

NOTE SUR LES CHEQUES VACANCES

Mis en place par une ordonnance et un décret de 1982¹, les chèques vacances avaient à l'origine pour objectif de favoriser le départ en vacances des salariés à revenu modeste. Le dispositif a ensuite été modifié en juillet 1999², afin de permettre à tous les PME dont l'effectif est inférieur à 50 de pouvoir en bénéficier.

De quoi il s'agit ? Le chèque-vacances est un titre de paiement, **nominatif**, utilisable sur l'ensemble du territoire des Etats membres de l'Union européenne. Il permet de s'acquitter de certaines dépenses de vacances³ (transports, hébergement, repas, sports et activités de loisirs) auprès de collectivités publiques ou de prestataires ayant signé une convention avec l'agence nationale des chèques-vacances (ANCV).

Mise en place:

L'attribution des chèques-vacances fait partie de l'activité sociale et culturelle du comité d'entreprise, qui n'en a pas l'exclusivité, puisque l'employeur peut à lui seul décider de les mettre en place. Néanmoins, dans tous les cas, **leur attribution est facultative**.

Mise en place par l'employeur	Mise en place par le C.E, sans aide de l'employeur
<p>Si celui-ci désire accorder des chèques-vacances à ses salariés, il doit respecter 4 règles cumulatives prévues par l'ordonnance du 26 mars 1982 précitée.</p> <p>- <u>Conditions liées à la participation salariale</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés doivent justifier des conditions de ressources⁴. Leur revenu fiscal⁵ avant la dernière année d'acquisition 	<p>Contrairement à l'employeur, le comité n'est pas lié par les règles précitées.</p> <p>► Il n'est tenu à aucun plafond fiscal et peut décider d'accorder les chèques à l'ensemble des salariés de l'entreprise en fixant lui-même les conditions et le montant de sa participation ainsi que le montant du budget des activités sociales et culturelles qu'il entend y consacrer.</p>

¹ Ordonnance n°82-283 du 26 mars 1982, JO du 30 et D.n°82-719, 16 août 1982, JO du 17.

² L.n°99-584 du 12 juillet 1999, JO du 13.

³ En aucun cas, les chèques-vacances ne peuvent être utilisés pour l'achat de biens de consommation.

⁴ L'article L. 411-4 du code du tourisme

⁵ Au sens du IV de l'article 1417 du Code Général des impôts.

des chèques ne doit pas excéder pas certaine limite⁶.

Les salariés doivent ainsi communiquer à leur employeur leur avis d'imposition de l'année de référence.

- Les salariés ne peuvent acquérir les chèques-vacances que par des **versements mensuels obligatoires répartis sur au moins quatre mois**. Les versements peuvent être compris entre 2 % et 20 % du SMIC (base mensuelle).

Conditions liées à la participation patronale :

► Le montant de la participation et ses modalités d'attribution doivent faire **l'objet d'un accord collectif** (de branche, interentreprises ou d'entreprise) **OU** en l'absence de représentation syndicale d'une **proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés,**

► 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 ou prévu, pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives.

► **C'est aux élus, plus spécialement à la commission vacances du CE, de décider.**

► Le CE a le choix entre 3 formules : l'épargne⁷, la participation⁸ et l'allocation⁹.

⁶ Pour acquérir des chèques-vacances en **2008**, les salariés doivent justifier auprès de leur employeur que le montant de leur revenu fiscal de **l'année 2006** n'excède pas la somme de 22 150 € pour la première part de quotient familial, majorée de 5 140 € par demi-part supplémentaire. Le revenu fiscal de référence(RFR) de l'année 2006 figure sur l'avis d'imposition relatif à l'imposition des revenus de 2006 adressé aux contribuables en 2007.

⁷ Les salariés épargnent pendant plusieurs mois pour se constituer un budget vacances. Au terme de cette période, le comité ajoute sa participation.

⁸ Le comité achète les chèques vacances et les revend à moindre coût au salarié.

