

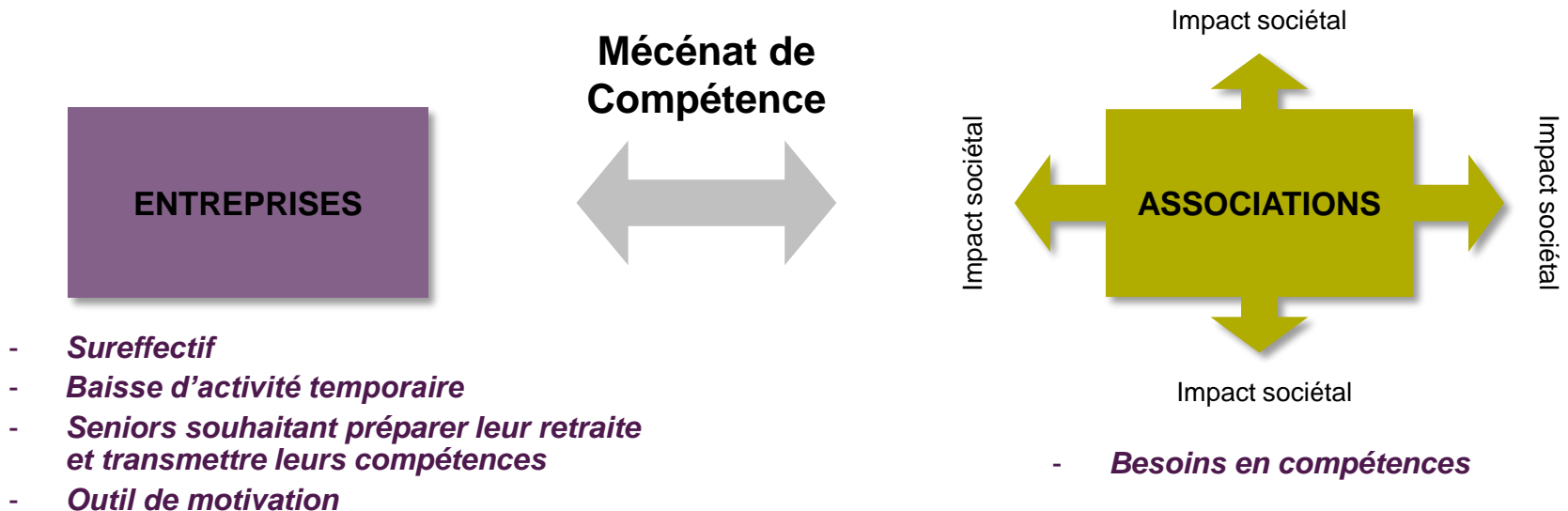


Le Mécénat de Compétence : un dispositif de reclassement solidaire

**Bénéfices socio-économiques du Mécénat de
Compétence**

Préambule à un nouveau Mécénat

- Le Mécénat de Compétence est un dispositif permettant aux entreprises de **mettre gracieusement à disposition les compétences de leurs salariés, pendant leur temps de travail, au profit d'associations d'intérêt général**
- **Les bénéfices du Mécénat de Compétence sont multiples**, tant pour le collaborateur (valorise le salarié, redonne du sens à son métier,...), l'entreprise (outil de politique RH, réduction des coûts salariaux,...) que pour la société toute entière (impact sur le tissu associatif)

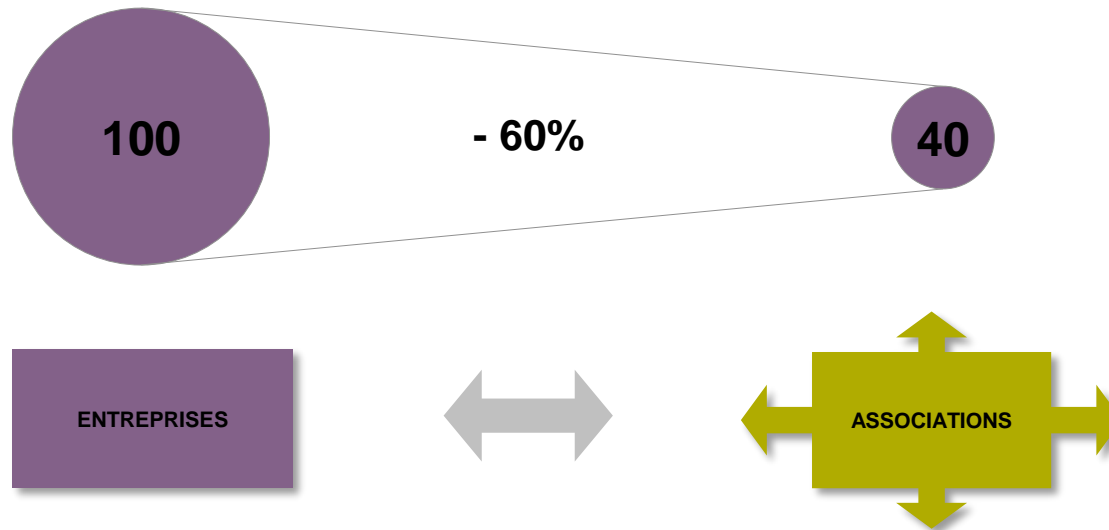


Un dispositif fiscal attractif

- Depuis la loi Aillagon du 1er août 2003, les entreprises bénéficient en retour d'une **réduction d'impôt sur les sociétés de 60% du montant des salaires et charges sociales afférentes dans la limite de 5‰ du chiffre d'affaires total HT**

