

# Une ASBL peut-elle mettre en place un système de reconnaissance non financière pour ses salariés ?

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut mettre en place un système de reconnaissance non financière pour valoriser ses salariés, à condition de respecter les principes d'**égalité de traitement** (art. [L.241-1](#)) et de transparence. Les critères d'attribution doivent être **objectifs et mesurables**, communiqués à l'ensemble des salariés. Le système ne doit pas constituer un avantage en nature déguisé au sens des articles [L.222-1](#) et [L.124-3](#).

La mise en place du dispositif nécessite une **consultation préalable de la délégation du personnel** (art. [L.414-1](#)) et une politique interne écrite validée par la direction. Tout avantage comportant une valeur économique, même symbolique, risque d'être **requalifié en avantage en nature** par l'administration fiscale. Un registre des reconnaissances attribuées doit être tenu conformément à l'art. [L.423-1](#), et le dispositif doit être révisé annuellement avec la délégation du personnel.

## Définition

La reconnaissance non financière englobe tout dispositif ou pratique visant à valoriser la contribution professionnelle des salariés sans contrepartie monétaire directe ou indirecte. Elle se distingue juridiquement de la rémunération, notamment des **bonus annuels**, et des avantages en nature définis à l'article [L.222-1](#) du Code du travail et ne constitue pas un élément du contrat de travail au sens de l'article [L.121-4](#).

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

Condition	Détail
<b>Respect strict des articles</b>	Respect strict des articles <a href="#">L.241-1</a> à <a href="#">L.244-3</a> relatifs à l'égalité de traitement et la non-discrimination
<b>Consultation préalable obligatoire de</b>	Consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel ( <a href="#">L.414-1</a> )
<b>Information écrite à tous</b>	Information écrite à tous les salariés sur les critères et modalités ( <a href="#">L.414-9</a> )
<b>Documentation complète du système</b>	Documentation complète du système conformément à l'article <a href="#">L.423-1</a>
<b>Protection des données personnelles</b>	Protection des données personnelles selon le RGPD et la loi du 1er août 2018

Le système doit faire l'objet d'une politique interne écrite, validée par la direction et la délégation du personnel.

## Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

Élément	Détail
<b>Établissement de critères objectifs</b>	Établissement de critères objectifs et mesurables
<b>Mise en place d'un</b>	Mise en place d'un comité d'attribution pluridisciplinaire
<b>Tenue d'un registre des</b>	Tenue d'un registre des reconnaissances attribuées ( <a href="#">L.423-1</a> )
<b>Révision annuelle du dispositif</b>	Révision annuelle du dispositif avec la délégation
<b>Procédure de recours interne</b>	Procédure de recours interne documentée

## Pratiques et recommandations

- Privilégier les reconnaissances collectives pour renforcer la cohésion
- Assurer une rotation équitable des bénéficiaires
- Éviter toute forme de classement ou comparaison publique
- Documenter systématiquement les décisions d'attribution
- Prévoir une évaluation régulière du système avec les représentants du personnel

## Cadre juridique

- Article [L.121-4](#) (éléments du contrat de travail)
- Article [L.222-1](#) (définition de la rémunération)
- Articles [L.241-1](#) à [L.244-3](#) (égalité de traitement)
- Article [L.414-1](#) (consultation de la délégation)
- Article [L.414-9](#) (information des salariés)
- Article [L.423-1](#) (documentation sociale)
- Loi modifiée du 7 août 2023 sur les ASBL
- Loi du 1er août 2018 sur la protection des données

Tout avantage comportant une valeur économique, même symbolique, risque d'être requalifié en avantage en nature par l'administration. Une validation préalable par un expert juridique est fortement recommandée pour sécuriser le dispositif et éviter les sanctions disciplinaires.

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.