

Dernière mise à jour le 15 avril 2019

Chèques-vacances : régime social en 2019

De nombreuses particularités existent en matière de régime social en cas d'attribution des chèques-vacances en 2019, celles-ci différant selon le mode d'attribution et le contributeur.

Sommaire

- Situation 1 : chèques-vacances attribués par des organismes sociaux
- Situation 2 : chèques-vacances attribués par l'employeur
- Les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CE ou CSE
- Les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CE ou CSE
- Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE ou CSE
- Situation 3 : chèques-vacances co-financement CE(ou CSE) et employeur
- Présentation synthétique

Situation 1 : chèques-vacances attribués par des organismes sociaux

Il existe alors un régime de tolérance selon lequel l'avantage accordé est exonéré de cotisations de sécurité sociale, y compris contributions patronales assurance chômage et AGS, cotisations de retraite complémentaire.

Cette exonération « joue » également vis-à-vis de :

- La taxe sur les salaires ;
- Les contributions CSG/CRDS ;
- La contribution FNAL ;
- La contribution versement de transport ;
- La CSA ;
- La contribution au dialogue social ;
- Les taxes sur les salaires (par effet « rebond » à notre avis, soit l'effort construction, la formation et l'apprentissage).

Circulaire ACOSS du 31/10/1984

Instruction ministérielle du 17/04/1985

Situation 2 : chèques-vacances attribués par l'employeur

Il convient alors de distinguer 3 situations comme suit :

1. Les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CE ou CSE ;
2. Les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CE ou CSE ;
3. Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE ou CSE.

Les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CE ou CSE

Dans ce cas, la contribution de l'employeur est assimilable à un complément de salaire.

Circulaire ACOSS du 31/10/1984

Par voie de conséquence, elle est alors soumise à :

- Toutes les cotisations de sécurité sociale ;
- Contributions patronales d'assurance chômage et AGS ;
- Contribution FNAL, versement de transport, dialogue social, CSA ;
- Contributions de retraite complémentaire ;
- Taxes sur les salaires ;
- CSG et CRDS et taxe sur les salaires (par alignement de l'assiette).

Les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CE ou CSE

Dans ce cas, la contribution de l'employeur est assimilable à un complément de salaire.

Circulaire ACOSS du 31/10/1984

Par voie de conséquence, elle est alors soumise à :

- Toutes les cotisations de sécurité sociale ;
- Contributions patronales d'assurance chômage et AGS ;
- Contribution FNAL, versement de transport, dialogue social, CSA ;
- Cotisations de retraite complémentaire ;
- Taxes sur les salaires ;
- CSG et CRDS et taxe sur les salaires (par alignement de l'assiette).

Extrait LETTRE CIRCULAIRE ACOSS, n°20110000035 du 24/03/2011

Les entreprises de 50 salariés et plus, les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un comité d'entreprise et les entreprises relevant d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales sont exclues du champ d'application de l'exonération

* Nota : -

dans les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un comité d'entreprise et/ou relevant d'un organisme paritaire de gestion, les contributions patronales au financement des chèques-vacances sont intégralement soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE ou CSE

Dans cette situation, la contribution patronale aux chèques-vacances est exonérée de toutes les cotisations dans la limite d'un plafond fixé à 30% du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle, par bénéficiaire et par an (soit une valeur de 456,36 € en 2019).

Ce régime s'applique de façon identique aux salariés des particuliers employeurs.

Redressement

Lorsqu'un redressement de cotisations sociales a pour origine la mauvaise application de cette exonération, ce redressement ne porte **que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées ou réduites**, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant.

Article L411-9

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

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné à l'article L. 411-20, et pour ce qui concerne le particulier employeur, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les bénéficiaires mentionnés

à l'article L. 411-1 est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale. Le montant de l'avantage donnant droit à exonération, qui ne peut excéder les plafonds fixés au dernier alinéa de l'article L. 411-11, est limité, par bénéficiaire et par an, à 30 % du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle. Lorsqu'un redressement de cotisations sociales a pour origine la mauvaise application de cette exonération, ce redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées ou réduites, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant.

Article L242-1

Modifié par Ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018 - art. 2

I.-Les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1. Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués.

II.-Par dérogation au I, sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale : (...)

5° La contribution de l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés à l'acquisition des chèques-vacances, dans les conditions fixées aux articles L. 411-9 et L. 411-10 du code du tourisme ; (...)

