

Montreuil, le 24/03/2011
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION, DU
RECouvreMENT ET DU SERVICE

Référence de classement : 1.010.221

SOUS-DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION ET DE LA
SECURISATION JURIDIQUE - POLE
ENTREPRISES

GRANDE DIFFUSION

LETTRE CIRCULAIRE N° 2011-000035

OBJET : Chèques-vacances - réforme du régime social applicable à la contribution de l'employeur pour leur financement dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise.

Loi de développement et de modernisation des services touristiques n°2009-888 du 22 juillet 2009, articles 30 et 31, JO du 24 juillet.

Décret n°2009-1259 du 19 octobre 2009 (JO 21 octobre).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, la contribution de l'employeur au financement des chèques-vacances est, sous réserve du respect de certaines conditions et limites, exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Dans le but de favoriser la distribution des chèques-vacances dans les PME, la loi de développement et de modernisation des services touristiques du 22 juillet 2009, complétée par un décret du 19 octobre 2009, a modifié les conditions d'application de ce régime social de faveur.

Ces conditions d'application sont précisées dans la présente circulaire qui indique également les plafonds d'exonération applicables en 2011.

TEXTES A ANNOTER :

Lettre circulaire n° 84-59 du 31/10/1984

Lettre circulaire n° 2003- 068 du 27/03/2003

Le dispositif du chèque-vacance a été créé par l'ordonnance n°82-283 du 26/03/1982 en vue de favoriser et développer le départ en vacances des salariés les plus défavorisés.

Les chèques-vacances se présentent sous la forme de titres nominatifs (coupures de 10 et 20 euros depuis le 1^{er} janvier 2001) financés par les salariés et par une contribution de l'employeur et/ou du comité d'entreprise.

Ils permettent le règlement de dépenses pour les vacances, les transports en commun, l'hébergement, les repas, les activités de loisirs.

C'est l'ANCV (Agence Nationale des chèques-vacances), établissement public industriel et commercial, qui est chargée d'émettre et de gérer les chèques-vacances.

La loi n°99-584 du 12 juillet 1999 (JO du 13 juillet) a étendu le bénéfice des chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise. Un dispositif d'exonération de charges sociales a été créé à cet effet.

Les entreprises de 50 salariés et plus, les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un comité d'entreprise et les entreprises relevant d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales sont exclues du champ d'application de l'exonération *.

* Nota :

-dans les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un comité d'entreprise et/ou relevant d'un organisme paritaire de gestion, les contributions patronales au financement des chèques-vacances sont intégralement soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

-dans les entreprises d'au moins 50 salariés, deux situations peuvent se présenter :

- les chèques-vacances sont acquis et attribués par l'employeur : la participation de l'employeur ainsi que la contribution éventuelle du comité d'entreprise constituent des éléments de rémunération assujettis à toutes les cotisations et contributions sociales.

- les chèques-vacances sont intégralement acquis par le comité d'entreprise (sans participation de l'employeur) : les aides attribuées par le comité d'entreprise sans intervention de l'employeur s'intègrent dans les activités sociales du comité et ne présentent pas le caractère de rémunération au sens de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il y a donc exonération totale de cotisations et contributions sociales (lettre ministérielle du 12 octobre 1984).

Partant du constat qu'à ce jour seuls 30 000 salariés de PME bénéficient chaque année de chèques-vacances, le législateur a décidé de favoriser leur distribution.

Ainsi, en vue d'augmenter le nombre de salariés bénéficiaires, la loi de développement et de modernisation des services touristiques n°2009-888 du 22 juillet 2009 (article 30 et 31) (JO du 24 juillet) complétée par le décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 (JO 21 octobre) a modifié les conditions du régime social de faveur.

Les dispositions relatives aux chèques-vacances sont codifiées aux articles L. 411-1 et suivants et R. 411-1 et suivants du Code du tourisme.

La réforme est essentiellement axée sur trois points :

- l'élargissement du champ des bénéficiaires,
- l'assouplissement des conditions d'attribution pour les salariés (notamment par la suppression de la condition de ressources),
- la limitation de la portée des redressements en cas de mauvaise application de l'exonération par un employeur de bonne foi.

