



MODÈLE PRÊT À L'EMPLOI

Le dossier CSE pour financer le sport en entreprise

La trame à présenter en séance, un budget type sur douze mois, et les réponses aux objections que soulèvent les élus.

À qui s'adresse ce dossier

Vous voulez financer des séances de sport collectives sur le budget des activités sociales et culturelles de votre CSE. Ce document vous donne la trame, le budget et l'argumentaire — il reste à y mettre vos chiffres.

1 Pourquoi ça passe par le budget ASC

Les deux budgets du CSE, ce que chacun peut financer, et le transfert possible entre les deux.

2 La règle qui fait tout tomber : la non-discrimination

Et la nouveauté 2026 sur la condition d'ancienneté, à traiter avant le 31 décembre.

3 La trame de dossier

Sept rubriques à remplir, dans l'ordre où les élus les attendent.

4 Le budget type sur douze mois

Un tableau à adapter, avec le coût par salarié et par séance.

5 Les six objections des élus

Ce qui se dit vraiment en séance, et comment y répondre sans se braquer.

6 Le calendrier de validation

De la première discussion informelle au vote, en six semaines.

À LIRE AVANT TOUT

Ce document est un support d'information, pas un conseil juridique. Il cite ses sources officielles à la dernière page. Faites valider votre montage par votre expert-comptable ou le conseil du CSE avant de l'engager.

1 Pourquoi ça passe par le budget ASC

Le CSE dispose de deux budgets distincts, qui ne financent pas les mêmes choses. Confondre les deux est l'erreur la plus courante, et la plus facile à éviter.

Budget	Ce qu'il finance	Le sport ?
Fonctionnement dit aussi AEP	Le fonctionnement de l'instance : formation des élus, expertises, documentation, frais de gestion.	Non
Activités sociales et culturelles dit aussi ASC	Les prestations au bénéfice des salariés et de leur famille : loisirs, culture, vacances, sport.	Oui

C'est donc sur le **budget ASC** que se finance un programme de sport en entreprise. L'URSSAF admet explicitement que les réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives sont exonérées de cotisations et de contributions sociales, qu'elles soient supportées directement par le CSE ou remboursées au salarié.

LE LEVIER QUE PEU DE CSE UTILISENT

Si votre budget de fonctionnement est sous-consommé, un **transfert vers le budget ASC est possible dans la limite de 10 %** de l'excédent annuel. Beaucoup de CSE terminent l'année avec un reliquat de fonctionnement dormant alors qu'ils s'estiment trop justes sur les ASC. Vérifiez ce point avant de conclure que le budget manque.

Ne confondez pas avec l'exonération employeur

Il existe un second dispositif, distinct : celui de l'employeur qui finance directement le sport, encadré par le décret n° 2021-680 et l'article D. 136-2 du Code de la sécurité sociale, plafonné à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par an (200,25 € en 2026).

Les deux peuvent coexister — le CSE finance une partie, l'employeur l'autre — mais ils ne se calculent pas ensemble et ne relèvent pas des mêmes règles. Si vous montez un cofinancement, isolez clairement les deux flux dans vos conventions et votre comptabilité.

2 La règle qui fait tout tomber

Les prestations du CSE ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination entre les salariés. C'est le principe central, et c'est aussi celui sur lequel les redressements arrivent.

Ce que ça veut dire concrètement

L'accès aux séances doit être ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Pas aux cadres seulement, pas à un site seulement, pas aux seuls adhérents d'une association sportive interne.

Ouvert à tous ne veut pas dire fréquenté 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.

NOUVEAUTÉ À TRAITER AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2026

Un arrêt de la Cour de cassation interdit désormais de conditionner l'attribution des prestations du CSE à une **condition d'ancienneté**. Un délai de mise en conformité court jusqu'au **31 décembre 2026**.

Si votre règlement ASC contient encore une clause du type « après six mois de présence », c'est le moment de la retirer — et un programme sport ouvert à tous dès le premier jour est une bonne occasion de mettre le règlement à jour.

