Une ASBL peut-elle recruter un senior en emploi de transition ?

Réponse courte

Une ASBL peut recruter un senior en emploi de transition à condition d'obtenir préalablement un **agrément ministériel** (art. 6 de la loi modifiée du 8 avril 2018). Le poste doit être un emploi réel déclaré vacant auprès de l'ADEM, ne pas résulter du remplacement d'un salarié licencié pour motif économique dans les **12 mois** précédents, et le candidat doit être âgé d'au moins **45 ans** et inscrit comme demandeur d'emploi.

Le contrat est conclu sous forme de **CDD de 12 mois**, renouvelable une fois sans dépasser **24 mois** au total (art. L.122-1). La rémunération est prise en charge à **75 % par l'État** sur la base du SSM non qualifié, le solde et les cotisations restant à charge de l'ASBL. Le salarié bénéficie de tous les droits sociaux : sécurité sociale, congés payés, protection contre le licenciement abusif et accès à la formation professionnelle.

L'ASBL ne peut engager un senior en emploi de transition qu'après obtention de l'agrément, sous peine de **restitution des aides perçues** et de sanctions administratives. L'égalité de traitement et un accompagnement individualisé du salarié doivent être garantis tout au long du contrat.

Définition

L'emploi de transition est un dispositif légal permettant à des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans, inscrits auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), d'accéder à un **contrat de travail** spécifique auprès d'un employeur agréé. Ce contrat vise à faciliter la réinsertion professionnelle des seniors en leur offrant une expérience rémunérée, tout en préservant leurs droits sociaux fondamentaux.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de lutte contre l'exclusion du marché du travail des personnes âgées, en leur assurant un accompagnement renforcé et une protection sociale équivalente à celle d'un **salarié** ordinaire.

Questions fréquentes

Quel est l'âge minimum pour un emploi de transition ?

Le candidat doit être âgé d'au moins 45 ans et inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, conformément à l'article 2 de la loi modifiée du 8 avril 2018. Le dispositif vise à lutter contre l'exclusion des seniors du marché du travail.

Quelle est la durée d'un contrat d'emploi de transition ?

Le contrat est conclu sous forme de CDD de 12 mois, renouvelable une fois sans dépasser 24 mois au total selon l'article L.122-1 du Code du travail. Cette durée permet d'offrir une expérience professionnelle significative au senior bénéficiaire.

Quelle prise en charge salariale par l'État ?

La rémunération est prise en charge à 75 % par l'État sur la base du salaire social minimum non qualifié. Le solde et les cotisations sociales restent à charge de l'ASBL employeuse, allégeant significativement le coût total du recrutement.

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

Quels droits sociaux pour le senior en emploi de transition ?

Le salarié bénéficie de tous les droits sociaux : sécurité sociale, congés payés, protection contre le licenciement abusif et accès à la formation professionnelle. Une protection sociale équivalente à celle d'un salarié ordinaire est garantie pendant la durée du contrat.

Quels risques sans agrément pour l'emploi de transition ?

L'ASBL ne peut engager un senior en emploi de transition qu'après obtention de l'agrément ministériel. Tout manquement expose à la restitution des aides perçues, à des sanctions administratives et à un risque de contentieux en cas de non-respect de l'égalité de traitement.

Une ASBL peut-elle recruter un senior en emploi de transition ?

Oui, sous condition d'agrément ministériel préalable selon l'article 6 de la loi modifiée du 8 avril 2018. Le poste doit être un emploi réel déclaré vacant à l'ADEM et non lié au remplacement d'un salarié licencié pour motif économique dans les 12 mois précédents.

Conditions d’exercice

Pour qu'une ASBL puisse recruter un senior en emploi de transition, les conditions suivantes doivent être réunies.

Condition	Détail
Agrément ministériel	L'ASBL doit obtenir un agrément préalable du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions (article 6 de la loi modifiée du 8 avril 2018)
Emploi réel	Le poste proposé doit être déclaré vacant auprès de l'ADEM et ne pas résulter du remplacement d'un salarié licencié pour motif économique dans les 12 mois précédents
Éligibilité du candidat	Le candidat doit être âgé d'au moins 45 ans, inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM (article 2 de la loi précitée)
Durée du contrat	CDD de 12 mois, renouvelable une fois, sans excéder 24 mois au total (article L.122-1 du Code du travail)
Égalité et traçabilité	Respect de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et traçabilité des démarches de recrutement

Modalités pratiques

Le recrutement d'un senior en emploi de transition dans une ASBL s'organise selon les modalités suivantes.

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

Modalité	Détail
Demande d'agrément	Adressée au ministère compétent avec descriptif du poste, attestation ADEM et statuts
Recrutement	En collaboration avec l'ADEM, qui propose des candidats éligibles
Contrat	Modèle fixé par RGD, avec mention expresse du caractère d'emploi de transition
Rémunération	Prise en charge à 75 % par l'État (SSM non qualifié), solde et cotisations à charge de l'ASBL
Droits sociaux	Sécurité sociale, congés payés, protection contre le licenciement abusif, formation professionnelle
Encadrement	Accompagnement humain adapté du salarié senior

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'ASBL de vérifier la conformité de ses statuts et de ses activités avec les critères d'agrément ministériel avant toute démarche. La rédaction du descriptif de poste doit être précise, refléter un besoin réel et respecter l'égalité de traitement.

L'ASBL doit anticiper la gestion administrative du contrat, notamment le suivi des obligations déclaratives auprès de l'ADEM et de l'Inspection du travail et des mines (ITM), ainsi que la conservation des documents justificatifs pour garantir la traçabilité. Il est conseillé de mettre en place un accompagnement individualisé du salarié senior afin de favoriser son intégration et d'optimiser ses chances de réinsertion durable à l'issue du contrat. L'emploi de transition peut être complété par un contrat d'insertion et s'articule avec les autres contrats aidés accessibles aux ASBL.

Cadre juridique

Le recrutement d'un senior en emploi de transition par une ASBL est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
Loi modifiée du 8 avril 2018	Emploi de transition : conditions, agrément et financement
RGD du 21 septembre 2018	Modalités d'application de la loi sur l'emploi de transition
Art. L.122-1 du Code du travail	Contrat à durée déterminée
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination

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

L'ASBL ne peut engager un senior en emploi de transition qu'après obtention de l'agrément ministériel et sous réserve du respect strict de l'ensemble des conditions légales. Tout manquement expose l'association à la restitution des aides perçues, à des sanctions administratives et à un risque de contentieux en cas de non-respect de l'égalité 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.