

# Le télétravail a-t-il un impact sur la politique de mobilité de l'entreprise ?

## Réponse courte

Le télétravail a un **impact direct** sur la politique de mobilité de l'entreprise. La réduction des déplacements domicile-travail modifie les besoins en **stationnement**, en **indemnités kilométriques** et en **abonnements de transport**. L'employeur doit adapter sa politique de mobilité pour tenir compte des jours de télétravail effectifs et garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés sur site conformément à l'art. [L.251-1](#).

Le développement du télétravail peut justifier une révision des avantages liés à la mobilité : réduction du nombre de places de parking, adaptation des contrats de leasing automobile, révision des indemnités de déplacement. L'employeur doit veiller à ce que ces adaptations ne pénalisent pas les salariés en télétravail et respectent les dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur. La consultation de la **délégation du personnel** est recommandée pour toute modification significative.

## Définition

La politique de mobilité de l'entreprise désigne l'ensemble des **mesures et avantages** mis en place par l'employeur pour faciliter les déplacements professionnels et domicile-travail de ses salariés. Le télétravail, en réduisant la fréquence de ces déplacements, impose une **adaptation** de cette politique pour maintenir sa cohérence et son équité, notamment concernant l'[indemnité de transport](#).

## Conditions d'exercice

L'adaptation de la politique de mobilité au télétravail dépend de plusieurs facteurs.

Facteur	Détail
Fréquence du télétravail	Le nombre de jours de télétravail détermine la réduction des besoins de mobilité
Type d'avantages	Voiture de fonction, parking, abonnement transport, indemnité kilométrique
Base contractuelle	Les avantages inscrits au contrat ne peuvent être modifiés unilatéralement (art. <a href="#">L.121-7</a> )
Égalité de traitement	Pas de suppression d'avantages au seul motif du télétravail (art. <a href="#">L.251-1</a> )
Convention collective	Respect des dispositions conventionnelles applicables

## Modalités pratiques

La révision de la politique de mobilité en lien avec le télétravail suit un processus structuré.

Étape	Détail
<b>Diagnostic</b>	Analyser l'utilisation effective des avantages de mobilité par les télétravailleurs
<b>Consultation</b>	Associer la délégation du personnel à la réflexion sur les adaptations
<b>Proposition</b>	Élaborer des scénarios d'adaptation (budget mobilité flexible, forfait mobilité)
<b>Négociation</b>	Négocier les modifications avec les représentants du personnel
<b>Déploiement</b>	Mettre en place les nouvelles modalités avec une communication claire

## Pratiques et recommandations

**Créer** un budget mobilité flexible permettant aux salariés en télétravail de réallouer une partie de leur enveloppe mobilité vers d'autres postes (abonnement coworking, équipement de bureau à domicile).

**Maintenir** les avantages de mobilité contractuels pendant la durée du contrat, même en cas de passage au télétravail, pour éviter une requalification en modification unilatérale du contrat.

**Intégrer** la dimension environnementale dans la politique de mobilité en valorisant la réduction de l'empreinte carbone liée au télétravail dans la stratégie RSE de l'entreprise.

**Adapter** les critères d'attribution des places de parking et des véhicules de fonction en fonction du taux de présence sur site, en concertation avec la délégation du personnel et en tenant compte du cadre frontalier.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-7</u> Code du travail</b>	Modification des éléments essentiels du contrat de travail
<b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
<b>Art. <u>L.414-1</u> Code du travail</b>	Compétences de la délégation du personnel
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Prise en charge des frais et conditions de télétravail

La suppression d'un avantage de mobilité contractuel (voiture de fonction, place de parking nominative) en raison du passage au télétravail constitue une modification unilatérale du contrat pouvant être contestée devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.