

I. Le Chèque-Vacances

1.1. Présentation du Chèque-Vacances

Le Chèque-Vacances est un **titre de paiement** de valeurs faciales de 10 et 20 euros, qui permet aux salariés de se constituer par l'épargne un budget de vacances abondé par une participation financière de l'employeur ou d'organismes sociaux tels que les comités d'entreprise.

Le Chèque-Vacances est utilisable pendant 2 ans après son année d'émission et permet, partout en France métropolitaine et dans les DOM-TOM, de régler les prestations de **135 000 professionnels du tourisme et des loisirs ayant passé une convention avec l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV)**. Cet établissement public industriel et commercial, créé par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982, a pour mission d'émettre les Chèques-Vacances ainsi que de gérer et développer le dispositif.

La mise en place des Chèques-Vacances, par l'ordonnance du 26 mars 1982, constitue une étape importante dans la démocratisation des vacances et des loisirs. Elle répond à une demande forte des partenaires sociaux ; ainsi, au début des années 1970, les syndicats CFDT, CGT, CGT-FO et FEN, le Groupement national de la coopération, la Fédération nationale de la mutualité française et les principales associations du tourisme social avaient décidé de créer la société coopérative « *Le Chèque-Vacances* », dont les principes préfiguraient ceux du dispositif actuel.

En 2002, 20 ans après sa création, le Chèque-Vacances représente :

- **un volume d'émission de 740,11 millions d'euros** (contre 683 millions d'euros en 2001 et 675 millions d'euros en 2000), soit une progression de plus de 8,36% par rapport à 2001 ;
- **un résultat net après impôt de 9,592 millions d'euros** (- 1,5 % par rapport à 2001) dont la plus grande partie (de 80 à 100 % selon les années) sera reversée sous forme de subventions pour la rénovation d'équipements touristiques à vocation sociale, ainsi que d'aides à des actions contribuant à l'application des politiques sociales du tourisme ;
- **un nombre de bénéficiaires évalué à plus de 6,3 millions de personnes** (bénéficiaires directs et ayant-droits : conjoints, enfants à charge, descendants), dont on estime que 35% ne partiraient pas sans cette aide.

Avant de présenter le bilan économique et social de l'utilisation des Chèques-Vacances pour l'année 2002, objet du présent rapport, il convient dans un premier temps de rappeler brièvement son fonctionnement concret. Seront donc successivement présentés dans ce chapitre :

- ses modes de diffusion,
 - ses conditions d'acquisition par les salariés,
 - le conventionnement « Chèque-Vacances ».
-

1.2. Les modes de diffusion du Chèque-Vacances

La nature juridique des clients pouvant proposer des Chèque-Vacances à leurs salariés est définie dans l'ordonnance du 26 mars 1982 modifiée par la loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001. Sont concernés par ce dispositif au titre de l'article 1 et de l'article 6 :

- les **employeurs**,
- les **organismes à caractère social** (CAF, CMSA, CCAS, Caisses de retraite, CE, mutuelles ou services sociaux de l'Etat, collectivités publiques ou leurs établissements publics),
- **tout organisme paritaire de gestion d'une ou plusieurs activités sociales**, dont la création et les principes de fonctionnement sont prévus par un accord collectif de branche, ou territorial, conclu conformément aux articles L.132-1 et suivants du Code du Travail.

Sont également concernées par le dispositif **les petites et moyennes entreprises** selon les modalités énoncées à l'article 2-1, modifié par la loi 2002-1976 du 12 décembre 2002 :

« Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de comités d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné au dernier alinéa de l'article 6 de la présente ordonnance, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des Chèques-Vacances par les salariés satisfaisant à la condition de ressources fixée au 1 de l'article 2 est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale. Le montant de l'avantage donnant droit à exonération, qui ne peut excéder les plafonds fixés au dernier alinéa de l'article 3, est limité, par salarié et par an, à 30% du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle. »

La diffusion du Chèque-Vacances dans le secteur privé

La mise en place du Chèque-Vacances par l'employeur (article 2 de l'ordonnance du 26 mars 1982) permet aux salariés de réaliser leurs projets de vacances grâce à un système d'épargne mensuelle comprise entre 2% et 20% du salaire minimum interprofessionnel de croissance (article 3 de l'ordonnance), soit actuellement entre 23 et 231 euros. Ces versements mensuels doivent obligatoirement être répartis sur au moins quatre mois.