⁹ Les chèques-vacances sont entièrement à la charge du comité d'entreprise, sans aucune participation du salarié.



<p>► A noter que la consultation du C.E est obligatoire, même s'il ne participe pas au paiement des chèques vacances.</p>	
--	--

Pour les chèques vacances de 2008, le revenu fiscal de référence ne doit pas dépasser les seuils suivants :

IMPÔT SUR LE REVENU 2006-REVENU FISCAL DE REFERENCE					
Nombre de parts	1	1,5	2	2,5	3
Revenu fiscal de référence	21.865 €	26.939 €	32.013 €	37.087 €	42.161 €
Nombre de parts	3,5	4	4,5	5	5,5
Revenu fiscal de référence	47.235 €	52.309 €	57.383 €	62.457 €	67.531 €

Mode d'emploi des chèques-vacances:

Une fois la décision prise de mettre en place les chèques vacances, le CE en informe les salariés (par intranet, bulletins internes, affichage...).

La mise en place du Chèque-Vacances dans une entreprise nécessite la signature d'une convention avec l'ANCV¹⁰, faisant l'objet d'un droit d'entrée variable en fonction de l'effectif de l'entreprise¹¹. Ensuite, il ne reste plus qu'à passer commande en choisissant le nombre de chèques à acquérir, ainsi que les coupures (de 10 ou 20 euros). Une commission de 1 % sur le montant total des Chèques-Vacances est versée à l'ANCV lors de la commande (pour les frais de gestion).

Les conditions d'attribution et de participation du comité doivent être clairement indiquées ainsi que le nombre de chèques auprès de l'ANCV.

Régime social et fiscal des chèques vacances :

Le chèque vacances est-il assujéti aux cotisations sociales ?

Depuis la loi du 12 juillet 1999, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une **exonération** de cotisations de sécurité sociale sous conditions et dans une certaine limite.

👉 Entreprises de moins de 50 salariés : un avantage certain pour l'employeur

¹⁰ Pour devenir client de l'ANCV, le comité signe avec elle une convention. Depuis le 2/5/2002, toute convention signée avec l'ANCV fait l'objet d'un droit d'entrée, selon le barème suivant : 100€ pour les entreprises de 1 à 49 salariés ; 200€ pour les entreprises de 50 à 499 salariés, 400€ pour les entreprises de 500 salariés et plus.

¹¹ De 150 euros pour les entreprises de moins de 49 salariés à 575 euros pour les entreprises de plus de 1000 salariés

Dans les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés, dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, la participation de l'employeur au financement des chèques vacances est exonérée de **Cotisations de sécurité sociale et de la contribution FNAL**¹² mais demeure soumise à la CSG et à la CRDS et au versement transport, sous réserve du respect de certaines conditions¹³.

► Le non-respect de l'une de ces conditions entraîne l'assujettissement à cotisations de la participation de l'employeur au financement des chèques vacances dès le premier euro.

► **Entreprises de 50 salariés et plus :**

Ce régime diffère selon que le mode d'acquisition de ces chèques : soit s'il résulte du financement exclusif du CE ou conjointement avec l'employeur.

(1) En cas de financement conjoint avec l'employeur : Ce dernier est ainsi l'acquéreur et la participation du CE constitue alors en même titre que celle de l'employeur, un élément de rémunération assujetti à cotisations sociales. (toutes les charges sociales y compris l'URSSAF, à l'exception de la taxe sur les salaires)

(2) En cas de financement exclusif par le CE : selon l'Acoss¹⁴, le financement des chèques vacances attribués par le CE, sans contribution de l'employeur relèvent de ses activités sociales et culturelles et ne constitue pas une rémunération au sens de la sécurité sociale. Ainsi, ce financement du CE est exonéré de cotisations.

N.B. : D'aucuns¹⁵ estiment cependant que le **choix mérite d'être pesé** : en s'organisant seul, le CE économise des cotisations sociales, mais il se prive de contributions patronales qui le soulageraient d'une part non négligeable du financement des chèques vacances.

