



MINISTÈRE
CHARGÉ DES SPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide à l'usage des employeurs

Cadre normatif applicable en matière d'Activités Physiques et Sportives en milieu professionnel :

Les réponses aux questions les plus fréquentes posées
par les employeurs, illustrées par quelques
situations pratiques.



Introduction

Les activités physiques et sportives en milieu professionnel s'entendent comme l'ensemble des mesures prises par un employeur public ou privé pour favoriser la pratique d'activités physiques et sportives des salariés ou agents. Le champ couvert va de l'aide au financement de prestations extérieures à l'entreprise (financement de licences, d'abonnements à la salle de sport, etc.) à l'organisation au sein des entreprises et administrations d'une offre d'activités sur le temps de travail et en périphérie. Le dénominateur commun à l'ensemble du champ couvert est que l'employeur incite à l'activité et qu'à travers son action il favorise le développement de la pratique d'APS à destination des personnes qu'il emploie (financement de licences, construction d'équipements, de douches, financement de participation à des compétitions, libération de temps de travail pour pratiquer, organisation d'activités au sein ou en externe de l'entreprise etc.)

Ce guide élaboré par la direction des sports avec la relecture de la direction générale du travail traite du cadre normatif applicable en matière d'activités physiques et sportives en milieu professionnel. Il apporte des réponses concrètes et pédagogiques aux questions les plus souvent posées par les employeurs sur cette thématique. Il propose également quelques cas pratiques et identifie pour chacun de ces cas le cadre réglementaire applicable.

Dans le contexte sanitaire actuel dû à l'épidémie de covid-19, le Gouvernement actualise régulièrement la prise de mesures de nature à limiter la propagation du virus dont le seul objectif est de protéger nos concitoyens, en les adaptant et les proportionnant à la situation.

Dans le champ du sport, l'objectif demeure de garantir la continuité d'une pratique sportive normale et la bonne tenue du spectacle sportif.

La mise en place du Passe sanitaire pour accéder à un équipement sportif (couvert ou de plein air) ou participer à une compétition dans l'espace public, permet de préserver l'activité des pratiquants, des salariés, comme celles des salles, clubs, gestionnaire d'équipements et des entreprises.



Ainsi, afin de protéger chacun efficacement contre le virus, le ministère chargé des sports communique, sur une page dédiée (code QR ci-joint), à chaque évolution, les règles en vigueur afin que chacun, en responsabilité, décline le protocole cadre dans l'organisation opérationnelle de la pratique.

L'ensemble des règles découle de la déclinaison du décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Sommaire

| | | |
|----------|---|---------|
| 1 | Compétence d'organisation des APS en milieu professionnel | page 6 |
| | Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives? | page 6 |
| | Est-ce que j'ai une obligation de consultation du CSE avant la mise en place des APS? | page 9 |
| | Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale? | page 10 |
| | Les challenges connectés et les cours en visio-conférence sont-ils soumis à l'exonération de cotisations sociales précisée dans le décret de mai 2021? | page 13 |
| | Le dispositif d'exonération de cotisations sociales des dépenses liées à la mise en place d'APS s'applique-t-il aux employeurs publics? | page 16 |
| 2 | Équipement pour la pratique des APS en milieu professionnel | page 17 |
| | Quelle est la réglementation applicable pour les salles de sport en entreprise/administration? Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés? Est-ce que je peux mettre à disposition de mes collaborateurs une salle de sport sans encadrement? | page 17 |
| | Puis-je louer ou mettre à disposition cette salle à des entreprises voisines? Suis-je responsable en cas d'accidents dans cette salle de sport? | page 20 |
| | Est-ce que lorsque je veux organiser un cours de yoga dans une salle de réunion, je dois avoir des vestiaires, mixtes ou non, des douches, etc.? | page 22 |
| | Dans quelle mesure dois-je assurer aux travailleurs handicapés l'accès aux actions de promotion de la santé par les activités physiques et sportives? | page 22 |
| | Dois-je mettre à disposition de mes collaborateurs des tenues de sport? | page 24 |
| 3 | Responsabilités au titre des APS en milieu professionnel | page 26 |
| | Dois-je demander un certificat annuel de non contre-indication à la pratique des sports pour chaque travailleur engagé dans les actions d'APS et si oui quel type de certificat? | page 26 |
| | Dans quelles circonstances ma responsabilité d'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident? | page 27 |
| | Est-ce que je dois prendre une assurance complémentaire? | page 29 |
| | Est-ce que créer une association ou confier l'organisation d'une offre d'APS à mon CSE me dégage de ma responsabilité? Quelles responsabilités distinctes? | page 31 |
| 4 | Encadrement des APS en milieu professionnel | page 34 |
| | Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise ou administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants? | page 34 |
| | Si je fais appel à un prestataire extérieur, quels sont les points de vigilance à avoir en matière réglementaire? | page 37 |
| 5 | Récapitulatif | page 39 |
| 6 | Situations pratiques | page 44 |
| 7 | S'informer – Aller plus loin | page 48 |

1 Compétence d'organisation des APS en milieu professionnel

Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives?

En synthèse

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE, ce dernier est seul compétent pour organiser les activités physiques et sportives au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises, quelle que soit leur taille, dépourvues de CSE, l'organisation d'activités physiques et sportives relève de la seule compétence de l'employeur. L'absence de représentant du personnel ne constitue pas un obstacle à leur mise en place.

Lorsqu'il existe dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas d'attribution en matière d'activités sociales et culturelles. Il est toutefois prévu que l'organisation des activités physiques et sportives relève d'une compétence commune de l'employeur et des membres de la délégation du CSE (Code du sport, article L.121-9 et Code du travail, art. L.2312-80). Les représentants des salariés doivent ainsi être associés à l'organisation des activités et ils peuvent, réciproquement, communiquer à l'employeur leurs suggestions en la matière.

Il en va différemment dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE. Le législateur est alors formel : « le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement » (Code du travail, art. L.2312-80). Les activités physiques et sportives relèvent du champ des activités sociales et culturelles. Dans ces entreprises, l'employeur souhaitant organiser des activités physiques et sportives ne peut pas le faire directement. Il doit en confier la gestion au CSE.

Exemple : dans une entreprise de 80 salariés, pourvue d'un CSE, l'employeur souhaite proposer à ses salariés des cours de yoga. Il ne peut pas organiser lui-même cette activité. Il incombe au CSE de décider si une telle activité est mise en place. Sauf à commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas passer outre ce pouvoir de décision du CSE.

L'organisation des activités physiques et sportives dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE.

Le CSE dispose d'un choix : assurer la gestion des activités physiques et sportives ou simplement la contrôler (Code du travail, art. L. 2312-80). Ce choix appartient au seul CSE et l'employeur ne peut s'y opposer. Il est également fonction de la personnalité civile ou non du CSE (Code du travail, art. R.2312-36 et R.2312-37).

L'organisation de ces activités implique que le CSE organise lui-même les activités ou en confie la mise en œuvre à un tiers. A cette fin, il peut par exemple créer une association sportive, le cas échéant commune avec d'autres CSE (voir Fiche « Est-ce que créer une association ou confier l'organisation d'une offre d'APS à mon CSE me dégage de ma responsabilité? Quelles responsabilités distinctes? »). Il lui est aussi possible de créer une commission consacrée aux activités physiques et sportives, de désigner un ou plusieurs prestataires de services, mais aussi de déléguer sa compétence à l'employeur en lui donnant mandat (qui doit être exprès). Ce mandat peut d'ailleurs être retiré à tout moment. En se rapprochant d'autres entreprises, il peut également organiser ces activités dans le cadre d'un CSE interentreprises ou d'un comité des activités sociales et culturelles interentreprises.

Selon son degré d'implication dans l'organisation des activités, le CSE en est le gestionnaire ou simplement le contrôleur. Ses obligations, notamment en termes de responsabilité, diffèrent alors.

Bon à savoir

Dans le cadre de ses attributions en matière d'activités physiques et sportives, comme en d'autres domaines, le CSE peut parfois être considéré comme un professionnel, au sens du droit de la consommation. De même, il doit être vigilant à ce que la législation relative aux activités physiques et sportives, essentiellement contenue dans le code du sport, soit respectée (par exemple s'agissant de la possession des diplômes).

Le financement des activités physiques et sportives dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE.

Dès lors que les activités physiques et sportives relèvent du champ des activités sociales et culturelles, il appartient au CSE de financer ces actions en la matière avec la contribution annuelle dont il dispose à ce titre.

Exemple : le CSE entend mettre en place au bénéfice des salariés de l'entreprise une sortie de canoë sur une journée. Il recourt pour cela aux services d'un professionnel. C'est au CSE, au titre de son budget dédié aux activités sociales et culturelles, le cas échéant en sollicitant une participation des bénéficiaires, de financer seul cette activité.

Dans l'hypothèse où le CSE serait nouvellement mis en place ou que ses attributions sont élargies du fait du franchissement du seuil de 50 salariés, et à défaut d'accord collectif d'entreprise sur le sujet, les sommes jusqu'alors consacrées par l'employeur au financement des activités physiques et sportives doivent être prises en compte afin de calculer le budget de l'année futur dévolu au CSE.

Enfin, dès lors que le CSE déciderait de confier à l'employeur l'organisation des activités physiques et sportives au sein de l'entreprise, par délégation, il est appelé à reverser à l'employeur les sommes correspondantes (Cass. Soc., 12 nov. 2003, n°02-10.610).

NB : ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises privées et aux établissements publics soumis au code du travail, principalement les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC). Elles ne trouvent pas à s'appliquer au sein des administrations, qui ne sont pas soumises au code du travail.

