

LES PRESTATIONS FAMILIALES
AU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Rapport d'activité 2025



Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

1.1. Le Conseil d'administration

En 2025, la CAE a rédigé 5790 décisions présidentielles de rejet ou de retrait, dont 4539 concernant les prestations familiales (y inclus les primes de naissance et l'allocation pour enfants handicapés) contre 4442 décisions présidentielles en 2024 et 1251 concernant le congé parental contre 1401 décisions présidentielles en 2024.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une opposition par le concerné qui est alors soumise au Conseil d'administration.

Toutes les oppositions ont été soumises au Conseil d'administration de la Caisse qui a siégé à 8 reprises et a tranché sur 660 dossiers (496 prestations familiales et 164 congé parental) contre 515 en 2024 et 513 en 2023.

En outre, 159 affaires ont été déposées au Conseil d'arbitral de la sécurité sociale, dont 115 affaires concernant les prestations familiales et 44 affaires concernant le congé parental, contre 116 affaires en 2024 et 75 affaires en 2023.

Ainsi, le volet contentieux de la CAE reste relativement faible.

1.2. L'effectif de la CAE

En date du 31 décembre 2025, la Caisse comptait au total 146 collaborateurs.

1.3.1 Direction « Administration générale »

La Direction « Administration générale » est en charge de la gestion des départements et services de support qui regroupent les Départements Ressources humaines et Formation, Logistique, Comptabilité et Finances, Juridiques et les services Lutte contre la fraude et Recouvrement.

Au sein du Département des Ressources humaines, la nouvelle équipe en charge de la formation a procédé à une refonte du programme de formation initiale dispensée principalement aux nouveaux collaborateurs. Un nouveau concept a été mis en place, combinant la théorie et intégrant directement des exercices pratiques. Cette approche vise à faciliter l'apprentissage et à favoriser un accompagnement plus étroit et plus personnalisé des stagiaires tout au long de la formation.

Suite à la participation au sondage mené en collaboration avec le CGPO au cours de l'année 2024 et portant sur la satisfaction et les pratiques de management, des séances de coaching ont été organisées pour le middle management de l'Administration générale ainsi que du Département Congé parental. Le Département des Ressources Humaines a également coordonné, toujours en collaboration avec le CGPO, la participation à un second sondage ainsi que le suivi des actions mises en place à la suite des résultats de ces sondages. Suite au second sondage, les responsables du Département Prestations familiales ont également bénéficié de séances de coaching.

Une campagne de sensibilisation sur le thème « santé mentale » et « bien-être au travail » a été organisée en collaboration avec le CGPO. Dans ce cadre, des séances d'information et des échanges menés par un psychologue du CGPO ont été proposés aux collaborateurs de la CAE afin de contribuer à la promotion d'un environnement de travail sain et équilibré.

Au vu de l'évolution législative en matière d'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés publics, le Département des Ressources Humaines a procédé – ensemble avec le Département Juridique - à l'adaptation des dispositions relatives au statut du personnel de la CAE. Un avant-projet de Règlement grand-ducal a ainsi été soumis au Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil. Cet avant-projet de Règlement grand-ducal prévoit également l'augmentation des effectifs de la CAE afin de répondre à ses besoins actuels et futurs résultant

notamment de l'accroissement des demandes en matière des prestations familiales et d'indemnités de congé parental et de la réorganisation voire de la création de certains Départements et Services.

Enfin, la Direction de la CAE souhaite renforcer le volet de la communication. Le site Intranet de la CAE a été complété et perfectionné et un agent supplémentaire a été recruté afin de développer aussi bien la communication externe qu'interne.

Le Département juridique comprend le Service Recouvrement et le Service Lutte anti fraudes. De manière générale, il se charge de répondre aux sollicitations et questionnements juridiques des différents départements internes et contribue à l'élaboration des procédures et des adaptations législatives et réglementaires.

Le Département juridique est ainsi régulièrement sollicité afin de résoudre certaines problématiques qui se posent notamment au niveau de l'interprétation des dispositions légales applicables. Il a préparé un avant-projet de loi modifiant certaines dispositions légales du code de sécurité social en relation avec le recouvrement et la lutte anti fraudes.

Le marché de l'emploi luxembourgeois se caractérisant par un taux exceptionnel de main d'œuvre frontalière, le Département juridique apporte son assistance juridique lors de problématiques apparaissant dans la gestion des dossiers courants soumis à l'application des règlements européens. Il fournit également son expertise dans le cadre de l'intensification de la collaboration avec les différentes caisses d'allocations familiales étrangères, le but étant de disposer des informations nécessaires permettant de s'assurer que les prestations familiales et l'indemnité de congé parental soient versées conformément aux dispositions légales nationales et internationales applicables et d'éviter tous paiements indus. Une collaboration transfrontalière joue également un rôle primordial dans le cadre de la lutte contre les abus et la fraude.

Au niveau du Service Recouvrement, le module créance est désormais pleinement utilisé et la collaboration avec une étude d'huissiers de justice luxembourgeoise en vue du recouvrement des créances de la CAE s'avère fructueuse. Concernant les créances transfrontalières, des démarches spécifiques (ex : recours à un huissier étranger) apparaissent également nécessaires et sont menées dans la poursuite du but de déploiement efficient du recouvrement des créances de la CAE.

En ce qui concerne le Service Lutte anti-fraude, celui-ci poursuit avec beaucoup de rigueur et grand succès les échanges et une collaboration étroite tant avec les entités nationales qu'internationales dans le domaine. La CAE démontre son intérêt à lutter activement contre les abus et la fraude et continue à œuvrer dans la prévention, la détection et la sanction en la matière.

