

Le congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance a été créé par la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Les conditions de mise en œuvre ont été précisées par le décret n°2026-427 du 30 mai 2026 ainsi que par la foire aux questions de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique publiée le 18 juin 2026.

Le congé supplémentaire de naissance correspond à une période d'absence rémunérée de l'agent(e) en activité prise à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Sommaire

1. Agents bénéficiaires	3
2. Procédure de placement en congé supplémentaire de naissance	3
2.1 Délai de prévenance	3
2.2 Contenu de la demande	4
3. Durée et période de prise du congé	4
4. Incidences du congé supplémentaire de naissance sur la situation de l'agent	5
4.1 Rémunération de l'agent pendant le congé supplémentaire de naissance	5
4.2 Carrière de l'agent	6
4.2.1 Fonctionnaire titulaire et stagiaire	6
4.2.2 Agents contractuels de droit public	6
4.3 Temps partiel et temps non complet	6
4.3.1 Temps non complet	6
4.3.2 Temps partiel de droit ou sur autorisation	7
4.3.3 Temps partiel thérapeutique	7
4.4 Congés annuels, RTT, CET, congé parental et congés pour raisons de santé	7
4.4.1 Congés annuels et RTT	7
4.4.2 Congés pour raisons de santé	7
4.4.3 Congé parental	7
5. Fin du congé et conditions de réemploi	8
5.1 Fonctionnaires	8
5.2 Agents contractuels de droit public	8

Entrée en vigueur :

Le décret n°2026-427 du 30 mai 2026 mettant en œuvre le congé supplémentaire de naissance s'applique aux demandes de congé présentées à compter du 1^{er} juin 2026 et avec prise d'effet du congé à compter du 1^{er} juillet 2026.

Par dérogation, les parents d'un enfant né ou adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026 bénéficient du congé supplémentaire de naissance.

Sont aussi concernés par cette dérogation les parents d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir pendant cette période.

1. Agents bénéficiaires

Le congé supplémentaire de naissance est ouvert **de droit** :

- Aux **fonctionnaires stagiaires ou titulaires en activité**, à temps complet ou non complet. (*art L631-3 CGFP ; art 14-1 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 ; art 2 décret n°91-298 du 20 mars 1991*)
- Aux **agents contractuels de droit public**, à temps complet ou non complet et sans condition d'ancienneté. (*art 10 décret 88-145 du 15 février 1988*)
- Aux **bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage** (*art L1225-46-2 Code du travail*)

Sont exclus :

- Les **agents vacataires** (*art R331-1 CGFP*)

Le congé supplémentaire de naissance bénéficie au même périmètre d'agents que les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption : mère, père, parents adoptifs, conjoint(e) de la mère, toute personne liée à la mère par un PACS ou vivant maritalement avec elle (*FAQ de la DGAFP*).

Par ailleurs, le congé supplémentaire de naissance bénéficie uniquement aux agents **ayant épuisé leurs droits** à congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. (*art 14-1 décret n°2021-846 du 29 juin 2021*)

2. Procédure de placement en congé supplémentaire de naissance

La procédure de placement en congé supplémentaire de naissance s'opère dans les mêmes conditions pour les agents titulaires et contractuels (*art 10 décret n°88-145 ; art 14-1 et suivants du décret n°2021-846 du 29 juin 2021*)

2.1 Délai de prévenance

Le congé est accordé de droit aux agents qui en font la demande **au moins un mois** avant le début du congé. (*art 14-1 décret n°2021-846*)

Ce délai est réduit à **15 jours** lorsque le congé supplémentaire de naissance est pris **directement à l'issue** du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. (*art 14-1 décret n°2021-846 du 29 juin 2021*)

2.2 Contenu de la demande

La demande doit mentionner la date de prise du congé, sa durée, et le cas échéant, son fractionnement et les dates de fractionnement. (*art 14-1 décret n°2021-846 du 29 juin 2021*)

L'autorité territoriale est tenue de faire droit à cette demande. **Elle ne peut pas s'opposer aux dates choisies par l'agent pour des raisons de nécessité de service.** (*TA Poitiers, 13 mars 2025, n°2201755, par analogie avec le congé de paternité*)

Un modèle de formulaire de demande de congé supplémentaire de naissance est disponible en annexe de la FAQ de la DGAFP.

