

LES CHÈQUES-VACANCES

Au lieu d'augmenter le salaire de vos salariés, avez-vous pensé à mettre en place le dispositif de chèques-vacances ?

Easy Paie vous révèle les avantages des chèques-vacances et comment les mettre en place dans votre société.





Rappel : Les chèques-vacances sont des titres de paiement, utilisables sur l'ensemble du territoire national et dans les pays de l'Union européenne, pour régler des dépenses de vacances.

1. Bénéficiez d'exonérations

Vous bénéficiez de plusieurs exonérations :

1.Des exonérations sociales


Si vous souhaitez augmenter le salaire de votre salarié, avez-vous pensé à une somme qui serait non soumise à cotisations sociales ?

Les chèques-vacances vous permettent de bénéficier d'exonération de cotisations sociales, sauf CSG/CRDS et contribution au versement transport (si vous avez plus de 9 salariés).

Pour bénéficier de ces exonérations sociales, vous devez remplir certaines **conditions** :

 Vous avez moins de 50 salariés

 Vous ne substituez pas les chèques vacances à un autre élément de rémunération

 Votre contribution patronale à l'acquisition de chèques vacances est modulée en fonction des revenus et de la situation familiale de chacun de vos salariés (reportez-vous au point 3)

Le montant de cet avantage donnant droit à **exonération est limité, par salarié et par an**, à 30% du SMIC mensuel. Exemple : 437€ en 2015.



En tant que chef d'entreprise, vous ne bénéficiez pas de cette exonération sociale sauf si vous avez le statut de salarié

2.Des exonérations fiscales

Votre contribution aux chèques-vacances en tant qu'employeur est exonérée de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC mensuel. Soit : 1457€/an, en 2015.

Si votre salarié travaille plus de 35 heures par semaine, la limite est différente. Faisons le calcul pour un salarié à 39 heures par semaine : la limite d'exonération s'établit en 2015 à $[9,61€ \text{ (SMIC horaire)} \times 39 \text{ heures par semaine} \times 52 \text{ semaines par an}] / 12 = 1624€$.

2. Définissez les bénéficiaires

Le dispositif de chèque-vacances est facultatif

Vous pouvez proposer ces chèques vacances à :

-  Tous vos salariés, en CDI ou en CDD
-  A vous-même en tant que dirigeant, gérant d'entreprise ou travailleur indépendant




3. Adaptez le montant à votre budget

L'acquisition de chèques-vacances est fondée sur une **contribution conjointe de l'employeur et du salarié**.

En fonction de votre budget, déterminez combien vous souhaitez attribuer de chèques-vacances. Faites attention, votre contribution annuelle globale aux chèques vacances ne peut être supérieure à la moitié du nombre total de vos salariés par le SMIC mensuel, évalué au 1er janvier de l'année en cours.

Exemple : pour une entreprise de 5 salariés, $(5 \times 1457\text{€}) / 2 = 3642,50\text{€}$ maximum de chèques-vacances par an.

Pour être exonéré de cotisations sociales sur les chèques-vacances, faites également attention à ce que **votre contribution soit modulée** en fonction des revenus (rémunération moyenne perçue au cours des 3 mois précédant l'attribution) et de la situation familiale de votre salarié :

-  Vous devez 80 % du montant des chèques-vacances, si la rémunération moyenne de votre salarié est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale. Exemple : 3170€, en 2015
-  Vous devez 50 % du montant des chèques-vacances, si la rémunération moyenne de votre salarié est supérieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.
-  Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %.

4. Proposez les chèques-vacances

En l'absence de :

- 👉 Une convention collective nationale, régionale ou locale
- 👉 Un accord interentreprises
- 👉 Un accord d'entreprise conclu avec vos délégués du personnel désignés délégués syndicaux

Vous devez proposer par écrit à l'ensemble de vos salariés le dispositif de chèques vacances.

Vos salariés ont le droit de refuser ce dispositif puisqu'il leur revient de payer une part des chèques-vacances.



Lors de la proposition du dispositif des chèques-vacances, informez-les que certains prestataires offrent des remises lorsqu'une partie du séjour est réglé par ce moyen.

