

<p style="text-align: center;">MODALITES D'ACQUISITION DES CHÈQUES-VACANCES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES</p>

Les Chèques-Vacances, institués par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982, sont des titres dédiés au paiement des services liés aux vacances et aux loisirs (hébergement, transport, restauration, activités sportives et culturelles) auprès de plus de 133 000 professionnels du tourisme et des loisirs.

Ils sont proposés en format papier sous la forme de coupures de 10, 20, 25 et 50 euros appelés « Chèques-Vacances Classic » et en format dématérialisé sous la forme d'une dotation en numéraire utilisable depuis une application de paiement sous l'appellation « Chèque-Vacances Connect ».

Afin d'inciter les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place le dispositif des Chèques-Vacances, plusieurs mesures sont venues aménager son régime.

Auparavant réservé aux salariés, le bénéfice des Chèques-Vacances a été accordé aux chefs d'entreprises de moins de 50 salariés par la loi n°2009-88 du 22 juillet 2009. Ainsi, y ont aujourd'hui accès « les salariés des entreprises, sociétés et organismes soumis aux dispositions des articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail, des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et de l'article L. 5423-3 du même code, les salariés des particuliers employeurs, les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés, leurs conjoints, leurs concubins ou leurs partenaires liés à eux par un pacte civil de solidarité ainsi que les personnes à leur charge, telles qu'elles sont définies aux articles 6 et 196 du code général des impôts ».

L'ordonnance n° 2015-333 du 26 mars 2015 a par la suite étendu l'avantage fiscal¹ résultant du dispositif à tous bénéficiaires de Chèques-Vacances, dont les chefs d'entreprise susvisés, ainsi que l'avantage social² accordé aux entreprises de moins de 50 salariés sans comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion.

Il résulte de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, portant obligation de mise en place de CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus, que sont ainsi éligibles à cet avantage social les entreprises de moins de 11 salariés sans CSE et les entreprises de 11 à 49 salariés dont le CSE ne gère pas de budget Action Sociale et Culturelle (ASC).

¹ exonération de l'impôt sur le revenu sur la contribution employeur à l'acquisition de Chèques-Vacances, cf. 4.3 ;

² exonération de charges sociales sur la contribution employeur à l'acquisition de Chèques-Vacances par tous bénéficiaires, dont les chefs d'entreprise, cf. 4.2.

1. LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF

Le terme « entreprise » s'entend au sens large dans le cadre du présent dispositif.

L'article L.411-1 du code du tourisme visant les « *entreprises, sociétés et organismes soumis aux dispositions des articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail, des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et de l'article L. 5423-3 du même code* », **toutes entreprises et tous employeurs relevant du code du travail sont concernés par le dispositif du Chèque-Vacances** et, à ce titre, les entreprises, sociétés, organismes, quelle que soit leur forme juridique, y compris les associations ou fondations exerçant une activité économique.

L'article visant ces entités sans précision d'un nombre minimal de salariés, **sont également concernées les entreprises sans salariés** quelle que soit leur forme (entreprises unipersonnelles, indépendants, ...).

POINTS CLES :

- **Toutes entreprises et tous employeurs relevant du code du travail**
- **Les entreprises sans salariés**

2. LES BENEFICIAIRES DU CHEQUE-VACANCES

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

2.1.1 L'ensemble des salariés, quelles que soient leurs ressources, qu'ils 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 ce 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 dirigeants salariés.

2.1.2 Les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, en ce inclus les chefs d'entreprises unipersonnelles, les indépendants (...), dès lors qu'ils proposent également le dispositif à leurs salariés s'ils en ont.

POINTS CLES :

- **Tous salariés de l'entreprise en CDI et CDD, dont les dirigeants salariés**
- **Les chefs d'entreprise non-salariés**

2.2 Peuvent bénéficier des Chèques-Vacances, conformément à l'article L411-1 du code du tourisme

- **les personnes susvisées pouvant en acquérir** ainsi que
- **leurs conjoints, concubins ou partenaires liés à eux par un pacte civil de solidarité** et
- **les personnes à leur charge, telles que définies aux articles 6 et 196 du code général des impôts.**

Afin que ces personnes puissent bénéficier du Chèque-Vacances, le dispositif doit avoir été mis en place dans l'entreprise.

3. LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU CHÈQUE-VACANCES

3.1. CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR : CONTRAINTES ET LIBERTÉS

La mise en place du dispositif n'est pas une obligation pour l'employeur, qui demeure libre d'y procéder ou non.

Dès lors qu'il fait le choix de mettre en place le Chèque-Vacances, l'entreprise ou employeur est contraint de contribuer financièrement à leur acquisition par les bénéficiaires (article L411-1 du code du tourisme).

Il n'est par ailleurs pas complètement libre de définir les modalités de sa contribution, et doit respecter les règles suivantes :

3.1.1. Plafonnement de la contribution de l'employeur

La contribution de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances par les bénéficiaires est doublement plafonnée, globalement et individuellement.

3.1.1.1 Plafonnement global

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).

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

Le salaire minimum de croissance mensuel s'élève à 1 747,20€ à compter du 1^{er} ~~jan~~ 2023.

3.1.1.2 Plafonnement individuel

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'élevant à 3 666 € au 1^{er} janvier 2023.

Ces pourcentages sont majorés de :

- 5 % par enfant à charge et
- 10 % par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte "priorité pour personne handicapée",

dans la limite de 15 % (articles L. 411-11 et D.411-6-1 du code du tourisme).

