

Nouveau congé de naissance : le congé parental en sursis ?

Rudy Laher

Professeur de droit privé

OMIJ (UR 14476) – Université de Limoges

1. L'heureuse idée du congé de naissance. Lors d'une fameuse conférence de presse du 16 janvier 2024, le Président Macron avait présenté une série de mesures gouvernementales afin d'assurer ce qu'il a appelé un « réarmement démographique ». Parmi celles-ci, la création d'un congé de naissance qui devait voir le jour en 2025 mais dont l'adoption a été retardée par la dissolution de l'Assemblée nationale du 9 juin 2024. Malgré les changements gouvernementaux, le projet n'a pas été abandonné et les détails de son régime ont longtemps été en discussion.

Sur le papier, l'idée est heureuse. Actuellement, le congé parental d'éducation permet à tout salarié disposant d'au moins un an d'ancienneté d'obtenir, à l'issue du congé maternité ou d'adoption, une suspension de son contrat de travail ou d'une réduction de son temps de travail¹ jusqu'aux trois ans de l'enfant². Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Cependant, il peut donner lieu à une allocation – dite prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE) – versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou par la Mutualité sociale agricole (MSA). En cas de suspension totale du contrat de travail, le montant est de 456,06 euros mensuels en 2025. Ce système a fait l'objet de critiques sur trois points. Le premier est que sa durée serait trop longue et éloignerait les femmes – principales bénéficiaires du congé parental, dans les faits – du monde du travail. Le deuxième est que sa rémunération serait trop faible – ce qui dissuaderait de nombreuses personnes d'y avoir

¹ CT, art. L. 1225-47.

² CT, art. L. 1225-48.

recours. Le troisième est qu'il serait inégalitaire puisque 13,7 % des mères utiliseraient le congé parental contre 0,8 % des pères³.

Le nouveau congé de naissance se veut donc mieux rémunéré et plus égalitaire mais aussi plus court⁴. Pour le montant, l'ancien gouvernement avait évoqué une indemnisation qui pourrait atteindre 50 % du salaire, avec un plafond à 1 800 euros par mois⁵. Cette somme serait prise en charge par l'Assurance maladie mais l'employeur pourrait compléter la différence pour atteindre les 100 % du salaire⁶. Pour la durée, on parlait de huit mois ou de six mois au maximum⁷. Et pour l'égalité, cette durée serait répartie en quatre ou trois mois par parent ; parents qui pourraient, le cas échéant, les prendre simultanément mais pas les donner à l'autre. Il est vrai qu'un certain nombre de femmes – et d'hommes – renoncent à prendre un tel congé en raison de la baisse drastique de rémunération qu'il induit. Et qu'il paraît tout à fait équitable que ces personnes – travailleuses donc cotisantes – puissent choisir le bénéfice d'un congé plus court et mieux rémunéré.

2. La malheureuse suppression du congé parental. La volonté initiale était bien d'offrir une alternative au congé parental. C'est en ce sens que l'ancienne Ministre des Solidarités et des Familles, Aurore Bergé, s'était exprimé à propos du « congé familial » dans un entretien de 2023⁸. Seulement, et sans que l'on ne sache trop pourquoi, cette possible liberté offerte aux familles sera balayée d'un revers de main par le Président Macron qui, le 16 janvier 2024, annonça que le « congé de naissance » viendrait « remplacer le congé parental actuel ». La suppression alors

³ H. Périvier, « Le congé parental, un dispositif peu utilisé », *Radiofrance - Modern family* 18 sept. 2023 [en ligne]. V. aussi : H. Périvier, G. Verdugo, « Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ? », *OFCE* 2021, 88.

⁴ L. Chopin, « Aurore Bergé relance le congé de naissance, plus court et « mieux indemnisé » que le congé parental », *Ouest France* 3 mars 2025.

⁵ Renaissance a proposé une rémunération à 70% du plafond de la Sécurité sociale (avec complément possible pour l'employeur) ; soit un maximum de 2.747,50 euros par mois. V. C. Satara, « Modes d'accueil : Gabriel Attal veut instaurer un droit opposable à la garde d'enfants », *Les pros de la petite enfance* 22 juill. 2025 [en ligne].

