

L'employeur peut-il sanctionner un salarié gréviste ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié pour sa participation à une grève licite au Luxembourg. Toute mesure disciplinaire, licenciement ou discrimination prise pour ce motif est nulle et sans effet, conformément à la Constitution et au Code du travail.

En revanche, si la grève est illicite (non-respect de la procédure de conciliation, absence de mandat syndical, action individuelle), l'employeur peut engager une procédure disciplinaire ou prononcer un licenciement pour faute grave, sous réserve du respect des procédures légales. Il est donc essentiel de vérifier la régularité de la grève avant toute action.

Définition

La grève désigne la cessation collective, concertée et temporaire du travail par des salariés, dans le but de défendre des intérêts professionnels communs, notamment lors de négociations collectives ou de conflits sociaux. Ce droit est reconnu comme fondamental par l'article 11(5) de la Constitution luxembourgeoise et encadré par le Code du travail. La participation à une grève licite ne constitue pas une faute disciplinaire et ne peut justifier aucune sanction.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la protection légale, la grève doit respecter des conditions strictes : elle doit intervenir après l'échec de la procédure obligatoire de conciliation devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément à l'article L.166-2 du Code du travail. Seuls les syndicats représentatifs peuvent déclencher une grève, après un vote favorable des salariés concernés, comme le prévoit l'article L.166-3. Une grève menée en dehors de ce cadre (absence de conciliation, action individuelle, absence de mandat syndical) est considérée comme illicite et ne bénéficie pas de la protection prévue par la loi.

Modalités pratiques

L'employeur ne peut ni sanctionner, ni licencier, ni exercer de discrimination à l'encontre d'un salarié pour sa participation à une grève licite, conformément à l'article L.166-6 du Code du travail. Toute mesure disciplinaire ou de rétorsion prise pour ce motif est nulle et sans effet. En cas de grève illicite, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire ou prononcer un licenciement pour faute grave, sous réserve du respect des articles L.124-2 et L.124-7 relatifs à la procédure disciplinaire et au licenciement. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être assurées à chaque étape.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de vérifier systématiquement la régularité de la grève avant toute mesure à l'encontre des salariés grévistes. En cas de doute sur la licéité du mouvement, il convient de solliciter un avis juridique ou de saisir l'ONC pour clarification. Toute sanction prise à l'encontre d'un salarié participant à une grève licite expose l'employeur à l'annulation de la mesure, à une éventuelle réintégration du salarié et à des dommages et intérêts. L'employeur doit également veiller à ne pas exercer de discrimination directe ou indirecte, notamment lors de l'attribution de primes, d'avancements ou d'avantages, conformément au principe d'égalité de traitement (article [L.251-1](#)).

Cadre juridique

- **Constitution luxembourgeoise :**

- Article 11(5) (droit de grève)

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Articles [L.166-1](#) à [L.166-9](#) (droit de grève, procédure, protection)
- Article [L.124-2](#) (procédure disciplinaire)
- Article [L.124-7](#) (licenciement pour faute grave)
- Article [L.251-1](#) (égalité de traitement)

- **Jurisprudence :**

- Cour supérieure de justice, arrêts sur la protection des salariés grévistes

Avant toute mesure disciplinaire à l'encontre d'un salarié gréviste, il est impératif de s'assurer du caractère illicite de la grève, de documenter précisément les faits reprochés et de respecter l'ensemble des procédures prévues par le Code du travail afin de limiter le risque de contentieux.

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.