



FICHE PRATIQUE LES CHEQUES-VACANCES

Créés en 1982 par le gouvernement pour favoriser le départ en vacances des salariés, les chèques vacances étaient à l'origine mis en place par les entreprises disposant d'un comité d'entreprise. Depuis juillet 2009, ce dispositif est ouvert aux entreprises de moins de 50 salariés.

Octroyer des chèques vacances à ses salariés présente un double intérêt :

- motiver et fidéliser ses salariés en augmentant leur pouvoir d'achat ;
- bénéficier d'un cadre fiscal et social particulièrement avantageux.

QU'EST-CE QUE LE CHEQUE-VACANCES ?

Les chèques-vacances sont des **titres de paiement nominatifs** permettant de régler des **dépenses liées aux vacances et aux loisirs** (hébergement, transport, restauration, activités sportives et culturelles).

Ils se présentent sous la forme :

- d'un **carnet de chèques** en coupures de 10, 20, 25 et 50 euros ;
- **d'e-chèque-vacances** en coupures de 60 € utilisables exclusivement pour les paiements en ligne sur internet (cette nouvelle modalité fait suite à une phase d'expérimentation concluante en 2015).

Ils sont dédiés uniquement aux **prestations de services** et non de produits ou d'objets (ce qui exclut par exemple le règlement d'un plein d'essence ou de courses).

Ils sont **cofinancés par le salarié et par l'employeur** (et/ou le comité d'entreprise).

La mise en place des chèques-vacances est facultative et laissée à la libre appréciation de l'employeur. **Rien n'oblige l'employeur à en attribuer et rien n'oblige le salarié à en faire l'acquisition.**



QUI PEUT EN BENEFICIER ?

Le bénéfice des chèques-vacances est ouvert :

- **aux salariés**, quelles que soient leurs ressources, qu'ils soient en CDI ou en CDD (pour surcroît d'activité, remplacement, saisonnier, apprentissage...);
- **aux chefs d'entreprise** relevant du code du travail, ayant moins de 50 salariés, sans comité d'entreprise, salariés ou non-salariés. Sachant que l'ordonnance n°2015-333 du 26 mars 2015 a étendu le dispositif aux chefs d'entreprise non-salariés des petites entreprises, y compris aux chefs d'entreprises unipersonnelles ;
- **aux travailleurs non-salariés** (gérant majoritaire, profession libérale, autoentrepreneur,...) ;
- **à leurs proches** : conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité et aux personnes fiscalement à leur charge (enfants ou ascendants).

COMMENT LES METTRE EN PLACE ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent proposer des chèques-vacances à leurs salariés.

► QUI DECIDE DE SA 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.

Dès lors qu'il décide de sa mise en place, 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 interentreprises 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).

► Dans les entreprises de plus de 50 salariés, dans lesquelles la présence d'un comité d'entreprise (CE) est obligatoire, la mise en place des chèques-vacances peut relever de l'initiative :

- de l'employeur qui doit nécessairement consulter le CE sur cette question ;
- du CE dans le cadre de ses activités sociales, sans intervention de l'employeur. Il est alors libre de définir ses propres critères d'attribution ainsi que le montant de sa participation, en veillant à ne pas présenter des critères discriminants. Il peut moduler par exemple les chèques-vacances en fonction du quotient familial ou en fonction de barèmes de ressources.

► QUELLES EST LA CONTRIBUTION DES DIFFERENTES PARTIES ?

Contribution de l'employeur

- 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.**

- La contribution de l'employeur est plafonnée comme suit :
 - **Plafond individuel :**
 - ✓ 80% du montant du chèque si la rémunération brute du salarié est inférieure au plafond mensuel de sécurité sociale (soit 3 218 euros en 2016) ;
 - ✓ 50% si la rémunération est supérieure.

Ces plafonds sont majorés de 5 points par enfant à la charge du salarié (10 point pour un enfant en situation de handicap), dans la limite de 15 points. Ainsi, dans le cas d'un salarié avec trois enfants rémunéré au smic, celui-ci pourra ne payer que 5% du prix du chèque et son l'employeur les 95 % restants.

- **Plafond annuel global :**

Le montant global annuel de la contribution de l'employeur est également plafonné à 50% d'une somme égale au produit du nombre de salariés par le montant du smic, ces critères étant évalués au 1er janvier.

Par exemple, dans une entreprise de 8 salariés, la contribution annuelle globale de l'employeur ne peut excéder le calcul suivant : $(8 \times 1\,466,62 \text{ €}) / 2 = 5\,781,52 \text{ €}$ pour l'année 2016.

