



ROSSI BORDES
& ASSOCIÉS

ASPECTS JURIDIQUES DE LA PRATIQUE DU SPORT EN ENTREPRISE

NOVEMBRE 2019

La pratique d'une activité physique et sportive en entreprise permet notamment de diminuer la fatigue, l'absentéisme, le stress et les accidents du travail.

Elle permet en effet d'améliorer la productivité du salarié de 6% à 9%, et la rentabilité de l'entreprise de 1% à 14% (Etude de l'impact économique de l'activité physique et sportive sur l'entreprise, le salarié et la société civile - Goodwill Management, en collaboration avec le CNOSF notamment, sept.2015).

Selon une étude portée fin 2017 par le ministère des Sports, le CNOSF, le MEDEF et l'Union Sport et Cycle, si 87% des dirigeants d'entreprise déclarent avoir déjà entendu parler des effets positifs de la pratique sportive des salariés sur la compétitivité, 82 % des entreprises n'ont pas encore mis en place des initiatives en faveur de la pratique d'activités physiques et sportives.

Les entreprises et leurs institutions sociales sont ainsi appelées à devenir les rouages essentiels de la promotion et du développement des activités physiques et sportives ; mais cela ne sera possible qu'à la condition qu'elles aient une vision claire du cadre légal et réglementaire dans lequel doit s'inscrire la pratique du sport en entreprise.

Or, force est de constater que la matière est aujourd'hui assez complexe à appréhender.

La perspective des Jeux Olympiques de Paris 2024 devrait néanmoins amener le gouvernement à promouvoir davantage la pratique d'une activité physique et sportive en entreprise, en clarifiant notamment certains aspects réglementaires.

1. LE CADRE JURIDIQUE GENERAL	
Acteurs	Fonctions
Obligations de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L. 4121-1 du Code du travail) : <ul style="list-style-type: none"> • des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; • des actions d'information et de formation ; • la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. • Mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention. • Obligation générale d'information et de formation des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier (Article L. 4141-1 du Code du travail).
Obligations des salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail (Article L. 4122-1 du Code du travail).
Le Comité Social et Économique (CSE) et les services de santé au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Conduisent les actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des travailleurs du fait de leur travail. • Contribution des délégués du personnel au CSE, notamment à : <ul style="list-style-type: none"> • la promotion de la santé, la sécurité des salariés ; • la promotion de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (Article L. 2312-5 du Code du travail). • Le CSE formule à son initiative ou à celle de l'employeur toute proposition pour améliorer les conditions de travail et les conditions de vie dans l'entreprise (Article L. 2312-12 du Code du travail) • Les SST conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'améliorer notamment leurs conditions de travail (Article L. 4622-2 du Code du travail). • Possibilité de mettre en place un comité des activités sociales et culturelles interentreprises lorsque plusieurs entreprises envisagent de créer des institutions sociales communes (Article R. 2312-43 du Code du travail)

2. LA REGLEMENTATION DE LA PRATIQUE DU SPORT EN ENTREPRISE	
<p>NB : Le Code du sport n'a pas été mis à jour et continue de renvoyer encore aujourd'hui à certains articles du Code du travail qui sont désormais abrogés, notamment ceux ayant trait aux attributions du Comité d'entreprise. Il n'y a cependant aucun doute quant au fait que le CSE sera en charge des activités sociales et culturelles, et donc de la gestion des activités sportives.</p>	
<p>Les possibilités d'actions de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participer « à la promotion et au développement des activités physiques et sportives » (Article L. 100-2 du Code du sport). Cette participation s'inscrit uniquement dans une démarche volontaire de l'entreprise. • L'organisation et le développement des activités physiques et sportives dans les entreprises accueillant des personnes handicapées font l'objet d'adaptations à la situation de ces personnes (Article L. 100-3 du Code du sport). • Créer une association sportive d'entreprise.
<p>Les attributions du CE et des délégués du personnel, qui seront reprises par le Conseil Social et Economique (CSE) avec le chef d'entreprise</p>	<p><i>N.B. Avant la création du CSE, les activités sociales et culturelles étaient assurées par le Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés.</i></p> <p>Organes essentiels dans la création des activités sociales et culturelles incluant l'organisation sportive (ancien article R. 2323-20 du Code du travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mission d'assurer ou de contrôler la gestion des activités physiques ou sportives (ancien article L. 2323-85 du Code de travail) / Possibilité de « contribuer au financement de ces activités pour favoriser leur développement » (Articles L. 121-7 et L. 121-9 du Code du sport). • possibilité de mettre à disposition une salle de sport, proposer des activités de groupe ou obtenir un tarif avantageux pour des clubs de sport... • accès prioritaire aux salariés, à leurs familles et aux stagiaires (ancien article L. 2323-83 du Code du travail). <p>Désormais, le CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assure la gestion des activités sociales et culturelles dans les entreprises de plus de cinquante salariés (Articles R. 2312-36 et R. 2312-37 du Code du travail). • assure ou contrôle la gestion des activités physiques et sportives, et peut décider de participer à leur financement (Article L. 2312-80 du Code du travail).

