

ACCORD NATIONAL RELATIF A L'ORGANISATION DU CHEQUE-VACANCES DANS LES ENTREPRISES DU BTP

L'essentiel

L'accord national relatif à l'organisation du Chèque-vacances dans les entreprises du BTP a été signé le 4 mai 2011.

Prenant acte des dispositions de la loi du 22 juillet 2009 (Bulletins d'information n° 131- SOCIAL n° 65 du 9 septembre 2009 et n° 153 – SOCIAL n° 73 du 24 novembre 2009), au vu notamment de l'assouplissement des conditions nécessaires pour bénéficier des chèques-vacances (notamment par la suppression de la condition de ressources) et des modalités d'acquisition desdits chèques, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont entendu poursuivre leur action visant à permettre le bénéfice, dans les TPE et PME de la branche, des mêmes avancées sociales que celles pouvant être mises en œuvre dans des entreprises de taille plus importante.

Dans cet esprit, les signataires de l'accord ont décidé **de faciliter l'accès** aux chèques-vacances des personnes mentionnées à l'article L. 411-1 du Code du tourisme en modifiant, par un accord de branche, la gestion du dispositif.

Le nouveau mécanisme défini par les partenaires sociaux du BTP reste **de caractère optionnel**, continuant de reposer sur **l'adhésion volontaire des entreprises** au dispositif et sur **la volonté individuelle** de chaque salarié d'acquiescer des chèques-vacances.

L'entreprise peut décider d'abonder à 50%, 75% ou 100%.

Cet accord abroge et se substitue à celui du 29 mars 2002 intitulé « Accord National relatif à l'organisation du Chèque-Vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article 3 de la loi n° 99.584 du 12 juillet 1999 ».

Cet accord est entré en vigueur à compter du 1^{er} juin 2011.

Contact : Laurence d'ORGLANDES - Mail dorqlandesl@fntp.fr - Tél. 01 44 13 31 29

TEXTES DE REFERENCE :

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

Décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009, JO du 21 octobre 2009

Lettre circulaire ACOSS n° 2011-0000035 du 24 mars 2011

Accord national relatif à l'organisation du Chèque-vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article L. 411-1 du Code de tourisme du 4 mai 2011

DISPOSITIF DU CHEQUE-VACANCES

Principe :

Le dispositif du chèque-vacances a été créé par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 en vue de favoriser et développer le départ en vacances des salariés les plus défavorisés. La loi du 12 juillet 1999 a étendu le bénéfice des chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise et un dispositif d'exonération de charges a été prévu à cet effet. La loi du 22 juillet 2009 a assoupli ce dispositif. L'accord du 4 mai 2011 prend en compte ces mesures et facilite l'accès aux chèques-vacances dans la branche.

Entreprises et bénéficiaires concernés

1. Les entreprises :

Sont comprises dans le champ du présent accord :

- **Les entreprises du Bâtiment** telles que définies :
 - à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises jusqu'à 10 salariés),
 - ou à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76.879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés),
- **et les entreprises des Travaux Publics** telles que définies à l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux publics du 15 décembre 1992

qui ont moins de cinquante salariés et sont dépourvues de comité d'entreprise.

2. Les bénéficiaires :

L'accès aux chèques vacances est ouvert :

- **aux salariés des entreprises**, sociétés et organismes soumis aux dispositions des articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du Code du travail relatives au droit aux congés payés, ainsi qu'aux salariés des entreprises, sociétés et organismes du secteur public soumis aux dispositions des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 et de l'article L. 5423-3 du même code relatives au droit à l'allocation d'assurance chômage **et notamment aux salariés des entreprises qui auront choisi d'entrer dans le dispositif en adhérant à l'association gestionnaire soit l'« Association Chèques-Vacances BTP » ;**

- aux apprentis et titulaires d'un contrat d'insertion en alternance ainsi qu'aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, **sous réserve qu'ils soient présents depuis au moins deux mois dans l'entreprise** ;
- aux chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés ;
- à leurs conjoints ;
- à leurs concubins ;
- à leurs partenaires liés à eux par un pacte civil de solidarité ;
- ainsi qu'aux personnes à leur charge, telles qu'elles sont définies aux articles 6 et 196 du Code général des impôts.

Mise en œuvre annuelle

La mise en œuvre du dispositif des chèques-vacances **est annuelle et porte sur l'année civile.**

Condition préalable

La mise en œuvre nécessite **l'adhésion préalable** de l'entreprise à l'« Association Chèques-Vacances BTP ».

Information du personnel et des délégués du personnel

Chaque année civile, l'entreprise est libre d'appliquer ou non le dispositif des chèques-vacances. Si elle décide de l'appliquer, elle en informe **au plus tard le 30 avril l'ensemble du personnel et les délégués du personnel**, s'il y en a :

- **de la ou des périodes** pendant lesquelles les bénéficiaires pourront acquérir des chèques-vacances,
- **de l'option d'abondement** retenue et des modalités qui lui sont liées, telles qu'elles figurent en annexe.

Cependant, pour l'année 2011, cette information est donnée au plus tard le 30 juin 2011.

