



Numéro de répertoire : 2023/
Date du prononcé : 20 JANVIER 2023
Numéros de rôle : 21 / 3980 / A 21 / 4220 / A
Numéro audiorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire Jonction (30)
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 1ère chambre Jugement

EN CAUSE :

Madame B.,

inscrite au registre national sous le n°xxx,

domiciliée xxx,

partie demanderesse,

comparaissant en personne et assistée de Me Michel LECLERCQ, avocat ;

CONTRE :

La FEDERATION INTERNATIONALE DES JOURNALISTES A.I.S.B.L. (en abrégé « FIJ »),

inscrite à la BCE sous le n°0471.775.633,

dont le siège social est situé Résidence Palace, bloc C, rue de la Loi 155 à 1040 Etterbeek,

partie défenderesse,

comparaissant par Me Bernard MOUFFE, avocat ;

I. La procédure

Les procédures ont été introduites par deux requête déposées les 28.10.2021 (R.G. 21/3980/A) et 19.11.2021 (R.G. 21/4222/A). Deux premières audiences ont eu lieu les 30.11.2021 et 14.12.2021. Lors de la deuxième, les parties ont demandé au tribunal de fixer des dates pour le dépôt de conclusions conformément à l'article 747 §2 du Code judiciaire.

Par deux ordonnances des 14.12.2021 et 11.01.2022, le tribunal a établi un calendrier et convoqué les parties pour l'audience du 02.12.2022.

Madame B. a déposé :

- des « secondes conclusions additionnelles et de synthèse » le 07.09.2022 ;
- un dossier de pièces le 15.11.2022.

La FIJ a déposé :

- des conclusions « de synthèse » le 17.10.2022 ;
- un dossier de pièces le 02.12.2022.

Lors de l'audience du 02.12.2022, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

II. L'exposé des faits

Madame B. a été engagée par la FIJ dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 01.11.2006. Sa fonction est celle de coordinatrice de projets. Elle n'est pas journaliste.

Elle est désignée en tant que déléguée syndicale Setca de 2010 à 2013 et 2019 à 2022. Elle démissionne néanmoins de cette fonction le 07.07.2020.

Dans le cadre de ses fonctions de coordinatrice, elle supervise depuis 2018 un projet « Turquie III » financé par l'Union Européenne, et qui doit faire l'objet d'un audit.

Le contrat est obtenu par la firme d'audit BDO. Selon Madame B., cette dernière propose un devis trop élevé (9.750,00 € pour un budget prévu de 8.000,00 €). Le secrétaire général de la FIJ, Monsieur X., s'en explique par courriel du 08.09.2020 : un accord a été trouvé avec cette firme, par lequel *« on maintient ce montant et s'ils sont plus rapide, [elle] nous fera une note de crédit pour la suite ; en contrepartie, j'ai obtenu un gel des frais généraux d'audit sur les comptes de la FIJ pour cette année »*.

L'intéressé sollicite un avis auprès d'un avocat, qui lui répond le 05.10.2020 que la réduction de frais obtenue par la FIJ désavantage l'Union Européenne et peut être qualifiée de corruption passive.

Par une lettre du 07.10.2020 adressée au secrétaire général adjoint de la FIJ, Monsieur D., Madame B. fait part d'une suspicion d'irrégularités financières dans le cadre du dossier « Turquie III » : *« l'offre [de BDO] semblait avoir été acceptée en échange de deux avantages pour la FIJ, tous deux au détriment des fonds européens »*. Dès lors, *« compte tenu de la gravité de l'acte déjà commis et du risque colossal à la réputation, juridique et financier que ce comportement représente pour l'organisation et sa communauté mondiale, je pense que la FIJ devrait prendre des mesures immédiates pour écarter définitivement ce danger »*. *« Exposer ceci n'est pas une décision que j'ai prise à la légère, cela m'impacte de la manière la plus négative qui soit. Mais je considère de mon devoir de vous alerter et de celui de la FIJ de veiller à la responsabilité de son personnel et de ses dirigeants. Enfin, je me réserve le droit d'alerter le Parquet et/ou l'Office central pour la répression de la corruption (OCRC) de la police fédérale belge »*.

Par lettre recommandée et courriel du 08.10.2020, Madame B. est suspendue *« le temps de mener une enquête approfondie »*, conformément à l'article 8.5 de la convention collective d'entreprise conclue entre la FIJ et le Setca. Sont également suspendu son accès à ses courriels professionnels et aux documents interne de la FIJ.

L'enquête en question est menée par deux administrateurs de la FIJ, Messieurs P. (président) et T. (trésorier honoraire).

Par courriel du 12.10.2020, Monsieur D. lui confirme que l'ensemble du staff, en ce compris les directeurs régionaux, a été informé de cette suspension, qui n'est pas une mesure disciplinaire.

Par courrier du 19.10.2020, le syndicat de Madame B. conteste la suspension fondée sur l'article 8.5 de la convention susvisée, qui concerne les soupçons de faute grave. Il s'étonne qu'il n'ait pas été fait application de l'article 5.12 relatif aux lanceurs d'alerte, qui impose une confidentialité et l'anonymat du travailleur.

Par un document du 16.11.2020, l'intéressée répond à une liste de questions sur les faits

qu'elle a dénoncés.

