

Le congé parental et le congé d'accueil s'appliquent-ils dans le transport ?

Réponse courte

L'article 6.4 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 confirme expressément que le salarié du secteur du transport peut bénéficier d'un **congé parental**, d'un **congé pour raisons familiales** et d'un **congé d'accueil** dans les conditions fixées par la loi. La CCT ne prévoit pas de dispositions spécifiques supplémentaires mais garantit l'application intégrale du cadre légal à tous les salariés du secteur.

En pratique, le congé parental peut être pris à **temps plein** (4 ou 6 mois) ou à **temps partiel** selon les modalités prévues par les articles L.234-43 et suivants du Code du travail, en tenant compte des règles applicables en matière de grossesse et maternité. Le congé d'accueil vise l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. L'employeur ne peut refuser ces congés que dans les limites strictes fixées par la loi, notamment pour des raisons de bon fonctionnement du service.

Définition

Le **congé parental** est un droit individuel permettant à chaque parent de suspendre ou réduire son activité professionnelle pour élever son enfant.

Le **congé d'accueil** est accordé au salarié qui adopte un enfant de moins de 16 ans. L'article 6.4 de la CCT confirme que ces droits s'appliquent **sans restriction** dans le secteur du transport.

Conditions d'exercice

Les congés parentaux et d'accueil s'exercent selon les conditions fixées par le Code du travail.

Type de congé	Conditions
Congé parental 1er	Droit pour chaque parent — à prendre avant les 6 ans de l'enfant
Congé parental 2e	Droit pour chaque parent — à prendre avant les 12 ans de l'enfant
Durée temps plein	4 ou 6 mois selon le choix du salarié
Durée temps partiel	Fractionnement possible selon les formules légales
Congé d'accueil	Adoption d'un enfant de moins de 16 ans
Congé pour raisons familiales	Maladie grave d'un enfant de moins de 18 ans
Ancienneté requise	12 mois continus chez le même employeur

Modalités pratiques

La demande de congé parental ou d'accueil suit un calendrier précis.

Étape	Détail
Demande écrite	Au moins 2 mois avant le début souhaité
Réponse de l'employeur	Dans le mois suivant la demande
Report possible	Oui, pour raisons de service — une seule fois
Indemnisation	Par la CAE (Caisse pour l'avenir des enfants)
Protection contre le licenciement	Dès la demande et pendant toute la durée du congé
Retour au poste	Droit au même poste ou équivalent

Pratiques et recommandations

Rappeler aux salariés du secteur transport que le congé parental et le congé d'accueil sont des droits légaux confirmés par la CCT, indépendamment de la nature de leur poste (conducteur, logisticien, administratif), au même titre que les congés spéciaux pour événements familiaux.

Anticiper les demandes de congé parental dans la planification des effectifs est essentiel dans un secteur où le remplacement de conducteurs qualifiés nécessite un délai de recrutement.

Respecter strictement le délai de réponse d'un mois après réception de la demande pour éviter tout litige sur l'acceptation tacite du congé.

Documenter tout report de congé parental en motivant précisément les raisons de service invoquées, car un refus abusif expose l'employeur à des sanctions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.4 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Applicabilité du congé parental et d'accueil dans le transport
Art. <u>L.234-43</u> et s. du Code du travail	Congé parental — conditions et modalités
Art. <u>L.234-51</u> et s. du Code du travail	Congé d'accueil — adoption

La CCT ne déroge pas aux dispositions légales sur le congé parental. L'employeur du secteur transport doit appliquer les mêmes règles que dans tout autre secteur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.