'employeur n'est pas tenu de verser le salaire correspondant à la période de grève. Aucune rémunération n'est due pour les heures ou jours non travaillés, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif plus favorable.

Les **retenues sur salaire** doivent être **strictement proportionnelles** à la durée réelle de la cessation de travail. Toute sanction ou discrimination pour participation à une grève licite est **strictement interdite**.

Définition

La **grève licite** est une cessation collective, concertée et temporaire du travail par les salariés, visant à appuyer des revendications professionnelles, exercée dans le respect des procédures légales.

Caractéristiques de la grève licite :

- Droit fondamental reconnu par l'article **35** de la **Constitution luxembourgeoise** (ancien article 11, paragraphe 5)
- Encadrée par la **législation sur les relations collectives de travail**
- Respect obligatoire de la procédure de **conciliation préalable** devant l'**ONC**
- Mouvement pacifique sans actes répréhensibles

La grève licite se distingue des mouvements illicites par le respect strict des formes et procédures légales établies.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il calculer les retenues sur salaire pendant une grève ?

L'employeur doit calculer les retenues de manière strictement proportionnelle à la durée réelle de la cessation de travail. Il doit recenser précisément les participants, documenter la suspension du paiement et conserver les preuves. Aucune rémunération n'est due pour les heures ou jours non travaillés, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

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

Non, toute sanction ou discrimination pour participation à une grève licite est strictement interdite. L'employeur ne peut ni remplacer durablement les grévistes, ni recourir à des sanctions disciplinaires. Toute mesure en violation expose à des sanctions judiciaires et à l'annulation de la mesure discriminatoire.

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

Le salaire est-il maintenu pendant une grève licite au Luxembourg ?

Non, le salaire n'est pas maintenu pendant une grève licite au Luxembourg. La participation à une grève licite entraîne la suspension du contrat de travail, et l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire correspondant à la période de grève. Les retenues sur salaire doivent être strictement proportionnelles à la durée réelle de la cessation de travail.

Quelles sont les conditions pour qu'une grève soit considérée comme licite ?

Une grève est licite si elle respecte quatre conditions : avoir des revendications collectives d'ordre professionnel, suivre la procédure de conciliation obligatoire devant l'ONC, être décidée par une organisation syndicale représentative ou la majorité des salariés concernés, et se dérouler de manière pacifique sans violence ni entrave à la liberté du travail.

Conditions d’exercice

Conditions de licéité obligatoires :

1. **Revendications légitimes** :
    - Collectives et d'ordre professionnel
    - Conditions de travail, rémunération, droits syndicaux
    - Défense d'intérêts collectifs des salariés
2. **Procédure préalable obligatoire** :
    - **Saisine de l'Office National de Conciliation (ONC)**
    - Tentative de conciliation menée à son terme
    - Constat d'échec formalisé
    - Sauf exceptions légales (lock-out illégal, manquement grave de l'employeur)
3. **Décision d'organisation** :
    - Syndicat représentatif au niveau national ou sectoriel
    - Ou majorité des salariés concernés selon les modalités légales
4. **Mouvement pacifique** :
    - Sans violence ni dégradation de biens
    - Sans entrave illégale à la liberté du travail
    - Respect des droits des non-grévistes

Modalités pratiques

Pendant la grève licite :

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

- **Suspension** du contrat de travail (non rupture)
- **Cessation** des obligations principales réciproques
- Salarié : pas d'obligation de prestation de travail
- Employeur : pas d'obligation de rémunération

Traitement salarial :

- **Aucun maintien** du salaire pour les participants à la grève
- Retenue **strictement proportionnelle** à la durée d'absence réelle
- Application uniforme quelle que soit la durée du mouvement
- Sauf accord collectif ou convention plus favorable

Salariés non-grévistes :

- **Maintien intégral** de leur rémunération en principe
- Sauf cas de force majeure dûment établi
- Ou impossibilité matérielle absolue de fournir du travail

Pratiques et recommandations

Documentation obligatoire :

- **Recenser précisément** les participants au mouvement par service et jour
- **Justifier factuellement** la suspension du paiement des salaires
- **Calculer rigoureusement** la durée réelle de chaque absence individuelle
- **Conserver méthodiquement** toutes les preuves et attestations

Principes juridiques à respecter :

- **Égalité de traitement** stricte entre grévistes et non-grévistes
- **Interdiction absolue** de toute mesure discriminatoire ultérieure
- **Prohibition** des sanctions disciplinaires pour grève licite
- **Nullité de plein droit** des mesures de rétorsion

Information transparente des salariés :

- Communiquer clairement les conséquences financières de la grève
- Affichage préalable ou note de service détaillée
- Transparence totale sur les modalités de calcul des retenues

Points de vigilance managériale :

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

- Consulter l'**ITM** en cas de doute sur la licéité du mouvement
- Solliciter un **avis juridique spécialisé** avant toute décision
- **Éviter absolument** tout remplacement durable des grévistes
- Maintenir le **dialogue social** pendant et après le conflit

Cadre juridique

Textes fondamentaux :

- **Constitution luxembourgeoise**, article **35** : droit fondamental de grève
- **Code du travail** : dispositions sur les relations collectives et la grève
- **Législation sur l'Office National de Conciliation** : procédures de conciliation obligatoire

Jurisprudence établie :

- Cours et tribunaux luxembourgeois : suspension du contrat = cessation de l'obligation salariale
- Protection absolue contre les représailles et mesures discriminatoires
- Principe de **proportionnalité stricte** des retenues salariales

Institutions compétentes :

- **ITM (Inspection du Travail et des Mines)** : contrôle et conseil
- **ONC (Office National de Conciliation)** : médiation préalable obligatoire
- **Juridictions du travail** : résolution des litiges

L'employeur **ne peut ni remplacer durablement** les grévistes, ni recourir à des **sanctions disciplinaires** pour participation à une grève licite. Toute mesure contraire expose à des **sanctions judiciaires** et à l'**annulation**. La **documentation rigoureuse** des absences et la **gestion respectueuse** des relations humaines pendant les conflits sont **obligatoires**.

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.