

Direction de la Protection sociale



**Outils à disposition des chefs d'entreprise
pour développer la pratique sportive de
leurs salariés : rappel juridique**

La pratique d'activités physiques et sportives est bonne pour la santé des salariés. Elle peut aussi indirectement contribuer à la performance globale de l'entreprise (réduction de l'absentéisme et du stress, amélioration de l'engagement des salariés et de la qualité de vie au travail, etc.). En améliorant la condition physique des salariés et en prévenant les accidents et maladies, elle peut aussi baisser les dépenses de santé financées en grande partie par les cotisations des employeurs. Loin d'être une mode, la pratique sportive répond donc à des enjeux économiques et sanitaires importants.

Vous êtes employeur et vous souhaitez faciliter l'accès à une pratique sportive dans le cadre de votre politique sociale, RH ou RSE ? Différents leviers sont à votre disposition.

Attention : certains d'entre eux restent fragiles juridiquement car certains font l'objet seulement de tolérances de la part de l'Administration.

1. Quels sont les dispositifs « URSSAF » que l'entreprise peut mobiliser ?

- ◆ **Le premier dispositif concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille : il s'agit des exonérations de cotisations sur les bons cadeaux et bons d'achat**

Tous les chefs d'entreprise peuvent se prévaloir d'une présomption de non assujettissement aux cotisations sociales des **bons d'achat** pour offrir à leurs salariés des bons d'achat de prestations sportives qui peuvent être utilisés dans les enseignes qui vendent du matériel sportif dans certaines limites.

Un comité d'entreprise peut aussi appliquer cette présomption de non assujettissement.

Ces exonérations de cotisations sociales résultent de **tolérances** ministrielles appliquées par les URSSAF et introduites par une lettre ministérielle du 12 décembre 1988 (lettre DSS n°88-927), dont le champ d'application a été précisé ensuite dans plusieurs circulaires administratives et lettres ministrielles. Ces exonérations ne reposent sur aucune base légale et réglementaire. Les circulaires et lettres ministrielles ne sont en effet que des interprétations du droit, mais non des actes

produisant du droit avec des effets contraignants.

Cette présomption s'applique lorsque le montant de l'ensemble des bons d'achat délivré par année n'excède pas **5% du plafond mensuel de la sécurité sociale** (PMSS), soit **163 € en 2017 par salarié**. Cette condition est rappelée par la lettre circulaire de l'ACOSS du 21 mars 2011 (n°2011-5024).

Bon à savoir : Comment cette présomption de non-assujettissement des bons d'achat doit-elle être appliquée ?

Considérant que cette tolérance n'est fondée sur aucun texte normatif, la Cour de cassation retient, dans une décision du 30 mars 2017, que cette tolérance ne s'applique que lorsque les avantages ont été attribués de manière **non discriminatoire**. Et tel n'est pas le cas lorsque les bons d'achats sont attribués selon un **critère d'ancienneté** des salariés.

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, l'exonération de cotisations sociales reste possible. Il convient alors de vérifier pour chaque évènement ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, si les trois conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- L'attribution du bon cadeau ou bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants et visé par la lettre circulaire de l'ACOSS du 3 décembre 1996 : la naissance, l'adoption, le mariage, le pacs, le départ à la retraite, la fête des mères, des pères, la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat ;
- Leur périmètre d'utilisation doit être déterminé, c'est-à-dire en lien avec l'événement : le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés ;
- Leur montant est conforme aux usages, c'est-à-dire un seuil équivalent à 5 % du PMSS par bénéficiaire et par événement, soit 163 € en 2017.

¹ - Dans la mesure où ces activités sont réalisées dans les locaux de l'entreprise, les accidents qui peuvent survenir pourraient être reconnus comme un accident du travail avec une responsabilité de l'employeur.

◆ **Le second dispositif concerne les entreprises de plus de 50 salariés qui ont par un comité d'entreprise : il s'agit d'exonérations sociales sur les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise**

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur ou le comité d'entreprise (CE) aux salariés d'un bien ou service. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. Ils sont dès lors en principe soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

L'instruction ministérielle du 17 avril 1985 diffusée par lettre circulaire de l'ACOSS du 14 février 1986 édicte une mesure de **tolérance** selon laquelle les prestations en nature ou en espèce servies aux salariés ou anciens salariés et au bénéfice de leur famille et se rattachant directement aux **activités sociales et culturelles des comités d'entreprise** sont, sous certaines conditions, exonérées de cotisations et contributions sociales. Pour mémoire, ces instruction et lettre sont dépourvues de toute portée normative et ne peuvent donc pas s'imposer aux juges.

