

Actualités Juin 2026 :

Congé supplémentaire de naissance : principales dispositions

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé un nouveau **congé supplémentaire de naissance**, applicable aux fonctionnaires en activité après un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Les modalités de mise en œuvre ont été précisées par le décret du 30 mai 2026, applicable à compter du 1er juillet 2026.

Conditions d'attribution

Ce congé est accordé **de droit**, sur demande de l'agent, qu'il exerce à temps complet ou à temps non complet. Chaque parent dispose d'un droit individuel, personnel et non transférable. Les deux parents peuvent donc en bénéficier simultanément ou successivement.

Pendant ce congé, l'agent demeure en position d'activité. La période est ainsi prise en compte pour l'avancement, la promotion interne et les droits à pension.

Durée et modalités de prise

Le congé peut être pris pour une durée de **un ou deux mois**, au choix du parent. Il peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune.

L'agent doit informer son employeur au moins **un mois avant** le début du congé, en précisant sa durée et, le cas échéant, les modalités de fractionnement. Ce délai est réduit à 15 jours lorsque le congé suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption et débute dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

La ou les périodes de congé doivent commencer dans un délai de neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce délai peut être prolongé en cas d'allongement du congé de maternité.

Dès lors que les conditions légales sont respectées, l'employeur ne peut refuser les dates choisies par l'agent pour des nécessités de service.

Rémunération

Le congé est rémunéré à hauteur de :

- **70 % du traitement pendant le premier mois ;**
- **60 % du traitement pendant le second mois.**

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus intégralement. Le régime indemnitaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont également conservés dans les mêmes proportions que le traitement.

Pour les agents affiliés au régime général, les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sont déduites de la rémunération versée par l'employeur.

Pour les agents affiliés au régime spécial la caisse des dépôts et consignations effectuera un remboursement selon les mêmes modalités que celles prévues pour le congé de paternité.

Effets sur la carrière et le temps de travail

Le congé supplémentaire de naissance :

- suspend les autorisations de travail à temps partiel et de temps partiel thérapeutique ;
- permet l'utilisation de jours inscrits sur le compte épargne-temps (CET) à son issue ;
- peut être suivi d'un congé parental ;
- est assimilé à du service accompli pour l'acquisition des congés annuels ;
- ouvre droit au report ou à l'indemnisation des congés annuels non pris ;
- n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours RTT.

Pour les fonctionnaires stagiaires, le congé reporte la fin du stage sans différer la date d'effet de la titularisation.

Actualités Juin 2026 :

Fin du congé

Au terme normal du congé supplémentaire de naissance, la réaffectation a lieu de plein droit dans l'ancien emploi. Le congé peut prendre fin de façon anticipée à la demande de l'agent en cas :

- de décès de l'enfant ;
- de diminution importante des ressources du foyer.

Dans les autres situations, l'agent peut solliciter une reprise anticipée, mais l'employeur n'est pas tenu d'accepter.

Retraite

Les périodes de congé supplémentaire de naissance sont prises en compte pour la constitution et le calcul des droits à pension. Elles sont également intégrées dans les conditions permettant, dans certains cas, un départ anticipé à la retraite pour les parents d'un enfant invalide.

Entrée en vigueur

Le dispositif s'applique aux demandes déposées à compter du **1er juin 2026**, pour des congés débutant à partir du **1er juillet 2026**.

Un régime transitoire permet aux parents d'un enfant né ou adopté entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 de bénéficier du congé, sous réserve d'en faire la demande dans les conditions prévues par le décret.

Allongement du congé pathologique prénatal

La loi de finances pour 2026 allonge la durée maximale du congé pathologique prénatal. L'article L. 631-3 du Code général de la fonction publique prévoit désormais que le congé de maternité peut être prolongé jusqu'à trois semaines avant le début du congé maternité, sous réserve de la production d'un certificat médical justifiant l'état pathologique.

Auparavant, cette prolongation était limitée à deux semaines.

Cette nouvelle disposition est applicable depuis le 1er mars 2026.

Annulation des modalités de report et d'indemnisation des congés payés par le Conseil d'État

Par décision n° 506127 du 16 juin 2026, le Conseil d'État a annulé l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique. Cet article avait introduit les articles 5-1 et 5-2 dans le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Cette décision du Conseil d'Etat annule ces dispositions dans la mesure où elles ne prévoient pas :

- L'information des agents sur le nombre de jours de congés annuels reportés dont ils disposent et la date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris,
- Les modalités de report et d'indemnisation applicables pour les congés annuels non pris du fait de nécessités de service.

En conséquence, les dispositions issues des articles 5-1 et 5-2 ne peuvent plus servir de fondement au report ou à l'indemnisation des congés annuels non pris. Dans l'attente de nouvelles dispositions réglementaires, il convient d'appliquer les règles antérieures.

Pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels :

- les congés annuels non pris peuvent être reportés dans la limite de quatre semaines et doivent être utilisés dans un délai de quinze mois suivant la fin de l'année civile concernée, soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2 ;
- les congés annuels non pris peuvent être indemnisés à hauteur d'un trentième (1/30e) du traitement par jour de congé non pris.

Actualités Juin 2026 :

Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques

Afin de compenser l'augmentation du coût des carburants, le Gouvernement a décidé de revaloriser temporairement le barème des indemnités kilométriques applicables aux déplacements professionnels effectués avec un véhicule personnel.

Cette hausse de 3,2 %, entrée en vigueur le 1er juin 2026, s'applique jusqu'au 31 décembre 2026 et concerne les agents utilisant leur véhicule personnel dans le cadre de leurs missions.

L'arrêté du 29 mai publié au Journal officiel du 31 mai 2026 précise les nouveaux taux d'indemnisation, déterminés selon le type et la puissance du véhicule, la distance parcourue ainsi que le lieu du déplacement.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054154617>

Les jurisprudences du moment :

Contrats

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité territoriale en tenant compte notamment des fonctions exercées, de leur qualification et de leur expérience, sans pouvoir être manifestement disproportionnée au regard de celle d'agents exerçant des fonctions équivalentes. Dès lors, une revalorisation substantielle de la rémunération intervenue dans un délai très bref après le recrutement ne peut être légalement justifiée que par une évolution avérée et contemporaine des fonctions exercées.

En l'espèce, les éléments invoqués pour justifier cette augmentation, notamment l'attribution de nouvelles missions et de responsabilités d'encadrement, n'étaient pas établis à la date de l'avenant, les pièces produites étant postérieures à celui-ci.

En outre, l'augmentation litigieuse présentait un caractère excessif au regard des fonctions réellement exercées et de la rémunération d'agents de qualification équivalente.

Par suite, en procédant à une telle revalorisation, l'autorité territoriale a entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation, justifiant l'annulation de l'avenant et la récupération des sommes indûment versées.

TA Mayotte 2400472 du 29.05.2026

Temps de travail

Les collectivités territoriales doivent respecter la durée annuelle de travail de 1 607 heures, de sorte que des jours de congés supplémentaires ne peuvent être maintenus que s'ils sont compensés par une organisation du temps de travail permettant d'assurer le respect de cette durée.

Dès lors, une délibération maintenant des congés liés à l'ancienneté, conduisant à un temps de travail inférieur à 1 607 heures, est devenue illégale du fait des dispositions issues de la loi du 6 août 2019 imposant la suppression des régimes dérogatoires.

Un tel acte, de nature réglementaire, ne crée pas de droits acquis au profit des agents. Par suite, la collectivité est tenue de l'abroger.

CAA Toulouse 24TL00570 du 06.05.2026

Fin de contrat

Il résulte de l'article L. 554-3 du CGFP que l'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque la durée totale des contrats n'excède pas un an.

Cette durée d'un an s'apprécie au regard de la période globale d'engagement lorsque les contrats se succèdent de manière ininterrompue, y compris lorsqu'ils reposent sur des fondements différents.

Dès lors, un agent recruté sous couvert de plusieurs CDD n'est pas fondé à soutenir que la durée à prendre en compte est celle de chaque contrat pris isolément.

TA Nantes 2404530 du 22.05.2026

Activités accessoires

Il résulte des dispositions des articles L. 123-7 et R. 123-1 et suivants du CGFP que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire doivent notamment correspondre à des travaux de faible importance.

Toutefois, une activité consistant en l'entretien périodique de systèmes de climatisation, exercée pour le compte d'une société, selon un volume régulier, impliquant une technicité certaine, non exclusivement réalisée chez des particuliers et exercée sous un statut salarié, ne peut être regardée comme correspondant à de tels travaux.

Actualités Juin 2026 :

Par suite, l'autorité administrative peut légalement refuser l'autorisation de cumul sollicitée.
CAA Marseille 25MA03573 du 26.05.2026

Réponse ministérielle

Retraite des sapeurs-pompiers volontaires

La bonification de retraite des sapeurs-pompiers volontaires entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2026.
À cette date, les agents justifiant d'au moins 10 ans d'engagement se verront ouvrir un droit à majoration de durée d'assurance, auquel s'ajouteront 2 majorations complémentaires acquises respectivement après 20 puis 25 ans de service, dans la limite de 3 trimestres au total.

Réponse ministérielle n° 12503 du 02.06.2026, Assemblée nationale

Ces **trimestres seront pris en compte dans les trimestres liquidables et en durée d'assurance au titre de la majoration de durée d'assurance.** (CNRACL) <https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur/actualites/traitement-des-dossiers-des-agents-ayant-accompli-des-services-de-sapeur-pompier-volontaire>