Notre conseil

5. Commandez sur le site de l'ANCV

Seul l'ANCV, Agence Nationale pour les Chèques-Vacances, vend des chèques-vacances. Vous devez donc vous rendre sur leur site internet www.ancv.com rubrique « employeurs », vous inscrire et commander le nombre de chèques-vacances que vous souhaitez. Les coupures sont de 10 et 20€.



Si vous souhaitez proposer des chèques-vacances, au moment des congés d'été, passez au plus tard votre commande en avril, afin que vos salariés puissent payer leurs billets de train ou d'avion avec les chèques-vacances.

Notre conseil

6. Expliquez comment utiliser les chèques-vacances

Le site de l'ANCV explique assez bien les moyens de dépenser les chèques-vacances.

Exemple : hébergement, restauration, voyages & transport, culture, loisirs... Ils sont utilisables toute l'année pour des prestations autant en France qu'au sein de différents pays de l'Union européenne.

Les établissements de tourisme et de loisirs qui acceptent les chèques vacances sont reconnaissables par leur autocollant ANCV.

Les chèques-vacances étant **nominatifs**, ils peuvent être utilisés par votre salarié ou les personnes fiscalement à sa charge.

7. Faites attention à la fin de validité des chèques-vacances

Sachez que les chèques-vacances sont valables jusqu'au 31 décembre de la 2ème année civile suivant l'année d'émission. Par exemple : si vous achetez en juin 2016 des chèques-vacances, ils seront valables jusqu'au 31 décembre 2018.

A défaut d'usage des chèques-vacances, vos salariés pourront seulement demander un échange contre des titres d'un même montant avant la fin de mars 2018 (pour les chèques-vacances de juin 2016).

Le remboursement des chèques-vacances par votre salarié n'est possible que sur demande motivée, pour sa part contributive et avant la remise des chèques-vacances.

Voici l'image d'un bulletin de paie avec un dispositif de chèques-vacances qui vous est transmis le mois convenu, par Easy Paie. Nous allons vous expliquer comment doit être lue l'information relative aux chèques-vacances.

Désignation	Base	Taux	Retenue	Gain	Cotisations patronales	
					Taux	Montant
Salaire de base	130,00	10,0000		1 300,00		
Total Brut				1 300,00		
Assu. Maladie	1 300,00	0,7500	9,75		12,8000	166,40
Vieillesse Déplafonnée	1 300,00	0,3000	3,90		1,8000	23,40
Vieillesse Plafonnée	1 300,00	6,8500	89,05		8,5000	110,50
Alloc. Familiales Taux réduit	1 300,00				3,4500	44,85
FNAL Plafonné	1 300,00				0,1000	1,30
Accident du travail	1 300,00				1,1000	14,30
Contrib. de solidarité	1 300,00				0,3000	3,90
Réduc. Fillon					324,9400	-324,94
Pôle Emploi Tr A + Tr B AC	1 300,00	2,4000	31,20		4,0000	52,00
AGS (F.N.G.S.)	1 300,00				0,3000	3,90
Retraite Non Cadre Tr A Taux 1	1 300,00	3,1000	40,30		4,6500	60,45
AGFF Non Cadre Tr A	1 300,00	0,8000	10,40		1,2000	15,60
Prévoyance NC Tot. tx 2	1 300,00				2,1200	27,56
CSG Déductible	1 729,81	5,1000	88,22			
Taxe d'apprentissage	1 300,00				0,5000	6,50
Contrib. au développement de l'apprentissage	1 300,00				0,1800	2,34
Formation Continue (- 10 employés)	1 300,00				0,5500	7,15
Total Cotisations Déductibles			272,82			215,21
Chèques Vacances	1,00	75,0000	75,00		425,0000	425,00
CSG Imposable	1 729,81	2,4000	41,52			
C.R.D.S.	1 729,81	0,5000	8,65			
Total Autres Cotisations			125,17			425,00
Total Net Imposable				1 027,18		

1

Il s'agit du bulletin de paie d'un salarié à 30h/semaine qui a eu une rémunération mensuelle brute inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale, de 3170€ en 2015. Le taux de contribution de l'employeur est donc de 80%, majoré de 5% dans notre bulletin car il y a un enfant à charge.

