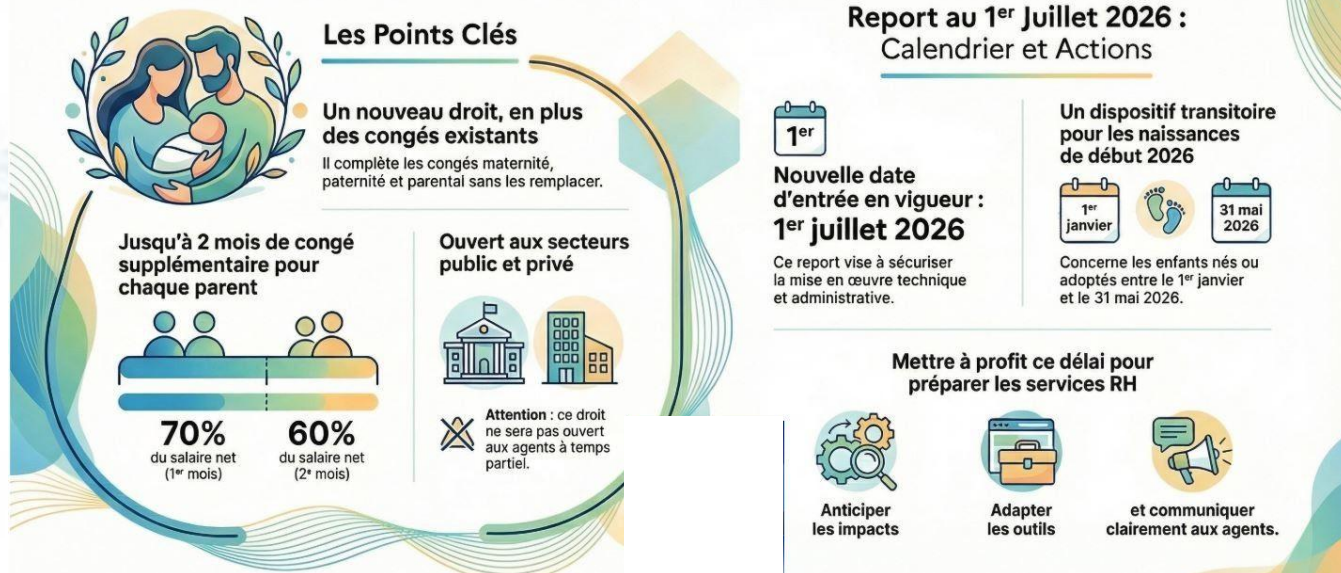


Report de l'entrée en vigueur du nouveau congé de naissance au 1er juillet 2026

Le Nouveau Congé de Naissance : Report et Préparation



Le gouvernement, par la voix du **ministère de la Santé, de la Famille et de l'Autonomie**, a officiellement annoncé le **26 décembre 2025** le **report de l'entrée en vigueur du nouveau congé de naissance**. Initialement prévue au **1^{er} janvier 2026**, l'application de ce nouveau droit est désormais fixée au **1^{er} juillet 2026**.

Cette décision s'inscrit dans un contexte institutionnel et budgétaire contraint, marqué par la fin d'examen des textes financiers de fin d'année (notamment le PLFSS) et par un calendrier parlementaire particulièrement resserré, laissant peu de marges pour sécuriser techniquement une réforme d'ampleur avant le 1^{er} janvier.

Le congé de naissance : un nouveau droit distinct des dispositifs existant

Dans l'architecture globale des congés familiaux, le congé de naissance se distingue clairement des dispositifs existants. À la différence du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, qui est de courte durée et immédiatement lié à la naissance, il offre une période plus longue et partiellement indemnisée. Contrairement au **congé parental**, souvent mobilisé sur une durée étendue et faiblement rémunéré, le congé de naissance constitue un dispositif intermédiaire, plus bref mais financièrement plus protecteur, permettant un accompagnement renforcé des premiers mois de l'enfant sans rompre durablement le lien avec l'emploi.

Le congé de naissance constitue un **nouveau dispositif autonome**, distinct du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que du congé d'adoption. Il s'inscrit dans une logique de **renforcement de l'accompagnement à la parentalité** et de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce dispositif permettra à **chaque parent**, en complément de ses droits actuels, de bénéficier **jusqu'à deux mois de congé supplémentaire**, selon les modalités suivantes :

- un premier mois indemnisé à hauteur de 70 % du salaire net ;
- un second mois indemnisé à hauteur de 60 % du salaire net.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Le congé de naissance pourra être mobilisé **dans le secteur privé comme dans la fonction publique**, y compris dans la fonction publique territoriale, sous réserve du respect des conditions fixées par les textes réglementaires à venir.

Deux précisions importantes doivent toutefois être soulignées. D'une part, ce congé **ne sera pas ouvert aux agents exerçant leurs fonctions à temps partiel**. D'autre part, il **ne remplace pas le congé parental**, lequel restera pleinement accessible aux familles qui souhaitent interrompre ou réduire plus durablement leur activité professionnelle.

Dans la fonction publique territoriale, le congé de naissance s'analyse donc comme un **droit intermédiaire** : plus court que le congé parental, mais sensiblement mieux indemnisé, venant compléter l'arsenal existant sans s'y substituer.

Les raisons du report : une sécurisation technique et administrative assumée

Ce report s'inscrit dans la continuité des difficultés concrètes rencontrées par les services RH et de paie lors de précédentes réformes sociales, souvent marquées par des délais contraints, des ajustements tardifs des outils et des risques élevés d'erreurs de gestion individuelle.

