LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique,
- Code de la sécurité sociale,
- Loi de financement de la sécurité sociale 2026,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires,
- Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics,

SOMMAIRE

A. PRÉAMBULE 2
B. LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE 2
I. Les bénéficiaires 2
II. La durée et l'organisation du congé 3
III. La demande 3
IV. La fin du congé supplémentaire de naissance 4
C. LES IMPACTS DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE 4
I. Sur la rémunération de l'agent 4
II. Sur la carrière de l'agent 5
III. Sur la retraite de l'agent 5
IV. Sur les droits à congés et à la maladie 5
V. Sur le contrat de l'agent 6
VI. Pour l'employeur public 7

Création juin 2026

A. PRÉAMBULE

Le congé supplémentaire de naissance a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale 2026 (LFSS 2026). Il vient s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi qu'au congé d'adoption des agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Il s'agit d'un nouveau droit visant à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités d'applications sont fixées par 2 décrets publiés le 30 mai 2026 :

- Le décret n° 2026-427 actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités d'attribution de ce congé,
- Le décret n° 2026-428 actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités de maintien de la rémunération indemnitaire pendant ce congé.

Ces décrets sont applicables aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1er juillet 2026.

B. LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

I. Les bénéficiaires

Le congé supplémentaire de naissance est accessible aux agents **fonctionnaires et contractuels de droit public**, **à temps complet, à temps partiel ou à temps non-complet après avoir épuisé ses droits** à un congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption pour un enfant né ou adopté après le 1er janvier 2026 ou dont la naissance était supposée intervenir après cette date.

Le congé supplémentaire de naissance bénéficie au même périmètre d'agents que les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, à savoir :

- À la mère,
- Aux parents adoptifs,
- Au père,
- Au conjoint ou conjointe de la mère,
- A la personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Les **2 parents** de l'enfant peuvent solliciter le bénéfice de congé. En l'absence de disposition spécifique, les parents peuvent en bénéficier **alternativement** ou **successivement**.

L'ensemble des dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance prévues aux articles L.631-3 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) et aux articles 14-1 à 14-3 du décret n° 2021-846 du 19 juin 2021, sont également applicables aux agents contractuels de droits public (décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n° 2026-427 du 30 mai 2026).

II. La durée et l'organisation du congé

Le congé supplémentaire de naissance est pris dans les **9 mois** suivants la naissance ou l'adoption. Il n'est donc pas nécessairement pris immédiatement après les congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (c'est-à-dire au plus tard le dernier jour du 9ème mois suivant la naissance ou l'adoption).

Le décompte des jours se fait en jours calendaires. La présence de jours fériés dans le délai de neuf mois, ou à l'expiration de ce dernier, ne décale pas ce délai.

Dispositions transitoires :

L'agent parent d'un enfant né ou adopté après le 1er janvier 2026 ou dont la naissance était supposée intervenir après cette date n'ayant pu bénéficier de ce dispositif en raison du différé de l'entrée en vigueur peut solliciter ce congé à effet au 1er juillet 2026. Dans ce cas de figure, le délai de 9 mois au-delà duquel le bénéfice du congé ne peut plus être sollicité court à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027 au plus tard.

Exemples :

- *un agent dont l'enfant est né un 15 juin en année N dispose de 9 mois pour bénéficier de son congé, donc jusqu'au 14 mars N+1. S'il souhaite prendre un seul mois en CSN, celui-ci peut démarrer au plus tard le 14 mars N+1 et s'achèvera le 13 avril de la même année.*
- *un agent a adopté un enfant qui est arrivé dans la famille le 5 mai en année N. Le délai de neuf mois s'achève donc le 4 février N+1. Si l'agent souhaite prendre ses deux mois de CSN de manière non fractionnée, le CSN doit débuter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 avril de la même année. S'il souhaite poser un congé fractionné, le deuxième mois doit débuter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 mars.*

Le congé supplémentaire de naissance est d'une durée de **1 ou 2 mois** au choix de l'agent. Il pourra être fractionné en 2 périodes d'un mois chacune.

