

# 1. La Caisse pour l'avenir des enfants

## 1.1 Le Conseil d'administration de la CAE

Le Conseil d'administration se compose du président de la CAE, des représentants des syndicats les plus représentatifs sur le plan national (CGFP, LCGB et OGBL), des représentants des chambres professionnelles patronales (Chambre de l'Agriculture, Chambre de Commerce et Chambre des Métiers) et d'un représentant des professions libérales.

En 2022 le Conseil d'administration a siégé à 8 reprises et a tranché sur 452 dossiers, contre 470 en 2021 et 387 dossiers en 2020. Toutes les réunions ont eu lieu par le système hybride (en présentiel/via vidéo).

La problématique la plus discutée au sein du Conseil d'administration était certainement, le droit à l'allocation familiale pour les enfants du conjoint ou du partenaire des travailleurs frontaliers. Suite à un arrêt de la Cour de Justice européenne d'avril 2020, confirmé par jugement du Conseil supérieur de la sécurité sociale en date du 15 juillet 2021 (ALFA 2021/0145 No. 2021/0221), la CAE traite depuis mars 2021 les dossiers en question conformément à l'arrêt en question et aux conclusions du Conseil supérieur de la sécurité sociale en analysant pour chaque dossier si le travailleur pourvoit ou non à l'entretien des enfants de son conjoint, ce qui se traduit par un travail fastidieux et conduisant en même temps à de nouveaux litiges. L'adaptation législative nécessaire a été mise en œuvre fin décembre 2022 et elle a entériné l'analyse du pourvoi à l'entretien, ce qui ne constitue ni une solution fiable, ni une qui mettrait la CAE à l'abri de nouveaux arrêts de la Cour.

## 1.2. L'effectif de la CAE

En 2022, le nombre de postes à plein temps s'élève à 142, auxquels s'ajoutent 5 agents engagés sous le statut du travailleur handicapé et des remplaçants temporaires. L'effectif physique de la CAE s'élève actuellement à 130 agents.

## 1.3. Le travail dans les différentes directions et départements de la CAE

L'Administration générale regroupe les Départements Ressources humaines, Comptabilité et Finances, le Secrétariat général, le Département Logistique, ainsi que les services Recouvrement et Juridique.

Le Secrétariat général a été renforcé par la création du poste de secrétaire générale qui assiste la Présidente dans les tâches quotidiennes, l'organisation des réunions de la Direction et la coordination générale des missions du secrétariat.

Le Département des Ressources humaines continue à jouer un rôle charnière dans l'optimisation de l'organisation journalière et assume de multiples fonctions de support. L'année 2022 a encore été fortement marquée par les perturbations liées au Covid 19. Bien que les mesures sanitaires ont été abolies, les infections au Covid 19 perdurent et génèrent de l'absentéisme qui a pu être minimisé grâce à l'organisation de travail en mode présentiel et en télétravail. Le télétravail qui repose déjà sur la mise en œuvre d'un projet du programme de travail de la CAE de la période 2019-2021, contribue à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, mais nécessite évidemment de nombreuses adaptations continues en matière d'organisation et de communication.

Dans le cadre de la gestion par objectif, un programme de travail a été défini pour la période 2022-2024 et des entretiens d'évolution ont été menés avec tous les collaborateurs. Les besoins formulés par les

agents ont été résumés et seront peu à peu implémentés en interne ; l'offre en formation continue a e.a. été étendue.

La charte graphique pour le futur site Intranet a été élaborée et une nouvelle version de l'application gestion des temps a été implémentée.

Le Département Comptabilité et Finances a optimisé son fonctionnement interne par le développement de nouvelles fonctionnalités dans le programme de gestion. Le volet des saisies/cessions a été perfectionné et plusieurs réconciliations comptables ont été effectués sur demande de l'IGSS.

Le Département Logistique a repris un certain nombre de tâches de support de la Direction informatique et assume le facility management des différentes localisations de bureaux de la CAE.

Le Service Recouvrement continue à récupérer avec beaucoup de rigueur les sommes indûment versées et continue à échanger au niveau international pour développer davantage le recouvrement transfrontalier. Les travaux de développement d'une nouvelle application informatique sont en cours et les premiers tests ont été effectués. La mise en œuvre du programme européen EESSI facilite les échanges entre tous les acteurs de la sécurité sociale européenne.

