Un salarié en congé peut-il cumuler des points fidélité dans un plan d'entreprise ?

Réponse courte

Oui, sous conditions : un salarié en congé peut cumuler des points fidélité dans un plan d'entreprise si le règlement du plan assimile son congé à du temps de travail effectif, comme le congé de maternité, le congé de maladie dûment justifié ou le congé annuel légal. Dans ce cas, l'attribution des points doit être maintenue, sauf disposition expresse, objective et non discriminatoire du plan.

En revanche, si le salarié est en congé non assimilé à du temps de travail effectif (par exemple, congé sans solde ou congé parental à temps plein), il ne cumule généralement pas de points pendant cette période, sauf si le règlement du plan prévoit le contraire. Toute exclusion ou limitation doit être clairement précisée dans le règlement et respecter le principe d'égalité de traitement.

Définition

Un plan d'entreprise de points fidélité est un dispositif interne par lequel l'employeur attribue des points aux salariés en fonction de critères définis, généralement liés à l'ancienneté, à la performance ou à la présence effective. Ces points peuvent donner droit à des avantages, tels que des primes, des jours de congé supplémentaires ou des cadeaux. Ce type de plan relève de la liberté contractuelle de l'employeur, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre salariés.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il organiser le plan de points fidélité concernant les congés ?

L'employeur doit établir un règlement écrit précisant les modalités d'acquisition des points en cas d'absence, distinguer clairement les différentes catégories de congés et leur impact, et garantir l'égalité de traitement entre salariés. Toute exclusion doit reposer sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Que se passe-t-il si le règlement du plan ne précise rien sur les congés ?

En cas de silence du règlement, les périodes assimilées à du temps de travail effectif doivent être traitées comme des périodes de présence pour l'attribution des points. L'employeur ne peut pas pénaliser un salarié en congé légal sans disposition expresse et justifiée.

Quels types de congés permettent de maintenir l'attribution des points fidélité ?

Les congés assimilés à du temps de travail effectif par le Code du travail luxembourgeois : congé de maternité, congé de maladie dûment justifié, congé annuel légal. Ces périodes doivent être traitées comme du temps de présence pour l'attribution des points, sauf disposition expresse et non discriminatoire du plan.

Un salarié en congé peut-il continuer à cumuler des points fidélité dans le plan d'entreprise ?

Oui, si le congé est assimilé à du temps de travail effectif (congé de maternité, maladie justifiée, congé annuel légal). Pour les congés non assimilés (congé sans solde, congé parental à temps plein), le cumul dépend des dispositions spécifiques du règlement du plan d'entreprise.

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

Conditions d’exercice

Le cumul de points fidélité par un salarié en congé dépend des critères d'attribution fixés par le règlement du plan d'entreprise. Si le plan conditionne l'acquisition des points à la présence effective ou à la prestation de travail, le salarié en congé non assimilé à du temps de travail effectif (ex. : congé sans solde, congé parental à temps plein) ne cumule généralement pas de points pendant cette période. En revanche, les périodes assimilées à du temps de travail effectif par le Code du travail, telles que le congé de maternité, le congé de maladie dûment justifié ou le congé annuel légal, doivent être prises en compte pour l'attribution des points, sauf disposition expresse et non discriminatoire du plan.

Modalités pratiques

L'employeur doit préciser dans le règlement du plan d'entreprise les modalités d'acquisition des points en cas d'absence. Il est recommandé de distinguer clairement les différentes catégories de congés et leur impact sur le cumul des points. Toute exclusion ou limitation doit être justifiée par des critères objectifs et non discriminatoires. En cas de silence du règlement, les périodes assimilées à du temps de travail effectif doivent être traitées comme des périodes de présence pour l'attribution des points. L'administration du plan doit garantir la traçabilité des droits acquis et la transparence vis-à-vis des salariés.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'établir un règlement écrit du plan de points fidélité, communiqué à l'ensemble du personnel, précisant les règles applicables en cas de congé. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. Toute différence de traitement fondée sur la nature du congé doit reposer sur des motifs objectifs, tels que la non-prestation de travail, et être proportionnée à l'objectif poursuivi. Il est recommandé de consulter la délégation du personnel lors de la mise en place ou de la modification du plan.

Cadre juridique

La gestion des plans d'entreprise de points fidélité relève de la liberté contractuelle, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail, notamment les articles L.251-1 (égalité de traitement), L.121-6 (assimilation de certaines absences à du temps de travail effectif) et L.225-1 et suivants (protection contre la discrimination). La jurisprudence luxembourgeoise impose que les avantages liés à l'ancienneté ou à la présence ne puissent être refusés aux salariés en congé assimilé à du temps de travail effectif, sauf disposition expresse, objective et proportionnée. Toute clause contraire peut être déclarée nulle si elle porte atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

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

Veillez à ce que le règlement du plan d'entreprise soit actualisé et conforme aux dernières évolutions législatives et jurisprudentielles afin d'éviter tout risque de contentieux pour discrimination ou inégalité de traitement.

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.

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