Le 23.11.2020, les deux administrateurs ayant mené l'enquête font rapport :

- Madame B. ayant proféré « *une menace directe* » d'alerter le donateur (l'Union Européenne), le procureur général (*sic !*) ou l'OCRC, ils ont, « *afin de protéger les intérêts de la FIJ et de son personnel, (...) suspendu Sarah B. au titre de mesure de précaution* » conformément à l'article 8.5. de la convention collective d'entreprise (page 3).
- En ce qui concerne le cout de l'audit, après avoir entendu notamment d'autres travailleurs exposer les difficultés de prévoir un budget, ils relèvent que « *le document facturant de manière très détaillée les travaux d'audit entrepris par BDO a totalement démenti les allégations de Mme B. laissant ouverte la question de savoir si elles résultaient d'une mauvaise compréhension des opérations d'audit ou d'une malveillance visant à causer un préjudice* » (page 12).
- En ce qui concerne l'obtention d'avantages par la FIJ aux dépens de l'Union Européenne, les personnes entendues rappellent les difficultés de prévoir un budget, puis déclarent utiliser régulièrement des notes de crédits dans le cadre de projets. Il s'agirait d'opérations purement comptables, les deux enquêteurs précisant que Madame B. « *n'a présenté aucun fait incontestable et aucune preuve convaincante. En fait, il n'y a pas eu de scoop* » (page 14). Dès lors qu'il leur semble que « *tout excédent reviendrait sur le compte du projet et qu'il pourrait donc être utilisé ultérieurement par la Commission européenne* », ils estiment que l'intéressée a déformé ou mal interprété les propos du secrétaire général « *pour les adapter à son récit* » (page 17).
- Les enquêteurs ont également « *levé un voile sur les relations interpersonnelles entre les membres du secrétariat, qui doivent être sérieusement prises en compte pour établir un aperçu général des motifs de Mme B.* » (page 17).
- En conclusion, « *Mme B. s'est proclamée « lanceuse d'alerte » afin de faire des allégations de grande portée susceptibles de nuire gravement à la réputation de son supérieur hiérarchique (...), aux auditeurs (...) et à la FIJ elle-même* » (page 20). Les enquêteurs « *n'ont reçu aucune preuve crédible pour aucune des accusations qu'elle a formulées* ». L'intéressée « *a utilisé des subterfuges et de l'exagération pour construire un récit qui impute faussement [à son supérieur hiérarchique] d'agir de connivence avec les auditeurs BDO pour frauder l'Union européenne* ». Elle « *a peut-être eu des soupçons, qu'elle aurait pu éveiller par le biais des structures de l'organisation, mais ils sont restés de simples soupçons et ne constituent pas une description précise des actions [de son supérieur hiérarchique]* » (page 21).
- Il lui a été offert « *la possibilité de reconsidérer ou même de se rétracter. Ses réactions (...) peuvent sembler être une timide rétractation, mais en réalité Mme B. n'a jamais retiré aucune des allégations faites dans sa lettre du 7 octobre, qui était parsemée de dures accusations et dénonciations aboutissant à des condamnations* » (page 21).
- Dès lors, « *on peut induire de la gravité de la signification des allégations de Mme B. qu'elle a l'intention de causer un préjudice grave au [secrétaire général] de la FIJ, aux auditeurs de BDO et à la FIJ, une organisation dont elle écrit : « je tiens profondément à cette organisation et ses valeurs et intérêts me sont chers* ». Comment le pourrait-elle, alors qu'elle profère en même temps des menaces pour alerter le donateur, le procureur général belge et/ou (...) la police fédérale belge, en

connaissant parfaitement les conséquences pour la FIJ et ses collègues ? (...) Nous ne sommes pas convaincus par son argument selon lequel en tant que « lanceuse d'alerte », elle a été obligée de formuler ses allégations comme elle l'a fait. La liberté d'expression et de la presse ne sont pas absolues et sont inapplicables lorsqu'elle tente de porter préjudice. Elle doit le savoir, puisqu'elle a signé la Charte de déontologie de FIJ (...). Les bons motifs ne suffisent pas, en particulier lorsque la personne qui porte des accusations nuisibles non fondées s'est montrée imprudente quant à sa vérité ou à son intention de jury » (page 22).

- *Enfin, « nous sommes convaincu que les allégations non fondées de Mme B. auront de graves conséquences. Les révélations [de son supérieur hiérarchique] ont déjà levé le voile sur une relation de plus en plus toxique entre Mme B. et nombre de ses collègues. Selon nous, ce dernier épisode rendra sans aucun doute l'abus de confiance entre elle et ses collègues réel et irréversible » (page 23).*

Madame B. est licenciée pour motif grave le 24.11.2020. La lettre est signée par un des deux enquêteurs, Monsieur P., président de la FIJ.

Cette lettre fait référence au rapport « validé à l'unanimité », qui « démontre que vos accusations étaient infondées, sans preuves, ni faits, ni même « bases factuelles suffisantes » et que le Secrétaire général n'a, dans le cadre des accusations que vous avez portées contre lui, fait que remplir la mission professionnelle qui est la sienne depuis 2015 ». Le motif grave invoqué est donc « la dénonciation calomnieuse puisqu'elle porte sur des faits dont la fausseté est établie par les conclusions du rapport ».

Madame B. conteste ce motif par courrier du 18.12.2020. Il lui est répondu le 28.12.2020 que le rapport et la lettre de licenciement sont parfaitement clairs.

Son syndicat conteste à son tour le motif grave par courriers des 28.01.2021 et 02.02.2021. Il lui est répondu le 18.02.2021 que la FIJ maintient sa position. Un échange de courriers s'ensuit.

La procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 09.11.2021 (R.G. 21/3980/A). Cette requête est déposée à nouveau le 22.11.2021 (R.G. 21/4222/A).

