

Quelles sont les étapes à respecter avant un déclenchement de grève ?

Réponse courte

Avant de déclencher une grève au Luxembourg, il faut d'abord s'assurer qu'il s'agit d'un conflit collectif d'intérêts et non d'un conflit individuel ou de droits. Il est obligatoire d'épuiser la procédure de conciliation en saisissant l'Office national de conciliation (ONC), et seules les organisations syndicales représentatives peuvent initier la démarche. Une consultation démocratique des salariés concernés doit être organisée selon les statuts syndicaux.

Les étapes pratiques consistent à notifier par écrit le différend à l'employeur et à l'ONC, participer aux réunions de conciliation organisées par l'ONC, et, en cas d'échec, obtenir un procès-verbal de non-conciliation. Ensuite, il faut consulter les salariés concernés et obtenir un vote majoritaire, puis envoyer un préavis écrit à l'employeur et à l'ONC, précisant la date et l'heure du début de la grève, dans un délai raisonnable.

Le respect strict de ces étapes est indispensable pour garantir la légalité de la grève et éviter toute sanction. Toute grève déclenchée sans suivre cette procédure est considérée comme illégale.

Définition

La grève est définie par le droit luxembourgeois comme une cessation collective et concertée du travail par les salariés, visant à défendre des intérêts professionnels communs. Ce droit fondamental est reconnu, mais son exercice est strictement encadré par la législation nationale. La grève ne peut être déclenchée que dans le cadre d'un conflit collectif d'intérêts, notamment lors de la négociation, modification ou renouvellement d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel.

La grève ne s'applique pas aux conflits individuels ou de droits, et son déclenchement doit respecter des procédures précises prévues par le Code du travail et la loi du 30 juin 2004 relative à la négociation collective de travail.

Conditions d'exercice

Plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies avant tout déclenchement de grève :

- Le conflit doit être un conflit collectif d'intérêts, à l'exclusion des conflits individuels ou de droits (Code du travail, art. [L.166-1](#)).
- L'épuisement préalable des procédures de conciliation est obligatoire. La saisine de l'Office national de conciliation (ONC) doit être effectuée avant toute action de grève (Code du travail, art. [L.166-2](#) à [L.166-5](#)).
- Seules les organisations syndicales représentatives au niveau national ou sectoriel sont habilitées à initier une procédure de grève (Code du travail, art. [L.161-4](#) et [L.162-1](#)).
- La décision de grève doit résulter d'une consultation démocratique des membres concernés, conformément aux statuts syndicaux et aux principes d'égalité de traitement (Code du travail, art. [L.166-6](#)).

Modalités pratiques

Le processus préalable au déclenchement d'une grève comprend les étapes suivantes :

- Notification écrite du différend collectif à l'employeur et à l'ONC, précisant l'objet du conflit (Code du travail, art. [L.166-2](#)).
- Convocation par l'ONC des parties à une ou plusieurs réunions de conciliation dans un délai de trois jours ouvrables suivant la notification (Code du travail, art. [L.166-3](#)).
- Conduite de la procédure de conciliation de bonne foi par toutes les parties, avec traçabilité des échanges et des réunions (Code du travail, art. [L.166-4](#)).
- En cas d'échec, établissement par l'ONC d'un procès-verbal de non-conciliation, document indispensable pour la légalité de la grève (Code du travail, art. [L.166-5](#)).
- Consultation démocratique des salariés concernés par le conflit, avec vote majoritaire des membres présents ou représentés (Code du travail, art. [L.166-6](#)).
- Envoi d'un préavis écrit à l'employeur et à l'ONC, mentionnant la date et l'heure du début de la grève, dans un délai raisonnable permettant à l'employeur de prendre les mesures nécessaires (Code du travail, art. [L.166-7](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter chaque étape du processus, notamment les notifications, procès-verbaux de réunion et résultats des consultations, afin d'assurer la traçabilité et la conformité légale. Les employeurs doivent garantir l'égalité de traitement et s'abstenir de toute mesure de rétorsion à l'égard des salariés impliqués dans la procédure.

Les organisations syndicales doivent vérifier leur représentativité et respecter les règles internes de consultation. Toute grève déclenchée en violation des étapes légales expose ses auteurs à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à la perte de la protection contre le licenciement pour fait de grève.

Cadre juridique

Les principales sources applicables sont :

- Code du travail luxembourgeois :
 - Livre Ier, Titre VI, articles [L.166-1](#) à [L.166-7](#) (conflits collectifs de travail)
 - Articles [L.161-4](#) et [L.162-1](#) (représentativité syndicale)
- Loi du 30 juin 2004 relative à la négociation collective de travail, telle que modifiée
- Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité des procédures
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la légalité des mouvements de grève et la procédure de conciliation obligatoire

Le non-respect de la procédure préalable à la grève entraîne l'illégalité du mouvement et expose les salariés à des sanctions disciplinaires, voire au licenciement pour faute grave. Il est impératif de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute initiative de grève.

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.