

POURQUOI ?

Pour véhiculer les valeurs du sport dans l'entreprise :

- Respect de soi et d'autrui
- Esprit d'équipe et cohésion
- Engagement et efficacité
- Épanouissement personnel et bien-être

Pour sensibiliser ses collaborateurs sur l'intérêt de l'activité physique et sportive (APS) :

- Améliorer l'équilibre personnel généré par une activité physique régulière
- Prévenir le stress, car le sport favorise la santé mentale et physique
- Prévenir les TMS, les maladies cardio-vasculaires, le surpoids et ses conséquences
- Diminuer le risque d'arrêt de travail grâce à une condition physique adaptée

Pour promouvoir le lien social et favoriser l'esprit d'équipe :

- Permettre une communication et une relation différentes de celles du cadre de travail habituel
- Développer à l'interne comme à l'externe la culture et l'identité de l'entreprise et de ses collaborateurs

COMMENT ?

En s'engageant à faciliter l'accès à l'activité physique et sportive avec des initiatives telles que :

- Recenser les lieux de pratique proches de l'entreprise (parcs, piscines, clubs, associations sportives locales...)
- Encourager les événements sportifs et autres manifestations extra-entreprise
- Étudier l'aménagement possible des horaires
- Proposer l'intervention de spécialistes pour des séances collectives orientées sur le travail corporel (échauffements, positionnements, ergonomie, récupération, etc.)
- Étudier une prise en charge totale ou partielle d'une licence sportive, d'un abonnement auprès de professionnels ou de structures sportives

En évaluant les besoins et possibilités de la pratique d'une activité physique et sportive dans l'entreprise :

- Établir avec les collaborateurs un diagnostic des souhaits et des propositions
- Estimer, le cas échéant et dans la mesure du possible, les besoins en aménagement
- Définir le rôle des différents acteurs internes

D'une façon générale, impulser la pratique d'une activité physique et sportive en entreprise

Je m'engage pour encourager la pratique d'une activité physique et sportive dans mon entreprise.

Prénom Nom.....
Fonction.....
Email.....
Entreprise (nom et adresse postale).....
.....
Effectif.....

Référent (e) Charte *si différent* :
Prénom Nom.....
Fonction.....
Email.....

Fait à le/...../.....

Signature

Vous retrouverez ci-dessous les points juridiques à connaître pour la mise en place de l'activité physique et sportive dans toutes les entreprises.

Mise en place de l'activité physique et sportive

Obligation de prévention de l'employeur

Doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

- actions de prévention des risques professionnels et la pénibilité au travail,
- actions d'information et de formation,
- mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Art. L.4121-1 du Code du travail

Doit mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 du Code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention.

Art. L.4121-2 du Code du travail

Obligation générale d'information et de formation de l'employeur organisant une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Art. L.4141-1 du Code du travail

Dans le CSE aux attributions élargies (au moins 50 salariés).

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise comprennent les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive.

Art. R.2312-35 du Code du travail

Le CSE assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives. Il peut également décider de contribuer au financement de ces activités pour favoriser leur développement.

Art. L.2312-80 du Code du travail / Art. L.121-7 du Code du sport

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile

Art. L. 2312-9 du Code du travail

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail.

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE.

Art. L. 2312-12 et L.2312-14 du Code du travail

Dans le CSE aux attributions réduites (moins de 50 salariés).

La délégation du personnel contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Art. L.121-9 du Code du sport / Art. L2312-5 du Code du travail

Gérer le risque accident du travail

Pratique mise en place par le CSE

Si le CSE assure l'organisation de l'activité, la responsabilité personnelle des fautes contractuelles et délictuelles du CSE peut être engagée.