III. Les demandes des parties

Madame B. demande au tribunal de condamner la FIJ au paiement des sommes suivantes :

- 70.018,88 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 5.000,00 € *ex aequo et bono*, à titre d'indemnité pour abus de droit ;
- 21.383,01 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Ces sommes étant à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Elle demande également la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 4.200,00 €).

La FIJ sollicite le rejet des demandes, et la condamnation de Madame B. aux dépens (liquidés à la somme de 6.500,00 € + 20,00 €).

A titre subsidiaire, elle sollicite que le tribunal réduise l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération.

IV. La jonction des causes

Conformément à l'article 30 du Code judiciaire,

« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément. »

En l'espèce, les deux causes ont été introduites par la même requête déposée à deux reprises, les 09 et 22.11.2021.

Elles sont donc liées par un rapport étroit justifiant leur jonction pour connexité.

V. La décision du tribunal

V.A. La notion de « lanceur d'alerte », « sonneur de tocsin » ou « whistleblower »

1. Droit applicable

A l'époque des faits, le droit belge ne connaissait pas de protection particulière des « lanceurs d'alerte ». La directive européenne 2019/1937¹ ne devait en effet être transposée que pour le 17.12.2021².

Cette notion n'était toutefois pas inconnue³. Ainsi, le Conseil des ministres du Conseil de l'Europe a tenu à rédiger en 2014 une recommandation⁴, afin de « *protéger les personnes qui, dans le cadre de leurs relations de travail, font des signalements ou révèlent des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général* ».

¹ Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

² Et ne l'a été, pour le secteur privé, que par la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé (qui entrera en vigueur le 15.02.2023).

³ Voy. L. ROTTIERS, *Le sonneur de tocsin : ses origines, son évolution et ses implications en droit social belge*, Waterloo, Kluwer, 2012 ; H. DECKERS, « La liberté d'expression du « lanceur d'alerte » à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *Ors*, 2016/8, pp. 35-48 ; Q. CORDIER, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : le devoir de loyauté et le *whistle-blowing* », *Rev. dr. Liège*, 2017/3, pp. 495-509 ; N. BOULALE MAIDANE, « La nouvelle directive 2019/1937 relative à la protection des 'lanceurs d'alerte' : d'où elle vient, où elle va peut-être », *Chron. D. S.*, 2020, pp. 459-475.

⁴ Recommandation CM/Rec(2014)7 du 30 avril 2014, disponible sur <https://rm.coe.int/16807096c8>.

Cette recommandation définit le signalement comme « *tout signalement, soit en interne au sein d'une organisation ou d'une entreprise, soit auprès d'une autorité extérieure* » (définition c). Elle précise également qu'« *un employeur ne devrait pas pouvoir se prévaloir des obligations légales ou contractuelles d'une personne pour empêcher cette personne de faire un signalement ou une révélation d'informations d'intérêt général, ou pour la sanctionner pour cette action* » (§11). Au contraire, « *il convient d'assurer aux lanceurs d'alerte une protection contre toutes formes de représailles, directes ou indirectes, de la part de leur employeur et de la part de personnes travaillant pour le compte ou agissant au nom de cet employeur. Parmi ces formes de représailles pourraient figurer le licenciement, la suspension, la rétrogradation, la perte de possibilités de promotion, les mutations à titre de sanction, ainsi que les diminutions de salaire ou retenues sur salaire, le harcèlement ou toute autre forme de sanction ou de traitement discriminatoire* » (§21).

De son côté, la Cour européenne des droits de l'homme a eu à examiner plusieurs cas de travailleurs licenciés pour avoir dénoncé des situations problématiques au sein des entreprises qui les employaient.

Ainsi, dans l'arrêt *Heinisch contre Allemagne*⁵, la Cour a ainsi rappelé que « *les employés sont tenus à un devoir de loyauté, de réserve et de discrétion envers leur employeur (...). En conséquence, (...) les principes et critères énoncés dans [l]a jurisprudence [de la Cour] aux fins de la mise en balance du droit des employés d'exercer leur liberté d'expression en dénonçant un comportement ou un acte illicite de leur employeur avec le droit de celui-ci à la protection de sa réputation et de ses intérêts commerciaux sont (...) applicables en l'espèce. La nature et l'étendue de ce devoir de loyauté dans telle ou telle affaire ont des incidences sur la mise en balance des droits des employés avec les intérêts concurrents de leur employeur* » (§64). Dès lors, « *il importe que la personne concernée procède à la divulgation d'abord auprès de son supérieur ou d'une autre autorité ou instance compétente. La divulgation au public ne doit être envisagée qu'en dernier ressort, en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement* » (§65).

Madame Heinisch ayant publiquement mis en cause son employeur, la Cour examine ensuite les six critères consacrés par sa jurisprudence⁶ pour conclure finalement à la violation du droit à la liberté d'expression de cette travailleuse⁷.

Sur la même base, les juridictions belges ont ainsi reconnu qu'une dénonciation à une autorité de surveillance⁸ ou à un supérieur hiérarchique⁹ ne constitue pas une faute grave.

⁵ CEDH, 21 juillet 2011, *Affaire Heinisch contre Allemagne*, requête 28274/08, disponible sur www.terralaboris.be.

⁶ Intérêt public des informations divulguées, autres moyens à la disposition du travailleur, authenticité des informations, bonne foi du travailleur, préjudice causé à l'employeur et sévérité de la sanction.

⁷ Voy. L. ROTTIERS, *op. cit.*, pp. 48-50 ; H. DECKERS, *op. cit.*, pp. 40-41, §15 ; N. BOULALE MAIDANE, *op. cit.*, p. 464.

