

Un nouveau congé de naissance arrive en 2026 Les DRH territoriaux doivent s'y préparer dès maintenant

PLFSS 2026 – Le congé supplémentaire de naissance : enjeux et impacts pour la Fonction Publique Territoriale.

Une nouvelle étape structurante de la politique familiale et sociale

Dans un contexte marqué par une baisse tendancielle de la natalité, des tensions accrues sur l'attractivité de l'emploi public et des comparaisons européennes de plus en plus défavorables en matière de politiques familiales, le législateur entend renforcer les dispositifs d'accompagnement de la parentalité tout au long du parcours professionnel.

Le [projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 \(PLFSS 2026\)](#), adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, marque une évolution significative de la politique familiale française. Parmi les mesures les plus emblématiques figure la création d'un congé supplémentaire de naissance, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption existants. Cette innovation s'inscrit dans un contexte de renforcement du soutien à la parentalité et de recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, enjeux désormais centraux pour les employeurs publics territoriaux.

Pour les responsables des ressources humaines de la fonction publique territoriale, cette réforme appelle une analyse attentive. Elle modifie le cadre des droits sociaux applicables aux agents tout en imposant une anticipation organisationnelle, juridique et budgétaire, en particulier à l'approche de son entrée en vigueur prévue au 1er janvier 2026.

I. Un nouveau congé autonome, souple et complémentaire des dispositifs existants

Contrairement aux congés de maternité et de paternité, qui sont strictement encadrés quant à leur durée et à leurs modalités d'indemnisation, ce nouveau congé s'inscrit dans une logique complémentaire et postérieure, pensée pour prolonger l'accompagnement des parents lorsque les dispositifs existants atteignent leurs limites.

Le PLFSS 2026 institue un congé supplémentaire de naissance ouvert à l'issue des congés légaux existants ou lorsque ceux-ci n'ont pu être intégralement indemnisés. Ce congé constitue un droit nouveau et autonome : il ne se substitue pas aux dispositifs actuels, mais vient les compléter afin de répondre à des besoins parentaux insuffisamment couverts jusqu'à présent.

La durée du congé est fixée, au choix du bénéficiaire, à un ou deux mois. Le texte prévoit également la possibilité d'un fractionnement, dont les modalités exactes devront être précisées par décret. Cette souplesse d'utilisation répond à une attente forte des familles, notamment lorsque la situation personnelle ou médicale de l'enfant justifie une présence parentale prolongée au-delà des congés classiques.

Sur le plan juridique, ce congé entraîne la suspension du contrat de travail ou, pour les agents publics, de la relation statutaire, sans rupture du lien avec l'employeur. Il ouvre droit au versement d'une indemnité journalière spécifique, calculée sur la base des revenus antérieurs et strictement non cumulable avec d'autres indemnités journalières ou allocations de chômage.

II. Une indemnisation encadrée et des garanties sociales renforcées pour les agents

Du point de vue des services RH, cette partie du dispositif appelle toutefois une vigilance particulière. Plusieurs paramètres essentiels demeurent en attente de précisions réglementaires, notamment les modalités concrètes de fractionnement du congé, son traitement en paie, ainsi que son articulation avec le régime indemnitaire et les éventuels compléments de rémunération propres aux collectivités territoriales. Ces éléments conditionneront directement la sécurisation juridique et opérationnelle de la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance.

Si le montant exact de l'indemnisation doit encore être fixé par voie réglementaire, le Gouvernement a d'ores et déjà annoncé les grands principes du dispositif. L'indemnité devrait s'élever à 70 % du salaire net pour le premier mois du congé, puis à 60 % pour le second. À titre d'exemple, un agent percevant 2 000 euros nets mensuels bénéficierait ainsi d'une indemnité de 1 400 euros pour le premier mois et de 1 200 euros pour le second.