⁶ Ce qui paraît bien hypothétique sans les contraintes d'une véritable négociation collective permettant de prévoir un tel volet.

⁷ C'est Renaissance qui a proposé cette réduction à six mois. V. C. Satara, *op. cit.*

⁸ E. Bruckert, « Aurore Bergé : « Dès 2025, nous créerons le congé familial, un nouveau droit pour les parents » », *L'Express* 8 nov. 2023.

projetée d'un mécanisme qui a fait ses preuves depuis son adoption en 1984⁹ était tout à fait discutable et semblait même en parfaite opposition tant avec l'intention nataliste affichée qu'avec le respect des droits des femmes.

Sur le respect du droit des femmes, on ne comprend pas bien pourquoi retirer le droit à des milliers de mères de profiter d'un congé parental jusqu'aux trois ans de l'enfant serait un progrès. L'ancien gouvernement estimait que cela permettrait aux femmes de retourner plus rapidement sur le marché de l'emploi pour ne pas mettre à mal leur carrière ? Mais c'est déjà possible avec le congé parental puisque l'article L. 1225-48 du Code du travail énonce que « le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ». Autrement dit, les mères sont aujourd'hui parfaitement libres de fixer une durée de quatre mois ou moins comme le prévoit le futur congé de naissance. Et quant à celles qui envisagent des congés d'un an ou plus – pour se consacrer à une famille nombreuse, pour s'éloigner quelque temps d'un travail aliénant ou dangereux, etc. – pourquoi le législateur devrait-il décider de ce qui est bon pour elles ? Ne devrait-on pas plutôt commencer par valoriser la maternité – et les *soft skills* qu'elle peut apporter – comme un atout pour une carrière plutôt que comme un poids ? La paternité n'est d'ailleurs pas davantage valorisée ; raison pour laquelle si peu de pères demandent leur congé paternité¹⁰. Il est donc à peu près certain que sans un profond changement des mentalités et des pratiques « RH », il en ira de même des quatre ou trois mois du congé de naissance réservés au père. Et d'un congé de trois ans, nous passerions alors à un congé de quatre ou trois mois *de facto*. Le risque d'éloigner les femmes du marché du travail est même plus fort qu'avec le congé parental puisque, dans de telles conditions, certaines n'hésiteront pas à démissionner pour s'occuper de leur enfant... sans aucune certitude de retrouver du travail stable une fois ledit enfant scolarisé ou en crèche.

⁹ Loi n° 84-9 du 4 janvier 1984 portant modification du Code du travail et relatif au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant.

¹⁰ H. Périvier, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », *OFCE* 2017, 11.

Cette durée pour le moins réduite du congé de naissance apparaît d'autant plus curieuse lorsque, dans le même temps, le Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles annonce sans trembler que les 1000 premiers jours de la vie sont « une période clef pour le développement de l'enfant, sa santé et celle de l'adulte qu'il deviendra » et que « le Gouvernement a décidé d'en faire une politique prioritaire »¹¹. Ajoutons à cela que l'Organisation Mondiale de la Santé recommande un allaitement maternel exclusif jusqu'à l'âge de six mois ainsi que la poursuite de l'allaitement – en complément d'une alimentation appropriée – jusqu'à deux ans ou plus¹². Et l'on sait à quel point il peut être difficile – voire quasiment impossible pour certains métiers – de concilier allaitement et reprise du travail. Ce ne sont donc pas simplement les droits des femmes qui pourraient être sacrifiés mais également ceux de l'enfant pour lequel la Convention internationale des droits de l'enfant prévoit le « droit de jouir du meilleur état de santé possible »¹³.