<p>L'obligation de mise en place du CSE</p>	<p>Dans les entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le CSE doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019. Au 1^{er} Janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront pris fin et le CSE devra avoir été institué.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise en place du CSE est obligatoire à partir d'un effectif supérieur à 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (Article L. 2311-2 du Code du travail). • Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés comporte au moins 2 établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont mis en place. • Un CSE interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental définit le nombre de membres, les modalités de leur élection ou désignation, les attributions du CSE interentreprises, ses modalités de fonctionnement. • Un CSE commun est mis en place lorsqu'une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 11 salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes.
<p>Les points à connaître sur la création d'une association sportive d'entreprise par le CSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'une association sportive d'entreprise (« ASE ») conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 (Article L. 121-1 du Code du sport). • Collaboration étroite de l'ASE avec le CSE. • Les ASE sont ouvertes aux personnes handicapées (Article L. 121-3 du Code du sport). • Obligation pour l'ASE de souscrire une assurance de responsabilité civile couvrant sa responsabilité civile, celle de ses préposés et celle des pratiquants (Articles L. 321-1 et D. 321-1 du Code du sport). Le fait de ne pas souscrire d'assurance est puni de six mois d'emprisonnement et d'une amende de 7.500 euros. (Article L. 321-2 du Code du sport). • Obligation pour l'ASE d'informer ses adhérents de l'intérêt que présente la souscription d'un contrat d'assurance de personnes couvrant les dommages corporels (Article L. 321-4 du Code du sport).

3. LA REGLEMENTATION RELATIVE A LA MISE A DISPOSITION D'UNE SALLE DE SPORT DANS L'ENTREPRISE	
<p>Les règles d'hygiène et de sécurité générales applicables aux salles de sport sur le lieu de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Application des obligations générales des garanties d'hygiène et de sécurité (Article R. 322-4 et suivants du Code du sport) pour l'ensemble des établissements dans lesquels sont pratiquées des activités physiques et sportives : <ul style="list-style-type: none"> • obligation de disposer d'une trousse de secours destinée à apporter les premiers soins en cas d'accident ; • obligation de disposer d'un moyen de communication permettant d'alerter rapidement les services de secours ; • obligations d'affichage : <ul style="list-style-type: none"> ✓ un tableau d'organisation des secours dans l'établissement comportant les adresses et numéros de téléphone des personnes et organismes susceptibles d'intervenir en cas d'urgence (Article R. 322-4 du Code du sport) ; ✓ une copie des textes fixant, dans les conditions prévues à l'article R. 322-7, les garanties d'hygiène et de sécurité et les normes techniques applicables à l'encadrement des activités physiques et sportives mentionnées à l'article L. 322-2 du Code du sport ; ✓ une copie de l'attestation du contrat d'assurance de responsabilité civile de l'exploitant (Article R. 322-5 du Code du sport). • Obligation de déclaration des équipements sportifs à l'administration compétente pour tout propriétaire (Article L. 312-2 du Code du sport). • Obligation pour l'exploitant (par exemple le comité d'entreprise s'il n'y a pas d'association sportive) de souscrire un contrat d'assurance couvrant sa responsabilité civile, celle des enseignants, des préposés et des pratiquants (Article L. 321-7 du Code du sport). Le fait de ne pas souscrire d'assurance est puni de six mois d'emprisonnement et d'une amende de 7.500 euros (Article L. 321-8 du Code du sport). • Obligation pour l'exploitant d'informer le préfet de tout accident grave survenu dans l'établissement (Article R. 322-6 du Code du sport).