3.1.2. Liberté de définition des critères d'attribution et limites

Sous réserve du respect des plafonds susvisés, la hauteur de sa contribution à l'acquisition de Chèques-Vacances relève de l'appréciation de l'employeur.

Il peut définir des **critères d'attribution lui permettant de moduler sa contribution** (critères professionnels, hiérarchiques ou en relation avec le contrat de travail), dès lors que ces critères sont **objectifs, non discriminatoires et s'appliquent à l'ensemble du personnel**.

Il peut par exemple fonder les modalités d'attribution des Chèques-Vacances sur un revenu fiscal de référence, bien que la loi du 22 juillet 2009 ait supprimé la condition de ressources fondée sur le revenu fiscal de référence.

3.1.3. Consultation des représentants des salariés

Pour définir les modalités d'attribution du Chèque-Vacances, l'employeur doit consulter le comité social et économique de l'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou de toute autre instance de concertation ayant compétence en matière d'œuvres sociales (article L411-8 du code du tourisme). L'avis de cette instance ne lie toutefois pas l'employeur.

POINTS CLES :

- **Pas d'obligation de mise en place du Chèque-Vacances**
- **Obligation de contribution de l'entreprise ou employeur**
- **Plafonnement global et individuel de la contribution de l'employeur**
- **Choix par l'employeur du montant de sa contribution et des modalités d'attribution, sous réserve de critères non discriminants**
- **Consultation des représentants des salariés**

3.2. ACQUISITION ET CONTRIBUTION DES BENEFICIAIRES : CHOIX ET OBLIGATIONS

Une fois le dispositif instauré dans l'entreprise, le bénéficiaire conserve la liberté d'acquiescer ou non des Chèques-Vacances (article L.411-1 du code du tourisme).

En revanche, leur acquisition implique obligatoirement la contribution financière du bénéficiaire, à laquelle s'ajoute celle de l'employeur (même article).

Si l'employeur souhaite favoriser l'acquisition de Chèques-Vacances par le bénéficiaire, il peut mettre en place un système d'épargne en s'assurant de l'accord écrit du bénéficiaire 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.

POINTS CLES :

- **Choix du bénéficiaire d'acquiescer ou non des Chèques-Vacances**
- **Contribution financière obligatoire du bénéficiaire**
- **Possibilité de favoriser l'acquisition via un système d'épargne**

4. LES AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX DU DISPOSITIF

4.1 EXONERATION D'IMPOT SUR LE REVENU POUR LES BENEFICIAIRES

La contribution de l'employeur à l'acquisition de Chèques-Vacances est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant du SMIC apprécié sur une base mensuelle, soit 1 747,20€ au 1er mai 2023 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).

4.2 EXONERATION DE CHARGES SOCIALES POUR LES ENTREPRISES

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise (de 0 à 10 salariés) ou ayant un CSE ne gérant pas de budget ASC (de 11 à 49 salariés) 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 bénéficiaires 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).

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues par les articles L. 130-1 et R. 130-1 du code de la sécurité sociale. L'appréciation de l'effectif est ainsi fondée sur la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Pour la détermination de cet effectif, sont prises en compte les personnes titulaires d'un contrat de travail et les personnes mentionnées à l'article L.5424-1 du code du travail.

4.2.1 Conditions de l'exonération

Cette exonération n'est accordée que si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

4.2.1.1. Non-substitution à un élément de rémunération

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 :

- la contribution de l'employeur ne se substitue à aucun des éléments de rémunération visés à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- un délai de 12 mois 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 qualification de 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).

4.2.1.2. 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), à charge pour l'employeur ou le chef d'entreprise de moduler sa contribution en prenant en compte ce critère.

4.2.1.3. Fixation du montant de la contribution employeur et des modalités de son attribution avec les représentants des salariés

Au-delà de la simple consultation des représentants des salariés requise lors de leur détermination, le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution, notamment la modulation susvisée, doivent faire 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-entreprise 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.

CONDITIONS CUMULATIVES :

- **Avoir un effectif de moins de 50 salariés et**
 - **De 0 à 10 salariés, ne pas avoir de CSE**
 - **De 11 à 49 salariés, avoir un CSE ne gérant pas de budget ASC**
- **Non-substitution du Chèque-Vacances à un élément de rémunération**
- **Modulation de la contribution employeur en faveur des salariés aux revenus les plus faibles**
- **Fixation du montant de la contribution employeur et des modalités de son attribution par concertation avec les représentants des salariés**

4.2.2 Portée de l'exonération

Le montant de l'avantage ouvrant droit à cette exonération est limité à 30 % du montant du SMIC mensuel brut, soit **541 €** au 1^{er} janvier 2023, par bénéficiaire et par an (article L.411-9 du code du tourisme).

L'entreprise peut ainsi déduire de son bénéfice imposable jusqu'à 520€ par bénéficiaire et par an.

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

4.2.3 Modalités de redressement

En cas de redressement, seule la fraction de la participation patronale excédant le seuil de 30 % du montant d'un 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 (non-respect des règles procédurales, substitution à un élément de rémunération ou 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.

À RETENIR :

- **Pour l'employeur, 0 € de charges sociales et fiscales (hors CSG, CRDS et versement mobilité) à concurrence d'un versement de 30% du montant du SMIC mensuel brut, soit 520 € en 2023, par bénéficiaire et par an**
- **Pour le bénéficiaire, un pouvoir d'achat supplémentaire sous la forme d'un complément de salaire, non imposable dans la limite du montant d'un SMIC brut mensuel par an, soit 1 747,20 € au 1^{er} mai 2023**