Attention en cas de prise fractionnée ou non consécutive aux autres congés légaux liés à la parentalité, le texte prévoit que le congé de naissance ne puisse être utilisé que dans les 9 mois après la naissance ou l'adoption.

À noter

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en cas de naissances multiples ou en raison du report du congé prénatal après la naissance, d'un congé pathologique ou de l'hospitalisation de l'enfant (dans les 6 semaines suivant l'accouchement), le délai des9 mois est rallongé de la même durée. Il appartient au bénéficiaire de fournir tout document pouvant justifier sa situation.

Le droit à congé supplémentaire de naissance suit l'agent, notamment en cas de changement d'affectation (mutation interne ou externe).

III. La demande

Le congé est accordé **de droit** à l'agent qui formule sa demande auprès de l'autorité territoriale en tenant compte **d'un préavis d'un mois avant la date d'effet** du congé supplémentaire de naissance.

La demande précise la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de celui-ci.

Toutefois, le texte prévoit que si le congé supplémentaire de naissance suit **immédiatement après** le congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et que le bénéficiaire souhaite que son congé débute au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, le délai de prévenance **est réduit à 15 jours**.

IV. La fin du congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance prend fin au terme de la durée accordée.

Toutefois, il peut prendre fin **à la demande du bénéficiaire** :

- En cas de décès de l'enfant,
- En cas de diminution importante des ressources du foyer.

Dans ces deux cas, le bénéficiaire n'est pas soumis à un quelconque délai de prévenance et n'est pas tenu de fournir de justificatifs.

En dehors de ces deux situations, le bénéficiaire peut demander à mettre fin à son congé supplémentaire de naissance de façon anticipée. Sa demande sera soumise à un accord hiérarchique.

S'il est mis fin de façon anticipée au 1er mois du congé, l'agent ne peut plus bénéficier du second mois qui lui avait été accordé (FAQ DGAFP relative au congé supplémentaire de naissance).

C. LES IMPACTS DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

I. Sur la rémunération de l'agent

Le congé supplémentaire de naissance est rémunéré à hauteur de :

- 70 % du traitement le 1er mois,
- 60 % du traitement le 2ème mois.

L'agent bénéficie du maintien du Supplément Familial de Traitement à 100 % (article L. 631-1 du CGFP).

Par ailleurs, **les primes et indemnités seront versées dans les même proportions que le traitement indiciaire** durant le congé. En effet, depuis la loi dite de Transformation de la Fonction Publique, les agents territoriaux **ont droit au maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant tous les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer** (article L. 714-6 du CGFP).

Il en est de même pour la **Nouvelle Bonification Indiciaire** (article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993).

Le congé supplémentaire de naissance interrompant le temps partiel, l'agent est rétabli dans les mêmes droits qu'un agent à temps plein. Aussi, la fraction de rémunération (70 % ou 60 %) doit être calculé sur la rémunération rétablie à temps plein.

L'agent à temps non-complet est quant à lui, rémunéré sur la fraction de rémunération (70 % ou 60 %) de sa rémunération habituelle correspondant à sa durée hebdomadaire de service.

Si chaque parent ne prend qu'un mois de congé supplémentaire de naissance, les deux seront rémunérés à hauteur de 70 %.

Un parent isolé ne bénéficie des droits à congé supplémentaire de naissance que d'une seule personne, soit 2 mois rémunérés à 70 % pour le premier et 60 % pour le deuxième mois.

II. Sur la carrière de l'agent

Pour le **fonctionnaire stagiaire**, le congé supplémentaire de naissance relève des mêmes dispositions que le congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, à savoir que la date de prise de l'arrêté de titularisation est prolongée d'une durée égale à la durée du congé moins 1/10ème de la durée normale de stage. Toutefois, cette prolongation n'impact pas la date d'effet de la titularisation qui intervient à la date de fin normale du stage (*article R.327-71 du code général de la fonction publique*).

