

Une ASBL peut-elle pratiquer une politique salariale différenciée selon les financements ?

Réponse courte

Une ASBL ne peut pratiquer une politique salariale différenciée selon l'origine des financements que si les écarts de rémunération reposent sur des **critères objectifs étrangers à la source de financement**. Le principe d'égalité de traitement (art. [L.241-1](#)) exige que des salariés effectuant un travail de valeur égale perçoivent une rémunération identique. Une différence justifiée uniquement par le fait qu'un poste est financé par un subside public et un autre par des fonds propres constitue une **discrimination indirecte** (art. [L.251-1](#)).

Des écarts peuvent toutefois être justifiés par des critères objectifs : **qualification, ancienneté, responsabilités ou conditions de travail**. Si un financeur impose des conditions salariales spécifiques, l'ASBL doit documenter cette contrainte par écrit. Il est recommandé d'adopter une **grille salariale unique** fondée sur les fonctions et de réaliser un **audit annuel des rémunérations** pour identifier et corriger les écarts injustifiés. La charge de la preuve de la justification incombe à l'employeur en cas de contentieux.

Définition

La politique salariale différenciée désigne l'application de conditions de rémunération distinctes entre des **salariés** d'une même **ASBL**, en fonction de la source de financement de leur poste (subventions publiques, fonds européens, ressources propres, dons). Cette pratique est encadrée par le principe d'**égalité** de traitement en matière de rémunération. Voir aussi la fiche sur [obligations d'égalité salariale des ASBL](#).

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent la politique salariale de l'ASBL.

| Condition | Détail |
|-------------------------|--|
| Égalité de traitement | Rémunération égale pour un travail de valeur égale (art. L.241-1) |
| Non-discrimination | Interdiction des discriminations directes et indirectes (art. L.251-1) |
| Justification objective | Tout écart doit reposer sur des critères objectifs documentés |
| Contrat de travail | Rémunération précisée dans le contrat conformément à l'art. L.121-4 |
| Consultation | Information de la délégation du personnel sur la politique salariale (art. L.414-3) |

Modalités pratiques

L'encadrement de la politique salariale suit les étapes ci-dessous.

| Étape | Détail |
|------------------|--|
| Grille salariale | Établissement d'une grille de référence unique basée sur les fonctions et les qualifications |
| Documentation | Justification écrite de chaque dérogation imposée par un financeur |
| Audit | Réalisation d'un audit annuel des pratiques salariales pour détecter les écarts injustifiés |
| Correction | Mise en place de mécanismes de correction progressive des écarts non justifiés |
| Information | Transparence envers la délégation du personnel sur la structure des rémunérations |

Pratiques et recommandations

Adopter une grille salariale unique fondée sur les fonctions, les qualifications et l'ancienneté, applicable à l'ensemble des salariés indépendamment de la source de financement.

Documenter par écrit toute contrainte salariale imposée par un financeur en conservant les conventions et courriers justificatifs.

Réaliser un audit annuel des rémunérations pour identifier et corriger les écarts injustifiés entre salariés occupant des fonctions comparables.

Consulter la délégation du personnel sur les orientations de la politique salariale et les éventuelles dérogations (art. L.414-3).

Voir aussi la fiche sur [obligations relatives au salaire social minimum](#).

Solliciter l'avis de l'[ITM](#) en cas de doute sur la conformité d'une pratique salariale différenciée.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|------------------------------|--|
| Art. L.241-1 | Égalité de traitement en matière de rémunération |
| Art. L.251-1 | Interdiction des discriminations |
| Art. L.121-4 | Contrat de travail et mentions obligatoires (rémunération) |
| Art. L.414-3 | Consultation de la délégation du personnel |
| Art. L.253-1 | Sanctions en cas de discrimination |

La charge de la preuve de la justification objective des écarts salariaux incombe à l'employeur. Une différenciation non justifiée expose l'ASBL à des sanctions et à l'obligation de régularisation rétroactive des rémunérations, avec un risque de rappel de salaire sur la durée de la prescription.

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.