Le Département Comptabilité et Finances gère la trésorerie quotidienne, établit le budget et le compte d'exploitation et bilan. Il met à disposition des statistiques et fait des prévisions. Il est à la requête permanente pour rationaliser et automatiser l'application de traitement des flux financiers. Dans cet ordre d'idées, de nouvelles améliorations de l'outil comptable ont été mises en place dont entres autres un nouveau mode de recherche d'informations clés sur les extraits bancaires, lequel permet de limiter encore davantage les opérations imputées provisoirement sur le compte d'attente.

Les cotisations assurance pension hors régime commun prélevées sur les indemnités de congé parental ont été rétrocédées semestriellement aux organismes compétents et les réconciliations comptables afférentes se faisaient en même temps.

Fin décembre, le département a encore procédé à la rétrocession des cotisations des chambres professionnelles retenues sur les indemnités de congé parental.

Le Département Logistique a supervisé l'entretien du bâtiment de la CAE, situé au Boulevard Royal, et a procédé à l'aménagement de bureaux supplémentaires sur le site de coworking situé à Clervaux.

Il participe activement à la conception et à la planification des futurs locaux de la CAE au sein de la Cité de la sécurité sociale dans le quartier de la Gare, particulièrement au niveau des équipements à prévoir pour les bureaux, les salles de formations et de réunions. Il s'agit d'un projet d'envergure qui nécessite beaucoup d'implication.

Au quotidien, il assume le volet logistique de la planification des événements internes, séminaires et formations organisé par la CAE.

1.3.2 Direction « Traitement des prestations »

La Direction du Traitement des Prestations constitue le pilier opérationnel de la CAE et s'articule autour de trois entités majeures. Les Départements Prestations familiales et Congé parental assurent l'examen, l'instruction et le suivi de l'ensemble des demandes introduites auprès de la CAE, tandis que le Département Relations Clients est chargé des missions d'information, de conseil et d'assistance à l'égard des interlocuteurs externes.

Au cours de l'exercice 2025, la Direction du Traitement des Prestations a exercé ses attributions avec rigueur et constance, en veillant à la maîtrise des délais de traitement et en garantissant une accessibilité permanente pour l'ensemble des assurés.

Le Département Prestations familiales a pleinement rempli ses missions, en prenant en charge la gestion de l'ensemble des demandes d'allocations familiales, d'allocations de naissance et d'allocations spéciales supplémentaires introduites auprès de la CAE. Ces demandes, qui émanent aussi bien de personnes résidant au Luxembourg que de travailleurs non-résidents exerçant une activité professionnelle sur le territoire national, se caractérisent par une complexité accrue liée notamment à l'évolution du cadre légal et à l'augmentation des situations transfrontalières. Afin de répondre à ces défis, l'effort de recrutement et de formation interne s'est poursuivi en 2025 et continuera dans les prochaines années, afin de garantir une capacité de traitement adaptée aux besoins actuels et futurs.

Parallèlement à l'adaptation des ressources humaines, le département a connu une modernisation de ses processus de travail grâce à l'amélioration des outils informatiques à disposition. L'utilisation de la plateforme européenne d'échange électronique EESSI, combinée à la mise en place d'échanges automatisés avec les pays limitrophes a permis d'améliorer les flux d'information entre institutions compétentes. Ces efforts techniques, ainsi qu'une coopération étroite et continue avec de nombreux partenaires étrangers, ont contribué de manière significative au maintien de délais de traitement optimaux et ce malgré l'augmentation de la complexité des dossiers.

D'un point de vue législatif, la fin de l'année 2025 a été marquée par une évolution notable dans le domaine des prestations familiales, plus spécifiquement en ce qui concerne les droits afférents aux enfants du conjoint d'un travailleur. En effet, un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne est intervenu le 18 décembre 2025 et nécessitera des adaptations législatives.

Neuf ans après l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental, celui-ci connaît un recours toujours aussi soutenu. En 2025, le nombre de demandes introduites s'établit à un niveau proche de 24.000, confirmant une tendance à la hausse continue depuis 2016. Dans ce contexte de forte sollicitation, le Département Congé parental a su adapter son organisation afin d'assurer la continuité et la fiabilité du traitement des dossiers. Les délais moyens d'instruction sont demeurés particulièrement courts,

permettant la transmission rapide des décisions, qu'il s'agisse d'accords ou de refus, et offrant ainsi aux salariés concernés comme à leurs employeurs la visibilité nécessaire à une planification adéquate.

L'effort entamé au cours des dernières années afin d'optimiser la communication avec les assurés et les employeurs a été poursuivi en 2025. Les informations disponibles en ligne ainsi que le feuillet informatif accompagnant systématiquement toute confirmation de congé parental permettent à tous les acteurs de mieux comprendre les conditions d'octroi et les obligations afférentes, notamment en matière de réduction du temps de travail et d'incompatibilité de certaines formes de congé parental avec la fréquentation par l'enfant d'une structure de garde.

Par ailleurs, dans un souci de contrôle du respect des dispositions légales et de prévention de fraude ou d'abus, la collaboration interne avec le Service Lutte anti-fraude de la CAE et la collaboration externe avec les entités nationales directement ou indirectement impliquées dans l'instruction des demandes de congé parental ont été approfondies au cours de l'année 2025.

Concernant les cotisations prélevées sur les indemnités de congé parental, la CAE a consolidé le système de rétrocessions en place depuis quelques années. Les cotisations pension autres que celles facturées par le Centre commun de la sécurité sociale sont directement calculées par la CAE et reversées aux différents fonds spéciaux de pension de manière semestrielle.

Le Département Relations Clients se compose du Service Back Office, en charge des volets administratifs et du Service Front Office, en charge des aspects conseil et support.