En outre, l'Administration générale a initié le projet de l'archivage légale prévu par la loi du 18 août 2018 et a développé le tableau de tri. De plus, un plan d'action erreurs, évasion abus et fraude a été présenté au mois de mai 2022 et depuis lors les fondements d'un service « Lutte contre la fraude » sont en voie de construction. Des collaborations nationales et internationales en matière de LAF ont été initiés et la CAE participe à l'élaboration du traité Benelux sur la fraude sociale.

En 2022, la Direction de la Coordination informatique et de la maîtrise d'ouvrage a essentiellement continué son effort d'optimisation des processus opérationnels transfrontaliers au travers l'échange de données informatisé, en particulier la procédure de demande de renseignements concernant le droit à des prestations familiales dans l'état de résidence des membres de famille. A titre d'exemple, un mécanisme de remplissage automatique de formulaires électroniques (SED) selon des cas types ainsi que leur envoi en batch (traitement par lots) à travers le système EESSI, a été mis en place. Ainsi, en éliminant le travail de saisie manuelle des formulaires, une partie considérable de ce flux de travail a pu être automatisé. Dans ce même contexte, il convient de souligner que la CAE est parvenue à reproduire avec les CAF belges des régions limitrophes, l'échange électronique de données de masse pratiqué avec les CAF françaises.

L'indexation du montant de l'allocation familiale avec effet rétroactif au 1er octobre 2021 est entrée en vigueur le 1er janvier 2022 et le logiciel de calcul de la CAE a dû être adapté à ce nouveau besoin.

La réforme des allocations familiales votée fin décembre 2022 n'aura finalement pas l'ampleur annoncée initialement. Toutefois, les travaux préparatoires pour la mise en œuvre de cette réforme ont permis de préparer le terrain pour une implémentation du partage de l'allocation familiale par moitié entre les deux parents. Le rattachement du droit aux allocations familiales non plus à l'enfant mais au travailleur, n'aura définitivement pas lieu. Néanmoins, une réflexion à cet égard a été menée par la CAE, en qui concerne le contrôle d'affiliation. Cette réflexion a conduit à un long travail d'analyse, qui a finalement permis d'aboutir à une refonte intégrale des contrôle d'affiliations ainsi que de la gestion des personnes gravitant autour d'un dossier, les deux étant désormais étroitement liés. Aussi, des contrôles de complétude et de cohérence reposant sur ces informations seront progressivement implémentés, afin de prévenir des erreurs de traitement des dossiers.

Pour ce qui concerne les projets d'évolution du logiciel de calcul de la CAE, à savoir les projets « Qualité » et « Recouvrement », une deuxième version du prototype a été livrée par le CISS. Celle-ci met l'accent

sur l'automatisation de certains flux de travail métier ainsi que sur la mise en place de tous les éléments nécessaires à la gestion ainsi qu'à la documentation des indus, qui se matérialise par un enchaînement successif d'actions de recouvrement plus ou moins automatisées (envoi de SEDs, envoi de courriers), déclenchées à échéances prédéfinies ou suite à divers événements externes susceptibles d'influencer la procédure de recouvrement.

En outre, l'année a été marquée par le lancement d'un projet qui consiste dans la mise en place d'une révision périodique des dossiers AF, au moyen du logiciel de calcul de la CAE. Cette démarche de contrôle s'inscrit dans une politique de révision régulière des dossiers pour assurer la conformité dans le temps du traitement appliqué aux dossiers allocataires. Un document de spécification des besoins est en cours de finalisation et sera prochainement communiqué au CISS.

Au niveau de la gestion électronique de documents (GED), diverses demandes d'évolution et de modification ont été traitées. Une mise à niveau du système GED et du système d'exploitation des serveurs d'exécution dédiés, a également été effectuée. Le nouveau client GED qui en résulte est en phase validation.

Dans le contexte du rapprochement avec le Centre Informatique de la Sécurité Sociale (CISS), il convient finalement de citer le lancement d'un projet de migration vers la solution de numérisation et capture de documents mise en œuvre par le CISS.

Au cours de l'année 2022, la Direction du Traitement des Prestations a garanti le traitement des nombreuses demandes introduites auprès de la CAE et assuré une accessibilité continue par tous les biais mis à disposition des assurés.

Les agents affectés au Département Prestations familiales ont réussi à évacuer sans heurts une quantité de travail en constante augmentation et les délais de traitement d'une demande d'allocation familiale ou d'une prime de naissance, qui sont de l'ordre de quelques jours, sont restés optimaux.

