



FOIRE AUX QUESTIONS

Réglementation des activités physiques et sportives
en milieu professionnel

Direction Prévention, éducation et promotion de la santé
Amélie MIERRAL et Camille DAURES

Février 2024



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62.
Siège social : Siège social : 62-68 rue Jeanne-d'Arc 75013 Paris – Dernière MàJ : 2025/05/17





Sommaire

1. **Réglementation des activités physiques et sportives en milieu professionnel** Erreur ! Signet non défini.
2. **Ressources externes**.....**9**



1. Réglementation des activités physiques et sportives en milieu professionnel

1.1 Les employeurs doivent-ils obligatoirement confier au CSE l'organisation d'APS ?

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. Le législateur est 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.

Les 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. 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.

Par ailleurs, ces dispositions ne sont applicables qu'aux entreprises privées et établissements publics soumis au code du travail, principalement les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), et non pas au sein des administrations (non soumises au code du travail).

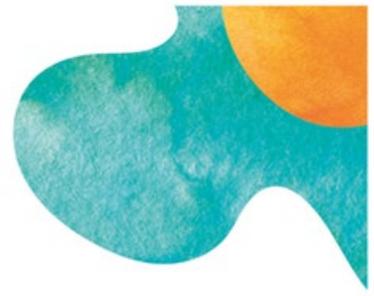
1.2 L'employeur a-t-il l'obligation de consultation du CSE avant la mise en place des APS ?

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.

1.3 L'employeur peut-il bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux quand il met en place des APS à destination de ses salariés ? Quelles dépenses ne sont pas soumises à cotisation sociale ?

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°, f). 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.

Par ailleurs, 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.



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

Il apparaît que les défis connectés pourraient participer de la mise en œuvre de « prestations d'activités physiques et sportives ». Si la mise en place de ces défis 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).

Par ailleurs, ni la loi ni le décret ne précisent la localisation de la prestation d'activités physiques et sportives, qu'elle soit réalisée avec la présence physique de l'encadrant ou à distance. Le régime d'exonération devrait donc trouver à s'appliquer pour les cours mis en place par visio-conférence. 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.

1.5 Quelles sont les obligations de la structure employeuse lorsqu'il met une salle de sport à disposition de ses salariés ?

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.

1.6 Une structure employeuse souhaitant organiser un cours de yoga dans une salle de réunion doit-elle avoir des vestiaires, mixtes ou non, des douches, etc. ?

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 structures employeuses 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.

1.7 Un certificat annuel de non-contre-indication à la pratique des sports pour chaque travailleur engagé dans les actions d'APS est-il obligatoire ?

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.



Cependant, elle-même ou le tiers à qui elle confie l'organisation de la pratique sportive peut le réclamer. C'est notamment le cas 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, ou bien encore un organisateur de services (séances de fitness par exemple) ou événement sportifs (participation à une course) 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).

1.8 Dans quelles circonstances la responsabilité de la structure employeuse 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**. 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).

Plusieurs cas :

- ✓ S'il survient dans l'enceinte de la structure employeuse, sur le temps du travail, il est même présumé être un accident du travail.
- ✓ S'il survient, en dehors du temps de travail, dans un espace consacré aux activités physiques et sportives au sein de la structure employeuse, sans que la présomption ne s'applique, il peut également être qualifié d'accident du travail.
- ✓ Si l'accident survient en dehors du temps et du lieu du travail, sans que la présomption ne s'applique, il peut également être qualifié d'accident du travail, mais la charge de la preuve du caractère professionnel de l'accident incombe à la seule victime.
- ✓ Si un salarié ou un agent 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 la structure employeuse.
- ✓ Si un salarié ou un agent 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.

1.9 Un animateur intervenant dans la structure employeuse doit-il être diplômé, et quel diplôme doit-il posséder ? Lorsqu'on fait appel à un prestataire extérieur, qui doit vérifier les diplômes des encadrants ?

L'enseignement, l'animation et l'encadrement d'une activité physique ou sportive, ainsi que l'entraînement de pratiquants, sont des activités réglementées, impliquant 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. Tout éducateur désirant enseigner, animer, encadrer ou entraîner, contre rémunération, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, doit se déclarer auprès de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) ou direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) de son lieu d'exercice dans le but obtenir une Carte professionnelle, condition nécessaire pour l'enseignement, l'animation, l'encadrement ou



l'entraînement d'une activité physique ou sportive contre rémunération (obligatoire conformément à [l'article L 212-11 du Code du sport](#)).

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).

1.10 Un salarié d'une entreprise peut-il animer des séances de gymnastique volontaire/stretching lors de la pause méridienne dans une salle de réunion de l'entreprise ? 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 ainsi qu'une carte professionnelle (condition pour l'enseignement, l'animation, l'encadrement ou l'entraînement d'une activité physique ou sportive contre rémunération).

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.

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.



1.11 Les conseils d'administration doivent-ils considérer le sport parmi leurs activités ?

Depuis la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) de 2019, les conseils d'administration doivent intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans la mise en œuvre de leurs orientations stratégiques. Par ailleurs, l'article L225-35 du Code de Commerce¹, modifié par la loi n°2022-296 du 2 mars 2022 - art. 6, précise : « Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux, environnementaux, culturels et sportifs de son activité. » La Loi Démocratiser le sport du 2 mars 2022 renforce cette considération et invite à rendre compte des activités sportives dans le rapport extra-financier.

