



**Union
Syndicale
Bruxelles
Consilium**

Bruxelles, août 2018

UN PAS DE PLUS DU CONSEIL POUR RESPECTER LA LOI

E., une fonctionnaire du Conseil et adhérente de l'**Union Syndicale**, était en congé de maladie entre début 2016 et fin 2017. Evidemment, elle n'a pas pu bénéficier de l'essentiel de ses droits au congé annuel pour ces 2 années pour des raisons de forme uniquement.

Le Conseil, tout comme les autres institutions, permet depuis l'affaire [Strack/Commission](#), de reporter plus de 12 jours de congé à l'année suivante, s'ils n'ont pas pu être pris pour raison de congé de maladie, en application de la [directive 2003/88/CE](#) (c'est au travers de ce jugement que le Tribunal va consacrer, pour la première fois, que des dispositions de ces directives générales sont applicables aux fonctionnaires et autres agents, si elles sont plus favorables que le Statut). Le Tribunal consacrait, par ailleurs, l'importance de la mise en œuvre effective du droit aux congés.

Quoique le principe semble ainsi évident et consacré, le Conseil y va à reculons, et seulement à la vitesse à laquelle il est contraint.

Bien que le Conseil reconnaisse désormais le droit du fonctionnaire ou agent de faire valoir un congé de maladie comme raison valable, au même titre que les contraintes de service, pour reporter plus que les 12 jours de congé annuel à l'année suivante N+1, il applique toutefois les mêmes délais administratifs d'introduction de la demande : l'intéressé(e) doit en faire la demande motivée au plus tard le 15 février de l'année N+1. Si cela a un sens pour les raisons de contrainte de service, il est évident qu'un tel délai fixe n'a pas de sens dans les cas de congé de maladie. Qui garantit, en effet, que le malade sera de retour au travail avant le 15 février ?

Que s'est-il passé dans le cas présenté à l'**Union Syndicale** ?

E. a demandé, avant le 15 février 2018, le report des congés annuels non pris durant les années 2016 et 2017. En réponse, elle se voit accepter le report pour l'année 2017, mais essuie un refus pour le report des jours visant l'année 2016, au motif qu'elle aurait dépassé le délai fixé par les règles internes au Conseil.

L'Union Syndicale l'a soutenue pour contester cette décision, via une réclamation selon l'article 90, paragraphe 2 du Statut. Nous y avons fait valoir que l'interprétation de la directive et du jugement Strack/Commission, défendue par le Conseil, était trop restrictive, et que notre adhérente était dans l'impossibilité de respecter ce délai arbitraire qui était contraire à la mise en œuvre effective, par l'institution, du droit aux congés annuels pourtant reconnu par le Tribunal.

Le Conseil a donné raison à notre adhérente, en lui créditant son congé annuel perdu pour 2016.

Nous saluons évidemment cette décision favorable de l'employeur. Cependant, nous déplorons le problème général qui a nécessité cette réclamation : l'attitude trop restrictive pour se conformer à la jurisprudence, persiste :

- D'abord, parce que le Conseil ne manque pas de souligner que sa décision s'applique seulement pour ce cas individuel, et n'a pas de caractère général ;
- Ensuite, parce que le Conseil n'en tire pas la conséquence d'abolir la date-limite arbitraire du 15 février pour les demandes de report de congé en cas d'absence pour maladie. Le et la prochain(e) collègue dans le même cas de figure devra à nouveau introduire une réclamation contre une décision défavorable, en application des procédures en vigueur ... Pourquoi le Conseil n'accorderait-il pas automatiquement un report du congé annuel en cas d'absence pour maladie longue ?
- Et finalement, parce que le Conseil refuse toujours de considérer les congés de maternité, familiaux ou parentaux comme motifs valables de report du congé annuel.

L'Union Syndicale invite le Conseil à tirer toutes les conséquences de la jurisprudence actuelle du Tribunal de l'Union et à cesser de priver les collègues de leurs droits découlant de la directive 2003/88/CE.