Le Service Back Office a assuré le traitement de tous les courriers sortants et entrants et la tendance à la baisse de la part du courrier postal s'est confirmée en 2025. La mise en place de la plateforme européenne d'échange électronique EESSI ainsi que la mise en place de la fonctionnalité d'envoi de documents par voie électronique sur le site internet de la CAE contribuent à une augmentation des échanges dématérialisés au détriment des échanges par voie postale.

Le Service Back Office a également continué à procéder à l'immatriculation d'assurés non-résidents dans le Répertoire national des personnes physiques (RNPP) et à gérer les coordonnées de toutes les contreparties étrangères de la CAE, dont notamment celles des caisses étrangères.

Le Service Front Office, principal interlocuteur en matière de prestations familiales et de congé parental, a garanti une accessibilité continue pour les assurés et les administrations nationales et étrangères, que ce soit par le biais du standard téléphonique ou par celui du traitement des demandes formulées en ligne. Même en période de forte affluence, notamment en janvier/février et durant les mois d'été, tous les moyens ont été mis en œuvre afin d'assurer une accessibilité optimale.

Le Service Front Office, qui a également pour attribution l'émission et le renouvellement des contrats chèque service accueil (CSA) émis pour le compte des non-résidents, a pleinement rempli cette mission en respectant des délais de traitement exemplaires.

En août 2025, un projet global visant à trouver des solutions pour améliorer la communication vers l'extérieur et ainsi réduire le nombre de sollicitations par téléphone ou par courriel a été lancé au sein de la CAE. D'un côté, ce projet vise à mettre en place une communication globale plus proactive, passant par une optimisation du site internet de la CAE, un éventuel recours aux réseaux sociaux et une collaboration accrue avec le CTIE. D'un autre côté, un accent sera mis sur l'amélioration de la communication individuelle envers l'assuré, qui pourra se traduire par une simplification des courriers et la mise en place de canaux d'échange pleinement dématérialisés via MyGuichet.

1.3.3 Direction de la Coordination informatique et de la Méthodologie

En octobre 2025, la Direction de la coordination informatique et de la méthodologie a intégré le Département Contrôle interne et été renommée Direction Méthodologie, Contrôle et Coordination IT. Cette réorganisation permettra de maintenir l'indépendance du contrôle interne, garantissant une évaluation objective des activités de la Caisse, tout en favorisant la synergie avec les autres départements de la Direction.

Au cours de l'année 2025, la Caisse pour l'avenir des enfants a poursuivi le renforcement et la structuration de son dispositif de contrôle, dans une logique de continuité et de consolidation des mécanismes existants. Les activités de contrôle s'inscrivent dans une approche globale visant à garantir la correcte application du cadre légal, la qualité des dossiers traités et la sécurité des flux financiers, tout en apportant un appui ciblé aux services opérationnels et à la direction.

L'année 2025 a été marquée par une clarification accrue des rôles et des processus de contrôle, ainsi que par l'intégration progressive de projets structurants dans une organisation opérationnelle pérenne.

Après une phase de conception et de préparation largement développée en 2024, le projet de mise à niveau des dossiers est entré en 2025 dans une phase de concrétisation opérationnelle. La création formelle de la Cellule de mise à niveau, son intégration dans l'organigramme de la CAE et la définition de ses modalités de fonctionnement ont permis de faire évoluer ce projet vers un dispositif pleinement opérationnel.

Une version minimale de l'outil de révision périodique a été déployée en production afin de permettre les premières mises à niveau, les processus ont été stabilisés et les premières demandes de déclaration de situation (DDS) au format papier ont été envoyées aux assurés. Cette phase de transition marque le passage progressif d'un mode projet (de mise à niveau) vers un fonctionnement intégré dans les activités courantes de la cellule, tout en poursuivant les travaux d'amélioration et d'extension du dispositif.

Parallèlement à la mise en place de la Cellule de mise à niveau, le département en charge du contrôle a poursuivi tout au long de l'année ses missions récurrentes. Il est intervenu sur des dossiers présentant des questionnements particuliers ou des risques identifiés, notamment à la suite de rapports d'exception, d'analyses automatisées ou d'escalades émanant des services métiers.

Ces interventions consistent en des analyses de deuxième niveau visant à apporter un réconfort supplémentaire à la direction quant à la conformité et à la régularité des décisions prises. Ce rôle de revue indépendante contribue à sécuriser les dossiers sensibles et à renforcer la robustesse des processus décisionnels.

Une attention particulière est portée aux dossiers à montants élevés, pour lesquels des analyses complémentaires sont réalisées. À ce titre, plus de 600 dossiers font l'objet chaque année d'une revue approfondie, renforçant la maîtrise des risques financiers et la fiabilité des paiements effectués par la Caisse.

L'équipe de contrôle a également poursuivi ses contrôles externes sur site, principalement en matière de vérification des conditions de résidence. Ces contrôles constituent le dernier niveau d'escalade lorsque l'analyse du dossier ne peut être finalisée sur base des pièces disponibles ou des échanges avec le gestionnaire.

Dans ce contexte, l'équipe de contrôle assure également un rôle de soutien et de conseil auprès des gestionnaires pour toute question relative à la condition de résidence, contribuant ainsi à une application homogène et sécurisée des règles en vigueur.

Enfin, le Département contrôle est intervenu sur un ensemble de contrôles financiers spécifiques, notamment en lien avec des flux financiers non encore affectés ou en suspens. Chaque année, plusieurs centaines d'affectations sont analysées afin d'identifier l'origine correcte des fonds et de garantir leur imputation adéquate aux dossiers concernés.