Mais c'est sur la vocation prétendument nataliste d'une telle réforme que l'ironie atteint son comble. Il ne faut, en effet, par perdre de vue que le congé parental est un congé « d'éducation ». Mû par le principe de liberté d'éducation¹⁴, il ne se conçoit pas comme une simple suite de la naissance. Il permet aussi de pallier le déficit chronique de modes de garde pour les jeunes enfants. Une étude a ainsi démontré qu'en 2020, 40 % des enfants de moins de trois ans se retrouvaient sans modes de garde extrafamiliaux¹⁵ comme une crèche ou une assistante maternelle. Faire un enfant se transformerait donc en pari très dangereux ; un pari qui, s'il est perdu, poussera bien souvent la mère – et plus rarement le père – à une démission forcée faute de modes de garde à l'issue du congé de naissance. Dans ces conditions, peut-on croire sérieusement

¹¹ Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, « Les 1000 premiers jours de l'enfant - Là où tout commence » [en ligne].

¹² OMS, *Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant*, Cinquante-quatrième assemblée mondiale de la santé, Point 13.1 de l'ordre du jour provisoire, 1er mai 2001.

¹³ CIDE, art. 24.

¹⁴ T. Larzul, « L'enseignement libre : liberté de l'enseignement - liberté d'enseigner », *Titre VII* avr. 2024, 12.

¹⁵ UFC-Que Choisir, *Mode de garde des jeunes enfants, Une offre insuffisante et mal répartie ; un long chemin à parcourir pour un accueil formel accessible à tous*, sept. 2023.

que les jeunes couples seront incités à faire des enfants ? Qu'ils se sentiront accompagnés et soutenus par l'État alors que le désir d'enfants est déjà en forte baisse en France¹⁶ ? Et ne parlons même pas des récents scandales de maltraitance¹⁷ qui ont entraîné la crainte de nombreux parents vis-à-vis de certaines structures.

Que l'on ne s'y trompe pas, la substitution du congé de naissance au congé parental tient plus de la politique d'entreprise que de la politique familiale. Il s'agit de faciliter la vie des employeurs qui n'auront plus à gérer un mi-temps ou à garantir un emploi similaire après une longue absence. Elle tient aussi, peut-être, de la politique budgétaire. Trois ans à 456,06 euros mensuels reviennent naturellement plus chers que quatre ou huit mois à 50% du salaire minimum interprofessionnel de croissance¹⁸. Si les plus hauts revenus pourront voir une différence malgré le plafond annoncé à 1 800 euros, les travailleurs plus modestes se trouvent ici fortement pénalisés. Dans un récent discours, l'ancien Premier Ministre François Bayrou a soutenu la nécessité pour l'État de réduire ses dépenses et pour les entreprises de gagner en souplesse. Cela peut s'entendre. Mais que l'on ne nous parle pas de droits des femmes ou de défense des familles.

Il n'est d'ailleurs pas certain que cette évolution soit budgétairement efficace car elle supposerait un investissement massif de l'État dans le service public de la petite enfance. Voilà pourquoi la Cour des comptes estime qu'il faudrait mieux valoriser la « garde parentale »¹⁹. « Face au recul à venir de l'offre d'accueil », écrit-elle, « notamment du fait des départs prévisibles en retraite des assistantes maternelles, une PREPARE réformée représenterait une réponse quasi-immédiate. Elle constitue une option plus réaliste qu'une hausse du nombre de places d'accueil formel, aujourd'hui entravée par l'insuffisance des effectifs de professionnels, et à un coût par enfant moins élevé. Elle présente également

¹⁶ M. Bouchet-Valat, L. Toulemon, « Les Français-es veulent moins d'enfants », *Population et Sociétés* juill.-août 2025, n° 635.

¹⁷ Inspection Générale des Affaires Sociales, *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches*, Rapport n° 2022-062R, 2023.

¹⁸ En 2025, le « SMIC » s'élève à 1 426,30 euros par mois net pour 35 heures hebdomadaires.

¹⁹ Cour des comptes, *La politique d'accueil du jeune enfant*, déc. 2024.

l'avantage d'être réversible, en évitant l'installation d'infrastructures qui pourraient s'avérer surdimensionnées du fait d'un recul du nombre d'enfants dans certains territoires. Si la garde parentale se développait, il conviendrait de renforcer l'offre de soutien à la parentalité (notamment les haltes - garderies et lieux d'accueils enfants-parents) pour offrir des occasions de répit aux parents et un premier lieu de socialisation aux enfants »²⁰.

