

CHÈQUES-VACANCES

DÉFINITION

Créé par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982, le dispositif des chèques-vacances a été modifié par une loi n° 99-584 du 12 juillet 1999.

Il s'agit de favoriser l'accès au dispositif pour les salariés des PME, en particulier des entreprises de moins de 50 salariés, en leur accordant une exonération de charges sociales.

La mise en place de chèques vacances dans l'entreprise est facultative. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de les instaurer. D'autre part, le salarié est libre de les utiliser ou non.

Les chèques-vacances sont des titres de paiement nominatifs, délivrés aux salariés par l'employeur ou le comité d'entreprise. Ils peuvent être utilisés par leur acquéreur, son conjoint ou les personnes à sa charge, au sens fiscal, en vue de payer des prestations de service liées aux vacances.

Les chèques-vacances sont remis en paiement des dépenses effectuées pour les vacances sur le territoire national, aux collectivités publiques et à des prestataires de services agréés, pour le transport en commun des bénéficiaires, leur hébergement, leur repas ainsi que leurs activités de loisirs.

Les chèques vacances ne permettent pas d'acheter des biens de consommation.

Les collectivités publiques et prestataires de services agréés peuvent, notamment, dans le secteur des transports, consentir aux bénéficiaires des chèques-vacances des réductions de tarif et des bonifications modulées suivant les périodes de l'année.

Article 1^{er} – Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982

EXTENSION TERRITORIALE

Les chèques-vacances peuvent également être utilisés sur le territoire des États membres de l'Union Européenne, auprès des prestataires de services ayant signé des conventions avec l'établissement public français chargé de l'émission et du remboursement des chèques-vacances.

Article 1^{er} – Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 – JO du 13 juillet

DATE LIMITE DE VALIDITÉ DES CHÈQUES-VACANCES

La date limite de validité des chèques-vacances est fixée au 31 décembre de la seconde année civile suivant l'année d'émission.

Article 4 – Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982

Les titres non utilisés peuvent être échangés dans les **3** mois suivant le terme de la période d'utilisation contre des chèques-vacances d'un même montant.

Au-delà de ce délai de **3** mois, les chèques-vacances sont périmés. Le salarié peut alors, sur sa demande motivée, obtenir le remboursement immédiat de sa contribution à l'achat des titres non utilisés.

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DANS L'ENTREPRISE

La mise en place des chèques-vacances dans l'entreprise est seulement facultative.

L'employeur a l'obligation de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, avant de définir unilatéralement les modalités d'attribution des chèques-vacances.

Article 2 – Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 – modifiée par la loi n° 99-584 du 12 juillet 1999

CHAMP D'APPLICATION

ENTREPRISES CONCERNÉES

Peuvent mettre en place les chèques-vacances au profit de leurs salariés :

- les entreprises, sociétés et organismes sociaux soumis aux dispositions légales relatives aux congés annuels payés :
 - établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles,
 - cabinets de professions libérales,
 - offices ministériels,
 - syndicats professionnels,
 - sociétés civiles,
 - associations et autres groupements ;
- les entreprises visées aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 du Code du travail :
 - entreprises nationales à caractère industriel ou commercial,
 - sociétés d'économie mixte dont le capital est détenu à plus de **50 %** par les collectivités locales,
 - chambres des métiers, du commerce et de l'industrie,
 - chambres d'agriculture.

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Les chèques vacances peuvent être acquis, avec la contribution de l'employeur, par les salariés de l'entreprise, leur conjoint et les personnes à leur charge au sens du Code Général des Impôts.

Les chèques vacances peuvent également être acquis :

- par les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- par les partenaires liés par un PACS ou les concubins des salariés ;
- par les conjoints, concubins ou partenaires de PACS des chefs d'entreprise.

CHÈQUES VACANCES DISTRIBUÉS PAR L'EMPLOYEUR

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire.

Décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 - JO du 21 - article D. 411-6-1 du Code du tourisme

- **80 %** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des **3** derniers mois précédant l'attribution des chèques-vacances est inférieure au plafond de la Sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle (soit **3 129 €** pour **2014**) ;
- **50 %** dans les autres cas.

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 %**.

La contribution annuelle globale de l'employeur ne doit pas être supérieure à **50 %** du nombre total de ses salariés multiplié par le SMIC mensuel brut, charges sociales comprises (effectif et SMIC au 1^{er} janvier).

Régime fiscal et social

Régime fiscal

La contribution de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

Lorsque les conditions requises sont remplies, la contribution patronale aux chèques vacances est exonérée de cotisations sociales et de taxe sur les salaires, à l'exception de la CSG, de la CRDS, du versement de transport. La part patronale exonérée est par ailleurs limitée, par salarié et par an, à **30 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

Plafond d'exonération

Le montant de la contribution de l'employeur, exonéré d'IR, est limité par an et par salarié à **30 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle soit :

- au **1^{er} janvier 2014** : **1 445,42 x 30 % = 433,63 €**.

L'avantage consenti au salarié (prise en charge de l'employeur) doit par ailleurs respecter les plafonds suivants :

- respect du plafonnement individuel ;
- respect du plafonnement annuel global de l'abondement : ce montant ne peut être supérieur à :

$\frac{1 \text{ (montant total de salariés) } \times \text{ SMIC}}{2}$
--

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Le non-respect de l'un de ces plafonnements conduit à une réintégration de la fraction excédentaire, sauf mauvaise foi ou agissements répétés.

La contribution de l'employeur reste assujettie à la CSG et à la CRDS et au versement transport.

Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 - JO du 13 juillet, p. 10538

Lettre circulaire ACOSS n° 2003-068 du 27 mars 2003

Régime social

La contribution est, en principe, assujettie aux cotisations :

- de Sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

Toutefois, un régime dérogatoire existe pour les entreprises de moins de **50** salariés.

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de **50** salariés dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire distributeur de chèques, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques est exonéré de cotisations sociales dans les conditions suivantes :

- la fraction de la valeur des chèques vacances prise en charge par l'employeur, doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution doivent faire l'objet :
 - d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en œuvre dans les entreprises de moins de **50** salariés,
 - d'un accord d'entreprise,
 - d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ou, en l'absence de représentation syndicale, avec un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par la Loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

En l'absence d'une telle représentation et d'un accord collectif de branche, l'employeur peut, à compter du 1^{er} janvier 2003, proposer lui-même des chèques vacances à l'ensemble des salariés.

- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun des éléments faisant partie de la rémunération versée dans l'entreprise au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ou prévue pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives. Un délai de **12** mois minimum doit s'écouler entre l'attribution des chèques vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé, pour que soit écartée la substitution.

Lettre circulaire ACOSS n° 2003 - 068 du 27 mars 2003

CHÈQUES VACANCES DISTRIBUÉS PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE OU PAR UN ORGANISME SOCIAL

Conditions d'attribution

Elles sont déterminées librement par le comité d'entreprise sans référence à un seuil d'imposition.

Régimes social et fiscal

Régime social

Les aides aux vacances attribuées librement par le comité d'entreprise, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, sous forme de chèques vacances, sont exonérées de cotisations.

Lettre-circulaire ACOSS n° 86-17 du 14 février 1986

À l'inverse, lorsque la participation du comité d'entreprise vient en complément de la participation de l'employeur, elle est assujettie à cotisations sociales et à taxe sur les salaires.

Régime fiscal

Lorsque le comité d'entreprise organise et attribue seul les chèques vacances, sa participation est assujettie à l'IR. À l'inverse, lorsque la participation du CE vient en complément de la participation patronale, elle est exonérée d'IR. Il convient, pour apprécier le plafond d'exonération, de cumuler la participation du CE avec celle de l'employeur.

