

MODALITES D'ACQUISITION DES CHÈQUES-VACANCES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les Chèques-Vacances, institués par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982, sont des titres, de 10 et 20 euros, dédiés au paiement des services liés aux vacances et aux loisirs (hébergement, transport, restauration, activités sportives et culturelles) auprès de plus 170 000 prestataires.

La loi du 22 juillet 2009 a assoupli les conditions d'attribution des Chèques-Vacances pour les entreprises de moins de 50 salariés sans comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion. Leur bénéfice est ouvert aux salariés, aux chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, à leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité et aux personnes fiscalement à la charge des salariés et chefs d'entreprise bénéficiaires.

Afin d'inciter les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise à acquérir des Chèques-Vacances, la contribution de l'employeur est exonérée de cotisations sociales et est déductible du bénéfice imposable ainsi que de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

1. LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

Les employeurs relevant du code du travail sont concernés et, à ce titre, les entreprises, sociétés, organismes, quelle que soit leur forme juridique, y compris les associations ou fondations exerçant une activité économique, dès lors qu'ils ont un effectif inférieur à 50 salariés, sont dépourvus de comité d'entreprise et ne relèvent pas d'un organisme paritaire de gestion.

L'appréciation des effectifs est fondée sur le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail, pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, en application des règles de calcul de l'effectif fixées à l'article L.2322-2 du code du travail pour la constitution du comité d'entreprise.



- **tous les employeurs relevant du code du travail**
- **avoir moins de 50 salariés**
- **ne pas avoir de comité d'entreprise**

2. LES BENEFICIAIRES DU CHEQUE-VACANCES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Peuvent acquérir des Chèques-Vacances avec la participation de l'employeur ou de l'entreprise :

2.1. **L'ensemble des salariés, quelles que soient leurs ressources, qu'il soient en CDI ou en CDD (de surcroît, de remplacement, saisonnier, d'apprentissage...), travaillant dans des entreprises, sociétés et organismes** soumis aux dispositions des articles L.3141-1, L.3141-2, 3° et 4° de l'article L.5424-1 et L.5423-3 du code du travail, et à ce titre :

- les salariés du secteur privé des établissements industriels, commerciaux, artisanaux et agricoles, des cabinets des professions libérales, offices ministériels, syndicats professionnels, sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que soit lorsqu'ils ont droit à un congé payé par leur employeur ;
- les salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial (article L.3111-1 du code du travail);
- les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ; les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les salariés non statutaires des chambres de métiers, des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture, ainsi que les salariés des établissements et services d'utilité agricole de ces chambres ;
- les artistes non salariés visés par l'article L.5423-3 du code du travail;

2.2. **Les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, sachant que seuls les chefs d'entreprise salariés peuvent bénéficier des exonérations portant sur les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.**

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également contribuer à l'acquisition de Chèques-Vacances pour les chefs d'entreprise non salariés. Cette mesure est cependant sans incidence car elle n'ouvre droit ni à exonération de cotisations sociales ni à exonération fiscale qui sont réservées aux salariés et chefs d'entreprise titulaires d'un contrat de travail.

2.3. Et, à titre d'ayant droit, le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité au salarié ou au chef d'entreprise, ainsi que les personnes fiscalement à charge du salarié ou du chef d'entreprise bénéficiaire.



- tous les salariés de l'entreprise en CDI et CDD
- leurs ayant-droits et personnes fiscalement à charge

3. LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, la contribution à l'acquisition de Chèques-Vacances relève de l'initiative de l'employeur. Elle n'est soumise à aucune obligation et n'est pas un droit pour le salarié.

L'employeur peut définir des critères d'attribution lui permettant de moduler sa contribution en fonction de critères professionnels, hiérarchiques ou en relation avec le contrat de travail, dès lors que ces critères sont objectifs, non discriminatoires, s'appliquent à l'ensemble du

personnel et que le montant de cette contribution est plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles.

Si la loi du 22 juillet 2009 a supprimé la condition de ressources fondée sur le revenu fiscal de référence, les employeurs peuvent cependant conserver ou retenir des modalités d'attribution des Chèques-Vacances fondées sur un revenu fiscal de référence.

3.1. LES MODALITES D'ATTRIBUTION

Dès lors que l'employeur décide de mettre en place un dispositif de distribution de Chèques-Vacances, **le montant de sa contribution et les modalités d'attribution font l'objet :**

- soit d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant les modalités de mise en œuvre ;
- soit d'un accord inter-entreprises conclu, en application de l'article L. 2234-1 du code du travail, dans le cadre de commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles au niveau local, départemental ou régional;
- soit d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux
- soit, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, **d'une simple proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés** (*article L. 411-10 2° du code du tourisme*).

Lorsque l'employeur souhaite modifier le montant de sa contribution et les modalités d'attribution fixés par un accord collectif, il doit respecter les règles relatives à la révision ou la dénonciation d'un accord collectif. Lorsque le montant de la contribution de l'employeur et les modalités d'attribution sont issus d'une simple proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble du personnel, l'avantage en résultant constitue un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage éventuel.

3.2. LA MODULATION DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR EN FAVEUR DES REVENUS LES PLUS FAIBLES

Le Chèque-Vacances ayant été créé dans le but de développer une aide à la personne permettant le départ en vacances des salariés les plus défavorisés, **le montant de la contribution de l'employeur doit être plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles** (*article L. 411-10 1° du code du tourisme*).

