Le temps de grève est-il rémunéré ?

Réponse courte

Le temps de grève n'est pas rémunéré au Luxembourg. Pendant la grève, le contrat de travail est suspendu : le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur n'est pas tenu de verser de salaire, d'indemnité ou d'avantage en nature pour la période concernée, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Les retenues sur salaire ne peuvent porter que sur la durée effective de la grève, sans sanction pécuniaire supplémentaire. Les jours de grève ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé ou à ancienneté, sauf accord collectif contraire.

Définition

La grève, au sens du droit luxembourgeois, constitue une cessation collective et concertée du travail par les salariés en vue de défendre des intérêts professionnels communs, principalement dans le cadre de négociations collectives. Elle se distingue de l'abandon de poste individuel ou de l'arrêt de travail pour motifs personnels. La grève doit être précédée de procédures de conciliation prévues par le Code du travail et ne peut être assimilée à une absence justifiée par un autre motif.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit de grève est reconnu par la Constitution luxembourgeoise et encadré par le Code du travail. La grève ne peut être déclenchée que dans le cadre d'un conflit collectif du travail portant sur des conditions de travail ou de rémunération, après épuisement des procédures de conciliation devant l'Office national de conciliation. La décision de grève doit être prise collectivement, généralement par les organisations syndicales représentatives, et notifiée à l'employeur. Les salariés grévistes bénéficient d'une protection contre le licenciement motivé par leur participation à une grève licite.

Modalités pratiques

Pendant la durée de la grève, le contrat de travail des salariés grévistes est suspendu. Cette suspension entraîne l'arrêt de l'exécution des obligations principales des parties : le salarié n'est pas tenu de fournir sa prestation de travail, et l'employeur n'est pas tenu de verser la rémunération correspondante. Aucun salaire, indemnité ou avantage en nature n'est dû pour la période de grève, sauf disposition conventionnelle plus favorable. L'absence de rémunération s'applique également aux accessoires du salaire, tels que les primes liées à la présence effective. Les jours de grève ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé ou à ancienneté, sauf accord collectif contraire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de notifier par écrit aux salariés grévistes la suspension du contrat de travail et l'absence de rémunération pour la période concernée, afin d'éviter tout litige ultérieur. Les employeurs ne peuvent opérer de retenues sur salaire que pour la durée effective de la grève, à l'exclusion de toute sanction pécuniaire supplémentaire. En cas de doute sur la licéité du mouvement, il convient de solliciter un avis juridique avant toute mesure disciplinaire. Les organisations syndicales peuvent, le cas échéant, prévoir des indemnités de grève à la charge de leurs propres fonds, sans que l'employeur soit impliqué.

Cadre juridique

La non-rémunération du temps de grève découle de l'article L.521-8 du Code du travail, qui prévoit la suspension du contrat de travail pendant la grève. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la participation à une grève licite n'ouvre droit à aucune rémunération de la part de l'employeur pour la période d'absence. La protection contre le licenciement est prévue à l'article L.521-7 du Code du travail, sous réserve que la grève soit régulière. La Constitution luxembourgeoise, à l'article 11(5), garantit le droit de grève dans les limites fixées par la loi.

En cas de reprise du travail après la grève, il est essentiel de formaliser la date de reprise et de veiller à la régularisation des bulletins de paie afin d'éviter toute contestation relative à la retenue de salaire.

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.