



GUIDE PRATIQUE

L'exonération URSSAF du sport en entreprise

Les conditions à respecter, la checklist de conformité à archiver et un modèle de note interne prêt à adapter.

Ce que vous allez trouver ici

Un dispositif d'exonération existe depuis 2021 pour le sport financé par l'employeur. Il est simple, mais il repose sur trois conditions strictes — et une erreur d'un seul mot dans votre montage suffit à le faire tomber.

1 Le cadre légal en une page

Ce que dit exactement le Code de la sécurité sociale, et les deux régimes à ne pas confondre.

2 Les trois conditions à respecter

Ouverture à tous, organisation par l'employeur, information effective.

3 Calculer votre plafond

La formule, deux exemples chiffrés et ce qui se passe en cas de dépassement.

4 Les cinq erreurs qui font tout basculer

Les montages qui entraînent une réintégration dans l'assiette des cotisations.

5 Le coût réel après exonération

Comparaison chiffrée avec une prime, à enveloppe employeur identique.

6 La checklist de conformité

12 points à cocher et à archiver, à sortir en cas de contrôle.

7 Le modèle de note interne

Un texte prêt à adapter, qui matérialise la condition d'information.

À LIRE AVANT TOUT

Ce guide est un document d'information, pas un conseil juridique ni fiscal. Il cite ses sources officielles à la dernière page pour que vous puissiez les vérifier. Faites valider votre montage par votre expert-comptable ou votre conseil social avant de le mettre en place.

1 Le cadre légal en une page

Depuis le décret du 28 mai 2021, les avantages liés à la pratique du sport en entreprise sont exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales, sous conditions.

Les textes

Le principe est posé par l'**article L. 136-1-1, III, 4°, f) du Code de la sécurité sociale**. Ses conditions d'application sont fixées par le **décret n° 2021-680 du 28 mai 2021**, codifié à l'**article D. 136-2 du Code de la sécurité sociale**.

Deux catégories d'avantages, deux régimes

C'est le point que presque tout le monde confond. L'article D. 136-2 distingue nettement :

Catégorie	Ce que ça recouvre	Plafond
A. Mise à disposition d'équipements	Équipements à usage collectif dédiés aux activités physiques et sportives : salle de sport appartenant à l'entreprise, espace géré par elle ou dont elle prend en charge la location, matériel, vestiaires.	Aucun plafond de montant
B. Financement de prestations	Prestations d'activités physiques et sportives : cours collectifs, événements ou compétitions de nature sportive.	5 % du PMSS × effectif , par an

Autrement dit : si vous aménagez une salle dans vos locaux, l'avantage est exonéré sans limite de montant. Si vous financez des cours collectifs animés par un prestataire, vous entrez dans l'enveloppe plafonnée. La plupart des entreprises relèvent de la catégorie B, parfois des deux.

Le chiffre 2026

4 005 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) 2026

200,25 €

Soit 5 % du PMSS, par salarié et par an

Le PMSS 2026 a été fixé à 4 005 € par l'arrêté du 22 décembre 2025. Cinq pour cent de ce montant, soit **200,25 €**, constitue la brique de calcul de votre enveloppe annuelle.

NE CONFONDEZ PAS AVEC LE CSE

Ce dispositif concerne **l'employeur qui finance directement** l'activité. Si c'est votre CSE qui finance sur son budget des activités sociales et culturelles, vous relevez d'un régime différent, avec ses propres règles et son propre acteur décisionnaire. Les deux peuvent coexister, mais ils ne se calculent pas ensemble.

2 Les trois conditions à respecter

L'exonération n'est pas automatique. Elle repose sur trois conditions cumulatives : il suffit qu'une seule tombe pour que l'avantage soit requalifié.

Condition 1 — L'activité est proposée à tous les salariés

L'article D. 136-2 est explicite : les prestations doivent être proposées par l'employeur **à tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature et la durée de leur contrat de travail.**

Concrètement, cela veut dire : CDI, CDD, alternants et apprentis, temps partiels, salariés en période d'essai. Les travailleurs intérimaires présents dans l'entreprise doivent également être inclus dans l'offre — et ils comptent dans l'effectif servant au calcul du plafond.

