

Pour le Dirigeant et /ou les salariés : Motiver, récompenser avec Le chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés !



En bref: 460€, sans IR, et pratiquement sans charges sociales ! Et même au-delà avec des charges sociales. Les chèques-vacances sont un véritable outil de management, puisqu'ils contribuent à motiver et à fidéliser les salariés. Il bénéficie à tous les salariés sans distinction et certaines catégories de dirigeants en augmentant leur pouvoir d'achat dédié aux vacances et aux loisirs en ne payant pas de charges sociale et d'impôt sur le revenu !

1/ Qui peut bénéficier des chèques-vacances ?

a) Le dirigeant peut-il bénéficier des chèques-vacances ?

Tous les travailleurs non-salariés (gérant majoritaire, profession libérale, auto-entrepreneur,...) ont également droit au chèque-vacances même sans salariés.

b) Pour tous les salariés ?

Tous les salariés peuvent en bénéficier quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Attention : Moduler le montant en fonction d'une catégorie de salarié est possible en favorisant les plus bas salaires. Mettre en place les chèques-vacances n'est pas possible pour une seule catégorie de salarié. De même, il n'est pas possible d'exclure une catégorie de salariés. Il faut le mettre en place et le rendre accessible à tous les salariés sans distinction. L'employeur doit donc obligatoirement en informer tous les salariés.

2/ Combien peut-on donner en chèques-vacances ? Et à quel coût pour l'entreprise ?

460 € par personne en 2020 : car c'est le montant de la contribution de l'employeur qui ouvre droit à exonération qui est limitée à 30 % du Smic brut mensuel apprécié sur une base de 151,67 h, par an et par salarié. C'est donc le montant le plus souvent retenu au maximum. Mais il demeure toujours la CSG, la CRDS, et le versement mobilité à payer. Le forfait social ne s'applique pas à la contribution de l'employeur aux chèques vacances.

Attention : les chèques ne peuvent être attribué qu'une seule fois par an.

Pour le Dirigeant et /ou les salariés : Motiver, récompenser avec Le chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés !



a) Pour les dirigeants :

Il peut donc s'attribuer 460€ de chèques-vacances sans charges sociales (excepté CSG et CRDS) et sans impôt sur le revenu ! Au-delà il n'y a pas d'intérêt économique.

b) Pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés, sans CSE :

1 L'employeur peut donner plus de 460 en payant des charges sociales !

La contribution annuelle globale de l'employeur ne peut être supérieure à la moitié du Smic mensuel en vigueur au 1er janvier de l'année en cours multiplié par le nombre de salariés de l'entreprise (qu'ils soient ou non bénéficiaires de chèques vacances). L'effectif et le montant du Smic pris en compte sont ceux fixés au 1er janvier de l'année en cours.

Exemple :

Dans une entreprise de 10 salariés (au sens droit du travail), la contribution annuelle globale de l'employeur ne peut excéder :
Smic brut mensuel au 1er janvier 2020 : 10,15 €* x 151,67 h = 1 539,45 €.
Plafond de la contribution annuelle globale : (1 539,45 x 10) / 2 = 7 697,25 € qui peuvent être répartis de façon spécifique et donc dépasser les 460€ par salarié. Et le salarié devra également s'acquitter de l'impôt sur le revenu au-delà de la limite.

2 Ce dispositif est-il obligatoire renouvelé l'année suivante ?

Le dispositif des chèques-vacances peut ne pas être reconduit d'une année sur l'autre. Mais attention à ne pas en faire un avantage acquis.

3 Quel est le montant que le salarié doit financer ?

De 5 % à 50% pour la participation du salarié au montant des chèques-vacances !

Le montant maximum est de en 2020 : La participation du salarié dépend de sa rémunération et du nombre de parts de son foyer fiscal.

- Si sa rémunération brute moyenne ne dépasse pas 3 428 € par mois, sa participation est de 20 % minimum.
- Si sa rémunération brute moyenne dépasse 3 428 € par mois, sa participation est de 50 % minimum.

Pour le Dirigeant et /ou les salariés : Motiver, récompenser avec Le chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés !



Ce taux de participation est réduit de 5 % par enfant à charge (10 % lorsque l'enfant est en situation de handicap, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte priorité pour personne handicapée) dans la limite de 15 %.

3/ Les conditions particulières à respecter pour l'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de CSE gérant les activités sociales et culturelles (entreprise de moins de 50 salariés), la participation patronale à l'acquisition de chèques vacances peut être exonérée de cotisations sociales sous réserve du respect de plusieurs conditions cumulatives.

Conditions liées à l'entreprise :

- avoir un effectif inférieur à 50 salariés (salariés titulaires d'un contrat de travail) ;
- ne pas être pourvue d'un CSE gérant les activités sociales et culturelles ;
- ne pas relever d'un organisme paritaire de gestion d'une ou plusieurs activités sociales.

La contribution de l'employeur doit :

- faire l'objet d'un accord collectif (de branche, interentreprises ou d'entreprise) ;
- être modulée selon les niveaux de rémunération ;
- ne pas se substituer à un élément de salaire passé ou à venir. Un délai de douze mois minimum doit nécessairement s'écouler entre l'attribution de chèques vacances et le dernier élément de rémunération supprimé.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces conditions entraîne l'assujettissement à cotisations de la participation patronale, dès le premier euro.

Et s'il y a un CSE dans l'entreprise ?

Si les chèques vacances sont acquis, sans intervention de l'employeur, par le seul CSE (ou une institution analogue) qui les attribue en fonction de critères non discriminants - déterminés librement par ses soins et connus des salariés, ces aides s'intègrent dans les activités sociales du comité et sont à ce titre exonérées de cotisations et de contributions sociales.

Pour le Dirigeant et /ou les salariés : Motiver, récompenser avec Le chèque-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés !



4/ Comment utiliser les chèques-vacances

Le chèque-vacances est un titre de paiement qui permet de financer des vacances ainsi que des activités culturelles et de loisirs.

Il se présente sous la forme :

- d'un carnet de chèques en coupures de 10 €, 20 €, 25 € et 50 €,
- ou de chèques dématérialisés e-chèque-vacances en coupures de 60 € utilisables exclusivement sur Internet.

Le chèques-vacances peut être utilisé en France (métropole et outre-mer) et dans l'Union européenne. Il est accepté par les prestataires conventionnés par l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV).

Le chèque-vacances dématérialisé peut être utilisé en France (métropole et outre-mer) et dans l'Union européenne. Les chèques dématérialisés (e-chèques-vacances) sont acceptés par les sites ou plateformes de réservation en ligne conventionnés par l'ANCV.

Pour leur mise en place, n'hésitez pas à envoyer un mail à sabrina@afigec.com