

Peut-on restreindre l'accès aux locaux pendant une grève ?

Réponse courte

L'accès aux locaux pendant une grève ne peut être restreint par l'employeur que dans des circonstances exceptionnelles, telles qu'un trouble manifeste à l'ordre public, un danger pour les personnes ou les biens, ou une nécessité impérieuse de sécurité. Toute restriction doit être strictement proportionnée, temporaire, justifiée par des circonstances précises et ne pas constituer une entrave à l'exercice du droit de grève.

L'accès doit rester garanti aux salariés non-grévistes et aux représentants syndicaux, sauf risque avéré pour la sécurité. La fermeture totale des locaux (lock-out) est interdite, sauf décision judiciaire expresse. Toute mesure de restriction doit être documentée, motivée, communiquée aux salariés concernés et respecter les principes de non-discrimination, de proportionnalité et de respect de la dignité.

Définition

La grève est définie au Luxembourg comme une cessation collective et concertée du travail par les salariés, visant à défendre des intérêts professionnels. Ce droit fondamental est reconnu par l'article [L.166-1](#) du Code du travail luxembourgeois. L'exercice du droit de grève entraîne la suspension du contrat de travail des salariés grévistes, sans rompre le lien contractuel. Les salariés non-grévistes conservent leur droit d'accéder à leur poste et de poursuivre leur activité professionnelle.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut restreindre l'accès aux locaux de l'entreprise aux salariés grévistes que dans des circonstances exceptionnelles, telles qu'un trouble manifeste à l'ordre public, un danger pour les personnes ou les biens, ou une nécessité impérieuse de sécurité. Toute restriction doit être strictement proportionnée, temporaire et justifiée par des circonstances précises. L'accès doit rester garanti aux salariés non-grévistes et aux représentants syndicaux, sauf risque avéré pour la sécurité. La fermeture totale des locaux (lock-out) est interdite, sauf décision judiciaire expresse, conformément à l'article [L.166-4](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

En cas de grève, l'employeur peut organiser l'accès aux locaux pour assurer la continuité de l'activité des non-grévistes et la sécurité des personnes et des biens. Des dispositifs de contrôle d'accès peuvent être mis en place, à condition de respecter la vie privée, la dignité des salariés et la proportionnalité des mesures. Toute restriction doit être limitée aux zones concernées par la grève et ne pas constituer une entrave à l'exercice du droit de grève. L'employeur doit informer les représentants du personnel et, le cas échéant, l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) de toute mesure exceptionnelle prise à ce titre, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier le dialogue avec les représentants syndicaux pour organiser l'accès aux locaux pendant la grève. Toute mesure de restriction doit être documentée, motivée et communiquée aux salariés concernés, afin d'assurer la traçabilité et la transparence des décisions. L'employeur doit veiller à ne pas discriminer les salariés grévistes ni porter atteinte à leur droit de grève, conformément au principe d'égalité de traitement. En cas de doute sur la légalité d'une restriction, il est conseillé de solliciter l'avis de l'ITM ou de consulter un conseil juridique spécialisé. Les mesures de sécurité doivent être proportionnées et ne pas viser à dissuader l'exercice du droit de grève.

Cadre juridique

- **Articles L.166-1 à L.166-5 du Code du travail luxembourgeois** : encadrement du droit de grève, conditions d'exercice, interdiction du lock-out sauf décision judiciaire.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : information et consultation des représentants du personnel en cas de mesures exceptionnelles.
- **Principes généraux** : non-discrimination (article L.241-1), proportionnalité des mesures, respect de la dignité et de la vie privée des salariés.
- **Jurisprudence nationale** : toute restriction à l'accès aux locaux pendant une grève doit être justifiée par des motifs sérieux et ne peut constituer une entrave à l'exercice du droit de grève.

Toute mesure de restriction d'accès non justifiée ou disproportionnée peut engager la responsabilité de l'employeur et constituer une atteinte illicite au droit de grève. Il est essentiel de documenter chaque décision et de garantir un encadrement humain lors de la mise en œuvre des mesures.

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.