

Le congé supplémentaire de naissance

RÉFÉRENCES

- [Loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 \(article 99\)](#)
- [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale \(Section 5bis\)](#)
- [Décret n°2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires](#)
- [Article L631-1 du Code général de la Fonction Publique](#)
- [Articles R.326-51 et R.327-70 du Code Général de la Fonction Publique](#)

BÉNÉFICIAIRES

Tout parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date, pourra bénéficier du congé supplémentaire de naissance sous réserve de respecter les conditions d'ouverture de droit.

Le CSN bénéficie au même périmètre d'agents que les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption. Il peut donc bénéficier :

- à la mère ;
- aux parents adoptifs ;
- au père ;
- au conjoint ou à la conjointe de la mère ;
- à la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé supplémentaire de naissance sera accessible aux fonctionnaires et contractuels sous réserve qu'ils aient épuisé auparavant leurs congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

CONDITIONS ET MODALITÉS D'OCTROI

Ce nouveau congé de naissance permettra à chacun des deux parents d'ajouter **une période d'un ou deux mois de congé indemnisé** à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Les parents pourront prendre ce congé simultanément ou en alternance.

Ce congé supplémentaire débute dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il pourra être fractionné en 2 tranches d'un mois chacune, prises de façon simultanée ou successive.

Le délai démarre à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. Le congé doit débiter dans cette période de neuf mois. S'il est pris sans fractionnement, le premier mois débute, au plus tard, dans les neuf mois ; s'il est fractionné, le deuxième mois doit débiter, au plus tard, dans la même période.

Par exemple : un agent dont l'enfant est né un 15 juin en année N dispose de neuf 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.

Autre exemple : 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 débiter 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 débiter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 mars.

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.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des dispositions des [articles L. 631-3](#) et [L. 631-5 du code général de la fonction publique](#), le délai mentionné à l'alinéa précédent est augmenté de la même durée supplémentaire (En cas de naissances multiples, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance ou de congé pathologique, congé prénatal en partie reporté après la naissance).

Ce congé de naissance supplémentaire pourra être utilisé **à partir du 1er juillet 2026**.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour l'octroi de ce congé.

Les parents qui souhaiteront bénéficier de ce congé devront **informer leur employeur au moins un mois avant le début du congé** en précisant la date souhaitée du congé ainsi que sa durée.

Dans le cas où le ou la salarié(e) demanderait à bénéficier d'un fractionnement, la demande devra préciser les dates du fractionnement.

Ce délai de prévenance est réduit à quinze jours lorsque le congé prend la suite immédiate du congé de paternité, d'accueil ou d'adoption ; et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le droit au CSN est un droit qui « suit » l'agent, quelle que soit son affectation. Si un agent est nouvellement affecté sur un poste d'un autre service que celui dont il relevait, il conserve le droit au CSN qui lui a été accordé selon les dates qui ont été définies. Si cette mobilité intervient dans le cadre d'une mutation, il est de bonne pratique qu'il informe la collectivité d'accueil de ses dates de congés.

Naturellement, la circonstance qu'un agent souhaite bénéficier d'un CSN dans les prochains mois ne peut en aucune façon être un motif de rejet de sa candidature.

RÉMUNÉRATION

Le **fonctionnaire** perçoit 70% de son traitement le 1^{er} mois puis 60% le 2^{ème} mois.

Un **agent à temps non-complet** (dont la durée de service définie pour le poste est inférieure à la durée légale du temps de travail) conserve la même durée de temps de travail lorsqu'il est placé en CSN. Par conséquent, le calcul de sa rémunération maintenue se fait sur la base de la rémunération correspondant à son poste à temps non-complet. Si l'agent exerce son activité à temps-partiel, son maintien de rémunération est calculé sur la base de la rémunération à temps plein de son emploi à temps non-complet.

Par exemple : un fonctionnaire affecté sur un poste à temps non-complet correspondant à 80 % d'un temps complet verra sa rémunération être maintenue le premier mois d'un CSN à 70 % de la rémunération qui lui était versée dans le cadre de son activité à 80 % d'un temps complet.

Les **agents contractuels de la fonction publique** perçoivent des indemnités journalières (IJ), comme tous les actifs relevant du régime général, à hauteur de 70 % de leur salaire net antérieur le premier mois puis à hauteur de 60 % le second mois, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ces IJ sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Le **supplément familial de traitement (SFT)** et l'**indemnité de résidence** continuent d'être versés en intégralité.

La **nouvelle bonification indiciaire (NBI)**, ainsi que les primes et indemnités sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, à **70 %** le 1^{er} mois, puis à **60 %** le 2^e mois.

Lorsque le congé supplémentaire de naissance est consécutif au congé maternité ou paternité, le salaire de référence retenu sera le même que pour le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Si le salarié reprend le travail entre les deux congés, le revenu de référence sera celui du mois qui précède le congé supplémentaire de naissance.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance. Les bénéficiaires sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ce congé, dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

Si les deux parents souhaitent prendre un Congé Supplémentaire de Naissance, ils disposent exactement des mêmes droits : si chaque parent ne prend qu'un mois de CSN, ils seront tous les deux rémunérés à 70 %. La circonstance que le mois pris par le deuxième parent succède au mois pris par le premier parent est sans effet à cet égard.

