



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 11 janvier 2023
Numéro du rôle 2019/AB/130
Décision dont appel 16/739/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame D. L.,

partie appelante,
comparaissant en personne et assistée par Maître

contre

La S.A. GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS, en abrégé GSK BIOLOGICALS, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n ° 0440.872.918, dont le siège est établi à 1330 RIXENSART, rue de l'Institut, 89,
partie intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

Madame D. L. a été engagée par la SA GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS (« GSK BIOLOGICALS ») à partir du 1^{er} mars 2006 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 2 juillet 2015, dans le cadre de la nouvelle organisation du département R&D (recherche et développement), madame D. L. a pris la fonction de *Chief of Staff RDC Belgium* au sein du département PIO (*Portfolio Integration and Operations*).

Selon la compréhension de la cour, sur la base des pièces déposées par les parties, les lignes hiérarchique(s) et/ou fonctionnelle(s) dans lesquelles madame D. L. s'intégrait peuvent être décrites comme suit :

- En tant que *Chief of Staff RDC Belgium*, madame D. L. faisait partie du département PIO.
- Sa fonction consistait à fournir un support stratégique et opérationnel au Chef du RDC BE (*Research and Development Center Belgium* – centre de recherche et développement Belgique), à savoir madame L.

- Ce support utilisait les ressources à la fois du centre RDC BE et du département PIO.
- Madame D. L. était membre à la fois de l'équipe dirigeante du centre RDC BE, en tant qu'adjointe de madame L., et de l'équipe dirigeante du département PIO.
- Du point de vue hiérarchique, le supérieur de madame D. L. (N+1) était monsieur G. K.
- Du point de vue fonctionnel, madame D. L. dépendait à la fois de monsieur G. K., son supérieur hiérarchique au sein du département PIO, et de madame L., dont elle était l'adjointe au sein du centre RDC BE.
- Le VET (*Vaccine Executive Team*) est un comité exécutif qui réunit les membres de l'équipe dirigeante de GSK BIOLOGICALS. Le VET-1 est une personne qui rapporte à un membre du VET. Monsieur G. K. et madame L. sont VET-1. Madame D. L. était VET-2, c'est-à-dire qu'elle rapportait à un (ou plusieurs) VET-1.

Lors d'une réunion extraordinaire du conseil d'entreprise tenue le 2 décembre 2015, la direction a informé les membres du conseil de l'impact sur l'emploi de réformes organisationnelles décidées pour l'entreprise. Cet impact était évalué à 170 postes pour ce qui concerne la catégorie des cadres. Un plan de départ volontaire pour les cadres a été annoncé.

Le 14 décembre 2015, le plan de départ annoncé a été communiqué par monsieur Gu. K., *HR Senior Vice-President*, membre du VET, au moyen d'un courriel adressé à chaque cadre. Selon ce courriel et le document FAQ y annexé, ce plan s'adressait à tous les cadres de la division Vaccins de la société ayant un contrat de travail belge à durée indéterminée et qui sont basés en Belgique ; il était destiné à leur permettre de pouvoir quitter la société, moyennant une fin de la collaboration professionnelle de commun accord, tout en bénéficiant d'une indemnité de départ avantageuse. Il était précisé, dans le courriel, que ce programme « nécessitera l'accord final de votre supérieur direct et le VET-1 de votre département pour être effectif », que « Votre intention sera évaluée par rapport aux besoins du business et la décision finale sera prise par votre supérieur direct et le VET-1 de votre département » et que « Votre supérieur direct vous informera au plus tard début février 2016 de la décision finale et, en cas de rejet de votre candidature, de la raison de cette décision. »¹

Un processus détaillé a été communiqué dans le document FAQ joint à ce courriel, comportant quatre phases, selon un agenda précis :

- phase d'information (calcul individuel de la prime de départ en cas de départ volontaire)
- phase de demande de départ volontaire (étant précisé que le fait de postuler n'entraîne pas un accord automatique)
- phase d'approbation :
 - « Votre intention sera évaluée par rapport aux besoins du business et **la décision finale sera prise par votre supérieur direct et le VET-1 de votre département.** »
 - « **Votre supérieur direct vous informera** au plus tard début février 2016 de la décision finale et, en cas de rejet de votre candidature, de la raison de cette décision. **Si votre candidature est acceptée, la décision est définitive.** »²
- phase de mise en œuvre : « D'ici le 29 février 2016, la date de départ aura été décidée en accord avec votre supérieur direct et le département HR. »

¹ Courriel du 14 septembre 2015, p. 3 et 4.

² C'est la cour qui met en évidence.

Ce document indiquait également que l'indemnité brute de départ serait égale à 1,5 x le salaire mensuel de référence x la période de préavis légale (en nombre de mois).

Madame D. L. a suivi les phases d'information et de demande de départ volontaire dans les délais et selon les formes prévus ; ce n'est pas contesté. Le montant de l'indemnité qui lui serait payée en cas de départ volontaire a été fixé à 203.377 euros brut. Elle a exprimé formellement sa demande de départ volontaire le 17 janvier 2016.

Par un courriel du 20 janvier 2016 adressé à tous les membres de l'équipe dirigeante du département PIO (dont madame D. L.), monsieur G. K. leur a fait part que « nous » acceptons toutes les demandes pour le programme de départ volontaire. Il a également indiqué que « nous » ne sommes pas autorisés à communiquer le fait que nous acceptons ces demandes aux demandeurs avant d'avoir le feu vert du RH.

Fin janvier 2016, madame D. L. et madame L. ont commencé à discuter de la date du départ de madame D. L.. Madame L. souhaitait le reporter de quelques semaines³.

Le 2 février 2016, madame L. a envoyé à madame D. L. un message SMS : « C est accepté ».

Le même jour, clôturant deux journées de réunion d'équipe, madame L. a envoyé un courriel à tous les membres de l'équipe du centre RDC BE afin de les motiver. Dans ce courriel, elle a mentionné le départ de madame D. L. ainsi que d'une autre membre de l'équipe de management et leur a souhaité à chacune le succès dans leur nouveau projet de carrière.

Entretemps, des discussions se sont poursuivies quant à la date du départ de madame D. L. Le 3 février 2016 à 15 heures 23, celle-ci a indiqué au service des ressources humaines que la date convenue entre madame L., monsieur G. K. et elle-même était le 11 mars 2016.

Le 3 février 2016 à 17 heures 32, monsieur G. K. a indiqué aux membres de l'équipe dirigeante du département PIO qu'il « nous » a juste été demandé d'attendre le feu vert des Ressources Humaines avant de communiquer les approbations des demandes de départ volontaire, qu'il s'attend à recevoir ce feu vert demain et que « si vous avez déjà communiqué, il n'y a pas de mal⁴ ».

Le 4 février 2016, les VET-1 ont été informés du fait que « Londres » avait demandé des détails sur le budget, aussi en ce qui concerne les cadres et que la communication à propos du départ volontaire était suspendue. Il a été précisé que « si vous avez déjà communiqué, alors c'est ok, mais ne communiquons pas davantage jusqu'à ce que nous ayons le feu vert⁵ ».

Le 4 février 2016 également, l'interlocutrice de madame D. L. au sein du service des ressources humaines (K. K.) lui a confirmé la date du 11 mars 2016 et un rendez-vous a été fixé le lendemain, 5

³ Pièce 20 de madame D. L.

⁴ C'est la cour qui traduit .

⁵ Idem.

février, pour la signature⁶. Ce rendez-vous a été annulé le matin même en raison du fait que le processus administratif était retardé.

En réaction à ce retard, madame D. L. a adressé un courriel à madame L. et à monsieur G. K. le 5 février 2016 à 11 heures 33, avec copie au département des ressources humaines, par lequel elle a résumé « ce que vous m’avez tous deux confirmé :

- Ma demande de départ volontaire a été acceptée
- Afin de permettre un transfert adéquat de mes responsabilités après mes congés, mon dernier jour sera le 11 mars ».

Ce courriel n’a été suivi d’aucune réaction.

Les 8 et 9 février 2016, les membres de la direction, dont monsieur G. K. et madame L., ont été informés de la mise en cause par la « Corporation » (entendez : la société mère) du programme de départ volontaire en Belgique et du fait qu’il pourrait y avoir des retours en arrière par rapport à des communications déjà faites au sujet du départ volontaire de certaines personnes.

Le 18 février 2016, monsieur G. K. a informé par téléphone madame D. L., qui était en vacances à l’étranger, que sa demande de départ volontaire n’était pas acceptée.

Dans un courriel du 24 février 2016, adressé à monsieur G. K., madame D. L. a fait état de ce que « Nous nous sommes mis d’accord pour que mon contrat de travail avec GSK soit rompu, de commun accord, le 11 mars prochain moyennant le paiement de l’indemnité de rupture qui me revient en exécution du plan. Je demande donc à GSK de respecter cet engagement. »

Dans un courriel du 4 mars 2016, monsieur G. K. lui a donné sa propre version des faits, selon laquelle « le VET a décidé de ne pas répondre favorablement à ta demande de pouvoir quitter GSK dans ce cadre ». Il a conclu que le contrat de travail de madame D. L. n’était pas rompu.

Madame D. L. a quitté l’entreprise le 11 mars 2016. Aucune indemnité ne lui a été payée.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame D. L. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, de condamner GSK BIOLOGICALS à lui payer la somme de 203.377 euros à titre d’indemnité conventionnelle de rupture, à majorer des intérêts et des dépens.

GSK BIOLOGICALS a demandé au tribunal du travail à titre reconventionnel, de condamner madame D. L. à lui payer la somme de un euro à titre d’indemnité compensatoire de préavis de démission.

Par un jugement du 15 janvier 2019, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

⁶ Pièce 36 de madame D. L.

«

- Déclare la demande principale recevable mais non fondée et en déboute la demanderesse ;
- Déclare la demande reconventionnelle recevable et fondée à concurrence du montant réduit de 1,00€ et ainsi,
- Condamne Mme D. L., défenderesse sur reconvention, à payer la somme de 1,00€ définitif à la demanderesse sur reconvention (GSK);
- Délaisse à chacune des parties le montant de ses dépens. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame D. L. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 15 janvier 2019 et de :

- dire que son contrat de travail a été rompu de commun accord le 11 mars 2016
- condamner GSK BIOLOGICALS au paiement d'une indemnité de rupture de 203.377 euros brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le jour de la rupture
- condamner GSK BIOLOGICALS aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 12.000 euros (6.000 euros par instance).

GSK BIOLOGICALS demande à la cour du travail de débouter madame D. L. de son appel, de confirmer le jugement attaqué et de condamner madame D. L. aux dépens, liquidés à 6.000 euros par instance à titre d'indemnité de procédure.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de madame D. L. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 19 février 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 avril 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 novembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Objet de la contestation

Il peut être mis fin à un contrat de travail du commun accord des parties à tout moment, sans formalité.

Madame D. L. fonde sa demande sur la rupture de son contrat de travail le 11 mars 2016 de commun accord entre elle-même et GSK BIOLOGICALS. Il lui incombe d'établir ce fait.

La volonté de madame D. L. étant patente, il y a lieu de vérifier si GSK BIOLOGICALS a valablement exprimé sa volonté de mettre fin au contrat de travail de madame D. L. le 11 mars 2016.

2. La délégation de pouvoir au supérieur hiérarchique et au VET-1, agissant conjointement

1.

En règle, une société anonyme, telle GSK BIOLOGICALS, agit par ses organes⁷. Ceux-ci peuvent déléguer des pouvoirs spéciaux, déterminés par leurs soins, à des mandataires spéciaux. Dans une société anonyme, il n'est pas exigé que l'organe de gestion soit expressément autorisé, par les statuts, à conférer un mandat spécial ; cette faculté de donner mandat fait partie de ses pouvoirs ordinaires. Ces délégations de pouvoirs spéciaux sont soumises aux règles ordinaires du mandat⁸.

Le mandataire spécial investi par un organe de la société peut, éventuellement, se voir conférer le pouvoir de désigner lui-même un mandataire pour exécuter le mandat⁹.

Le mandat ne requiert aucune forme. Il peut être exprès ou tacite. Son existence et sa portée se prouvent par toute voie de droit.

2.

GSK BIOLOGICALS n'a pas produit ses statuts. Selon la délégation de pouvoirs qu'elle a produite, le conseil d'administration a délégué son pouvoir d'accomplir les actes relatifs à la résiliation des contrats de travail des cadres de niveau 4 à 9 (dont madame D. L. fait partie) à une série de personnes nommément désignées, agissant seules, parmi lesquelles monsieur Gu. K. Celui-ci avait dès lors le pouvoir de rompre le contrat de travail de madame D. L.

Agissant dans l'exercice de ce pouvoir, au nom et pour le compte de GSK BIOLOGICALS, monsieur Gu. K. a pris envers chaque cadre – dont madame D. L. – l'engagement qu'il ou elle pourrait quitter l'entreprise sous la forme d'une rupture de son contrat de travail de commun accord tout en bénéficiant d'une indemnité de départ avantageuse, dans les conditions fixées par le plan de départ volontaire et pour autant que son supérieur direct et le VET-1 de son département marquent leur accord. Cet engagement a été pris par écrit dans le courriel et le document FAQ, qui en faisait partie intégrante, adressés à chaque cadre, dont madame D. L., le 14 décembre 2015.

⁷ Article 61, § 1^{er}, du Code des sociétés tel qu'en vigueur à la date des faits.

⁸ C. BERTSCH et W. DAVID, "La gestion et la représentation des SA, SPRL et SCRL », *Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique*, dir. M. Coipel et P. Wéry, 2^o éd., titre II, livre 23.3, Wolters Kluwer Belgium, mis à jour avril 2012, n^o 1270 et 1280.

⁹ Article 1994 de l'ancien Code civil.

Monsieur Gu. K. a ainsi pris un engagement par volonté unilatérale dans les limites du mandat reçu du conseil d'administration. Cet engagement a force obligatoire dans le chef de GSK BIOLOGICALS¹⁰ ; il est irrévocable.

3.

Le courriel de monsieur Gu. K. du 14 décembre et son annexe 2015 énonçaient que l'intention [de bénéficiaire du plan de départ volontaire] exprimée par le cadre serait évaluée par rapport aux besoins du business selon un processus « robuste et équitable » et que **la décision finale serait prise par son supérieur direct et le VET-1 de son département**. Il a été précisé, en toutes lettres, que le supérieur direct informerait le cadre de la décision au plus tard début février 2016 et que « **Si votre candidature est acceptée, la décision est définitive.** »

Par ces termes, monsieur Gu. K. a délégué au supérieur direct et au VET-1 de chaque cadre, conjointement, le pouvoir de décider de l'acceptation de sa demande de rupture du contrat de travail de commun accord aux conditions fixées dans le plan de départ volontaire. En d'autres termes, il leur a donné un mandat spécial limité à l'acceptation de la rupture du contrat de travail.

Conformément aux règles du mandat, l'acte posé par le mandataire produit ses effets dans le chef du mandant, en l'espèce monsieur Gu. K. L'acceptation, par le supérieur hiérarchique et le VET-1, de la rupture du contrat de travail de commun accord du cadre qui en a fait la demande dans les formes et délais prescrits vaut acceptation par monsieur Gu. K. Celui-ci ayant été valablement mandaté par GSK BIOLOGICALS pour accomplir en son nom et pour son compte les actes relatifs à la résiliation des contrats de travail des cadres de ce niveau, la société elle-même est engagée par cette acceptation. Comme indiqué par monsieur Gu. K., l'acceptation est définitive ; en d'autres termes, elle est irrévocable.

C'est dès lors à tort que GSK BIOLOGICALS soutient que l'approbation donnée par le supérieur hiérarchique et le VET-1 était « purement fonctionnelle », que ceux-ci n'avaient pas le pouvoir d'engager la société et que seules les personnes mandatées par le conseil d'administration, dont monsieur Gu. K., détenaient ce pouvoir. Au contraire, le supérieur hiérarchique et le VET-1 de chaque cadre, agissant conjointement, ont été mandatés par monsieur Gu. K. pour exercer ce pouvoir. L'existence et la portée de ce mandat sont établies par le courriel du 14 décembre 2015 et son annexe.

4.

À supposer même que la délégation de pouvoir consentie par monsieur Gu. K. à ces personnes n'ait pas été valable – bien que GSK BIOLOGICALS n'indique pas ce qui y ferait obstacle – GSK BIOLOGICALS serait en tout état de cause engagée à l'égard des cadres par l'effet d'un mandat apparent.

En effet, l'acte juridique accompli par un représentant sans pouvoir lie le représenté si l'apparence d'un pouvoir suffisant lui est imputable et si le tiers pouvait raisonnablement tenir cette apparence pour vraie dans les circonstances données. L'apparence est imputable au représenté si celui-ci a

¹⁰ Cass., 9 mai 1980, 2 arrêts, *Pas.*, p. 1120 et 1127 ; Cass., 3 septembre 1981, *Entr. et dr.*, 1982, p. 131 ; P. VAN OMMESLAGHE, *DE PAGE – Traité de droit civil belge*, t. II, vol. 2, p. 1060 et 1073.

librement, par ses déclarations ou son comportement, même non fautifs, contribué à créer ou à entretenir l'apparence¹¹.

Ces conditions sont remplies en l'espèce :

- Le courriel envoyé par monsieur Gu. K. le 14 décembre 2015, en ce compris les FAQ, a donné à tout le moins l'apparence qu'un pouvoir suffisant pour décider de la rupture du contrat de travail était confié au supérieur hiérarchique direct et au VET-1, agissant conjointement.
- Cette apparence (à tout le moins) est imputable à GSK BIOLOGICALS, au nom et pour le compte de laquelle monsieur Gu. K. était habilité à agir.
- Madame D. L. pouvait raisonnablement avoir confiance en l'engagement écrit de monsieur Gu. K., vu sa position de *HR Senior Vice-President* et membre du comité exécutif (VET) de GSK BIOLOGICALS.

3. L'acceptation de la rupture du contrat de travail de madame D. L. de commun accord

1.

Pour les raisons exposées ci-dessus, l'acceptation de la rupture du contrat de travail de madame D. L. de commun accord dans le cadre du plan de départ volontaire par son supérieur hiérarchique direct et son VET-1, conjointement, engageait GSK BIOLOGICALS.

Il importe de vérifier si cette acceptation est établie.

2.

Il est incontestable et incontesté que le supérieur hiérarchique direct de madame D. L. était monsieur G. K.

3.

Quant au VET-1, la situation est moins claire, en raison de l'appartenance simultanée de madame D. L. à deux entités, chacune dirigée par un VET-1 : monsieur G. K. (département PIO) et madame L. (centre RDC BE). Il s'agit d'interpréter et d'appliquer en l'espèce les termes « le VET-1 de votre département ».

Selon la compréhension de la cour, le plan a été rédigé pour la généralité des cadres, qui rapportent à un supérieur hiérarchique n'appartenant pas au niveau VET-1. Dans cette configuration la plus souvent rencontrée, la décision d'accepter la demande volontaire devait être prise par le supérieur hiérarchique direct et par le supérieur de celui-ci au niveau VET-1, placé à la tête du département.

Il pourrait être retenu que le supérieur hiérarchique direct et le VET-1 dont les accords sont conjointement requis se situent dans la même ligne hiérarchique au sein d'un département. En ce cas, le VET-1 de madame D. L. est monsieur G. K. Le supérieur hiérarchique direct et le VET-1 de madame D. L. seraient alors la même personne, à savoir monsieur G. K. Cette particularité est liée au

¹¹ Ces principes sont admis de longue date (voy. not. Cass., 20 janvier 2000, *R.D.C.B.*, p. 483 et note P.-A. FORIERS ; Cass., 2 septembre 2010, R.G. n° C.10.0004.F, www.juportal.be) et ont été consacrés par l'article 1.8, § 5, du Code civil (non applicable en l'espèce *ratione temporis*, mais codifiant à droit constant) ; C. DALCQ et A. KAPITA dans J.-L. FAGNART, rédac. chef, *Responsabilités. Traité théorique et pratique*, Livre 40, Wolters Kluwer Belgium, Liège, f. mob., mis à jour en sept 2022, n° 66 et suiv.

fait que madame D. L. appartenait au niveau VET-2, de sorte que le supérieur hiérarchique auquel elle rapportait était aussi VET-1. Si cette interprétation est retenue, l'accord de GSK BIOLOGICALS sur la rupture du contrat de travail de madame D. L. de commun accord dans le cadre du plan de départ volontaire serait parfait moyennant l'accord de monsieur G. K. seul, sous ses deux qualités de supérieur hiérarchique direct et de VET-1 du département dont madame D. L. relevait hiérarchiquement.

Une autre interprétation défendable consiste à retenir madame L. comme VET-1, au vu de la dépendance fonctionnelle entre madame D. L. et le département que madame L. dirige. En ce cas, il faudrait vérifier l'existence d'un accord donné non seulement par monsieur G. K., mais également par madame L.

4.

Cette incertitude d'interprétation ne porte pas à conséquence en l'occurrence, dès lors qu'il est certain que madame L. a exprimé son accord sur la rupture du contrat de travail de madame D. L. dans le cadre du plan de départ volontaire. Ceci ressort notamment du SMS qu'elle a envoyé à madame D. L. le 2 février 2016 (« C est accepté ») et du courriel qu'elle a adressé à tous les membres de l'équipe du centre RDC BE le même jour, dans lequel elle a mentionné le départ de madame D. L. et lui a souhaité le succès dans son nouveau projet de carrière.

Quelle que soit l'interprétation donnée au terme « VET-1 », il y a lieu de vérifier si monsieur Gu. K. a exprimé son accord.

Monsieur G. K. s'est exprimé de manière moins explicite que madame L. Néanmoins, les pièces soumises à la cour par les parties contiennent un ensemble d'éléments convergents qui conduisent à considérer que monsieur G. K. a, lui aussi, marqué son accord sur la rupture du contrat de travail de madame D. L. dans le cadre du plan de départ volontaire. Ces éléments sont les suivants :

- Le courriel de monsieur G. K. du 20 janvier 2016, par lequel il a fait part à tous les membres de l'équipe dirigeante du département PIO (dont madame D. L.), de l'acceptation de toutes les demandes pour le programme de départ volontaire. La demande de départ volontaire de madame D. L. était, parmi d'autres, concernée par ce courriel puisqu'elle faisait partie du département PIO.

L'indication, dans ce courriel, qu'il fallait attendre le feu vert du département des ressources humaines (RH) avant de communiquer aux demandeurs le fait que leurs demandes sont acceptées ne porte, selon ses propres termes, que sur la *communication* des décisions individuelles, ce qui est à distinguer du *contenu* des décisions. Il est compréhensible que la communication de ces décisions individuelles nécessite une action concertée avec les RH, indépendamment du contenu des décisions. Il ne peut dès lors pas être déduit de cette indication que la décision sur chaque demande de départ était subordonnée au feu vert du département RH. Cette analyse de la portée de la mention relative à la communication des décisions (attendre le feu vert des RH) se trouve confortée par le courriel de monsieur G. K. du 3 février 2016, indiquant à nouveau qu'il fallait attendre le feu vert des RH avant de

communiquer les approbations des demandes de départ volontaire, mais que « si vous avez déjà communiqué, il n’y a pas de mal¹² ».

- L’absence de réaction de monsieur G. K., en sa qualité de supérieur hiérarchique direct (N+1) de madame D. L., à l’annonce officielle et publique, faite par madame L. le 2 février 2016, du départ de madame D. L. dans le cadre du plan de départ volontaire.
- L’information donnée par madame D. L. le 3 février 2016, soit *in tempore non suspecto*, au département des ressources humaines que monsieur G. K., madame L. et elle-même étaient d’accord sur la date de son départ le 11 mars 2016.
- L’absence de toute réaction de monsieur G. K., de madame L. et du département RH au courriel que madame D. L. leur a adressé le 5 février 2016, dans lequel elle actait formellement que monsieur G. K. et madame L. lui avaient confirmé que sa demande de départ volontaire était acceptée et que son dernier jour serait le 11 mars.

Dans le contexte décrit, ce silence revêt un caractère circonstancié qui concourt, avec les autres éléments déjà soulignés, à prouver la véracité des faits actés par madame D. L. dans son courriel.

Madame L. et monsieur G. K. ont donc exprimé leur accord sur le départ de madame D. L. dans le cadre du plan de départ volontaire annoncé les 2 et 14 décembre 2015 par GSK BIOLOGICALS.

Monsieur G. K. a donné son accord le 20 janvier 2016 et madame L. a fait de même le 2 février 2016.

5.

Pour les motifs déjà exposés, l’accord monsieur G. K. seul (s’il était le VET-1) ou l’accord conjoint de celui-ci et de madame L. (si celle-ci était le VET-1) a engagé GSK BIOLOGICALS et cet engagement est irrévocable. GSK BIOLOGICALS a donc marqué son accord le 20 janvier (dans le premier cas) ou le 2 février 2016 (dans le second cas) sur la rupture du contrat de travail de madame D. L. de commun accord selon les modalités prévues par le plan de départ volontaire.

Madame D. L. elle-même avait exprimé clairement sa volonté le 17 janvier 2016 et respecté toutes les conditions, formes et délais fixés.

Dès lors, la cour constate la rencontre des consentements des parties en date du 20 janvier 2016 ou, au plus tard, en date du 2 février 2016 (si madame L. est considérée comme le VET-1 dont l’accord était requis).

Le contenu de l’accord était parfaitement défini par les termes du courriel de monsieur Gu. K. du 14 décembre 2015, par le calcul de l’indemnité de rupture communiqué à madame D. L. le 14 janvier 2016 (203.377 euros brut)¹³ et par les échanges ayant fixé la date du départ de madame D. L. au 11 mars 2016.

¹² C’est la cour qui traduit .

¹³ Pièce 11 du dossier de madame D. L.

4. L'exécution de l'accord

L'accord des parties ayant été scellé en date du 20 janvier 2016 ou, au plus tard, en date du 2 février 2016 par la rencontre des consentements réciproques, il lie les deux parties conformément à l'article 1134 du Code civil.

GSK BIOLOGICALS ne peut s'en dédire unilatéralement en y ajoutant des conditions non prévues dans l'annonce du 14 décembre 2015 et non convenues entre les parties, telles que la prétendue nécessité de l'accord du comité exécutif (VET) ou la signature d'une convention de rupture.

La rupture du contrat de travail de commun accord pouvant être décidée librement par les parties et ne nécessitant aucune formalité, elle a lieu au moment et dans les conditions convenues entre les parties. En l'espèce, il a été convenu d'une rupture du contrat de travail de commun accord en date du 11 mars 2016 et du paiement, par GSK BIOLOGICALS à madame D. L., d'une indemnité de rupture de 203.377 euros brut.

La rupture du contrat de travail de commun accord en date du 11 mars 2016 est constatée par le présent arrêt.

GSK BIOLOGICALS sera condamnée au paiement de l'indemnité de rupture auquel elle s'est engagée.

Par ailleurs, GSK BIOLOGICALS, en tant que partie perdante, sera condamnée aux dépens des deux instances liquidés à 6.000 euros à titre d'indemnité de procédure par instance et 20 euros par instance à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit un montant total de 12.040 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement attaqué, sauf en ce qu'il a déclaré la demande originaire de madame D. L. recevable ;

Statuant à nouveau pour le surplus, déclare cette demande fondée ; par conséquent :

- **dit que le contrat de travail ayant existé entre les parties a été rompu de commun accord le 11 mars 2016**
- **condamne GSK BIOLOGICALS à payer à madame D. L. une indemnité de rupture de 203.377 euros brut, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux depuis le 11 mars 2016 ;**

Condamne GSK BIOLOGICALS à payer à madame D. L. les dépens des deux instances, liquidés un montant total de 12.040 euros.

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur désigné par une ordonnance du
11.10.2022 (rép : 2022/2239)
, conseiller social suppléant – employé désigné par une ordonnance du
24.10.2022 (rép : 2022/2337)

Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 janvier 2023, où étaient présents :

, présidente de chambre,
, greffier