Principaux textes applicables

Code du sport, art. L.121-9 – (attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, au titre des APS).

Code du travail, art. L.2312-80 – (attributions générales du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés).

Code du travail, art. L.2312-81 et suivants – (financement du CSE).

Code du travail, art. R.2312-35 et suivants – (attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles).

Est-ce que j'ai une obligation de consultation du CSE avant la mise en place des APS?

En synthèse

Dans les entreprises de moins de 50 salariés le CSE doit être associé à la mise en place des activités physiques et sportives ; tandis que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est seul compétent.

Les attributions du comité social et économiques (CSE) diffèrent suivant les effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'organisation des activités physiques et sportives relève d'une compétence commune de l'employeur et des membres de la délégation du CSE (Code du sport, article L.121-9). Les représentants des salariés doivent ainsi être associés à l'organisation des activités et ils peuvent, réciproquement, communiquer à l'employeur leurs suggestions en la matière.

Exemple : l'employeur entend proposer une journée d'initiation à l'escalade pour ses salariés. Non seulement il doit en informer le CSE et recueillir son opinion sur ce projet, mais il doit l'associer à l'organisation de cette journée.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE, l'employeur n'est pas seulement tenu de consulter le CSE avant la mise en place d'activités physiques ou sportives : c'est le seul CSE qui est compétent afin de réaliser cette mise en place. Le code du travail prévoit en effet que « le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement » (Code du travail, art. L.2312-80). Dans ces entreprises, l'employeur souhaitant organiser des activités physiques et sportives ne peut pas le faire directement, même après consultation du CSE.

Bon à savoir

Le CSE étant seul compétent afin de gérer les activités physiques ou sportives, l'employeur se contentant de le consulter est susceptible de commettre un délit d'entrave, emportant des conséquences civiles et pénales. Seule une délégation expresse de compétences du CSE au profit de l'employeur permet à ce dernier de mettre en place des activités physiques ou sportives.



Pour plus d'information à ce propos, voir la fiche question

« Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives ? »

Principaux textes applicables

Code du travail, art. L.2312-5 et suivants – (attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Code du travail, art. L.2312-80 – (attributions générales du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés).

Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés ? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale ?

En synthèse

Si, fiscalement, les dépenses engagées sont constitutives de charges, leur régime social est plus complexe. Il repose sur un système d'exonérations conditionnées, selon des modalités fixées par le code de la sécurité sociale.

Comptablement et fiscalement, les sommes engagées pour la mise en place d'activités physiques et sportives peuvent être constitutives de charges déductibles, dès lors qu'elles sont engagées dans l'intérêt direct de l'exploitation de l'entreprise et qu'elles se rattachent à sa gestion normale. La charge doit être effective et appuyée par les justificatifs correspondants. Des dépenses excessives pour la mise en place d'activités physiques et sportives à destination des salariés ne relèvent donc pas de la qualification de charges déductibles.

D'un point de vue social, la qualification est plus complexe, dès lors que les activités mises en place, ainsi que les financements proposés, peuvent être constitutifs de rémunérations, soumises aux cotisations et contributions sociales.

Afin de favoriser le développement des activités physiques et sportives en entreprise, l'administration, dans un premier temps, et puis désormais le législateur, sont intervenus. Les bénéficiaires sociaux susceptibles d'être retirés par l'employeur s'engageant dans la mise en place d'activités physiques et sportives ont été sécurisés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, puis par son décret d'application du 28 mai 2021.

Sont exonérés de cotisations et contributions sociales, mais aussi de CSG et CRDS, les avantages que représentent pour les salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble des salariés, sous réserve de respecter certaines conditions (Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1, III, 4^o, f).

Bon à savoir

Le caractère collectif de la mesure mise en place, qu'il s'agisse de la mise à disposition d'un équipement ou d'un financement, doit être impérativement respecté par l'employeur souhaitant bénéficier des exonérations sociales sur les sommes engagées. L'avantage qui ne serait réservé qu'à une partie des salariés encourt une réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Exemple : il n'est pas possible de réserver le bénéfice du soutien à la pratique d'activités physiques et sportives aux seuls salariés cadres de l'entreprise ou aux seuls salariés disposant des plus faibles niveaux de rémunération.

Deux catégories d'avantages octroyés par l'employeur en faveur de la mise en place d'activités physiques et sportives peuvent être exonérés de cotisations et contributions sociales (Code de la sécurité sociale, art. D.136-2). Ils peuvent se cumuler.

Mise à disposition d'un équipement sportif

L'employeur mettant à disposition de ses salariés des équipements à usage collectif dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives, tels qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise ou un espace géré par elle ou dont elle prend en charge la location aux fins d'une pratique d'activité physique et sportive ne doit pas s'acquitter de cotisations et contributions sociales sur la valeur de l'avantage ainsi octroyé. Il en est notamment ainsi de l'employeur consacrant une partie de ses locaux à l'activité physique et sportive de ses salariés, ou mettant à leur disposition des vestiaires et des douches.

Le local peut être équipé de certains matériels dédiés à l'activité physique et sportive sans que cela ne remette en cause l'exonération.

Il en est de même des frais engagés par l'employeur afin de louer un espace permettant de pratiquer des activités physiques et sportives.

Exemples: ne sont pas soumis à cotisations et contributions sociales les sommes engagées par l'employeur afin d'équiper une salle de sport interne à l'entreprise (tapis, appareils et matériels de renforcement musculaire ou de musculation, ballons, etc.), ou afin de louer des terrains de sport collectif à l'extérieur de l'entreprise, ou bien encore les frais occasionnés par une privatisation, à certaines heures, d'une salle de sport.

De même, si l'employeur crée au sein de l'entreprise une ou plusieurs salle(s) consacrée(s) aux activités physiques et sportives, aménage des vestiaires et des douches, la surface en question ne fait pas l'objet d'une valorisation pécuniaire soumise aux cotisations et contributions sociales.

Financement de prestations d'activités physiques et sportives.

L'employeur finançant des prestations d'activités physiques et sportives, tels que des cours collectifs d'activités physiques et sportives ou des événements ou compétitions de nature sportive, dans une limite égale à 5% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise, ne doit pas s'acquitter de cotisations et contributions sociales à ce titre.

Exemples: l'employeur peut ainsi financer des cours de yoga, de renforcement musculaire, ou encore de danse ; mais aussi un encadrement sportif pour des entraînements de course à pied, de vélo ou de natation, sans que l'avantage considéré ne soit soumis à cotisation. La prestation doit toutefois être collective.

De même, aucune cotisation n'est due lorsque l'employeur finance tout ou partie des frais d'engagement des salariés volontaires participant à une épreuve de trail, à une course de canoë ou de vélo, à une manifestation de course à pied avec différents formats proposés.

Cette exonération de cotisations et contributions sociales est toutefois limitée par un montant annuel, calculé en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (171 euros pour 2021) et du nombre de salariés de l'entreprise. Cet effectif de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (Code de la sécurité sociale, art. L.130-1 et R.130-1). Le décompte s'effectue donc par le recours à la notion d'«équivalent temps plein».

Exemple: une entreprise emploie 40 salariés équivalent temps plein, au sens de la législation de sécurité sociale (nombre de salariés utilisés pour la DSN par exemple, mais aussi pour les autres déclarations sociales). Elle peut bénéficier d'une exonération au titre du financement de prestations d'activités physiques et sportives dans la limite de: $171 \text{ euros} \times 40 = 6840 \text{ euros annuels}$.

NB: ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises privées et aux établissements publics soumis au code du travail, principalement les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), au titre des salariés et assimilés qu'ils emploient. Elles ne trouvent pas à s'appliquer aux agents publics relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires.

Principaux textes applicables

Loi n°2020-1576, 14 décembre 2020, art.18.

Décret n°2021-680, 28 mai 2021.

Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1 et D.136-2 – (conditions d'exonération de cotisations sociales).

Code de la sécurité sociale, art. L.130-1 et R.130-1 – (modalités de décompte des effectifs).

Code du travail, art. R.2312-35 et suivants – (attributions du CSE).

Les challenges connectés et les cours en visio-conférence sont-ils soumis à l'exonération de cotisations sociales précisée dans le décret de mai 2021 ?

En synthèse

Les challenges connectés et cours en visio-conférence sont susceptibles d'être exonérés de cotisations sociales, au titre de la valeur qu'ils représentent, à la condition de respecter les conditions prévues par décret.

Sont exonérés de cotisations et contributions sociales, mais aussi de CSG et CRDS, les avantages que représentent pour les salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble des salariés, sous réserve de respecter certaines conditions (Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1, III, 4^o, f - voir Fiche « Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale? »).

Bon à savoir

Le caractère collectif de la mesure mise en place doit être impérativement respecté par l'employeur souhaitant bénéficier des exonérations sociales sur les sommes engagées. L'avantage qui ne serait réservé qu'à une partie des salariés encourt une réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'employeur finançant des prestations d'activités physiques et sportives (cours collectifs d'activités physiques et sportives, événements ou compétitions de nature sportive), dans une limite égale à 5% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise, ne doit pas s'acquitter de cotisations et contributions sociales à ce titre (Code de la sécurité sociale, art. D.136-2).

Les challenges connectés et cours en visio-conférence n'étant pas expressément envisagés par la loi et par le décret du 28 mai 2021, leur régime d'exonération demeure soumis à l'appréciation de chaque URSSAF et, in fine, en cas de redressement, à l'appréciation du juge. Sous cette réserve, plusieurs indications peuvent toutefois être apportées.