« Proposé à tous » ne signifie pas « utilisé par tous ». Vous n'avez aucune obligation de résultat sur la participation. Ce qui compte, c'est que personne ne soit exclu de l'accès.

Condition 2 — L'activité est organisée par l'employeur

L'employeur doit organiser la prestation : choisir le prestataire, définir les créneaux, mettre à disposition le lieu. Ce n'est pas un remboursement de frais.

C'est la différence structurante avec la prise en charge d'un abonnement en salle : dans un cas vous achetez une prestation collective, dans l'autre vous financez la consommation individuelle d'un salarié. Seul le premier cas ouvre droit à l'exonération.

Condition 3 — Tous les salariés sont informés

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés des conditions d'organisation : **présentation des cours proposés, lieux, horaires, modalités d'inscription.**

C'est la condition la plus souvent négligée, et la plus facile à sécuriser. Une note interne diffusée à tous, datée et archivée, suffit à en faire la preuve. Vous en trouverez un modèle au chapitre 7.

LE RÉFLEXE À PRENDRE

Ces trois conditions ne se prouvent pas oralement. Gardez une trace écrite de chacune : le contrat de prestation, la note d'information avec sa date d'envoi et sa liste de diffusion, et les factures. C'est l'objet de la checklist du chapitre 6.

3 Calculer votre plafond

Le plafond se calcule au niveau de l'entreprise, pas du salarié. C'est une nuance qui change beaucoup de choses.

La formule

Plafond annuel = 5 % du PMSS × effectif de l'entreprise

Soit, en 2026 : 200,25 € × votre effectif

Deux exemples

Entreprise	Effectif	Calcul	Enveloppe annuelle exonérée
PME de services, Île-de-France	45	200,25 × 45	9 011 €
ETI, deux sites	180	200,25 × 180	36 045 €

LE POINT QUE TOUT LE MONDE RATE

L'enveloppe est **globale et mutualisée**, pas individuelle. Une entreprise de 180 salariés dispose de 36 045 € par an, même si seulement 40 personnes participent effectivement aux séances. Vous ne perdez pas les 200,25 € des salariés qui ne viennent pas : ils alimentent l'enveloppe commune.

C'est ce qui rend le dispositif confortable dans la vraie vie. Un programme de cours collectifs hebdomadaires pour une entreprise de cette taille reste très largement à l'intérieur du plafond.

Et si vous dépassez ?

Le dépassement ne remet pas en cause l'exonération sur la totalité. Seule **la fraction excédentaire** est réintégrée dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, répartie entre les salariés bénéficiaires.

En pratique, dépasser suppose un budget sport très élevé rapporté à l'effectif. Si vous vous en approchez, c'est le bon moment pour vérifier si une partie de votre dépense relève de la catégorie A (équipements), qui n'est pas plafonnée.

PRÉCISION D'APPLICATION

Les textes ne détaillent pas la méthode exacte d'appréciation de l'effectif (effectif moyen annuel, effectif à une date donnée). C'est un point à arbitrer avec votre expert-comptable, en cohérence avec la méthode que vous retenez par ailleurs pour vos déclarations sociales.

4 Les cinq erreurs qui font tout basculer

Chacune de ces erreurs entraîne une requalification en avantage en nature, donc une réintégration dans l'assiette des cotisations — avec le redressement qui va avec.

1. Rembourser un abonnement individuel

C'est l'erreur numéro un, et elle est explicitement visée. Le financement par l'employeur d'abonnements ou d'inscriptions **individuels** à des cours ou à une salle constitue un avantage en nature qui doit être **intégralement réintégré** dans l'assiette. Pas de plafond partiel, pas de tolérance : la totalité.

Financer une salle de sport à vos salariés via un abonnement nominatif ne relève pas de ce dispositif. Financer un cours collectif dans vos locaux, si.

2. Réserver l'accès à une catégorie de salariés

Limiter aux cadres, aux salariés d'un seul site, aux CDI, ou à ceux qui ont plus de six mois d'ancienneté : chacun de ces filtres fait tomber la condition d'ouverture à tous. Si vous avez plusieurs sites, prévoyez une solution pour chacun, ou documentez pourquoi l'offre reste accessible à tous.

