

En cas de grève, l'employeur peut-il couper l'accès au logement fourni ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas couper l'accès au logement fourni à un salarié en raison de sa participation à une grève licite. Cette mesure constituerait une sanction illicite et une atteinte au **droit de grève**, protégé par la législation luxembourgeoise.

Le logement fourni dans le cadre du **contrat de travail** est considéré comme un avantage lié à l'exécution du contrat. Sa suppression ne peut intervenir qu'en cas de **rupture du contrat** ou pour des motifs indépendants de l'exercice du **droit de grève**. Le droit de grève est reconnu par la Constitution luxembourgeoise. La protection du droit de grève implique l'interdiction de toute mesure discriminatoire ou de sanction à l'encontre des salariés grévistes, y compris la suppression d'avantages contractuels.

Définition

La grève est définie comme une **cessation collective** et concertée du travail par les salariés en vue de défendre des intérêts professionnels. Elle est reconnue par la Constitution luxembourgeoise et encadrée par les dispositions relatives aux conflits collectifs du Code du travail.

Le logement fourni par l'employeur constitue un **avantage en nature**, généralement prévu par le **contrat de travail** ou la **convention collective** applicable. Cet avantage est soumis aux mêmes règles de protection que la rémunération.

La protection du **droit de grève** implique l'interdiction de toute mesure discriminatoire ou de sanction à l'encontre des salariés grévistes, y compris la suppression d'avantages contractuels.

Conditions d'exercice

Le maintien du logement fourni pendant une grève licite est soumis aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Droit de grève	Reconnu à tout salarié sous réserve du respect des procédures légales
Conciliation préalable	Tentative obligatoire devant l'Office national de conciliation (ONC) pour les conflits collectifs
Interdiction de sanction	La grève licite ne peut justifier ni licenciement, ni sanction, ni suppression d'avantages
Maintien du logement	Le logement est maintenu tant que le contrat de travail n'est pas rompu
Exception	Seule une faute grave distincte de l'exercice du droit de grève peut justifier une mesure

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les principes suivants concernant le logement pendant une grève.

Étape	Détail
Maintien de l'accès	L'employeur ne peut interrompre l'accès au logement d'un salarié gréviste tant que le contrat subsiste
Mesures illicites	Toute coupure d'accès, changement de serrure ou expulsion constitue une mesure illicite
Rupture du contrat	En cas de rupture, respect des délais de préavis et procédures de récupération contractuelles
Logement accessoire	Si le logement est fourni à titre accessoire, les règles de droit commun s'appliquent

Pratiques et recommandations

Informier les managers que la coupure d'accès au logement d'un gréviste constitue une sanction illicite exposant l'employeur à des dommages-intérêts.

Maintenir l'ensemble des avantages contractuels pendant la durée de la grève licite.

Documenter toute décision relative au logement indépendamment du contexte de grève.

Distinguer clairement les motifs légitimes de récupération du logement (fin de contrat, faute grave indépendante) de toute mesure de rétorsion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Constitution luxembourgeoise	Reconnaissance du droit de grève
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	protection du droit de grève et des avantages contractuels
Dispositions contractuelles et conventionnelles	conditions relatives au logement fourni par l'employeur

La violation de l'interdiction de sanctionner un salarié gréviste, notamment par la coupure d'accès au logement fourni, expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. L'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié et à le réintégrer dans ses droits.

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.