Un rapport du Ministère du Tourisme sera déposé au Parlement au cours de l'été 2011 sur l'impact des nouvelles dispositions.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modifications apportées par la réforme du 22 juillet 2009 et les plafonds d'exonération applicables en 2011.

1 Le champ d'application de l'exonération

Concernant les entreprises éligibles, la loi de développement et de modernisation des services touristiques n'apporte pas de modification.

Sont toujours concernées les seules entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés (au sens du Code du travail) dépourvues de comité d'entreprise, et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales mentionné à l'article L. 411-20 du Code du tourisme.

Les modifications apportées par la loi du 22 juillet 2009 portent sur le champ des bénéficiaires.

1.1 L'élargissement du champ des bénéficiaires

Aux termes de l'article L. 411-1 du Code du tourisme, peuvent acquérir des chèques-vacances les salariés des entreprises, sociétés et organismes soumis aux dispositions des articles L. 3141-1 et L. 3142-2 du Code du travail relatives au droit aux congés payés ainsi que les salariés des entreprises, sociétés et organismes du secteur public soumis aux dispositions de l'article L 5424-1, 3° et 4° du Code du travail relatives au droit à l'allocation d'assurance chômage.

Il s'agit des salariés entendus au sens du droit du travail.

La loi du 22 juillet 2009 a modifié la liste des bénéficiaires des chèques-vacances.

Désormais le dispositif est étendu :

- aux partenaires liés par un PACS et aux concubins des salariés. Leurs conjoints ainsi que les personnes à leur charge telles que définies aux articles 6 et 196 du Code général des impôts y ouvraient déjà droit.

- aux chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, à leurs conjoints, leurs concubins ou partenaires de PACS ainsi que les personnes à charge telles que définies aux articles 6 et 196 du Code général des impôts.

L'objectif est donc clairement d'inciter les employeurs à mettre en place les chèques-vacances en leur faisant bénéficier à titre personnel de la mesure.

Toutefois, si la loi du 22 juillet 2009 leur a ouvert la possibilité d'acquérir des chèques-vacances, les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, leurs conjoints, concubins, partenaires liés par un PACS et les personnes qui sont à la charge du chef d'entreprise n'entrent pas dans le champ de l'exonération.

En effet, seul l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés entendus au sens du droit du travail est exonéré des cotisations et contributions (article L. 411-9 du Code du tourisme modifié).

C'est pourquoi les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail en sus de leur mandat social n'entrent pas dans le champ de l'exonération.

Par ailleurs, la loi du 22 juillet 2009 a étendu le bénéfice des chèques-vacances aux personnes visées à l'article L. 5423-3 du Code du travail (article L. 411-1 du Code du tourisme modifié).

Sont ainsi désormais visés les artistes non-salariés, qui étaient exclus du dispositif antérieurement applicable. Etant non-salariés, ils ne bénéficient pas de l'exonération réservée aux salariés entendus au sens du droit du travail.

1.2 La suppression de la condition de ressources

Une condition de ressources était prévue dans le cadre de l'ancien dispositif. Elle était liée au montant des revenus du foyer fiscal de l'avant-dernière année tels que définis au V de l'article 1417 du Code général des impôts (c'est-à-dire le revenu fiscal de référence avant réduction ou abattement d'impôt).

Les ressources devaient être justifiées annuellement par le salarié auprès de son employeur (fourniture par exemple de la copie de l'avis d'imposition des revenus de l'année de référence).

Ainsi en 2009, pour les titres attribués jusqu'au 24 juillet 2009, le revenu du foyer fiscal de 2007 devait être inférieur à 22 793 euros majoré de 5290 euros par demi-part supplémentaire.

Cette condition de ressources est désormais supprimée (abrogation de l'article L. 411-4 du Code du tourisme).

Tous les salariés qui sont visés à l'article L. 411-1 du Code du tourisme peuvent donc désormais bénéficier de chèques-vacances, quel que soit le montant de leurs revenus.

