

## Entreprises Culturelles et Mécénat de compétences

On pense toujours que le Mécénat se traduit par le versement d'une somme d'argent ouvrant droit à une réduction d'impôts.

Dans certains cas, et notamment avec les prestataires du monde culturel, le mécénat peut se traduire par un apport en ressources humaines, en compétences au service de l'entreprise culturelle qui n'a pas toujours les moyens financiers de se les « offrir ».

Il était temps de vous présenter cette solution qui allie coopération entre deux entités et avantages fiscaux.



### I. Le mécénat de compétences, comment ça marche ?

L'entreprise propose, dans un cadre précis, un transfert gratuit de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à disposition des salariés volontaires, pendant leur temps de travail. 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.

#### La Prestation de services

L'entreprise s'engage à réaliser une tâche déterminée au profit d'une structure bénéficiaire. C'est le cas par exemple lorsqu'une entreprise du bâtiment prend en charge la restauration d'un monument historique pour le compte d'une institution culturelle. C'est également le cas lorsqu'une agence de communication réalise gratuitement une campagne pour une ONG.

Le personnel 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 prestataire répond à l'égard du bénéficiaire, des responsabilités de l'entrepreneur et souscrit une obligation de moyens ou de résultat.

Le prestataire est l'employeur de ses salariés. Il assure les déclarations et règlements sociaux afférant à leur salaire. Le personnel mis à disposition demeure inclus dans les effectifs de l'employeur pour le calcul des seuils définis par le droit social.

Le contrat de prestation de services au titre du mécénat, même s'il implique l'intervention de personnel, est licite dès lors qu'il ne recouvre pas une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice aux salariés qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions de la loi, des règlements et des conventions ou des accords collectifs de travail.

#### Le prêt de main d'œuvre

L'entreprise mécène met des salariés à disposition du bénéficiaire qui s'en voit transférer la direction et le contrôle. Dans cette hypothèse, l'employeur ne contracte aucune obligation envers le tiers autre que la simple mise à disposition du personnel en cause.

L'opération porte exclusivement sur le travail d'autrui et ce prêt revêt un caractère non lucratif, les opérations de mise à disposition de personnel à but lucratif n'étant autorisées que pour les entreprises de travail intérimaire.

L'entreprise mécène demeure l'employeur du personnel au regard de ses obligations juridiques et sociales.

La structure bénéficiaire est, quant à elle, responsable des conditions d'exécution du travail. Le personnel mis à disposition temporairement reste inclus dans l'effectif de l'entreprise d'origine mais peut être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil pour les élections des délégués du personnel.

Les employeurs sont tenus de déclarer le prêt de main-d'œuvre à la caisse d'assurance maladie s'il est de nature à aggraver les risques encourus par le personnel.

## II. Traitement fiscal du mécénat de compétences

Le mécénat de compétences ouvre-t-il droit aux avantages fiscaux liés au mécénat d'entreprise ?

La loi du 1er août 2003 ne précise rien mais l'administration répond à cette question dans une instruction fiscale de 2004 :

*« Peut constituer un don en nature la mise à disposition de personnel au profit d'une association répondant à la condition d'intérêt général et présentant un des caractères prévus à l'article 238 bis du CGI. Ainsi, une entreprise qui met gratuitement un de ses salariés à disposition d'une association quelques heures par semaine, peut bénéficier de la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis précité. Bien entendu, le salarié mis à disposition d'un organisme répondant aux conditions susvisées devra exercer réellement et effectivement une activité au sein de cet organisme. Le don sera évalué à son prix de revient, c'est-à-dire rémunération et charges sociales y afférentes. Les dons effectués en application de l'article 238 bis déjà cité n'étant plus déductibles du résultat fiscal, le montant résultant de cette évaluation devra être réintégré extra-comptablement ».*

Le mécénat de compétences est donc une forme de mécénat en nature et permet, au même titre que ce dernier de bénéficier d'une réduction d'impôts.

Dans le cas d'une prestation de services, c'est le coût de revient de l'opération qui sera pris en compte pour valoriser l'opération de mécénat et connaître le montant de la réduction d'impôts à laquelle l'entreprise peut prétendre.

Exemple : des travaux d'un montant estimé à 150 000 € sont prévus pour la construction d'un centre d'art et de culture. La marge commerciale est de 20 %, elle est égale à 30 000 € ; le prix de revient est donc de 120 000 €. Si l'entreprise de travaux décide d'offrir la prestation en mécénat de compétences, elle aura droit à une réduction d'impôts de 72 000 €, c'est-à-dire de 60 % du prix de revient de 120 000 €.