Charges fiscales pour le salarié :

- L'avantage en nature résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par le salarié est exonéré de l'impôt sur le revenu dans **la limite du smic mensuel**¹⁶. Cet avantage s'analyse en effet, comme un avantage en nature¹⁷.

¹² Fonds National d'aide au logement

¹³ **Instruction fiscale 5-F-5-08 n°19 du 15 février 2008**. Le montant de la part patronale doit être compris dans la limite :

- d'un plafond individuel (entre 20 et 80 % de la valeur des chèques),
- d'un plafond annuel global (dans la limite de 30% du Smic mensuel par salarié et par an, multiplié par le nombre total de salariés de l'entreprise)

¹⁴ Lettre circulaire Acoss n°84-59, 31 oct. 1984 ; Lettre circulaire Acoss n°86-17, 14 fev. 1986

¹⁵ Cf Agnès Toppino « Les chèques vacances : un petit plus pour vos loisirs » in Les Cahiers Lamy du CE-n°26-Avril 2004

- L'exonération fiscale concerne non seulement la contribution proprement dite de l'employeur, mais également l'éventuelle participation financière du comité d'entreprise.

Cette règle connaît cependant **une double limite** : d'une part, le plafond d'exonération s'applique séparément à chaque membre du foyer fiscal ayant acquis des chèques-vacances avec l'aide de son employeur. Et d'autre part, dès lors que le total formé par la contribution de l'employeur et la participation financière du CE **excède la limite d'exonération**, le surplus¹⁸ est passible de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que la rémunération principale.

- En revanche, ces aides aux vacances octroyées par le CE ne bénéficie pas de l'exonération fiscale. (**Instruction fiscale 16 février 1984**)

Durée des chèques vacances :

Ils sont **valables 2 ans** après leur année d'émission. Mais il est possible de **prolonger** les chèques vacances périmés pendant 3 mois après la date de fin de validité, cachet de la poste faisant foi, auprès de l'ANCV¹⁹. Au-delà, ils sont perdus.

En conclusion, il est opportun de signaler que l'attribution de chèques-vacances représente un réel avantage social dans la mesure où l'employeur permet à ses salariés de construire un véritable projet vacances. Partir en vacances sera l'occasion pour le salarié de se détendre et de retrouver sa famille.

Dans les petites entreprises, l'introduction du chèque-vacances est un bon moyen de développer un dialogue social avec les salariés les plus défavorisés. Ils contribuent à motiver les équipes parce qu'ils représentent un avantage financier intéressant.

¹⁶ Ln°99-584, 12/7/1999 art.2, Bulletin Officiel des impôts n°F-5-08 n° 19 du 15 février 2008

¹⁷ Pour cela, la contribution patronale, sur l'année, doit être inférieure à :

8,44 euros X (durées hebdomadaires de travail du salarié x 52/12)

Pour 2007 : le .SMIC horaire en vigueur au 1er décembre de l'année d'acquisition des chèques-vacances) = **8,44 €**

¹⁸ **Art 81** Code Général des impôts.

Exemple : Un salarié, qui travaille à temps partiel 28 heures par semaine, a bénéficié de chèques-vacances en 2007. L'employeur les a financés à hauteur de 525 euros, le comité d'entreprise à hauteur de 70 euros.

Cette contribution totale de 595 euros est exonérée de l'impôt sur le revenu 2007 car son montant est inférieur à 1.025 euros :

$8,44 \times (28 \text{ h} \times 52/12) = 1.024,05$ (arrondi à l'euro supérieur)

¹⁹ Le délai de l'échange est d'environ 2 mois à réception des coupures.



D'autant plus que le chèque-vacances permet également d'enrichir le temps libre des salariés tout au long de l'année par des loisirs de proximité, sportifs et culturels. On pourrait ainsi dire, qu'il a atteint d'une certaine manière, son principal objectif : contribuer à une « réduction des inégalités devant le droit aux vacances pour tous ».