Chèques Vacances : Offrez à vos collaborateurs un peu de soleil et de simplicité !

Dans le cadre des avantages sociaux que vous pouvez offrir à vos salariés, nous souhaitons attirer votre attention sur les chèques vacances, un dispositif qui permet de participer à la gestion des vacances de vos collaborateurs tout en leur offrant une aide précieuse pour financer leurs loisirs et en étant exonérés de charges sociales, sous certaines conditions.

Principe des chèques vacances

Les chèques vacances sont des titres de paiement qui peuvent être utilisés par les salariés pour régler une large gamme de prestations liées aux loisirs : hébergement, transport, restauration, activités de loisirs, etc.

Ils sont émis par l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV) et peuvent être utilisés dans de nombreux commerces partenaires (hôtels, agences de voyages, sites touristiques, restaurants, etc.).

> Important : les chèques-vacances ne peuvent en aucun cas se substituer à un élément de rémunération existant.

Bénéficiaires et modalités

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir de mettre en place ce dispositif de manière facultative. Voici les points clés à connaître :

Bénéficiaires

Tous vos salariés peuvent en bénéficier, quelle que soit leur ancienneté.

Les dirigeants ou gérants peuvent eux-mêmes bénéficier des chèques-vacances, tout comme les travailleurs indépendants, les apprentis et les stagiaires.

Montant attribué

Vous décidez du montant des chèques, de manière uniforme ou différenciée selon vos critères.

Ils doivent être objectifs et non discriminatoires, basés par exemple sur les revenus, la durée du travail, le type de contrat, la situation familiale... (sous réserve des modalités particulières prévues par une convention collective/accord de branche/accord d'entreprise)

Refus

Les salariés ont la possibilité de refuser les chèques vacances qui leur sont proposés par l'employeur. Cependant, il est important de préciser que cette décision ne donne pas droit à une compensation financière ou à toute autre forme de prime en échange. Le refus des chèques vacances ne peut en aucun cas entraîner une contrepartie monétaire ou matérielle, dans la mesure où cette offre relève d'un avantage social et non d'une rémunération directe.

Comment les mettre en place

Adhésion à l'ANCV

Contactez l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances pour établir une convention

Définition des critères d'attribution

Établissez les règles de participation selon la taille de votre entreprise et vos objectifs

Communication auprès des salariés

Informez vos collaborateurs sur le dispositif et ses avantages

Mise en œuvre et suivi

Gérez les commandes et la distribution des chèques

> La part de l'employeur doit être « plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles »

Cette règle, inscrite dans l'article L411-10 du Code du tourisme, garantit que le dispositif bénéficie davantage aux salariés ayant les revenus les moins élevés, renforçant ainsi son caractère social

Barème de participation

La contribution de l'employeur est soumise à des seuils pour bénéficier d'exonérations de charges sociales :

Niveau de rémunération	Contribution maximale employeur	Participation minimale salarié
Moins de 3 864€/mois	80% de la valeur et max **495€ par salarié** pour l'année 2025.	20% minimum
Plus de 3 864€/mois	50% de la valeur et max **495€ par salarié** pour l'année 2025.	50% minimum
Majoration par enfant à charge	+5% par enfant	Réduction équivalente
Majoration par enfant handicapé	+10% par enfant	Réduction équivalente

Ces majorations familiales sont plafonnées à 15% au total, permettant ainsi aux salariés avec des charges familiales importantes de bénéficier d'un accès facilité aux chèques vacances. Il est important de noter que la valeur réelle des chèques-vacances pour le salarié est toujours supérieure à ce qu'ils lui ont coûté, ce qui en fait un avantage social particulièrement apprécié.

> L'employeur peut financer une partie ou la totalité du montant des chèques vacances. La contribution de l'employeur ne doit pas être inférieure à 30% du montant total distribué.

Si l'un des seuils est dépassé, seule la fraction supérieure est soumise aux charges sociales. La rémunération prise en compte est la moyenne des trois mois précédant l'attribution, et le niveau de référence est le plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 925 € en 2025).

Les avantages pour les entreprises et les salariés

Pour l'entreprise

- Exonération de charges sociales dans certaines limites
- Renforcement de l'attractivité comme employeur
- Amélioration du climat social
- Outil de fidélisation des talents
- Simple à mettre en place administrativement

Pour les salariés

- Augmentation du pouvoir d'achat pour les loisirs
- Large réseau d'acceptation (plus de 200 000 professionnels)
- Possibilité d'utilisation pour toute la famille
- Formats adaptés aux préférences (papier ou digital)
- Valeur supérieure au coût réel supporté

Mettre en place les chèques vacances dans votre entreprise crée une situation gagnant-gagnant. Votre organisation bénéficie d'avantages fiscaux tout en améliorant sa marque employeur, tandis que vos collaborateurs voient leur pouvoir d'achat augmenter pour leurs activités de loisirs et leurs vacances.

Les avantages pour les Indépendants

Les travailleurs indépendants bénéficient également d'avantages fiscaux et sociaux lorsqu'ils utilisent les chèques-vacances :

Exonération sociale

Les chèques-vacances bénéficient d'une **exonération de cotisations sociales** (hors CSG-CRDS et contribution au versement transport), plafonnée à 30% du SMIC mensuel.

Exonération fiscale

Les chèques-vacances sont **exonérés d'impôt sur les revenus** dans la limite d'un SMIC mensuel.

Déduction fiscale

Le bénéfice imposable de l'entreprise individuelle doit être minoré du montant des chèques-vacances auto-attribués, dans la limite du SMIC mensuel.

Important : cette minoration du bénéfice imposable ne peut pas créer un déficit au titre de l'exercice d'attribution ni augmenter un déficit existant. La déclaration complémentaire des revenus des professions non salariées (imprimé n° 2042-C-PRO) doit refléter cette déduction.

Durée de validité et procédure d'échange

Période de validité

2 ans, en plus de l'année d'émission

Expiration définitive

Après la période d'échange, les chèques sont perdus

Période d'échange

3 mois après la fin de validité

Les chèques vacances sont utilisables pendant une période relativement longue : ils restent valables pendant deux années complètes au-delà de leur année d'émission. Cette flexibilité permet aux salariés de planifier leurs vacances et loisirs sans précipitation.

Si des chèques n'ont pas été utilisés à la fin de leur période de validité, vos salariés disposent encore d'un délai de trois mois pour les échanger contre de nouveaux chèques d'un montant équivalent. Pour le format papier, cet échange s'effectue via un télé-service. Pour les chèques dématérialisés, le salarié doit se connecter à son compte personnel et accéder au menu "Échanges".

Conclusion et résumé

Les chèques vacances représentent une option intéressante pour les employeurs qui souhaitent offrir un avantage social à leurs salariés tout en profitant d'une exonération de charges sociales. Ce dispositif combine simplicité de mise en œuvre et bénéfices concrets tant pour l'entreprise que pour les collaborateurs.

Évaluation des besoins

Déterminez le budget que vous souhaitez allouer et les critères d'attribution pour vos salariés.

Adhésion à l'ANCV

Contactez l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances ou un prestataire spécialisé pour initier la démarche.

Communication interne

Informez vos salariés de la mise en place de cet avantage et de ses modalités d'utilisation.

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans la gestion de cet avantage social et répondre à toutes vos questions concernant son fonctionnement.