Déjà, il apparaît que les **challenges connectés** pourraient participer de la mise en œuvre de « prestations d'activités physiques et sportives ». Si la mise en place de ces challenges présente un coût pour l'entreprise, la somme consacrée pourrait être incluse dans la masse financière exonérée de cotisations et contributions sociales dont dispose l'entreprise (5% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise).

A l'inverse, si la mise en place de ce challenge connecté ne présente aucun coût particulier pour l'entreprise, alors la question de l'existence d'un avantage en nature n'est même pas posée. Il n'y alors aucun « avantage » perçu ou « économie » réalisée par le salarié. Aucune cotisation ne devrait alors être acquittée.

Exemple : un challenge est mis en place au sein de l'entreprise, en ayant recours à un outil interne, sans que ce projet ne nécessite de recours à un prestataire rémunéré, alors il n'existe là aucun avantage en nature. Aucune cotisation sociale ne devrait être due.

Ensuite, s'agissant de cours mis en place par visio-conférence, ni la loi, ni le décret, ne distingue selon que la prestation d'activités physiques et sportives, parmi lesquelles les cours collectifs, sont réalisés avec la présence physique de l'encadrant ou à distance. Le régime d'exonération devrait donc trouver à s'appliquer.

En revanche, le cours réalisé à distance doit demeurer « collectif », et non individuel. Un service de cours « à la demande » proposé à chaque salarié, libre de le suivre quand il le souhaite, ne remplirait probablement pas les conditions d'exonération.

Exemple : l'employeur peut ainsi financer des cours de danse réalisés par visio-conférence, mais à la condition que le cours soit suivi simultanément par plusieurs salariés le réalisant collectivement.

Ces exonérations de cotisations et contributions sociales, qu'il s'agisse de challenges connectés ou de cours en visio-conférence, par exemple, sont toutefois limitées par un montant annuel global, calculé en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (171 euros pour 2021) et du nombre de salariés de l'entreprise. Cet effectif de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (Code de la sécurité sociale, art. L.130-1 et R.130-1). Le décompte s'effectue donc par le recours à la notion d' « équivalent temps plein ».

Exemple : une entreprise emploie 40 salariés équivalent temps plein, au sens de la législation de sécurité sociale (nombre de salariés utilisés pour la DSN par exemple, mais aussi pour les autres déclarations sociales). Elle peut bénéficier d'une exonération au titre du financement de prestations d'activités physiques et sportives dans la limite de : 171 euros x 40 = 6840 euros annuels.

Principaux textes applicables

Loi n°2020-1576, 14 décembre 2020, art.18.

Décret n°2021-680, 28 mai 2021.

Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1 et D.136-2 – (conditions d'exonération de cotisations sociales).

Bulletin officiel de la sécurité sociale, Rubrique « Avantages en nature et frais professionnel », Avantages en nature, §1100 à 1120.

Le dispositif d'exonération de cotisations sociales des dépenses liées à la mise en place d'APS s'applique-t-il aux employeurs publics?

En synthèse

Les exonérations de cotisations sociales au titre des dépenses liées à la mise en place d'APS ne s'appliquent qu'aux entreprises de droit privé, et non aux employeurs publics.

Le régime d'exonération de cotisations sociales des dépenses liées à la mise en place d'APS prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 et par son décret d'application du 28 mai 2021 ne s'applique qu'aux entreprises privées et aux établissements publics soumis au code du travail, principalement les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), au titre des salariés et assimilés qu'ils emploient (voir Fiche « Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale? »).

Les agents publics relèvent quant à eux du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires. Les règles de cotisations sont fixées par des dispositions propres aux administrations. A défaut de texte prévoyant expressément que l'exonération s'applique aux agents publics titulaires et non titulaires, des trois versants de la fonction publique, l'exonération ne saurait être entendue largement.

Principaux textes applicables

Loi n°2020-1576, 14 décembre 2020, art.18.

Décret n°2021-680, 28 mai 2021.

Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1 et D.136-2 – (conditions d'exonération de cotisations sociales).

Code de la sécurité sociale, art. L.712-9, L.712-10-1 et D.712-37 à D.712-41 (cotisations de sécurité sociale des fonctionnaires).

Bulletin officiel de la sécurité sociale, Rubrique « Avantages en nature et frais professionnel », Avantages en nature, §1100 à 1120.

2 Équipement pour la pratique des APS en milieu professionnel

Quelle est la réglementation applicable pour les salles de sport en entreprise et administration? Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés? Est-ce que je peux mettre à disposition de mes collaborateurs une salle de sport sans encadrement?

En synthèse

En milieu professionnel, l'exploitant d'une salle de sport doit veiller au respect des garanties d'hygiène et de sécurité, afficher certaines informations, souscrire un contrat d'assurance, s'assurer de l'accessibilité de son équipement aux personnes handicapées, veiller à la possession des diplômes et cartes professionnelles par les encadrants et déclarer la salle auprès de l'administration.

Les lieux de pratique d'activités physiques ou sportives doivent présenter, pour chaque type d'activité et d'établissement, des garanties d'hygiène et de sécurité (Code du sport, article L.322-2 et R.322-7). Le non-respect des mesures d'hygiène et de sécurité générales et spécifiques aux salles de sport peut conduire à la fermeture temporaire ou définitive (Code du sport, article L.322-5). Il en est notamment ainsi lorsque les personnes enseignant, animant ou encadrant l'activité ne possèdent pas les qualifications requises (voir Fiche « Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants? »). Il en va de même si le maintien de l'activité présente des risques pour la santé et la sécurité physique ou morale des pratiquants.

Le lieu de pratique d'activités physiques ou sportives, notamment la salle de sport d'une entreprise ou administration, doit disposer d'une trousse de secours destinée à apporter les premiers soins en cas d'accident, mais aussi d'un moyen de communication permettant d'alerter rapidement les services de secours (il s'agit notamment de vérifier que les téléphones portables sont susceptibles d'être utilisés).

Par ailleurs, il doit être affiché sur le lieu de la pratique, de manière à ce que cet affichage soit visible de tous :

- une copie des diplômes et titres des personnes exerçant l'encadrement de l'activité physique ou sportive considérée, ainsi que de leurs cartes professionnelles ;
- les textes définissant, selon l'activité pratiquée, les garanties d'hygiène et de sécurité, mais aussi les normes techniques, applicables à l'encadrement de cette activité ;
- l'attestation du contrat d'assurance couvrant la responsabilité civile de l'exploitant.



Le détail de la réglementation relative à la sécurité des équipements sportifs est disponible via ce code QR.

Bon à savoir

Les obligations d'hygiène et de sécurité, mais aussi d'affichage, sur les lieux de pratique sportive, y compris au lieu du travail, ne se confondent pas avec les obligations de l'employeur en matière de sécurité, notamment envisagées par le règlement intérieur de l'entreprise. Même si elles incombent à la même personne, les qualités d'employeur et d'exploitant d'un équipement sportif relèvent de deux logiques distinctes.

L'exploitation d'une salle de sport, comme de tout autre équipement sportif, par une entreprise ou une administration, impose la souscription d'un contrat d'assurance couvrant la responsabilité civile de l'exploitant (entreprise ou administration), celle des enseignants et salariés de l'exploitant, ainsi que des personnes habituellement ou occasionnellement admises pour exercer les activités enseignées (Code du sport, article L.321-7). L'attestation d'assurance doit être affichée sur le lieu de la pratique.



Davantage d'informations sur la réglementation applicable aux établissements d'activités physiques et sportives via ce code QR.

En aucun cas la mise à disposition d'une salle de sport ne peut être réalisée par l'entreprise ou l'administration sans qu'elle ne soit accompagnée d'un encadrement par une personne habilitée (voir Fiche « Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder ? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants ? »).



L'équipement sportif utilisé, par exemple la salle de sport, doit être accessible aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap. Davantage d'information via ce code QR.

Enfin, lorsque l'entreprise ou l'administration est propriétaire d'un équipement sportif, elle doit en faire la déclaration à l'administration afin que celle-ci puisse recenser les équipements (Code du sport, article L.312-2). Cette déclaration doit notamment permettre d'identifier l'équipement sportif, son affectation et ses caractéristiques, ainsi que son propriétaire et, le cas échéant, son exploitant (Code du sport, article R.312-4). Tout manquement à cette obligation déclarative est susceptible d'être sanctionné par une contravention.

En pratique



La télé-déclaration de l'équipement sportif est possible via ce code QR.



De nombreuses informations relatives à cette déclaration sont disponibles via ce code QR.

Principaux textes applicables

Code du sport, art. L.312-2 et R.312-2 et suivants – (déclaration des équipements sportifs).

Code du sport, art. L.321-7 – (obligation d'assurance).

Code du sport, art. L.322-5 et R.322-4 et suivants – (obligation d'hygiène et de sécurité).

Puis-je louer ou mettre à disposition cette salle à des entreprises voisines ? Suis-je responsable en cas d'accidents dans cette salle de sport ?

La location ou la mise à disposition d'une salle de sport à une autre entreprise ou administration est tout à fait possible. Elle ne répond pas à un régime juridique particulier.