L'année 2022 a été marquée par un changement considérable au niveau du traitement des dossiers transfrontaliers. La mise en place de la plateforme d'échange électronique EESSI au niveau européen, qui a certes connu quelques problèmes de démarrage, permet aujourd'hui d'accélérer les échanges d'informations avec les caisses européennes et ainsi de réduire les délais d'attente, notamment dans le cadre de dossiers de travailleurs résidant en-dehors du Luxembourg.

Les échanges électroniques de données, qui étaient déjà en place depuis plusieurs années avec trois caisses d'allocations familiales françaises limitrophes, ont été élargis à la quasi-totalité de la France, ainsi qu'aux régions wallonnes et germanophones de la Belgique. Ces transmissions électroniques rendent caduques de nombreux échanges par voie postale, réduisent les délais de traitement et risques d'erreur et constituent une simplification administrative considérable pour les assurés. Fin 2022, des pourparlers ont d'ailleurs également été entamés avec le Portugal afin de mettre en place un échange similaire.

Le Département Congé parental a continué de faire face au succès inébranlable du nouveau congé parental entré en vigueur en novembre 2016. Comparé à 2021, le nombre de demandes a encore augmenté de près de 10% en 2022. Malgré cette forte hausse, le délai de traitement moyen d'une demande de congé parental est resté extrêmement court et les confirmations d'octroi d'un congé parental, tout comme les décisions de rejet ont été envoyées dans des délais optimaux, permettant ainsi aussi bien au demandeur qu'à son employeur de disposer du temps nécessaire pour s'organiser au mieux. Fin 2022, des travaux de préparation ont été entamés afin de lancer une campagne d'information nationale pour tous les employeurs susceptibles d'être confrontés à des demandes de congé parental. Cette campagne, prévue courant du premier trimestre 2023, permettra de mieux faire connaître les différentes formes de congé parental éligibles, de détailler les conditions d'octroi et de sensibiliser les employeurs à certaines subtilités souvent méconnues.

En 2022, les deux entités composant le Département Relations Clients ont pleinement rempli leurs rôles. Le service Front Office, interlocuteur de prédilection pour les assurés et les administrations nationales et étrangères, a garanti une accessibilité continue, que ce soit par le biais du standard téléphonique ou par celui du traitement des demandes formulées en ligne. L'accessibilité physique de la CAE, actuellement fortement limitée et subordonnée à des prises de rendez-vous préalables, fera l'objet d'une enquête en ligne courant du premier semestre 2023.

Finalement, le traitement des demandes de chèques-services accueil, lesquelles sont du ressort de la CAE pour les non-résidents, a été assuré en continu par le service Front Office et ce malgré une forte augmentation de l'activité.

Le service Back Office a pour sa part traité les milliers de courriers entrants, dont une partie sans cesse croissante parvient à la CAE par voie électronique au détriment de la voie postale. Cette tendance, induite notamment par le recours massif à une fonctionnalité en ligne mise à disposition de tous les assurés, a été amplifiée par la mise en place d'EESSI, qui a considérablement réduit les échanges postaux entre Caisses.

La Direction Maîtrise des Prestations a poursuivi sa collaboration avec les autres directions afin de répondre aux besoins émanant du métier et d'offrir aux agents des outils de travail performants et une mise à jour régulière des procédures de travail, nécessaires au traitement des dossiers.

En collaboration avec la Direction de la Coordination informatique et de la maîtrise d'ouvrage, la CAE est devenue opérationnelle pour l'échange « EESSI » (Echange électronique d'informations sur la sécurité sociale) en date du 01.04.2021 pour la branche prestations familiales. Pour rappel, à la base du projet européen EESSI sont les règlements européens 883/2004 et 987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Depuis cette date, la CAE échange de manière électronique avec les caisses d'allocations familiales des États membres pour instruire et traiter les dossiers des travailleurs européens en situation de mobilité. Par conséquent, l'échange papier a été grandement réduit. De manière parallèle, l'échange électronique a été facilité pour les gestionnaires du traitement. Ainsi, les cas d'utilisation les plus fréquents d'échange ont été partiellement intégrés dans nos applications informatiques en collaboration avec l'équipe CAE du CISS et un échange par lots a été rendu possible avec les organismes de liaison des États membres. Cette intégration et l'envoi par lots de formulaires électroniques réduit nettement la charge de travail pour le gestionnaire mais qui reste cependant l'élément clé pour faire l'analyse de la réponse lors du retour du formulaire électronique. Des contacts réguliers ont eu lieu et se poursuivent avec les points de contacts EESSI des autres États membres participant à l'échange électronique en vue d'une concertation sur les bonnes pratiques métier.