Conditions à remplir

Ce régime social de faveur ne s'applique que sous réserve que les **3** conditions suivantes soient cumulativement respectées :

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, font l'objet soit d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local, soit d'un accord conclu en commission paritaire professionnelle ou interprofessionnelle, 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 des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.

Concernant la 3^{ème} condition, la circulaire ACOSS du 24/03/2011 exige l'existence d'un délai de 12 mois entre la suppression d'un élément de rémunération et l'attribution de chèques-vacances.

Extrait LETTRE CIRCULAIRE ACOSS, n°20110000035 du 24/03/2011

2.3 Le maintien de la règle de non substitution à un élément de rémunération (article L. 411-10 du Code du tourisme) Il est rappelé que comme en matière d'intéressement, un délai de 12 mois minimum doit nécessairement s'écouler entre l'attribution de chèques-vacances et le dernier élément de rémunération en tout ou partie supprimé (il n'y a notamment pas de substitution possible à une prime de vacances). Les éléments de rémunération sont ceux visés à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (c'est-à-dire versés dans l'entreprise ou prévus pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives).

Article L411-10

Modifié par Ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018 - art. 11

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 des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.

NOTA :

Conformément à l'article 16 de l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018, les présentes dispositions s'appliquent aux cotisations et contributions dues pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2018.

Cette exonération porte sur :

- Toutes les cotisations de sécurité sociale ;
- Les contributions patronales d'assurance chômage et AGS ;
- Les contributions FNAL, dialogue social, CSA ;
- Le forfait social (depuis le 1^{er} janvier 2009) ;
- Les cotisations retraite complémentaire ;
- Les taxes sur les salaires.

En revanche, cette exonération **ne s'applique pas** :

- A la contribution versement de transport ;
- Aux contributions CSG et CRDS qui sont alors calculées au taux de droit commun, sans abattement.

Extrait LETTRE CIRCULAIRE ACOSS, n°20110000035 du 24/03/2011

3.1 Les charges sociales exonérées (article L. 4119 du Code du tourisme)

L'exonération s'applique aux cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la Sécurité sociale, à savoir : -

aux parts salariales et patronales des cotisations d'assurance maladie, maternité, vieillesse, allocations familiales et accidents du travail 7 à la contribution solidarité autonomie aux contributions FNAL
Restent dus : la CSG et la CRDS, en vertu de l'article L 4119 du Code du Tourisme -
le versement transport et le versement transport additionnel.

Il s'agit en effet de contributions instituées par le Code Général des collectivités territoriales.

Par ailleurs, les chèques vacances ne supportent pas le « forfait social » dû depuis le 1er janvier 2009 par les employeurs sur certaines formes de rémunération (exclusion expressément prévue par l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008).

Le cas particulier de la taxe sur les salaires

À s'en tenir à la règle habituelle de « l'alignement de l'assiette » de la taxe sur les salaires sur celle des contributions CSG et CRDS, nous pourrions être tentés de soumettre la contribution à ladite taxe.

Il convient néanmoins de prendre en considération l'article L 411-6 du code du tourisme, stipulant clairement une exonération de la contribution employeur de la taxe sur les salaires.

Article L411-6

La contribution de l'employeur mentionnée aux articles L. 411-1 et L. 411-5 est exonérée de la taxe sur les salaires dans les conditions et limites fixées par les articles L. 411-9 et L. 411-10.

Situation 3 : chèques-vacances co-financement CE(ou CSE) et employeur

Le principe majeur est d'appliquer le même régime social que celui qui est prévu pour la contribution employeur.

Présentation synthétique

Situations	Régime applicable
Les chèques-vacances sont attribués par des organismes sociaux	Application du régime de tolérance, conduisant à une totale exonération de toutes les cotisations sociales, contributions et taxes sur les salaires
Les chèques-vacances sont attribués avec contribution de l'employeur et participation salariale	<u>Entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CE ou CSE</u> • Soumission à toutes les cotisations sociales, contributions et taxes sur les salaires. <u>Entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CE ou CSE</u> • Soumission à toutes les cotisations sociales, contributions et taxes sur les salaires. <u>Entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE ou CSE.</u> • Exonération de cotisations sociales, contributions et taxes sur les salaires, dans la limite de 30% du Smic mensuel (sous réserve du respect de 3 conditions cumulatives (pondération selon niveau de rémunération+ contribution fixée par accord collectif+ non substitution à un élément de rémunération) ; • Soumission aux contributions CSG/CRDS (sans abattement), versement de transport.
Co-financement des chèques-vacances par l'employeur et le CE (ou CSE) et participation salariale	Régime social identique à celui qui est prévu en cas contribution de l'employeur.