3.3. LA NON-SUBSTITUTION A UN ELEMENT DE REMUNERATION

La contribution de l'employeur ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versée dans l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu, pour l'avenir, par des stipulations contractuelles (*article L. 411-10 3° du code du tourisme*).

Pour apprécier ce critère de non-substitution, l'Administration vérifie que :

- les éléments de rémunération sont ceux visés à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale ;
- un délai de 12 mois au minimum s'est écoulé entre l'attribution des Chèques-Vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération, en tout ou partie supprimé, pour écarter la substitution (*circulaire n°2003-068 du 27 mars 2003 sur la participation patronale à l'acquisition des chèques-vacances dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de comité d'entreprise*).

3.4. LE PLAFONNEMENT DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Le montant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances par les salariés bénéficiaires est plafonné comme suit :

3.4.1. Plafond individuel de la contribution de l'employeur: (article D.411-6-1 du code du tourisme)

La contribution de l'employeur à l'acquisition de Chèques-Vacances 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.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale s'élève à 3 031 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

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 %.

3.4.2. Plafond annuel global de la contribution de l'employeur

La contribution annuelle globale de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1^{er} janvier de l'année en cours, du nombre total de ses salariés par le salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle, charges sociales comprises (article L. 411-11 du code du tourisme, Lettre circulaire ACOSS n°2003-068 du 27 mars 2003).

Contribution annuelle globale $\leq \frac{\text{Nombre de salariés} \times \text{SMIC mensuel brut}}{2}$

Le salaire minimum de croissance mensuel s'élève à 1 398,37 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

3.5. LA CONTRIBUTION DES SALARIES

L'attribution de Chèque-Vacances implique nécessairement la contribution de l'employeur et celle du salarié.

Si l'employeur souhaite favoriser le versement de la participation du salarié, il peut mettre en place un système d'épargne en s'assurant de l'accord écrit du salarié portant sur :

- le montant épargné chaque mois ;
- la durée de la période d'épargne ;
- les modalités de versement de cette épargne, notamment si elle est effectuée par prélèvement sur le salaire.



- pas d'obligation de mise en place du Chèque-Vacances
- le montant et les modalités de la contribution de l'employeur et du salarié sont déterminés en fonction du niveau des salaires et sur la base de critères non discriminants librement choisis par le chef d'entreprise
- plafonnement de la contribution employeur
- non substitution à un élément de salaire
- obligation d'information des salariés par l'employeur
- possibilité pour l'employeur de mettre en place un système d'épargne

4. L'EXONERATION DE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

4.1. LES LIMITES DE L'EXONERATION

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances par les salariés est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS (*article L.411-9 du code du tourisme*) et est déductible du bénéfice imposable.

Le montant de l'avantage ouvrant droit à exonération est limité par salarié et par an à 30 % du SMIC mensuel brut, soit 410 € en 2012 (*article L.411-9 du code du tourisme*).

Le versement transport, étant institué par les dispositions du code des collectivités territoriales et n'ayant pas la nature de cotisation sociale, ne fait pas l'objet de l'exonération (*Lettre circulaire ACOSS n°2003-068 du 27 mars 2003*).

La contribution de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances par les salariés est exonérée de la taxe sur les salaires dès lors qu'elle respecte les conditions cumulatives présentées ci-dessus (*article L. 411-6 du code du tourisme*).

4.2. LES MODALITES DE REDRESSEMENT

En cas de redressement, seule la fraction de la participation patronale excédant le seuil de 30 % du SMIC mensuel brut par salarié et par an indûment exonérée ou réduite sera réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale (*article L. 411-9 du code du tourisme, Lettre circulaire ACOSS n°2003-068 du 27 mars 2003*)

Lorsque la participation de l'employeur dépasse soit le plafond individuel soit le plafond annuel global, le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale indûment exonérée ou réduite (*article L. 411-9 du code du tourisme*).

Toutefois, lorsque le non-respect de l'un de ces seuils résulte de la mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant, la participation de l'employeur est réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale dès le premier euro (*article L. 411-9 du code du tourisme*).

Par ailleurs, lorsque l'une des autres conditions cumulatives n'est pas respectée -le non respect des règles procédurales, la substitution à un élément de rémunération ou bien encore l'absence de modulation de la contribution de l'employeur en faveur des revenus les plus faibles- la participation de l'employeur est réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale dès le premier euro.

4.3. L'EXONERATION DE L'IMPOT SUR LE REVENU POUR LE SALARIE

La contribution de l'employeur à l'acquisition de Chèques-Vacances, versée dans le respect des dispositions prévues ci-dessus (*conditions cumulatives des articles L. 411-9, L. 411-10 et L. 411-11 du code du tourisme*) **est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle, soit 1 398,37 €** au 1er janvier 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. (*Article L. 411-5 du code du tourisme, article 81 19° bis du CGI, instruction fiscale 5 F-3-10 du 15 janvier 2010*).



- **pour l'employeur, 0 € de charges sociales et fiscales à concurrence d'un versement de 30% du SMIC mensuel brut par salarié et par an, soit 410 € en 2012 (sauf CSG, CRDS et versement transport)**
- **pour le salarié, un pouvoir d'achat supplémentaire sous la forme d'un complément de salaire, non imposable dans la limite d'un SMIC brut mensuel par an**