



Congé supplémentaire de naissance (CSN) : une venue bienvenue !



Longtemps attendu, mais pas complètement achevé !

Sommaire



Communiqué

pages 2-3



Annexes : références officielles

pages 4-7



Congé de naissance : une venue bienvenue !

i QUOI : introduction

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale 2026 (LFSS 2026), le **congé supplémentaire de naissance (CSN)** vient de voir son décret d'application enfin publié¹.

Il précise les règles de prise de ce congé et son indemnisation, pour les personnels salariés du privé comme de la fonction publique.

Le CSN devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2026 mais en réalité il a fallu attendre le 1^{er} juin 2026.






Longtemps attendu, mais pas complètement achevé !

Le congé supplémentaire de naissance s'applique pour les demandes formulées depuis le 1^{er} juin, pour des congés prenant effet à compter du 1^{er} juillet. On fait le point.






QUI : quels sont les bénéficiaires ?

 La règle	 Inclus	 Exclus
<p>Ce congé peut-être pris par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'un des deux parents - ou par les deux, - simultanément ou séparément, - dans le privé comme dans le public. 	<p>Il concernera aussi la personne vivant en couple avec la mère (mariage, pacs ou union libre), qu'elle soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une femme - ou un homme. 	<p>Attention : le CSN ne peut pas être accordé en suite de congé parental.</p> <p>Par ailleurs, un homme vivant en couple avec le père ne devrait pas être éligible au nouveau congé, de la même façon qu'il ne peut pas bénéficier du congé paternité (voir décision du Conseil constitutionnel en août 2025²).</p> <p><i>L'Union syndicale SOLIDAIRES dénonce cette inégalité des droits.</i></p>



DURÉE : Combien de temps ?

D'une durée d'un à deux mois par parent, il s'ajoute au congé maternité et congé d'accueil de l'enfant du second parent.



 La règle	 Fractionnable ? Oui !	 Plafonnement
<p>Chaque parent pourra prendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un mois - ou deux mois. <p>Soit au maximum : un total de 4 mois pour les 2 parents.</p>	<p>Le congé peut être pris de manière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - continue - ou fractionné, en 2 périodes de un mois chacune. <p>Les 2 mois peuvent être pris par les 2 parents.</p>	<p>Pour les familles monoparentales, la durée maximale ne sera pas doublée.</p>

1 Décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance
 Disponible ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2026/5/30/2026-419/jo/texte>

2 Décision n° 2025-1155 QPC du 8 août 2025
 Disponible ici : <https://qpc360.conseil-constitutionnel.fr/2025-08-08/decision-2025-1155-qpc-8-aout-2025>





QUAND : prise dans quel délai ?

 La règle	 Dérogation ? Oui, pour cas particuliers !
<p>Le CSN doit être pris dans un délai de 9 mois après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la naissance de l'enfant - ou l'arrivée de l'enfant, pour les parents adoptants. 	<p>Tout évènement, impactant la durée ou les dates des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption, peut permettre l'allongement de ce délai à due proportion.</p> <p>Par exemple, en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - naissances multiples, - de report du congé maternité, - de couches pathologiques.






PÉRIODE TRANSITOIRE : quid du 1^{er} semestre 2026 ?

 Le dispositif	 Commentaires SOLIDAIRES
<p>Du fait du retard dans la mise en œuvre, les parents d'un enfant né, adopté ou prématuré et qui aurait dû naître entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 peuvent en bénéficier, si la période de congé débute dans les 9 mois suivant le 1^{er} juillet 2026. Le terme de la période est donc le 31 mars 2027.</p>	<p><i>La publication tardive du décret pénalise les parents d'enfants nés entre janvier et avril 2026, qui ne pourront pas enchaîner le nouveau congé de naissance avec le congé maternité et le congé d'accueil de l'enfant.</i></p> <p><i>La rétroactivité partielle ne répond pas à toutes les situations, et notamment à la volonté de retarder le recours à un mode de garde.</i></p> <p><i>Il semble par exemple compliqué de prendre le congé une fois que l'enfant est en crèche.</i></p>