La participation de l'employeur se situe entre 20% et 80% du montant épargné par le salarié (article 3). Cependant, il convient de distinguer les entreprises de plus de 50 salariés de celles de moins de 50 salariés :

- **dans les entreprises de plus de 50 salariés**, la participation de l'employeur est assujettie à toutes les charges sociales, à l'exception de la taxe sur les salaires,
- **dans les entreprises de moins de 50 salariés**, la participation de l'employeur est exonérée des cotisations et contributions sociales, à l'exception de la CSG et de la RDS. Ces dispositions incitatives ont été introduites par la loi du 12 juillet 1999 pour faciliter la pénétration du Chèque-Vacances dans les petites et moyennes entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise.

En effet, la possibilité de diffuser le Chèque-Vacances auprès des entreprises de moins de 50 salariés trouve sa source dans **la loi n° 99-584 du 12 juillet 1999**. Cette loi, qui a **modifié l'ordonnance n° 82 – 283 du 26 mars 1982 portant création des Chèques-Vacances**, vise en premier lieu à faciliter, par un dispositif adapté, l'accès aux vacances des 7,5 millions de salariés des PME-PMI ne disposant pas de comité d'entreprise, **dans un objectif principal d'égalité d'accès aux vacances**.

La loi du 12 juillet 1999 a introduit **une mesure incitative supplémentaire** en exonérant la contribution des employeurs de moins de 50 salariés des cotisations et contributions sociales.

Bien que le Chèque-Vacances demeure un dispositif d'épargne, la baisse du montant minimum que doit apporter le salarié en facilite les conditions d'accès. Il était, avant 1999, de 4% du SMIC apprécié sur une base mensuelle, ce qui représentait un prélèvement trop important pour certains salariés, qui de ce fait renonçaient au bénéfice du Chèque-Vacances. La loi de 1999 a diminué de moitié ce pourcentage, permettant ainsi aux salariés dont les ressources sont les plus modestes de se créer également une épargne.

De plus, la loi du 12 juillet 1999 a substitué le revenu fiscal de référence au montant de l'imposition comme critère d'ouverture des droits à l'acquisition de Chèques-Vacances. La motivation de cette modification était de mieux refléter la situation réelle des familles, mais le revenu fiscal de référence retenu est apparu trop bas et ne permettant pas de faire bénéficier suffisamment de salariés aux revenus moyens du Chèque-Vacances. Aussi, la loi de finances pour 2002 a-t-elle, dans son article 114, réévalué de 12% le revenu fiscal de référence pour la première part de quotient familial, avec un effort plus soutenu, de l'ordre de 14%, pour les demi-parts supplémentaires.

Pour ce qui concerne la pénétration du Chèque-Vacances dans les PME/PMI, principal enjeu de l'action de l'ANCV pour les années à venir, 2002 a constitué une année de transition, pendant laquelle l'Agence a redéployé l'ensemble de ses moyens humains (et notamment réorganisé sa force de vente) pour optimiser l'approche du réseau des 1,2 million de petites et moyennes entreprises réparties de manière très diffuse sur le

territoire national. La nouvelle organisation commerciale a permis la mise en place de ressources dans chaque région pour piloter l'action au plus près des acteurs régionaux dès 2003. Les encaissements dans les PME/PMI présentent d'ores et déjà en 2002 une forte progression (1,9 million d'euros contre 1,09 million d'euros en 2001, soit + 74%).

Des éléments positifs se sont concrétisés en 2002 :

- **un accord relatif à l'organisation du Chèque-Vacances dans les entreprises du BTP** a été signé par la CAPEB, la FFB, la FNTP, la FFIE, la FNSCOP d'une part et la CFDT, la CFTC, le SNCT-BTP-CFECGC, la CGT et la CGT-FO d'autre part le 27 mars 2002 ;
- **des accords régionaux et/ou départementaux** (Vendée, Loire-Atlantique, Sarthe, Mayenne, Nord-Pas-de-Calais) ont été signés **avec la CGPME** ;
- **un accord national a été signé dans le secteur de la pharmacie** qui compte 30 000 salariés.

Ces accords porteront leur plein effet en 2003.

