

La grève doit-elle être précédée d'un vote ?

Réponse courte

Aucune disposition légale ou réglementaire luxembourgeoise n'impose l'organisation d'un vote préalable des salariés avant le déclenchement d'une grève. La décision de recourir à la grève relève généralement des organisations syndicales, qui peuvent organiser une consultation ou un vote selon leurs statuts internes, mais ce vote n'a pas de valeur juridique obligatoire.

La seule condition impérative à la licéité de la grève est le respect de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC) et la constatation formelle de son échec. Une grève déclenchée sans respecter cette procédure est illicite, même en cas de vote majoritaire des salariés.

Définition

La grève est une cessation collective et concertée du travail par des salariés, visant à défendre des intérêts professionnels communs. Elle constitue un droit fondamental reconnu par l'article 11, paragraphe 5 de la Constitution luxembourgeoise, et s'inscrit dans le cadre des conflits collectifs du travail. La grève se distingue d'une action individuelle et doit concerner un différend collectif relatif aux conditions de travail ou d'emploi.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit de grève au Luxembourg est strictement encadré. Avant tout déclenchement, une procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC) doit être respectée, conformément à la loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation de l'ONC. La grève ne peut être légalement engagée qu'après l'échec formel de cette conciliation, constaté par une notification officielle de non-conciliation émise par l'ONC. Toute cessation concertée du travail en dehors de ce cadre est illicite et expose les participants à des sanctions disciplinaires ou contractuelles.

Modalités pratiques

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ou de la législation spécifique ne prévoit l'obligation d'un vote préalable des salariés avant le déclenchement d'une grève. La décision de recourir à la grève relève généralement des organisations syndicales représentatives, qui peuvent, selon leurs statuts internes, organiser une consultation ou un vote indicatif. Ce vote, lorsqu'il existe, n'a pas de valeur juridique obligatoire. En l'absence de syndicat, les salariés peuvent agir collectivement, mais la procédure de conciliation demeure impérative avant toute action concertée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux organisations syndicales et aux représentants du personnel de consulter les salariés concernés avant d'engager une grève, afin d'assurer la légitimité et l'adhésion au mouvement. Cette consultation peut prendre la forme d'une assemblée générale, d'un vote à bulletin secret ou d'une consultation électronique, selon les pratiques internes. Une telle démarche favorise la cohésion et la transparence du mouvement. Les employeurs doivent veiller à ce que toute grève respecte la procédure de conciliation, sans pouvoir exiger la tenue d'un vote formel comme condition de légalité.

Cadre juridique

- **Constitution du Grand-Duché de Luxembourg** : article 11, paragraphe 5 (droit de grève).
- **Loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation de l'Office national de conciliation** : articles 1 à 10 (procédure de conciliation obligatoire).
- **Code du travail luxembourgeois** : articles [L.166-1](#) à [L.166-9](#) (conflits collectifs du travail, procédure de conciliation).
- **Principe d'égalité de traitement** : article [L.241-1](#) du Code du travail.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : confirmation de l'absence d'obligation légale de vote préalable et de l'exigence du respect de la procédure de conciliation.

Aucune disposition légale ou réglementaire luxembourgeoise ne subordonne la licéité de la grève à l'organisation d'un vote préalable parmi les salariés.

Le respect strict de la procédure de conciliation est une condition impérative à la licéité de la grève. Même en cas de vote majoritaire des salariés, une grève déclenchée avant l'échec formel de la conciliation est illicite et expose à des sanctions.

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.