Le propriétaire de la salle reste tenu des obligations qui sont les siennes en tant qu'exploitant de l'équipement sportif, même s'il est utilisé par d'autres. Il lui incombe de garantir l'hygiène et de la sécurité du lieu, de réaliser les affichages exigés, de souscrire une assurance, ou encore de déclarer l'équipement sportif (voir Fiche « Quelle est la réglementation applicable pour les salles de sport en entreprise/administration ? Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés ? Est-ce que je peux mettre à disposition de mes collaborateurs une salle de sport sans encadrement ? »). L'utilisateur effectif de la salle, qui lui est louée ou mise à disposition, n'est en revanche pas déchargé de toute obligation. Il lui incombe de vérifier que le propriétaire de l'équipement a bien respecté ses obligations et, à défaut, de les respecter lui-même. En utilisant le local, il en devient aussi l'exploitant.

Bon à savoir

L'entreprise ou administration effectivement utilisatrice de l'équipement sportif doit notamment veiller à ce que les diplômes, titres et cartes professionnelles des personnes encadrant l'activité physique ou sportive qu'elle propose soient bien affichés.

En cas d'accident dans la salle de sport, il convient de distinguer deux situations.

La première est celle d'une imputabilité de l'accident à un manquement du propriétaire ou exploitant principal de la salle à l'une de ses obligations, par exemple de sécurité.

Dans ce cas, sa responsabilité est susceptible d'être engagée, tout comme celle de l'entreprise ou administration effectivement utilisatrice, qui aurait dû vérifier le respect de ces obligations légales et réglementaires.

La seconde est celle où l'accident n'est pas lié à un manquement du propriétaire ou exploitant principal de la salle à ses obligations. La pratique de l'activité n'étant pas réalisée sous sa direction, il n'est nullement responsable en cas d'accident.

Le litige éventuel oppose la victime et son employeur privé ou public (voir Fiche « Dans quelles circonstances ma responsabilité d'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident ? »).

Recommandation

Il est fortement recommandé aux deux entreprises de vérifier, dans leurs contrats d'assurance respectifs, l'étendue de leurs couvertures au titre de leur responsabilité civile.

Est-ce que lorsque je veux organiser un cours de yoga dans une salle de réunion, je dois avoir des vestiaires, mixtes ou non, des douches, etc. ?

En synthèse

Aucune obligation particulière n'existe s'agissant de l'existence de vestiaires et/ou douches pour l'exercice d'une activité physique ou sportive en milieu professionnel.

Il n'est pas imposé à l'employeur de mettre à disposition de ses salariés ou agents des vestiaires et/ou douches dans le cadre de la pratique d'activités physiques ou sportives en milieu professionnel.

Dans les entreprises où des vestiaires doivent être installés, notamment au regard des vêtements de travail ou équipements de protection individuelle portés, mais aussi ceux où des douches doivent être mises à disposition, ceux-ci peuvent être utilisés, le cas échéant, par les salariés pratiquant une activité physique ou sportive, sans qu'aucune obligation ne pèse sur l'employeur en la matière.

En aucun cas la mise à disposition de vestiaires ou de douches sur le lieu de travail, afin de favoriser la pratique d'activités physiques ou sportives en milieu professionnel, ne peut constituer un avantage en nature soumis aux cotisations sociales (Code de la sécurité sociale, article D.136-2).

Principaux textes applicables

Code du travail, art. R.4228-1 et suivants – (installations sanitaires).

Code de la sécurité sociale, article D.136-2 – (régime social de la mise à disposition de douches et vestiaires).

Dans quelle mesure dois-je assurer aux travailleurs handicapés l'accès aux actions de promotion de la santé par les activités physiques et sportives ?

En synthèse

Les travailleurs handicapés ne doivent pas être exclus des actions mises en place. Ils doivent également pouvoir accéder aux équipements sportifs.

Le principe de non-discrimination des travailleurs selon leur état de santé et handicap impose aux entreprises et administrations d'assurer aux travailleurs en situation de handicap un accès identique aux actions de promotion de la santé par les activités physiques et sportives mises en place. Plus spécifiquement, le législateur affirme d'ailleurs que « l'organisation et le développement des activités physiques et sportives dans les établissements spécialisés et les entreprises accueillant des personnes handicapées font l'objet d'adaptation à la situation de ces personnes » (Code du sport, article L.100-3).

Lors de la mise en place d'activités physiques et sportives, l'employeur, qu'il soit public ou privé, doit ainsi veiller à ce qu'elles soient, dans la mesure du possible, adaptées aux personnes handicapées.

Bon à savoir

L'encadrement de pratiques physiques et sportives au travail incluant des personnes en situation de handicap ne requiert pas de diplôme spécifique, autre que les diplômes permettant l'encadrement rémunéré d'une activité physique et sportive (voir Fiche « Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder ? Est-ce que lorsque je fais appel à un prestataire extérieur est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants ? »). Des formations complémentaires peuvent être suivies par les encadrants, mais il ne s'agit pas d'une obligation.



En tous les cas, les équipements sportifs possédés, loués ou utilisés par l'entreprise ou l'administration doivent être accessibles aux personnes handicapées. Davantage d'informations relatives à l'accessibilité des équipements sportifs via ce code QR.

Dans le cadre d'une politique sociale volontariste sur l'intégration des personnes en situation de handicap, l'entreprise peut notamment s'engager sur des aménagements spécifiques afin de favoriser leur accès aux pratiques physiques et sportives, par exemple dans le cadre d'un accord collectif.

Exemple: dans le cadre d'une négociation annuelle sur «l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail», laquelle inclut notamment les mesures «relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés», une entreprise peut proposer aux organisations syndicales avec lesquelles elle négocie d'insérer des stipulations conventionnelles relatives aux pratiques physiques et sportives en milieu professionnel de cette catégorie de travailleurs (Code du travail, article L.2242-17). Il peut notamment s'agir de mettre en place des activités compatibles avec le(s) handicap(s), de réfléchir à l'organisation géographique des espaces consacrés aux activités physiques et sportives, ou bien encore de privilégier le recours à des professionnels ayant suivi des formations complémentaires afin d'encadrer la pratique de personnes en situation de handicap (par ex. certificat de qualification handisport, attestation de qualification du sport adapté, etc.).

Principaux textes applicables

Article L.100-3 du code du sport.

Dois-je mettre à disposition de mes collaborateurs des tenues de sport ?

En synthèse

Aucune obligation de mise à disposition de tenues ne pèse sur l'employeur.

Aucune obligation ne pèse sur l'employeur, qu'il soit public ou privé, s'agissant de la mise à disposition de tenues de sport.

La fourniture de tenues de sport aux collaborateurs n'est qu'une faculté. Si elle est pratiquée, elle constitue alors un avantage en nature pour les bénéficiaires. Il en est de même si les frais engagés pour l'acquisition de tenues sont remboursés par l'employeur. Il s'agit alors d'avantages en espèce, ce qui ne change rien quant au régime social et fiscal de cette rémunération.

Dans tous les cas, ces montants sont intégrés dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, ainsi que dans le revenu imposable du collaborateur. En effet, il ne s'agit ni d'équipement de protection individuelle, ni de vêtements de travail.

Le même régime fiscal et social trouve d'ailleurs à s'appliquer pour les éventuelles dépenses d'entretien des tenues de sport engagées par l'employeur. Il s'agit d'éléments de rémunération.

Exemple: l'employeur décide de financer des tenues de sport, sur présentation de factures, pour les salariés ou agents désireux de pratiquer une activité physique ou sportive, dans la limite de 80 euros par personne. Le montant réellement remboursé, par exemple 70 euros, est soumis aux cotisations de sécurité sociale et intégré dans l'assiette des rémunérations d'un point de vue fiscal.

Bon à savoir

Les tenues de sport fournies par l'employeur étant qualifiées de rémunération, le principe d'égalité de traitement trouve à s'appliquer. Il n'est dès lors pas possible de réserver la fourniture à certains.

Principaux textes applicables

Bulletin officiel des finances publiques, BOI-RSA-BASE-30-50-30-40, §90

Bulletin officiel de la Sécurité sociale, Frais professionnels, §2030

3 Responsabilités au titre des APS en milieu professionnel

Dois-je demander un certificat annuel de non contre-indication à la pratique des sports pour chaque travailleur engagé dans les actions d'APS et si oui quel type de certificat ?

En synthèse

Hors la pratique au sein d'une fédération sportive, aucun certificat médical n'a à être exigé.

Les actions d'activités physiques ou sportives réalisées au sein d'une entreprise ou d'une administration ne relèvent pas du champ des dispositions relatives au certificat médical obligatoire, qui ne concernent que les activités exercées dans le cadre d'une fédération sportive (Code du sport, article L.231-2). L'employeur ou l'administration employant le travailleur n'est donc pas préalablement tenu de lui demander la production d'un certificat médical de non contre-indication à la pratique d'un sport.

L'entreprise, tout comme l'administration, ne sont pas débiteurs d'une obligation renforcée de vigilance dans le cadre de la mise en place d'activités physiques ou sportives. L'obligation générale de vigilance incombant à chacun, comme à tout employeur, s'applique seule.

Par exception néanmoins, lorsque, dans le cadre de l'activité professionnelle, l'entreprise ou l'administration propose l'inscription à une compétition sportive autorisée par une fédération sportive délégataire ou organisée par une fédération agréée, un certificat médical datant de moins d'un an, établissant l'absence de contre-indication à la pratique du sport ou de la discipline concernée en compétition, est exigé par l'organisateur (Code du sport, article L.231-2-1).

Principaux textes applicables

Code du sport, art. L.231-2 et L. 231-2-1.

Dans quelles circonstances ma responsabilité d'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident ?

En synthèse

Selon les circonstances de l'accident, la blessure est susceptible d'être qualifiée d'accident du travail.