D'une manière générale et ceci est valable pour tous les types d'entreprises qui souhaitent devenir clientes de l'ANCV, une convention est signée entre l'employeur et l'ANCV. Depuis le 2 mai 2002, toute convention signée avec l'ANCV fait l'objet d'un droit d'entrée, défini par des barèmes tenant compte de la taille de l'entreprise :

- 100 euros pour les entreprises de 1 à 49 salariés,
- 200 euros pour les entreprises de 50 à 499 salariés,
- 400 euros pour les entreprises de 500 salariés et plus.

La diffusion du chèque-vacances par les comités d'entreprise (article 6 de l'ordonnance du 26 mars 1982)

Les comités d'entreprise peuvent acquérir auprès de l'ANCV des Chèques-Vacances qu'ils attribuent ensuite aux salariés selon des critères sociaux librement définis.

Il existe 3 formules de mise en place :

- **l'épargne** (constitution d'un budget vacances sur une période de 12 mois maximum),
- **la participation** (une partie de ce budget est financée par le comité d'entreprise),
- **l'allocation** (les Chèques-Vacances sont entièrement à la charge du comité d'entreprise sans aucune participation du salarié).

Tous les salariés peuvent bénéficier des Chèques-Vacances. Chaque comité d'entreprise définit, en toute liberté, ses propres critères d'attribution. Le comité d'entreprise est exonéré de toute charge sociale, à condition que l'aide soit différenciée et adaptée à la situation de chaque salarié.

Pour devenir client, le comité d'entreprise signe une convention avec l'ANCV. Depuis le 2 mai 2002, toute convention signée avec l'ANCV fait l'objet d'un droit d'entrée, dont les barèmes sont équivalents à ceux définis pour l'employeur.

La diffusion du Chèque-Vacances dans le secteur public

La fonction publique de l'Etat (article 6 de l'ordonnance du 26 mars 1982)

Les salariés et les retraités de la fonction publique de l'Etat bénéficient du Chèque-Vacances dans le cadre des prestations retenues par le ministère de la fonction publique et le Comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS).

La Fédération nationale des mutuelles de la fonction publique (dite « Mutualité Fonction Publique » ou MFP) gère l'épargne des personnels de l'Etat, qu'ils soient ou non mutualistes, et la participation financière de l'Etat en coordination avec chaque mutuelle de fonctionnaires. La gestion de cette prestation fait l'objet d'une convention entre la MFP et l'Etat.

Le dispositif repose sur le principe de l'épargne (entre 2% et 20% du SMIC mensuel), avec un taux de bonification par l'Etat (10, 15 ou 25%) déterminé en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer.

La fonction publique territoriale (articles 2 et 3 de l'ordonnance du 26 mars 1982)

La mise en place des Chèques-Vacances dans les collectivités locales repose également sur le principe de l'épargne mensuelle.

L'employeur peut mettre en place des Chèques-Vacances au profit des agents territoriaux dont les ressources ne dépassent pas le revenu fiscal de référence déterminé en loi de finances. La collectivité devra acquitter la CSG et la CRDS sur sa participation, qui est fixée à 20% au moins et 80% au plus de la valeur des Chèques-Vacances.

Pour que la collectivité devienne cliente, son représentant signe une convention. La gestion est assurée par le service du personnel ou la direction des ressources humaines de la collectivité.

La fonction publique hospitalière

C'est le Comité de gestion des œuvres sociales (CGOS) qui est habilité à délivrer des Chèques-Vacances selon les modalités définies régionalement, et qui reposent toujours sur le principe de l'épargne mensuelle, avec participation du CGOS (variable régionalement) déterminée selon le quotient familial. Dans le cas de couples hospitaliers, chaque conjoint peut être bénéficiaire.

1.3. Les conditions d'acquisition des Chèques-Vacances par les salariés

Pour pouvoir bénéficier des Chèques-Vacances, les salariés, en 2002, doivent justifier auprès de leur employeur que le montant des revenus de leur foyer fiscal de l'avant-dernière année n'excède pas la somme de 16 320 euros pour la première part de quotient familial, majorée de 3 785 euros par demi-part supplémentaire. Cette somme est revue chaque année.

Les salariés acquièrent les Chèques-Vacances par des versements mensuels répartis sur au moins 4 mois ; ces versements sont compris entre 2 et 20 % du SMIC, apprécié sur une base mensuelle.

