Un salarié d'ASBL peut-il faire grève au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié d'ASBL peut exercer son droit de grève au Luxembourg, garanti par l'**article 11(5) de la Constitution**. Ce droit fondamental s'applique à tous les salariés du secteur privé, y compris ceux des associations sans but lucratif, sans distinction de statut ou de fonction. La grève doit s'inscrire dans un **conflit collectif** et poursuivre des revendications professionnelles légitimes.

La procédure impose une **conciliation préalable obligatoire** devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément aux articles L.162-1 à L.162-8. La grève ne peut être déclenchée qu'après un **constat officiel de non-conciliation**. Pendant la grève, le contrat de travail est **suspendu sans rémunération**, mais les droits sociaux et l'ancienneté sont intégralement maintenus.

La participation à une grève licite constitue un **droit protégé** : aucune sanction disciplinaire ne peut en découler et elle ne peut servir de motif de licenciement (art. L.124-11). L'employeur qui entrave ce droit s'expose à des **sanctions pénales** prévues à l'art. L.271-1.

Définition

La grève constitue une cessation collective et concertée du travail par des **salarié**s dans le but de défendre leurs intérêts professionnels. Ce droit fondamental, garanti par la Constitution luxembourgeoise, s'applique à tous les **salariés** du secteur privé, y compris ceux des **ASBL**, sans distinction de statut ou de fonction.

Questions fréquentes

Faut-il un service minimum lors d'une grève en ASBL ?

Un service minimum peut être prévu si la nature de l'activité l'exige, notamment pour les ASBL exerçant des missions d'intérêt général. La consultation d'un expert juridique est conseillée en cas de doute sur la licéité du mouvement et les mesures à prendre.

Quelle est la rémunération pendant une grève en ASBL ?

Pendant la grève, le contrat de travail est suspendu sans rémunération. Toutefois, les droits sociaux (sécurité sociale, ancienneté) sont intégralement maintenus durant toute la durée du mouvement, conformément au régime applicable au secteur privé.

Quelle procédure obligatoire avant une grève ?

La procédure impose une conciliation préalable obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC), conformément aux articles L.162-1 à L.162-8. La grève ne peut être déclenchée qu'après un constat officiel de non-conciliation établi par l'ONC.

Quelles sanctions en cas d'entrave à la grève ?

L'employeur qui entrave le droit de grève s'expose à des sanctions pénales prévues à l'article L.271-1 du Code du travail. L'égalité de traitement entre grévistes et non-grévistes doit être garantie, ainsi que la sécurité des personnes et des biens.

Un salarié d'ASBL peut-il faire grève au Luxembourg ?

Oui, le droit de grève est garanti par l'article 11(5) de la Constitution. Il s'applique à tous les salariés du secteur privé, y compris ceux des ASBL, sans distinction. La grève doit s'inscrire dans un conflit collectif et poursuivre des revendications professionnelles légitimes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un salarié peut-il être licencié pour avoir fait grève ?

Non, la participation à une grève licite constitue un droit protégé : aucune sanction disciplinaire ne peut en découler et elle ne peut servir de motif de licenciement selon l'article L.124-11 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

Pour être licite, la grève doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Conflit collectif	La grève doit s'inscrire dans le cadre d'un conflit collectif du travail
Conciliation préalable	Procédure obligatoire devant l'ONC (Art. L.162-2)
Procès-verbal de non-conciliation	Constat officiel de l'échec de la conciliation par l'ONC
Décision collective	Résulter d'une décision collective des salariés ou de leurs représentants
Revendications professionnelles	Poursuivre des revendications professionnelles légitimes
Proportionnalité	Respecter le principe de proportionnalité

Modalités pratiques

La mise en œuvre du droit de grève implique les étapes suivantes.

Étape	Détail
Saisine de l'ONC	Saisine formelle par les représentants des salariés
Procédure de conciliation	Respect intégral de la procédure devant l'ONC
Préavis de grève	Envoi à l'employeur après constat d'échec de la conciliation
Suspension du contrat	Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la grève
Rémunération	Absence de rémunération pour la période de grève
Droits sociaux	Maintien des droits sociaux et de l'ancienneté

Pratiques et recommandations

Documenter rigoureusement toutes les étapes de la procédure de grève et maintenir un dialogue social constructif avec les représentants des salariés, y compris après le déclenchement du mouvement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Garantir l'égalité de traitement entre grévistes et non-grévistes et assurer la sécurité des personnes et des biens sur le lieu de travail pendant toute la durée de la grève.

Prévoir un service minimum si la nature de l'activité l'exige et consulter un expert juridique en cas de doute sur la licéité du mouvement ou les mesures à prendre. Le droit de grève s'inscrit dans le cadre plus large des droits syndicaux applicables dans l'ASBL, et la procédure ne doit en aucun cas servir de prétexte à une rupture du contrat de travail.

Cadre juridique

Le droit de grève dans une ASBL est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 11(5) de la Constitution	Reconnaissance du droit de grève
Art. L.162-1 à L.162-8 du Code du travail	Procédure de conciliation obligatoire devant l'ONC
Art. L.124-11 du Code du travail	Protection contre le licenciement des grévistes
Art. L.271-1 du Code du travail	Sanctions pénales en cas d'entrave
Art. L.414-3 du Code du travail	Égalité de traitement

La participation à une grève licite constitue un droit protégé dont l'exercice ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire. L'employeur doit veiller à ne pas entraver ce droit sous peine de sanctions pénales. Un encadrement humain et juridique rigoureux est indispensable pour garantir l'exercice légal de ce droit fondamental.

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.