Comment enregistrer les heures de présence d'un salarié en grève ou lors d'un lock-out ?

Réponse courte

Pendant une **grève**, le contrat de travail du salarié gréviste est **suspendu** : il ne fournit pas de prestation de travail et ne perçoit pas de rémunération pour les heures non travaillées. La obligation de pointage doit enregistrer cette absence avec un code spécifique identifiant la grève, distinct d'une absence injustifiée ou d'un congé.

En cas de **lock-out** (fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif), les salariés non grévistes empêchés de travailler conservent en principe leur droit à rémunération. Le registre du travail prévu à l'article L.211-29 du Code du travail doit refléter fidèlement la situation de chaque salarié : gréviste, non gréviste présent ou non gréviste empêché d'accéder aux locaux.

Définition

La **grève** est une cessation collective et concertée du travail par les salariés en vue de faire aboutir des revendications professionnelles. Au Luxembourg, le droit de grève est garanti par la Constitution et encadré par la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail. La grève suspend le contrat de travail sans le rompre.

Le **lock-out** est la fermeture temporaire de l'entreprise ou l'interdiction d'accès aux locaux décidée par l'employeur en réponse à un mouvement de grève. Sa licéité est très encadrée et sa mise en œuvre ne décharge pas l'employeur de ses obligations envers les salariés non grévistes.

Questions fréquentes

Comment pointer les salariés grévistes au Luxembourg ?

Pendant une grève, le contrat du salarié gréviste est suspendu : il ne fournit pas de prestation et ne perçoit pas de rémunération pour les heures non travaillées. Le pointage doit enregistrer cette absence avec un code spécifique « grève », distinct d'une absence injustifiée ou d'un congé.

Comment pointer un débrayage partiel ?

En cas de débrayage partiel, l'employeur doit pointer précisément les heures de cessation et de reprise du travail. La rémunération est calculée au prorata des heures effectivement travaillées, et les retenues doivent être strictement proportionnelles aux heures non prestées par le salarié gréviste.

Faut-il préparer les codes d'absence avant un conflit ?

Oui, l'employeur doit préparer à l'avance les codes d'absence liés aux conflits collectifs dans le système de pointage, même en l'absence de conflit en cours. Cette anticipation permet de réagir immédiatement en cas de grève et garantit la confidentialité des données identifiant les grévistes.

Le droit de grève est-il garanti au Luxembourg ?

Oui, le droit de grève est garanti par la Constitution du Luxembourg et encadré par la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail. La grève suspend le contrat de travail sans le rompre, et le salarié gréviste ne peut faire l'objet d'aucune sanction ou discrimination.

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

Les données sur les grévistes sont-elles sensibles ?

Oui, les données relatives à la participation à la grève constituent des données sensibles liées à l'activité syndicale au sens de l'article 9 du RGPD. L'exploitation à des fins de représailles ou de discrimination est strictement interdite et sanctionnée par la CNPD.

Les non-grévistes touchent-ils leur salaire en cas de lock-out ?

Oui, en cas de lock-out (fermeture décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif), les salariés non grévistes empêchés de travailler conservent en principe leur droit à rémunération. Le registre L.211-29 doit refléter fidèlement la situation de chaque salarié individuellement.

Conditions d’exercice

L'enregistrement du temps de travail pendant un conflit collectif dépend du statut de chaque salarié.

Statut du salarié	Pointage	Rémunération
Salarié gréviste	Code d'absence « grève » dans le système	Suspendue pour les heures de grève
Salarié non gréviste, travail normal	Pointage normal	Maintenue intégralement
Salarié non gréviste, empêché par le piquet	Code d'absence spécifique	Maintenue (l'employeur doit assurer l'accès)
Salarié non gréviste, lock-out	Code d'absence « lock-out »	Maintenue (l'employeur assume la décision de fermeture)
Salarié gréviste partiel (débrayage)	Enregistrement des heures effectivement travaillées	Rémunération au prorata des heures travaillées

Modalités pratiques

La gestion du pointage pendant un conflit collectif nécessite une organisation spécifique.

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

Modalité	Description
Codes d'absence dédiés	Créer des codes de pointage distincts pour « grève », « lock-out » et « empêchement par piquet de grève »
Identification individuelle	Enregistrer le statut de chaque salarié individuellement (gréviste ou non gréviste) au jour le jour
Heures de début et fin	En cas de débrayage partiel, pointer précisément les heures de cessation et de reprise du travail
Non-discrimination	Ne pas utiliser les données de pointage relatives à la grève à des fins disciplinaires ou discriminatoires
Conservation	Conserver les données de pointage liées au conflit collectif selon les délais légaux

Pratiques et recommandations

Préparer à l'avance les codes d'absence liés aux conflits collectifs dans le système de pointage, même en l'absence de conflit en cours, pour pouvoir réagir immédiatement en cas de grève.

Informer les managers et le service RH de la procédure d'enregistrement à suivre, en insistant sur la distinction entre grévistes et non grévistes.

Garantir la confidentialité des données relatives à la participation à la grève, qui constituent des données sensibles liées à l'activité syndicale au sens de l'article 9 du RGPD. L'exploitation de ces données à des fins de représailles ou de discrimination est strictement interdite et sanctionnée.

Vérifier que les retenues sur salaire pour fait de grève sont strictement proportionnelles aux heures non travaillées et calculées sur la base des relevés de pointage. Toute retenue excessive pourrait être contestée devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Constitution du Luxembourg	Garantie du droit de grève
Loi du 30 juin 2004	Relations collectives de travail, exercice du droit de grève
Art. L.211-29 du Code du travail	Registre du temps de travail, enregistrement des heures de présence
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement de la surveillance des salariés
Article 9 du RGPD	Protection des données sensibles (activité syndicale)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel en droit luxembourgeois

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

L'utilisation des données de pointage pour identifier les salariés grévistes à des fins de représailles constitue une violation du droit de grève et une infraction au RGPD (traitement de données sensibles sans base légale). L'employeur doit veiller à ce que seules les personnes habilitées aient accès aux données d'identification des grévistes, dans la seule finalité du calcul de la rémunération.

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.