Quelles attestations l'employeur fournit-il aux caisses pendant un congé parental ou d'accueil ?

Réponse courte

L'employeur atteste des **faits qu'il seul détient** : la suspension du contrat, sa date de prise d'effet, la durée de travail contractuelle et la formule de congé retenue. Ces éléments conditionnent le calcul de l'indemnité sans que l'employeur ait à se prononcer sur le droit lui-même.

Il ne verse ni ne liquide aucune prestation. L'indemnité de congé parental est servie par la **Caisse pour l'avenir des enfants**, celle du congé d'accueil par la **Caisse nationale de santé** : le décompte de l'employeur ne les fait pas apparaître.

Il remet en revanche au salarié, chaque mois et avec le dernier versement, un **décompte exact et détaillé** du mode de calcul du salaire, en application de l'article L.125-7 — obligation qui subsiste pour la fraction travaillée d'un congé aménagé.

Définition

L'**attestation** est la déclaration par laquelle l'employeur certifie un fait relevant de la relation de travail. Elle est un constat, non une appréciation du droit à prestation.

La **liquidation** est le calcul et le versement de la prestation par la caisse compétente. Elle repose sur l'attestation de l'employeur et sur les conditions de fond que la caisse apprécie seule.

Conditions d’exercice

Le partage des rôles se lit prestation par prestation.

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

Prestation	Rôle de l'employeur	Organisme payeur
Indemnité de congé parental	Attester la suspension et la durée de travail	Caisse pour l'avenir des enfants
Indemnité de congé d'accueil	Attester la suspension	Caisse nationale de santé
Congé pour raisons familiales	Attester l'absence	Caisse nationale de santé
Congés extraordinaires de L.233-16	Maintenir le salaire	Employeur
Allocation familiale	Aucun rôle	Caisse pour l'avenir des enfants
Couverture maladie de l'enfant	Déclaration d'affiliation	Centre commun de la sécurité sociale
Décompte mensuel	Remise au salarié	Employeur (L.125-7)

Modalités pratiques

Les éléments attendus dans une attestation sont peu nombreux et factuels.

Élément	Contenu
Identité du salarié	Nom et matricule
Nature du congé	Parental, d'accueil, pour raisons familiales
Formule	Plein temps, temps partiel, fractionné
Dates	Début et fin prévues de la suspension
Durée de travail contractuelle	Celle prévue au contrat, ou moyenne annuelle en cas de changement
Ce qui n'y figure pas	Composition du couple, mode de filiation, motif personnel
Délai du salarié	15 jours pour saisir la Caisse pour l'avenir des enfants

Pratiques et recommandations

Tenez fermement la frontière entre attester et décider. Un employeur qui écrit à la caisse que « les conditions ne lui semblent pas remplies » sort de son rôle, alimente un refus qu'il n'a pas qualité pour provoquer, et s'expose ensuite si la caisse conclut en sens inverse.

Le délai de quinze jours du salarié dépend d'une pièce que l'employeur produit. Une attestation transmise tardivement fait mécaniquement courir le risque d'une rupture de revenu au début du congé : l'établir dès l'accord donné coûte peu et évite la réclamation la plus fréquente.

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

L'attestation ne doit contenir aucune donnée sur la situation familiale au-delà de ce que le formulaire de la caisse demande. Ajouter une précision « utile » sur la composition du couple ou l'origine de la filiation constitue une transmission de données sans base, vers un destinataire qui ne l'a pas sollicitée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7	Décompte exact et détaillé remis chaque mois au salarié
Art. L.234-44, paragraphe (5)	Durée de travail retenue ; moyenne annuelle en cas de changement
Art. L.234-47, paragraphe (5)	Suspension intégrale ou proportionnelle du contrat
Art. L.234-56 et L.234-57	Congé d'accueil et garanties applicables
Art. L.233-16	Congés extraordinaires avec maintien du salaire
Code de la sécurité sociale, art. 306 et suivants	Indemnité de congé parental
Code de la sécurité sociale, art. 7, 269 et 270	Couverture maladie et allocation familiale
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable

L'employeur atteste, la caisse décide. Se prononcer sur les conditions de fond dans une attestation dépasse son rôle et peut priver le salarié d'un droit dont l'appréciation ne lui appartient pas.

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.