

Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils faire grève ?

Réponse courte

Les salariés peuvent faire grève uniquement dans le cadre d'un conflit collectif d'intérêts portant sur des conditions de travail ou de rémunération, après avoir mené à terme sans succès la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC). La décision de grève doit être prise par une organisation syndicale représentative partie au conflit, et la notification à l'employeur et à l'ONC doit être faite au moins trois jours ouvrables avant le début de la grève.

La grève doit être collective, concertée et viser la défense d'intérêts professionnels communs, à l'exclusion de tout motif politique, personnel ou disciplinaire. Toute grève en dehors de ce cadre légal est illicite et expose les salariés à des sanctions, notamment la perte de la protection contre le licenciement.

Définition

La grève est définie comme une cessation collective, concertée et temporaire du travail par les salariés, visant à défendre des intérêts professionnels communs. Au Luxembourg, ce droit est reconnu comme fondamental et protégé par l'article 28 de la Constitution. Il s'exerce dans le cadre d'un conflit collectif du travail, à l'exclusion des motifs purement politiques ou personnels.

La grève se distingue d'autres formes d'action collective par son organisation syndicale et son rattachement à un différend portant sur des conditions de travail, de rémunération ou d'autres intérêts professionnels. Elle implique une action coordonnée d'un groupe de salariés, généralement sous l'égide d'une organisation syndicale représentative.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit de grève est strictement encadré. Il ne peut intervenir qu'en présence d'un conflit collectif d'intérêts, notamment lors de négociations ou de renouvellements de conventions collectives. Avant tout recours à la grève, la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC) doit avoir été menée à son terme sans aboutir à un accord (articles [L.166-1](#) à [L.166-5](#) du Code du travail).

La décision de grève doit être prise par une organisation syndicale représentative partie au conflit. Les salariés ne peuvent agir individuellement ou en dehors d'un cadre syndical reconnu. La notification de la grève à l'employeur et à l'ONC doit être faite au moins trois jours ouvrables avant le début de la grève, sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi.

La grève ne peut être déclenchée pour des motifs disciplinaires, politiques ou personnels. Toute grève en dehors de ces conditions est considérée comme illicite et expose les participants à des sanctions.

Modalités pratiques

La grève doit être collective et concerner un groupe de salariés agissant de manière concertée. Elle doit viser la défense d'intérêts professionnels communs. Les salariés grévistes bénéficient d'une protection contre le licenciement motivé par leur participation à une grève licite (article L.166-6 du Code du travail). Toutefois, la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du paiement du salaire pour la durée de la grève.

L'employeur ne peut recourir à des mesures de remplacement des grévistes par du personnel temporaire ou externe pendant la durée de la grève (article L.166-7). Les salariés non-grévistes ne peuvent être contraints de participer à la grève ni subir de discrimination en raison de leur choix. À la reprise du travail, le contrat de travail reprend ses effets sans rétroactivité sur la rémunération.

L'employeur doit assurer la traçabilité des notifications et des démarches entreprises dans le cadre du conflit collectif, et garantir l'égalité de traitement entre salariés grévistes et non-grévistes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de privilégier le dialogue social et la négociation avec les représentants du personnel et les syndicats afin de prévenir les conflits collectifs. En cas de préavis de grève, il convient de documenter toutes les démarches de conciliation, de conserver la preuve des notifications et de respecter scrupuleusement les délais légaux.

Les employeurs doivent s'abstenir de toute mesure susceptible d'entraver l'exercice du droit de grève ou d'exercer une pression sur les salariés concernés. Les syndicats doivent veiller au respect des procédures légales, notamment la saisine préalable de l'ONC et la notification des actions envisagées.

Toute grève déclenchée en violation des conditions légales expose les salariés à des sanctions disciplinaires et à la perte de la protection contre le licenciement. Il est conseillé de consulter le service du personnel ou un conseiller juridique en cas de doute sur la licéité d'une action collective.

Cadre juridique

- **Constitution luxembourgeoise** : article 28 (droit de grève)
- **Code du travail luxembourgeois** :
 - Articles L.166-1 à L.166-9 (procédure de conciliation, conditions de licéité, protection des grévistes, interdiction de remplacement)
 - Article L.251-1 (égalité de traitement)
 - Article L.414-3 (consultation et information du personnel)
- **Jurisprudence nationale** : confirmation de la nécessité d'un conflit collectif d'intérêts et du respect strict des procédures prévues par la loi

Le non-respect des procédures de conciliation et de notification rend la grève illicite et expose les salariés à des sanctions disciplinaires, y compris la perte de la protection contre le licenciement. Il est impératif de respecter l'encadrement légal et de documenter chaque étape du processus.

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.