Au-delà de l'aspect financier, le texte consacre des garanties sociales particulièrement protectrices. La période de congé supplémentaire de naissance est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Elle ouvre droit au maintien des avantages acquis et s'accompagne d'une protection renforcée contre la rupture du contrat ou la cessation de fonctions pendant le congé.

Le droit au retour dans l'emploi, ou à défaut dans un emploi équivalent, est expressément garanti. Le bénéficiaire du congé dispose également d'un droit à un entretien professionnel à l'issue de la période d'absence. Enfin, le législateur a prévu des possibilités de reprise anticipée du congé en cas de circonstances familiales graves, afin de sécuriser juridiquement les situations imprévues et d'éviter toute rigidité excessive dans l'application du dispositif.

III. Continuité des droits sociaux et articulation avec les régimes de retraite

Le congé supplémentaire de naissance s'inscrit dans une logique affirmée de continuité des droits sociaux. Le PLFSS 2026 adapte de manière coordonnée le code de la sécurité sociale et le code des pensions civiles et militaires de retraite afin d'éviter toute rupture dans les parcours professionnels et sociaux des bénéficiaires.

Concrètement, les périodes de congé concernées sont intégrées parmi celles pouvant être prises en compte pour la retraite, selon des règles qui seront précisées par décret. Les modalités de cotisation, l'assujettissement à la CSG, le traitement des prestations familiales et les règles d'indemnisation font l'objet d'une harmonisation entre les différents régimes : salariés du secteur privé, agents publics, travailleurs indépendants et assurés agricoles.

À titre d'exemple, pour un agent territorial en milieu de carrière, le recours à ce congé supplémentaire de naissance n'entraînera ni rupture d'ancienneté, ni impact négatif sur les droits à pension, dès lors que les périodes seront assimilées à des périodes validées. Cette sécurisation est essentielle pour lever les freins au recours au dispositif et pour garantir aux agents une visibilité claire sur les effets du congé sur leur carrière et leur retraite.

Pour la fonction publique territoriale, cette harmonisation constitue un point clé. Elle sécurise juridiquement la situation des agents tout en simplifiant le travail des services RH, en évitant la coexistence de régimes dérogatoires complexes ou sources d'insécurité juridique.

IV. Champ d'application et calendrier d'entrée en vigueur

Le dispositif s'appliquera aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux naissances antérieurement prévues pour intervenir après cette date. Ce critère temporel est déterminant pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des absences et des remplacements au sein des collectivités territoriales.

Il convient toutefois de rappeler que cette mesure, bien qu'adoptée par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, ne deviendra pleinement applicable qu'après le vote définitif du texte, attendu le 16 décembre prochain.

Ce n'est qu'à l'issue de cette adoption définitive et de la publication des décrets d'application que les employeurs publics disposeront d'un cadre juridique pleinement stabilisé pour mettre en œuvre ce nouveau congé.

Conclusion – Un levier d'attractivité et de modernisation des politiques RH territoriales

La création du congé supplémentaire de naissance par le PLFSS 2026 constitue une avancée sociale majeure. Pour la fonction publique territoriale, elle représente à la fois une opportunité et un défi. Une opportunité, car elle renforce l'attractivité des carrières publiques locales et témoigne d'une attention accrue portée à la parentalité et à la qualité de vie des agents. Un défi, car elle suppose une adaptation fine des pratiques de gestion, des outils de suivi des absences et des dispositifs d'accompagnement managérial.

À plus long terme, ce nouveau congé pourrait utilement s'inscrire dans une approche plus globale des politiques de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au sein des collectivités. En articulant ce droit avec des démarches de prévention de l'usure professionnelle, de soutien à l'équilibre des temps de vie et de management bienveillant, les employeurs territoriaux disposent d'un levier supplémentaire pour moderniser leur politique RH et renforcer l'engagement des agents.

Les responsables RH territoriaux ont tout intérêt à anticiper dès à présent les impacts organisationnels de ce nouveau droit, afin d'en faire un véritable outil structurant de modernisation des politiques de ressources humaines, au service des agents comme de la continuité et de la qualité du service public.