En 2025, la CAE a mis en place les structures nécessaires au développement d'une approche plus analytique en matière d'identification et de détection des situations à risque, en amont des activités de la Lutte contre la fraude (LAF). L'exploitation ciblée des données disponibles et des rapports d'exception permet d'identifier plus précocement des schémas atypiques ou des dossiers nécessitant une analyse approfondie, afin d'orienter de manière cohérente les contrôles et, le cas échéant, les transmissions vers la LAF. Cette démarche vise à renforcer l'efficacité globale du dispositif de prévention et de contrôle, tout en respectant la répartition des rôles entre analyse, contrôle et investigation.

Au cours de l'année 2025, le Département Méthodes de travail a assuré la mise à jour continue et le développement de l'Intranet de la CAE. Cet outil, central pour la diffusion des procédures et des informations internes, a fait l'objet d'une centaine d'adaptations et d'actualisations, reflétant l'évolution régulière des pratiques et de la réglementation.

Ces mises à jour résultent notamment de la consultation journalière de l'Intranet par les gestionnaires, laquelle génère régulièrement des demandes d'ajouts, de clarifications ou de précisions. Cette dynamique contribue à faire de l'Intranet un outil vivant, directement aligné sur les besoins opérationnels.

Les travaux de conception de l'outil interactif destiné à soutenir l'analyse et la prise de décision, engagés en 2024 dans le cadre du projet de révision périodique des dossiers, se sont poursuivis tout au long de l'année 2025 et ont permis la réalisation des premiers tests par la Cellule de mise à niveau en novembre 2025.

S'appuyant directement sur les informations et procédures documentées sur l'Intranet de la Caisse, ce Wizard guide l'agent à travers les différentes étapes d'analyse du dossier tout en assurant une application uniforme des procédures et règles en vigueur.

Dans ce contexte, un projet de digitalisation du formulaire DDS (Déclaration de situation) a été initié au cours de la période de référence. Il vise à mettre à disposition dans MyGuichet une démarche spécifique dédiée à la collecte structurée des informations nécessaires à l'établissement du droit aux prestations familiales, prérequis à la revue du dossier au travers du prisme du Wizard.

Ce projet de digitalisation, démarré au cours de l'année 2025, n'est pas encore finalisé. Une première version du formulaire digitalisé a fait l'objet de sessions de test en avril 2025, organisées avec plusieurs départements, notamment le métier ainsi que le Front Office. Les retours recueillis ont permis d'identifier des ajustements nécessaires, qui ont été intégrés dans une seconde version du formulaire. Les tests de cette nouvelle version ont été réalisés à la fin de l'année.

Le Département Méthodes de travail a été activement impliqué dans le développement et l'évolution des modèles de correspondance utilisés dans le cadre du traitement des dossiers dans PF2. Au cours de l'année 2025, une quinzaine de nouvelles lettres OMS ont été introduites et une centaine de lettres existantes ont fait l'objet de mises à jour, afin d'accompagner l'évolution des procédures et de garantir une communication claire, cohérente et conforme aux règles en vigueur.

Au cours de l'année 2025, le Département Maîtrise d'ouvrage a piloté e.a. une série de travaux visant à permettre l'exploitation des données nationales et transfrontalières. Ces initiatives ont pour buts d'anticiper les risques et d'accroître significativement la détection des abus et des fraudes, garantissant ainsi une protection optimale des intérêts publics. Les travaux menés seront poursuivis en 2026.

Par ailleurs, la nouvelle chaîne d'échange électronique développée en 2024 et permettant le flux inverse (envoi des montants luxembourgeois versés par la CAE à la caisse étrangère) a été mise en place pour 3 caisses belges.

Le Département Coordination informatique a rempli sa mission de support auprès des collaborateurs de la Caisse, prenant en charge leurs demandes et assurant la résolution des problèmes informatiques de premier niveau et la transmission aux équipes IT des problèmes IT de second niveau.

Il a également accompagné le CISS dans le déploiement de Windows 11 sur l'ensemble des postes de travail de la Caisse. Cette migration s'est déroulée sans incident majeur.

Au cours de l'année 2025, le Département Coordination informatique a procédé à l'intégration de nouveaux documents de correspondance dans l'OMS, en collaboration avec le département Méthodes de travail. De nouvelles lettres ont ainsi été mises à disposition dans PF2 facilitant la gestion de la correspondance aux gestionnaires et la collecte de la situation des attributaires dans le cadre de la mise à niveau des dossiers AF par la Cellule de mise à niveau.

Concernant la refonte des décisions présidentielles primes, les corrections identifiées ont été majoritairement apportées à la première version du modèle OMS. Le template sera mis à disposition des gestionnaires dans PF2 au premier trimestre 2026.

1.4. La CAE en chiffres

En 2025, le montant du volume global payé par la CAE (prestations familiales et indemnités de congé parental) atteint 1.540.579.107,01 € contre 1.502.114.549,36 € en 2024. Cette hausse s'explique principalement par la hausse des nombres de bénéficiaires de congé parental et de l'allocation familiale ainsi que de l'augmentation de l'indice au 1er mai 2025.

1.4.1 L'allocation de naissance

Taux des allocations de naissance

Allocation prénatale	580,03 €
Allocation de naissance	580,03 €
Allocation postnatale	580,03 €

Exercice 2025

En 2025, 7.581 femmes ont bénéficié de l'allocation prénatale contre 7.627 en 2024. Le montant versé s'élève à 4.397.207,43 € contre 4.423.888,81 € en 2024.

L'allocation de naissance proprement dite a été versée à 7.341 femmes en 2025 contre 7.421 en 2024 pour un montant de 4.258.000,23 € contre 4.304.402,63 € en 2024.

Finalement, 7.463 parents ont bénéficié de l'allocation postnatale en 2025 contre 7.699 en 2024 pour un montant de 4.328.763,89 € contre 4.465.650,97 € en 2024.

La dépense totale s'élève à 12.983.971,55 € contre 13.193.942,41 € en 2024. Elle a donc diminué de 209.970,86 € ou de -1,59%.

Evolution des primes de naissance :

Année	Prestations de naissance			
	allocation prénatale	allocation de naissance	allocation postnatale	Total naissances
2021	4.439.549,62 €	4.469.711,18 €	4.271.920,95 €	13.181.181,75 €
2022	4.452.890,31 €	4.490.592,26 €	4.354.285,21 €	13.297.767,78 €
2023	4.420.408,63 €	4.349.644,97 €	4.519.593,76 €	13.289.647,36 €
2024	4.423.888,81 €	4.304.402,63 €	4.465.650,97 €	13.193.942,41 €
2025	4.397.207,43 €	4.258.000,23 €	4.328.763,89 €	12.983.971,55 €

1.4.2 L'allocation familiale

Taux de l'allocation familiale

Avec la loi budgétaire du 17 décembre 2021, l'allocation familiale est réindexée rétroactivement au 01.10.2021. Au 31.12.2025, l'indice applicable pour l'allocation familiale s'élève à 9,6804.

Le montant de base s'élève à 31,75 à l'indice 100 ou 307,35 € par enfant.

Les majorations d'âge s'élèvent à:

- 2,40 à l'indice 100 ou 23,23 € à partir de 6 ans
- 5,99 à l'indice 100 ou 57,99 € à partir de 12 ans.

Exercice 2025

Au 31 décembre 2025, 123.167 familles avec 203.077 enfants ont bénéficié du montant complet de l'allocation familiale, contre 121.795 familles avec 201.342 enfants au 31 décembre 2024.

La progression du nombre moyen annuel des familles bénéficiaires de l'allocation familiale s'élève à +0,81% en 2025 contre +1,12% en 2024. Le nombre moyen annuel d'enfants bénéficiaires affiche une progression de +0,54% en 2025 contre +0,88% en 2024.

Avec la mise en vigueur de la loi du 23 juillet 2016, on distingue les familles qui sont entièrement sous l'ancienne législation, ceux qui tombent entièrement sous la nouvelle législation et les familles qui relèvent du régime mixte. Depuis lors, tous les enfants tombant sous la nouvelle législation bénéficient du même montant et on ne distingue plus selon le groupe familial. Par contre, les enfants nés sous l'ancienne législation gardent en principe leur montant déterminé en fonction du groupe familial, appelé « montant freeze », à moins qu'il n'y ait une interruption de droit.

Voici un tableau qui reflète la situation momentanée au 31 décembre. On remarque qu'au fil du temps, l'ancien régime diminue par rapport aux deux autres régimes.

Nombre de familles	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Ancien régime	43 206	40 049	36 924	33 426	30 356
Nouveau régime	69 824	74 440	79 516	83 371	87 931
Mixte	4 955	5 044	5 096	4 998	4 880
Total	117 985	119 533	121 536	121 795	123 167

En 2025, le montant total de l'allocation familiale s'élevait à 1.076.048.104,06 € contre 1.060.797.299,70 € en 2024, ce qui constitue une augmentation de 15,25 millions d'euros. Cette hausse s'explique par une augmentation du nombre de bénéficiaires de +0,88% et de l'augmentation de l'indice au 1er mai 2025.

Evolution de la dépense de l'allocation familiale

Allocation familiale	2023	2024	2025	Répartition 2025 en %
Luxembourg	547.714.322,89 €	561.078.879,34 €	572.731.747,24 €	53,23 %
Allemagne	80.547.762,99 €	71.001.498,69 €	78.810.227,01 €	7,31 %
Belgique	99.710.707,58 €	102.263.625,95 €	98.539.649,13 €	9,16 %
France	288.666.549,92 €	293.163.976,32 €	295.001.475,24 €	27,42 %
Autres pays UE	32.032.353,40 €	32.874.027,44 €	30.438.174,10 €	2,83 %
Pays hors UE	508.286,43 €	415.291,96 €	526.831,34 €	0,05 %
Total étranger	501.465.660,32 €	499.718.420,36 €	503.316.356,82 €	46,77 %
Total alloc.fam.	1.049.179.983,21 €	1.060.797.299,70 €	1.076.048.104,06 €	100,00 %

(y compris les majorations d'âge et l'allocation spéciale supplémentaire)

1.4.3 L'allocation spéciale supplémentaire

Taux de l'allocation spéciale supplémentaire

Le montant de l'allocation spéciale supplémentaire, qui n'est pas indexé, est fixé à 200 euros par mois.

Exercice 2025

Au 31.12.2025 on comptait 1.903 bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire contre 1.838 au 31.12.2024, ce qui constitue une augmentation momentanée de 65 bénéficiaires ou +3,54 %.

Au total, la dépense s'élève à 5.183.907,76 € en 2025 contre 5.139.764,95 € en 2024 et constitue une augmentation de +0,86%.

1.4.4 L'allocation de rentrée scolaire

Taux de l'allocation de rentrée scolaire

L'allocation de rentrée scolaire s'élève à :

- 115 € pour un enfant entre 6 et 12 ans
- 235 € pour un enfant de 12 ans et plus

Exercice 2025

Le nombre d'enfants bénéficiaires de l'allocation de rentrée scolaire du mois d'août se répartit comme suit:

Catégorie	2023	2023/2024	2024	2024/2025	2025
6-11 ans	62 633	+342	62 975	+471	63 446
plus 12 ans	69 454	+446	69 900	+1.225	71 125
Total enfants	132 087	+788	132 875	+1.696	134 571
Var. en %		+0,60%		+1,28%	

La dépense annuelle pour l'allocation de rentrée scolaire s'élève à 32.898.399,18 € en 2025 contre 32.423.676,06 € en 2024, ce qui correspond à une augmentation de +1,46%.