La contribution de l'employeur est fixée à 20 % minimum et 80 % maximum de la valeur libératoire des Chèques-Vacances acquis par le salarié (article 3 de l'ordonnance du 26 mars 1982).

Les aides aux vacances attribuées sous forme de Chèques-Vacances par les organismes à caractère social relevant de l'article 6 de l'ordonnance ne sont pas soumises à ces dispositions. Ainsi, les comités d'entreprise, qui représentent 67,24 % des clients de l'ANCV en 2002, déterminent eux-mêmes les critères sociaux d'attribution et leur modes d'acquisition pour les salariés (épargne abondée, achat avec participation du CE, don sec).

La fonction publique de l'Etat relève également de l'article 6, mais le revenu fiscal de référence est appliqué aux agents. Il détermine le taux de bonification par l'Etat, qui varie de 10 à 25 %.

1.4. Le conventionnement « Chèque-Vacances »

Les prestataires¹ qui souhaitent être conventionnés « Chèque-Vacances » doivent au préalable obtenir un agrément auprès de l'ANCV. L'agrément est régi par l'article 20 du décret n° 82-719 du 16 août 1982, modifié par le décret n° 2011-62 du 23 janvier 2001. A ce titre, les prestataires doivent :

- Justifier qu'ils exercent leur activité conformément à la réglementation qui leur est applicable et qu'ils présentent des garanties de modalités et solvabilité ;
- Respecter les engagements prévus au dernier alinéa de l'article 1^{er} de l'ordonnance du 26 mars 1982, à savoir que « *les agréments sont délivrés aux prestataires compte tenu des engagements qu'ils prennent en ce qui concerne les prix et la qualité de leurs services* » ;
- Remplir les conditions fixées dans le même article : être situé sur le territoire national (ou dans les Etats membres ayant signé une convention avec l'ANCV), être une collectivité publique ou un prestataire de service dont l'activité touche le secteur des vacances, des transports en commun, de l'hébergement, des repas ou des activités de loisirs.

L'obtention de l'agrément passe par la signature d'une convention avec l'ANCV. L'agrément est valable 5 ans et peut être renouvelé pour des durées équivalentes. Le professionnel agréé bénéficie du remboursement garanti des Chèques-Vacances qui lui ont été remis en paiement, par virement bancaire de l'ANCV dans un délai de 21 jours maximum après réception de la demande de remboursement. Une commission de 1% pour frais de gestion est retenue sur la valeur des Chèques-Vacances présentés au remboursement.

Des autocollants et panonceaux permettent à ces professionnels d'afficher, sur le lieu d'accueil, leur appartenance au réseau « Chèques-Vacances ». Ils bénéficient par ailleurs d'une insertion dans le guide annuel des Chèques-Vacances et sur le site internet de l'ANCV. Des conseils pratiques les aident à tirer le meilleur parti du Chèques-Vacances.

Des actions promotionnelles sont également mises en valeur (bons de réduction insérés dans le chéquier, rubrique « Bonnes affaires » sur le site internet et le minitel de l'ANCV, avantages pour les porteurs de Chèques-Vacances signalés dans le guide...).

Le réseau est constitué de 86 000 prestataires actifs en 2002, en progression de 1,5 % sur 2001 représentant 75% des prestataires conventionnés (soit un total de 115 000 prestataires conventionnés, actifs ou inactifs). Les 115 000 prestataires conventionnés (actifs et inactifs) totalisent 125 000 points d'accueil, ce qui signifie que plus de 90% des prestataires ont un seul point d'accueil. Le nombre des prestataires tend à s'accroître dans tous les secteurs d'activité (hébergement, voyages et transports, restauration, loisirs sportifs, arts et culture). L'activité du service ADV-Prestataires a connu une augmentation de près de 16 % en 2002.

Activité ADV-Prestataires	2002	2001	Δ 2002/2001
Nouvelles conventions	10 564	10 381	+ 1,8 %
Conventions renouvelées	7 956	5 644	+ 41,0 %
Total conventions traitées	18 520	15 025	+ 15,6 %

¹ Un **prestataire** est un professionnel ou une collectivité locale qui exerce des activités dans les secteurs du tourisme et des loisirs, ayant passé une convention avec l'ANCV au titre de laquelle il s'engage à accepter les Chèques-Vacances en paiement des prestations qu'il propose à la clientèle.