

Selon le même principe que pour les titres restaurant, l'employeur peut valoriser et motiver son salarié en lui offrant des chèques vacances (avantage social et gain de pouvoir d'achat).

DEFINITION

Le chèque vacances est un titre de paiement, utilisable pour régler les dépenses de vacances, qui se présente sous la forme de titres nominatifs cofinancés par les salariés et l'employeur.

Pour les salariés, il s'agit d'acheter des chèques vacances à un prix inférieur à leur valeur faciale et de les utiliser en bénéficiant de réductions chez les prestataires de services agréés.

MISE EN PLACE ET MODALITES D'ATTRIBUTION

Ce dispositif est facultatif et relève de la seule initiative de l'employeur. Lorsque l'employeur décide de les mettre en place, le montant et les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur doivent être fixés à l'avance et proposés aux salariés.

ATTENTION : la contribution de l'employeur ne doit pas se substituer à un élément de salaire versée dans l'entreprise.

A savoir : peuvent bénéficier des chèques vacances les salariés, les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, leurs conjoints ou concubins ou partenaires liés par un Pacs (ainsi que les personnes à leur charge).

Le seul organisme délivrant des chèques vacances est l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances (ANCV) : www.ancv.com ou 09.69.32.06.16.

FINANCEMENT

Les chèques vacances sont cofinancés par le salarié et l'employeur. La part patronale est exonérée de charges sociales (sauf CSG-CRDS), et déductible du bénéfice imposable de l'entreprise, dans la limite 30% du SMIC mensuel par an et par salarié, soit 524 € en 2023.

Elle peut être :

- de 80 % de la valeur du chèque si le salaire est inférieur à 3 666 € mensuel (plafond mensuel sécurité sociale 2023), montant attribué de 641 € maximum pour le salarié,
- de 50 % de la valeur du chèque si le salaire est supérieur à 3 666 €, montant attribué de 1026 € maximum pour le salarié.

Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %.

Pour les chèques vacances d'un montant total de 500 €			
Salaire brut mensuel	Taux de cotisation choisi	A la charge du salarié	A la charge de l'employeur
< au PMSS	80 %	100 €	400 €
> au PMSS	50 %	250 €	250 €

Les chèques vacances sont **FORTEMENT DECONSEILLÉS** aux utilisateurs du TESE car l'Urssaf ne peut pas intégrer le calcul des cotisations CSG-CRDS dans les bulletins de salaire (et dans ce cas, l'employeur doit gérer directement avec l'URSSAF).