1.4.5 Prestations abolies

- **L'allocation d'éducation**

La dépense annuelle de l'allocation d'éducation n'affiche que 2.320,79 € en 2025 contre 8.022,47 € en 2024.

- **Le boni pour enfant**

La dépense annuelle du boni pour enfant affiche 39.072,73 € en 2025 contre 55.402,64 € en 2024.

1.4.6 L'indemnité de congé parental

Taux du congé parental (au 31.12.2025)

L'indemnité de congé parental est un revenu de remplacement calculé sur base:

- des revenus pensionnables déclarés par l'employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale pendant les 12 mois précédant le début du congé parental ;
- de la moyenne des heures prestées au cours des 12 mois précédant le début du congé parental.

L'indemnité de congé parental est plafonnée à 5/3 du salaire social minimum et ne peut être inférieure au salaire social minimum pour une tâche complète.

Les limites applicables varient en fonction de la moyenne des heures prestées:

Pour un CP temps plein (montant brut en €):

Moyenne des heures prestées	Limite inférieure	Limite supérieure
40	2.703,74 €	4.506,23 €
30	2.027,81 €	3.379,67 €
20	1.351,87 €	2.253,12 €
10	675,94 €	1.126,56 €

Pour un CP mi-temps:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	1.351,87 €	2.253,12 €
30	1.013,90 €	1.689,84 €
20	675,94 €	1.126,56 €

Pour un CP fractionné:

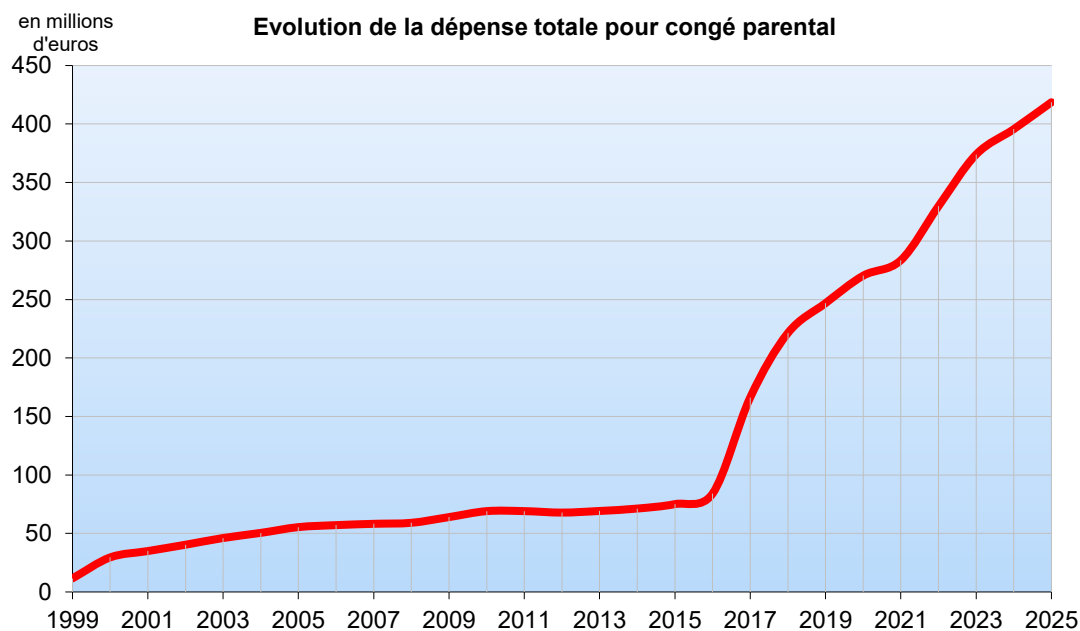
Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	540,75 €	901,25 €

Exercice 2025

Au 31 décembre 2025, on comptait 13.710 bénéficiaires de congé parental contre 13.671 au 31 décembre 2024.

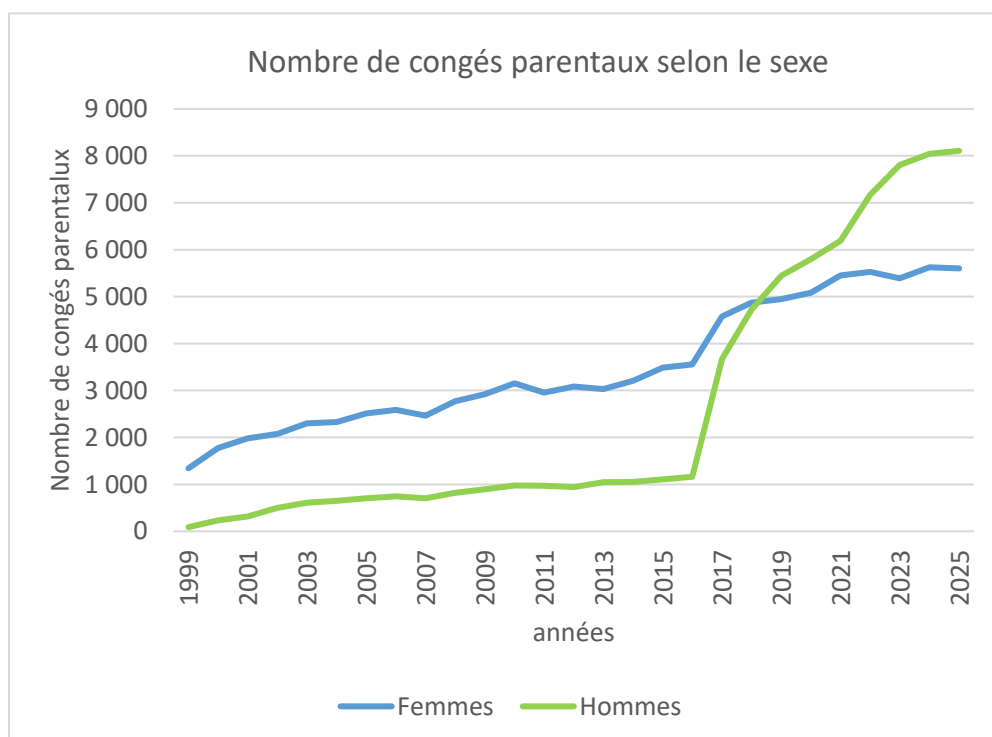
La dépense pour l'indemnité de congé parental affiche une hausse de +5,81% en 2025 avec une dépense totale de 418.607.238,70 € contre une dépense de 395.636.206,08 € pour 2024.