Pratique via une société prestataire

- Dans certaines entreprises qui font venir un coach diplômé afin qu'il dispense des cours aux salariés, la responsabilité repose sur la société qui met à disposition ce coach en cas d'accident. La responsabilité civile ne fonctionne que si le coach est diplômé. S'il a ses diplômes, la responsabilité de la société prestataire de service est responsable en cas de défaillance dans son obligation de sécurité
- Il existe une présomption d'imputabilité pour l'accident survenu pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.
- Il n'y a pas de débat lorsque l'accident se déroule pendant le temps de travail normal,

Pratique libre au sein de l'entreprise

Mais les juges retiennent largement le temps de travail, sont ainsi considérés comme des AT les accidents survenus lors de :

- la pause déjeuner (si dans les locaux de l'entreprise)
- collecte de sang (si dans les locaux de l'entreprise)

S'il est difficile pour les juges d'apprécier l'horaire de travail, les juges retiennent l'activité conforme à l'intérêt de l'entreprise.

L'appréciation du lieu de travail s'effectue très largement. Les juges retiennent les chantiers, bureaux, ateliers, etc., mais également des dépendances de l'entreprise : garages, voies d'accès intérieures, aires de stationnement, en pratique, tout endroit, même à l'extérieur, dès lors qu'il est placé sous l'autorité de l'employeur.

Pratique libre en dehors de l'entreprise (ex : salle privée en dehors des locaux)

Perd sa qualification l'accident qui intervient pendant l'horaire de travail mais en dehors de l'entreprise, pour un salarié qui effectue une démarche d'ordre personnel, même en accord avec l'employeur.

Ce cas de figure correspond à une pratique personnelle qui ne peut donc pas retenir la qualification d'accident du travail.

Pour les entreprises soumises à la NAO (négociation annuelle obligatoire) :

le thème de l'activité physique et sportive devra intégrer le bloc de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. (Art. L.2242-1 du Code du travail).

Présentation du dispositif

Peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions sociales les entreprises qui mettent à disposition de leurs salariés des équipements à usage collectif dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives (APS) ou qui financent des prestations d'activités physiques et sportives. Ce dispositif a pour objectif de promouvoir et favoriser la pratique sportive en entreprise.

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

Entreprises éligibles

Sont exonérées de cotisations et contributions sociales toutes les entreprises, même lorsque celle-ci est dotée d'un Comité Social et Economique (CSE).

Pour rappel, le CSE remplace les instances représentatives du personnel à savoir le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité et les délégués du personnel. Il est mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés depuis le 01/01/2020.

Pour quel projet ?

Dépenses concernées

Dans le cadre de la mise à disposition d'équipements à usage collectifs, sont éligibles les dépenses liées : à la mise à disposition d'une salle de sport appartenant ou louée par l'entreprise, à la mise à disposition de vestiaires et de douches, à la mise à disposition d'un matériel sportif.

Dans le cadre de financement de prestations d'activités physiques et sportives, sont visées les dépenses suivantes :

- Le financement de cours collectifs d'activités physiques et sportives,
- Le financement d'événements ou compétitions de nature sportive.

Les équipements dédiés à la pratique sportive doivent être accessibles, à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature et la durée de leur contrat de travail. Les prestations d'activités physiques doivent être organisées par l'employeur qui informe l'ensemble des salariés de l'entreprise des conditions d'organisation de ces prestations (présentation des cours proposés, lieux, horaires, modalités d'inscription...).

Quelles sont les particularités ?

L'exonération de cotisations et contributions sociales ne s'applique pas aux abonnements ou inscriptions individuelles à des cours.

Montant de l'aide

Le montant de l'avantage constitué par le financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives est exonéré, dans la limite annuelle de 5% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise. La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (PASS) = 3 864 € pour 2024.

Exemple : Une entreprise qui emploie 15 salariés et finance en 2024, à hauteur de 3 500 €, des cours collectifs de gym et de yoga, accessibles à l'ensemble du personnel, pourra bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions sociales d'un montant global pour l'année de 2 898 € (193.2 € x 15 salariés). Le montant supérieur au plafond d'exonération 602 € (soit 3 500 – 2 898) sera assujéti à cotisations et contributions sociales