

L'ATTRIBUTION DE CHEQUES VACANCES

Depuis 2009, l'attribution des chèques vacances s'est voulue « simplifiée » pour les entreprises de moins de 50 salariés, mais les conditions à respecter pour bénéficier des exonérations de charges sociales sont restées très complexes.

Tour d'horizon des différents cas d'attribution de ces chèques.

Présentation des chèques vacances

Le dispositif du chèque-vacances a été créé en 1982 en vue de **favoriser et développer le départ en vacances** des salariés les plus défavorisés.

Les chèques-vacances se présentent sous la **forme de titres nominatifs (coupures de 10 et 20 euros** depuis le 1er janvier 2001), financés par les salariés et par une contribution de l'employeur et/ou du comité d'entreprise.

Ils permettent le règlement de dépenses pour les vacances, les transports en commun, l'hébergement, les repas, les activités de loisirs.

Les chèques vacances, **institués par le code du tourisme**, sont strictement encadrés et ne peuvent être obtenus qu'auprès **d'un seul organisme : l'A.N.C.V.** (L'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances) :

<http://www.ancv.com/>

Principes généraux à respecter pour l'attribution de chèques vacances, dans tous les cas

- Les chèques vacances doivent être **financés** à la fois par l'employeur (ou le CE) **et par le salarié**
- Ils doivent être **proposés à tous les salariés** de l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI ou CDD, temps complet ou temps partiel, contrat d'alternance etc...
- Les **salariés peuvent refuser** de souscrire aux chèques vacances
- Les chèques vacances **ne doivent pas se substituer à un autre élément de rémunération**
- **Le montant et les modalités de la contribution** de l'employeur (ou du CSE) et du salarié sont déterminés en fonction :
 - du niveau des **salaires** (la contribution employeur (ou CSE) doit être plus élevée pour les salariés ayant les revenus les plus faibles)
 - sur la base de **critères non discriminants** (parents isolés, nombre d'enfants...)

Conditions d'exonération selon la taille de l'entreprise, et en fonction de la présence d'un CSE

Le tableau ci-après présente les différents modes d'attribution des chèques vacances, ainsi que les conditions d'exonérations liées à chacun des cas.

L'employeur finance en partie les chèques vacances (et participation du salarié)		
Entreprise de moins de 50 salariés		Entreprise de 50 salariés et plus
Non dotée d'un CE et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion	Dotée d'un CE ou adhérent d'un organisme paritaire de gestion	la participation de l'employeur et du comité d'entreprise constituent un complément de rémunération légalement assujetti aux cotisations et contributions de sécurité sociale.
<p>Principes :</p> <p>1 - la participation de l'employeur au financement des chèques vacances est exonérée en partie de cotisations de sécurité sociale et de la contribution FNAL</p> <p>2 - Elle demeure soumise à la CSG et à la CRDS (sans abattement de 1,75% pour frais professionnels) ainsi qu'au versement transport</p> <p>CONDITIONS POUR BENEFICIER DE L'EXONERATION (limite de 30 % du Smic brut mensuel par an par salarié, soit 456,36 € en 2019 (voir exemples 1 et 2 ci-dessous))</p> <ul style="list-style-type: none"> - la valeur nominale du chèque vacance doit être identique pour tous les salariés. - le montant et les modalités d'attribution de la participation de l'employeur doivent faire l'objet d'un accord collectif - la contribution de l'employeur doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles - elle ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans l'entreprise - la contribution de l'employeur ne peut dépasser 80% ou 50% de la valeur libératoire des chèques (selon le montant de la rémunération moyenne de chaque salarié sur les 3 derniers mois, inférieure ou non au PMSS) <p><i>(Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge et de 10% par enfant handicapé, dans la limite de 15% maxi de majoration)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - par ailleurs, la contribution annuelle globale de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1er janvier de l'année en cours, du nombre total de salariés par le SMIC mensuel brut (base 35h.) 		
<p>L'employeur ne finance pas du tout les chèques vacances : prise en charge uniquement par le CE (et participation du salarié)</p>		
<p>Lorsque les chèques vacances sont intégralement acquis par le comité d'entreprise (sans participation de l'employeur), l'aide aux vacances qu'il attribue ainsi aux salariés de l'entreprise en fonction des critères qu'il détermine librement est totale exonérée de cotisations et contributions sociales.</p>		

EXEMPLES

(1) La contribution de l'employeur, pour un budget de 500 € de Chèques-Vacances, c'est : (sachant que le PMSS 2022 est 3 428 €) :

- pour le salarié dont le revenu mensuel brut est inférieur ou égal à 3 428 €, une contribution de l'employeur de 400 €, complétée par un prélèvement de 100 € à la charge du salarié, éventuellement étalé sur plusieurs mois,
- pour le salarié dont le revenu mensuel brut est supérieur à 3 428 €, une contribution de l'employeur de 250€, complétée par un prélèvement de 250 € à la charge du salarié, éventuellement étalé sur plusieurs mois.

(2) S'il y a 25 salariés dans l'entreprise au 01/01/2022, le montant de la participation globale de l'employeur ne doit pas dépasser : $1\,603.12 \times 25 \times 50\% = 20\,039 \text{ €}$