Bon à savoir : La loi du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives confère un rôle déterminant au comité d'entreprise qui « *favorise la promotion des activités physiques et sportives et participe à leur financement* ».

L'aide à la pratique d'une activité sportive relève des activités sociales et culturelles dévolues aux comités d'entreprise selon l'article R.2323-20 du code du travail. Les prestations s'y rattachant sont donc **totalelement** exonérées de cotisations qu'il s'agisse :

- De **réductions directement supportées par le CE**, par exemple pour souscrire un abonnement à un club sportif. Attention : le CE doit demander et conserver les justificatifs des salariés en cas de contrôle URSSAF,
- Du **remboursement total ou partiel par le CE des sommes payées par le salarié**. Il s'agit par exemple de billetterie pour la piscine. Attention : le CE doit demander et conserver les justificatifs des salariés en cas de contrôle URSSAF,
- D'une **mise à disposition ou fourniture gratuite par le CE d'un bien ou service**. Il s'agit par exemple dans le domaine sportif de la mise à disposition

d'une salle de sport dans les locaux de l'entreprise¹ ou cours de fitness dispensés sur le lieu de travail,

- De la **participation du CE à des sorties** qu'il organise directement ou par une association qu'il a créée : par exemple des sorties de ski, randonnées, voile,
- De la **subvention du CE à une association sportive** non contrôlée par le CE qui ouvre ses activités aux salariés. Attention : dans ce cas, l'association sportive doit s'adresser essentiellement au personnel de l'entreprise ou la subvention doit être calculée au prorata des adhésions des membres du personnel.

Bon à savoir :

- Il n'entre pas dans les compétences du CE de subventionner d'une manière générale une association sportive qui n'est pas réservée aux salariés de l'entreprise et à leur famille.
- Si le comité d'entreprise finance des activités au titre du mécénat, de la communication ou de la publicité (subventions accordées à des manifestations sportives, à des clubs sportifs, à des organisations ou fédérations...), il ne s'agit pas d'activités sportives dont le comité peut revendiquer la gestion. Le financement de ces activités ne bénéficie donc pas des exonérations de cotisations sociales.

Attention : C'est l'employeur qui est le seul responsable du paiement des cotisations assises sur les avantages servis par le CE **en cas de redressement par l'URSSAF**. En revanche, l'employeur est fondé à en demander le remboursement au CE, si les avantages ont été attribués en dehors de toute intervention déterminante de sa part.

Cette tolérance est **limitée aux prestations servies par le CE** et ne saurait être étendue aux réductions tarifaires accordées par l'employeur pour la pratique du sport, quand bien même elles prendraient la forme de coupon sport ANCV (agence nationale des chèques vacances).

En conséquence, **la participation financière de l'employeur de moins de 50 salariés ou dépourvu de CE à la pratique sportive est un avantage en nature considéré comme un complément de rémunération soumis à cotisations sociales** (articleL.242-1 du code de la sécurité sociale). L'avantage en nature doit alors figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié.

¹ - Dans la mesure où ces activités sont réalisées dans les locaux de l'entreprise, les accidents qui peuvent survenir pourraient être reconnus comme un accident du travail avec une responsabilité de l'employeur.

Bon à savoir : En cas de financement **conjoint** de l'employeur et du CE des activités sociales et culturelles, si la participation du CE est, par tolérance, exonérée, la participation patronale reste assujettie aux cotisations sociales.

Bon à savoir : En cas d'incertitude sur sa situation, le chef d'entreprise peut effectuer un **rescrit social** auprès de l'URSSAF, qui lui permet d'obtenir un avis explicite et sécurisé de l'URSSAF sur une pratique qu'il souhaite mettre en place (ou déjà en place dans l'entreprise) au regard de la législation.

[Pour en savoir en plus sur le recrit social](#)

2. Les trajets domicile-lieu de travail en vélo : quels sont les dispositifs que l'employeur peut mobiliser ?

Se rendre sur son lieu de travail en vélo est un bon moyen pour le salarié de faire du sport. L'employeur peut inciter ses salariés à effectuer leurs trajets domicile-travail avec ce moyen de locomotion grâce à plusieurs dispositifs.