Les modulations admises

Le principe de non-discrimination n'interdit pas toute différenciation : des modulations fondées sur des critères objectifs, comme le quotient familial, sont admises pour certaines prestations. En revanche, pour une activité collective sur site comme des cours de sport, le plus simple et le plus sûr reste la gratuité pour tous.

3 La trame de dossier

Sept rubriques, dans l'ordre où les élus les attendent. Comptez deux à trois pages : au-delà, le dossier n'est pas lu.

1. L'objet, en trois lignes

Ce que vous proposez, pour qui, à partir de quand. Exemple : « Financer un cours collectif hebdomadaire de 45 minutes dans nos locaux, ouvert à l'ensemble des salariés, à compter de janvier. »

2. Le besoin exprimé

C'est la rubrique qui emporte la décision. Appuyez-vous sur du concret issu de votre entreprise : résultats d'un sondage interne, demandes remontées en réunion, retours du baromètre QVCT, sujets récurrents en entretien annuel. Un besoin documenté en interne vaut mieux que dix statistiques nationales.

Si vous n'avez rien : lancez un sondage à cinq questions avant la séance. Trois jours suffisent, et le taux de réponse est lui-même un argument.

3. Le contenu de la prestation

Discipline, format, durée, fréquence, créneau, lieu, nombre de places par séance, matériel fourni, qualification des intervenants. Soyez précis : le flou nourrit les objections.

4. L'ouverture à tous

Écrivez-le noir sur blanc : accès ouvert à l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, de statut ni de type de contrat, et sans participation financière demandée. C'est la rubrique que l'URSSAF regarderait en cas de contrôle.

5. Le budget

Coût total annuel, coût par séance, coût par salarié, part dans le budget ASC. Le tableau du chapitre suivant est fait pour cette rubrique.

6. Le suivi prévu

Comment vous mesurerez : participation par séance, évolution sur le trimestre, retours qualitatifs, point d'étape à trois mois devant le CSE. Un dossier qui prévoit son propre bilan rassure.

7. La décision demandée

Formulez précisément ce que vous soumettez au vote : le montant, la durée d'engagement, la date de démarrage. Un dossier qui se termine sans demande claire repart en discussion.

4 Le budget type sur douze mois

Ce tableau est un exemple pour une entreprise d'une centaine de salariés, avec un cours hebdomadaire. Remplacez les montants par ceux de votre devis.

Poste	Quantité	Montant annuel
Séances collectives hebdomadaires (hors congés)	44 séances	à compléter
Matériel et consommables	forfait	inclus
Communication interne (affiches, annonces)	forfait	inclus
Bilan de participation	2 par an	inclus
Total annuel	—	à compléter

Les trois ratios à afficher

÷ 44

Coût par séance

÷ effectif

Coût annuel par salarié

% ASC

Part du budget ASC engagée

Le coût par salarié et par an est le chiffre qui parle le plus en séance, parce qu'il se compare immédiatement aux autres prestations du CSE — chèques cadeaux, billetterie, sorties. Calculez-le sur l'effectif total, pas sur le nombre de participants attendus : c'est bien à tous les salariés que la prestation est ouverte.

CONSEIL DE PRÉSENTATION

Présentez le budget en dernier, jamais en premier. Un montant annoncé avant que le besoin soit posé devient le seul sujet de la discussion.

5 Les six objections des élus

Elles reviennent presque toutes, dans presque tous les CSE. Les anticiper vaut mieux que les subir en séance.

« Ça ne profitera qu'à ceux qui font déjà du sport »

C'est l'objection la plus fréquente, et elle est légitime. La réponse tient au format : des séances tous niveaux, sur le temps de travail ou juste après, dans les locaux, sans tenue technique ni douche obligatoire. Ce sont exactement les freins qui écartent les non-sportifs d'une salle de sport classique. On ne vise pas les sportifs, on vise ceux qui ne le sont plus.

« Avec cet argent, on pourrait faire des chèques cadeaux »

Comparez ce qui est comparable : un chèque cadeau est une distribution ponctuelle, un rituel hebdomadaire est un service rendu toute l'année. Rapporté à la séance, le coût par salarié est souvent inférieur à ce que les élus imaginent. Et rien n'oblige à choisir : le sport peut représenter une part modeste du budget ASC.