⁸ C. trav. Bruxelles, 22 juin 2016, *J.L.M.B.*, 2019, p. 580 ; C. trav. Bruxelles, 3 décembre 2012, R.G. 2010.AB.948, www.terralaboris.be.

⁹ C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, R.G. 2011/AB/653, www.terralaboris.be.

Enfin, il convient de rappeler la convention collective d'entreprise conclue le 6 janvier 2020 entre la FIJ et le Setca, qui prévoit en son article 5.12 que :

« Le personnel doit pouvoir exprimer ses préoccupations sans crainte d'une quelconque répercussion ou pression de la part de la direction politique.

Tout membre du personnel peut refuser une tâche dont l'exécution impliquerait la violation du code d'éthique de son syndicat (...) ou le rendrait complice d'irrégularités financières telles que la corruption, le vol, la fraude, le détournement de fonds, le favoritisme ou le népotisme.

Le membre du personnel devrait, sans délai injustifié, informer le/la [secrétaire général] et/ou le/la [secrétaire général adjoint] de tout soupçon d'irrégularités financières dont il/elle aurait pris connaissance durant la mise en œuvre de sa tâche. La question devrait être examinée par le/la [secrétaire général] et/ou le/la [secrétaire général adjoint] avec toute la précaution, la confidentialité et le respect de l'anonymat du membre du personnel requis.

(...) »

2. Positions des parties

Par une lettre du 07.10.2020 adressée au secrétaire général adjoint de la FIJ, Madame B. a fait part d'une suspicion d'irrégularités financières dans le cadre du dossier « Turquie III ».

Plus précisément, elle signale qu'en échange d'un budget plus élevé que celui prévu (9.750,00 € au lieu de 8.000,00 €), le secrétaire général a obtenu pour la FIJ une note de crédit et un gel des frais généraux d'audit. Cette situation a d'ailleurs été décrite par ce dernier dans un courriel du 08.09.2020.

Ayant consulté un avocat, il lui a été répondu que :

- l'obtention de tels avantages au détriment de l'Union européenne (qui finance le projet) peut être qualifié de corruption passive ;
- l'article 5.12 de la convention collective d'entreprise l'autorise à dénoncer de tels faits.

L'intéressée a donc dénoncé une suspicion de fraude au secrétaire général adjoint. Elle conteste avoir eu une intention malveillante ou ne pas comprendre la gestion de projets ou les procédures d'audit. Elle n'a pas communiqué les faits à des autorités extérieures.

A cela, la FIJ répond que :

- Le « lanceur d'alerte » « *doit d'abord recueillir des preuves concrètes de ses accusations, des « faits » comme le stipule la Charte d'éthique mondiale des journalistes¹⁰, pour que ses arguments soient solides et (partant) qu'elle puisse se prévaloir d'une protection à ce titre* ». Lors de l'audience, il a été dit et répété qu'un « lanceur d'alerte » est une personne qui dénonce publiquement des faits, et qu'une dénonciation en interne ne rentre donc pas dans cette catégorie.

¹⁰ Qui ne s'applique qu'aux journalistes, comme rappelé lors de l'audience.

- Madame B. a accusé le secrétaire général de corruption passive et menacé d'alerter des intervenants extérieurs. Elle et le secrétaire général ont dès lors été suspendus en application de l'article 8.5 de la convention collective d'entreprise¹¹. Lors de l'audience, il a été précisé que cette suspension n'a concerné que le dossier « Turquie III », c'est-à-dire une partie du travail du secrétaire général mais l'intégralité de celui de Madame B..
- Le rapport d'enquête est clair : l'intéressée a accusé son supérieur hiérarchique, BDO qui est « *une institution assermentée dont le devoir public est de démaquer les fraudeurs* » et la FIJ. Ses allégations ne reposent sur aucune preuve crédible, et elle a utilisé « *des subterfuges et de l'allégation pour construire un récit* », notamment en critiquant un audit qui n'avait pas encore eu lieu. Et elle a refusé de se rétracter.
- Enfin, elle n'a jamais dénoncé les faits à la Commission européenne ou à la justice. La commission européenne a d'ailleurs audité le projet « Turquie III » et n'a rien trouvé à redire.

3. Examen par le tribunal

Le tribunal rappelle tout d'abord que, pour être reconnu comme « lanceur d'alerte », un travailleur ne doit pas nécessairement dénoncer publiquement des faits. Comme l'a précisé la Cour européenne des droits de l'homme, les faits doivent être d'abord dénoncés en interne, auprès d'un supérieur hiérarchique ou d'une autorité de contrôle. Ce n'est qu'à défaut de pouvoir faire usage de cette possibilité qu'une dénonciation au public doit être envisagée, en dernier ressort.

Madame B. a dénoncé des faits au secrétaire général adjoint de la FIJ, conformément à l'article 5.12 de la convention collective d'entreprise¹². Il est donc étonnant de lire en page 21 du rapport du 23.11.2020 qu'elle « *a peut-être eu des soupçons, qu'elle aurait pu éveiller par le biais des structures de l'organisation* ». C'est précisément ce qu'elle a fait, le secrétaire général adjoint étant une telle « structure ».

Le tribunal rappelle également que l'action d'un « lanceur d'alerte » ne doit pas être confondue avec le travail d'un journaliste :

- Comme le Conseil des ministres du Conseil de l'Europe l'a précisé dans sa recommandation du 30 avril 2014, le « lanceur d'alerte » est « *toute personne qui fait des signalements ou révèle des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général dans le contexte de sa relation de travail (...)* » (définition a) ;
- Comme le précise le préambule de la Charte d'éthique mondiale des journalistes, le travail d'un journaliste a pour but « *la recherche, la mise en forme, la transmission, la diffusion et le commentaire des nouvelles et de l'information, et (...) la description des événements* ».

