

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](#).

Questions fréquentes

Comment adapter les indemnités de transport au télétravail ?

Par une politique au prorata des jours de présence sur site. L'adaptation des indemnités kilométriques et des abonnements de transport doit refléter l'utilisation effective. Cette politique respecte le principe d'équité tout en évitant les versements indus.

Faut-il consulter la délégation sur l'adaptation de la mobilité ?

Oui pour les modifications significatives. La consultation de la délégation du personnel est recommandée pour toute modification importante de la politique de mobilité. Cette concertation respecte les attributions prévues par l'article L. 414-1 du Code du travail.

Le télétravail a-t-il un impact sur la politique de mobilité ?

Oui directement. La réduction des déplacements domicile-travail modifie les besoins en stationnement, indemnités kilométriques et abonnements de transport. L'employeur doit adapter sa politique de mobilité pour tenir compte des jours de télétravail effectifs et garantir l'équité.

Le télétravail s'inscrit-il dans la stratégie RSE ?

Oui. La dimension environnementale peut être intégrée en valorisant la réduction de l'empreinte carbone liée au télétravail. Cette valorisation enrichit la stratégie RSE de l'entreprise et démontre l'engagement de l'employeur en faveur du développement durable.

Peut-on supprimer un avantage de mobilité contractuel ?

Non unilatéralement. Les avantages inscrits au contrat ne peuvent être modifiés unilatéralement selon l'article L. 121-7. La suppression d'un avantage de mobilité contractuel (voiture de fonction, place de parking nominative) constitue une modification unilatérale contestable.

Qu'est-ce qu'un budget mobilité flexible ?

Une enveloppe permettant aux télétravailleurs de réallouer une partie vers d'autres postes (abonnement coworking, équipement de bureau à domicile). Cette flexibilité adapte les avantages de mobilité aux besoins réels des salariés en télétravail tout en préservant l'équité.

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. L.121-7)
Égalité de traitement	Pas de suppression d'avantages au seul motif du télétravail (art. L.251-1)
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
Diagnostic	Analyser l'utilisation effective des avantages de mobilité par les télétravailleurs
Consultation	Associer la délégation du personnel à la réflexion sur les adaptations
Proposition	Élaborer des scénarios d'adaptation (budget mobilité flexible, forfait mobilité)
Négociation	Négocier les modifications avec les représentants du personnel
Déploiement	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
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification des éléments essentiels du contrat de travail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Art. <u>L.414-1</u> Code du travail	Compétences de la délégation du personnel
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	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.