Pour acquérir les chèques-vacances, le salarié a donc acquitté 75€ et l'entreprise 425€.

2

Il s'agit d'un bulletin de paie d'une entreprise de moins de 10 salariés, aucune contribution versement transport n'est donc présente. Les chèques-vacances sont exonérées de cotisations sociales, sauf CSG/CRDS, car on se trouve bien dans la limite de 437€.

EXERCICES



EXERCICE 1

Votre salarié a accepté le dispositif de chèques-vacances. Il vous demande de payer sa part salariale en plusieurs fois. Pouvez-vous accepter ?

Réponse : Oui, la participation de votre salarié peut être prélevée sur son bulletin de paie en plusieurs fois.



EXERCICE 2

Pouvez-vous acheter des chèques-vacances en illimité ?

Réponse : Non, vous ne pouvez pas acheter des chèques-vacances sans limite. Votre contribution annuelle globale aux chèques-vacances est au maximum égale à la moitié du nombre total de vos salariés par le SMIC mensuel, évalué au 1er janvier de l'année en cours.



EXERCICE 3

Pouvez-vous bénéficier en tant qu'employeur du dispositif de chèques vacances ?

Réponse : Oui, vous pouvez acquérir des chèques-vacances. Si vous êtes salarié de votre entreprise, vous serez exonérés de cotisations sociales. Si vous n'êtes pas salarié de votre entreprise, vous serez soumis intégralement aux cotisations sociales.



EXERCICE 4

Si vous êtes déçus du dispositif de chèques vacances dans votre entreprise, pouvez-vous ne pas renouveler le dispositif l'année d'après ?

Réponse : Oui, sauf si :

- Vous avez indiqué le versement de chèques-vacances dans le contrat de travail de certains de vos salariés. Il faudra alors réaliser des avenants au contrat de travail, pour supprimer le dispositif de chèques-vacances.

- Vous avez plusieurs fois remis des chèques-vacances, il s'agit d'un usage. Il conviendra donc de le dénoncer avant d'arrêter le dispositif.

LES 5 POINTS A RETENIR SUR LES CHEQUES-VACANCES



Vous et votre salarié bénéficiez d'exonérations sociales et fiscales



Cela augmente le pouvoir d'achat de vos salariés sans multiplier vos charges



Le nombre et le montant des chèques-vacances sont limités



Vous pouvez bénéficier des chèques-vacances en tant que chef d'entreprise, exonéré de cotisations si vous êtes également salarié de votre entreprise



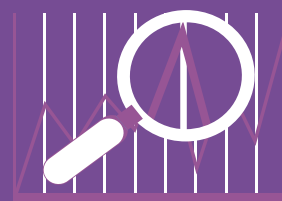
Mise en place simplifiée avec l'ANCV

Réserve : Les informations données dans ce Livret technique sont susceptibles d'évoluer, avec les modifications des règles légales en la matière. Questionnez votre collaborateur Easy Paie, pour sécuriser votre situation.

CE LIVRET TECHNIQUE VOUS EST PROPOSE PAR



LE DEPARTEMENT SOCIAL DU CABINET easy compta



QUI EST EASY PAIE ? UN EXPERT EN GESTION SOCIALE ?

OUI. Il s'agit d'une société Lyonnaise 100% dédiée à la gestion de votre personnel.

Nous réalisons vos bulletins de paie, vos contrats de travail et tout type de procédures comme les licenciements. Nous vous offrons parallèlement des conseils pour gérer votre personnel. Notre méthode de travail : accompagner votre entreprise par un collaborateur dédié et spécialisé dans votre convention collective.

Easy Paie permet aux TPE et PME d'externaliser leur gestion du personnel, d'optimiser les coûts et de défendre au mieux leurs intérêts en cas de contrôle URSSAF notamment.

Easy Paie, c'est enfin la réalisation d'audits sociaux, de formations et d'assistances en ressources humaines.