

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Et si vous décidiez d'attribuer des chèques vacances à vos salariés ?

Les Ministères de l'Économie et de l'Action et des Comptes publics viennent de publier récemment des informations concernant l'attribution de chèques-vacances par les entreprises, de l'intérêt partagé pour les salariés ...

Sommaire

- La définition du « chèque-vacances »
- Utilisation
- Pour quelles entreprises ?
- Participation
- Bénéficiaires
- Quels sont les critères pour l'attribution des chèques-vacances et la part de l'employeur ?
- Limite à la contribution employeur
- Régime social
-
- Régime fiscal
- Références

Les Ministères de l'Économie et de l'Action et des Comptes publics viennent de publier récemment des informations concernant l'attribution de chèques-vacances par les entreprises, de l'intérêt partagé pour les salariés et les employeurs, la présente actualité vous en dit plus ...

La définition du « chèque-vacances »

Les chèques-vacances sont des titres de paiement :

- Prenant la forme de coupures « physiques » de 10, 20, 25 ou 50 € ;
- Ou de « e-chèques » (uniquement utilisables sur Internet) de 60 €.

Ils sont valables 2 ans à partir de leur date d'émission, mais échangeables en fin de validité, sous 3 mois.

Utilisation

Ils peuvent servir tout au long de l'année, auprès de 170.000 professionnels du tourisme et des loisirs (hôtels, clubs de vacances, campings, restaurants, trains, avions, locations de voiture, parcs d'attractions, musées, monuments...), en France et pour des voyages en Union européenne.

Les titres peuvent être utilisés par :

- Les bénéficiaires « directs » ;
- Mais aussi par leurs conjoints, concubins, partenaires de PACS et les personnes fiscalement à leur charge.

Pour quelles entreprises ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent proposer des chèques-vacances à l'ensemble de leurs salariés, sans que cela ne constitue une obligation.

Il s'agit d'une **démarche volontaire** des employeurs, comme de leurs salariés.

Participation

Les chèques-vacances doivent être payés en partie par l'employeur et en partie par le salarié.

L'apport de l'employeur peut se faire par :

- Une participation directe au financement ;
- Ou par une subvention au Comité d'Entreprise (CE) pour l'acquisition des titres

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de chèques-vacances :

- Les salariés de l'entreprise, qu'ils soient sous contrat CDI ou CDD ;
- Les dirigeants ou gérants d'entreprise de moins de 50 salariés ;
- Ainsi que les travailleurs indépendants.

Quels sont les critères pour l'attribution des chèques-vacances et la part de l'employeur ?

Accord collectif ou représentation syndicale

L'employeur fixe alors les conditions d'attribution des chèques-vacances en se référant :

- A l'accord collectif de branche ou accord inter-entreprises dont il dépend ;
- Ou, à défaut, après consultation du CE ou des délégués du personnel.

Absence d'accord collectif ou représentation syndicale

En l'absence de tout accord collectif ou de représentation syndicale, le chef d'entreprise formule une proposition soumise à l'ensemble des salariés.

Dans ce cas, le montant des titres et la part prise en charge par l'employeur doivent répondre à des critères objectifs et non discriminatoires (revenus, situation familiale...).

Le Code du tourisme précise d'ailleurs que la part de l'employeur doit être « **plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles** ».

Article L411-10

Modifié par ORDONNANCE n°2015-333 du 26 mars 2015 - art. 3

L'exonération prévue à l'article L. 411-9 est accordée si :

- 1° La fraction de la valeur des chèques-vacances prise en charge par l'employeur est plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- 2° Le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution, notamment la modulation définie conformément au 1° ci-dessus, font l'objet soit d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en oeuvre dans les entreprises de moins de cinquante salariés, soit d'un accord conclu dans les conditions prévues aux articles L. 2234-1 à L. 2234-3 du

code du travail, soit d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ou, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés ;

3° La contribution de l'employeur ne se substitue à aucun élément faisant partie de la rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.

Limite à la contribution employeur

La contribution de l'employeur pour chaque salarié ne peut dépasser un certain seuil :

- 80 % de la valeur des chèques-vacances, si la rémunération moyenne du bénéficiaire (calculée sur les 3 mois précédant l'attribution) est inférieure au PMSS (soit 3.269 €) ;
- 50 % dans le cas contraire.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 % ».

Article D411-6-1

Créé par Décret n°2009-1259 du 19 octobre 2009 - art. 1

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances prévue à l'article L. 411-11 ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire. Cette contribution est au maximum de :

80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est inférieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle ;

50 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des trois derniers mois précédant l'attribution est supérieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte

"priorité pour personne handicapée", dans la limite de 15 %.

Limite sur la contribution globale

Précision importante, selon nous, qui est apportée par la Direction de l'information légale et administrative dans la présente publication :

- De plus, la contribution globale de l'employeur sur toute l'entreprise ne peut excéder le nombre de ses salariés multiplié par le Smic mensuel brut, le tout divisé par 2.

Concrètement, la limite peut être déterminée de la façon suivante :

- Soit une entreprise comptant un effectif de 8 salariés ;
- Tous les salariés sont supposés bénéficier des chèques-vacances ;
- La contribution globale de l'employeur sera limitée alors 5.921,08 € soit $(8 * 1.480,27 \text{ €}) / 2$.

Rappel: $1.480,27 \text{ €} = [(35 * 52 / 12) * 9,76 \text{ €}]$

Régime social

De façon synthétique, le régime social suivant s'applique en 2017 :

Régime social		
Effectif de l'entreprise	Mode de financement des chèques-vacances	Cotisations sociales
Moins de 50	Participation directe de l'employeur	Exonération (sauf pour la CSG/CRDS et sans abattement et la contribution au versement transport) dans la limite de 30 % du Smic brut mensuel par an et par bénéficiaire, soit 444 € en 2017.
	Subvention de l'employeur versée au comité d'entreprise	Assujettissement intégral
50 et plus	Participation directe de l'employeur	Assujettissement intégral
	Acquisition par le comité d'entreprise (aide aux vacances), sans participation de l'employeur	Exonération totale

Régime fiscal

La contribution patronale est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un Smic mensuel brut (soit 1.480,27 € en 2017).

Nota : le taux horaire du SMIC retenu est celui en vigueur au... 1^{er} décembre de l'année d'acquisition des chèques-vacances.

BOI-RSA-CHAMP-20-50-30-20160316

b. Détermination de la limite d'exonération et arrondissements

370

Pour déterminer la limite d'exonération, il convient de retenir le taux horaire du SMIC au 1^{er} décembre de l'année d'acquisition des chèques-vacances et de multiplier ce taux par l'horaire mensuel correspondant à la durée hebdomadaire de travail du salarié considéré, compte tenu, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Le taux horaire du SMIC est révisé périodiquement sur le fondement de l'article L. 3231-12 du code du travail.

Références

Publication sur le site <https://www.economie.gouv.fr> du 22/04/2016