¹¹ « En cas de soupçon de faute grave, les employés peuvent être suspendus avec effet immédiat, sous réserve d'une enquête approfondie (...) ».

¹² Cet article (spécialement en son alinéa 3) concerne clairement le cas d'un « lanceur d'alerte », contrairement à ce que soutient la FIJ dans ses conclusions (page 31).

Si le « lanceur d'alerte » révèle des informations, ce n'est qu'en cas de menaces ou préjudice pour l'intérêt général. Révéler des informations n'est pas son métier. Au contraire, rechercher et diffuser des informations est au cœur du métier de journaliste.

Il est donc étonnant de lire à plusieurs reprises dans le rapport du 23.11.2020 que Madame B. n'a pas respecté des critères applicables aux journalistes. Par exemple, lorsque ce rapport déclare qu'elle « *n'a présenté aucun fait incontestable et aucune preuve convaincante. En fait, il n'y a pas eu de scoop* » (page 14), qu'elle a « *mal interprété – accidentellement ou délibérément – les mots du [secrétaire général] pour les adapter à son récit* » (page 17), que « *la liberté d'expression et de la presse ne sont pas absolues et sont inapplicables lorsqu'elle tente de porter préjudice. Elle doit le savoir, puisqu'elle a signé la Charte de déontologie de FIJ [qui] donne la primauté à la vérité comme premier devoir* » (page 22), que « *les bons motifs ne suffisent pas, en particulier lorsque la personne qui porte des accusations nuisibles non fondées s'est montrée imprudente quant à sa vérité ou à son intention de jury* » (page 22). Il est également étonnant de lire dans les conclusions de la FIJ que le « lanceur d'alerte » « *doit d'abord recueillir des preuves concrètes de ses accusations, des « faits » comme le stipule la Charte d'éthique mondiale des journalistes, pour que ses arguments soient solides et (partant) qu'elle puisse se prévaloir d'une protection à ce titre* » (page 7).

Au surplus, le tribunal rappelle que la Charte d'éthique mondiale des journalistes ne s'applique qu'à ces derniers, que Madame B. n'est pas journaliste et que la convention collective d'entreprise qu'elle a signée ne se réfère pas à cette Charte¹³.

Le tribunal relève ensuite que, contrairement à ce que soutient la FIJ, Madame B. n'a jamais lancé des accusations. Dans son courrier du 07.10.2020, elle a fait part d'un « *soupçon d'irrégularités* », de l'existence « *d'aspects qui indiquent une infraction* » et de sa volonté d'« *informer* », d'« *alerter* ».

Les termes utilisés dans le rapport du 23.11.2020 sont donc surprenants : « *menaces* », « *allégations* », « *des subterfuges et de l'exagération* », « *de dures accusations et dénonciations aboutissant à des condamnations* ».

Le tribunal constate enfin l'absence de réponse claire de la FIJ aux faits dénoncés par Madame B. Pour rappel :

- Par des courriels des 02.03 et 07.09.2020, l'intéressée évalue le coût de l'audit à effectuer à environ 8.000,00 €. Elle s'étonne donc du choix de la firme BDO pour 9.750,00 €.
- Par un courriel du 08.09.2020, le secrétaire général de la FIJ déclare avoir « *trouvé un accord avec BDO : on maintient ce montant et s'ils sont plus rapide, [le directeur de BDO] nous fera une note de crédit pour la suite ; en contrepartie, j'ai obtenu un gel des frais généraux d'audit sur les comptes de la FIJ pour cette année* ».
- Par un courrier du 05.10.2020, l'avocat consulté par l'intéressée précise que « *il me semble effectivement que votre employeur a profité de l'occasion [pour] demander une réduction des frais pour la FIJ en désavantageant l'Union européenne, ce qui*

¹³ Cette Charte a été simplement annexée la convention collective, sans qu'il lui soit donné une valeur réglementaire par rapport au personnel de la FIJ.

pourrait [être] qualifi[é] de corruption privée passive ».

En ce qui concerne le choix de la firme BDO, le rapport du 23.11.2020 indique que la FIJ a tout d'abord entendu d'autres travailleurs exposer les difficultés de prévoir un budget (*« il y a donc un certain nombre d'événements qui se sont déjà produits et qui peuvent expliquer pourquoi il peut y avoir des augmentations de coûts et des diminutions de coûts lorsque le travail se réalise plus vite que nous ne l'avions imaginé »* - page 8), et qu'ainsi le précédent projet « Turquie II » a vu son budget de 6.000,00 € être dépassé de 1.400,00 € (pages 9 et 10).

Mais ce rapport n'indique pas pourquoi le secrétaire général a accepté la proposition de la firme BDO pour 9.750,00 € (le facture finale s'élevant à 9.896,25 € - page 12). Certes, les responsables de cette firme ont estimé que *« le montant initialement proposé de 8.000 euros TVA comprise ne serait pas suffisant »* compte tenu de la *« grande inconnue pour nous, à savoir la gestion des dépenses en Turquie »*, et qu'ils ont donc *« estimé les coûts sur place ainsi que le nombre d'heures de correspondance avec nos partenaires, le nombre d'heures consacrées à l'examen et à la rédaction du rapport avec nous »* (pages 10 et 11). Mais aucun document reprenant cette évaluation et communiqué au secrétaire général n'est produit. Il semble donc que ce dernier ait choisi cette firme sur base d'une évaluation orale faite par ses dirigeants, vu *« la relation durable de leur entreprise avec la FIJ »* (page 10).