3. Durée et période de prise du congé

La durée et la période de prise de congé sont identiques pour les agents titulaires et contractuels. (*art 10 décret n°88-145 et art 14-1 décret n°2021-846*)

La durée du congé est :

- soit d'un mois,
- soit de deux mois, avec possibilité de fractionner en deux périodes d'un mois chacune. (*art L1225-46-2 Code du travail*)

Ce congé est accordé de droit pour chaque parent. Ils peuvent décider de le prendre simultanément ou alternativement.

Les droits à congé supplémentaire de naissance sont personnels et non transférables. Un parent isolé ne bénéficie des droits que pour une seule personne. (*Dossier de presse du congé supplémentaire de naissance publié en mai 2026 et FAQ de la DGAFP*)

La ou les périodes de congé supplémentaire de naissance doivent débuter dans un **délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant**. Le délai de 9 mois se décompte en jours calendaires, sans tenir compte des jours fériés. (*art 14-1 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et FAQ de la DGAFP*)

Si la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée (congé pathologique, naissances multiples, hospitalisation, report du congé prénatal), le délai de 9 mois est augmenté de la même durée. (*art 14-1 décret n°2021-846*)

La FAQ de la DGAFP précise qu'il n'est pas nécessaire que la totalité du congé se déroule pendant le délai de 9 mois. C'est le jour de placement en congé qu'il convient de prendre en compte.

⇒ Exemple : Un agent dont l'enfant est né le 22 juillet 2026 dispose de neuf mois pour bénéficier de ce congé soit jusqu'au 21 avril 2027. L'agent peut démarrer son congé au plus tard le 21 avril 2027, il s'achèvera le 20 juin 2027 (si l'agent prend 2 mois de congé supplémentaire de naissance non fractionnés).

Précision : si l'agent décide de fractionner son congé en deux périodes d'un mois chacune, la deuxième période devra également débuter pendant le délai de 9 mois.

⇒ Exemple : L'agent dont l'enfant est né le 22 juillet 2026 peut par exemple prendre 1 mois de congé supplémentaire de naissance du 1^{er} octobre 2026 au 31 octobre 2026 puis 1 mois du 1^{er} février au 28 février 2027.

Disposition transitoire : Le délai de 9 mois pour les parents dont l'enfant est né entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 débute le 1^{er} juillet 2026 et prend fin le 31 mars 2027.

4. Incidences du congé supplémentaire de naissance sur la situation de l'agent

4.1 Rémunération de l'agent pendant le congé supplémentaire de naissance

Les agents relevant du régime spécial perçoivent :

- 70% du traitement le premier mois
- et 60% le second mois. (*art 14-2 décret n°2021-846*).

Les agents relevant du régime général (fonctionnaires IRCANTEC et contractuels de droit public) perçoivent également :

- 70% de leur traitement le premier mois
- et 60% le second. (*art 38 décret n°91-298 et art 10 décret n°88-145*)

Des indemnités journalières sont versées aux agents relevant du régime général bénéficiant du congé supplémentaire de naissance. Ces indemnités doivent être déduites de la rémunération versée par l'employeur. (*art 38 décret n°91-298, art 10 décret n°88-145 et art L331-8-1 du Code de la sécurité sociale*)

Il semble toujours possible de mettre en place la subrogation afin que les indemnités journalières soient directement versés à l'employeur public qui les déduit du traitement de l'agent.