<p>Les règles d'hygiène et de sécurité <u>spécifiques</u> applicables aux salles de sport sur le lieu de travail lorsque des équipements sportifs sont mis à disposition</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits mis à disposition par l'exploitant doivent présenter la sécurité à laquelle le salarié peut légitimement s'attendre et ne pas porter atteinte à sa santé (Article L. 421-3 du Code de la consommation). • Obligation d'affichage des consignes de sécurité pour les machines et les espaces de pratique, des informations sur l'utilisation de ces machines ainsi que sur les parties du corps travaillées.
<p>Les règles d'hygiène et de sécurité <u>spécifiques</u> applicables aux salles de sport sur le lieu de travail lorsque des personnes enseignent, animent ou encadrent</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'affichage d'une copie des diplômes et titres des personnes exerçant dans l'établissement les fonctions mentionnées à l'article L. 212-1 du Code du sport, ainsi que des cartes professionnelles qu'elles détiennent en application de l'article R. 212-86 ou des attestations de stagiaire mentionnées à l'article R. 212-87 du Code du sport. Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende le fait pour toute personne d'employer une personne ne possédant pas la qualification requise (Article L. 212-8 du Code du sport). • Application de la réglementation générale relative aux locaux et lieux de travail (Art. L. 4211-1 et L. 4211-2 du Code du travail / Art. R. 4222-1 à R. 4222-17 du code du travail / Art. R. 4212-6 du Code du travail / Art. R. 4228-1 à R. 4228-9 du Code du travail / Arrêté du 23 juillet 1947 / Art. R. 4213-5 du Code du travail / Art. R. 4213-7 et R. 4213-8 du Code du travail / Art. R. 4214-1 à R. 4214-8 du Code du travail).
<p>Sanctions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour l'autorité administrative d'ordonner la fermeture temporaire ou définitive de la salle de sport en cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité visées ci-dessus (Article L. 322-5 du Code du sport). • Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende le fait pour toute personne de maintenir en activité une salle de sport en méconnaissance d'une mesure prononcée par l'autorité administrative (Article L. 322-4 du Code du sport).

4. En cas d'accident d'un salarié au cours de la pratique sportive au sein d'une salle de sport installée dans les locaux de l'entreprise	
<p>La qualification de l'accident : est-ce un accident du travail ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • « Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (Article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale). <p>Le salarié victime bénéficie d'une présomption d'imputabilité au travail dès lors que l'accident est survenu au temps et sur le lieu du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur pourra toutefois contester le caractère professionnel de l'accident en démontrant que la victime se livrait lors de l'accident à une activité étrangère au travail ou que le salarié n'était pas sous son autorité. • Illustration jurisprudentielle (Cour d'appel de Nîmes, 12 avril 2011, n°09/05406) : une salariée est victime d'un accident de ski lors d'un séminaire organisé par son entreprise. La Cour d'appel n'a pas retenu la qualification d'accident de travail dans cette affaire car la salariée n'avait aucune obligation de pratiquer le ski, et n'était donc pas en lien de subordination quelconque avec son employeur ou supérieur hiérarchique. <ul style="list-style-type: none"> → Sauf à ce que la pratique du sport soit imposée par l'employeur, il ne s'agira pas <i>a priori</i> d'un accident du travail. Il y a en ce cas peu de chance qu'un accident puisse être qualifié d'accident du travail, ce d'autant que le ministre du travail a récemment rappelé que : <ul style="list-style-type: none"> - Les activités sportives en entreprise ne doivent pas être obligatoires ou imposées. - L'employeur doit veiller à ce que les salariés qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas exercer de telles activités ne fassent pas l'objet d'une mesure ou d'une attitude à caractère discriminatoire (Rép. min. n°43941 : JOAN Q, 21 avr. 2015, p.3101).

<p>Qui est responsable ?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Principe : pour déterminer qui est responsable de l'accident, il faut savoir qui est l'organisateur de la pratique sportive. L'activité sportive pouvant être organisée soit par l'association sportive, soit par le CSE, la responsabilité de l'un ou de l'autre peut être engagée.• La responsabilité des organisateurs peut être mise en cause notamment en cas de manquement à leur obligation de conseil ou de sécurité (rôle de prudence et de diligence) à l'égard des pratiquants (Cass. 1re civ., 21 nov. 1995, n° 94-11.294).• Les organisateurs d'activités sportives ont à leur charge une obligation de moyens et non de résultat dans la mesure où le sportif joue un rôle actif dans l'activité sportive (Cass. 1re civ., 15 déc. 2011, n°10-23.528). Cela signifie concrètement que les organisateurs doivent faire leurs meilleurs efforts pour éviter tout accident, mais que leur responsabilité ne sera pas systématiquement engagée en cas de survenance d'un accident.• Les fautes qui peuvent être de nature à engager la responsabilité des organisateurs d'activités sportives sont diverses :<ul style="list-style-type: none">• faute relative au devoir d'information ;• faute dans le devoir d'encadrement et de surveillance ;• faute pour défaut de qualification de l'encadrement sportif ;• faute dans l'organisation de la sécurité et des secours ;• faute pour défaut d'information sur les risques couverts par l'assurance.• Si le CSE assure l'organisation de l'activité, sa responsabilité personnelle du fait de ses fautes contractuelles et délictuelles peut également être engagée. Lorsqu'il gère directement des installations sportives qu'il met à la disposition du personnel de l'entreprise ou d'une association créée par lui, il répond des dommages causés aux participants du fait de ces installations.
-------------------------------------	---