3. Ne pas pouvoir prouver l'information

Vous avez organisé les cours, tout le monde était au courant « de bouche à oreille ». En contrôle, cela ne vaut rien. Sans note écrite, datée et diffusée à l'ensemble des salariés, la troisième condition n'est pas démontrée.

4. Mélanger le budget employeur et le budget CSE

Deux régimes, deux acteurs, deux logiques de calcul. Si votre CSE cofinance, isolez clairement les deux flux dans votre comptabilité et dans vos conventions. Un financement mixte mal documenté rend l'enveloppe impossible à justifier.

5. Une facturation qui ne dit pas ce que c'est

Une facture libellée « prestation bien-être » ou « animation » ne permet pas de rattacher la dépense à une activité physique et sportive. Exigez de votre prestataire un libellé explicite : nature de l'activité, format collectif, dates et lieu des séances.

5 Le coût réel après exonération

La bonne façon de mesurer l'intérêt du dispositif est de comparer, à enveloppe employeur identique, ce qui arrive réellement au salarié.

À budget employeur égal

Prenons une enveloppe de **200 € par salarié et par an**, qui correspond au plafond 2026. Deux façons de la dépenser :

	Via une prime	Via le sport en entreprise
Coût pour l'employeur	200 €	200 €
Cotisations patronales	≈ 59 €	0 €
Montant brut versé	≈ 141 €	—
Cotisations salariales	≈ 31 €	0 €
Valeur perçue par le salarié	≈ 110 € net avant impôt sur le revenu	200 € de prestation non imposable

Hypothèses illustratives : 42 % de cotisations patronales et 22 % de cotisations salariales, ordres de grandeur courants qui varient selon votre convention collective, votre taille et le niveau de rémunération. Remplacez-les par vos taux réels pour un chiffrage exact.

CE QU'IL FAUT RETENIR

À dépense identique pour l'entreprise, le salarié perçoit une valeur environ **80 % supérieure** quand l'enveloppe passe par une prestation sportive plutôt que par une prime. Et cette valeur n'entre pas dans son revenu imposable.

C'est l'argument à mettre en avant auprès d'une direction financière : ce n'est pas un budget de plus, c'est un euro de budget social mieux employé.

Le raisonnement à ne pas tenir

Évitez de présenter l'exonération comme le motif principal du projet. L'URSSAF regarde la réalité de la prestation, pas l'intention fiscale. Un programme construit pour les salariés, documenté et réellement ouvert à tous, est solide. Un montage construit pour l'optimisation ne l'est pas.

6 La checklist de conformité

Douze points à vérifier avant le démarrage, puis à archiver dans un dossier unique. En cas de contrôle, vous sortez ce dossier.

Ouverture et accès

- ☐ L'offre est proposée à **tous les salariés**, sans condition d'ancienneté, de statut ni de type de contrat.
- ☐ Les salariés en CDD, alternants, apprentis et temps partiels sont explicitement inclus.
- ☐ Les travailleurs intérimaires présents dans l'entreprise sont inclus dans l'offre.
- ☐ Si l'entreprise a plusieurs sites, une solution existe pour chacun, ou l'accès reste ouvert à tous.

Organisation

- ☐ L'activité est **organisée par l'entreprise** : prestataire choisi, créneaux définis, lieu mis à disposition.
- ☐ Aucun abonnement ni inscription individuelle n'est financé ou remboursé par l'employeur.
- ☐ Un contrat ou une convention de prestation est signé avec le prestataire.
- ☐ Les factures mentionnent explicitement la nature sportive et le caractère collectif des séances, avec dates et lieu.

Information

- ☐ Une note d'information a été diffusée à **l'ensemble des salariés**.
- ☐ Elle précise les cours proposés, les lieux, les horaires et les modalités d'inscription.
- ☐ La date d'envoi et la liste de diffusion sont conservées.

Budget

- ☐ Le budget annuel engagé est comparé au plafond ($200,25 \text{ €} \times \text{effectif en 2026}$), et l'éventuel financement du CSE est isolé.

