

Un salarié gréviste bloquant l'accès à l'entreprise est-il sanctionnable ?

Réponse courte

Un salarié gréviste qui bloque physiquement l'accès à l'entreprise commet une **faute disciplinaire grave** pouvant justifier un **licenciement pour faute grave** au sens de l'article L.124-10. Le droit de grève, bien que constitutionnellement protégé, n'autorise pas l'**entrave à la liberté de travail** des salariés non-grévistes ni le blocage des accès à l'entreprise. Ces actes dépassent le cadre de l'exercice légitime du droit de grève.

Le blocage des accès constitue une atteinte au droit de propriété de l'employeur et à la **liberté de travail** des non-grévistes. Si le blocage s'accompagne de violences, de menaces ou de dégradations matérielles, la faute grave est quasi systématiquement reconnue par la jurisprudence. L'employeur doit toutefois documenter les actes individuels de chaque salarié impliqué et respecter le principe de **proportionnalité** dans le choix de la sanction.

Définition

Le **blocage de l'accès à l'entreprise** par des grévistes, également appelé piquet de grève abusif, désigne l'obstruction physique des entrées de l'entreprise empêchant les salariés non-grévistes, les fournisseurs ou les clients d'y accéder. Ce comportement constitue un abus du droit de grève qui dépasse la simple cessation du travail et porte atteinte aux droits des tiers.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il prouver un blocage d'accès au Luxembourg ?

Le constat d'huissier de justice est la preuve la plus solide. L'employeur peut également utiliser photos, vidéos et témoignages. Une mise en demeure écrite de libérer les accès est recommandée avant toute sanction.

Quelle différence entre un piquet de grève et un blocage au Luxembourg ?

Le piquet de grève informatif (distribution de tracts sans blocage physique) est en principe licite. Seul le blocage effectif des accès dépasse l'exercice normal du droit de grève et devient sanctionnable.

Tous les grévistes participant à un blocage peuvent-ils être licenciés au Luxembourg ?

Non, la sanction doit être individualisée : l'employeur doit distinguer les organisateurs, les participants actifs et les simples présents. Chaque licenciement doit être motivé par les actes personnels du salarié concerné.

Un gréviste peut-il bloquer l'accès à l'entreprise au Luxembourg ?

Non, le blocage physique des accès constitue un abus du droit de grève et une entrave à la liberté de travail des non-grévistes. Il peut justifier un licenciement pour faute grave selon l'article L.124-10.

Conditions d'exercice

Le piquet informatif reste licite, mais dès que l'accès est physiquement bloqué, on bascule dans l'abus du droit de grève.

Condition	Détail
Participation active	Le salarié doit avoir personnellement participé au blocage
Entrave effective	L'accès à l'entreprise doit avoir été réellement empêché
Individualisation	Les actes propres à chaque salarié doivent être identifiés
Proportionnalité	Distinction entre présence passive et blocage actif
Documentation	Preuves factuelles (photos, vidéos, témoignages, constats)

Modalités pratiques

Un constat d'huissier réalisé sur place reste la preuve reine pour individualiser la participation de chaque gréviste au blocage.

Étape	Détail
Constataion	Relevé factuel du blocage (heure, lieu, personnes identifiées, photos)
Mise en demeure	Sommation écrite de libérer les accès
Constat d'huissier	Si possible, faire constater le blocage par un huissier de justice
Mesure conservatoire	Mise à pied conservatoire des salariés identifiés (art. L.124-10 , §4)
Sanction	Licenciement pour faute grave motivé par les actes individuels

Pratiques et recommandations

Faire constater le blocage par un huissier de justice constitue la preuve la plus solide pour fonder une sanction disciplinaire.

Identifier précisément chaque salarié participant activement au blocage, en distinguant les organisateurs des simples présents, est essentiel pour individualiser la sanction selon le principe de proportionnalité.

Sommer par écrit les grévistes de libérer les accès avant d'engager toute procédure contre la volonté de dialogue de l'employeur.

Envisager une procédure en référé devant le tribunal pour obtenir l'évacuation des accès peut être nécessaire si le blocage persiste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.551-1</u> du Code du travail	Droit de grève et conditions d'exercice
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave, mise à pied conservatoire
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Licenciement abusif et contestation

Le piquet de grève informatif (distribution de tracts sans blocage physique) est en principe licite et ne constitue pas une faute. Seul le blocage effectif des accès dépasse l'exercice normal du droit de grève. La distinction entre les deux situations est essentielle.

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.