2 Les conditions d'exonération

Pour que la participation de l'employeur soit exonérée de charges sociales, plusieurs conditions doivent être respectées. Ces conditions sont cumulatives.

2.1 La modulation de la contribution de l'employeur (article L. 411-10 du Code du tourisme)

La contribution doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles.

Il ne peut donc y avoir de contribution uniforme pour l'ensemble des salariés. Il ne peut pas non plus y avoir de contribution plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus hautes.

La loi du 22 juillet 2009 n'apporte pas de modification sur ce point.

Mais une nouvelle règle de plafond, par titre, de la contribution de l'employeur est instaurée (cf. point 2.4 1 ci-dessous).

Le respect de cette nouvelle règle de plafond (article L. 411-11 du Code du travail et D. 411-6-1 du même code) ne se confond pas avec l'obligation de modulation prévue à l'article L. 411-10 du Code du tourisme.

2.2 Le respect des procédures de mise en place du dispositif (article L. 411-10 du Code du tourisme)

Le montant et les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur (notamment la modulation) doivent être fixés :

- par accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en œuvre dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- ou par accord regroupant au plan local, départemental, ou régional, professionnel ou interprofessionnel, des entreprises occupant moins de 50 salariés (conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2234-2 du Code du travail – ancien article L.132-30 du Code du travail).

- ou par accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux,

- ou, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés.

La loi du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques n'a rien modifié sur ce point.

2.3 Le maintien de la règle de non substitution à un élément de rémunération (article L. 411-10 du Code du tourisme)

Il est rappelé que comme en matière d'intéressement, un délai de 12 mois minimum doit nécessairement s'écouler entre l'attribution de chèques-vacances et le dernier élément de rémunération en tout ou partie supprimé (il n'y a notamment pas de substitution possible à une prime de vacances).

Les éléments de rémunération sont ceux visés à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (c'est-à-dire versés dans l'entreprise ou prévus pour l'avenir par des stipulations contractuelles, individuelles ou collectives).

2.4 Les nouveaux plafonds relatifs à la contribution de l'employeur (article L. 411-11 et D. 411-6-1 du Code du tourisme)

1) Les plafonds par titre :

Dans le dispositif antérieur, pour donner lieu à exonération, la contribution de l'employeur devait être comprise entre 20% et 80% de la valeur libératoire des titres.

La loi du 22 juillet 2009 et le décret du 19 octobre 2009 ont modifié cette règle.

Désormais, pour être exonérée de cotisations, la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances ne doit pas dépasser :

- 80% de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération du bénéficiaire (moyenne des 3 derniers mois de salaire précédant l'attribution des chèques) est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 2 859 € pour 2009, 2 885 € pour 2010, 2 946 € pour 2011).

- 50% de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération du bénéficiaire est supérieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour tenir compte de la situation familiale de l'intéressé, ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge et de 10% par enfant handicapé (titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée »), dans la limite de 15%.

Exemple :

Soit le cas d'un salarié dont la rémunération moyenne est au-dessus du plafond et qui a 3 enfants à charge dont l'un est handicapé.

La contribution de l'employeur qui doit être au maximum de 50% sera majorée comme suit :

50% + 5% + 5% + 10% = 70% ramené à 65% puisque la majoration est limitée à 15%

2) Le plafond global annuel :

Les règles de calcul de ce plafond n'ont pas été modifiées.

Il est rappelé que la contribution annuelle globale de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du produit du nombre total des salariés (qu'ils soient ou non bénéficiaires de chèques-vacances) par le SMIC apprécié sur une base mensuelle brute.

*Contribution annuelle globale < ou = Nombre de salariés de l'entreprise * x [SMIC brut mensuel *]*

- *valeurs au 1^{er} janvier de l'année en cours.*

L'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux fixés au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Exemple :

Dans une entreprise de 5 salariés, la contribution annuelle globale de l'employeur pour 2011 ne peut excéder $(1\,365,03 \times 5) / 2 = 3\,412,58$ €

2.5 La suppression des modalités de participation des salariés

Dans l'ancien dispositif, les salariés ne pouvaient acquérir des chèques-vacances que par des versements mensuels obligatoirement répartis sur au moins 4 mois et compris entre 2 % et 20% du SMIC mensuel.