Au sein du Département Contrôle, un effort continu a été fourni afin de réaliser des contrôles ciblés destinés à garantir l'exactitude des dossiers et le bien-fondé des prestations versées. À côté des contrôles automatiques continus grâce à l'application PF2, en 2022, une collaboration avec le CCSS a permis de vérifier plus précisément les affiliations de certains assurés bénéficiant de prestations familiales. Le dispositif contrôle des dossiers fera l'objet de travaux plus poussés dans les mois et années à venir afin de détecter les moyens et opportunités de les automatiser davantage dans nos applications métier. La réorganisation de ce département est un des projets les plus importants du programme de travail actuel de la CAE qui s'étend sur la période de 2022 à 2024.

Par ailleurs, une étroite collaboration en matière d'entraide avec d'autres administrations luxembourgeoises dont notamment le Centre d'affiliation, le FNS, l'ADEM, les services de la Police et les caisses étrangères a permis d'élargir le périmètre des contrôles, de limiter la problématique des paiements indus et de faciliter les demandes de remboursement de prestations indûment touchées.

Entamé en 2021, en 2022 le travail d'analyse réalisé sur le contrôle de la gestion des études au niveau de la CAE a été perfectionné et sera répété chaque année plus particulièrement pour les dossiers résidents. Les dossiers impactés par ce contrôle concernent les bénéficiaires-élèves qui restent éligibles au maintien de l'allocation familiale au-delà de leur 18<sup>e</sup> anniversaire en raison de leur fréquentation scolaire. Durant les mois d'août à novembre de chaque année, plusieurs milliers de dossiers, résidents et non-résidents, doivent être vérifiés par les agents du traitement des prestations pour vérifier la condition du maintien de l'allocation familiale. Au vu du traitement de ce volume de dossiers dans ce bref laps de temps, le Département Contrôle a poursuivi son analyse séquentielle de ce volet de travail afin d'améliorer et de faciliter la procédure métier pour les années à venir. Cette procédure vise à anticiper les modifications dues à la mutabilité constante de l'enseignement secondaire et de détecter des voies d'amélioration de communication avec les différentes écoles, d'éviter des paiements indus et finalement de clarifier l'information mise à disposition des gestionnaires pour prendre rapidement une décision fondée sur la condition d'études.

Au courant de l'année 2022, le contrôle externe a repris normalement ses sorties et n'était plus impacté par la pandémie. Pour rappel, le contrôle externe vise essentiellement de vérifier la condition de domicile et de résidence dans les dossiers résident suite à des informations confuses ou de soupçons d'irrégularités. La collaboration avec les caisses d'allocations familiales de nos pays limitrophes a été soignée, ceci pour se donner des moyens rapides de contrôle en cas de doute sur une irrégularité dans un dossier ou de soupçon de fraude.

Le Département Méthodes de travail a poursuivi ses efforts pour soutenir les agents de traitement des prestations via la communication de fiches méthodologiques métier et la mise à disposition de lettres types. L'offre aux agents de la CAE d'une plateforme méthodologique regroupant les instructions métier mise en place depuis 2019 est constamment mise à jour en fonction des nouveautés métier. Des efforts sont continuellement nécessaires afin de retranscrire tous les éléments pertinents dans des fiches d'instructions métier et des fiches opérationnelles à destination des agents de traitement, de faciliter l'information contenue dans les fiches et de garantir un accès rapide et logique au thème recherché par l'agent. En 2022, la migration de cette plateforme vers un intranet spécifique à la CAE en mode test a été effectué en été. Cette nouvelle version offre une communication plus rationnelle et des possibilités de recherche plus approfondies. Après quelques adaptations au niveau affichage rendues nécessaires avec la migration des données, le site intranet pourra être mis en production dès 2023.