Le report de six mois annoncé par le gouvernement repose sur des motifs clairement identifiés. Il s'agit notamment de :

- permettre l'**adaptation des systèmes d'information**, tant du côté des employeurs que des organismes de sécurité sociale ;
- procéder à la **mise à jour des outils de gestion RH et de paie** ;
- sécuriser les circuits d'instruction, de liquidation et de contrôle des droits ;
- laisser un temps suffisant d'appropriation aux employeurs publics et aux gestionnaires RH.

Ce décalage vise à éviter une mise en œuvre précipitée qui aurait pu générer des erreurs de traitement, des ruptures d'égalité entre agents et, à terme, des **contentieux évitables**.

Un nouveau calendrier clair : entrée en vigueur au 1er juillet 2026

Le calendrier applicable est désormais sans ambiguïté. Le **congé de naissance entrera en vigueur le 1er juillet 2026**. Avant cette date, aucune ouverture anticipée du droit n'est juridiquement possible, en dehors des dispositions transitoires expressément prévues.

Pour les collectivités territoriales, cela implique de **maintenir l'application des droits existants** jusqu'à cette échéance : congés de naissance actuellement en vigueur, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que les éventuelles autorisations spéciales d'absence prévues par les textes ou accords locaux.

Un dispositif transitoire pour les naissances et adoptions du premier semestre 2026

Afin d'éviter toute rupture d'égalité entre les familles, le gouvernement a prévu un **délai dérogatoire exceptionnel**. Les parents d'enfants **nés ou adoptés entre le 1er janvier 2026 et le 31 mai 2026** pourront bénéficier du congé de naissance **après l'entrée en vigueur du dispositif**, selon des modalités qui devront être précisées par voie réglementaire.

Pour les employeurs territoriaux, ce mécanisme transitoire aura des conséquences concrètes. Il impliquera une **gestion différée des droits**, parfois plusieurs mois après la naissance ou l'adoption, avec un nécessaire suivi individualisé des situations concernées.

Les enjeux opérationnels pour les services RH des collectivités

Exemple concret – gestion d'un agent relevant du dispositif transitoire

Un agent territorial devient parent le 15 février 2026. À cette date, le congé de naissance n'est pas encore juridiquement ouvert. L'agent bénéficie donc uniquement des congés et autorisations d'absence existants. À compter du 1er juillet 2026, il pourra toutefois solliciter l'ouverture de son congé de naissance au titre du dispositif

transitoire, sous réserve des modalités réglementaires à paraître. Les services RH devront alors instruire la demande de manière différée, vérifier l'éligibilité de l'agent, sécuriser la paie et articuler ce nouveau congé avec les absences déjà accordées.

Le report du congé de naissance ne suspend pas la préparation. Il la rend, au contraire, indispensable.

Les responsables RH de la fonction publique territoriale sont invités à mettre à profit ce délai pour :

- actualiser les **règlements internes**, guides RH et supports d'information ;
- anticiper les impacts en matière de **gestion des absences, d'organisation du travail et de remplacement** ;
- communiquer de manière claire et sécurisée auprès des agents, afin d'éviter toute attente erronée dès le 1er janvier 2026 ;
- préparer l'articulation du futur congé de naissance avec les dispositifs existants ;
- adapter les outils de paie et de suivi des droits.

Une vigilance particulière devra être portée aux situations individuelles complexes, notamment en cas de naissances multiples, d'adoptions internationales ou de configurations familiales spécifiques.

Les risques juridiques d'une anticipation non encadrée

L'annonce du report impose une vigilance accrue. Toute ouverture anticipée du congé de naissance, en dehors du cadre transitoire légal, exposerait la collectivité à des risques significatifs : illégalité des décisions individuelles, contentieux fondés sur l'égalité de traitement entre agents, difficultés de récupération d'indu en cas de rémunération versée à tort.

La **sécurité juridique** commande donc une application rigoureuse du calendrier gouvernemental, même en cas de pression sociale, managériale ou politique.

Une réforme structurante, malgré le report

Le report de l'entrée en vigueur ne remet pas en cause la philosophie du congé de naissance. Il confirme au contraire l'ambition de mieux accompagner les agents parents, tout en laissant aux employeurs publics le temps nécessaire pour adapter leurs organisations.

Pour la fonction publique territoriale, cette réforme s'inscrit dans une réflexion plus large sur l'**attractivité des employeurs publics locaux**, la **qualité de vie au travail** et l'**égalité entre les femmes et les hommes**.

Message clé pour les responsables RH territoriaux

Le report du congé de naissance au **1er juillet 2026** constitue un temps stratégique pour les directions des ressources humaines. Il appartient désormais aux DRH territoriaux de se positionner comme **garants de la sécurité juridique, de l'équité entre les agents et de la cohérence des pratiques**, dans un contexte où les attentes des personnels seront fortes.

Les mois à venir doivent être pleinement mobilisés pour anticiper les impacts organisationnels, sécuriser les procédures internes, former les gestionnaires et délivrer une information claire, homogène et juridiquement fiable aux agents.

L'enjeu est majeur : être en capacité, dès le **1er juillet 2026**, de déployer le congé de naissance de manière maîtrisée, équitable et conforme au droit, au service à la fois des agents, des collectifs de travail et de la continuité du service public territorial.