

Quelle est la définition juridique du droit de grève au Luxembourg ?

Réponse courte

Le droit de grève au Luxembourg est un droit fondamental reconnu aux salariés, leur permettant de cesser collectivement le travail pour défendre leurs intérêts professionnels dans le cadre d'un conflit collectif d'intérêts. Il est garanti par l'article 28 de la Constitution luxembourgeoise et encadré par la loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation des relations de travail.

La grève doit s'inscrire dans un contexte collectif, concerner un conflit d'intérêts sur les conditions de travail ou la rémunération, et ne peut être déclenchée qu'après l'échec de la procédure obligatoire de conciliation devant l'Office national de conciliation. Elle se distingue d'un arrêt de travail individuel ou pour motifs personnels et doit respecter les procédures légales prévues.

Définition

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu aux salariés au Luxembourg, leur permettant de cesser collectivement le travail afin de défendre leurs intérêts professionnels dans le cadre d'un conflit collectif d'intérêts. Ce droit est garanti par l'article 28 de la Constitution luxembourgeoise et encadré par la loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation des relations de travail. La grève se distingue d'un arrêt de travail individuel ou d'une cessation d'activité pour motifs personnels, car elle doit s'inscrire dans un contexte collectif et respecter les procédures légales prévues.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit de grève est strictement encadré. Il ne peut intervenir que dans le cadre d'un conflit collectif d'intérêts portant sur les conditions de travail ou la rémunération, à l'exclusion des conflits de droits ou des motifs disciplinaires, politiques ou étrangers à la relation de travail. La grève ne peut être déclenchée qu'après l'échec de la procédure obligatoire de conciliation devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément aux articles [L.252-1](#) à [L.252-8](#) du Code du travail. La décision de recourir à la grève doit être prise collectivement par les salariés concernés ou par leurs représentants syndicaux, selon les statuts des organisations représentatives.

Modalités pratiques

Avant toute grève, les parties doivent saisir l'ONC et participer loyalement à la procédure de conciliation. La grève ne peut être légalement déclenchée qu'après la constatation formelle de l'échec de la conciliation par l'ONC. Les salariés ou leurs représentants syndicaux doivent informer l'employeur de l'intention de faire grève. Pendant la grève,

le contrat de travail est suspendu, ce qui implique la suspension des obligations principales des parties, notamment la prestation de travail et le paiement du salaire. L'employeur ne peut pas remplacer les grévistes par des travailleurs extérieurs, sauf pour assurer la sécurité des personnes et des biens ou la continuité des services essentiels, dans les conditions prévues par la loi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de documenter chaque étape du conflit collectif et de la procédure de conciliation afin d'assurer la traçabilité des démarches. Toute mesure de rétorsion à l'encontre des salariés grévistes, telle que le licenciement, la mutation ou la modification unilatérale des conditions de travail, est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Les employeurs doivent garantir l'égalité de traitement entre les salariés grévistes et non-grévistes et veiller à respecter les droits syndicaux. Il est conseillé de maintenir un dialogue ouvert avec les représentants du personnel et de solliciter un avis juridique spécialisé en cas de doute sur la licéité d'un mouvement de grève ou sur la conduite à tenir.

Cadre juridique

- Article 28 de la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg
- Loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation des relations de travail
- Articles [L.252-1](#) à [L.252-8](#) du Code du travail luxembourgeois
- Articles [L.415-11](#) et [L.415-12](#) du Code du travail (protection contre les mesures discriminatoires)
- Jurisprudence de la Cour constitutionnelle et des juridictions du travail sur la notion de conflit collectif, la suspension du contrat de travail et la protection des salariés grévistes

Le non-respect de la procédure de conciliation préalable rend la grève illicite et prive les salariés de la protection attachée à l'exercice du droit de grève. Les employeurs doivent s'abstenir de toute mesure discriminatoire à l'encontre des grévistes, sous peine de sanctions.

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.