

**Comment un salarié souhaitant bénéficier d'une dispense d'adhésion prévue par l'acte juridique ou un avenant mettant en place le régime doit-il formaliser sa demande ?**

La demande du salarié doit être formalisée par écrit et intégrer une formule reconnaissant que l'employeur l'a informé des conséquences de sa décision.

A ce sujet, il est conseillé que l'employeur matérialise par un écrit cette information.

Le salarié doit également fournir, chaque année, une attestation justifiant qu'il relève toujours du cas pour lequel il a formulé sa demande de dispense. ■

**Agirc / Arrco**

**Seuil d'accès dans la branche au régime de retraite et de prévoyance des cadres pour le personnel assimilé-cadre**

L'Agirc vient une nouvelle fois, pour le personnel de la branche, de reporter sa décision quant au seuil d'accès à l'article 4-bis de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres.

La décision de l'Agirc était attendue pour Octobre (cf. IM n° 30, page 16), mais ne devrait maintenant pas intervenir avant la fin de l'année 2014. La prochaine Commission administrative de l'Agirc, qui a en charge, dans ce domaine, l'instruction des dossiers des branches professionnelles, ne se réunit que fin novembre. C'est ensuite au

Conseil d'administration de l'Agirc de décider.

La Commission administrative sera chargée d'instruire le dossier de la branche le 27 novembre prochain,

En attendant, comme il l'a été écrit dans les articles d'avril et septembre 2014, il est demandé à tous les SSTI "pour tous les personnels positionnés en classe 12, de les maintenir dans le régime de retraite des employés Arrco et le régime de prévoyance des employés." ■

**L'absence de visite de reprise est désormais sanctionnée par le paiement des salaires à compter de la fin de l'arrêt de travail**

La Cour de Cassation, dans un arrêt rendu le 23 septembre 2014, vient de préciser la sanction qui découle du non-respect, par l'employeur, de son obligation d'organiser la visite de reprise.

En application de l'article R. 4624-22 du Code du travail, l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise pour vérifier l'aptitude du salarié, à reprendre son poste, à l'issue d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours, quelle qu'en soit la nature.

Il est de jurisprudence constante que, tant que cette visite de reprise n'a pas lieu, le contrat de travail demeure suspendu (Cass. soc., 23 sept. 2014, n°13-12.473) et le paiement du salaire n'est, **en principe**, pas dû entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise (Circ. DGT n° 13, 9 nov. 2012 ; Cass. soc., 5 déc. 2012, n°11-17.913 (C. trav., art.); Cass. soc., 19 mars 2014, n°12-29.234).

Toutefois, **dans l'hypothèse où l'employeur n'organise pas la visite de reprise**, alors qu'elle a été demandée par le salarié, il doit lui payer ses salaires en dépit de la suspension du contrat du travail.

C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation en application du principe

selon lequel : *"l'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail"*.

En l'espèce, le salarié était en arrêt de travail d'une durée supérieure à 3 mois qui a pris fin le 14 août 2009. L'employeur n'a pas organisé la visite de reprise, et ce malgré des demandes réitérées du salarié, lequel a fini par prendre acte de la rupture de son contrat le 22 mars 2010, en invoquant des manquements de l'employeur à ses obligations. L'employeur a été condamné à verser le montant des salaires correspondant à la période comprise entre le 14 août 2009 et le 22 mars 2010, c'est-à-dire entre la fin de son arrêt de travail et la date de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

Bien que la Cour sanctionne, en l'espèce, **l'inertie fautive de l'employeur qui s'abstient d'organiser une visite de reprise réclamée par le salarié** qui se tient à sa disposition, il n'est pas exclu que cette sanction soit étendue et généralisée.

On peut supposer que la Cour suprême considère, en effet, que, dans la mesure où la suspension du contrat du travail, **au-delà de la fin de l'arrêt de**

**travail**, résulte des seuls manquements de l'employeur à ses obligations légales (de résultat), à savoir, l'organisation de la visite de reprise, il ne doit pas pouvoir se prévaloir de cette suspension pour se soustraire à son obligation de paiement de salaires au salarié concerné qui a manifesté sa volonté de reprendre le travail.

Pour mémoire, on rappellera les arrêts significatifs marquant l'évolution jurisprudentielle en la matière :

➤ *L'obligation de convoquer le salarié à la visite de reprise ne s'applique que si celui-ci, à l'issue de son arrêt de travail, a effectivement repris son travail ou a manifesté sa volonté de le reprendre ou a sollicité une visite de reprise. Si ce n'est pas le cas, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir convoqué le salarié à la visite de reprise (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-13.455 ; Cass. soc., 25 juin 2013, n° 11-22.370).*

➤ *Toutefois, l'employeur a tout intérêt à convoquer le salarié à une visite de reprise, y compris s'il ne se manifeste pas à l'issue de son arrêt de travail, car tant qu'une visite de reprise n'a pas eu lieu le contrat reste suspendu et il ne peut être reproché au salarié un abandon de poste (Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 12-25.503).* ■