Les accidents survenus à l'occasion du travail ne sont pas indemnisés conformément au droit commun de la responsabilité civile. Qualifiés d'accidents du travail dans le secteur privé, ou d'accidents de service dans le secteur public, ils relèvent de droits spéciaux en matière d'indemnisation (codifiés dans le Livre IV du code de la sécurité sociale, et complété par des textes particuliers, notamment l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour les fonctionnaires). Dès lors, en cas d'accident survenu à l'occasion de la pratique d'une activité physique ou sportive en milieu professionnel, le droit commun de la responsabilité civile n'est pas, en principe, applicable.

En revanche, l'accident survenu à cette occasion est susceptible d'être qualifié d'accident du travail (ou d'accident de service dans la fonction publique).

S'il survient dans l'enceinte de l'entreprise, au temps du travail, il est même présumé être un accident du travail. Sans que la présomption ne s'applique, il peut également être qualifié d'accident du travail s'il survient, en dehors du temps de travail, dans un espace consacré aux activités physiques et sportives au sein de l'entreprise. Il en va de même si l'accident survient en dehors du temps et du lieu du travail, mais la charge de la preuve du caractère professionnel de l'accident incombe à la seule victime.

Exemples: si des cours de pilates sont organisés au sein de l'entreprise, sur les temps de travail des salariés, tout accident (ou blessure) survenant à cette occasion est présumé être un accident du travail.

Si un salarié se blesse dans la salle de sport mise à disposition du personnel par l'employeur, après la fin de la journée de travail, l'accident n'est pas présumé être lié au travail, mais la victime peut chercher à en ramener la preuve. La qualification d'accident de travail sera vraisemblablement exclue si la salle de sport n'est pas celle de l'entreprise.

Si une salariée se blesse en allant courir avec des collègues de travail pendant sa pause déjeuner, la qualification d'accident du travail n'est pas, par principe, exclue mais il lui appartient de démontrer que cette activité relève du travail.

La qualification de l'accident dépend notamment de l'appréciation réalisée par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans le cadre de l'instruction, mais aussi des éventuelles réserves émises par l'employeur lors de la déclaration d'accident du travail. L'appréciation s'effectue au cas par cas. Il s'agit de déterminer si l'accident présente un lien avec le travail, même ténu, ou s'il relève d'une cause totalement étrangère au travail. Il est également nécessaire d'identifier si l'activité physique ou sportive en cause était réalisée sur un temps qualifié de temps de travail effectif. Dès lors que l'activité est organisée par l'entreprise, l'absence de lien avec le travail est parfois difficile à établir.

Exemple: des collègues décident de s'inscrire à un semi-marathon se déroulant le week-end. Le CSE de l'entreprise décide de participer financièrement à l'inscription de tous les salariés souhaitant courir lors de cet événement. La blessure survenue lors de la course n'est pas un accident du travail. En effet, le temps et lieu de l'épreuve ne sont pas soumis à l'autorité de l'employeur et la participation était facultative.

Conseils: Dans l'opération de qualification de l'accident survenu à l'occasion de la pratique d'une activité physique ou sportive, plus ou moins étroitement liée au travail, deux éléments sont particulièrement étudiés par la caisse primaire d'assurance maladie, voire le juge en cas de contentieux:

- L'accident est-il survenu pendant un temps qualifié de temps de travail effectif, et donc rémunéré comme tel ?
- L'accident est-il survenu au lieu du travail, c'est-à-dire dans un espace soumis à l'autorité de l'employeur ?

Ces questions doivent être gardées en mémoire par l'entreprise soucieuse d'éviter une reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

L'analyse est différente lorsque l'accident survient à l'occasion d'une activité physique ou sportive réalisée au cours d'un déplacement professionnel, par exemple, mais pas seulement, à l'occasion d'un séminaire d'entreprise. Qualifiée de salarié « en mission », la victime est alors couverte au titre de la législation sur les risques professionnels pour tous les accidents survenus au cours de la mission, et notamment les actes de la vie courante, tels que la pratique de l'essentiel des activités physiques ou sportives. L'accident survenu au cours de cette pratique est alors très souvent qualifié d'accident du travail.

Exemple: un arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2018 est particulièrement illustratif de la reconnaissance en accident de mission (donc du travail) d'un accident survenu à l'occasion d'une pratique sportive (pourvoi n°17-15.984).

Une salariée participant à un séminaire organisé par son employeur dans une station alpine a été victime d'un accident de ski, survenu pendant la journée de repos. La journée de ski n'était ni organisée, ni prise en charge par l'employeur. Il s'agissait d'une journée de détente où les participants étaient libres de se livrer aux activités sportives qu'ils souhaitaient.

En revanche, la journée était rémunérée comme du temps de travail. La Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir considéré que l'accident de ski était un accident de mission, et devait donc être indemnisé au titre de la législation relative aux accidents du travail.

Principaux textes applicables

Code de la sécurité sociale, article L.411-1 – (qualification de l'accident du travail).

Loi n°83-634, 13 juillet 1983, article 21 bis – (qualification de l'accident de service).

Est-ce que je dois prendre une assurance complémentaire ?

En synthèse

L'assurance n'est obligatoire qu'en présence d'une association sportive, et n'est que recommandée lorsque l'activité est organisée par l'administration, l'entreprise ou le CSE.

Lorsque l'administration, l'entreprise ou le CSE organise directement l'activité physique ou sportive, la souscription d'une assurance complémentaire de responsabilité civile ne s'impose pas au titre de la pratique (Code du sport, articles L.321-1 et D.321-1). Elle peut néanmoins être réalisée, notamment afin de couvrir les accidents causés par l'un des pratiquants à un autre. Une assurance couvrant les dommages corporels subis par les pratiquants peut également être utilement souscrite par l'administration, l'entreprise ou le CSE, sans qu'elle ne soit obligatoire.

En revanche, si une association sportive est créée par l'administration, l'entreprise ou le CSE, alors la souscription d'un contrat d'assurance garantissant les conséquences pécuniaires de l'engagement de la responsabilité civile est obligatoire (Code du sport, articles L.321-1 et D.321-1). Par ailleurs, l'association doit informer ses adhérents de l'intérêt que présente la souscription d'un contrat d'assurance couvrant les dommages corporels auxquels leur pratique sportive peut les exposer (Code du sport, article L.321-4).

Conseil: il est conseillé à l'employeur de vérifier dans son contrat d'assurance de responsabilité civile quelle est l'étendue des garanties s'agissant de la pratique des activités physiques et sportives. L'accident pouvant également être qualifié, sous condition, d'accident du travail (voir Fiche « Dans quelles circonstances ma responsabilité d'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident? »), il n'est par ailleurs pas exclu que la faute inexcusable de l'employeur soit recherchée par la victime. Celle-ci étant assurable, il est conseillé de vérifier aussi qu'elle est bien incluse dans les garanties souscrites.

Si l'entreprise ou l'administration exploite des installations où sont pratiquées une ou plusieurs activités physiques ou sportives, la souscription d'un contrat d'assurance couvrant sa responsabilité civile d'exploitant, mais aussi celle des enseignants encadrant les activités, des salariés et de toutes les personnes habituellement ou occasionnellement admises dans l'établissement pour y exercer les activités qui y sont enseignées, est obligatoire (Code du sport, article L.321-7). Tout manquement à cette obligation est susceptible d'être civilement et pénalement sanctionné.

Conseil: il est recommandé aux entreprises et administrations organisant des activités physiques ou sportives d'inviter leurs salariés et collaborateurs concernés à vérifier auprès de leur assureur personnel les conditions de leur couverture en cas d'engagement de leur responsabilité civile. Il peut même être recommandé à ces derniers de souscrire à titre individuel un contrat de type « assurance individuelle accident » ou une assurance des accidents de la vie, qui leur permettra d'être indemnisé en cas de dommage corporel, le cas échéant en complément de l'assurance maladie, des prestations versées au titre de la législation relative aux accidents du travail, si celle-ci trouve à s'appliquer, voire des prestations versées au titre d'une assurance souscrite par l'employeur.

Principaux textes applicables

Code du sport, art. L.321-1 et suivants – (obligation d'assurance).

Code du sport, art. D.321-1 et suivants – (obligation d'assurance).

Code de la sécurité sociale, art. L.452-4 – (assurance en cas de faute inexcusable).

Est-ce que créer une association ou confier l'organisation d'une offre d'APS à mon CSE me dégage de ma responsabilité? Quelles responsabilités distinctes?

En synthèse

Le seul transfert de l'organisation des activités au CSE ou à une association ne permet pas à l'administration ou à l'entreprise de s'exonérer de sa responsabilité. En revanche, en présence d'une association, la répartition des responsabilités s'en trouve modifiée.

L'organisation des APS par le CSE.

L'organisation des activités physiques et sportives par le CSE, lorsqu'il dispose des attributions étendues qui sont les siennes dans les structures à partir de 50 salariés, ne relève pas d'un choix, mais d'une obligation de l'employeur (voir Fiche « Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives? »). L'exercice de ces prérogatives par le CSE, et non directement par l'employeur, ne modifie pas fondamentalement les responsabilités de ce dernier.

L'accident survenu est toujours susceptible d'être qualifié d'accident du travail, la sécurité dans l'utilisation des installations sportives doit être préservée. Que le chef d'entreprise soit directement tenu par ces obligations, ou que celles-ci incombent au CSE, par exemple s'agissant de la vérification des diplômes, d'un point de vue civil, la responsabilité de l'entreprise peut être engagée en cas de faute inexcusable. Le CSE disposant également de la personnalité morale dans les entreprises d'au moins 50 salariés, sa responsabilité civile peut également être engagée, y compris en cas d'accident du travail, en tant que tiers (Code de la sécurité sociale, article L.454-1). Le cas échéant, si le manquement est commun à plusieurs personnes, une condamnation solidaire est envisageable.