Le congé parental est en constante augmentation. Après un ralentissement de la progression du congé parental celle-ci s'est accélérée inopinément en 2022. Le tableau suivant montre cette reprise inattendue qui s'est poursuivie en 2023. Depuis 2024, cette progression s'est calmée et n'affiche qu'une augmentation de +5,8% qui est toujours très élevée comparée aux prestations familiales.



Au 31.12.2025, 8.106 hommes contre 5.604 femmes ont pris le congé parental. A la fin de l'année 2025, on constate que le nombre d'hommes progresse légèrement plus que celui des femmes. En effet, le nombre de femmes régresse de -0,37 % alors que celui des hommes progresse de +0,75%. En fin de compte, les hommes restent en tête de ce classement depuis 2018, ce qui est illustré par le graphique ci-dessous.

Congé parental	2021	2022	2023	2024	2025
femmes au 31.12.	5 450	5 529	5 390	5 625	5 604
hommes au 31.12.	6 186	7 169	7 803	8 046	8 106
bénéficiaires au 31.12.	11 636	12 698	13 193	13 671	13 710
dépense annuelle	283.535.701,53 €	329.716.150,65 €	373.961.519,38 €	395.636.206,08 €	418.607.238,70 €
variation dépense		+16,29%	+13,42%	+5,80%	+5,81%



Les tableaux ci-dessous illustrent plus en détail l'évolution du congé parental.

a) Comparaison entre le 1er et le 2e congé parental - situation au 31 décembre de chaque exercice

Congé parental	Femmes 1 ^{er} congé	Hommes 1 ^{er} congé	Femmes 2 ^e congé	Hommes 2 ^e congé	Total
2016	3 320	187	237	976	4 720
2017	4 058	327	519	3 347	8 251
2018	4 287	402	588	4 319	9 596
2019	4 364	456	580	4 987	10 387
2020	4 555	486	529	5 316	10 886
2021	4 882	523	568	5 663	11 636
2022	4 907	564	622	6 605	12 698
2023	4 645	615	745	7 188	13 193
2024	4 811	566	814	7 480	13 671
2025	4 729	539	875	7 567	13 710

b) Comparaison congé parental à plein-temps et à mi-temps - situation au 31 décembre de chaque exercice

Année	Femmes Mi-temps	Femmes PI-temps	Femmes congé fractionné	Hommes Mi-temps	Hommes PI-temps	Hommes congé fractionné
2016	1 275	2 282		679	484	
2017	1 231	3 064	282	1 334	1 378	962
2018	1 163	3 183	529	1 326	1 366	2 029
2019	1 146	3 223	575	1 331	1 569	2 543
2020	1 092	3 411	581	1 297	1 702	2 803
2021	1 189	3 651	610	1 436	1 796	2 954
2022	1 165	3 746	618	1 574	2 147	3 448
2023	1 088	3 673	629	1 569	2 358	3 876
2024	1 055	3 895	675	1 554	2 359	4 133
2025	1 035	3 891	678	1 604	2 322	4 180

Le tableau ci-dessus révèle que les femmes optent majoritairement pour le congé parental à plein temps. En revanche, les hommes ont clairement une préférence pour le congé parental fractionné.

1.4.7 Dépense totale

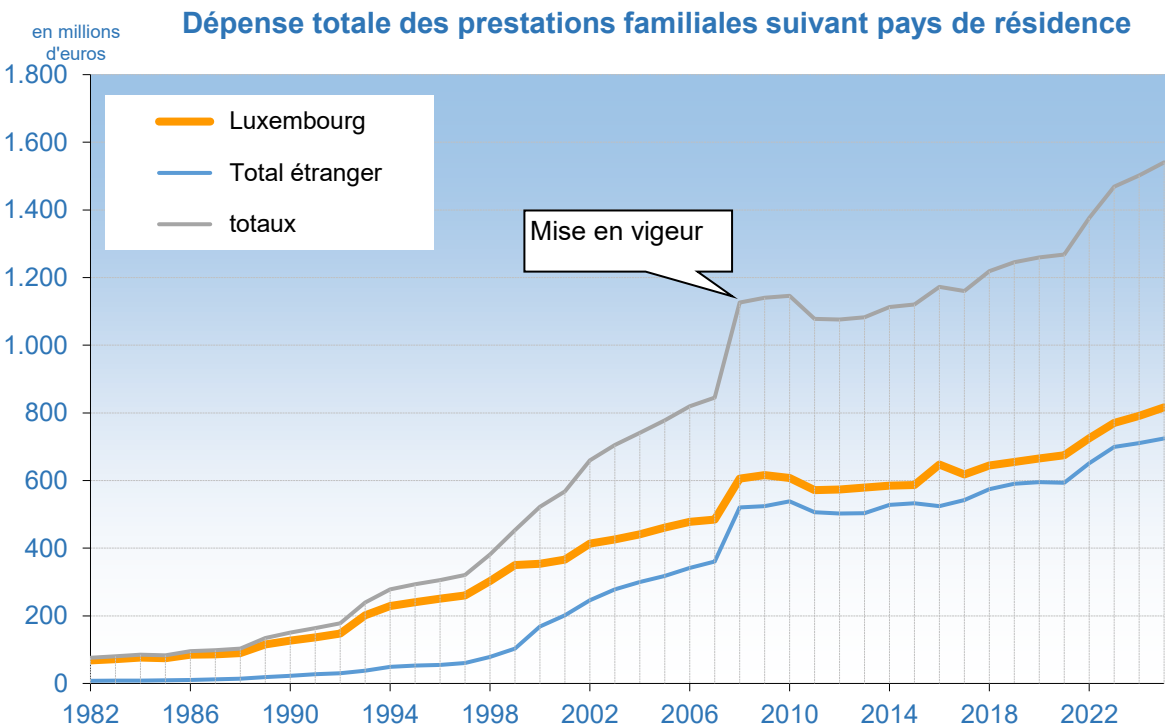
Évolution de la dépense totale par prestation