1.12 Les médecins du travail peuvent-ils prescrire de l'activité physique adaptée ?

Le rôle du médecin du travail est préventif. Il est essentiel pour préserver la bonne santé des salariés. Il conseille la structure employeuse sur les problématiques liées aux conditions de travail et contribue à éviter les risques professionnels. Le médecin du travail s'assure que le poste de travail du salarié ou de l'agent ne présente aucun risque pour lui ou pour la collectivité. A l'inverse d'un médecin généraliste ou d'un spécialiste, il n'est pas amené à soigner un patient et ne peut faire aucune prescription, ni de médicament, ni d'examen médical, ni établir aucun arrêt maladie. Le médecin du travail ne peut donc pas prescrire d'activité physique adaptée sur ordonnance, il peut seulement en conseiller auprès des salariés ou des agents.

1.13 La souscription d'une licence sportive est-elle obligatoire ou facultative pour la pratique d'échauffements à la prise de poste ?

La licence a notamment pour objectif de diminuer le risque de qualification d'accident du travail. En cas d'accident lors de la pratique d'échauffements à la prise de poste, celui-ci sera automatiquement qualifié comme accident du travail. La licence n'est donc pas nécessaire dans ce cadre.

1.14 Un collaborateur peut-il refuser de participer à une séance d'échauffement à la prise de poste organisée par son employeur sur le temps de travail ? Si oui, quid des risques encourus ?

Si le salarié est exposé à un risque et que l'entreprise met en œuvre la gestion des risques, le salarié doit a priori participer aux séances d'échauffement à la prise de poste. Il faut toutefois vérifier ce point dans le contrat collectif, l'accord de branche et / ou le contrat de travail du salarié.

¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038799405/



1.15 Est-ce que la licence est obligatoire dans le cadre du sport en entreprise ? Qu'est-ce qui est vraiment obligatoire (assurantiel) / ce qui ne l'est pas (optionnel) ? Quelle est la différence entre les salariés licenciés et ceux qui ne le sont pas ? Quels avantages d'une licence ?

De manière générale, la licence n'est pas obligatoire dans le cadre du sport en entreprise. En effet, la licence est une adhésion volontaire d'un individu à une structure qui organise du sport. Cette caractéristique permet d'écarter le lien de subordination entre le salarié et l'employeur dans la pratique du sport, diminuant ainsi le risque de qualification d'accident du travail. La licence comprend également une assurance. Les salariés non licenciés quant à eux ne sont donc pas assurés et ont un risque de qualification d'accident du travail plus élevé.

1.16 Est-ce qu'il y a un nombre obligatoire minimum et maximum de participants par séance d'APS ? Et une durée obligatoire ?

Il n'y a pas d'obligation quant au nombre de participants minimum à une séance d'APS. Par ailleurs, l'animation de la séance doit être adaptée au nombre de participants. Elle doit garantir la sécurité de la pratique et une qualité pédagogique. Cela relève de l'éthique professionnelle de la part de l'encadrant.

1.17 Une entreprise peut-elle proposer des activités sportives à des non-salariés ?

L'entreprise peut proposer des activités sportives à des non-salariés (par exemple à des prestataires tels que les agents d'accueil). Il n'y a pas d'obligation de fournir des preuves d'appartenance à l'entreprise. En revanche, si l'entreprise dispose d'une salle de sport ouverte au public, elle doit le préciser au sein de son règlement intérieur car cela change son registre juridique.

1.18 Une entreprise peut-elle proposer des séances de sport pour des salariés en arrêt ?

La loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France et ses textes d'application ont introduit de nouvelles dispositions du code du sport relatives au contrôle médical préalable à la pratique du sport. Dorénavant, à l'exception des disciplines à contraintes particulières, pour obtenir ou renouveler une licence et participer à une compétition sportive autorisée par une fédération délégataire ou organisée par une fédération agréée, la présentation d'un certificat médical d'absence de contre-indication (CACI) à la pratique sportive n'est plus obligatoire sauf si la fédération en question l'exige. De ce fait, le salarié n'est plus tenu de fournir un certificat médical pour une pratique sportive.

Par ailleurs, d'après la Cour de cassation, chambre sociale, 1er février 2023, n°21-20.526 : un salarié qui pratique une activité sportive pendant un arrêt de travail peut être sanctionné s'il cause un préjudice à l'employeur qui ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire. Il faut démontrer le manquement



du salarié à son obligation de loyauté et que sa pratique sportive aggrave son état de santé ou prolonge ses arrêts.

Des séances d'activité physique adaptée peuvent en revanche être proposées aux salariés en arrêt de travail s'ils ont consenti à être accompagnés pour préparer leur retour à l'emploi.

2. Ressources externes

- **Guide à destination des employeurs conçu par le ministère des Sports et des JOP**
Source : <https://www.sports.gouv.fr/activites-physiques-et-sportives-en-milieu-professionnel-84>
- **Solution Sport Entreprise (Agence Nationale du Sport et ministère des Sports et des JOP)**
Source : <https://www.solution-sport-entreprise.fr/>
- **Plan d'accélération de la pratique sportive en milieu professionnel (ministère des Sports et des JOP)**
Source : [Faire du sport en milieu professionnel un levier stratégique du développement de l'activité physique et sportive | sports.gouv.fr](#)