En ce qui concerne les avantages obtenus, le rapport du 23.11.2020 indique que le secrétaire général et les responsables de la firme BDO n'ont pas vu de problème au gel des frais généraux d'audit de la FIJ. Dès lors, Madame B. *« n'a présenté aucun fait incontestable et aucune preuve convaincante. En fait, il n'y a pas eu de scoop »* (page 14).

Or, les responsables de la firme BDO reconnaissent avoir accepté de ne pas indexer les coûts de l'audit, et le secrétaire général précise dès lors que *« l'augmentation est souvent minime. C'est symbolique »* (page 14). Mais même symbolique, il s'agit bien d'un avantage obtenu par la FIJ.

En ce qui concerne la note de crédit, le rapport indique qu'il s'agit d'une opération comptable banale. Selon un travailleur interrogé, *« les coûts sont déduits de ce qui est réclamé dans le cadre du projet »* (page 15). Le secrétaire général ajoute que *« ce n'est pas énorme, disons quelques dizaines/centaines d'euros, mais ils doivent être justifiés et donc remis dans la trésorerie sur le compte du projet. Soit la Commission [européenne] récupère (...), soit elle estime que l'argent peut être utilisé pour un projet futur »* (page 16).

Le rapport reproche donc à Madame B. d'avoir, par un *« tour de passe-passe »*, déformé ce qu'a déclaré le secrétaire général en parlant d'un remboursement au lieu d'une note de crédit : *« à aucun moment, il n'y a d'indication qu'une note de crédit – même s'il y en avait une, ce qui n'était pas le cas – bénéficierait à la FIJ plus tard. Il nous semble que (...) tout excédent reviendrait sur le compte du projet et qu'il pourrait donc être utilisé ultérieurement par la Commission européenne »* (page 17).

Or, à aucun moment l'intéressée n'a parlé d'un remboursement¹⁴. Sa crainte était que cette note de crédit soit remise à la FIJ sans que l'Union européenne n'en soit informée, ce qui en aurait fait un avantage obtenu par la première au détriment de la seconde.

Par ailleurs, le rapport ne comporte aucun document confirmant qu'une note de crédit liée à un dossier revient dans celui-ci, en déduction de ses coûts. Les enquêteurs ont estimé vraisemblable que ce soit le cas, mais sur base des seules déclarations d'un travailleur et du secrétaire général. Aucune consigne d'utilisation des notes de crédit n'est produite.

En conclusion, Madame B. a effectué un signalement, dénonçant à un supérieur hiérarchique des faits concernant un préjudice pour l'intérêt général. L'enquête menée par la FIJ n'a pas permis d'écarter ces faits : on ignore pourquoi le secrétaire général a accepté la proposition de la firme BDO, qui a de son côté accepté de ne pas indexer les frais généraux d'audit de la FIJ. Et il n'y a pas de consigne claire quant à l'utilisation des notes de crédits liées à des dossiers particuliers.

Le tribunal estime dès lors que Madame B. s'est comportée en lanceuse d'alerte.

V.B. Le motif grave

1. Droit applicable

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

¹⁴ Elle le nie d'ailleurs vivement dans son document de réponse du 16.11.2020, lorsque les enquêteurs lui demandent pourquoi elle aurait affirmé « qu'il s'agit en fait d'un « paiement en sous-main » » (page 7).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Comme le rappelle V. VANNES, « *la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute* »¹⁵. La Cour de cassation ajoute que « *la notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé* »¹⁶.

Par conséquent, il convient d'examiner toutes les circonstances qui sont de nature à conférer au fait invoqué le caractère d'un motif grave¹⁷ : « *la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé* »¹⁸.

Néanmoins, le juge qui dénie « *tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables* » n'est pas tenu « *d'examiner un fait antérieur, qui n'[est] pas de nature à influencer l'appréciation de la gravité du comportement du [travailleur]* »¹⁹.

Enfin, le délai de trois jours pour donner congé peut débiter après une enquête « *pour acquérir du fait invoqué comme motif grave (...) une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* », enquête qui ne doit pas « *être entamée sans délai et menée avec célérité* »²⁰.

2. Positions des parties

La FIJ rappelle qu'il a été nécessaire de mener une enquête afin de prendre connaissance des faits. Le délai de trois jours est dès lors respecté.

La FIJ estime que Madame B. a lancé des accusations à la légère, ce qui constitue une dénonciation calomnieuse, faite dans l'intention de nuire. Par ailleurs, l'intéressée a déjà eu par le passé des rapports « toxiques » avec des collègues.

Madame B. estime que le rapport d'enquête n'apporte rien de neuf par rapport aux faits signalés. Le délai de trois jours n'est dès lors pas respecté.

¹⁵ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 893, §1224.

¹⁶ Cass., 26 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 404.

¹⁷ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 15 mai 2012, R.G. 2010/AB/1189, www.stradalex.com ; C ; trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 142.

¹⁹ Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5 ; Cass., 2 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 129 ; C. trav. Bruxelles, 13 mai 2020, R.G. 2017/AB/755, www.terralaboris.be.

²⁰ Cass., 17 janvier 2005, *Chron. D. S.*, 2005, p. 207 ; *J.L.M.B.*, 2005, p. 1264 ; *J.T.T.*, 2005, p. 137.

Quant au fond, Madame B. estime que le rapport d'enquête est partial et ne répond pas à sa dénonciation. Et elle s'étonne que des faits du passé, minimes ou non fautifs, soient invoqués.

3. Examen par le tribunal

En ce qui concerne l'enquête, le tribunal rappelle qu'un employeur ne doit pas faire *« durer inutilement longtemps l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave »*²¹.

En l'espèce, l'enquête menée par la FIJ n'a pas duré inutilement longtemps. Elle était nécessaire, et implicitement prévue par la convention collective d'entreprise.

Le délai de trois jours entre la connaissance certaine et suffisante des faits (rapport du 23.11.2020) et le licenciement (courrier du 24.11.2020) est donc respecté.

En ce qui concerne le motif grave invoqué, le tribunal rappelle que *« s'il n'est pas douteux que le droit à la critique est ouvert, c'est cependant dans certaines limites que l'employé subordonné ne doit pas franchir faute de quoi il peut se rendre coupable d'insubordination »*²².

En l'espèce, il n'apparaît pas que ces limites aient été franchies.

Madame B. s'est comportée en lanceuse d'alerte, en présentant des faits précis à son supérieur hiérarchique. Elle a collaboré à l'enquête qui a été menée. Elle n'a pas rendu publique sa dénonciation.

Comme mentionné ci-avant, l'enquête menée par la FIJ n'a pas permis d'écarter les faits dénoncés, qui restent problématiques.

Dès lors, il n'est pas possible de considérer que l'intéressée a commis une faute grave. Sa conduite est celle d'un travailleur normalement prudent et diligent qui informe son supérieur hiérarchique d'un problème dans l'entreprise. Sa dénonciation ne peut être considérée comme calomnieuse, ou comme une marque d'insubordination.

La FIJ ne présente donc aucun fait fautif dont elle aurait eu connaissance dans le délai de trois jours précédant le licenciement. Les mauvaises relations – qu'elles soient établies ou non – avec d'autres travailleurs ne doivent pas être prises en compte.

²¹ C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2021, R.G. 2018/AB/817, www.terralaboris.be.

²² C. trav. Liège, 11 juin 2013, *J.L.M.B.*, 2014, p. 1668.

V.C. L'indemnité compensatoire de préavis

1. Droit applicable

Selon l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978,

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis (...), est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (...). »

2. Application

Vu l'absence de faute grave, Madame B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Elle évalue celle-ci à 8 mois et 21 semaines de rémunération, soit 70.018,88 €. Cette somme n'est pas sérieusement contestée par la FIJ.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

V.D. Le licenciement manifestement déraisonnable

1. Droit applicable

Selon l'article 8 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement,

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et²³ qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

L'article 9 de la même CCT ajoute que :

« §1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité

²³ Ce « et » doit toutefois se comprendre comme un « ou » (C. trav. Liège, 20 février 2018, J.L.M.B., 2018, p. 1046 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2019, J.T.T., 2020, p. 73).

d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Enfin, l'article 10 dispose que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante : (...) Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement (...). »

2. Application

Madame B., qui a la charge de la preuve, expose que la FIJ l'a licenciée en représailles de son comportement de lanceuse d'alerte.

La FIJ expose pour sa part que l'intéressée n'est pas un « lanceur d'alerte », que la convention collective d'entreprise ne contient pas de disposition spécifique et que l'enquête a été menée « *par des journalistes professionnels qui, à ce titre, maîtrisent parfaitement le concept de « whistleblowing »* » (page 31 des conclusions).

Or, ces arguments ont été rejetés par le tribunal. Au surplus, l'enquête menée par la FIJ n'a pas permis d'écarter les faits dénoncés, qui restent problématiques.

Dans ces circonstances, il apparaît bien que Madame B. a été licenciée à titre de représailles, suite à la dénonciation qu'elle a effectuée et qui n'a pas fait l'objet d'une vérification approfondie.

Un licenciement en représailles « *mérite à ce titre d'être sanctionné par l'indemnité la plus élevée* »²⁴.

Il convient donc de fixer l'indemnité due au maximum, soit 17 semaines de rémunération. Madame B. liquide celle-ci à 21.383,01 €²⁵.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

V.E. L'abus de droit

1. Droit applicable

A l'époque des faits, l'abus de droit était une construction doctrinale et jurisprudentielle²⁶, fondée soit sur l'article 1134 (responsabilité contractuelle)²⁷, soit sur

²⁴ C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, *J.T.T.*, 2021, p. 420. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles, 9 octobre 2019, R.G. 2017/AB/1072, inédit ; C. trav. Bruxelles, 25 juin 2019, R.G. 2018/AB/195, inédit.

²⁵ Montant brut, comme précisé par C. trav. Bruxelles, 22 juin 2022, R.G. 2020/AB/255, inédit.

²⁶ G. HELIN, « l'abus de droit dans la jurisprudence », *Ors.*, 2010, n°7, p. 20.

²⁷ C. trav. Bruxelles, 23 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 343.

l'article 1382 (responsabilité extracontractuelle)²⁸ de l'ancien Code civil. En effet, le nouvel article 1.10 du Code civil n'est entré en vigueur que le 01.01.2023.

Selon la définition classique fournie par la Cour de cassation, l'abus du droit de licencier résulte « *de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* »²⁹.

La charge de la preuve revient au travailleur (articles 870 du Code judiciaire et 8.3 du Code civil).

Enfin, comme l'a rappelé la cour du travail de Liège, « *l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n°109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n°109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail* »³⁰.

2. Application

Madame B., qui a la charge de la preuve, relève les circonstances dans lesquelles la FIJ a réagi à son comportement de lanceuse d'alerte :

- Elle a été suspendue sur base d'une disposition de la convention collective d'entreprise relative à la faute grave ;
- L'ensemble du staff en a été informé.