CONSÉQUENCES SUR LA SITUATION DE L'AGENT

La période de congé supplémentaire de naissance est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à la protection sociale complémentaire (PSC) et à retraite.

Congés maladie pendant le CSN :

Le congé pour raison de maladie (congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie) prévaut sur le CSN si l'agent produit un arrêt de travail pour raison de santé. L'agent est alors placé en congé de maladie. Il est alors mis fin au CSN, sans possibilité de le demander à nouveau (y compris en cas de fractionnement).

Congés annuels :

Pour les agents à temps partiel, les droits à congés annuels sont rétablis pendant la durée du CSN tels qu'ils existent pour un agent à temps plein. Par conséquent l'agent bénéficie de congés annuels supplémentaires qu'il conviendra de proratiser selon la durée du CSN. L'agent conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Les congés annuels que l'agent n'a pas pu utiliser du fait du CSN au cours de l'année au titre de laquelle ils sont dus sont maintenus et font l'objet d'un report automatique sur une période dont la durée ne peut être inférieure à quinze mois à compter de la date de reprise de fonctions de l'agent. Ce délai ne commence à courir qu'à la date à laquelle l'employeur dispense à l'agent une information adéquate relative à l'exercice des droits reportés.

Le même dispositif de report 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 CSN.

Congé parental :

Le congé parental peut être pris au terme du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé d'adoption et du CSN. Le congé parental ne peut donc être pris qu'après l'expiration de ces droits, lorsqu'ils ont pu être mobilisés.

Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans :

La mise en disponibilité du fonctionnaire pour élever un enfant de moins de douze ans lui est accordée de droit. Cette disponibilité n'étant pas rémunérée, l'agent ne devrait en principe la solliciter qu'une fois épuisés ses droits à CSN.

Jours ARTT :

Les périodes d'absence telles que le CSN sont considérées comme des périodes d'activités mais ne peuvent conduire à générer des droits à JRTT. Conformément aux termes de la [circulaire relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 et de la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#), l'employeur est tenu d'effectuer un décompte des jours effectivement travaillés dans l'année afin d'actualiser, le cas échéant, les droits à JRTT dont bénéficie un agent qui a mobilisé des congés au titre de sa situation parentale au cours de l'année.

Lorsque le cycle de travail et la durée du travail effective de l'agent le conduisent à bénéficier de JRTT et que l'agent n'a pas pu utiliser ces derniers du fait du CSN, ceux-ci sont maintenus et reportés jusqu'à la reprise de fonctions de l'agent.

Fin du Congé Supplémentaire de Naissance :

À la fin de du congé supplémentaire de naissance, l'agent est réaffecté dans son ancien emploi. Si cela n'est pas possible, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de votre dernier lieu de travail.

Le bénéficiaire du congé dispose également d'un droit à un entretien professionnel à l'issue de la période d'absence.

Le congé supplémentaire de naissance prend fin de droit, à la demande de l'agent, en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.

L'agent doit aviser sa hiérarchie de son intention de reprendre son activité. Cette interruption lui est alors accordée de droit. Il n'est pas soumis à un délai de prévenance et n'a pas à produire de pièce supplémentaire attestant le décès de l'enfant ou la baisse importante de ses revenus.

En dehors de ces deux hypothèses, l'agent peut demander à sa hiérarchie de mettre fin à son CSN de façon anticipée.

S'il est mis fin de façon anticipée au premier mois de CSN, l'agent ne peut plus bénéficier du second mois qui lui avait été accordé.

Pour le fonctionnaire stagiaire, la durée du stage est augmentée d'une durée égale à la durée du congé supplémentaire de naissance (ainsi que du congé de maternité ou d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé de 3 jours pour naissance ou adoption) moins un dixième de la durée normale du stage. Néanmoins, la titularisation prend effet à la date normale de fin de stage.

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.

Pour les agents recrutés selon la procédure spécifique prévue pour les personnes en situation de handicap à l'article L. 352-4 du CGFP, l'interruption du contrat en raison de la prise d'un CSN entraîne sa prolongation selon les modalités de droit commun prévues à l'article R. 352-22 du même code

L'agent contractuel qui souhaite démissionner à la fin de son congé supplémentaire de naissance doit informer son administration employeur par lettre recommandée avec accusé de réception **au moins 15 jours avant la fin de son congé**.

L'agente contractuelle dont le CDD arrive à échéance pendant son congé de maternité peut bénéficier d'un CSN. En effet, 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 CSN (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 CSN (qui seront les seules versées).

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent décret s'applique aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin 2026 et avec prise d'effet du congé **à compter du 1^{er} juillet 2026**.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, l'agent public civil ou militaire, parent d'un enfant né ou adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026 ou d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, bénéficie du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande à l'autorité dont il relève un mois avant le début souhaité du congé.

La ou les périodes de congé débutent dans un délai de neuf mois à compter du 1^{er} juillet 2026. Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des dispositions de l'[article L. 4138-4 du code de la défense](#) ou des [articles L. 631-3](#) et [L. 631-5 du code général de la fonction publique](#), le délai de neuf mois mentionné au troisième alinéa est augmenté de la même durée.



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour