

Fiche repère

Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est une forme de mécénat en nature consistant pour une entreprise à **mettre à disposition un salarié sur son temps de travail** au profit d'un projet d'intérêt général.¹ Le mécénat de compétences répond à des enjeux stratégiques d'implication des salariés, de cohésion sociale et de marque employeur. Il est un moyen de fédérer les salariés et de fidéliser les talents. En outre, le mécénat de compétences répond à une volonté croissante des salariés de s'impliquer au service de l'intérêt général en mettant à disposition leur savoir-faire.²

Le mécénat de compétences peut prendre plusieurs formes : journées de solidarité, tutorat, dispositif senior, missions ponctuelles en temps partiel ou plein etc.

**Ne pas confondre !**

Contrairement au mécénat de compétences qui implique une mise à disposition d'un salarié **sur son temps de travail**, « le **bénévolat** est l'action de la personne qui s'engage librement, **sur son temps personnel**, pour mener une action non rémunérée en direction d'autrui, ou au bénéfice d'une cause ou d'un intérêt collectif. »³

Le mécénat de compétences ne doit pas non plus être confondu avec : le volontariat, les congés solidaires, les dons des salariés, le parrainage de projet, le teambuilding etc...

Cadre juridique et fiscal

Cette mise à disposition de personnel par le mécène peut se traduire de deux manières : soit dans le cadre d'une **prestation de services**, soit dans le cadre d'un **prêt de main-d'œuvre**, répondant chacune à un cadre juridique et fiscal propre.

1. Mécénat de compétences sous forme de prestation de services

Définition

Dans le cadre d'un mécénat sous forme de prestation de services, l'entreprise mécène va réaliser une tâche déterminée et clairement délimitée au profit d'un organisme d'intérêt général.

Source légale

La prestation de services est **un contrat de droit civil au sens de l'article 1710 du Code civil**.



Exemple

Une entreprise de développement web réalise, via une opération de mécénat, le site web d'une association d'aide humanitaire en mettant à disposition un développeur pendant plusieurs semaines pour la réalisation de cette mission. Toutes les consignes sont données en amont par l'entreprise au salarié mis à disposition. De la même manière, le projet est préalablement défini par l'entreprise mécène et l'association n'intervient pas dans la définition de la mission.

2. Mécénat de compétences sous forme de prêt de main-d'œuvre

Définition

Le prêt de main-d'œuvre consiste pour une entreprise mécène à mettre certains de ses salariés à disposition de l'organisme bénéficiaire qui s'en voit transférer la direction et le contrôle. L'employeur ne contracte dans cette hypothèse aucune obligation envers le tiers autre que la simple mise à disposition du personnel en cause.

Source légale

Le mécénat de compétences sous forme de prêt de main-d'œuvre trouve ses fondements légaux dans le **code du travail**. Le dernier alinéa de l'**article L. 8241-1 du code du travail prévoit que le prêt de main-d'œuvre doit revêtir un caractère non lucratif**, faisant ainsi exception au principe d'interdiction d'un prêt de main-d'œuvre à but lucratif.⁴

En outre, l'**article L. 8241-2 du même code expose les nombreux droits du salarié prêté** :



- Le salarié doit donner son **accord dans un avenant au contrat de travail** précisant le contenu des tâches, les caractéristiques du poste, les lieux et les horaires de travail.
- Le salarié **peut refuser** la mise à disposition en invoquant la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail. **Son refus ne pourra en aucun cas être sanctionné** ou donner lieu à un licenciement ou à une quelconque mesure discriminatoire.
- Le salarié mis à disposition **a accès aux installations et moyens de transport collectif** dont bénéficient les salariés du bénéficiaire.
- A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son **poste d'origine** ou un poste équivalent dans l'entreprise sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.
- Le **comité social et économique (CSE) est consulté** préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.
- Le CSE doit être informé si le poste occupé figure dans la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

Exemple

Une entreprise met à disposition l'un de ses salariés, chargé de mission, en faveur de sa fondation d'entreprise. Celui-ci assure, en temps plein, la sélection des projets et le suivi des partenariats mis en place entre la fondation d'entreprise et les associations qu'elle soutient.

Le salarié est prêté dans le cadre d'une mission générale et au quotidien, toutes les missions sont précisées par l'organisme d'accueil. Les missions qui sont précisées par l'organisme d'accueil sont évolutives et s'adaptent en fonction des besoins quotidiens du bénéficiaire. L'entreprise n'intervient donc pas sur les missions du salarié prêté.



Point de vigilance : L'article L. 8241-3 du code du travail

[La loi du 15 avril 2024 visant à « Soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative »](#) a apporté des modifications à cet article :

- Ouverture du mécénat de compétences aux entreprises de moins de 5 000 salariés
- Allongement de sa durée maximale de deux à trois ans



Retrouvez notre article « [Vers plus de sécurité juridique pour le mécénat de compétences](#) »



Récapitulatif des deux formes de mécénat de compétences

Prestation de services	Prêt de main-d'œuvre
<i>Article 1710 du code civil</i>	<i>Article L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail</i>
Tâche déterminée	Mission générale et évolutive définie par l'organisme d'accueil
Sous la direction et le contrôle de l'entreprise	Transfert du contrôle et la direction au bénéficiaire
Obligation de moyens ou de résultat	Aucune obligation de moyens ou de résultat
Maintien pour l'entreprise des obligations administratives, juridiques et fiscales	Maintien pour l'entreprise des obligations administratives, juridiques et fiscales
L'entreprise est responsable des conditions d'exécution du travail	Le bénéficiaire est responsable des conditions d'exécution du travail
Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise	Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise mais peut être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil

Fiscalité et valorisation

Le mécénat de compétences est une **forme de don en nature bénéficiant du régime fiscal du mécénat** prévu à l'article 238 bis du code général des impôts.⁵



Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre fiche repère « [Fiscalité du mécénat des entreprises](#) »

Pour connaître le montant de la réduction d'impôt à laquelle l'entreprise mécène peut prétendre, il est nécessaire de valoriser l'opération. Cette valorisation diffère en fonction de la forme que prend le mécénat de compétences.

1. Mécénat de compétences sous forme de prestation de services

La prestation de services doit être valorisée à **son coût de revient**, c'est-à-dire tous les coûts supportés par l'entreprise pour acquérir ou produire la prestation donnée. La prestation de services n'est pas valorisée au prix de vente public.

Exemple

Les travaux de rénovation des salles d'exposition destinées à accueillir la future exposition d'un musée sont estimés à 30 000€. La marge commerciale est de 20%, soit 6 000€. Le coût de revient est donc de 24 000€. Si l'entreprise de travaux décide d'offrir la prestation en mécénat de compétences, elle pourra bénéficier de la réduction d'impôt sur la base de ces 24 000€ à déclarer à l'administration fiscale.

Pour aller plus loin : Comment calculer le coût de revient lorsque le mécène ne récupère pas la TVA ?

Il convient de valoriser le mécénat de compétences hors taxe, puis d'appliquer les règles correspondantes :

- ⤴ Si la taxe a déjà été récupérée par l'entreprise : elle n'est pas tenue d'acquitter la taxe au titre d'une livraison à soi-même de ce service.
- ⤴ Si le don d'un service n'a pas encore donné lieu à récupération de la taxe : l'entreprise a le droit de déduire la TVA non récupérée si le don de la prestation est réalisé à des fins étrangères à l'entreprise à plus de 90%.⁶



2. Mécénat de compétences sous forme de prêt de main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre est valorisé au **salaire chargé du salarié au *pro rata temporis***. Ce salaire chargé correspond au salaire brut auquel s'ajoutent les charges sociales et fiscales afférentes (URSSAF, caisses de retraite, Pôle emploi, formation professionnelle continue, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et éventuellement la mutuelle.)



Point de vigilance !

Le coût salarial de chacun des salariés à retenir pour la base de la réduction fiscale est limité à trois fois le plafond de la Sécurité sociale, à savoir un plafond annuel de 139 104€, soit un plafond mensuel de 11 592€ pour 2024 (le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) est réévalué tous les ans par arrêté).



Exemple : Don de 12 000 € en prêt de main-d'œuvre

Valorisation du prêt de main-d'œuvre par l'entreprise



Part restant à la charge de l'entreprise mécène

Part du don pouvant bénéficier de la réduction d'impôt

Responsabilité civile

Par principe, qu'il s'agisse d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre, **le lien de subordination demeure entre l'entreprise mécène et ses salariés, et sa responsabilité (civile et pénale) reste entière**, en vertu de l'article 1242 alinéa 5 du Code civil.

1. Mécénat de compétences sous forme de prestation de services

Dans le cadre d'une prestation de services, le salarié qui intervient dans la réalisation de la prestation de services demeure sous la direction et le contrôle de l'entreprise mécène qui assure seule la maîtrise et le suivi de la tâche. **Le contrôle effectif n'est donc pas transféré au bénéficiaire et ce sera donc l'employeur qui sera responsable civilement pour les faits de son salarié.**

2. Mécénat de compétences sous forme de prêt de main-d'œuvre

Dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, il est **possible d'aménager contractuellement la responsabilité et de transférer au bénéficiaire l'autorité effective, et donc la responsabilité civile, sur le salarié prêté**. En pratique, une clause de transfert de responsabilité devrait alors être insérée dans la convention de mécénat. En outre, le bénéficiaire n'est responsable que si le salarié est lui-même responsable et que le fait dommageable se rapporte bien à ses fonctions.



Cadre contractuel

En matière de mécénat de compétences, il est **obligatoire** d'établir une convention de mécénat entre l'entreprise mécène et l'organisme bénéficiaire.

Mentions obligatoires à insérer à la convention	Clauses complémentaires recommandées
<ul style="list-style-type: none">⤴ Projet⤴ Parties⤴ Objet de la convention⤴ Obligations des parties⤴ Durée⤴ Résiliation⤴ Assurances spécifiques à la mission	<ul style="list-style-type: none">⤴ Propriété intellectuelle⤴ Transfert de responsabilité (dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre)⤴ Actions en cas de litige⤴ RGPD⤴ Loi applicable

Il existe en parallèle un **cadre contractuel légal à respecter** propre à chaque forme de mécénat de compétences.

1. Mécénat de compétences sous forme de prestation de services

Parce qu'il s'agit dans ce cas d'un contrat de droit civil au sens des articles 1710 et 1779 du Code civil, **il est nécessaire de conclure un contrat de prestation de services à titre gratuit entre l'entreprise et le bénéficiaire**. Il est par ailleurs **possible de fusionner ce contrat de prestation de services avec la convention de mécénat** dès lors que toutes les clauses propres à chacun de ces contrats sont bien incluses.

2. Mécénat de compétences sous forme de prêt de main-d'œuvre

Concernant le prêt de main-d'œuvre, les obligations contractuelles sont posées par l'article L. 8241-2 du code du travail. **Ainsi, en plus d'une convention de mécénat devant être conclue entre le bénéficiaire et le mécène, le salarié mis à disposition doit obligatoirement donner son accord dans un avenant** à son contrat de travail précisant le contenu des tâches, les caractéristiques du poste, les lieux et horaires de travail. Ces deux documents étant indépendants, il est **impossible de les fusionner** en une seule convention.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

1. [BOI 4 C-5-04 n°112 du 13 juillet 2004 relative aux mesures visant à encourager le mécénat d'entreprise.](#)
2. [Admical, Baromètre du mécénat d'entreprise, 2022.](#)
3. [Avis du Conseil économique, social et environnemental du 28 juin 2022.](#)
4. L'article L 8241-1 alinéa 1 du code du travail prévoit en effet que les opérations de mise à disposition de personnel effectuées dans un but lucratif (sauf exceptions légales) relèvent par principe de prêts de main-d'œuvre illicites et peuvent, sous certaines conditions, constituer un délit de marchandage.
5. [BOI 4 C-5-04 n°112 du 13 juillet 2004 relative aux mesures visant à encourager le mécénat d'entreprise.](#)
6. [Article 206, IV-2-1° de l'annexe II du CGI.](#)