

ATTRIBUER DES CHÈQUES-VACANCES : UN VÉRITABLE ATOUT DE POLITIQUE SOCIALE



Les chèques-vacances sont une solution de paiement qui permet aux salariés bénéficiaires d'accéder à une offre très large de prestations dans le domaine des vacances et des loisirs. Ils constituent un véritable avantage pour les salariés ainsi que pour le chef d'entreprise qui peut également en bénéficier sous certaines conditions.

Pour qui ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent attribuer des chèques-vacances à leurs salariés, quels que soient la nature de leur contrat (CDD ou CDI), leur ancienneté et leur niveau de ressources (depuis 2009, tous les salariés peuvent bénéficier de chèques-vacances quel que soit leur revenu fiscal de référence alors qu'ils étaient auparavant soumis à un plafond).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le chef d'entreprise, le mandataire

ou le dirigeant assimilé salarié ou non (auto-entrepreneurs, professions libérales...) peut également en être bénéficiaire.

Comment les utiliser ?

Ils peuvent être utilisés tout au long de l'année et non pas seulement durant les périodes de vacances par les bénéficiaires directs mais aussi par leur conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs ainsi que les personnes fiscalement à leur charge.

Ils permettent de financer de nombreuses activités culturelles et de loisirs (hôtels, clubs de vacances, campings, restaurants, trains, avions, locations de voiture, parcs d'attractions, musées, monuments ; etc.) auprès d'environ 200 000 professionnels du tourisme et des loisirs en France (métropolitaine et outre-mer) ou dans les pays membres de l'Union européenne.

Les titres de paiement prennent la forme de coupures de 10, 20, 25 et 50 euros ou

de « e-chèque-vacances » dématérialisés en coupure de 60 euros utilisables uniquement sur les sites ou plateformes de réservation en ligne conventionnés par l'Agence Nationale des Chèques-Vacances (ANCV). Pour bénéficier d'une telle convention, les prestataires de services doivent justifier qu'ils exercent leur activité conformément à la réglementation qui leur est applicable et qu'ils présentent des garanties de moralité et de solvabilité.

Il est à noter que les professionnels du tourisme et des loisirs ne sont pas tenus de rendre la monnaie sur les chèques-vacances.

La date limite de leur validité est fixée au 31 décembre de la 2^e année civile suivant leur date d'émission. À titre d'exemple, un chèque-vacances émis en 2019 est valable jusqu'au 31 décembre 2021. Ils sont échangeables durant les trois mois qui suivent le terme de leur validité.

Comment les mettre en place ?

De manière synthétique, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'attribution des chèques-vacances est décidée par le CSE (ou le CE) dans le cadre de la gestion de ses activités sociales et culturelles.

Les chèques-vacances sont en revanche moins connus des entreprises de moins de 50 salariés qui sont pourtant toutes éligibles à ce dispositif. Dans ces entreprises, leur mise en œuvre peut faire l'objet d'un accord collectif mais peut également résulter d'un simple engagement unilatéral de l'employeur. Lorsque leur mise en place relève d'un engagement unilatéral, l'employeur peut la dénoncer ou la réviser après information des représentants du personnel et information individuelle des salariés.

Pour obtenir les chèques-vacances, l'employeur doit s'adresser à l'Agence nationale pour les chèques-vacances seul organisme habilité à les émettre. Pour les entreprises de petite taille, qui ne disposent pas toujours de service RH, l'Agence facilite l'accès à ce service et à sa gestion par la mise en place d'un espace client en ligne personnalisé et disponible 24h/24 et 7j/7. Il permet notamment aux dirigeants et gestionnaires de commander, régler, personnaliser, faire livrer leurs chèques-vacances en quelques clics.

L'acquisition de chèques-vacances relève de l'initiative de l'employeur. Elle est donc facultative et ne constitue pas un droit pour les salariés.

Quel est leur régime social ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'acquisition par le CSE des chèques-vacances sans participation de l'employeur ne donne lieu à aucune cotisation sociale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'entreprise participe conjointement avec les salariés à leur acquisition sans que l'avantage en résultant soit nécessairement soumis aux charges sociales. Les employeurs comme les salariés sont libres de les accepter ou de les refuser.

Pour ces entreprises, le régime social de faveur est subordonné au respect de plusieurs conditions. Tout d'abord, la participation de l'employeur doit être modulée en faveur des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles. Son montant ne peut donc pas être uniforme. Ensuite, elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération qui aurait dû être versé dans les 12 mois précédant l'attribution des chèques-vacances. Enfin, le montant de cette participation doit respecter certains seuils appréciés :

- par bénéficiaire : la contribution de l'employeur est limitée à 450 € par salarié et par an (30 % du Smic brut mensuel en 2019) ;
- par dotation : la participation de l'em-

ployeur ne doit pas excéder 80 % du montant de chèques-vacances attribués si la rémunération mensuelle brute moyenne des trois derniers mois du bénéficiaire est inférieure à 3 377 € et 50 % du montant des chèques-vacances attribués dans les autres cas (en référence au plafond mensuel de Sécurité sociale en 2019) ;

➤ et globalement dans l'entreprise, elle ne peut pas dépasser la valeur du produit du nombre de salariés par 761 € (la moitié du produit du Smic mensuel brut par le nombre de salariés).

À titre d'exemple, dans une entreprise de 10 salariés, la contribution annuelle globale ne peut pas dépasser (en 2019) $(1\ 521,25\ € \times 10) / 2 = 7\ 606,25\ €$.

Sous réserve du respect de ces conditions, la participation de l'employeur aux chèques-vacances est exonérée de toutes les cotisations patronales et salariales y compris du forfait social. En revanche, elle est assujettie à la CSG/CRDS et au versement transport.

Quel est leur régime fiscal ?

Dans le respect des mêmes seuils que ceux exigés en matière sociale, la contribution de l'employeur est également déductible du bénéfice imposable de l'entreprise et n'est pas imposable pour le bénéficiaire.

En permettant d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés sans alourdir les charges de l'employeur, le chèque-vacances donne aux petites entreprises un moyen simple et pratique de développer leur politique sociale en leur offrant un levier supplémentaire de fidélisation et de motivation. Ils contribuent pleinement à optimiser la politique sociale de l'entreprise.

Emmanuelle Dupeux
Consultante social,
Infodoc-experts

Plafond par dotation

Niveau de rémunération du salarié	Seuil maximum de la contribution employeur aux chèques-vacances
Salaire moyen des 3 derniers mois < 3 377 euros (plafond mensuel de Sécurité sociale en 2019)	80 % de la valeur des chèques-vacances
Salaire moyen des 3 derniers mois > 3 377 euros	50 % de la valeur des chèques-vacances
	<p><i>Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %</i></p> <p><i>À titre d'exemple, pour un bénéficiaire ayant deux enfants à charge non handicapés, la contribution peut atteindre 90 % de la valeur libératoire du chèque dans le 1^{er} cas et 60 % dans le 2^e cas.</i></p>