« Et les salariés en télétravail, ou sur les autres sites ? »

Objection sérieuse, à traiter dans le dossier plutôt qu'en séance. Deux réponses possibles : caler les séances sur les jours de plus forte présence, et prévoir explicitement l'extension aux autres sites après la phase pilote. Écrivez cette extension dans le dossier, avec une date.

« Qui est responsable si quelqu'un se blesse ? »

Le prestataire encadre et reste responsable de la sécurité pendant la séance. Exigez avant le vote les attestations de diplôme d'État et de responsabilité civile professionnelle, et joignez-les au dossier. Une objection anticipée avec un document en annexe ne se rejoue pas.

« C'est à l'employeur de payer, pas au CSE »

Position défendable, et parfois la bonne. Rappelez qu'un cofinancement est possible, et que l'employeur dispose de son propre dispositif d'exonération. Si la discussion bloque là-dessus, proposez un partage : l'employeur prend le local et le matériel, le CSE prend l'animation.

« On s'engage pour un an sans savoir si ça marche »

Proposez un premier engagement court avec un point d'étape à trois mois devant le CSE, et un critère de poursuite décidé à l'avance — un taux de participation, par exemple. Une clause de sortie explicite fait souvent passer un vote qui bloquait.

6 Le calendrier de validation

Six semaines entre l'idée et le vote, si vous ne sautez pas l'étape informelle.

Quand	Ce que vous faites
Semaine 1	Sondage interne à cinq questions. Objectif : documenter le besoin avec vos propres chiffres.
Semaine 2	Échange informel avec le secrétaire du CSE. C'est l'étape que tout le monde saute et qui fait perdre un mois. Vous testez l'idée et vous repérez l'objection principale avant de rédiger.
Semaine 3	Demande de devis, avec les attestations de diplôme et d'assurance.
Semaine 4	Rédaction du dossier selon la trame du chapitre 3.
Semaine 5	Envoi du dossier avec l'ordre du jour, au moins trois jours avant la séance. Un dossier découvert en séance est un dossier reporté.
Semaine 6	Présentation et vote. Prévoyez dix minutes de présentation, pas trente.

L'ERREUR À NE PAS COMMETTRE

Ne présentez pas un prestataire déjà choisi et un contrat déjà négocié. Les élus doivent avoir le sentiment de décider, pas d'entériner. Présentez le projet, pas le fait accompli.

Sources et mentions

Les affirmations réglementaires de ce document s'appuient sur les publications officielles suivantes, consultées en septembre 2026.

- Urssaf.fr — « Les prestations du CSE totalement exonérées de cotisations » : exonération des réductions tarifaires accordées pour la pratique d'activités sportives, qu'elles soient supportées par le CSE ou remboursées au salarié.
- Urssaf.fr — « Règles applicables aux prestations versées par le comité social et économique » : principe de non-discrimination entre salariés dans l'attribution des avantages.
- Urssaf.fr — « CSE et critère d'ancienneté : prolongation du délai de mise en conformité » : interdiction de la condition d'ancienneté, mise en conformité au 31 décembre 2026.
- Possibilité de transfert entre les budgets du CSE dans la limite de 10 % de l'excédent annuel.
- Code de la sécurité sociale, article D. 136-2, et décret n° 2021-680 du 28 mai 2021, pour le dispositif distinct de l'employeur.
- Arrêté du 22 décembre 2025 fixant le plafond de la sécurité sociale pour 2026 (PMSS : 4 005 €).

Avertissement. Document d'information générale. Il ne constitue ni un conseil juridique, ni un conseil fiscal, et n'engage pas la responsabilité d'AdoptYourCoach quant aux décisions prises sur son fondement. La réglementation évolue : vérifiez les textes en vigueur à la date de votre projet et faites valider votre montage par votre expert-comptable ou le conseil du CSE.

Besoin d'un devis à joindre au dossier ?

AdoptYourCoach anime des séances collectives dans les locaux des entreprises d'Île-de-France, avec des coaches diplômés d'État et le matériel fourni. Nous fournissons le devis, les attestations de diplôme et d'assurance, et les documents de conformité à annexer.

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