3. Une coexistence consacrée ? L'ancienne Ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles de France, Catherine Vautrin, avait annoncé que le nouveau congé de naissance devait être intégré au projet de loi de financement pour la Sécurité sociale pour 2026²¹. Malgré les remous parlementaires, la promesse a été tenue mais avec une surprise de taille : l'actuel gouvernement a finalement renoncé à la suppression du congé parental. Pourquoi ? Parce que, comme il l'admet à demi-mot, sa réduction ou sa disparition reste « difficilement envisageable à court terme » au vu « des tensions qui pèsent aujourd'hui sur les modes de garde »²². Autre surprise : le congé de naissance est renommé « congé supplémentaire de naissance » et sa durée est davantage réduite, passant à deux mois par parents, quatre mois en tout²³. On peut le regretter. Néanmoins, cela n'est pas surprenant puisqu'il reste possible de le faire suivre d'un congé parental ; et que la manne budgétaire espérée par la suppression dudit congé parental n'est pas tombée du ciel²⁴. Maigre compensation : l'indemnisation serait de 70% pour le premier mois et de 60% pour le deuxième²⁵. Cela étant, l'appellation congé « supplémentaire » de naissance – un « supplément » au congé maternité et paternité – apparaît cohérente. Il n'a pas la même fonction que le congé parental

²⁰ *Ibid.*, p. 127.

²¹ L. Dupont, Th. Mahler, « Catherine Vautrin : « Nous sommes au pied du mur démographique », *L'Express* 10 juill. 2025, p. 26 et s.

²² A. Leclair, « Avec deux mois en plus par parent, le « congé de naissance » se veut un outil du réarmement démographique », *Le Figaro*, 15 oct. 2025.

²³ *Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026*, art. 42.

²⁴ Le financement du congé supplémentaire de naissance se fait, en grande partie, par le décalage de la majoration des allocations familiales de 14 ans à 18 ans. *PLFSS 2026, Dossier de presse*, p. 14.

²⁵ Le montant d'un éventuel plafond n'est pas encore évoqué. V. Fr. Bakis, « Congé de naissance : découvrez l'indemnisation prévue pour les futurs parents », *Capital*, 22 oct. 2025 [en ligne].

et ne s'adresse pas nécessairement au même public. Le maintien d'un congé parental réformé à côté du nouveau congé de naissance avait d'ailleurs été défendu par l'Union Nationale des Associations Familiales pour qui « le congé parental total indemnisé par la PREPARE à taux plein ne concerne plus aujourd'hui que quelques dizaines de milliers de foyers, et encore moins s'il devait être concurrencé par un congé « court » attractif : des solutions de congé « long » doivent dès lors être considérées comme économiquement soutenables pour les finances publiques »²⁶. Il faut se féliciter qu'ils aient été entendus mais encore faut-il que le texte soit adopté en l'état. Et la vigilance reste de rigueur face à l'annonce d'une prochaine réforme qui aurait lieu à moyen terme. Cette reculade gouvernementale sur le congé de naissance n'est peut-être qu'un sursis pour le congé parental. Si réforme il y a, la liberté des parents – en général – et des femmes – en particulier – impose que la durée du congé parental ne soit pas réduite, que la répartition entre chaque parent soit véritablement libre²⁷ et, surtout, que l'indemnisation soit revue à la hausse. Il en va aussi de l'avenir du pays²⁸ car, pour l'heure, le réarmement démographique tient plus de la carabine que du char d'assaut.

²⁶ UNAF, « Congé parental, congé de naissance : l'Unaf publie un point d'étape », 6 mars 2024 [en ligne].

²⁷ Actuellement, la PREPARE n'est versée que pour six (premier enfant) ou vingt-quatre mois (à partir du deuxième enfant) pour chacun des membres du couple (CSS, art. D. 531-13). Si le congé parental de la mère dépasse cette durée, elle ne perçoit donc aucune indemnité.

²⁸ Sur les conséquences funestes de la dénatalité à l'échelle d'une nation, V. M. Sbaihi, *Les balançoires vides, Le piège de la dénatalité*, L'observatoire, 2025.