
CHEQUES VACANCES

Le chèque-vacance, qu'est-ce que c'est ?

Les chèques-vacances sont des **titres de paiement**, prenant la forme de coupures physiques de 10, 20, 25 ou 50 € ou de « e-chèques » (uniquement utilisables sur internet) de 60 €.

Ils sont **valables deux ans** à partir de leur date d'émission (par exemple un chèque émis en 2019 est valable jusqu'au 31/12/2021), mais **échangeables en fin de validité sous trois mois**. À ce titre, depuis le 15 janvier 2021, les possesseurs de chèques vacances peuvent réaliser leurs demandes d'échanges (ainsi que les déclarations de pertes et de vols) directement sur le site de l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV).

Ils peuvent servir tout au long de l'année, auprès de **200 000 professionnels du tourisme et des loisirs** (hôtels, clubs de vacances, campings, restaurants, trains, avions, locations de voiture, parcs d'attractions, musées, monuments...), en France et pour des voyages au sein de l'Union européenne (UE).

Ces titres nominatifs peuvent être utilisés par leurs bénéficiaires directs, mais aussi par **leurs conjoints, concubins ou partenaires de PACS** et les personnes fiscalement à leur charge.

À savoir

L'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV) est un **établissement public** créé en 1982. Sa mission principale : **favoriser le départ en vacances du plus grand nombre**.

Pour en savoir plus sur l'ANCV, rendez-vous sur son site internet <https://www.ancv.com/le-cheque-vacances>.

Quelles entreprises peuvent utiliser les chèques-vacances ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent proposer des chèques-vacances à l'ensemble de leurs salariés, qu'ils soient en CDI ou en CDD. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation, mais d'une démarche volontaire des employeurs, comme de leurs salariés. Les chèques-vacances doivent être payés en partie par l'employeur et en partie par le salarié.

Les dirigeants ou gérants d'une entreprise de moins de 50 salariés peuvent eux-mêmes bénéficier de ces titres, ainsi que les travailleurs indépendants.

L'apport de l'employeur peut se faire par une participation directe au financement ou par une subvention au comité social et économique (CSE) pour l'acquisition des titres.

Il ne s'agit en aucun cas d'une substitution à un élément de rémunération.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE en place peut prendre en charge l'intégralité du montant des chèques-vacances, sans financement de l'entreprise.

Quels sont les critères d'attribution des chèques-vacances ?

L'employeur fixe les conditions d'attribution des chèques-vacances en se référant à l'**accord collectif** de branche ou **accord inter-entreprises** dont il dépend ou, à défaut, après **consultation du CSE**.

En l'absence de tout accord collectif ou de représentation syndicale, le chef d'entreprise formule une proposition soumise à l'ensemble des salariés. Dans ce cas, le montant des titres et la part prise en charge par l'employeur doivent répondre à des critères objectifs et non discriminatoires (revenus, situation familiale...). En particulier, la part de l'employeur doit être « **plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles** » (article L411-10 du Code du tourisme).

Quelle est la contribution de l'employeur

La contribution de l'employeur pour chaque salarié, pour être exonérée de charges, ne peut dépasser un certain seuil :

Niveau de rémunération du salarié bénéficiaire *	Seuil maximum de la contribution des chèques vacances par l'employeur **
Salaire inférieur à 3 428 € ***	80 % de la valeur des chèques vacances
Salaire supérieur à 3 428 €	50 % de la valeur des chèques vacances

* La rémunération prise en compte est la rémunération moyenne du bénéficiaire sur les trois mois précédant l'attribution.

** « Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé (...) dans la limite de 15 % » précise le Code du tourisme (article D411-6-1).

*** Le niveau de rémunération pris en compte est le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 3 428 € en 2022.

À savoir

Si l'un des seuils mentionné dans le tableau ci-dessus est dépassé, seule la fraction de la participation patronale supérieure à ce seuil est soumise à charges sociales.

Quels avantages pour l'entreprise avec les chèques-vacances ?

Les employeurs peuvent bénéficier d'une **exonération de cotisations sociales** - hors contribution sociale généralisée (CSG), contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et contribution au versement mobilité - sur leur financement des chèques-vacances.

Cette exonération est soumise à conditions :

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 490€ par an et par bénéficiaire (30% du smic brut mensuel)
	Subvention de l'employeur au CSE	Aucune exonération
À partir de 50 salariés	Participation directe de l'employeur	Aucune exonération
	Acquisition par le CSE sans participation de l'employeur	Exonération totale

Côté salarié, la contribution de l'employeur n'est **pas imposable**, dans la limite d'un Smic brut mensuel par an (soit 1 709.28 € en 2023).

La contribution de l'employeur est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, dans la limite de 510 € par an et par bénéficiaire en 2023.

Comment obtenir des chèques-vacances ?

L'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV) est le **seul organisme habilité** à émettre ces titres. Elle prélève 1 % du montant des chèques en frais de commission.

L'envoi des titres se fait quelques jours après la commande, avec possibilité d'envoi direct aux bénéficiaires.