

Comment gérer juridiquement une grève illicite au Luxembourg ?

Réponse courte

Une grève est considérée illicite au Luxembourg lorsqu'elle ne respecte pas les conditions légales obligatoires : absence de conciliation préalable devant l'Office national de conciliation, absence de revendications professionnelles précises, ou non-respect des obligations de préavis. Dans ce cas, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires incluant le licenciement pour faute grave, et demander réparation des préjudices subis devant le tribunal du travail.

Définition

La grève illicite désigne tout arrêt collectif et concerté du travail ne respectant pas les conditions légales prévues par les articles [L.166-1](#) à [L.166-6](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence distingue la grève illicite (non-respect des formes légales) de la grève abusive (usage disproportionné d'un droit formellement respecté).

La qualification d'illicéité intervient notamment en cas de non-épuiement de la procédure de conciliation obligatoire, d'absence de revendications professionnelles précises, ou de violation des obligations de préavis.

Conditions d'exercice

Pour être licite, une grève doit respecter trois conditions cumulatives :

- Épuisement préalable de la procédure de conciliation devant l'Office national de conciliation
- Formulation de revendications professionnelles précises et licites
- Respect des obligations légales de préavis et de notification

Le non-respect d'une seule de ces conditions entraîne l'illicéité du mouvement.

Modalités pratiques

En cas de grève illicite, l'employeur peut :

- Engager des mesures disciplinaires, incluant le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité ([L.124-10](#))
- Saisir le tribunal du travail en référé pour obtenir la cessation immédiate du mouvement
- Demander réparation des préjudices subis
- Refuser le paiement des salaires pour la période de grève

Toute décision doit être documentée et tracée pour garantir la sécurité juridique des procédures.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Documenter précisément les faits constitutifs de l'illicéité
- Consulter un conseil juridique spécialisé avant toute action
- Privilégier le dialogue social quand possible
- Maintenir une communication claire avec les représentants du personnel
- Assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés concernés
- Conserver tous les éléments de preuve relatifs au mouvement

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Articles [L.166-1](#) à [L.166-6](#) : encadrement du droit de grève
- Article [L.124-10](#) : licenciement pour faute grave
- Article [L.251-1](#) : égalité de traitement
- Article [L.414-3](#) : information-consultation des représentants du personnel

Jurisprudence de référence :

- CSJ, 21/02/2013, n°37/13
- CSJ, 12/07/2018, n°123/18

La qualification d'illicéité d'une grève et les mesures disciplinaires qui en découlent doivent être maniées avec prudence. Une erreur d'appréciation peut engager la responsabilité de l'employeur et générer des contentieux complexes.

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.