Pour l'agent recruté sur le fondement des articles L. 352-4 et suivants du CGFP (contrat **travailleur en situation de handicap** assimilé à une période de stage pouvant découler sur une titularisation), l'interruption du contrat en raison du bénéfice du congé supplémentaire de naissance entraine sa prolongation selon les modalités de droit commun prévues à l'article R. 352-22 du CGFP (*FAQ DGAFP relative au congé supplémentaire de naissance)*, à savoir selon les mêmes conditions que pour un fonctionnaire stagiaire.

Si l'agent est à **temps partiel**, l'autorisation d'exercer à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance. L'agent est rétabli de plein droit à temps complet (*articles 9 et 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004*).

Le congé supplémentaire de naissance est considéré comme une **période d'activité pour l'avancement et la promotion interne**.

L'agent en détachement est placé en congé parental de droit par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, à l'issue d'un congé maternité, paternité et d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin avec effet au 1er juillet 2026.

À sa réintégration, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

III. Sur la retraite de l'agent

Le congé supplémentaire de naissance est pris **en compte à 100 % dans le droit à pension**. Il est donc retenu pour la constitution du droit à pension, la liquidation de la pension et la durée d'assurance (*article 11-2° et 13 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003*).

Il est également pris en compte afin de bénéficier des bonifications de trimestre pour enfant au titre de l'interruption de service de 2 mois requise pour le départ anticipé des fonctionnaires **parents d'un enfant invalide** (*article R.37 du code des pensions civiles et militaires de retraite applicable aux fonctionnaires territoriaux par renvoi à l'article 25-I-3° du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003*).

IV. Sur les droits à congés et à la maladie

Le bénéficiaire peut solliciter **un congé parental à l'issue du congé supplémentaire de naissance** selon la même procédure qu'à l'issue d'un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Toutefois, l'inverse n'est pas possible. Afin de pouvoir bénéficier du congé supplémentaire de naissance, l'agent doit être en position d'activité. Il ne peut donc être accordé à l'issue immédiate d'un congé parental.

Le congé supplémentaire de naissance interrompt le **temps partiel thérapeutique** *(article 13-7 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)*

Si un agent est placé en **congé de maladie** (CMO, CLM, CLD, GM) pendant cette période, celui-ci prévu sur le congé supplémentaire de naissance. L'agent est alors placé en congé de maladie. Il est alors mis fin au congé supplémentaire de naissance, sans possibilité de le demander à nouveau (y compris en cas de fractionnement).

L'utilisation des jours placés sur **le Compte Épargne Temps** de l'agent sont utilisables **de droit** à l'issue du congé supplémentaire de naissance, à l'instar du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le congé supplémentaire de naissance **est sans impact sur les droits à congés annuels de l'agent**. Il est considéré comme une période de service effectif (*article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*).

De plus, l'agent à **temps partiel** devant être rétabli dans les mêmes droits que son temps plein durant le congé supplémentaire de naissance, les congés de celui-ci devront être **recalculés et proratisés sur cette période**.

Les droits à congés acquis avant le congé supplémentaire de naissance relèvent du **dispositif de report et d'indemnisation des congés annuels**, de ce fait, ils restent acquis selon la réglementation en vigueur.

Le même dispositif est prévu pour les **jours de fractionnement** qui auraient été acquis par l'agent et qu'il n'aurait pu utiliser au cours de l'année au titre de laquelle ils sont acquis du fait du congé supplémentaire de naissance.

Pour plus d'information sur le report et l'indemnisation des congés annuels non pris, consultez notre fiche thématique dédiée sur notre base documentaire (*en cliquant **ICI***).

Les périodes d'absence correspondant au congé supplémentaire de naissance **ne peuvent conduire à générer des droits à JRTT**. Conformément aux termes de la circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18/01/2012 et de la circulaire du 31/03/2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les 3 versants de la fonction publique, l'employeur est tenu d'effectuer un décompte des jours effectivement travaillés dans l'année et d'actualiser, le cas échéant, les droits à JRTT en cas d'absence, y compris pour les congés relatifs à la parentalité (*FAQ DGAFP relative au congé supplémentaire de naissance*).