Les agents titulaires et contractuels conservent leur régime indemnitaire versé dans les mêmes proportions que le traitement. (*art L714-6 CGFP*)

Ils bénéficient également du maintien intégral du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. (*art L631-1 CGFP*)

Le complément de traitement indiciaire et l'indemnité différentielle sont également versés dans les mêmes proportions que le traitement. (*art 15 décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 et art 3 décret n°91-769 du 2 août 1991*)

Par ailleurs, les fonctionnaires titulaires et stagiaires conservent la NBI versée dans les mêmes proportions que le traitement. (*art 2 décret n°93-863 du 18 juin 1993*)

Les agents à temps non complet conservent la même durée de temps de travail lorsqu'ils sont placés en congé supplémentaire de naissance. Leur rémunération est calculée sur la base de la rémunération correspondant au poste à temps non complet (exemple : 70% d'un 20/35^{ème}). (*FAQ de la DGAFP*)

En revanche, le temps partiel est suspendu pendant le congé supplémentaire de naissance. Un agent en temps partiel est donc rétabli dans les droits d'un agent à temps plein et sa rémunération est calculée sur la base d'un temps plein. (*art 4 décret n°82-624 du 20 juillet 1982 ; art 9 décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 et FAQ de la DGAFP*)

Le temps partiel thérapeutique est également interrompu en cas de placement en congé supplémentaire de naissance. Les agents perçoivent donc la rémunération sur la base d'un temps plein (*art 23-8 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 ; art 13-7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*)

4.2 Carrière de l'agent

4.2.1 Fonctionnaire titulaire et stagiaire

Avancement

Le congé supplémentaire de naissance est assimilé à une période d'activité. L'agent conserve ses droits à l'avancement (*FAQ de la DGAFP*).

Déroulement du stage

Si le fonctionnaire stagiaire décide de prendre un congé supplémentaire de naissance durant son stage, la durée de celui-ci est prolongée du fait de ce congé sans pour autant décaler la date de titularisation. (*art R327-70 CGFPP*)

Par ailleurs, le fonctionnaire stagiaire demeure soumis à la franchise d'un dixième prévue à l'article R327-59 CGFP.

Retraite

Les périodes de congé supplémentaire de naissance sont prises en compte comme période d'interruption d'activité au titre des articles R37 et L24 du Code des pensions civiles et militaires.

4.2.2 Agents contractuels de droit public

Le congé supplémentaire de naissance ne peut être accordé pour une période allant au-delà de la période d'engagement. (*art 32 décret 88-145*)

En revanche, un agent qui est placé en congé supplémentaire de naissance au moment de la fin de son contrat, bénéficie d'un maintien de droits. Il continue donc à percevoir la rémunération versée par son ancien employeur public et les indemnités journalières correspondantes. (*art L161-8 et L331-8-1 du Code de la sécurité sociale et FAQ de la DGAFP*)

La DGAFP précise qu'il est possible de procéder à un recrutement pour remplacer l'agent en congé supplémentaire de naissance. (*FAQ DGAFP*)

Pour les agents recrutés sur la base de l'article L352-4 du CGFP (travailleur en situation de handicap), le congé supplémentaire de naissance entraîne l'interruption du contrat et de fait, sa prolongation dans les modalités prévus à l'article R352-22 et R327-59 du CGFP.

4.3 Temps partiel et temps non complet

4.3.1 Temps non complet

Les agents à temps non complet conservent la même durée de temps de travail lorsqu'ils sont placés en congé supplémentaire de naissance.

Leur rémunération est calculée sur la base de la rémunération correspondant au poste à temps non complet (exemple : 70% d'un 20/35^{ème}). (*FAQ de la DGAFP*)

4.3.2 Temps partiel de droit ou sur autorisation

Le temps partiel est suspendu pendant le congé supplémentaire de naissance.

Un agent en temps partiel est donc rétabli dans les droits d'un agent à temps plein et sa rémunération est calculée sur la base d'un temps plein. (*art 4 décret n°82-624 du 20 juillet 1982 ; art 9 décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 et FAQ de la DGAFP*)

4.3.3 Temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est interrompu en cas de placement en congé supplémentaire de naissance. (*art 23-8 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 ; art 13-7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987*)

Les agents perçoivent donc la rémunération sur la base d'un temps plein.