La FIJ estime pour sa part qu'il convenait de suspendre les personnes impliquées vu le soupçon de faute grave : l'intéressée l'a été « *à titre conservatoire au titre de mesure de protection* » et le secrétaire général l'a été « *en tant que superviseur du dossier « Turquie III* » » (page 29 des conclusions)³¹. Quant à l'information du staff, elle était « *aussi légitime que nécessaire puisque strictement liée à la fonction « internationale » de la demanderesse* » (page 30 des conclusions).

Le tribunal rappelle qu'« *est considéré comme abusif le congé donné en représailles à une revendication légitime de l'employé ou en raison d'un comportement légitime de celui-ci, ou encore dans des circonstances qui révèlent l'intention de lui nuire ou mettent*

²⁸ C. trav. Mons, 6 novembre 2007, *Chron. D. S.*, 2008, p. 261.

²⁹ Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 117, Obs. P. JOASSART ; Cass., 12 décembre 2005, *Chron. D. S.*, 2007, p. 38, Obs. H. FUNCK et *J.T.T.*, 2006, p. 155.

³⁰ C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1874 ; C. trav. Liège (div. Namur), 24 avril 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1863 et *J.T.T.*, 2018, p. 431.

Dans le même sens : C. trav. Mons, 28 décembre 2020, R.G. 2018/AM/381, www.terralaboris.be ; C. trav. Liège, 8 février 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 153.

³¹ Comme mentionné ci-avant, l'intéressée a donc été suspendue totalement et le secrétaire général partiellement.

injustement en cause ses qualités professionnelles »³². C'est le cas lorsqu'est licencié pour motif grave un travailleur ayant vingt ans d'ancienneté qui n'a fait qu'un l'usage proportionné de sa liberté d'expression³³.

En l'espèce, Madame B. avait quatorze années d'ancienneté au moment du licenciement. Celui-ci constitue des représailles à une dénonciation qu'elle a effectuée. Le tribunal considère que le motif grave n'est pas établi et que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Ce licenciement est clairement abusif. Il a porté atteinte à la réputation de l'intéressée, qui a simplement estimé qu'il était de son devoir d'alerter sa hiérarchie sur des faits suspects au sein de l'entreprise.

Madame B. peut obtenir une indemnité pour le dommage non couvert par la CCT n°109, notamment en ce qui concerne les circonstances entourant le licenciement.

Le tribunal relève à ce titre la suspension sur base d'une disposition relative à la faute grave et la publicité donnée à cette mesure. Ce faisant, la FIJ a clairement violé l'article 5.12, alinéa 3, de la convention collective d'entreprise, qui protège le membre du personnel ayant dénoncé un « soupçon d'irrégularités financières dont il/elle aurait pris connaissance durant la mise en œuvre de sa tâche »³⁴. Cette protection consiste dans un examen de la dénonciation « avec toute la précaution, la confidentialité et le respect de l'anonymat du membre du personnel requis »³⁵.

A titre superfétatoire, peuvent également être considérées comme des circonstances abusives les termes employés dans les questions posées à l'intéressée (auxquelles elle a répondu par un document du 16.11.2020) et dans le rapport du 23.11.2020. Ce dernier met inutilement en cause les compétences et l'honneur de Madame B., et s'étonne que l'on puisse dénoncer des infractions au parquet ou à la police et que l'intéressée ne se rétracte pas.

Madame B. évalue son dommage à la somme de 5.000,00 € *ex aequo et bono*.

Il y a lieu de faire entièrement droit à cette demande.

VI. Les dépens

Selon l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire,

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le

³² C. trav. Liège, 26 novembre 2012, *Chron. D. S.*, 2013, p. 209.

³³ C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 37.

³⁴ Souligné par le tribunal.

³⁵ *Idem*.

jugement décrète. »

Conformément aux articles 1018 et 1022 du même Code, les dépens comprennent une indemnité de procédure, établie par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, et une contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Madame B. liquide son indemnité de procédure à la somme de 4.200,00 €. Il y a lieu de faire droit à cette demande.

Par ailleurs, étant donné que deux requêtes ont été déposées, elle a payé deux fois la contribution de 20,00 € au fonds d'aide juridique. En effet, à la différence de l'indemnité de procédure qui est due par lien d'instance (article 1022 du Code judiciaire), cette contribution est due pour chaque acte introductif d'instance (article 4 §2 de la loi du 10 mars 2017).

Il convient par conséquent d'intégrer aux dépens une somme totale de 40,00 €.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,**

Ordonne la jonction des dossiers R.G. 21/3980/A et 21/4222/A pour connexité ;

Constate que Madame Sarah B. s'est comportée en lanceuse d'alerte ;
Déclare les demandes fondées ;

Condamne la FEDERATION INTERNATIONALE DES JOURNALISTES A.I.S.B.L. à payer à Madame B. les sommes suivantes :

- 70.018,88 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 21.383,01 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000,00 € *ex aequo et bono*, à titre d'indemnité pour abus de droit ;

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Condamne la FIJ aux dépens, liquidés par Madame B. à la somme de 4.200,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

Le condamne également à la somme totale de 40,00 € à titre de contributions en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 1re chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Gauthier MARY,	Juge,
Monsieur Mehmet SAYGIN,	Juge social employeur,
Monsieur Philippe WILMOTTE,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 20/01/2023 à laquelle était présent :

G. MARY, Juge,
assisté par Madame Fabienne DESTREBECQ, Greffière.