

# Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de grève dans l'entreprise ?

## Réponse courte

En cas de grève dans l'entreprise, l'employeur doit s'abstenir de toute mesure de rétorsion ou de sanction à l'encontre des salariés grévistes, garantir la sécurité des personnes et des biens, permettre l'accès aux locaux aux non-grévistes et assurer la continuité des activités non concernées. Il doit maintenir les droits sociaux des grévistes (assurance maladie, pension) mais n'est pas tenu de rémunérer les heures non travaillées, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

L'employeur doit également respecter la procédure légale, notamment en ne recourant pas à des travailleurs de remplacement sauf pour des raisons de sécurité, et formaliser toute communication avec les représentants du personnel ou syndicats. Toute discrimination ou sanction liée à la participation à une grève licite expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

## Définition

La grève, au Luxembourg, est la cessation collective et concertée du travail par des salariés en vue de défendre des intérêts professionnels communs. Elle constitue un droit fondamental reconnu par la Constitution luxembourgeoise et encadré par le Code du travail. La grève ne peut être exercée que dans le cadre d'un conflit collectif du travail, après épuisement des procédures de conciliation prévues par la loi. Elle se distingue de l'arrêt de travail individuel ou de l'abandon de poste, qui ne bénéficient pas de la même protection juridique.

## Conditions d'exercice

La grève ne peut être légalement déclenchée qu'après l'échec de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC), prévue aux articles [L.252-1](#) et suivants du Code du travail. La décision de grève doit résulter d'un vote à bulletin secret organisé par les syndicats représentatifs impliqués dans le conflit collectif. La notification préalable de la grève à l'employeur et à l'ONC est obligatoire. Toute grève déclenchée en dehors de ce cadre est considérée comme illicite et expose les salariés à des sanctions disciplinaires.

## Modalités pratiques

Dès la notification officielle de la grève, l'employeur doit s'abstenir de toute mesure de rétorsion à l'encontre des salariés grévistes, sous peine de nullité des sanctions et de dommages-intérêts. L'employeur est tenu de garantir la sécurité des personnes et des biens sur le lieu de travail, y compris pendant la grève. Il doit également permettre l'accès aux locaux aux salariés non-grévistes et veiller à la continuité des activités non concernées par le

mouvement. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer les heures non prestées du fait de la grève, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Il doit toutefois maintenir les droits sociaux des salariés grévistes, notamment en matière d'assurance maladie et de pension, conformément à l'article [L.251-6](#) du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter précisément le déroulement de la grève, notamment la liste des salariés participants et les éventuels incidents. Toute communication avec les représentants du personnel ou les syndicats doit être formalisée par écrit. L'employeur doit éviter toute entrave à l'exercice du droit de grève, telle que le recours à des travailleurs de remplacement pour occuper les postes des grévistes, sauf dans les cas strictement prévus par la loi pour assurer la sécurité ou la sauvegarde des installations. En cas de doute sur la licéité de certaines actions, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant d'engager toute procédure disciplinaire ou de licenciement.

## Cadre juridique

Les principales dispositions applicables figurent aux articles [L.251-1](#) à [L.252-8](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice précise que la protection contre le licenciement s'applique exclusivement aux grèves licites, c'est-à-dire respectant la procédure de conciliation préalable et la notification régulière. La Constitution luxembourgeoise, à l'article 11(5), consacre le droit de grève comme droit fondamental. Les conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des modalités complémentaires, sous réserve de leur conformité avec la législation nationale.

L'employeur ne peut ni interroger ni sanctionner un salarié pour sa participation à une grève licite. Toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un gréviste expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.