



QU'EST-CE QUE LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ?

Le mécénat de compétences (article L. 8241-2 du Code du travail) est un don en nature : une entreprise met des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences.

À QUI S'ADRESSE-T-IL ?

Tous les salariés volontaires peuvent entrer dans un dispositif de mécénat de compétences, mais l'employeur doit donner son accord.

Le mécénat de compétences est possible pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Il est ouvert aux commerçants, artisans et professions libérales. Les entreprises qui s'engagent dans le dispositif peuvent bénéficier d'un avantage fiscal : le salarié détaché continue d'être payé par son employeur qui voit son impôt sur les sociétés réduit pour rembourser une partie de ce salaire. L'avantage fiscal permet de réduire jusqu'à 60 % du salaire et des charges du salarié détaché. Pour en bénéficier, l'employeur doit exercer son activité sur le sol français et faire don des compétences de ses collaborateurs à un organisme à caractère non lucratif.

SOUS QUELLE FORME PEUT-IL S'EFFECTUER ?

Le mécénat de compétences peut être réalisé sous deux formes :

- La prestation de service : l'entreprise s'engage à réaliser une mission déterminée qu'elle va piloter seule, au profit d'un organisme d'intérêt général.
- Le prêt de main-d'œuvre : l'entreprise met à disposition d'un organisme éligible au mécénat un ou plusieurs salarié(s). Cet organisme pilote la mission et peut faire figure d'autorité fonctionnelle dans ce cadre.

QUELLE CONSÉQUENCE SUR LA RÉMUNÉRATION ?

Pendant la période de mécénat, le salarié continue d'être payé par son employeur et profite des avantages (ex. : congés payés ou 13^e mois). Les heures de mécénat n'influent donc pas sur la rémunération ni sur la retraite.

QUELLE DIFFÉRENCE AVEC LE BÉNÉVOLAT DE COMPÉTENCES ?

Alors que le mécénat de compétences est réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur, le bénévolat de compétences désigne la mise à disposition de compétences sur le temps personnel, sans obligatoirement en informer l'employeur.

Franck Boissart



CHALEUR ET TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

Dans les périodes de fortes chaleurs, aucun niveau maximal de température n'est imposé aux entreprises. Toutefois, le Code du travail prévoit certaines dispositions afin d'assurer la sécurité et le confort des salariés.

- Le chef d'établissement, tenu à une obligation générale de prévention, doit prendre en compte la question de la température. Les fortes chaleurs doivent ainsi être prises en considération dans l'évaluation des risques et se traduire par un plan d'action. L'employeur doit solliciter le médecin du travail pour établir un document affiché dans l'entreprise en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de prévention et les gestes à accomplir lorsqu'un salarié est victime d'un coup de chaleur.
- L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable fraîche. Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations exagérées de la température. Dans les locaux à pollution non spécifique, c'est-à-dire ne faisant pas l'objet d'une réglementation spécifique, l'aération doit avoir lieu par ventilation mécanique ou par ventilation naturelle permanente.
- Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés pour que les travailleurs soient protégés dans la mesure du possible contre les conditions atmosphériques en prévoyant des zones d'ombre ou des abris et/ou des aires climatisées.
- Sur les chantiers du BTP, les chefs d'établissement sont tenus de mettre à la disposition des travailleurs au moins trois litres d'eau par jour et par travailleur. Les salariés doivent disposer soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte ; soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes. Par ailleurs, l'entrepreneur peut, après consultation des représentants du personnel, décider d'arrêter le travail pour intempéries. Celles-ci sont définies comme des conditions atmosphériques et inondations qui rendent l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.
- Les salariés peuvent exercer leur droit de retrait en cas de situation de danger grave ou imminent.

F.B.