CONSEIL DE CLASSEMENT

Créez un dossier « Sport en entreprise — année N » contenant quatre pièces : la note d'information avec sa preuve de diffusion, le contrat de prestation, les factures de l'année, et une feuille de calcul du plafond. Quatre documents, quinze minutes par an.

7 Le modèle de note interne

Ce texte matérialise la troisième condition. Remplacez les champs en bleu, diffusez-le à l'ensemble des salariés, et conservez la date d'envoi.

Objet : lancement du programme de sport en entreprise

Bonjour à toutes et à tous,

[Nom de l'entreprise] met en place, à compter du [date de démarrage], un programme d'activités physiques et sportives ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail.

Les séances proposées

[Activité 1] — tous les [jour] de [heure début] à [heure fin]

[Activité 2] — tous les [jour] de [heure début] à [heure fin]

Où

Les séances se tiennent [lieu précis : salle, étage, adresse]. Le matériel nécessaire est fourni. Une tenue de sport est recommandée ; [préciser si vestiaires ou douches disponibles].

Qui peut participer

Toutes et tous, sans condition d'ancienneté ni de type de contrat. Les séances sont collectives, encadrées par des professionnels diplômés, et adaptées à tous les niveaux, y compris aux personnes qui n'ont pas pratiqué depuis longtemps.

Comment s'inscrire

[Modalité : lien, formulaire, référent interne]. L'inscription se fait séance par séance, dans la limite de [nombre] places. La participation est libre et sans engagement.

Coût pour vous

Le programme est intégralement financé par l'entreprise. Aucune participation ne vous est demandée.

Pour toute question, contactez [nom et coordonnées du référent].

[Signature — Direction ou Ressources humaines]

[Date]

DEUX DÉTAILS QUI COMPTENT

Diffusez la note par un canal qui laisse une trace horodatée et touche tout le monde : email à la liste complète des salariés, plus affichage sur les sites où une partie des équipes n'a pas d'adresse professionnelle.

Rediffusez-la à chaque rentrée ou à chaque changement de planning. Une note de trois ans qui ne correspond plus aux créneaux réels ne prouve plus grand-chose.

Sources et mentions

Toutes les affirmations réglementaires de ce guide s'appuient sur les textes et publications officiels suivants, consultés en septembre 2026.

- Code de la sécurité sociale, article L. 136-1-1, III, 4°, f) — exclusion d'assiette des avantages liés à la pratique du sport en entreprise.
- Décret n° 2021-680 du 28 mai 2021 relatif aux avantages liés à la pratique du sport en entreprise, pris en application du f du 4° du III de l'article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale.
- Code de la sécurité sociale, article D. 136-2 — définition des deux catégories d'avantages et fixation du plafond à 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise.
- Urssaf.fr — « Avantages en nature relatifs à la pratique du sport en entreprise », conditions d'accès, d'organisation et d'information ; exonération sans limite de montant pour la mise à disposition d'équipements.
- Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), rubrique Avantages en nature — réintégration intégrale du financement d'abonnements ou d'inscriptions individuels.
- Arrêté du 22 décembre 2025 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2026 (PMSS : 4 005 €), publié au Journal officiel du 23 décembre 2025.

Avertissement. Ce document a une vocation d'information générale. Il ne constitue ni un conseil juridique, ni un conseil fiscal, ni une consultation personnalisée, et n'engage pas la responsabilité d'AdoptYourCoach quant aux décisions prises sur son fondement. La réglementation et les montants évoluent : vérifiez les textes en vigueur à la date de votre projet et faites valider votre montage par votre expert-comptable ou votre conseil social.

Et si on passait à la pratique ?

AdoptYourCoach anime des séances de sport collectives dans les locaux des entreprises d'Île-de-France, avec des coaches diplômés d'État et le matériel fourni. Nous montons le programme, nous fournissons les documents de conformité, vous ouvrez une salle.

Décrivez votre contexte en deux minutes — effectifs, espace disponible, créneaux — et recevez une proposition chiffrée sous 24 heures ouvrées.

adoptyourcoach.fr/demarrer-votre-projet · 07 81 51 29 90 · enguerran@adoptyourcoach.fr