V. Sur le contrat de l'agent

À sa réintégration, l'agent contractuel de droit public, apte à reprendre son service, est rétabli sur son ancien emploi s'il remplit toujours les conditions requises et dans la mesure où les nécessités de service le permettent. Si cela n'est pas possible, l'agent est prioritaire pour être affecté sur un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent contractuel de droit public qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'issue du congé supplémentaire de naissance et qui souhaite démissionner devra en informer son employeur public par lettre recommandée au moins **15 jours** avant la fin du congé.

Le congé supplémentaire de naissance **n'a pas pour effet de proroger la durée du contrat** d'un agent recruté par un contrat à durée déterminée par analogie au congé maternité (*CAA de Bordeaux du 22 octobre 2007, n° 06BX00375*)

Toutefois, L'article L. 161-8 du code de la sécurité sociale prévoit que les demandeurs d'emploi bénéficient de **la portabilité de leurs droits aux prestations en espèces**. Dans ce cadre, un ancien agent contractuel de la fonction publique bénéficie de **la continuité des droits** auxquels il pouvait prétendre avant sa dernière cessation d'activité.

Pour un ancien agent contractuel relevant d'un régime **où l'employeur maintient** tout ou partie de la rémunération, il revient donc à **l'ancien employeur de verser une prestation en espèces** à ce demandeur d'emploi. De ce principe découle le droit de l'agent à bénéficier d'une prestation en espèce égale dans les mêmes conditions que s'il était en activité, ce qui nécessite donc de se référer à la dernière rémunération perçue avant la cessation d'activité, pour la maintenir dans les conditions de droit commun applicables dans l'ancien régime.

Par conséquent, l'agente dont le CDD s'achève alors qu'elle était en congé de maternité **continuera à percevoir des indemnités journalières** « maternité » jusqu'au terme de ce congé de maternité.

Elle pourra ensuite bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance (avec éventuel complément de l'employeur, selon les règles de l'ancien régime) selon les modalités prévues par les articles L. 331-8-1 et L. 331-8-22 du code de la sécurité sociale qui prévoient qu'elle ne peut cumuler les indemnités chômage et les indemnités versées au titre du congé supplémentaire de naissance (qui seront les seules versées).

Par ailleurs, l'agent contractuel de droit public recruté sur **un contrat de projet** (*article L. 332-24 du CGFP*) n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque que le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisée (*article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Ce congé ouvre droit à **la protection contre le licenciement** au même titre que les autres congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (*article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

VI. Pour l'employeur public

La collectivité ou l'établissement public employeur peut recourir au contrat basé sur le fondement de **l'article L. 332-13 du CGFP pour remplacer l'agent permanent momentanément indisponible.**

Concernant **les agents relevant du régime général, l'indemnisation du congé relève de la CPAM** selon les mêmes modes de calcul que le congé maternité proratisé à 70 % ou 60 %.

L'employeur public a **2 possibilités** concernant la gestion de la rémunération de l'agent peut choisir :

- **De subroger** le versement des indemnités journalières (IJ), à savoir maintenir la rémunération de l'agent et percevoir les IJ directement
- **De ne pas subroger** le versement des IJ. L'agent sera alors indemnisé directement par la CPAM. Si le calcul des IJ par la CPAM s'avère inférieure à la rémunération de l'agent, l'employeur sera tenu de lui verser le complément après fourniture du justificatif de versement des IJ par l'agent.

Dans les 2 cas, les indemnités journalières devront être impactées sur les bulletins de paie à venir afin de régulariser les cotisations. Votre éditeur de logiciel paie peut vous accompagner dans cette démarche.

La rémunération versée aux fonctionnaires à l'occasion du congé supplémentaire de naissance fera l'objet d'un remboursement par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) selon les mêmes modalités que celles prévues pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant (*articles L. 223-1 et D. 223-1 du code de la sécurité sociale*) dont le formulaire est disponible sur leur site internet (en cliquant ICI)

Le congé supplémentaire de naissance est sans impact sur la **protection sociale complémentaire** dont il bénéficie. Il conserve les mêmes droits à ce titre, garanties optionnelles incluses (*FAQ DGAFP relative au congé supplémentaire de naissance*).