



Dans un « questions-réponses » publié par le Ministère du travail sur son site internet, ce dernier avait affirmé l'**exclusivité de la présomption de démission en cas d'abandon de poste**, ce qui n'avait aucunement été prévu par la lettre de la loi et du décret. Le Ministère du travail a finalement **retiré ce document** en raison des incertitudes soulevées.

Interrogé récemment par un député, le Ministère du travail n'a pas donné de réponse claire et a indiqué que des « **affaires étant pendantes devant le Conseil d'Etat, il est prématuré de se prononcer sur l'issue à donner à la suite de ces affaires.** » **Affaire à suivre !**

## LES DECISIONS DU MOIS



### Preuve du paiement de salaire

La Cour de cassation a jugé que la **simple remise de bulletins de paie** et d'un chèque ne suffit pas à prouver le paiement effectif du salaire.

L'employeur doit apporter une **preuve concrète du paiement du salaire**. Cette preuve peut être apportée par le **relevé du compte bancaire de l'employeur**.

[Cass. soc., 11 octobre 2023, n°22-16.853](#)

### Saisine de la CRA et prescription

La Cour de cassation rappelle que la saisine de la **commission de recours amiable (CRA)** pour une **action en inopposabilité** contre une décision de la CPAM en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, ne constitue pas une demande en justice et **ne permet pas d'interrompre le délai de prescription quinquennale** prévu à l'article 2224 du Code civil.

[Cass. 2ème civ., 19 octobre 2023, n°21-22.379](#)

### Délai de carence entre un contrat de mission et un CDD successifs

Lorsqu'une entreprise utilisatrice conclut un **contrat à durée déterminée** pour surcroît d'activité avec un salarié à

l'issue du contrat de mission au cours duquel ce salarié était mis à sa disposition pour le même motif de recours, elle n'a pas à respecter de délai de carence.

[Cass. soc., 27 septembre 2023, n°21-21.154](#)

### Droit à la preuve et atteinte à la vie privée des salariés

L'employeur peut **produire en justice des photographies envoyées sur un groupe Messenger**, portant atteinte à la **vie privée de salariés**, si cela est **indispensable au droit à la preuve et proportionné à un objectif de défense de ses intérêts légitime**

[Cass. soc., 4 octobre 2023, n°21-25.452](#)



### Elections professionnelles et contestation d'une candidature

L'employeur qui n'a pas contesté la régularité de la candidature du salarié aux élections professionnelles devant le Tribunal dans le délai de forclusion légalement prévu n'est pas recevable à

alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour écarter la procédure d'autorisation administrative de licenciement.

[Cass. soc., 18 octobre 2023, n°22-11.339](#)

### Documents des entreprises et rédaction en français

Tout **document** comportant des **obligations** pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail **doit être rédigé en français**. Cette règle n'est pas applicable aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Ainsi, une cour d'appel ne peut pas débouter le salarié de sa demande en paiement de rappels de salaire, alors qu'elle relève que les documents fixant **les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle** ne sont pas rédigés en français, et **qu'il n'est pas constaté qu'ils ont été reçus de l'étranger**.

[Cass. soc., 11 octobre 2023, n°22-13.770](#)

## BON A SAVOIR

### Nouveau PASS pour 2024

Le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) sera fixé à 46 368 € au 1er janvier 2024. Le plafond mensuel s'établira donc à 3 864 €, soit une augmentation de **5,4 % par rapport au niveau de 2023**. Le plafond de la sécurité sociale avait déjà été augmenté en 2023 (+ 6,9 %), après trois années de stabilité.

## A NOTER

### Nouvelles obligations d'information du salarié

Le décret d'application de la loi DDADUE du 9 mars 2023 est publié ! Il fixe la liste des **informations sur la relation de travail qui doivent être obligatoirement transmises aux salariés ainsi que les modalités de communication aux salariés en CDD/ intérim**.

Entrée en vigueur : 1er novembre 2023.