En revanche, sur un plan pénal, c'est à l'auteur direct du manquement, pris en sa qualité de personne physique (sans que ne soit exclu l'engagement de la responsabilité pénale de la personne morale), qu'il incombe de répondre de la violation de ses obligations légales.

L'organisation des APS au sein d'une association.

Au sein des structures publiques, dans les administrations et établissements publics, l'organisation et la gestion des activités physiques et sportives peuvent être confiées à une ou plusieurs associations sportives auxquelles les personnels participent (Code du sport, article L.121-6).

Au sein des structures privées, la création d'une association dédiée aux activités physiques et sportives relève très rarement d'un choix de l'entreprise, mais essentiellement d'une décision du CSE (Code du travail, article L.2312-80 – voir Fiche «Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives?»). Ce dernier peut alors décider de contribuer au financement de ces activités afin de favoriser leur développement (Code du sport, article L.121-7). Le CSE et l'association conviennent annuellement des objectifs poursuivis et des moyens affectés à leur réalisation (Code du sport, article L.121-8).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE, la création d'une association par l'employeur est possible, mais sa gestion est conjointement réalisée avec les membres élus au CSE (Code du sport, article L.121-9).

Quelle que soit l'hypothèse, l'association est créée conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901, relative au contrat d'association, ou conformément au code civil local dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (Code du sport, article L.121-8).

Il incombe alors à l'association de s'assurer, notamment, de la possession par les intervenants des diplômes nécessaires et de leur déclaration d'activité auprès de l'administration (Code du sport, article L.212-1 et L.212-11 – voir Fiche «Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants?») et du respect des mesures d'hygiène et de sécurité sur les lieux de pratique (voir Fiche «Quelle est la réglementation applicable pour les salles de sport en entreprise/administration? Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés? Est-ce que je peux mettre à disposition de mes collaborateurs une salle de sport sans encadrement?»).

En outre, s'agissant d'une association sportive, la souscription d'une assurance couvrant sa responsabilité civile, celle de ses salariés, bénévoles et pratiquants, est obligatoire, ce qui n'est pas le cas lorsque l'activité est organisée par l'employeur ou le CSE directement (Code du sport, article L.321-1 – voir Fiche «Est-ce que je dois prendre une assurance complémentaire?»). Tout manquement en la matière est civilement et pénalement sanctionnable. Il incombe également à l'association d'informer ses adhérents de leur intérêt à souscrire un contrat d'assurance couvrant les dommages corporels auxquels leur pratique sportive peut les exposer (Code du sport, article L.321-4).

Recommandation

Il convient pour l'association de se ménager une preuve de l'information de chaque membre quant à l'intérêt de souscrire une couverture individuelle couvrant les dommages corporels subis. A défaut, en cas de dommage corporel subi par un pratiquant, celui-ci pourrait engager la responsabilité civile de l'association et solliciter l'indemnisation d'une perte de chance d'avoir pu bénéficier de prestations assurantielles.

En créant une association, l'employeur, le CSE ou l'administration, ne s'exonère pas automatiquement de sa responsabilité. Lorsque la compétence d'organisation des activités physiques et sportives leur est attribuée, il leur incombe de s'assurer que l'association est effectivement en mesure de respecter ses obligations. A défaut, une responsabilité solidaire est susceptible d'être mise en œuvre.

Principaux textes applicables

Code du sport, articles L.121-6 et suivants – (associations sportives sur le lieu de travail).

Code du sport, articles L.321-1 et suivants – (obligation d'assurance et d'information).

4 Encadrement des APS en milieu professionnel

Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants?

En synthèse

Tout encadrant sportif rémunéré, quel que soit son statut, doit posséder l'un des diplômes reconnus et une carte professionnelle, qui doivent être vérifiés par le donneur d'ordres.

L'enseignement, l'animation et l'encadrement d'une activité physique ou sportive, ainsi que l'entraînement de pratiquants, sont des activités réglementées, qui impliquent la possession d'un diplôme reconnu afin d'être rémunéré (Code du sport, article L.212-1). Cette obligation de possession de diplôme s'impose dans toutes les situations, que l'activité soit secondaire ou non, occasionnelle ou saisonnière.

Ce diplôme doit garantir la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée et être enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les diplômes permettant l'encadrement d'une activité physique ou sportive peuvent être délivrés par :

- l'État: il s'agit des «BPJEPS» (Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport) ou des «DEJEPS» (Diplômes d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport), délivrés par le Ministère chargé des sports; ou des DEUST «métiers de la forme» et «animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles», délivrés par le Ministère chargé de l'enseignement supérieur;
- la branche professionnelle du sport: il s'agit des «certificats de qualification professionnelle» (CQP).

En revanche, les diplômes délivrés par les fédérations sportives ne permettent pas un encadrement d'une activité physique ou sportive moyennant rémunération.

Une personne qui n'est pas titulaire de l'un de ces diplômes, mais qui est en cours de formation pour l'obtenir peut néanmoins exercer son activité rémunérée d'enseignement, d'animation, d'entraînement ou d'encadrement d'une activité physique ou sportive (Code du sport, article L.212-1).

Les intervenants doivent, outre la possession du diplôme, réaliser une déclaration d'activité auprès de l'administration (Code du sport, article L.212-11).

Il incombe à l'entreprise, administration ou CSE ayant recours à un animateur de vérifier que ces obligations sont respectées. Il en va de même en cas de recours à un prestataire extérieur, l'écran de la personnalité morale (une société ou une association) ne supprimant pas l'obligation de vigilance à la charge du donneur d'ordres s'agissant des conditions de sécurité et de compétences exigées pour la pratique de l'activité en cause.

La copie des diplômes, titres et cartes professionnelles des encadrants sportifs, qu'ils soient prestataires ou non, doit être affichée sur le lieu de pratique de l'activité (Code du sport, article R.322-5).

En pratique

Chaque personne habilitée à encadrer une activité physique ou sportive est détenteur d'une carte professionnelle attestant notamment des activités qu'il est en mesure d'encadrer et de sa possession du diplôme.



Aussi, afin de vérifier la possession du diplôme adéquat par l'encadrant, mais aussi son respect de son obligation de déclaration d'activité, l'entreprise, l'administration ou le CSE concerné peut se rendre directement via le code QR à cette adresse, en rentrant les informations relatives à la personne, il est possible de vérifier non seulement la régularité de sa situation, mais aussi les activités physiques ou sportives que l'intéressé peut encadrer.

Pour le donneur d'ordres, dans une certaine mesure, cette vérification le protège d'un éventuel engagement de sa responsabilité civile ou pénale.



Pour en savoir plus sur les obligations de possession de diplôme via ce code QR.



Pour en savoir plus sur les différentes catégories de diplômes existants via ce code QR.



Pour en savoir plus sur l'obligation de déclaration d'activité via ce code QR.

Principaux textes applicables

Code du sport, art. L.212-1 – (obligation de possession de diplôme).

Code du sport, art. L.212-11 – (obligation de déclaration d'activité).

Code du sport, art. R.212-1 et suivants – (définition des diplômes permettant l'encadrement d'une activité physique ou sportive).

Code du sport, art. R.322-5 – (affichage des diplômes, titres et cartes professionnelles).

Si je fais appel à un prestataire extérieur, quels sont les points de vigilance à avoir en matière réglementaire ?

En synthèse

Outre les éléments de vigilance inhérents au recours à tout prestataire, une attention particulière doit être portée à la possession des diplômes requis et de sa carte professionnelle par le prestataire.

Il existe d'une part des points de vigilance déconnectés de l'activité physique ou sportive pratiquée. Il en est par exemple ainsi de l'obligation de vigilance prévue par le code du travail pour le recours à un prestataire dans le cadre d'un contrat supérieur à 5.000 euros hors taxe. Le donneur d'ordres doit alors s'assurer que son cocontractant est régulièrement affilié auprès des organismes sociaux et est à jour du paiement de ses cotisations sociales. De nombreux encadrants sportifs exerçant leur activité à titre indépendant, de telles vérifications s'imposent fréquemment.

D'autre part, une vigilance particulière s'impose au titre des obligations propres à la pratique d'activités physiques ou sportives. Il en est ainsi de l'impératif de possession de titres ou diplômes permettant l'encadrement de ces activités et d'une carte professionnelle (voir Fiche «Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants?»).

En effet, l'enseignement, l'animation et l'encadrement d'une activité physique ou sportive, ainsi que l'entraînement de pratiquants, sont des activités réglementées, qui implique la possession d'un diplôme reconnu afin d'être rémunéré (Code du sport, article L.212-1). Cette obligation de possession de diplôme s'impose dans toutes les situations, que l'activité soit secondaire ou non, occasionnelle ou saisonnière.

Les intervenants doivent, outre la possession du diplôme, réaliser une déclaration d'activité auprès de l'administration (Code du sport, article L.212-11).

Il incombe à l'entreprise, administration ou CSE ayant recours à un animateur de vérifier que ces obligations sont respectées. Il en va de même en cas de recours à un prestataire extérieur, l'écran de la personnalité morale (une société ou une association) ne supprimant pas l'obligation de vigilance à la charge du donneur d'ordres s'agissant des conditions de sécurité et des compétences exigées pour la pratique de l'activité en cause.

En pratique

Chaque personne habilitée à encadrer une activité physique ou sportive est détenteur d'une carte professionnelle attestant notamment des activités qu'il est en mesure d'encadrer et de sa possession du diplôme.



Aussi, afin de vérifier la possession du diplôme adéquat par l'encadrant, mais aussi son respect de son obligation de déclaration d'activité, l'entreprise, l'administration ou le CSE concerné peut se rendre directement sur le site via le code QR.

À cette adresse, en rentrant les informations relatives à la personne, il est possible de vérifier non seulement la régularité de sa situation, mais aussi les activités physiques ou sportives que l'intéressé peut encadrer.

Pour le donneur d'ordres, cette vérification le protège d'un éventuel engagement de sa responsabilité civile ou pénale.

Principaux textes applicables

Code du sport, art. L.212-1 – (obligation de possession de diplôme).

Code du sport, art. L.212-11 – (obligation de déclaration d'activité).

Code du sport, art. R.212-1 et suivants – (définition des diplômes permettant l'encadrement d'une activité physique ou sportive).

Code du sport, art. R.322-5 – (affichage des diplômes, titres et cartes professionnelles).

5 Récapitulatif

Tableau récapitulatif partie 1

| Tableau récapitulatif thème 1 compétence d'organisation des APS en milieu professionnel | | |
|--|---|---|
| Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives? | Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE, ce dernier est seul compétent pour organiser les activités physiques et sportives au sein de l'entreprise. | Code du sport: article L.121-9 Code du travail: art. L.2312-80 et suivants art. R.2312-35 et suivants |
| Est-ce que j'ai une obligation de consultation du CSE avant la mise en place des APS? | Dans les entreprises de moins de 50 salariés le CSE doit être associé à la mise en place des activités physiques et sportives ; tandis que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est seul compétent. | Code du travail: art. L.2312-5 et suivants art. L.2312-80 |
| Est-ce que je dois prendre une assurance complémentaire? | L'assurance n'est obligatoire qu'en présence d'une association sportive, et n'est que recommandée lorsque l'activité est organisée par l'administration, l'entreprise ou le CSE. | Code du sport: art. L.321-1 et suivants art. D.321-1 et suivants Code de la sécurité sociale: art. L.452-4 |
| Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale? | Si, fiscalement, les dépenses engagées sont constitutives de charges, leur régime social est plus complexe. Il repose sur un système d'exonérations conditionnées, selon des modalités fixées par le code de la sécurité sociale. | LFSS pour 2021: art.18 Décret du 28 mai 2021 Code de la sécurité sociale: art. L.136-11 et D.136-2 art. L.130-1 et R.130-1 Code du travail: art. R.2312-35 |

Tableau récapitulatif thème 1 compétence d'organisation des APS en milieu professionnel

| | | |
|---|---|---|
| <p>Les challenges connectés et les cours en visio-conférence sont-ils soumis à l'exonération de cotisations sociales précisée dans le décret de mai 2021 ?</p> | <p>Les challenges connectés et cours en visio-conférence sont susceptibles d'être exonérés de cotisations sociales, au titre de la valeur qu'ils représentent, à la condition de respecter les conditions prévues par décret.</p> | <p>LFSS pour 2021: art.18 Décret du 28 mai 2021 Code de la sécurité sociale: art. L.136-11 et D.136-2 BOSS: §1100 à 1120</p> |
| <p>Le dispositif d'exonération de cotisations sociales des dépenses liées à la mise en place d'APS s'applique-t-il aux employeurs publics ?</p> | <p>Les exonérations de cotisations sociales au titre des dépenses liées à la mise en place d'APS ne s'appliquent qu'aux entreprises de droit privé, et non aux employeurs publics.</p> | <p>LFSS pour 2021: art.18 Décret du 28 mai 2021 Code de la sécurité sociale: art. L.136-11 et D.136-2 art. L.712-9 et L.712-10-1 art. D.712-37 à D.712-41 BOSS: §1100 à 1120</p> |

Tableau récapitulatif partie 2

Tableau récapitulatif thème 2 compétence d'organisation des APS en milieu professionnel

| | | |
|--|---|---|
| <p>Quelle est la réglementation applicable pour les salles de sport en entreprise/administration ? Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés ? Est-ce que je peux mettre à disposition de mes collaborateurs une salle de sport sans encadrement ?</p> | <p>En milieu professionnel, l'exploitant d'une salle de sport doit veiller au respect des garanties d'hygiène et de sécurité, afficher certaines informations, souscrire un contrat d'assurance, s'assurer de l'accessibilité de son équipement aux personnes handicapées, veiller à la possession des diplômes et cartes professionnelles et cartes professionnelles par les encadrants et déclarer la salle auprès de l'administration.</p> | <p>Code du sport: art. L.312-2 art. R.312-2 et suivants art. L.321-7 art. L.322-5 art. R.322-4 et suivants</p> |
|--|---|---|

Tableau récapitulatif thème 2 compétence d'organisation des APS en milieu professionnel

| | | |
|--|---|---|
| <p>Puis-je louer ou mettre à disposition cette salle à des entreprises voisines ? Suis-je responsable en cas d'accidents dans cette salle de sport ?</p> | <p>La location ou la mise à disposition d'une salle de sport à une autre entreprise ou administration est tout à fait possible. Elle ne répond pas à un régime juridique particulier.</p> <p>Le propriétaire de la salle reste tenu des obligations qui sont les siennes en tant qu'exploitant de l'équipement sportif, même s'il est utilisé par d'autres.</p> | <p>Code du sport: art. L.312-2 art. R.312-2 et suivants art. L.321-7 art. L.322-5 art. R.322-4 et suivants</p> |
| <p>Est-ce que lorsque je veux organiser un cours de yoga dans une salle de réunion, je dois avoir des vestiaires, mixtes ou non, des douches, etc. ?</p> | <p>Aucune obligation particulière n'existe s'agissant de l'existence de vestiaires et/ou douches pour l'exercice d'une activité physique ou sportive en milieu professionnel.</p> | <p>Code du travail: art. R.4228-1 et suivants Code de la sécurité sociale: article D.136-2</p> |
| <p>Dans quelle mesure dois-je assurer aux travailleurs handicapés l'accès aux actions de promotion de la santé par les activités physiques et sportives ?</p> | <p>Les travailleurs handicapés ne doivent pas être exclus des actions mises en place. Ils doivent également pouvoir accéder aux équipements sportifs.</p> | <p>Code du sport: art. L.100-3</p> |
| <p>Dois-je mettre à disposition de mes collaborateurs des tenues de sport ?</p> | <p>Aucune obligation de mise à disposition de tenues ne pèse sur l'employeur.</p> | <p>BOFP: BOI-RSA BASE 30-50-30-40, §90 BOSS: §2030</p> |

| Tableau récapitulatif thème 3 compétence d'organisation des APS en milieu professionnel | | |
|--|---|---|
| Dois-je demander un certificat annuel de non-contre-indication à la pratique des sports pour chaque travailleur engagé dans les actions d'APS et si oui quel type de certificat ? | Hors pratique au sein d'une fédération sportive, aucun certificat médical n'a à être exigé. | Code du sport: art. L.231-2 et L. 231-21 |
| Dans quelles circonstances ma responsabilité d'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident ? | Selon les circonstances de l'accident, la blessure est susceptible d'être qualifiée d'accident du travail. | Code de la sécurité sociale: art. L.411-1 Loi du 13 juillet 1983 art. 21 bis |
| Est-ce que je dois prendre une assurance complémentaire ? | L'assurance n'est obligatoire qu'en présence d'une association sportive, et n'est que recommandée lorsque l'activité est organisée par l'administration, l'entreprise ou le CSE. | Code du sport: art. L.321-1 et suivants art. D.321-1 et suivants Code de la sécurité sociale: art. L.452-4 |
| Est-ce que créer une association ou confier l'organisation d'une offre d'APS à mon CSE me dégage de ma responsabilité ? Quelles responsabilités distinctes ? | Le seul transfert de l'organisation des activités au CSE ou à une association ne permet pas à l'administration ou à l'entreprise de s'exonérer de sa responsabilité. En revanche, en présence d'une association, la répartition des responsabilités s'en trouve modifiée. | Code du sport: art. L.121-6 et suivants art. L.321-1 et suivants |

| Tableau récapitulatif thème 4 compétence d'organisation des APS en milieu professionnel | | |
|---|---|--|
| Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder ? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants ? | Tout encadrant sportif rémunéré, quel que soit son statut, doit posséder l'un des diplômes reconnus et une carte professionnelle, qui doivent être vérifiés par le donneur d'ordres. | Code du sport: art. L.212-1 art. L.212-11 |
| Si je fais appel à un prestataire extérieur, quels sont les points de vigilance à avoir en matière réglementaire ? | Outre les éléments de vigilance inhérents au recours à tout prestataire, une attention particulière doit être portée à la possession des diplômes requis et de sa carte professionnelle par le prestataire. | Code du sport: art. L.212-1 art. L.212-11 art. R.212-1 et suivants art. R.322-5 |

6 Situations pratiques

Situation pratique 1

Un salarié de la structure propose d'animer des séances de gymnastique volontaire/stretching lors de la pause méridienne dans une salle de réunion de l'entreprise. Est-il en droit de le faire? De quelles qualifications doit-il disposer? En cas d'accident s'agira-t-il d'un accident du travail?

Seul l'enseignement d'une activité physique ou sportive contre rémunération est soumis à une obligation de détention de certains diplômes (Code du sport, article L.212-1). Dès lors, si l'animation des séances est bénévole, l'intéressé est en droit de le faire et il n'est pas imposé, par le code du sport, de possession d'un diplôme ou titre particulier. En revanche, si l'animation des séances est rémunérée, qu'importe que ce soit par les bénéficiaires, l'employeur ou le CSE, l'intéressé doit détenir les diplômes exigés (voir Fiche «Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants?»).