Attention : Les accidents qui interviennent dans ce cadre sont considérés comme des accidents de trajet et sont susceptibles de venir majorer vos taux de cotisations AT déterminés en fonction de la sinistralité dans votre entreprise.

- ◆ **Le premier dispositif est la prise en charge exonérée de cotisations des frais souscrit auprès d'un service public de location de vélo**

Tous les employeurs doivent prendre en charge le prix des titres d'abonnement, à hauteur de 50 % du coût des titres d'abonnement, souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de voyageurs. Sont également concernés les titres d'abonnement souscrits auprès d'un **service public de location de vélos** (article L.3261-2 du Code du travail).

Cette prise en charge est **exonérée de charges sociales**, dans la limite des frais réellement engagés.

Bénéficient de la prise en charge obligatoire tous les salariés quel que soit leur lieu de résidence et leur lieu d'emploi, peu important que l'éloignement de la résidence habituelle relève de la convenance personnelle, qui empruntent pour leurs déplacements domicile-lieu de travail, les transports publics de voyageurs ou utilisent les services publics de location de vélos au moyen de titres d'abonnement.

◆ Le deuxième dispositif est l'indemnité kilométrique vélo exonérée de cotisations sociales

Depuis le 13 février 2016, l'employeur a la possibilité de prendre en charge tout ou partie des **frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo**, entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo (article L.3261-3-1 du Code du travail). Il s'agit du trajet le plus court entre ces deux points. Ce dispositif reste **facultatif** pour l'employeur. Sur le même schéma que l'indemnité kilométrique voiture, cette indemnité vise à amortir les dépenses engagées par le salarié pour l'utilisation de son vélo personnel.

Le montant de cette indemnité fixé à **25 centimes d'euros par kilomètre 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**. Si l'employeur verse plus que ce plafond annuel, il devra payer des cotisations sociales sur la base de la part qui dépasse le plafond.

Bon à savoir : Cette indemnité kilométrique est exonérée d'impôt sur le revenu pour les salariés, au même titre que les frais de transport (article 81, 19° ter, b. du Code général des impôts).

Le bénéfice de cette prise en charge peut être cumulé avec la prise en charge des titres d'abonnements collectifs aux transports publics de personnes ou aux services publics de location de vélos lorsqu'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). Cela signifie que le salarié contraint de rejoindre une gare ou une station de transport public en vélo sera indemnisé au titre de son déplacement en vélo jusqu'à la station, mais aussi au titre de son abonnement au transport public.

La mise en place de cet avantage accordé aux salariés se fait, selon les cas, par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

¹ - Dans la mesure où ces activités sont réalisées dans les locaux de l'entreprise, les accidents qui peuvent survenir pourraient être reconnus comme un accident du travail avec une responsabilité de l'employeur.

◆ **Le troisième dispositif est la mise à disposition par l'employeur de vélos permettant une baisse de l'impôt sur les sociétés**

Une entreprise peut mettre à la disposition des salariés une **flotte de vélos**, pour les déplacements domicile -lieu de travail. C'est un dispositif totalement **facultatif**.

L'employeur bénéficie alors d'une **diminution de son impôt sur les sociétés**, à hauteur des frais générés par cette mise à disposition gratuite de vélos, et ce dans la limite de **25% des frais** engagés pour l'achat de cette flotte (article D.3261-15-2).

Bon à savoir : Cette exonération ne concerne que les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, et non les entrepreneurs soumis à l'impôt sur le revenu.

Au fait, et ma complémentaire santé, que propose-t-elle dans ce domaine ?

Sachez enfin que vous avez aussi la possibilité de vous rapprocher des **organismes assureurs** et en particulier de votre organisme chargé de votre **contrat collectif** en complémentaire santé.

Dans le contexte de la **généralisation de la complémentaire santé**, certains d'entre eux peuvent vous proposer dans le cadre de votre contrat ou de prestations autres des dispositifs de prévention incluant le sport. Pour mémoire, la prise en charge d'actes de prévention en santé publique par l'organisme assureur est une obligation pour répondre aux exigences des contrats dits « **responsables et solidaires** » pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales.

Aujourd'hui, certains organismes assureurs peuvent proposer de prendre en charge, notamment pour les patients en affection longue durée (ALD), la consultation d'un médecin du sport, les frais d'inscription à un club sportif ou encore une activité sportive spécifique à la pathologie du salarié, en vue d'aider à la réadaptation du salarié en cas d'accident ou de favoriser une meilleure récupération de l'état de santé en cas de maladie figurant sur une liste limitative...
