

Plus de mécénat de compétences pour plus d'associations

La loi du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement associatif marque une avancée significative en ouvrant à toutes les entreprises le mécénat de compétences en faveur des associations.

Le mécénat de compétences apparaît aujourd'hui comme un véritable outil au service de la professionnalisation des associations ; mais également des entreprises qui doivent nécessairement répondre de leur impact social, dans un contexte où le rapport au travail se traduit par une quête de sens. Le dispositif permet en effet aux entreprises de s'impliquer auprès d'organismes en lien avec les valeurs qu'elles entendent véhiculer, et de fédérer leurs salariés. Le mécénat de compétences est ainsi devenu un outil pertinent permettant de répondre, notamment, aux enjeux actuels de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

Le mécénat est un don, en numéraire, en nature ou en compétence, à un organisme pour soutenir une œuvre d'intérêt général. Le mécénat de compétences consiste,

pour une entreprise, à mettre des salariés à disposition d'organismes d'intérêt général durant leur temps de travail. Les salariés, qui conservent leur rémunération, mettent à profit de ces structures leurs compétences sur une période déterminée.

Un outil multiple

Le régime du mécénat de compétences a fait l'objet d'une reconnaissance légale par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, mais n'était toutefois ouvert qu'aux entreprises appartenant à un groupe de plus de 5 000 salariés, ce qui limitait considérablement son utilisation. Les entreprises de moins de 5 000 salariés contournaient cette limite par le mécanisme du don en nature, c'est-à-dire la réalisation d'une prestation de service gratuite évaluée au prix de revient. Toutefois, cette limitation a été supprimée par la nouvelle loi : en modifiant l'article L.8241-3 du Code du travail, la loi ouvre le mécénat de compétences en faveur des associations et autres organismes d'intérêt général définis à l'article 238 bis-1, a à g du Code général des impôts (CGI) aux entreprises de moins de 5 000 salariés, et étend la durée maximale de mise à disposition du salarié de deux à trois ans. Ces modifications devraient accroître le recours au mécénat de compétences par les entreprises et permettre aux associations de renforcer leurs compétences et leur professionnalisme.

Le dispositif est de nature à fédérer et fidéliser les collaborateurs, il a vocation à attirer de nouveaux talents, à être un

facteur d'attractivité de l'entreprise et il entretient la motivation des collaborateurs qui retrouvent un sens à leur travail. Ainsi, il devient également un outil de gestion des emplois et des parcours professionnels et de la mixité des métiers (GEPPMM). Le mécénat de compétences peut être mis en avant dans le cadre d'une démarche RSE dans la mesure où il constitue une action concrète d'implication sociale et de solidarité. Jusqu'à présent, il était trop souvent utilisé comme un outil de gestion de sortie des seniors. Certaines entreprises en avaient parfois abusé (le montant de l'avantage fiscal avait été plafonné à trois fois le plafond de la sécurité sociale). Toutefois, pour la gestion des fins de carrière, ce dispositif permet aux collaborateurs seniors de bénéficier d'une transition « douce » vers la retraite, en se rapprochant du milieu associatif auprès duquel ils mettent à profit les compétences acquises tout au long de leur carrière professionnelle, et en s'ouvrant à de nouvelles perspectives.

Convention

L'employeur doit formaliser la mise à disposition du salarié au profit de l'organisme bénéficiaire. À ce titre, il doit, en théorie, s'inscrire dans un cadre juridique afin d'éviter de tomber sous le coup de la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite (Code du travail, article L.8241-1). La mise à disposition requiert donc la formalisation d'une convention de mécénat de compétences et d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant les

GESTION DÉSINTÉRESSÉE

Attention, le salarié mis à disposition d'une association dans le cadre du mécénat de compétences ne doit pas être dirigeant (de droit ou de fait) de ladite association. En effet, dans la mesure où le salarié reste rémunéré par l'entreprise mécène, cette situation serait de nature à remettre en cause le caractère désintéressé de l'organisme bénéficiaire de la mise à disposition.



contours de sa mission (horaires, lieux, fonctions, etc.). L'employeur devra assurer un suivi des missions de son salarié mis à disposition. Pour valoriser ce don en mécénat de compétences, il s'agit alors de tenir une comptabilité précise du temps que le salarié a effectivement passé pour l'organisme bénéficiaire, sauf à ce que le contrat de travail prévoie expressément une répartition permanente du temps de mise à disposition du salarié. L'une ou l'autre de ces solutions dépendra de la mise à disposition ponctuelle ou régulière du salarié.

Fiscalité

S'agissant du traitement fiscal, l'entreprise mécène doit justifier de la valorisation financière du don en nature au prix de revient des salariés pendant la mise à disposition (rémunération et charges sociales afférentes), et du coût des moyens attachés. Dès lors, cette valorisation donne lieu à l'émission d'un reçu fiscal par l'association au bénéfice de l'entreprise, laquelle peut bénéficier d'une réduction d'impôt sur les sociétés au titre du régime fiscal de faveur du mécénat dans la limite du plafond précité de trois fois le plafond de la sécurité sociale (soit 139 104 euros annuel pour l'exer-

cice 2024, la rémunération excédant ce montant n'étant pas éligible à la réduction d'impôt - CGI, article 238 bis).

Professionnels individuels exclus

La doctrine fiscale ne semble envisager le don de prestation dans le cadre du mécénat que pour les entreprises employant des salariés. Elle ne précise rien pour les micro-entrepreneurs ou les professions libérales pour lesquels seule la voie du don en nature semble ouverte. Il convient donc de se reporter aux doctrines sur les conditions de valorisation à retenir pour le don en nature (BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 du 21 juin 2023, n° 70). Ainsi, la valorisation d'une prestation offerte correspond à son coût de revient de la prestation (et non sa valeur marchande!), c'est-à-dire, les coûts supportés par le professionnel pour acquérir ou produire la prestation donnée; reste qu'il est toujours très difficile de déterminer le coût de revient d'une prestation, surtout lorsqu'il s'agit d'une prestation intellectuelle (coach, avocat, comptable...) dont la valeur ajoutée (la matière grise) ne peut pas être comprise comme un « coût de production ». Concrètement, ces professionnels individuels devront lister les

coûts qu'ils ont engagés pour produire la prestation offerte : location du local professionnel et les charges au prorata du temps passé, frais de déplacements, feuilles papiers, encre... Donc in fine, le coût de revient serait assez limité et la valorisation du don en nature serait en conséquence très faible. En toute hypothèse, la valorisation d'un don en nature relève de la responsabilité du donateur, et non de l'association bénéficiaire.

Pierre Delicata, avocat,
et **Gérard Lejeune**, expert-comptable
et commissaire aux comptes

En savoir plus

- Loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 :
s.42l.fr/loi-2024-344

DON DE CONGÉS ET DE JOURS DE REPOS

La nouvelle loi permet aux salariés de donner leurs jours de repos non pris, y compris ceux affectés sur un compte épargne temps, à des organismes d'intérêt général. Ce nouveau dispositif introduit à l'article L.3142-131 du Code du travail est soumis à deux conditions : le don doit se faire en accord avec l'employeur ; et le salarié ne peut pas renoncer à ses congés payés légaux. Enfin, un décret à venir viendra plafonner le nombre de jours de repos pouvant être donnés. Concrètement, les jours de repos sont convertis en euros selon des modalités fixées par décret. L'organisme bénéficiaire est choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.