Une retenue sur salaire peut-elle être pratiquée pour participation à une grève ?

Réponse courte

Oui, une retenue sur salaire peut être pratiquée en cas de participation à une grève licite au Luxembourg.

La retenue doit être **strictement proportionnelle** à la durée de l'absence effective pour fait de grève. Cette retenue correspond à la suspension de l'obligation de travail et **ne constitue pas une sanction disciplinaire**.

L'employeur ne peut appliquer **aucune pénalité supplémentaire** ni retenir d'autres éléments de rémunération acquis. La retenue doit être **clairement indiquée** sur le bulletin de salaire avec mention explicite du motif. Toute retenue excédant la période d'absence effective est **interdite**.

Définition

La **grève** au Luxembourg est la cessation collective et concertée du travail par des salariés en vue de défendre des intérêts professionnels. C'est un **droit fondamental** reconnu par la Constitution et encadré par le Code du travail.

Effets de la grève :

- **Suspension** du contrat de travail
- **Maintien** du lien contractuel (pas de rupture)
- **Cessation** temporaire des obligations réciproques

Durant la grève, le salarié n'exécute pas sa prestation de travail et l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire correspondant.

Questions fréquentes

Comment calculer correctement la retenue sur salaire pour participation à une grève ?

La retenue doit correspondre uniquement au salaire de la période non travaillée, en stricte proportionnalité avec l'absence. Elle doit être mentionnée distinctement sur le bulletin de salaire avec indication explicite du motif 'grève'. Aucune pénalité supplémentaire ne peut être appliquée.

L'employeur peut-il retenir le salaire d'un employé qui participe à une grève au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire en cas de participation à une grève licite au Luxembourg. Cette retenue doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence effective et ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais la conséquence de la suspension du contrat de travail.

Que risque l'employeur en cas de retenue excessive sur salaire pour grève ?

Une retenue excessive expose l'employeur à la requalification en sanction pécuniaire illicite selon l'article L.121-6 du Code du travail. Cela peut entraîner la nullité de la mesure, des rappels de salaire et des dommages et intérêts en faveur du salarié.

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

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

Pour qu'une grève soit licite, elle doit respecter plusieurs conditions : une procédure de conciliation préalable devant l'ONC doit être épuisée, une notification écrite doit être adressée à l'employeur, et le mouvement doit rester pacifique et respectueux du cadre légal.

Conditions d’exercice

Pour une grève licite :

Conditions requises :

- **Procédure de conciliation** préalable devant l'ONC
- **Épuisement** des voies de conciliation
- **Notification écrite** à l'employeur
- **Mouvement pacifique** et respectueux

Pour une grève illicite :

- Non-respect du cadre légal
- Expose à des **sanctions disciplinaires**
- Possibilité de sanctions contractuelles

Protection des grévistes :

- Interdiction de sanctions pour grève licite
- Protection contre le licenciement (art. L.124-11)

Modalités pratiques

Calcul de la retenue :

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

1. **Base de calcul** :
    - Salaire correspondant à la période non travaillée
    - **Stricte proportionnalité** à l'absence
    - Pas de pénalité supplémentaire

2. **Éléments non retenus** :
    - Primes acquises antérieurement
    - Avantages non liés à la prestation
    - Éléments de rémunération fixes

3. **Formalisation** :
    - Mention **distincte** sur le bulletin de salaire
    - Indication **explicite** du motif "grève"
    - Détail du calcul appliqué

Documentation obligatoire :

- Période exacte de grève
- Participants identifiés
- Mode de calcul transparent

Pratiques et recommandations

Procédure recommandée :

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

1. **Documenter précisément** :
    - Dates et heures de grève
    - Liste des participants
    - Durée effective par salarié
2. **Informer les salariés** :
    - Mode de calcul de la retenue
    - Conséquences financières
    - Droits et protections
3. **Éviter les erreurs** :
    - Pas de retenue excessive
    - Pas de retenue sur non-grévistes
    - Pas de retenue hors période de grève

Points de vigilance :

- Solliciter un **avis juridique** si doute sur la licéité
- Maintenir les avantages non liés au travail
- Respecter les dispositions contractuelles

Risques en cas d'erreur :

- Requalification en **retenue illicite** (art. L.224-3)
- Rappels de salaire
- Dommages et intérêts

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.163-2** : conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation avant toute grève
- **L.124-11** : la grève licite ne constitue ni un motif grave ni un motif sérieux de licenciement
- **L.224-3** : encadrement limitatif des retenues sur salaire

Jurisprudence luxembourgeoise :

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

- Retenue limitée à la période d'absence effective
- Toute retenue excessive = sanction illicite
- Protection renforcée des droits des grévistes

Principe fondamental : La retenue pour grève n'est pas une sanction mais la conséquence de la suspension du contrat.

L'employeur doit veiller à ne pratiquer **aucune retenue au-delà** de la période d'absence effective pour grève. Toute retenue excessive expose à la **nullité** de la mesure et à une **condamnation** à des rappels de salaire. La **traçabilité** et le **respect strict** de la proportionnalité sont impératifs.

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.