

Un mouvement de grève partielle est-il légal au Luxembourg ?

Réponse courte

Un mouvement de grève partielle est légal au Luxembourg, à condition de respecter le cadre fixé par la Constitution et la législation du travail. Il doit être déclenché collectivement dans le cadre d'un conflit collectif, viser des intérêts professionnels communs, et ne peut intervenir qu'après l'échec de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation.

La notification à l'employeur doit être claire et écrite, précisant les modalités, la durée et les services concernés. Les droits des grévistes sont protégés, notamment contre toute sanction ou discrimination, et l'employeur ne peut pas recourir à des remplaçants temporaires pour pallier l'absence des grévistes.

Définition

La grève partielle correspond à une cessation collective et concertée du travail par une partie seulement des salariés d'une entreprise, d'un service ou d'un secteur, dans le but de défendre des intérêts professionnels communs. Contrairement à la grève totale, elle n'entraîne pas l'arrêt complet de l'activité, mais concerne certains services, équipes ou plages horaires déterminées.

Elle se distingue de la grève perlée, qui consiste en un ralentissement volontaire du travail ou en l'exécution défectueuse des tâches, et qui n'est pas reconnue comme une grève au sens juridique par le droit luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le droit de grève, y compris sous forme partielle, est reconnu par l'article 28 de la Constitution luxembourgeoise et encadré par la loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation des relations de travail. Pour être licite, la grève partielle doit respecter les conditions suivantes :

- Elle doit être déclenchée collectivement par des salariés ou des syndicats représentatifs, dans le cadre d'un conflit collectif du travail.
- Elle doit viser la défense d'intérêts professionnels collectifs et non des intérêts individuels.
- Elle ne peut être engagée qu'après l'échec de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément à l'article [L.166-1](#) du Code du travail.
- La notification de la grève doit être claire, précisant l'étendue, la durée et les modalités de la cessation du travail.

Le respect de l'égalité de traitement entre salariés grévistes et non-grévistes doit être garanti, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Avant le déclenchement d'une grève partielle, l'employeur doit être informé par écrit des modalités du mouvement : catégories de personnel concernées, services impactés, dates et horaires d'arrêt de travail. Cette information permet à l'employeur d'adapter l'organisation du travail et d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

Les salariés non-grévistes ne peuvent être contraints de participer à la grève. L'employeur ne peut pas recourir à des salariés temporaires ou à des travailleurs intérimaires pour remplacer les grévistes pendant la durée de la grève, conformément à l'article [L.125-4](#) du Code du travail.

Le principe de non-rémunération des heures non prestées s'applique également en cas de grève partielle.

L'employeur doit assurer la traçabilité des absences liées à la grève, dans le respect de la protection des données personnelles (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la notification de la grève partielle, en précisant les revendications, la liste des services concernés et la durée prévue. Les représentants du personnel ou syndicaux doivent veiller à ce que la grève partielle ne se transforme pas en grève perlée ou en ralentissement illicite du travail, sous peine de sanctions disciplinaires ou de licenciement pour faute grave.

L'employeur doit s'abstenir de toute mesure discriminatoire à l'encontre des salariés grévistes, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Toute sanction ou licenciement motivé par la participation à une grève partielle licite est nul de plein droit.

Il est conseillé d'anticiper les impacts opérationnels, de documenter les échanges et de privilégier le dialogue social pour limiter la durée et l'ampleur du conflit. Un encadrement humain du processus est nécessaire pour garantir la conformité et la traçabilité des décisions.

Cadre juridique

- Article 28 de la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg (droit de grève)
- Loi modifiée du 30 juin 1976 relative à l'organisation des relations de travail
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.166-1](#) et suivants (procédure de conciliation)
 - Article [L.251-1](#) (protection contre les sanctions et discriminations)
 - Article [L.125-4](#) (interdiction de remplacement des grévistes)
 - Articles [L.261-1](#) et suivants (protection des données personnelles)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice (reconnaissance de la grève partielle sous conditions)

En cas de doute sur la qualification d'un mouvement (grève partielle, grève perlée, ralentissement illicite), il est recommandé de consulter un conseil spécialisé avant toute mesure disciplinaire ou organisationnelle. La traçabilité des décisions et le respect du cadre légal sont essentiels pour limiter les risques juridiques.

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.