L'intégration du service Formation dans le Département Méthodes de travail en 2020 avait pour objectif d'harmoniser les informations métier mises à disposition des agents de mettre en place la transition vers EESSI au niveau métier. Avec l'échange EESSI bien établi à la CAE, en 2022, des séances de formation continue internes ont été tenues pour les agents du traitement des prestations sur l'échange EESSI et des séances d'information mensuelles sur les nouveautés et les mises à jour métier ont été mises en place dès le mois d'octobre. Parallèlement, une formation théorique de base et pratique a été organisée pour six nouveaux agents stagiaires nouvellement engagés.

Les Départements Expertise et contentieux, l'un en charge de l'allocation familiale et des primes, l'autre en charge de l'indemnité de congé parental, ont poursuivi leur travail et leur appui aux agents du traitement des prestations en vue de la résolution de problèmes soulevés dans la gestion de dossiers standard ou non standard. Ce travail a permis d'améliorer et de préciser en continu les procédures de travail. Les deux départements ont contribué à l'évaluation des décisions prises par la CAE que ce soit par rapport au contenu légal, à l'analyse de la situation, au respect des procédures de travail ou encore quant à la forme et à la compréhension par le destinataire, ceci avec l'objectif d'améliorer la qualité du contenu des décisions envoyées au public de la CAE. Les agents des deux départements ont également traité en 2022 les oppositions aux décisions présidentielles prises par la CAE conformément à l'article 316 du Code de la sécurité sociale et ont soumis ces dossiers au conseil d'administration de la caisse.

## **1.4. La CAE en chiffres**

En 2022, le montant du volume global payé par la CAE (prestations familiales et indemnités de congé parental) atteint 1.376.104.157,68 € contre 1.267.703.781,02 € en 2021. Cette hausse s'explique principalement par l'indexation de l'allocation familiale et la hausse du congé parental.

### **1.4.1 L'allocation de naissance**

En 2022, 7.677 femmes ont bénéficié de l'allocation prénatale contre 7.655 en 2021. Le montant versé s'élève à 4.452.890,31 € contre 4.439.549,62 € en 2021.

L'allocation de naissance proprement dite a été versée à 7.742 femmes en 2022 contre 7.707 en 2021 pour un montant de 4.490.592,26 € contre 4.469.711,18 € en 2021.

Finalement, 7.507 parents ont bénéficié en 2022 de l'allocation postnatale contre 7.366 en 2021 pour un montant de 4.354.285,21 € contre 4.271.920,95 € en 2021.

En comparant les chiffres de 2022 par rapport à 2021, on constate que le nombre des allocations de naissance a augmenté en nombre à raison de 198 unités, ce qui représente une hausse de +0,87 %.

Le montant global des trois tranches de l'allocation de naissance en 2022 s'élève à 13.297.767,78 € contre 13.181.181,75 € en 2021, ce qui représente une augmentation de +0,88% par rapport à 2021.

#### Taux des allocations de naissance:

Les allocations de naissance sont payées en 3 tranches de 580,03 euros.

### **1.4.2 L'allocation familiale**

En 2022, le montant total de l'allocation familiale s'élevait à 1.000.994.919,96 € contre 939.103.367,02 € en 2021, ce qui constitue une augmentation de 61,89 millions d'euros. Cette hausse s'explique par la réindexation de l'allocation familiale. En effet, l'allocation familiale a été réindexée au 01.10.2021, mais le paiement n'a eu lieu qu'au mois de janvier 2022. Ensuite, il y a eu une tranche indiciaire au 01.04.2022 et une autre au 01.07.2022. Cette dernière tranche n'a pas été applicable aux salaires mais uniquement à l'allocation familiale.

Au 31 décembre 2022, 119.533 familles avec 198.697 enfants ont bénéficié du montant complet de l'allocation familiale, contre 117.985 familles avec 196.921 enfants au 31 décembre 2021.

La progression du nombre moyen annuel des familles bénéficiaires de l'allocation familiale se chiffre à +1,32% en 2022 contre +0,58% en 2021. Le nombre moyen annuel d'enfants bénéficiaires affiche une progression de +1,08% en 2022 contre +0,14% en 2021.

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, tous les enfants tombant sous la nouvelle législation bénéficient du même montant et on ne distingue plus selon le groupe d'enfants. 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	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Ancien régime	52.928	49.805	46.222	43.206	40.049
Nouveau régime	57.944	62.236	65.839	69.824	74.440
Mixte	3.448	4.288	4.712	4.955	5.044
Total	114.320	116.329	116.773	117.985	119.533

Depuis le 31.12.2018, une majorité de familles relèvent du nouveau régime.

