

# Un salarié non gréviste peut-il être contraint de cesser le travail ?

## Réponse courte

Un salarié non gréviste ne peut pas être contraint de cesser le travail. Il conserve le droit de travailler tant que l'organisation du travail le permet, et l'employeur doit lui fournir du travail et maintenir le paiement du salaire.

La seule exception concerne les situations où la poursuite de l'activité devient objectivement impossible en raison de la grève (par exemple, blocage des accès, absence de matières premières, interruption des services essentiels).

Dans ce cas, le salarié non gréviste peut être placé en chômage technique, sans que cela constitue une faute de sa part. Toute pression ou contrainte visant à empêcher un salarié non gréviste de travailler est interdite et engage la responsabilité de l'employeur.

## Définition

La grève, au Luxembourg, se définit comme une cessation collective et concertée du travail par des salariés, visant à défendre des intérêts professionnels communs. Le salarié non gréviste est celui qui choisit de ne pas participer à ce mouvement et souhaite poursuivre l'exécution normale de son contrat de travail. Cette distinction entre grévistes et non-grévistes est fondamentale, car elle détermine les droits et obligations de chaque catégorie pendant la période de conflit collectif.

## Conditions d'exercice

Le droit de grève est reconnu par la Constitution luxembourgeoise et encadré par le Code du travail, notamment aux articles [L.125-1](#) et suivants. Ce droit n'impose aucune obligation à l'ensemble des salariés de cesser le travail. Un salarié non gréviste conserve le droit de travailler, sauf en cas d'impossibilité matérielle ou organisationnelle résultant directement de la grève. L'employeur ne peut contraindre un salarié non gréviste à cesser le travail, sauf si la poursuite de l'activité devient objectivement impossible, par exemple en cas de blocage des accès, d'absence de matières premières ou d'interruption des services essentiels.

## Modalités pratiques

En pratique, si l'organisation du travail permet au salarié non gréviste d'exercer ses fonctions, l'employeur doit lui fournir du travail et maintenir le paiement du salaire conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Si la grève rend impossible la fourniture de travail (par exemple, arrêt complet d'une chaîne de production), le salarié non gréviste peut être placé en chômage technique. Dans ce cas, la suspension du contrat de travail s'opère sans faute du salarié non gréviste, et il bénéficie des droits prévus pour le chômage technique, sous réserve du respect de la procédure légale et de l'accord de l'[ADEM](#), conformément aux articles [L.234-1](#) et suivants.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de distinguer clairement les salariés grévistes des non-grévistes et de documenter toute impossibilité de fournir du travail aux non-grévistes. Toute pression exercée sur un salarié non gréviste pour qu'il cesse le travail contre sa volonté constitue une violation de la liberté du travail, protégée par l'article [L.121-6](#) du Code du travail, et peut engager la responsabilité de l'employeur. Les employeurs doivent veiller à ne pas sanctionner, isoler ou discriminer les salariés non grévistes, conformément au principe d'égalité de traitement (article [L.251-1](#) et suivants). En cas de difficultés organisationnelles, il convient de privilégier le dialogue social et d'informer précisément les salariés concernés des raisons objectives empêchant la poursuite de leur activité.

## Cadre juridique

- **Articles [L.125-1](#) à [L.125-6](#) du Code du travail** : encadrement du droit de grève et de ses conséquences sur la relation de travail.
- **Article [L.121-6](#) du Code du travail** : protection de la liberté du travail et interdiction de toute contrainte visant à empêcher un salarié non gréviste d'exercer son emploi.
- **Articles [L.234-1](#) et suivants du Code du travail** : procédure et conditions du chômage technique.
- **Articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : reconnaissance du choix individuel de participer ou non à la grève et protection contre toute mesure assimilable à une sanction pour les non-grévistes.

Il est essentiel de garantir la traçabilité des décisions prises concernant les salariés non grévistes et de s'assurer qu'aucune mesure discriminatoire ou injustifiée ne soit appliquée. En cas de doute sur la possibilité matérielle de fournir du travail, il est recommandé de consulter l'Inspection du travail et des mines ou de solliciter un avis juridique spécialisé.

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.