

# Les salariés en période d'essai peuvent-ils participer à une grève ?

## Réponse courte

Les salariés en période d'essai peuvent participer à une grève, dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail en vigueur. Le droit de grève s'applique à tous les salariés, sans distinction de statut ou d'ancienneté, et aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'exclut ou ne restreint ce droit pour les salariés en période d'essai.

Pendant la grève, le contrat de travail du salarié en période d'essai est suspendu, sans versement de salaire, et l'employeur ne peut ni sanctionner ni licencier le salarié en raison de sa participation à une grève licite. En cas de licenciement pendant l'essai, l'employeur doit prouver que la rupture n'est pas liée à l'exercice du droit de grève, sous peine de nullité.

## Définition

La période d'essai est la phase initiale du contrat de travail, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Pendant cette période, les droits et obligations du salarié sont identiques à ceux applicables après l'essai, sauf dispositions spécifiques prévues par le Code du travail. Le droit de grève, reconnu par la Constitution luxembourgeoise et encadré par le Code du travail, constitue une liberté fondamentale accordée à tous les salariés, sans distinction de statut ou d'ancienneté.

## Conditions d'exercice

Le droit de grève est ouvert à l'ensemble des salariés, y compris ceux en période d'essai, dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail en vigueur. La participation à une grève légale suppose le respect de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC) pour les conflits collectifs d'intérêts. La grève ne peut être déclenchée qu'après l'échec de cette procédure et la notification formelle à l'employeur. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne prévoit d'exclusion ou de restriction spécifique pour les salariés en période d'essai concernant la participation à une grève.

## Modalités pratiques

Le salarié en période d'essai qui participe à une grève légale bénéficie de la même protection que tout autre salarié : le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la grève, sans versement de salaire, sauf disposition conventionnelle plus favorable. L'employeur ne peut ni sanctionner, ni licencier un salarié en raison de sa participation à une grève licite, y compris pendant l'essai. Toutefois, la période d'essai n'est pas prolongée du fait de la suspension du contrat pour grève, sauf accord exprès entre les parties ou disposition conventionnelle. En cas de

licenciement pendant l'essai, l'employeur doit démontrer que la rupture n'est pas liée à l'exercice du droit de grève, sous peine de nullité du licenciement.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de documenter précisément les motifs de rupture du contrat pendant l'essai afin d'écartier tout risque de contestation liée à la participation à une grève. Les salariés en période d'essai doivent être informés de leurs droits et des conséquences pratiques d'une participation à une grève, notamment la suspension du contrat et l'absence de rémunération pour la période concernée. Les représentants du personnel et les syndicats ont intérêt à inclure les salariés en période d'essai dans l'information et la préparation des mouvements collectifs, afin d'assurer le respect des procédures et la protection de tous les participants.

## Cadre juridique

Le droit de grève est consacré par l'article 11(5) de la Constitution luxembourgeoise et encadré par les articles [L.166-1](#) et suivants du Code du travail. La procédure de conciliation préalable est obligatoire pour tout conflit collectif d'intérêts (articles [L.166-2](#) à [L.166-6](#)). L'article [L.166-7](#) interdit toute mesure discriminatoire ou de licenciement fondée sur la participation à une grève licite. Aucune disposition du Code du travail ne prévoit d'exception pour les salariés en période d'essai. La jurisprudence nationale confirme l'applicabilité du droit de grève à tous les salariés, indépendamment de leur ancienneté ou de leur statut contractuel.

En cas de licenciement d'un salarié en période d'essai ayant participé à une grève, l'employeur doit pouvoir prouver que la rupture est étrangère à l'exercice du droit de grève, sous peine de nullité et de réintégration possible du salarié.

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.