#### Taux de l'allocation familiale au 31.12.2022

Avec la loi budgétaire du 17 décembre 2021, l'allocation familiale est réindexée rétroactivement au 01.10.2021. Au 31.12.2022, l'indice applicable pour l'allocation familiale s'élève à 8,9893.

Le montant de base s'élève à 31,75 à l'indice 100 ou 285,41 € par enfant.

Les majorations d'âge s'élèvent à:

- 2,40 à l'indice 100 ou 21,57 € à partir de 6 ans
- 5,99 à l'indice 100 ou 53,85 € à partir 12 ans.

#### **1.4.3 L'allocation spéciale supplémentaire**

Au 31.12.2022 on comptait 1.952 bénéficiaires de l'allocation spéciale supplémentaire contre 2.113 au 31.12.2021, ce qui constitue une diminution de 161 bénéficiaires ou -7,62%.

Le montant afférent s'élève à 5.820.029,53 € en 2022 contre 6.258.343,58 € en 2021.

Le montant de l'allocation spéciale supplémentaire est fixé à 200 euros par mois.

#### **1.4.4 L'allocation de rentrée scolaire**

La dépense pour l'allocation de rentrée scolaire s'élève à 31.979.681,29 € en 2022 contre 31.667.116,66 € en 2021, ce qui correspond à une augmentation de +0,99%.

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

Catégorie	2020	2020/2021	2021	2021/2022	2022
6-11 ans	61.517	-13	61.504	+718	62.222
plus 12 ans	66.982	+589	67.571	+874	68.445
Total enfants	128.499	+576	129.075	+1.592	130.667
Var. en %		+0,45%		+1,23%	

#### 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

#### **1.4.5 Prestations abolies**

- **L'allocation d'éducation**

La dépense annuelle de l'allocation d'éducation n'affiche que 17.633,70 € en 2022 contre 33.638,49 € en 2021.

- Le boni pour enfant

La dépense annuelle du boni pour enfant n'affiche que 98.004,30 € en 2022 contre 182.775,57 € en 2021.

#### 1.4.6 L'indemnité de congé parental

Au 31 décembre 2022, on comptait 12.698 bénéficiaires de congé parental contre 11.636 au 31 décembre 2021.

La dépense pour l'indemnité de congé parental affiche en 2022 une hausse de +16,29% avec une dépense totale de 329.716.150,65 € contre une dépense de 283.535.701,53 € pour 2021.

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. Après analyse, on peut affirmer que cette hausse a été majoritairement déclenchée par les hommes qui ont progressé de +15,89% au 31.12.2022.

<b>Congé parental</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>femmes au 31.12.</b>	4 875	4 944	5 084	5 450	5 529
<b>hommes au 31.12.</b>	4 721	5 443	5 802	6 186	7 169
<b>bénéficiaires au 31.12.</b>	9 596	10 387	10 886	11 636	12 698
<b>dépense annuelle</b>	221.307.607,49	246.874.507,12	270.333.823,16	283.535.701,53	329.716.150,65
<b>variation dépense</b>		11,55%	9,50%	4,88%	16,29%

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

<b>Congé parental</b>	<b>Femmes 1<sup>er</sup> congé</b>	<b>Hommes 1<sup>er</sup> congé</b>	<b>Femmes 2<sup>e</sup> congé</b>	<b>Hommes 2<sup>e</sup> congé</b>	<b>Total</b>
<b>2013</b>	2 859	141	169	908	<b>4 077</b>
<b>2014</b>	3 006	122	200	928	<b>4 256</b>
<b>2015</b>	3 268	149	221	957	<b>4 595</b>
<b>2016</b>	3 320	187	237	976	<b>4 720</b>
<b>2017</b>	4 058	327	519	3 347	<b>8 251</b>
<b>2018</b>	4 287	402	588	4 319	<b>9 596</b>
<b>2019</b>	4 364	456	580	4 987	<b>10 387</b>
<b>2020</b>	4 555	486	529	5 316	<b>10 886</b>
<b>2021</b>	4 882	523	568	5 663	<b>11 636</b>
<b>2022</b>	4 907	564	622	6 605	<b>12 698</b>

Depuis la réforme du congé parental en 2016, le congé parental est devenu plus attractif pour les hommes. Dans le passé, la majorité du congé parental était prise par les femmes. En 2018, on a atteint quasi la parité entre les sexes. Au 31.12.2022, 7.169 hommes contre 5.529 femmes ont pris le congé parental, ce qui constitue un écart de 29,66%.