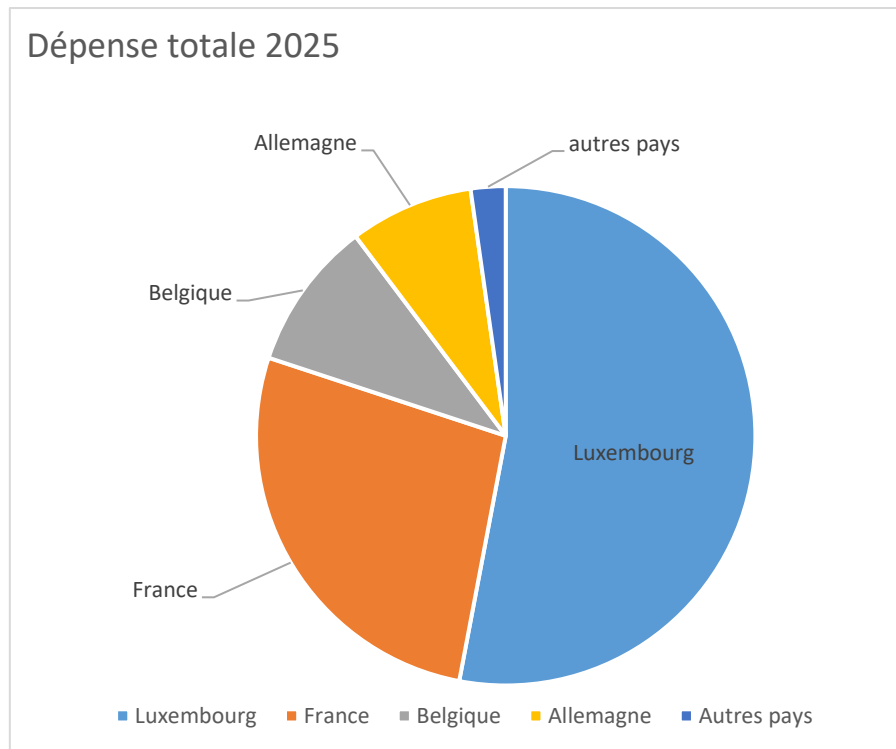
Année	Allocations de naissance	Allocation familiale avec boni pour enfants	Allocation de rentrée scolaire	Allocation d'éducation	Congé parental	Total
2021	13.181.181,75 €	939.286.142,59 €	31.667.116,66 €	33.638,49 €	283.535.701,53 €	1.267.703.781,02 €
2022	13.297.767,78 €	1.001.092.924,26 €	31.979.681,29 €	17.633,70 €	329.716.150,65 €	1.376.104.157,68 €
2023	13.289.647,36 €	1.049.339.917,71 €	32.607.858,47 €	28.435,19 €	373.961.519,38 €	1.469.227.378,11 €
2024	13.193.942,41 €	1.060.852.702,34 €	32.423.676,06 €	8.022,47 €	395.636.206,08 €	1.502.114.549,36 €
2025	12.983.971,55 €	1.076.087.176,79 €	32.898.399,18 €	2.320,79 €	418.607.238,70 €	1.540.579.107,01 €

La dépense totale augmente de 38,46 millions d’euros ou de +2,56%. Cette hausse est alimentée par les augmentations de l’allocation familiale et du congé parental pour des raisons expliquées aux chapitres respectifs.

Évolution de la dépense totale par pays de destination

Année	Luxembourg	Allemagne	Belgique	France	Autres pays UE	Pays hors UE	Total
2021	674.562.671,25 €	104.459.611,45 €	129.824.746,23 €	328.278.683,25 €	30.087.550,06 €	490.518,78 €	1.267.703.781,02 €
2022	725.054.606,55 €	118.386.150,51 €	136.661.478,37 €	364.016.568,26 €	31.474.148,53 €	511.205,46 €	1.376.104.157,68 €
2023	770.105.337,03 €	125.011.184,57 €	144.343.919,97 €	393.531.857,07 €	35.608.565,44 €	626.514,03 €	1.469.227.378,11 €
2024	791.343.736,66 €	115.319.742,85 €	149.781.635,35 €	408.727.984,28 €	36.292.856,35 €	648.593,87 €	1.502.114.549,36 €
2025	816.299.270,40 €	123.402.498,26 €	148.961.820,66 €	417.111.549,08 €	34.089.184,54 €	714.784,07 €	1.540.579.107,01 €





Ce diagramme souligne la situation particulière du Luxembourg qui exporte 47,01% des prestations familiales à l'étranger.