Dans le cas d'un prêt de main-d'œuvre, c'est le salaire chargé du salarié qui sera pris en compte, au prorata temporis, pour valoriser l'opération de mécénat. Par « salaire chargé », il faut comprendre le salaire brut du salarié auquel s'ajoutent

les charges sociales et fiscales patronales. Exemple : une entreprise met à disposition d'une fondation de lutte contre l'illettrisme, des membres de son personnel sur leur temps de travail, 2 heures par mois, pour qu'ils assurent des cours de soutien scolaire. L'entreprise pourra déduire de ses impôts, 60 % du salaire chargé, au prorata temporis, des personnes mises à disposition.

## III. Mécénat de compétences : qui est responsable des dommages ?

Qu'il s'agisse d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre, l'entreprise mécène conserve le lien de subordination sur ses salariés ainsi que sa responsabilité tant civile que pénale à leur égard.

Toutefois, l'employeur contractuellement, peut transmettre le pouvoir de donner des instructions au bénéficiaire de la mise à disposition, qui devient alors le commettant du salarié. Chaque fois, il faut examiner qui a le pouvoir de contrôle sur le préposé. Le plus souvent, le chef d'entreprise sera responsable des dommages causés par le salarié.

Le commettant n'est responsable que si le préposé est lui-même responsable et que le fait dommageable se rapporte à ses fonctions. Toutefois, la jurisprudence a largement étendu cette dernière condition : le commettant peut être responsable de certains dommages que le préposé a commis hors de ses fonctions.

## IV. Quels sont les droits des salariés ?

L'article L8241-2 du Code du travail encadre précisément les droits du salarié mis à disposition.

Le salarié mis à disposition 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. Il peut refuser la mise à disposition en invoquant la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, par exemple si le lieu de la mise à disposition est différent de son lieu de travail habituel. Son refus ne pourra en aucun cas être sanctionné ou donner lieu à un licenciement ou à une quelconque mesure discriminatoire.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié doit impérativement retrouver son poste d'origine ou un poste équivalent dans l'entreprise, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération soit affectée par la période de mise à disposition.

La couverture sociale du salarié est inchangée.

Le salarié mis à disposition a accès aux installations et moyens de transport collectif dont bénéficient les salariés du bénéficiaire.

Le CSE (Comité Social de l'Entreprise), ou à défaut les délégués du personnel de l'entreprise, doivent être consultés avant la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre et être informés des différentes conventions signées. Le CSE de l'entreprise doit être informé si le poste occupé dans l'organisme bénéficiaire figure dans la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

## V. La convention de mécénat de compétences

Si elle reprend les éléments habituels de la convention de mécénat, la convention de mécénat de compétences doit aussi être complétée de quelques éléments spécifiques :

- L'objet de la convention doit décrire l'opération et préciser notamment s'il s'agit d'une prestation de services ou d'un prêt de main d'œuvre,
- Les obligations du mécène doivent prévoir l'identité et la qualification du ou des salariés mis à disposition et les tâches à remplir, le lieu d'exécution, les horaires et la durée de la mise à disposition,
- La durée de la convention doit être en corrélation avec le contrat de travail du salarié,
- Concernant les assurances, il est essentiel de préciser, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, si le bénéficiaire doit être considéré civilement responsable du personnel.

## VI. En pratique, quelles sont les règles à respecter ?

Le mécénat de compétences doit :

- Répondre à un besoin réel et identifié de l'organisme bénéficiaire,
- Recevoir l'accord du salarié,
- Faire appel aux compétences personnelles du salarié ou à ses compétences métier,
- Concerner des missions ponctuelles,

Le mécénat de compétence n'est pas :

- Un bénévolat encadré ou suscité par l'entreprise : le salarié est mis à disposition sur son temps de travail,
- Un outil d'optimisation fiscale au service de la gestion des ressources humaines,
- Un outil de développement commercial : la prestation de service réalisée gratuitement ne doit pas constituer un produit d'appel favorisant la signature de contrats commerciaux.

## CONCLUSION

Si le mécénat de compétences est de plus en plus utilisé par les entreprises, c'est en raison de la conjugaison de l'aide qu'il permet d'apporter au monde culturel mais également des avantages fiscaux qu'il procure à l'entreprise mécène.

Bien encadré mais simple à mettre en place, il est à classer dans les aides financières que les Industries Culturelles & Créatives peuvent solliciter.

N'hésitez pas à contacter votre Expert-Comptable. Spécialiste des entreprises des secteurs cultures & média, il saura vous conseiller, que vous souhaitiez être mécène ou prétendre au mécénat de compétences.

Pour en savoir plus, l'Admical (<http://admical.org/>), la plateforme du mécénat qui nous a permis d'écrire cette fiche expert grâce aux nombreux contenus trouvés sur leur site.