Pour les dons excédant ce plafond, l'excédent est reportable successivement sur les exercices suivants (article 238 bis 1° du code général des impôts)

Coûts salariaux des collaborateurs en mécénat de compétence



A titre d'exemple, un salarié au salaire brut annuel de 50 000 € en mécénat de compétence sur les 3 dernières années de sa carrière, permet à l'entreprise d'économiser 130 500 €

Objectif de l'étude

- L'objectif de ce document est de montrer, à travers l'étude des **bénéfices socio-économiques du mécénat de compétence**, que ce dispositif peut également être **une solution à la sous-employabilité**, qu'elle soit due aux difficultés économiques durables de l'entreprise, à une simple baisse d'activité temporaire, ou à une problématique de pyramide des âges
- Dans l'exemple qui suit, en prenant comme référence un salarié en CDI, **nous comparerons les coûts et les bénéfices socio-économiques du mécénat de compétence vs. le chômage**, du point de vue :
 - ❑ de l'**entreprise**
 - ❑ des **organismes publics** impactés (caisses de Sécurité Sociale, Pole Emploi, caisses de retraite,...)
 - ❑ du **salarié**

Comparaison socio-économiques des dispositifs de mécénat de compétence et de chômage

	ENTREPRISE	ORGANISMES PUBLICS	SALARIE
Mécénat de Compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de 60% des coûts salariaux (salaires et charges sociales) • Coûts annexes éventuels liés au maintien du salarié dans les effectifs (PEE, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge de 60% du salaire et des charges sociales • Perception de 40% des cotisations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice humain (emploi conservé, salarié valorisé) • Valeur sociale du mécénat (impact sur l'association et sur la société) • Maintien de tous les bénéfices liés au statut de salarié (mutuelle, CE, PEE, cotisations retraite...) • 100 % du salaire
Chômage	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnités de départ (indemnités conventionnelles, indemnités transactionnelles, indemnités de mise à la retraite, indemnités liées à un PSE,...) • Coûts annexes (outplacement,...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune perception de cotisations sociales • Allocations chômage ($\pm 55\%$ du salaire brut) • Coûts associés (CMU, allocations logement,..) 	<ul style="list-style-type: none"> • Coût humain (perte d'emploi, de confiance,...) • $\pm 55\%$ du salaire brut • Impact sur le calcul du montant de la pension de retraite • Indemnités de départ

Coût

Bénéfice

Conclusions de l'étude

■ POUR L'ENTREPRISE :

Le mécénat de compétence peut être envisagé comme un **outil de réduction des coûts salariaux**, dans la mesure où les entreprises n'auront à supporter que 40% du salaire et des charges sociales du salarié en mécénat de compétence :

1. En cas de difficultés économiques durables de l'entreprise

Le Mécénat de Compétence est une **alternative au chômage des Seniors, moins coûteuse** que les mesures accordées dans le cadre de PSE. Le Mécénat de Compétences est alors **une solution sociale qui préserve l'image de l'entreprise et la dignité des collaborateurs concernés**

2. En cas de difficultés économiques passagères

Le Mécénat de Compétence est une **alternative au chômage partiel** qui permet au salarié de **conserver intact son pouvoir d'achat**

3. En cas de sureffectif lié à une problématique de pyramide des âges

Le Mécénat de Compétence permet un **aménagement des fins de carrière** très avantageux pour l'entreprise puisque seulement 40% du salaire et des charges sociales reste à sa charge

■ POUR L'ETAT :

Bien qu'étant financé à hauteur de 60% des salaires et charges sociales, **le Mécénat de Compétence représente, pour les organismes publics, un dispositif moins coûteux que le chômage**, ce qui contribue à alléger le poids de la dépense publique

■ POUR LE SALARIE :

Le Mécénat de Compétence permet au salarié de **conserver son emploi et de garantir son pouvoir d'achat** (il conserve 100% de son salaire) **tout en préservant les avantages liés au statut de salarié** (CE, PEE, mutuelle, prévoyance, retraite,...)

C'est également une **opportunité pour le salarié d'aménager sa fin de carrière**, de préparer sa retraite en « douceur » et de s'orienter vers l'associatif

■ POUR LA SOCIETE CIVILE :

Non seulement le Mécénat de Compétence n'engendre pas le coût social du chômage (allocations chômage, CMU,...), mais il permet un transfert de compétences vers l'associatif, ce qui dépose une **empreinte sociale positive sur la société toute entière**