



### **Le congé supplémentaire de naissance : parution de deux décrets**

Deux décrets du 30 mai 2026 relatifs au congé supplémentaire de naissance sont parus au journal officiel du 31 mai.

Le [Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires - Légifrance](#) définit les modalités d'attribution de ce congé ;  
Le [Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics - Légifrance](#) les modalités de maintien de la rémunération indemnitaire pendant ce congé.

Ils sont applicables aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2026, ou dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, l'agent bénéficie du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande un mois avant le début souhaité du congé.

### **Les bénéficiaires**

Le fonctionnaire en position d'activité et l'agent contractuel **ayant épuisé ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.**

→ *Articles L631-1, L631-3, L631-8 et L631-9 du CGFP*

→ *Article 14-1 al. 1 du décret n°2026-427*

→ *Article 10 du décret n°88-145*

## La procédure

- Délai de prévenance : Le congé supplémentaire de naissance est **accordé de droit (c'est-à-dire que l'employeur ne dispose pas d'un pouvoir d'appréciation)**, sur demande de l'agent formulée :
    - par principe, au moins un mois avant le début du congé.
    - au moins 15 jours avant le début du congé lorsqu'il suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que l'agent souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.
  - Contenu : la demande adressée à l'autorité territoriale indique : la date de prise du congé, sa durée, s'il est pris de manière fractionnée et les dates de ce fractionnement.
- Article 14-1 du [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#) (version à venir au 1<sup>er</sup> juillet).

## Durée du congé

- Un ou deux mois, au choix de l'agent
  - Pris en continu ou fractionné en deux périodes d'un mois chacune
  - La ou les périodes de congé supplémentaire de naissance doivent débiter dans les 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles L631-3 (état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement) et L631-5 (hospitalisation de l'enfant) du CGFP, ce délai est augmenté de la même durée supplémentaire.
- article 14-1 du décret n°2021-846 précité

## Rémunération

- Le traitement est maintenu à hauteur de :
    - 70% le premier mois
    - 60% le second mois
- Article 14-2 du décret n°2021-846 précité
- Article 10 du [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale - Légifrance](#) (version à venir au 1<sup>er</sup> juillet).
- Le régime indemnitaire est maintenu **dans les mêmes proportions que le traitement.**
- Article L631-1 et L714-6 du code général de la fonction publique
- La nouvelle bonification indiciaire est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- Article 2 du décret n°93-863
- Pendant la durée du congé supplémentaire de naissance, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue.
- Articles 9 et 16 du décret n°2004-777

## Avancement et retraite

Le congé supplémentaire de naissance

- est considéré comme une période d'activité et est donc pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade.
  - est assimilé à une période de service effectif pour le calcul des droits à pension.
- Articles 11 2° et 13 du décret n°2003-1306

### **Congés annuels, RTT et TPT**

- Congés annuels : le congé supplémentaire de naissance est considéré comme service accompli et génère donc des droits à congés annuels.

→ *Article 1er du décret n°85-1250*

- RTT : ne génère pas de jour de RTT.
- Temps partiel thérapeutique : le placement en congé supplémentaire de naissance interrompt le TPT.

→ *Article 13-7 du décret n°87-602*

### **Incidences sur le stage**

La durée totale des congés rémunérés (congé supplémentaire de naissance compris), autres que les congés annuels, est prise en compte comme temps de stage dans la limite d'1/10<sup>ème</sup> de sa durée globale (soit 36 jours pour un stage d'un an). A compter du 37<sup>ème</sup> jour d'absence, le stage est prolongé.

Cependant, la prolongation de stage liée à un congé supplémentaire de naissance n'a pas pour effet de reporter la date d'effet de la titularisation.

→ *Articles R327-59 et R327-70 du CGFP*

### **Fin du congé supplémentaire de naissance**

#### 1. Fin anticipée

- De droit, sur simple demande du fonctionnaire : en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.
- En dehors de ces cas, l'autorité territoriale peut écarter le congé si l'agent le sollicite.

→ *Article 14-3 du décret n°2021-846*

#### 2. Fin au terme normal

- Le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi à l'expiration du congé supplémentaire de naissance. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de priorité fixées par l'article L512-26 du CGFP.

→ *Article L631-2 du code général de la fonction publique*

- #### 3. L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue du congé supplémentaire de naissance est réaffecté dans son précédent emploi, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, pour la durée du contrat restant à courir. Si cela n'est pas possible, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

→ *Article 33 du décret n°88-145*

### **Protection contre le licenciement**

L'agent contractuel ne peut être licencié pendant le congé supplémentaire de naissance et pendant une période de 10 semaines suivant l'expiration de ce congé.

Le fonctionnaire à temps non complet ne peut être licencié pour inaptitude physique avant l'expiration d'une période de 4 semaines suivant la fin du congé supplémentaire de naissance.

→ *Article 41 du décret n°88-145.*

→ *Article 41 du décret n°91-298*

### **Entrée en vigueur**

Les dispositions présentées sont applicables aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026 avec prise d'effet du congé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Ce congé bénéficie également aux agents dont l'enfant est né ou a été adopté entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2026, ou dont la naissance devait intervenir durant cette période, à condition d'en faire la demande un mois avant le début souhaité du congé.

La ou les périodes de congé débutent dans un délai de 9 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles L631-3 (état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement) et L631-5 (hospitalisation de l'enfant) du CGFP, ce délai est augmenté de la même durée.

→ Article 99 de la loi n°2025-1403

→ Article 31 du décret n° 2026-427

### **Les préconisations du CDG12**

- ✓ Les éditeurs de logiciel devront adapter leurs logiciels de gestion RH et de paie afin de tenir compte de la réduction du traitement et des primes ;
- ✓ Une mise à jour des procédures RH internes ;
- ✓ Informer les agents et les managers ;
- ✓ Anticiper les demandes pour gérer au mieux les impacts organisationnels et budgétaires.

A noter, pour de nombreux agents, l'expression « *congé supplémentaire de naissance* » pourrait laisser penser à un congé intégralement rémunéré.

Or, le dispositif prévoit une réduction de la rémunération et des primes qui pourraient davantage s'apparenter à un temps parental indemnisé partiellement qu'à une prolongation du congé de maternité ou de paternité.

**Cette note est à retrouver sous notre site internet/espace abonnés/congé supplémentaire de naissance.**

**Le modèle d'arrêté de placement en congé supplémentaire de naissance y sera déposé dans les prochains jours.**