



Congé supplémentaire de naissance des agents publics

Texte : [Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires](#)

Publication : JORF du 31 mai 2026

Entrée en vigueur : **le texte s'applique aux demandes présentées à compter du 1er juin 2026, pour une prise d'effet demandée à compter du 1er juillet 2026**

Le décret n° 2026-427 tire les conséquences réglementaires de la création du congé supplémentaire de naissance par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Il actualise les règles applicables aux agents relevant des trois versants de la fonction publique, aux militaires, ainsi qu'à certains personnels médicaux et étudiants en santé, afin de préciser les modalités d'attribution de ce nouveau congé.

Ce congé a vocation à s'ajouter aux congés existants liés à l'arrivée d'un enfant : congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou congé d'adoption.

Il ne remplace donc pas le congé de naissance de trois jours ni les congés déjà prévus par le statut.

Bénéficiaires dans la fonction publique territoriale

Dans la FPT, le congé concerne les fonctionnaires en activité qui bénéficient d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption.

Le CGFP renvoie, pour la durée et le délai de prise, au régime prévu par le code du travail.

Sont donc principalement concernés :

- la fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maternité
- le père fonctionnaire
- le cas échéant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle
- les parents adoptifs, dans les conditions du congé d'adoption

Les agents contractuels de droit public territoriaux sont également concernés : l'article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit désormais expressément le droit au congé supplémentaire de naissance, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux.

Conditions d'ouverture du droit

Le congé supplémentaire de naissance est accordé au fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Il intervient donc en principe après le congé statutaire principal lié à l'arrivée de l'enfant.

Le dispositif s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date lorsque la naissance était censée intervenir à compter du 1er janvier 2026.

Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, le bénéfice du congé reste possible, sous réserve d'une demande présentée un mois avant le début souhaité du congé ; dans ce cas, la ou les périodes de congé doivent débuter dans un délai de neuf mois à compter du 1er juillet 2026.

Durée et fractionnement

La durée du congé supplémentaire de naissance est de un mois ou deux mois, au choix de l'agent. Il peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

La ou les périodes de congé doivent débuter dans un délai de neuf mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Ce délai est prolongé lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est elle-même augmentée dans les hypothèses prévues par les textes.

Modalités de demande

Le congé est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève. La demande doit être présentée au moins un mois avant le début du congé et préciser :

- la date de prise du congé
- la durée choisie
- le cas échéant, le fractionnement et les dates de chaque période

Ce délai est réduit à quinze jours lorsque le congé supplémentaire suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, et que l'agent souhaite débuter ce congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Rémunération pendant le congé

Contrairement aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le congé supplémentaire de naissance n'est pas rémunéré à plein traitement.

Le fonctionnaire perçoit :

- 70 % de son traitement le premier mois
- 60 % de son traitement le second mois

Le même niveau de rémunération est prévu pour les agents contractuels territoriaux : 70 % du traitement le premier mois, puis 60 % le second mois.

Point d'attention RH : le texte vise le traitement.

Pour le régime indemnitaire, il conviendra de vérifier les délibérations locales applicables, notamment les règles de maintien ou de modulation du RIFSEEP ou des primes pendant les congés liés à la parentalité.

Fin anticipée du congé

Le congé prend fin de droit, à la demande du fonctionnaire, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. L'autorité ayant accordé le congé peut également l'écourter à la demande de l'agent.

Effets sur la situation administrative

Le fonctionnaire 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.

Le CGFP prévoit aussi qu'à l'expiration des congés liés à l'arrivée d'un enfant, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi ou, si celui-ci ne peut lui être proposé, dans un emploi équivalent.

Pour les agents contractuels territoriaux, le décret n° 88-145 est modifié afin d'intégrer le congé supplémentaire de naissance dans plusieurs dispositions relatives aux congés, à la protection de l'agent et à la reprise. L'agent contractuel qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'issue du congé doit notifier son intention au moins quinze jours avant le terme du congé.