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

Année	Femmes Mi-temps	Femmes Pl-temps	Femmes congé fractionné	Hommes Mi-temps	Hommes Pl-temps	Hommes congé fractionné
2013	1180	1848		664	385	
2014	1325	1881		686	364	
2015	1302	2187		719	387	
2016	1275	2282		679	484	
2017	1231	3064	282	1334	1378	962
2018	1163	3183	529	1326	1366	2029
2019	1146	3223	575	1331	1569	2543
2020	1092	3411	581	1297	1702	2803
2021	1189	3651	610	1436	1796	2954
2022	1165	3746	618	1574	2147	3448

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.

#### Taux du congé parental (au 31.12.2022)

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	2.313,38 €	3.855,63 €
30	1.735,04 €	2.891,72 €
20	1.156,69 €	1.927,82 €
10	578,35 €	963,91 €

#### Pour un CP mi-temps:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	1.156,69 €	1.927,81 €
30	867,52 €	1.445,86 €
20	578,35 €	963,91€
10	n.a.	n.a.

#### Pour un CP fractionné:

Tâche (heures/semaine)	Limite inférieure	Limite supérieure
40	462,68 €	771,13 €
30	n.a.	n.a.
20	n.a.	n.a.
10	n.a.	n.a.

### 1.4.7 Dépense totale

#### Évolution de la dépense totale par prestation

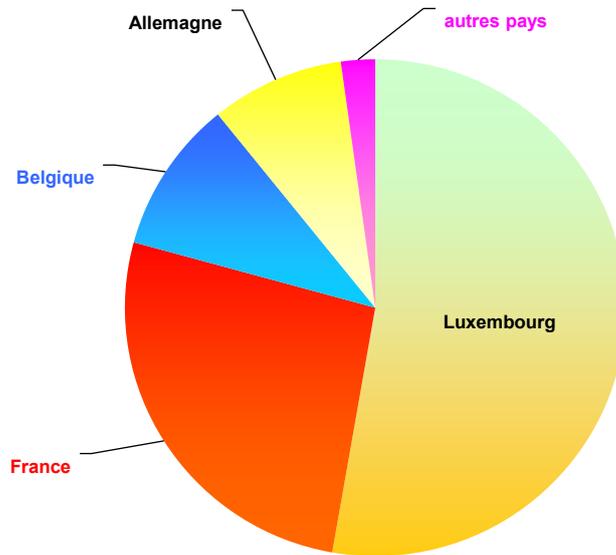
Année	Allocation de maternité	Allocations de naissance	Allocation familiale avec boni pour enfants	Allocation de rentrée scolaire	Allocation d'éducation	Congé parental	Total
2018	-6.208,64 €	12.352.512,23 €	947.682.233,67 €	31.137.148,27 €	6.639.186,15 €	221.307.607,49 €	1.219.112.479,17 €
2019	0,00 €	12.611.648,92 €	953.928.671,49 €	31.364.753,76 €	943.436,40 €	246.874.507,12 €	1.245.723.017,69 €
2020	0,00 €	12.950.909,84 €	945.038.054,68 €	31.199.530,86 €	84.241,88 €	270.333.823,16 €	1.259.606.560,42 €
2021	0,00 €	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	0,00 €	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 €

La dépense totale augmente de 108,4 millions d'euros ou de +8,55%. La réindexation de l'allocation familiale a fait grimper la dépense de 61,89 millions d'euros. Parallèlement le congé parental a augmenté de 46,18 millions d'euros.

#### Évolution de la dépense totale par pays de destination

Année	Luxembourg	Allemagne	Belgique	France	Autres pays UE	Pays hors UE	Total
2018	644.597.460,63	107.655.393,66	129.888.850,28	305.836.350,37	30.836.235,78	298.188,45	1.219.112.479,17
2019	655.030.537,23	109.509.333,71	131.225.784,59	318.903.487,12	30.630.225,22	423.649,82	1.245.723.017,69
2020	664.841.143,63	110.189.407,18	132.552.953,49	321.744.020,01	29.891.421,03	387.615,08	1.259.606.560,42
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

## Dépense totale 2022



Ce diagramme souligne la situation exceptionnelle du Luxembourg qui exporte actuellement 47,31% des prestations familiales à l'étranger.