

# Une ASBL peut-elle instituer un bonus ou une prime sur objectifs ?

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut légalement instituer un système de bonus ou prime sur objectifs, sous réserve du respect du droit du travail et de son caractère non lucratif. Les critères d'attribution doivent être **objectifs, transparents et non discriminatoires** (articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#)). Le dispositif ne doit pas constituer une **distribution indirecte de bénéfices**, incompatible avec le statut associatif.

Le système doit être **formalisé par écrit** dans le contrat, un avenant ou un règlement, avec des **objectifs mesurables** et une procédure de vérification de leur atteinte. Les primes versées sont soumises aux **cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu, et doivent figurer sur la fiche de paie.

Il est recommandé de vérifier la compatibilité avec les conventions de subvention publique, car certains financeurs exigent une transparence totale sur la politique de rémunération. La consultation des **instances représentatives du personnel** (article [L.414-3](#)) avant la mise en place est obligatoire pour les ASBL de **15 salariés** ou plus. Voir également la fiche relative à [politique de rémunération équitable dans une ASBL](#).

## Définition

Le bonus ou la prime sur objectifs est une rémunération variable complémentaire au salaire de base, conditionnée à l'atteinte de résultats ou d'objectifs prédéfinis. Dans le cadre d'une **ASBL**, il constitue un avantage pécuniaire octroyé aux **salariés** en contrepartie de performances individuelles ou collectives, compatible avec le statut non lucratif de l'association. Voir également la fiche relative à [politique de rémunération équitable dans une ASBL](#).

## Conditions d'exercice

L'instauration d'un système de primes doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Droit du travail</b>	Respect des principes fondamentaux du droit du travail luxembourgeois
<b>Objet statutaire</b>	Conformité avec l'objet statutaire de l'ASBL
<b>Critères</b>	Critères d'attribution objectifs et non discriminatoires
<b>Formalisation</b>	Formalisation écrite obligatoire (contrat, avenant ou règlement)
<b>Objectifs</b>	Objectifs mesurables et réalisables
<b>Non-distribution</b>	Absence de distribution indirecte de bénéfices
<b>Subventions</b>	Compatibilité avec les règles relatives aux subventions publiques

## Modalités pratiques

La mise en place du dispositif suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
<b>Critères</b>	Définition préalable et précise des critères d'évaluation
<b>Calcul</b>	Détermination des modalités de calcul et de versement
<b>Information</b>	Information écrite aux salariés concernés
<b>Vérification</b>	Procédure de vérification de l'atteinte des objectifs
<b>Déclaration</b>	Déclaration aux organismes sociaux et fiscaux
<b>Traçabilité</b>	Traçabilité des décisions d'attribution

## Pratiques et recommandations

- Établir un document écrit détaillant le système de primes
- Assurer une communication transparente des critères
- Vérifier la compatibilité avec les conventions de subvention
- Consulter les instances représentatives du personnel
- Documenter le processus d'évaluation des objectifs
- Prévoir une révision périodique du dispositif Voir également la fiche sur [externalisation du traitement de la paie](#)

## Cadre juridique

L'instauration de primes sur objectifs dans les ASBL est encadrée par les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.241-1</u>	Egalité de traitement
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation du personnel
<b>Loi modifiée du 7 août 2023</b>	Statut des ASBL
<b>Code de la sécurité sociale</b>	Cotisations sociales

L'instauration d'un système de primes doit être soigneusement documentée pour garantir sa conformité juridique et éviter tout risque de requalification. Une attention particulière doit être portée à la cohérence entre le dispositif et la mission sociale de l'ASBL.

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.