GUIDE JURIDIQUE POUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES



ALLIANCE
POUR LE MÉCÉNAT
DE COMPÉTENCES



Introduction **P.3**

Quel est le cadre juridique du mécénat de compétences ? **P.4**

Mécénat de compétences court ou long : quel format choisir ? **P.6**

Quelles missions peuvent être réalisées dans le cadre d'un mécénat de compétences ? **P.8**

Quelle durée prévoir pour une mission de mécénat de compétences ? **P.10**

Comment mettre en place un mécénat de compétences ? **P.11**

Quels sont les droits et obligations du salarié pendant sa mission ? **P.13**

Quel est le statut du salarié pendant une mission de mécénat de compétences ? **P.15**

Quels sont les avantages fiscaux pour l'entreprise ? **P.17**

Le salarié conserve-t-il sa rémunération et ses avantages ? **P.19**

Les points de vigilance pour sécuriser votre dispositif **P.21**

Quels documents et processus prévoir ? **P.23**

En quoi le mécénat de compétences se distingue-t-il des autres dispositifs ? **P.24**

Conclusion **P.25**

Introduction

Le mécénat de compétences repose sur une conviction simple : les compétences des collaborateurs constituent une richesse qui peut être mise au service des organismes d'intérêt général. En créant des passerelles entre les entreprises et le monde associatif, il permet de conjuguer engagement sociétal, développement des compétences et mobilisation des collaborateurs.

Mais pour déployer pleinement son potentiel, le mécénat de compétences doit s'appuyer sur un cadre clair et rassurant, wqui réponde aux interrogations des entreprises comme des associations. À quelles conditions peut-il être mis en œuvre ? Quels organismes peuvent en bénéficier ? Quelles sont les responsabilités respectives de l'entreprise, du collaborateur et de l'association ? Quelles règles appliquer en matière sociale et fiscale ?

Ces questions sont légitimes. Elles peuvent néanmoins devenir des freins lorsqu'elles donnent le sentiment que le dispositif est complexe, difficile à sécuriser ou réservé aux organisations disposant de moyens importants.

Au sein de l'Alliance pour le Mécénat de Compétences, nous sommes convaincus que le cadre juridique doit être un facteur de confiance, et non un obstacle à l'engagement. C'est tout l'objectif de ce guide : rendre les règles accessibles, apporter des réponses concrètes aux principales interrogations et permettre aux entreprises comme aux associations d'aborder le mécénat de compétences avec davantage de sérénité.

Conçu dans une logique résolument pratique, il traduit les dispositions juridiques en repères compréhensibles et directement mobilisables par les acteurs de terrain : dirigeants, directions des ressources humaines, responsables RSE, collaborateurs et associations partenaires.

Il s'inscrit dans la mission de l'Alliance : partager les connaissances, diffuser les bonnes pratiques et contribuer au développement du mécénat de compétences. Car mieux comprendre le cadre juridique, c'est se donner les moyens d'agir davantage, plus simplement et en toute confiance.

1 Quel est le cadre juridique du mécénat de compétences ?

Un dispositif reconnu par la loi

Le mécénat de compétences est un dispositif parfaitement légal, mais il ne fait pas l'objet d'une loi qui lui serait entièrement consacrée. Son cadre juridique repose donc sur plusieurs textes, principalement le Code du travail et le Code général des impôts. Le texte de référence est l'article du Code du travail qui vise à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative (article L.8241-3 du CT, modifié par la loi du 15 avril 2024). Ce texte autorise une entreprise à mettre temporairement un salarié à disposition d'un organisme d'intérêt général, dans le cadre d'une opération de mécénat de compétences.

L'exception au principe qui interdit le prêt de main-d'œuvre

En droit français, une entreprise ne peut pas, en principe, mettre des salariés à disposition d'une autre structure dans un but lucratif : cette pratique est strictement encadrée afin d'éviter toute forme de marchandisation de la main-d'œuvre.

Le mécénat de compétences constitue une exception à ce principe. La loi autorise en effet une entreprise mécène à mettre un salarié à disposition d'une association ou d'un organisme d'intérêt général de façon gratuite, sans que cette opération soit considérée comme un prêt de main-d'œuvre illicite. Il faut pour cela que l'entreprise mécène ne facture pas le coût du salarié à l'organisme bénéficiaire.

Autrement dit, une entreprise peut choisir de prendre à sa charge le coût de la mission dans le cadre de sa politique de mécénat.

Un cadre confirmé par le Code général des impôts

Sous certaines conditions, le mécénat de compétences ouvre droit à une réduction d'impôt prévue par le Code général des impôts (article 238 bis du CGI).

Cet article du CGI précise notamment les organismes pouvant bénéficier du dispositif, ainsi que les modalités de calcul de l'avantage fiscal accordé à l'entreprise mécène. L'article L.8241-3 du Code du travail renvoie désormais directement à cet article du Code général des impôts.