Dès lors que l'activité a lieu dans un cadre, au moins géographique, professionnel, il incombe néanmoins à l'employeur, au titre du droit du travail, de veiller à la santé et sécurité de ses salariés (Code du travail, articles L.4121-1 et L.4121-2). A cette fin, il lui est fortement recommandé de s'assurer que le salarié animant les séances est suffisamment qualifié pour assurer la sécurité de la pratique. La possession d'un diplôme ou titre, même s'il émane d'une fédération sportive (et dès lors ne permet pas à l'intéressé d'être rémunéré), constitue un indice fort de cette capacité de l'intéressé à faire respecter les règles de sécurité. Il appartient également à l'employeur de veiller à ce que la salle mise à disposition permette une pratique sécurisée de l'activité de gymnastique volontaire/stretching.

A ce titre, la salle de réunion devenant un lieu de pratique d'activités physiques ou sportives, elle doit respecter les garanties d'hygiène et de sécurité inhérentes à ce type de lieu (voir Fiche «Quelle est la réglementation applicable pour les salles de sport en entreprise/administration? Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés? Est-ce que je peux mettre à disposition de mes collaborateurs une salle de sport sans encadrement?»). Tel est le cas, par exemple, de l'obligation de disposer d'une trousse de secours destinée à apporter les premiers soins en cas d'accident, mais aussi d'un moyen de communication permettant d'alerter rapidement les services de secours.

Si un accident survient, la qualification d'accident du travail est probable. Elle dépend néanmoins de l'appréciation réalisée par la caisse primaire, mais aussi, en cas de contentieux, par le juge. Survenu sur le lieu du travail, dans une salle soumise à l'autorité de l'employeur, l'accident n'est pas dénué de tout lien avec le travail. Seule la survenance pendant le temps de pause, c'est-à-dire en dehors du temps de travail effectif des intéressés, est susceptible d'être mis en avant par l'employeur afin d'échapper à cette qualification. La jurisprudence reconnaît néanmoins que l'accident survenu, pendant la pause méridienne, dans une salle consacrée au repas, soumise au contrôle et à la surveillance de l'employeur, est un accident du travail (Cass. Soc., 11 juin 1970, n°69-12.567 ; Cass. Soc., 5 janv. 1995, n°91-11.500). Logiquement, il devrait en être de même de l'accident survenu lors d'une séance de gymnastique volontaire/stretching dans une salle de réunion.

Situation pratique 2

Je suis une entreprise de plus de 50 salariés qui souhaite financer l'inscription de mes salariés pour le semi-marathon de ma ville. S'agit-il d'un avantage en nature? Dois-je financer obligatoirement ces actions via le CSE? En cas d'accident est-ce considéré comme un accident du travail?

La question de la compétence se pose immédiatement. Si l'entreprise dispose d'un CSE, alors ce dernier est seul compétent pour décider de cette mesure (Code du travail, art. L.2312-80 - voir Fiche «Est-ce que je dois obligatoirement confier au CSE l'organisation d'activités physiques et sportives?»). Le financement des frais d'inscription s'impute sur le budget dévolu aux activités sociales et culturelles. En revanche, si l'entreprise ne dispose pas d'un CSE, elle dispose seule du pouvoir de décision.

S'agissant du régime social du financement des frais d'inscription, ce montant est exonéré de cotisations et contributions sociales, mais aussi de CSG et CRDS, seulement si tous les salariés de l'entreprise sont susceptibles d'en bénéficier, qu'importe la nature et la durée de leur contrat de travail (Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1, III, 4°, f et D.136-2 - voir Fiche «Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale?»). Le montant des participations annuelles de l'employeur à des prestations d'activités physiques et sportives est par ailleurs limité à un financement total, pour l'entreprise, calculé en multipliant l'effectif par 171 euros (en 2021, ce chiffre correspondant à 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale). Dès lors que le budget global de ce financement des inscriptions, ajouté aux autres financements de l'année, n'excède pas cette limite maximum, les sommes ne sont pas constitutives d'un avantage en nature ou en espèces, et sont exonérées de cotisations sociales.

En cas d'accident, la question de la qualification éventuelle d'accident du travail peut se poser (voir Fiche « Dans quelles circonstances ma responsabilité d'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident ? »). Si le salarié blessé à cette occasion demande à ce que soit réalisée une déclaration d'accident du travail, l'employeur est tenu de la réaliser. Il lui appartient alors de formuler des réserves motivées, demandant à ce que la qualification soit exclue. Au terme de l'enquête mise en œuvre, la caisse primaire décidera ou non de reconnaître l'existence d'un accident du travail. En cas de contentieux, cette décision de reconnaissance ou non relève du pouvoir souverain des juges du fond. Une reconnaissance est toutefois peu probable, dès lors que l'accident n'a pas lieu au temps et/ou lieu du travail, que le semi-marathon n'est pas organisé sous l'autorité de l'employeur et que la participation de chacun est facultative.

Situation pratique 3

Je suis une administration qui souhaite faire intervenir un club sportif lors d'un séminaire pour des animations de cohésion. Sous quelles conditions les intervenants du club peuvent-ils proposer une activité ? Quels éléments dois-je vérifier auprès du club ?

Le club sportif intervient ici en tant que prestataire de services de l'administration. La relation contractuelle nouée est en tout point identique à celles conclues par l'administration avec ses différents prestataires de services, notamment s'agissant de l'exigence éventuelle de passation d'un marché public (bien qu'en l'occurrence, il est très vraisemblable que la prestation envisagée soit en dessous des seuils). Si la prestation est d'un montant égal ou supérieur à 5.000 euros HT, l'administration doit notamment solliciter du club une attestation de vigilance, garantissant qu'il s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations (voir Fiche « Si je fais appel à un prestataire extérieur, quels sont les points de vigilance à avoir en matière réglementaire ? »).

Il est par ailleurs essentiel, plus spécifiquement, que l'administration vérifie que les intervenants du club possèdent un diplôme leur permettant d'enseigner, d'animer, d'encadrer une activité physique ou sportive moyennant rémunération (Code du sport, article L.212-1 – voir Fiche « Est-ce qu'un animateur intervenant dans mon entreprise/administration doit être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder ? Lorsque je fais appel à un prestataire extérieur, est-ce à moi de vérifier les diplômes des encadrants ? »). L'intervenant doit également avoir déclaré son activité auprès de l'administration, et donc disposer d'une carte professionnelle. Les diplômes, titres et cartes professionnelles des encadrants sportifs, même prestataires, doivent alors être affichés sur le lieu de pratique de l'activité (Code du sport, article R.322-5).



Afin de vérifier la possession du diplôme adéquat par l'encadrant, mais aussi son respect de son obligation de déclaration d'activité, l'administration peut se rendre directement sur le site via le code QR.

A cette adresse, en rentrant les informations relatives à la personne, il est possible de vérifier non seulement la régularité de la situation des intéressés, mais aussi les activités physiques ou sportives qu'ils peuvent encadrer.

Situation pratique 4

Certains de mes salariés se rendent régulièrement dans une salle de sport à proximité de l'entreprise. Je finance 50% de l'abonnement. Est-ce que ces dépenses sont exemptes de cotisations sociales ? En cas d'accident s'agit-il d'un accident du travail ?

Le financement partiel de l'abonnement des salariés à une salle de sport est susceptible de constituer un avantage en espèces, soumis à cotisations sociales, sauf à ce qu'il respecte les conditions d'exonération fixées par les textes (Code de la sécurité sociale, art. L.136-1-1, III, 4°, f et D.136-2 – voir Fiche « Puis-je bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand je mets en place des APS à destination de mes salariés ? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale ? »).

Il est d'abord impératif que le financement envisagé soit prévu au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'importe la nature et la durée de leur contrat de travail. Il est ensuite nécessaire de distinguer selon les prestations proposées par la salle de sport.

La première hypothèse est celle d'une simple mise à disposition des équipements sportifs, ou même d'une possibilité de suivre des cours collectifs au sein de cette salle de sport. Ce financement partiel est exonéré de cotisations sociales dès lors que l'ensemble des financements octroyés annuellement par l'employeur, au soutien d'activités physiques et sportives, n'excède pas 171 euros (en 2021, ce chiffre correspondant à 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale) multiplié par l'effectif de l'entreprise. Il appartient ainsi à l'employeur, avant de proposer à ses salariés un tel financement, de bien calculer la valeur de l'avantage ainsi octroyé, le cas échéant en le plafonnant, afin de ne pas encourir de dépassement de cette limite. A défaut, si le plafond est dépassé, les sommes sont intégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Ce document a été réalisé
par le ministère chargé des Sports avec le concours de:

Xavier AUMERAN – Professeur des Universités – Consultant
Agrégé des Facultés de droit

Mathieu LATIEULE – Inspecteur de la Jeunesse et des Sports, chargé de mission
Direction des sports – ministère des Sports

Samuel SOUFFOY – chargé de mission – Pôle ressources national Sport-Innovations
ministère des Sports

Roméo SCHMITT – Responsable national des projets en santé publique
Groupe Pierre Fabre – avec l'appui de **Nicolas Pacevicius** – Design graphique

Christèle GAUTIER – Cheffe du bureau de l'élaboration des politiques publiques du sport
Direction des sports – ministère chargé des Sports

et avec la relecture des services
de la direction générale du travail – Ministère du travail



**MINISTÈRE
CHARGÉ DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*