Le non-respect de cette limite de versement du salarié était toutefois sans incidence sur l'exonération de la contribution patronale à l'acquisition des chèques-vacances.

La loi du 22 juillet 2009 a supprimé cette obligation (article L. 411-1 du Code du tourisme modifié).

3 La portée de l'exonération

3.1 Les charges sociales exonérées (article L. 411-9 du Code du tourisme)

L'exonération s'applique aux cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la Sécurité sociale, à savoir :

-aux parts salariales et patronales des cotisations d'assurance maladie, maternité, vieillesse, allocations familiales et accidents du travail

-à la contribution solidarité autonomie

-aux contributions FNAL

Restent dus :

-la CSG et la CRDS, en vertu de l'article L 411-9 du Code du Tourisme

-le versement transport et le versement transport additionnel. Il s'agit en effet de contributions instituées par le Code Général des collectivités territoriales.

Par ailleurs, les chèques-vacances ne supportent pas le « forfait social » dû depuis le 1^{er} janvier 2009 par les employeurs sur certaines formes de rémunération (exclusion expressément prévue par l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008).

3.2 Le montant maximum de l'exonération (ou plafond par salarié)

Le montant de la contribution de l'employeur donnant droit à exonération est limité, par an et par salarié, à 30% du SMIC brut mensuel apprécié sur une base de 151,67 h (article L. 411-9 du Code du tourisme), soit :

$-(8,71 \times 151,67) \times 30 \% = 396,32$ euros pour 2009

$-(8,86 \times 151,67) \times 30\% = 403,14$ euros pour 2010

$-(9,00 \times 151,67) \times 30\% = 409,51$ euros pour 2011

Si cette condition de plafond du montant exonéré est inchangée, les modalités de redressement en cas de non-respect de cette condition ont en revanche été modifiées (voir-ci-dessous paragraphe 4).

4 Les modalités de redressement

Si l'une des conditions précédemment évoquées n'est pas respectée, la contribution de l'employeur est intégralement soumise à cotisations dès le premier euro, à l'exception des conditions relatives au plafond par titre, au plafond global annuel et au plafond par salarié.

A cet égard, la nouveauté introduite par la loi du 22 juillet 2009 est la suivante (nouvelle rédaction de l'article L. 411-9 du Code du tourisme) :

Si l'un des seuils de contribution de l'employeur n'est pas respecté (plafond par titre, plafond global annuel et plafond par salarié), le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées ou réduites, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant.

Exemple : concernant le plafond par titre, pour un titre de 20 euros attribué à un salarié dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale.

L'exonération applicable est limitée à 50% de la valeur du titre.

Or l'employeur contribue à hauteur de 70% (soit 14 euros).

Seul l'excédent par rapport à la limite d'exonération doit être assujetti à cotisations, soit 20% (4 euros).

Pour mémoire, dans l'ancien dispositif, il y avait réintégration dès le premier euro, de l'ensemble de la participation patronale.

En cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant, il y a réintégration dans l'assiette des cotisations dès le premier euro.

Cette dernière précision est une nouveauté introduite par la loi du 22 juillet 2009 (article L. 411-9 du Code du tourisme).

5 Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

En l'absence de dispositions expresses sur la date d'entrée en vigueur, les nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 25 juillet 2009 (c'est à dire le lendemain de la publication de la loi du 22/07/2009 au Journal Officiel), à l'exception des dispositions réglementaires fixant les plafonds de contribution de l'employeur par titre qui sont entrées en vigueur le 22 octobre 2009.

Ainsi, pour ce qui concerne les titres remis entre le 25 juillet 2009 et le 22 octobre 2009, il est admis d'appliquer les anciennes limites d'exonération soit à concurrence de 80% de la valeur libératoire du chèque vacances, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant.

Le Directeur



Pierre RICORDEA