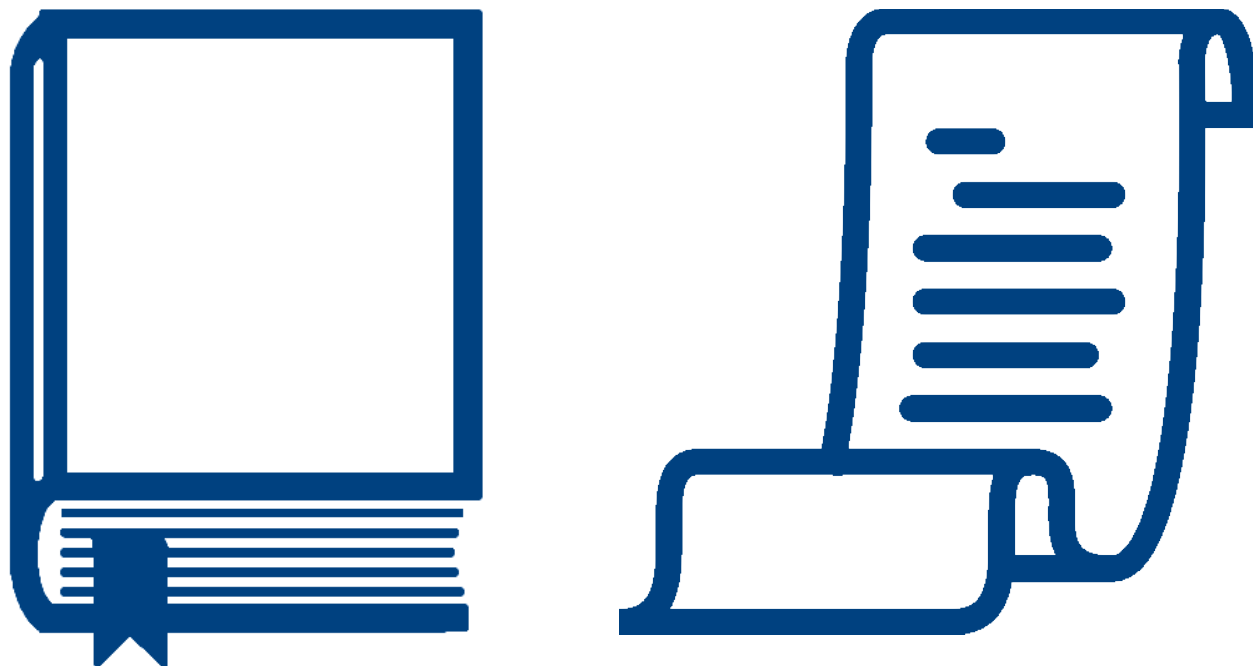
COMMENT : quelles modalités de demande ?

 La règle	 Dérogation ? Oui si pris dans la foulée !	 De droit ? Oui !
<p>La demande doit être adressée au chef de service, au moins 1 mois avant le début du congé. La demande doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la <u>date souhaitée</u> du début du congé - la <u>durée</u> du congé - le <u>fractionnement éventuel</u> et les dates correspondantes. 	<p>Le délai de prévenance est réduit à 15 jours lorsque le CSN suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et commence dans le mois de la naissance ou d'arrivée.</p> <p>Motif : il n'est pas possible, compte tenu de la durée de ce 1^{er} congé, de respecter le délai de droit commun d'un mois.</p> <p>Cette mesure entre en vigueur le 15 juin 2026.</p>	<p>L'autorité hiérarchique ne peut pas refuser le congé.</p> <p>Il faut respecter le délai de prévenance mais son accord n'est pas requis. C'est un droit.</p>



COMBIEN : Quelle indemnisation ?

 La règle	 Incidence : paie régularisée	 Revendication : 100% du traitement
<p>Le montant est dégressif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 % du traitement pendant le 1^{er} mois ; - 60 % pendant le 2^e mois. <p>Nota bene : Le CSN étant suspensif du temps partiel (TP) et du temps partiel thérapeutique (TPPT), la rémunération prise en compte est celle correspondant à du temps plein.</p>	<p>Compte tenu du calendrier de la paie, en fonction de la date de la demande, la prise en compte sur la rémunération pourra être décalée, ce qui induira un trop perçu régularisé ultérieurement.</p>	<p><i>L'Union syndicale SOLIDAIRES et SOLIDAIRES Douanes revendiquent la rémunération complète :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - du congé de naissance, - comme des congés maternité, paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant.



Annexes 1 à X :

références

les différents textes

applicables



**Annexe 1 – Code général de la fonction publique (CGFP) :
articles L631-3, L631-8 et L631-9**

page 5



**Annexe 2 – Code du travail :
articles L1225-17 à L1225-20 et L1225-46-2**

pages 6-7



**Annexe 3 – Décret n°2026-427 du 30 mai 2026
relatif au congé supplémentaire de naissance
des agents publics civils et militaires**

page 7



**Annexe 4 – Décret n°2026-428 du 30 mai 2026
portant diverses dispositions relatives au congé
supplémentaire de naissance des agents publics**

page 7



Annexe 1 – Code général de la fonction publique (CGFP) : articles L631-3, L631-8 et L631-9

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Livre VI : TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS (Articles L611-1 à L652-2)

Titre III : CONGÉS LIÉS AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES OU FAMILIALES (Articles L630-1 à L634-4)

Chapitre I^{er} : Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (Articles L631-1 à L631-9)

Section 2 : Congé de maternité (Articles L631-3 à L631-5)

Article L631-3

Version en vigueur depuis le 01 mars 2026 - Modifié par LOI n°2026-103 du 19 février 2026 - art. 174 (V)

Le fonctionnaire en activité a droit au congé de maternité, pour une durée égale à celle prévue aux articles L. 1225-17 à L. 1225-20 du code du travail et à un congé supplémentaire de naissance pris dans le délai et pour la durée mentionnés à l'article L. 1225-46-2 du même code.

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.

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Section 5 : Congé d'adoption (Article L631-8)

Article L631-8

Version en vigueur depuis le 31 décembre 2025 - Modifié par LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 - art. 99 (V)

Le fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail et à un congé supplémentaire de naissance pris dans le délai et pour la durée mentionnés à l'article L. 1225-46-2 du même code.

Le droit au congé d'adoption est ouvert au fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption.

Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par l'article L. 1225-40 du code du travail.

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.

Section 6 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (Article L631-9)

Article L631-9

Version en vigueur depuis le 31 décembre 2025 - Modifié par LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 - art. 99 (V)

Le fonctionnaire en activité a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail et à un congé supplémentaire de naissance pris dans le délai et pour la durée mentionnés à l'article L. 1225-46-2 du même code.

Ce congé bénéficie au père fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, au fonctionnaire conjoint de la mère ou à l'agent public lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

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.

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423623/#LEGISCTA000044424958



Annexe 2 – Code du travail (début) : articles L1225-17 à L1225-19

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L8331-1)

Première partie : Les relations individuelles de travail (Art. L1111-1 à L1532-1)

Livre II : Le contrat de travail (Articles L1211-1 à L1227-1)

Titre II : Formation et exécution du contrat de travail (Articles L1221-1 à L1227-1)

Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

(Articles L1225-1 à L1225-72)

Section 1 : Protection de la grossesse et de la maternité (Articles L1225-1 à L1225-34)

Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité. (Articles L1225-16 à L1225-28)

Article L1225-17

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008 - Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Article L1225-18

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Article L1225-19

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008 - Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177854/#LEGISCTA000006177854



Annexe 2 – Code du travail (*fin*) : articles L1225-20 et L1225-46-2

Article L1225-20

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Section 3 bis : Congé supplémentaire de naissance (Articles L1225-46-2 à L1225-46-7)

Article L1225-46-2

Version en vigueur depuis le 31 décembre 2025 - Création LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 - art. 99 (V)

Le salarié qui a bénéficié, en application du présent chapitre, d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption bénéficie, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance.

Toutefois, la condition d'avoir épuisé son droit à congé ne s'applique pas au salarié qui n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues aux articles L. 331-3 à L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires.

Le congé supplémentaire de naissance entraîne la suspension du contrat de travail.

La durée de ce congé est soit d'un mois, soit de deux mois, au choix du salarié. Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret.

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date de prise du congé et à sa durée et le délai dans lequel les jours de congé sont pris sont fixés par décret. Le délai de prévenance, qui peut être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, est compris entre quinze jours et un mois. La fixation du délai dans lequel le congé peut être pris tient compte de l'augmentation de la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 du présent code ou d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Nota :

Conformément à la formule exécutoire de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, ces dispositions, dans leur rédaction résultant de la loi précitée, entrent en vigueur immédiatement.

Conformément au X de l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, ces dispositions, dans leur rédaction résultant de l'article précité, sont applicables pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177854/#LEGISCTA000006177854

Autres références :



Annexe 3 : Décret n°2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2026/5/30/2026-427/jo/texte>



Annexe 4 : Décret n°2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2026/5/30/2026-428/jo/texte>

**Congé supplémentaire
de naissance (CSN) :
une venue bienvenue !**



*Longtemps attendu,
mais pas complètement achevé !*



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !