



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 196

29 mars 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (<https://www.terralaboris.be/>).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

L'équipe rédactionnelle

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Droit au respect de la vie privée et familiale > Vie familiale](#)

[Cr.E.D.H., 30 janvier 2024, Req. n° 43.908/16 \(EG c/ SUISSE\)](#)

Les allocations sociales peuvent relever du domaine de la vie familiale tel que garanti par l'article 8 de la Convention et faire entrer en jeu son article 14. Pour ce, la matière sur laquelle porte le désavantage allégué doit compter parmi les modalités d'exercice du droit au respect de la vie familiale en ce sens que les mesures visent à favoriser la vie familiale et qu'elles ont nécessairement une incidence sur l'organisation de celle-ci. Un éventail d'éléments pertinents doit être pris en compte, éléments qu'il convient d'examiner dans leur ensemble. Il s'agit notamment du but de l'allocation telle que déterminé par la Cour à la lumière de la législation concernée, ses conditions d'octroi, de calcul et d'extinction ainsi que les effets sur l'organisation de la vie familiale et les incidences réelles de l'allocation compte tenu du cas individuel du requérant et de sa vie familiale pendant toute la période de versement. À défaut, en l'espèce, pour la requérante de démontrer que la réduction de sa rente d'assurance-invalidité (réduction temporaire touchant un quart de celle-ci) l'a touchée de manière significative et concrète dans la jouissance de sa vie familiale, l'article 14 n'est pas applicable sous cet angle.

2.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Droit au respect de la vie privée et familiale > Vie privée](#)

[C.J.U.E., 21 décembre 2023, Aff C-667/21 \(ZQ c/ MEDIZINISCHER DIENST DER KRANKENVERSICHERUNG NORDRHEIN, KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS\), EU:C:2023:1022¹](#)

L'article 9 du RGPD interdit le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel (origines raciales, opinions politiques, convictions, ...), celles-ci étant également qualifiées de « données sensibles ». Ces données sont en vertu du considérant 51 du RGPD l'objet d'une protection particulière car liées aux libertés et droits fondamentaux. L'exception visée à l'article 9 paragraphe 2 sous h) autorise ce traitement s'il est nécessaire aux fins notamment d'apprécier la capacité de travail du travailleur sur la base du droit de l'Union, de celui d'un État membre ou encore d'un contrat conclu avec un professionnel de la santé. Tout traitement doit dans ce cas répondre en outre aux conditions et garanties visées au paragraphe 3 du même article 9 (traitement par un professionnel de la santé soumis à une obligation de secret professionnel). L'exception prévue à cette disposition est applicable aux situations dans lesquelles un organisme de contrôle médical traite des données concernant la santé de l'un de ses employés non pas en qualité d'employeur mais de service médical afin d'apprécier la capacité de travail de celui-ci.

¹ Pour de plus amples développements, voir : [RGPD et traitement de données médicales](#)

3.

[Banque de données > Charte de l'assuré social > Champ d'application > O.N.S.S.](#)

C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. 2018/AB/934

Si, dans son arrêt du 25 mars 2021 (considérant B.6.1.), la Cour constitutionnelle laisse supposer qu'elle n'a pas souhaité se positionner sur l'application des dispositions de la Charte à l'O.N.S.S., elle n'a cependant pas remis en cause la position généralement admise selon laquelle l'Office n'est pas visé à l'article 2, 2° de la Charte.

La cour du travail rappelle que la Cour constitutionnelle a procédé dans cet arrêt à une comparaison entre les dispositions de la loi du 11 avril 1994 et celles de la Charte aux fins de vérifier si les deux textes contiennent des garanties similaires.

4.

[Banque de données > Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Personnel enseignant WBE](#)

Trib. trav. Liège (division Dinant), 13 octobre 2023, R.G. 21/481/A

Dès lors qu'il est constaté que l'employeur public (enseignement Communauté française) ne respecte pas les dispositions prévues par les articles I.4-72 et suivants du CBE, il s'est rendu coupable d'une infraction à l'article 127 du Code pénal social. Le tribunal le condamne en conséquence à adopter les mesures nécessaires pour permettre la réintégration d'un membre du personnel dans la fonction préconisée dans le trajet de réintégration qui avait été prévu. Il condamne également la Communauté française à garantir l'employeur de toutes les condamnations qui seraient prononcées contre lui dans l'hypothèse où le trajet de réintégration ne pourrait se faire que par l'octroi d'un congé pour mission.

5.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Effets sur les cotisations de sécurité sociale](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 9 novembre 2023, R.G. 2022/AN/139

La requalification judiciaire de la relation de travail a pour conséquence que la qualification choisie par les parties est censée n'avoir jamais existé, l'employeur étant alors dans l'obligation de rectifier ab initio les cotisations de sécurité sociale dues et, aux termes de l'article 26 de la loi du 27 juin 1969, de réparer le préjudice subi par son personnel à la suite de l'omission dans le transfert de celles-ci. Le non-paiement par lui de l'ensemble des cotisations dont il est redevable est constitutif d'une infraction pénale (CPS, art. 218, 1°), soumise à la prescription de 5 ans. Il s'agit d'une infraction dite « réglementaire » ou « matérielle », qui ne requiert aucune intention dolosive particulière de la part de son auteur. En conséquence, le délit est consommé s'il est constaté que les cotisations n'ont pas été versées, sauf à l'employeur à établir l'existence d'une cause de justification objective ou de non-imputabilité morale.

6.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause résolutoire](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 7 novembre 2023, R.G. 22/3.581/A

Les conditions de validité d'une condition résolutoire stipulée dans le contrat de travail sont : la survenance d'un événement futur mais incertain dont les parties font dépendre l'extinction d'une

obligation, l'exigence que la condition ne porte pas sur un événement impossible ou prohibé, qu'elle ne contrevienne pas à une norme impérative ou d'ordre public, qu'elle ne soit pas contractée sous une condition purement potestative de la part de celui qui s'oblige (une condition simplement potestative est par contre valable), que sa réalisation ne soit pas provoquée par la faute de celui qui s'oblige et qu'elle soit rédigée dans des termes clairs et non équivoques.

Le tribunal conclut à la licéité de la clause d'un contrat de travail suivant laquelle celui-ci prend fin lorsque l'employeur notifie au travailleur que la mission commerciale à laquelle il est affecté se termine.

7.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Licenciement manifestement déraisonnable](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 7 septembre 2023, R.G. 2022/AN/131

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, il y a lieu de contrôler, à la lumière de ce que serait l'exercice du droit de licencier par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité), (i) si les motifs invoqués ont un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité), (ii) si ces motifs sont avérés (contrôle de réalité) et (iii) s'ils constituent bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité). Et la cour d'estimer à ce dernier titre qu'il ne peut être déduit de ce que le remplaçant d'un travailleur disposait d'un diplôme supérieur au sien et du fait que la candidature d'une personne également dotée d'une qualification supérieure à la sienne fut ensuite retenue, que l'intéressé a été licencié en raison de ce qu'il ne remplissait plus les exigences liées à sa fonction, ce d'autant que l'employeur reconnaît occuper depuis lors une personne moins qualifiée.

8.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Conduite](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 2 octobre 2023, R.G. 22/1.380/A

N'agit pas de manière déraisonnable en décidant de licencier un travailleur sans lui adresser de nouvelles observations ou demandes d'aménagement l'employeur qui, à plusieurs reprises déjà, avait, en vain, donné à l'intéressé l'opportunité de lui soumettre des propositions de plan de production répondant à ses attentes.

9.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Conduite](#)

C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2023, R.G. 2020/AB/435

Dès lors que — à la supposer légitime — aucune interdiction de demander pareils témoignages ne lui avait été faite, il ne peut être conclu à l'insubordination dans le chef de qui sollicite de ses anciens collègues de préciser les fonctions qu'il avait exercées au sein de l'entreprise ou d'évaluer ses compétences. Un licenciement pour ce motif est donc sans lien avec un fait de conduite établi dans son chef.

10.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Faute contractuelle](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 2 octobre 2023, R.G. 22/1.380/A](#)

En soi, ne sont fautifs ni le fait de retirer immédiatement son véhicule de société au travailleur licencié, ni celui de le faire accompagner par une employée du service HR afin de récupérer ses effets personnels avant de quitter l'entreprise.

11.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Impossibilité immédiate de poursuite du contrat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 1er septembre 2023, R.G. 22/940/A](#)

Dès lors qu'au cours d'une réunion précédant le licenciement pour motif grave, le gérant de la société a proposé au travailleur de poursuivre la collaboration comme indépendant, quelles que soient les motivations de la société quant au statut de l'intéressé cette proposition démontre que l'insubordination dont le travailleur aurait fait preuve en l'espèce n'a pas définitivement rompu la confiance à son égard. Les motifs invoqués ne présentent pas le caractère de gravité requis pour être considérés comme motif grave.

Cependant, les motifs visés reposant sur l'attitude et la conduite de l'employé, le tribunal retient un comportement inapproprié et un refus de se conformer aux instructions de l'employeur. L'on ne peut ici reprocher à l'employeur d'avoir tenté la poursuite de la collaboration professionnelle dans un autre cadre, les compétences professionnelles du travailleur n'ayant jamais été remises en cause. Un employeur raisonnable et prudent aurait pu dans des circonstances identiques licencier mais avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

12.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Non-concurrence](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 7 septembre 2023, R.G. 2021/AN/30](#)

L'indemnité forfaitaire due par le travailleur en cas de violation de la clause de non-concurrence contractuellement prévue ne peut dépasser une somme égale à 3 mois de rémunération, sauf à l'employeur à prouver l'existence d'un préjudice dont l'étendue justifie une réparation supérieure, ce qui ne peut être défini sur la base de la diminution de son chiffre d'affaires et, si cette diminution est inférieure audit forfait de 3 mois, ne justifie nullement un cumul entre celui-ci et une indemnité due pour préjudice réel.

13.

[Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 16 novembre 2023, R.G. 2021/AL/624](#)

En cas d'exercice d'une fonction de direction ou de confiance, il faut, lorsqu'une rémunération particulièrement élevée est octroyée au travailleur pour compenser le fait que les dispositions de la loi sur le travail en matière de durée de celui-ci ne lui sont pas applicables, considérer que la rémunération pour les heures supplémentaires est déjà comprise dans cette rémunération. La rémunération, mais non le sursalaire, est, en revanche, due pour les heures supplémentaires si cela résulte du contrat de travail, de l'usage, du règlement de travail ou de l'équité, par exemple lorsqu'il apparaît que la rémunération convenue est trop basse pour couvrir également les heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail. Ainsi, d'une rémunération mensuelle brute de 2.678,38 € dans le chef d'un travailleur responsable des équipements et de l'entretien de tous les bâtiments de l'entreprise ainsi que de la gestion du personnel ouvrier.

14.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Définition > Contrepartie du travail fourni](#)

C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2023, R.G. 2014/AB/302

Si un employeur a fautivement manqué à ses obligations de fournir du travail et de payer la rémunération qui en est la contrepartie, le travailleur peut demander la réparation de son préjudice en nature — laquelle ne se confond pas avec l'exécution en nature d'une obligation — et ce, par la condamnation de l'intéressé à lui payer la rémunération brute dont il a été privé.

Il convient d'en déduire les rémunérations éventuellement perçues auprès d'un autre employeur (montant net imposable, les frais professionnels exposés n'ayant pas le caractère d'une rémunération) mais non les allocations de chômage qui lui ont été accordées à titre provisoire et qui sont donc remboursables à l'ONEm.

15.

[Banque de données > Accidents du travail > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Secteur public > Employeurs non soumis à la loi du 3 juillet 1967 > HR Rail/S.N.C.B.](#)

C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2023, R.G. 2022/AB/586

Pour prétendre aux réparations prévues au RGPS 572 en cas d'accident du travail, la victime au service de HRR ou, le cas échéant, ses ayants droit, devront fournir la preuve (i) qu'il existe, d'une part, un événement soudain dont la cause ou l'une des causes est extérieure à l'organisme et, d'autre part, une lésion, auquel cas cette lésion est présumée jusqu'à preuve du contraire provenir d'un accident et (ii) que cet accident s'est produit au cours de l'exécution du service, auquel cas il est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.

La notion d'accident du travail, de même que son régime probatoire assorti d'une double présomption réfragable apparaît ainsi identique à ce que prévoit la loi du 10.4.1971 pour le secteur privé ou la loi du 3.7.1967 pour le secteur public.

S'agissant particulièrement de la présomption d'imputabilité de la lésion à l'événement soudain, elle doit ainsi jouer dès l'instant où est établie la preuve d'un tel événement et d'une lésion et il appartient alors à HRR de renverser la présomption en établissant que cette lésion n'a pas été causée par ledit événement, étant entendu que cette règle s'applique à une lésion postérieure à la lésion constatée au moment de l'accident, fût-elle une suite du traitement de cette dernière.

16.

[Banque de données > Accidents du travail > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Altercation](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2023, R.G. 2022/AB/37](#)

L'événement soudain peut procéder d'un complexe factuel, ayant en l'espèce eu pour cadre une intervention policière qui s'est déroulée sur la voie publique, combinant une contrainte physique (l'intéressé ayant été poussé dans le dos et tenu par les bras afin d'être guidé vers le véhicule de police) et une vive tension émotionnelle (celui-ci ayant tenu tête aux policiers, ayant fini par être privé de liberté et ayant passé une partie de la nuit en cellule).

L'accident est survenu dans le cours de l'exécution du contrat, l'intéressé se trouvant sous l'autorité de l'employeur non seulement parce que l'intervention de la police a débuté pendant les heures de travail mais aussi parce que l'accident de la circulation qui a précédé ces faits a été causé avec le camion de l'employeur dont il avait la responsabilité jusqu'à ce que son patron vienne le récupérer.

17.

[Banque de données > Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Exclusion](#)

[Cass., \(3e chbre\), 11 décembre 2023 \(RG S.21.0023.F\)²](#)

Les allocations de chômage doivent être récupérées dès lors que le chômeur a exercé une activité accessoire visée à l'article 45 de l'arrêté royal organique sans en faire la déclaration préalable imposée par son article 48. L'arrêt de la cour du travail, qui, après avoir ordonné la récupération, a annulé la sanction administrative (considérant que l'exclusion imposée sur le fondement des articles 71, alinéa 1er, 4°, et 154, alinéa 1er, 1°, du même arrêté royal, ne s'applique pas, une activité accessoire non déclarée ne devant pas faire l'objet d'une mention sur la carte de contrôle, sauf pour les prestations en semaine entre sept et dix-huit heures et celles qui sont effectuées le samedi ou le dimanche) est cependant cassé, au motif que le chômeur qui exerce à titre accessoire une activité au sens de l'article 45, non visée à l'article 48bis, doit faire mention de cette activité sur sa carte de contrôle si, lors de sa demande d'allocations, il ne l'a pas déclarée conformément à l'article 48, § 1er, alinéa 1er, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, quels que soient le jour ou l'heure où il exerce cette activité.

18.

[Banque de données > Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique » > Recours abusif](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5e chbre, 20 octobre 2023, R.G. 22/597/A](#)

L'ONEm ayant sanctionné l'exploitant d'une pizzeria pour avoir fait un usage abusif du chômage temporaire Coronavirus pour un travailleur (le seul déclaré), le tribunal annule la décision de l'ONEm, insuffisamment motivée, et examine les droits de l'intéressé aux allocations de chômage temporaire pour force majeure Corona. Renvoyant notamment à l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2004 (S.04.0077.N), il conclut que pour une première période, le dossier ne contient pas d'éléments permettant de conclure à un usage incorrect du chômage Corona vu que le travailleur avait la fonction

² Pour de plus amples développements, voir : **[Chômage : sanction en cas d'activité non déclarée](#)**

de « service salle » et que les restaurants étaient fermés. Par contre, pour la période ultérieure, plusieurs personnes ayant été engagées (et d'autres utilisées sans être déclarées), le tribunal présume que certains de ces travailleurs ont rempli la fonction de l'intéressé en sorte qu'il a été fait un usage incorrect du chômage

19.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Etat d'incapacité de travail](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 7 novembre 2023, R.G. 2021/AL/648

Pour être reconnu en incapacité de travail et être indemnisé par sa mutuelle, le travailleur indépendant doit (i) présenter des lésions ou des troubles fonctionnels, (ii) avoir dû mettre fin à l'accomplissement des tâches afférentes à son activité qu'il assumait auparavant en raison desdites lésions ou troubles, (iii) s'abstenir de toute autre activité (sauf exceptions prévues par la réglementation) et (iv) une fois passé en invalidité, être reconnu incapable d'être chargé d'une quelconque activité professionnelle dont il pourrait être chargé équitablement, tenant compte notamment de sa condition, de son état de santé et de sa formation professionnelle. Cette interdiction absolue d'activité pour le travailleur indépendant, reconnu en incapacité de travail souffre une exception jurisprudentielle, étant que le travailleur indépendant qui, en raison des lésions et troubles fonctionnels, n'accomplit plus que des tâches minimales afférentes à l'activité d'indépendant exercée auparavant, remplit néanmoins malgré cette activité légère les conditions d'indemnisation visées à l'article 19 de l'arrêté royal s'il n'exerce pas d'autre activité professionnelle.

20.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Prestations > Intervention via le Fonds spécial de solidarité](#)

C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. 2018/AB/616

L'article 25sexies, § 1er, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 prévoit que le Fonds spécial de solidarité peut accorder une intervention financière pour des prestations de santé dispensées à l'étranger pour autant que la demande réponde à chacune des conditions suivantes : 1) le cas est digne d'intérêt et 2) le Collège des médecins-directeurs a donné une autorisation préalable à l'obtention des soins pour ces prestations de santé dispensées à l'étranger. Le fait de suivre des soins à l'étranger sans l'accord préalable du Collège susmentionné a pour conséquence que le cas n'est pas éligible au Fonds.

