



**Charte**  
**« S'ENGAGER POUR UNE PRATIQUE SPORTIVE DES COLLABORATEURS »**

## POURQUOI ?

### **Pour véhiculer les valeurs du sport dans l'entreprise :**

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

### **Pour sensibiliser ses collaborateurs sur l'intérêt de la pratique sportive :**

- 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 au sport 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
- Etudier l'aménagement possible des horaires
- Proposer l'intervention de spécialistes pour des séances collectives orientées sur le travail corporel (échauffements, positionnements, ergonomie, récupération, etc.)
- Etudier 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 pratique sportive dans l'entreprise :**

- Etablir 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 sportive en entreprise sur la base du volontariat.**

***Je m'engage pour encourager une pratique sportive de mes collaborateurs.***

Prénom Nom..... Fonction..... Email.....

Entreprise (nom et adresse postale)..... Effectif.....

Fait à ..... le .....

Signature



# LES ASPECTS JURIDIQUES DE LA PRATIQUE SPORTIVE EN ENTREPRISE

Vous retrouverez ci-dessous les points juridiques à connaître pour la mise en place de la pratique du sport dans toutes les entreprises.

## Mise en place de l'activité sportive

<b>Obligation de prévention de l'employeur</b>	Doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de risques visés à <a href="#">l'article L. 4161-1 du Code du travail</a> liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif et certains rythmes de travail.</li> <li>- actions d'information et de formation,</li> <li>- mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>Art. L.4121-1 du Code du travail</i></p>
	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. <p style="text-align: right;"><i>Art. L.4121-2 du Code du travail</i></p>
	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. <p style="text-align: right;"><i>Art. L.4141-1 du Code du travail</i></p>
<b>Mise en place par le CE</b> (Au plus tard jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2020)	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. <p style="text-align: right;"><i>Art. R.2323-20 du Code du travail (Ancien)</i></p>
	Le CE 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. <p style="text-align: right;"><i>Art. L.2323-85 du Code du travail (Ancien)</i> <i>Art. L.121-7 du Code du sport</i></p>
	<b>Information du CHSCT :</b> Il a pour mission : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prévention et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs,</li> <li>- l'amélioration des conditions de travail.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><i>Art. L.4612-1 du Code du travail (Ancien)</i></p>
	Il est consulté avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail. <p style="text-align: right;"><i>Art. L.4612-8-1 du Code du travail (Ancien)</i></p>
<b>A défaut de CE, mise en place par l'employeur</b> (Au plus tard jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2020)	En l'absence de CE, les missions sont assurées par les délégués du personnel conjointement avec le chef d'entreprise. <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 121-9 du Code du sport</i> <i>Art. L. 2313-15 et L. 2313-16 et du Code du travail (Anciens)</i></p>
<b>En présence d'un CSE</b> (Obligatoire au plus tard le 1 <sup>er</sup> janvier 2020)	<b>Dans les entreprises d'au moins onze salariés</b> , la délégation du personnel contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. <p style="text-align: right;"><i>Article L. 2312-5 du Code du travail</i></p>
	<b>Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés</b> , le comité exerce les mêmes est informé et consulté sur les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail. <p style="text-align: right;"><i>Article L. 2312-8 du Code du travail</i></p>
	Le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Un accord collectif peut en définir la périodicité et les modalités. <p style="text-align: right;"><i>Article L. 2312-17 du Code du travail</i></p>

## Gérer le risque accident du travail

<b>Pratique mise en place par le CE</b>	Si le CE assure l'organisation de l'activité, la responsabilité personnelle des fautes contractuelles et délictuelles du CE peut être engagée.
<b>Pratique via une société prestataire</b>	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.
<b>Pratique libre au sein de l'entreprise</b>	Il existe une présomption d'imputabilité pour l'accident survenu pendant le temps de travail <u>et</u> sur le lieu de travail.
	Il n'y a pas de débat lorsque l'accident se déroule pendant le temps de travail normal, sauf à prouver pour l'employeur que le salarié s'est soustrait à son autorité.
	Mais les juges retiennent largement le temps de travail, sont ainsi considérés comme des AT les accidents survenus lors de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la pause déjeuner (si dans les locaux de l'entreprise)</li> <li>- collecte de sang (si dans les locaux de l'entreprise)</li> </ul>
	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.
<b>Pratique libre en dehors de l'entreprise (ex : salle privée en dehors des locaux)</b>	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.

## La prise en charge du coût et cotisations sociales

<b>Exclusion des cotisations</b>	Si réduction tarifaires accordées pour pratiques sportives : <ul style="list-style-type: none"> <li>- directement supporté par le CE</li> <li>- remboursement total ou partiel des sommes payées par le salarié.</li> </ul>
	Pour être exclu des cotisations sociales > les avantages ne doivent pas être considérés en un complément de rémunération et il semble qu'il existe une tolérance de l'URSSAF.  <i>Circulaire Accos 14 février 1986</i>

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

le thème du sport 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.2242-8 du Code du travail).