5. POINTS D'ACTUALITE	
<p>Les conditions de remboursement du transport en vélo</p>	<p>L'employeur peut encourager le salarié à faire du sport en l'incitant à effectuer ses trajets domicile-travail en vélo. Pour se faire, plusieurs dispositifs existent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prise en charge partielle des abonnements souscrits auprès d'un service public de location de vélo est exonérée de cotisations <p>Le coût des titres d'abonnement souscrits par les salariés auprès d'un service public de location de vélos est obligatoirement pris en charge à hauteur de 50% par les employeurs au titre de l'article L. 3261-2 du Code du travail. Cet avantage est exonéré de charges sociales, dans la limite des frais réellement engagés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indemnité kilométrique vélo est exonérée de cotisations sociales <p>Depuis le 13 février 2016, l'article L. 3261-3-1 du Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur d'octroyer une indemnité kilométrique vélo pour le trajet de ses salariés se déplaçant ainsi entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette indemnité fonctionne comme l'indemnité kilométrique voiture. Son montant, fixé à 25 centimes d'euros par kilomètres parcouru (Article D. 3261-15-1 du Code du Travail), est exonéré de cotisations sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié. Au-delà, l'employeur devra payer des cotisations sociales sur la base de la part qui dépasse ledit plafond. Pour le salarié, cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu au même titre que les frais de transport (Article 81, 19° ter, b. du Code général des impôts).</p> <p>A noter : la prise en charge peut être cumulée avec celle des titres d'abonnements collectifs aux transports publics de personnes ou aux services publics de location de vélos dans l'hypothèse où il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station (Article L. 3261-3-1 et article D. 3261-15-2).</p> <p>Cet avantage est mis en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise à disposition par l'employeur de vélos permettant une baisse de l'impôt sur les sociétés <p>L'entreprise peut également mettre en place un autre dispositif facultatif qui consiste à mettre à disposition des salariés une flotte de vélos pour les déplacements domicile-lieu de travail.</p> <p>Cette mise à disposition gratuite entraînera en contrepartie pour l'employeur une diminution de son impôt sur les sociétés à hauteur des frais engagés dans la limite de 25%.</p>

<p>La mise à disposition d'une salle de sport par l'entreprise doit-elle ou non être soumise à cotisations sociales ?</p>	<p>Un contentieux actuellement en cours entre l'URSSAF et Adidas illustre cette problématique.</p> <p>En effet, après un contrôle réalisé chez Adidas en 2015, l'URSSAF a estimé que les salles de sport mises gratuitement à la disposition des salariés constituaient un avantage en nature, soumis en conséquence à cotisations sociales.</p> <p>Au printemps 2016, Adidas a saisi le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale du Bas-Rhin.</p> <p>Le 30 mai 2018, le Tribunal a jugé que les prestations litigieuses ne sont pas des avantages en nature dans les termes suivants :</p> <p><i>« Ces prestations résultent de [l'obligation de l'employeur] relevant de l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 et ne constituent pas des avantages en nature soumis à cotisations. Selon l'accord du 19 juin 2013, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.</i></p> <p><i>Si le comité d'entreprise a le monopole de la gestion des activités sportives et culturelles, ce monopole n'est pas absolu et n'interdit pas à l'employeur de créer et de gérer une activité telle que la conciergerie et la salle de Fitness dans le cadre de la qualité de vie au travail permettant aux salariés de bénéficier de services développant la convivialité au sein de l'entreprise.</i></p> <p><i>Cette création a obtenu l'accord du comité d'entreprise qui a participé au financement.</i></p> <p><i>Ces services, qui ne constituent pas une rémunération individuelle de chaque salarié mais contribuent au bien-être de l'ensemble du personnel, ne peuvent être considérés comme un avantage en nature assimilable à un complément de rémunération.</i></p> <p><i>En conséquence, ces prestations bénéficient de l'exclusion de cotisations. »</i></p> <p>Un appel est actuellement en cours devant la Cour d'appel de Colmar.</p> <p><u>A noter</u> : le gouvernement devrait très prochainement prendre une circulaire sur ce point afin de clarifier la situation.</p>
--	--