Les infractions au droit de grève sont-elles pénalement réprimées ?

Réponse courte

Les infractions au droit de grève sont pénalement réprimées au Luxembourg. Toute entrave à l'exercice du droit de grève, notamment par violence, menace, fraude, licenciement ou sanction d'un salarié gréviste, expose l'auteur à une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et à une amende de 251 à 5 000 euros, ou à l'une de ces peines seulement.

Les sanctions pénales s'appliquent aussi bien aux actes d'intimidation qu'aux mesures de rétorsion contre les salariés ou représentants syndicaux participant à une grève licite. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la rigueur de l'application de ces dispositions, et la méconnaissance des règles ne constitue pas une excuse valable.

Définition

Le droit de grève au Luxembourg est un droit fondamental reconnu aux salariés, leur permettant de cesser collectivement le travail afin de défendre leurs intérêts professionnels. Ce droit est encadré par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et par le Code du travail, notamment dans le cadre des conflits collectifs du travail. La grève se définit comme une cessation concertée du travail par un groupe de salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles, après épuisement des procédures de conciliation prévues par la législation.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit de grève est soumis à des conditions strictes. Il ne peut intervenir qu'après l'échec de la procédure de conciliation obligatoire devant l'Office national de conciliation, conformément à l'article L.165-1 du Code du travail. La grève doit être décidée collectivement par les salariés ou leurs représentants syndicaux. Toute grève déclenchée en dehors de ce cadre légal est considérée comme illicite. Les salariés grévistes bénéficient d'une protection contre les mesures discriminatoires ou les sanctions disciplinaires liées à leur participation à une grève licite.

Modalités pratiques

L'entrave à l'exercice du droit de grève, par des actes d'intimidation, de menace ou de sanction à l'encontre des salariés grévistes, constitue une infraction. L'employeur ne peut ni licencier, ni sanctionner, ni exercer de pression sur un salarié en raison de sa participation à une grève licite. En cas de licenciement prononcé en violation de cette interdiction, le salarié peut demander sa réintégration ou obtenir des dommages et intérêts. Les représentants

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

syndicaux bénéficient d’une protection renforcée contre toute mesure de rétorsion liée à l’exercice du droit de grève.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de s’assurer du respect scrupuleux des procédures de conciliation avant toute réaction à un mouvement de grève. Toute mesure prise à l’encontre de salariés grévistes doit être précédée d’une vérification du caractère licite ou illicite de la grève. Les responsables RH doivent sensibiliser les cadres à l’interdiction de toute forme de pression ou de sanction liée à la participation à une grève licite. Il est conseillé de documenter précisément les faits et d’obtenir un avis juridique avant toute mesure disciplinaire en lien avec un mouvement de grève.

Cadre juridique

Le Code du travail, notamment les articles L.165-1 à L.166-1, encadre le droit de grève et la protection des salariés grévistes. L’article L.166-1 prévoit expressément des sanctions pénales en cas d’entrave à l’exercice du droit de grève. Toute personne qui, par violence, menace ou fraude, empêche ou tente d’empêcher l’exercice du droit de grève encourt une peine d’emprisonnement de huit jours à trois mois et une amende de 251 à 5 000 euros, ou l’une de ces peines seulement. Les sanctions s’appliquent également à toute personne qui licencie ou sanctionne un salarié en raison de sa participation à une grève licite. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la rigueur de l’application de ces dispositions, notamment en matière de protection contre le licenciement abusif lié à la grève.

Toute infraction au droit de grève expose l’employeur à des sanctions pénales et civiles. Il est impératif de consulter un juriste spécialisé avant toute mesure susceptible d’être interprétée comme une entrave à l’exercice du droit de grève. La méconnaissance des règles applicables ne constitue pas une excuse valable devant les juridictions luxembourgeoises.

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.