21.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Adresse de référence](#)

C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2023, R.G. 2022/AB/434

La cour du travail interroge la Cour constitutionnelle sur le point de savoir si l'article 1er, § 2, alinéa 5 de la loi du 19 juillet 1991 viole les articles 10, 11, 23 et 191 de la Constitution lus isolément ou conjointement aux articles 18, 20, 21 et 45 du TFUE, 1 et 45 de la Charte des droits fondamentaux, 2 du TUE et 7, 8, 14 et 24 de la directive 2004/38/CE, dans la mesure où il prive le citoyen de l'Union européenne sans abri et sans titre de séjour du bénéfice d'une adresse de référence et par conséquent de la possibilité de faire valoir son droit à la libre circulation des chercheurs d'emploi européens tel que prévu par les articles 40 et 42 de la loi du 15 décembre 1980 sur les étrangers et où, ainsi, il empêche

toute réinsertion sociale et administrative, au mépris de la dignité humaine. Une question similaire est adressée à la Cour de Justice, basée sur les mêmes dispositions du TFUE, de la Charte des droits fondamentaux, du TUE et de la directive européenne.

22.

[Banque de données > Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources > Bien immobilier](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 8 août 2023, R.G. 2022/AL/221

En cas de cession à titre onéreux d'un bien immeuble, un montant forfaitaire est pris en considération dans les ressources du demandeur, censé représenter le produit de la vente qui ne se trouve plus dans son patrimoine. Il s'agit d'un revenu fictif. Le produit de la vente qui se trouve dans le patrimoine est, quant à lui, pris en compte suivant les règles classiques (sous forme de biens immeubles, de biens meubles ou de capitaux). L'article 34 de l'arrêté royal du 23 mai 2001 vise à faire disparaître progressivement la prise en compte de ce revenu fictif. Il s'applique uniquement en cas de cession à titre onéreux d'un bien immeuble. Sans cette disposition, le demandeur serait indéfiniment grevé par un montant calculé, à la base, de manière forfaitaire.

Il n'y a pas de raison d'appliquer une règle similaire lorsque le produit de la vente se trouve dans le patrimoine du demandeur sous forme de capitaux, puisque la prise en compte de ceux-ci dépend de leur présence dans le patrimoine. Si les capitaux ont diminué ou disparu, sans fraude dans le chef du bénéficiaire, le droit à la GRAPA sera revu.

23.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Impartialité](#)

C. trav. Bruxelles, 2 octobre 2023, R.G. 2023/AB/373

L'impartialité s'apprécie aux fins de l'article 6, § 1, CEDH sous un double aspect : l'impartialité subjective (qui vise la conviction personnelle et le comportement du juge, s'agissant de rechercher si celui-ci a fait preuve de parti pris ou de préjugés personnels) et l'impartialité objective (qui découle du statut, de la fonction, de la position organique, des rapports sociaux ou économiques que noue le sujet avec d'autres acteurs, de l'existence de liens hiérarchiques ou autres). La première porte sur ce que le juge ou l'expert pense en son for intérieur et qu'il dévoile par des mots, des attitudes ou un comportement très explicite, faisant douter l'une des parties de sa disposition à la traiter équitablement tandis que la seconde, indépendamment de la conduite personnelle du juge ou de l'expert, touche à la vérification par exemple de garanties suffisantes offertes par le tribunal notamment à travers sa composition pour exclure tout doute légitime quant à son impartialité.

24.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Surséance à statuer](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 23 octobre 2023, R.G. 23/27/A

Deux conditions essentielles sont requises pour l'application du principe d'ordre public du pénal tenant le civil en l'état, étant (i) que l'action publique soit déjà intentée et (ii) que l'action civile soit relative à des points communs à ceux de l'action publique intentée. Il ne trouve pas à s'appliquer lorsque seule une plainte a été déposée à la police, sans preuve qu'une instruction ait été ouverte.

25.

[Banque de données > Droit pénal \(social\) > Notion d'employeur](#)

[Cass., 29 novembre 2023, P.23.0952.F³](#)

En droit pénal social, l'employeur est celui qui exerce son autorité sur le travailleur (art.16, 3° CPS). Sa responsabilité peut dès lors être mise en cause en tant qu'employeur de fait.

*
* *

³ Pour de plus amples développements, voir : [Notion d'employeur en droit pénal social](#)

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.
Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site](#).