**montant du SMIC mensuel 2016 sur la base de la durée légale du travail soit 35h par semaine ou 151,67 heures par mois*

Contribution du comité d'entreprise

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **le financement des chèques-vacances peut être entièrement pris en charge** par celui-ci, sans participation directe de l'employeur. Il s'agit alors d'aide aux vacances.

- Le comité d'entreprise peut aussi contribuer à l'acquisition des chèques-vacances en ajoutant un versement à celui de l'employeur.

Contribution du salarié

- En résumé :
 - Dans le cas d'une entreprise de moins de 50 salariés, le salarié aura toujours au minimum 5 % du montant du chèque-vacances à sa charge.
 - Dans le cas d'une entreprise de plus de 50 salariés, le CE peut décider de prendre en charge la totalité de la valeur du chèque-vacances (distribution).

- ▶ Outre la participation directe du salarié, l'employeur 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.

Ce système permet aux salariés de se constituer en douceur un véritable budget vacances.

▶ COMMENT SE LES PROCURER ?

Les chèques-vacances peuvent être acquis par l'employeur ou par le comité d'entreprise seul.

Les chèques-vacances ne peuvent être achetés qu'auprès de l'ANCV qui en détient le monopole d'émission et de remboursement par le biais des entreprises, des comités d'entreprise ou des organismes sociaux. On ne peut pas acheter ou revendre des chèques-vacances auprès de particuliers, sous peine de sanction prévue par l'article R 411-7 du Code du tourisme.

QUELS SONT LES AVANTAGES ?

▶ POUR LE SALARIE

▶ **Un pouvoir d'achat supplémentaire :**

- Les salariés bénéficiaires achètent les chèques vacances à un prix inférieur à leur valeur réelle : ils ne versent qu'une partie de la somme, la différence étant payée par l'entreprise par le biais d'une contribution spécifique ;
- La contribution de l'employeur, qui constitue en quelque sorte un complément de revenus, est non imposable dans la limite d'un SMIC brut mensuel par an ;
- Le salarié peut par ailleurs bénéficier de tarifs préférentiels chez les prestataires agréés par l'ANCV (en particulier dans le domaine des transports collectifs).

▶ POUR L'ENTREPRISE

▶ **Un moyen de motiver et fidéliser ses salariés**

▶ **Des exonérations sociales :**

Les employeurs peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales en fonction de la taille de l'entreprise et du mode de financement de la contribution chèques vacances.

Effectif de l'entreprise	Mode de financement des chèques-vacances	Cotisations sociales
Jusqu'à 49 salariés	Participation directe de l'employeur	Exonération (sauf pour la CSG-CRDS et la contribution au versement transport) dans la limite de 30 % du SMIC brut mensuel par an et par bénéficiaire, soit 440 €
	Subvention de l'employeur versée au comité d'entreprise	Assujettissement intégral
À partir de 50 salariés	Participation directe de l'employeur (avec le cas échéant une contribution du comité d'entreprise)	Assujettissement intégral
	Acquisition par le comité d'entreprise (aide aux vacances), sans participation de l'employeur	Exonération totale

COMMENT LES UTILISER ?

► QUI LES ACCEPTE ?

Les chèques-vacances sont acceptés par **les professionnels du tourisme et des loisirs agréés par l'ANCV** :

- Hébergement : hôtels, clubs, villages de vacances, camping, gîtes... ;
- Restauration : gastronomique, brasserie, cuisine du monde, grandes chaînes... ;
- Transports et Voyages : Train (SnCF), Avion (Air France ...), Réseau autoroutier, Bateau (SNCFM, Corsica Ferries...) Agence de voyages (Fram, Look voyages) Site internet (Lastminute, Voyage privé...)
- Culture et Découverte : monuments historiques, châteaux, musées, théâtre, concerts... ;
- Loisirs et Détente : parcs d'attraction et animaliers : Disneyland, Astérix, Futuroscop, colonies, activités sportives...

Ils sont utilisables :

- en **France, outre-mer et dans l'Union européenne** ;
- par les personnes titulaires des chèques-vacances comme les personnes à leur charge.



Les professionnels du tourisme et des loisirs ne sont pas tenus de rendre la monnaie sur les chèques-vacances

► QUELLE EST LEUR DUREE DE VALIDITE ?

Les chèques-vacances ont une **durée de validité de 2 ans**. La date limite de validité des chèques-vacances est fixée au 31 décembre de la 2^{ème} année civile suivant la date d'émission: ainsi, un chèque-vacances émis en 2016 est valable jusqu'au 31 décembre 2018.

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

En cas de perte ou de vol, il est possible de faire une demande de mise en recherche à l'ANCV.

REFERENCES

- Code du travail : art. L. 3111-1
- Code du tourisme : art. L. 411-1 à L. 411-16 ; R. 411-1 à R. 411-8
- Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV) : <http://www.ancv.com>

*Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire*