

# Booster l'Impact Social par l'Engagement Corporatif

Décembre 2024

En début de mois, avait lieu le « #GivingTuesday », la journée mondiale dédiée à la générosité, l'engagement et la solidarité. Le 3 décembre 2024 était la 7ème édition de cette campagne. Une belle initiative individuelle à entreprendre, mais qui n'est pas exclusive d'un engagement collectif porté par les entreprises !

Promouvoir le don et la participation des salariés à des actions solidaires est une démarche à impact certain dans le monde du travail d'aujourd'hui, qui servira au renforcement d'une politique RSE concrète et percutante, tout en permettant aux salariés de donner un nouveau sens à leur activité professionnelle.

L'idée n'est pas inédite, mais elle reste sans doute trop peu développée en France.

**Quels sont les dispositifs existants et comment appréhender juridiquement leur mise en œuvre en pratique ?**

Les initiatives solidaires pouvant être mises en place par les entreprises sont variées, mais nous retiendrons notamment deux solutions de mécénat

participatif innovantes et avantageuses pour l'ensemble des parties prenantes.

## L'arrondi sur salaire

L'arrondi sur salaire est un mécanisme relativement récent qui offre la possibilité de faire un micro-don à des associations, via son bulletin de paie, en arrondissant tous les mois son salaire.

Ce dispositif de générosité salariale a largement fait ses preuves dans les pays anglo-saxons. Porté en France par l'entreprise solidaire d'utilité sociale microDON, l'arrondi sur salaire a gagné en popularité sur le territoire au cours des dernières années et a maintenant été adopté par des centaines d'entreprises.

Tout en étant simple et efficace, l'arrondi sur salaire nécessite néanmoins d'être bien encadré juridiquement. En ce sens, certaines étapes seront cruciales pour assurer une mise en œuvre en pleine conformité avec la réglementation en vigueur.

Tout d'abord, la sélection des associations bénéficiaires devra être réalisée **de manière transparente et éthique** pour éviter toute polémique ou suspicion d'orientation des dons.

En effet, l'entreprise qui met en place l'arrondi sur salaire engage sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés, elle doit donc notamment s'assurer que les associations convoitées remplissent les conditions pour être bénéficiaires, afin de sécuriser les contributions et de garantir la conformité de leur usage.

Ensuite, l'employeur veillera à **informer l'ensemble du personnel** sur l'initiative, son fonctionnement, les associations bénéficiaires et les projets soutenus, ainsi qu'à **recueillir l'accord exprès** des salariés qui seraient intéressés par cette forme de don, avant de le mettre en place effectivement. **Un système transparent de suivi et de communication** aux salariés devra par ailleurs être instauré pour garantir que les fonds collectés seront bien reversés aux associations bénéficiaires.

Enfin, le don devra apparaître **de manière claire sur le bulletin de paie**, i.e. faire l'objet d'une ligne spécifique qui doit indiquer le montant du don afin que le salarié puisse clairement identifier la somme prélevée.

Les plateformes dédiées ont noué des partenariats techniques et opérationnels avec les éditeurs de solutions de paie permettant de garantir un traitement en paie conforme et fluide.

Il est précisé que les cotisations sociales et les impôts directs restent calculés sur le montant du salaire brut d'origine avant arrondi.

## Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est une des branches du mécénat permettant aux entreprises de mettre à disposition leurs salariés au profit d'un organisme d'intérêt général de manière gratuite et temporaire. Dans ce cadre, les salariés vont être amenés à mobiliser leurs compétences afin de répondre à un besoin spécifique de l'organisme. La mise à disposition s'effectue pendant le temps de travail, sans perte de rémunération ni avantages sociaux.

L'encadrement juridique de ce dispositif est prévu à l'article L.8241-3 du Code du travail, qui autorise expressément, et par exception, l'opération de prêt de main d'œuvre refacturée en deçà du prix de revient pouvant aller jusqu'à zéro, sous certaines conditions strictes. En ce sens, la loi n°2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative est venue **supprimer la condition liée au seuil d'effectif minimal de 5 000 salariés pour les entreprises prêteuses**, autorisant officiellement l'ouverture du mécénat de compétences à toutes les entreprises.

Ces dispositions ont été accueillies positivement en ce qu'elles ont permis de mettre un terme aux interrogations qui existaient sur l'accès au dispositif qui aurait été réservé aux plus grosses entreprises, ce qui n'était *a priori* pas dans l'intention du législateur.

Il est donc à espérer que cette clarification législative favorisera le développement du mécénat de compétences en France, sans doute limité au sein des ETI et PME pour lesquelles la pratique n'était pas juridiquement sécurisée jusqu'alors.

A l'instar de l'arrondi sur salaire, la mise en œuvre du mécénat de compétences nécessite de respecter plusieurs étapes.

Une première phase de réflexion, sur les attentes et objectifs, le format de la mise à disposition (durée, temps plein ou partiel) et l'identification des organismes bénéficiaires potentiels.

L'encadrement du dispositif pourra ensuite s'envisager via la **négociation collective**, compte tenu de l'aspect consensuel du mécénat de compétences, qui peut s'ancrer sur la GEPP par ailleurs.

Il conviendra de mettre en place une **convention de mécénat** avec les organismes bénéficiaires et de signer un **avenant contractuel** avec les salariés volontaires. Le formalisme revêt une importance fondamentale dans ce cadre, puisqu'il s'agit d'éviter notamment le risque de requalification de l'opération en prêt de main-d'œuvre illicite qui exposerait l'employeur à des sanctions pénales.

Une fois en place, les entreprises auront la tâche de suivre le bon déroulement de la mission en accompagnant les salariés tout au long de la démarche auprès de

l'organisme d'intérêt général et veilleront à informer les différents acteurs de l'entreprise (RH, CSE, managers, etc.).

\*\*\*\*

Ces pratiques présentent des atouts multiples.

Elles sont d'abord **modulables** selon les besoins et les objectifs des entreprises, qui pourront choisir des organismes dont les valeurs sont en phase avec les leurs.

Elles représentent, en outre, un outil puissant pour les entreprises souhaitant s'engager dans une démarche de **responsabilité sociale**, propice à renforcer la cohésion interne et améliorer la **marque employeur**.

Les salariés perçoivent directement l'impact de leurs actions, que ce soit par leur engagement personnel ou à travers des dons financiers. Avec l'arrondi sur salaire, les salariés sont séduits par la facilité et l'efficacité du dispositif, prometteur de résultats massifs par le simple effet cumulatif de leurs micro-dons. Avec le mécénat de compétences, les salariés s'enrichissent d'une expérience humaine participant à leur développement tant personnel que professionnel. Cette pratique trouvera spécifiquement sa place dans une **politique d'emploi des seniors**, offrant une solution de transition progressive et valorisante vers la retraite.

Enfin, les deux mécanismes permettent des **avantages fiscaux** non négligeables.

Les salariés pratiquant l'arrondi sur salaire bénéficieront d'une déduction fiscale de leurs dons, et si les entreprises décident de doubler le montant des dons effectués, cet abondement sera également fiscalement déductible. De même, les entreprises ayant mis en place le mécénat de compétences bénéficieront d'une réduction d'impôt.

Toutefois, la mise en œuvre des deux systèmes de mécénat participatif exige **une rigueur juridique et administrative** certaine pour garantir transparence et protection des droits des salariés. Il est donc essentiel que les entreprises s'entourent de conseils juridiques adéquats pour déployer ces initiatives de manière conforme et efficace.

En cette période festive où le partage et la générosité sont à l'honneur, il est particulièrement opportun pour les entreprises de réfléchir à la mise en place d'initiatives solidaires comme le mécénat de compétences et l'arrondi sur salaire. En investissant dans ces pratiques, les entreprises ne se contentent pas d'améliorer leur image, elles agissent aussi de manière utile et concrète pour la société.

**Alors n'attendez plus pour faire de la générosité une composante clé de votre stratégie d'entreprise et de votre marque employeur : engagez-vous dès aujourd'hui !**

## Contacts



### Maïlys Tixier

Avocate

T +33 1 41 16 27 33

E MTixier@avocats-gt.com



### Stéphanie Petit

Avocate

T +33 1 41 16 27 46

E SPetit@avocats-gt.com



[Se désinscrire](#) | [Politique de protection des données personnelles](#)

#### À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

**NOTE :** Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

#### Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont  
92200 – Neuilly-sur-Seine  
France

[www.avocats-gt.com](http://www.avocats-gt.com)

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : [contact@avocats-gt.com](mailto:contact@avocats-gt.com)

#### Bureau de Lille

91, rue Nationale  
59045 – Lille, France

[www.avocats-gt.com](http://www.avocats-gt.com)