4.4 Congés annuels, RTT, CET, congé parental et congés pour raisons de santé

4.4.1 Congés annuels et RTT

Le congé supplémentaire de naissance est une période qui génère des congés annuels. L'agent demeure en position d'activité. (*art 10 décret n°88-145 et L631-3 CGFP*)

Les congés annuels non-utilisés font l'objet d'un report sur une période de 15 mois (*FAQ de la DGAFP*). Le report n'est pas limité aux quatre premières semaines de congé annuel par période de référence (*art 5-1 décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*).

En revanche, un agent placé en congé supplémentaire de naissance ne génère pas de RTT. (*FAQ de la DGAFP*)

Les agents à temps partiel, qui sont rétablis dans les droits d'un agent à temps plein pendant le congé supplémentaire de naissance, bénéficie également de congés annuels dans les mêmes conditions qu'un agent à temps plein. Il convient de proratiser ces congés annuels supplémentaires selon la durée du congé supplémentaire de naissance. (*FAQ de la DGAFP*)

4.4.2 Congés pour raisons de santé

Les congés pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD, CGM) prévalent sur le congé supplémentaire de naissance. Si l'agent fournit un arrêt de travail, il est placé en congé de maladie et le congé supplémentaire de naissance prend automatiquement fin sans possibilité de le demander à nouveau. (*FAQ de la DGAFP*)

4.4.3 Congé parental

Un agent est en **droit** de bénéficier d'un congé parental après la naissance de l'enfant, **après** un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou un congé supplémentaire de naissance. (*art L515-2 CGFP ; art 14 décret n°88-145 du 15 février 1988*)

Pour bénéficier d'un congé parental, l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer. (*art 14 décret n°88-145 du 15 février 1988*)

L'agent peut demander un congé parental accordé de droit après un congé supplémentaire de naissance.

Mais à l'inverse, l'agent ne pourra bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance que si le congé parental a pris fin et que l'agent a été réintégré. Il faut en effet qu'il soit en position d'activité pour bénéficier du congé supplémentaire de naissance, et Le délai de 9 mois devra également être respecté car le congé parental n'allonge pas le délai de prise du congé.

5. Fin du congé et conditions de réemploi

Précision : Le droit au congé supplémentaire de naissance suit l'agent peu importe son affectation. Selon la DGAFP, si un agent mute dans une autre collectivité ou est affecté sur un nouvel emploi, il conserve son droit au congé supplémentaire de naissance. La circonstance qu'un agent souhaiterait bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance dans les prochains mois ne peut en aucune façon être un motif de rejet de sa candidature. (FAQ de la DGAFP)

5.1 Fonctionnaires

Le congé supplémentaire de naissance peut prendre fin, de plein droit, à la demande du fonctionnaire en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer. (art 14-3 décret n°2021-846)

La FAQ de la DGAFP précise que l'agent n'est ni soumis à un délai de prévenance ni à la production de pièces supplémentaires attestant du décès de l'enfant ou de la baisse importante des revenus.

À noter qu'en dehors de ces situations, l'autorité ayant accordé le congé peut écourter ce dernier à la demande du fonctionnaire intéressé. L'agent ne pourra plus bénéficier du congé s'il demande à y mettre fin. La collectivité n'est pas tenue de faire droit à la demande de l'agent. (art 14-3 décret n°2021-846 du 29 juin 2021 et FAQ DGAFP)

À l'issue de son congé, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. (art L631-2 CGFP)

5.2 Agents contractuels de droit public

Le décret prévoit qu'un agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

S'il ne peut pas être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. (art. 13 et 33 décret n°88-145 du 15 février 1988)

Par ailleurs, l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. (art. 39 décret n°88-145 du 15 février 1988)

Ressources documentaires et modèles d'actes :

- [Arrêté de placement en congé supplémentaire de naissance](#)

Principales références juridiques :

- [Code général de la fonction publique](#)
- [Code du travail](#)
- [Code de la sécurité sociale](#)
- [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°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [Foire aux questions de la DGAFP](#)
- [Dossier de presse du Ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées sur le congé supplémentaire de naissance publié en mai 2026](#)



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le thème abordé :

Nom de la fiche = *Congé supplémentaire de naissance (COSUNA)*