Modalités d'acquisition des chèques-vacances

L'accès au bénéfice des chèques-vacances dans les entreprises qui ont adhéré au dispositif s'effectue dans le respect des règles suivantes :

1. Période d'acquisition

L'entreprise fixe **une ou deux périodes au cours de l'année civile** pendant lesquelles les bénéficiaires pourront acquérir des chèques-vacances.

2. Versements des bénéficiaires

Durant la ou les deux périodes d'acquisition déterminées par l'entreprise, chaque bénéficiaire peut acquérir des chèques-vacances pour un des montants, et dans les conditions prévues dans l'annexe au présent accord, selon l'option retenue par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a fixé deux périodes d'acquisition, le total des chèques-vacances que peut acquérir un bénéficiaire pour l'année ne peut excéder le montant maximal prévu par l'option retenue par l'employeur.

3. Abondement de l'employeur

Pour chaque bénéficiaire qui décide d'acquérir des chèques-vacances, l'employeur apporte un abondement en pourcentage du versement effectué par le bénéficiaire.

A cet effet, l'employeur choisit une des trois options (option A, option B ou option C) dont le détail figure **en annexe**.

Pour les salariés dont la rémunération horaire de base est inférieure à 110% du SMIC, le montant de l'abondement de l'employeur est majoré de 20%, dans la limite du plafond d'exonération fixé par l'article L. 411-9 du Code du Tourisme, soit 30% du SMIC brut mensuel apprécié sur une base de 151,67 h (soit 409,51 euros pour 2011).

4. Commande des chèques-vacances

Sur la base des demandes formulées par les bénéficiaires durant la période d'acquisition et en fonction de l'option d'abondement retenue, il appartient à l'employeur :

- de commander les chèques-vacances. Cette commande est réalisée dans le cadre d'un circuit convenu entre l'« Association Chèques-Vacances BTP » existante et l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV) ;
- de verser à l'ANCV une somme couvrant la commande des chèques-vacances, somme à laquelle s'ajoute une commission fixe de mise en place lors de la première commande. Le montant de cette commission fixe de première mise en place est choisi par l'association gestionnaire paritaire parmi les différentes options proposées par l'ANCV.

EXONERATION DE CHARGES SOCIALES ET MODALITE DE GESTION DES CHEQUES-VACANCES DU BTP

Principe :

En application de l'article L. 411-9 du Code du tourisme, la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonérée des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la Sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS ainsi que de la contribution au versement transport.

Conditions d'exonération de charges sociales

Cette exonération est accordée dans le respect des conditions cumulatives suivantes :

- **le montant de la participation de l'employeur** aux chèques-vacances (dit abondement) est plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- **la contribution de l'employeur ne se substitue à aucun élément de la rémunération** versée dans l'entreprise, au sens de l'article L. 242.1 du code de la Sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.

*Comme en matière d'intéressement **un délai de 12 mois minimum** doit nécessaire s'écouler entre l'attribution de chèques-vacances et le dernier élément de rémunération en tout ou partie supprimé.*

- **le respect des plafonds relatifs à la contribution de l'employeur :**

- **Le plafond par titre :**

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 2 946 € 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 invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapé »), **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%.

• **Le plafond global annuel :**

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).
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 $(1\ 365,03 \times 5) / 2 = 3\ 412,58$ €.

Charges sociales exonérées

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,
- le versement transport et le versement transport additionnel.

Par ailleurs, les chèques-vacances ne supportent pas le « forfait social ».

Montant maximum de l'exonération

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 soit 409,51 euros pour 2011.**

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 et au plafond par salarié.

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 exonérés ou réduites**, sauf en cas de mauvaise foi ou d'agissements répétés du cotisant.

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

Modalité de gestion des chèques-vacances du BTP

Les parties signataires de l'accord ont décidé de confier le suivi du dispositif des chèques-vacances à l'« **Association Chèques-Vacances BTP** ».

Dans le cadre d'un Conventionnement avec l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV), cette association a pour missions :

- la promotion du dispositif des chèques-vacances auprès des entreprises visées par le présent accord,
- pour les entreprises ayant choisi d'entrer dans le dispositif et qui ont adhéré à ce titre à l'association, la mise en relation avec l'ANCV,
- la facilitation technique des commandes de chèques-vacances auprès de l'ANCV.

L'association communique aux organisations d'employeurs et de salariés du BTP **un rapport annuel** sur le développement des chèques-vacances dans les entreprises visées par l'accord.

L'association est constituée à **parité** par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés du BTP représentatives au niveau national.

L'association conventionne en tant que de besoin avec BTP-PREVOYANCE afin de développer un pôle social diversifié au sein de la branche professionnelle, dans le cadre de PRO BTP.

Application et suivi du dispositif

Une commission paritaire nationale, composée par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives du secteur du BTP, procède **périodiquement** à un état de l'application de l'accord.

Cette commission propose à l'« Association Chèques-Vacances BTP » toute mesure de nature à améliorer l'information des entreprises et des salariés concernés par le dispositif.

Voir aussi Informations N° 111 - Social n°30 du 23 août 2011