



obligation d'embauche de travailleurs handicapés

Par **sofinetdu76**, le **07/02/2013** à **13:01**

Bonjour

je représente une entreprise du BTP second-oeuvre (pose de carrelage) créée en 1996, et j'ai pour obligation d'embaucher en 2013 un salarié handicapé sinon je dois payer une taxe "taxe AGEFIPH" d'un montant de 14000 €!!

j'ai actuellement 33 salariés en poste dont la plupart sont des carreleurs mais peut-être que certains d'entre eux sont reconnu par la commission en qualité de travailleur handicapé, selon l'AGEFIPH je n'ai pas le droit de leur demander directement et je n'ai aucun moyens de le savoir.

Alors comment faire dans ce cas?

Vous me direz d'embaucher un salarié handicapé mais je n'ai pas de poste à pourvoir et la conjoncture actuelle n'est pas favorable.

je rencontre déjà beaucoup de difficultés à trouver des carreleurs confirmés sur le marché du travail et je ne peux pas demander dans une annonce POLE EMPLOI uniquement des carreleurs handicapés.

cdt
S.D.

Par **P.M.**, le **07/02/2013** à **13:09**

Bonjour,

A ma connaissance, il n'y a aucune interdiction de demander au Personnel de se faire connaître en toute discrétion s'il est reconnu handicapé même s'il n'a aucune obligation de le faire...

Par **sofinetdu76**, le **07/02/2013** à **13:50**

Et bien l'AGEFIPH m'a répondu que je risquais les prud'hommes en demandant à mes

employers s'ils étaient reconnus travailleurs handicapés c'est pour cela que j'aie atterri ici sur ce blog car ça me semblait exagéré et surtout injuste au regard de la somme à payer!

Par **P.M.**, le **07/02/2013** à **14:00**

J'ai bien parlé de demande collective d'éventuellement se faire connaître si le salarié le désire en toute discrétion et pas individuelle sinon, il faudrait demander à l'organisme s'ils connaissent une Jurisprudence ou un texte qui l'interdise...
C'est parce que vous avez publié ce sujet que je vous ai répondu sachant que l'on trouve toujours toute contribution trop élevée...
En tout cas, merci pour votre attention...

Par **sofinetdu76**, le **07/02/2013** à **14:54**

merci beaucoup pour vos réponses;

Ce qui me gêne c'est le fait de ne pas avoir la possibilité de ne pas payer cette taxe!

Une petite structure telle que la mienne a peu de poste différents (une secrétaire, une comptable, deux conducteurs de travaux et le reste sont des ouvriers qualifiés)

J'ai déjà mes gens, je ne vais pas embaucher une 2^e secrétaire.

Je n'ai pas de poste à pourvoir.

Et même si j'avais besoin d'embaucher un carreleur qualifié j'ai peu de chance d'en trouver un facilement car c'est une main d'oeuvre rare et des carreleurs handicapés cela doit être encore moins évident.

Voilà je me trouve dans une impasse!

PS j'avais un salarié handicapé mais il ne fait plus parti de nos effectifs depuis fin 2012;

Par **P.M.**, le **07/02/2013** à **16:28**

Donc vous voyez que c'est quand même possible de trouver des salariés handicapés puisque vous en aviez un qui s'était fait connaître et d'ailleurs, sa présence en 2012 devrait minorer le montant de la taxe pour votre entreprise...

Souvent, on voudrait effectivement pouvoir s'abstenir de payer une taxe, une cotisation mais la vie sociale de la société implique la contribution de chacun et chacune y compris des entreprises citoyennes, en l'occurrence, cela fait partie de l'objectif de l'équité de travail pour tous...

Celle-ci est destinée justement à pouvoir subvenir aux besoins des handicapés qui n'ont pas la possibilité d'être embauchés par une entreprise...

Donc, en dehors des cas prévus pour en être exonérée, je ne vois pas comment votre entreprise pourrait passer au travers...

Par **sofinetdu76**, le **07/02/2013 à 18:08**

Non, vous ne comprenez pas bien ma position....

la loi sur cette taxe obligatoire est arrivée une fois que j'avais déjà des gens en place et est pénalisante pour une entreprise.

Il y a deux/trois ans environ, j'ai payé 13 000 € de taxe agefiph, le salarié concerné par le handicap qui n'est plus dans l'entreprise aujourd'hui m'avait fait savoir que lui était reconnu travailleur handicapé sans que je ne lui demande rien et s'il ne m'avait pas confié cette reconnaissance je ne l'aurais jamais su et nous n'aurions pu être remboursés.

Ma problématique est la même aujourd'hui: y a t'il d'autres travailleurs reconnus par la commission au sein de l'entreprise car je n'ai aucun poste à pourvoir parce que si c'était le cas vous devez bien vous imaginer que je prendrai en priorité un salarié reconnu handicapé encore faut-il qu'il se présente au poste.

Les PME sont mis au même niveau que les grandes structures, je veux bien être solidaire et contribuer à cette cause mais comment faire ayant déjà mon personnel depuis des années (peu ou pas de turn-over)?

Le travailleur reconnu handicapé a été remplacé pendant son arrêt de travail (pendant de nombreux mois) par un jeune sortant de l'école mais il n'est jamais revenu donc le jeune a été embauché en CDI par la suite donc le poste n'est plus libre mais peut-être qu'il est reconnu travailleur handicapé...allez savoir?....

Par **P.M.**, le **07/02/2013 à 18:25**

Il me semble vous avoir répondu d'entrée qu'à mon sens vous pouviez solliciter collectivement le Personnel pour savoir si certains des salariés sont reconnus handicapés en cadrant bien votre demande sauf si on vous produit un texte ou une Jurisprudence contraire, mais vous faites comme vous voulez...

Vous ne pouvez pas dire que les PME sont au même niveau que les grandes entreprises puisque l'obligation sur le nombre de salariés handicapés est proportionnel à l'effectif de l'entreprise et la taxation aussi...

Par **sofinetdu76**, le **07/02/2013 à 18:40**

Vous savez lorsque j'ai passé des annonces pour trouver des carreleurs ou des soliers-moquetteste je n'ai eu quasiment aucun appel, j'ai donc sous-taité des artisans.

les autres postes ont été mis en place depuis environ 10 ans.

Il me faut un seul travailleur reconnu handicapé, c'est peu en soi, j'en avais un je ne l'ai plus....

Lorsque j'ai embauché ce jeune (très sympathique au demeurant) je n'ai pas pensé à cette obligation, j'ai pensé à mes chantiers et à remplacer un salarié absent...

Bref je vais rappeler l'AGEFIPH pour savoir s'ils connaissent une Jurisprudence ou un texte qui interdit de demander la reconnaissance d'un travailleur handicapé au sein de son entreprise.

En tout cas merci pour vos échanges, croyez moi diriger une PME faut être courageux!

bien à vous

S.D.

Par **moimeme17**, le **09/06/2013** à **20:34**

salut

Pour avoir une déduction de la taxe agefiph il suffit de commander par exemple des articles de papeterie ou d hygiene par le biais d un atelier protégé ... les heures qu ils effectueront a fabriquer vos commandes viendront en deduction de votre taxe .. en gros c est comme si il avait travaillé chez vous