

Comment le télétravail impacte-t-il l'indemnité de transport ou les frais de déplacement ?

Réponse courte

Le télétravail modifie les conditions de versement de l'**indemnité de transport** et du remboursement des **frais de déplacement**. Les jours télétravaillés ne génèrent en principe **aucun déplacement domicile-lieu de travail**, ce qui permet à l'employeur de **suspendre proportionnellement** l'indemnité kilométrique ou le remboursement d'abonnement pour ces jours, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

En revanche, l'employeur doit prendre en charge les **frais professionnels liés au télétravail** (connexion internet, électricité, consommables) conformément à la convention du 20 octobre 2020. Si le salarié est **rappelé ponctuellement** au bureau un jour de télétravail prévu, les frais de transport effectivement engagés restent **remboursables**. La gestion doit être **transparente et documentée** pour éviter toute contestation.

Définition

L'**indemnité de transport** désigne toute compensation financière versée par l'employeur au salarié pour couvrir les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, qu'il s'agisse d'une indemnité kilométrique, d'un remboursement d'abonnement de transport en commun ou d'une participation forfaitaire. Les **frais professionnels en télétravail** couvrent les dépenses supportées par le salarié pour exercer son activité à domicile (internet, énergie, fournitures). Ces deux catégories de frais suivent des régimes distincts et ne se compensent pas automatiquement. Le [calcul des frais sur la fiche de paie](#) détaille les modalités de traitement.

Conditions d'exercice

L'impact du télétravail sur les indemnités de transport dépend de la nature de la prise en charge et des accords en vigueur.

Situation	Impact sur l'indemnité
Indemnité kilométrique	Suspendue pour les jours effectivement télétravaillés
Abonnement transport en commun	Maintenu intégralement si l'abonnement est mensuel/annuel et non fractionnable
Forfait transport contractuel	Selon les termes de l'avenant, proratisable ou maintenu
Rappel au bureau un jour de télétravail	Frais de transport effectifs remboursables
Convention collective	Peut prévoir le maintien intégral de l'indemnité malgré le télétravail
Frais professionnels télétravail	Prise en charge obligatoire par l'employeur (convention 20/10/2020)

Modalités pratiques

L'employeur doit adapter la gestion des frais de transport et des frais professionnels au calendrier de télétravail.

Action	Détail
Suivi des jours	Tenir un décompte précis des jours télétravaillés et des jours sur site
Avenant contractuel	Préciser les modalités de prise en charge des frais (transport et télétravail)
Indemnité forfaitaire télétravail	Possibilité de verser un forfait mensuel couvrant les frais à domicile
Justificatifs	Conserver les preuves de dépenses pour les contrôles fiscaux et sociaux
Communication	Informar les salariés des règles applicables avant la mise en place du télétravail

Pratiques et recommandations

Définir clairement dans l'avenant de télétravail les règles de prise en charge des frais de transport et des frais professionnels à domicile, en distinguant les jours sur site et les jours télétravaillés. Cette clarification évite les malentendus et les contestations ultérieures.

Privilégier un forfait mensuel pour les frais de télétravail plutôt qu'un remboursement sur justificatifs, afin de simplifier la gestion administrative. **Vérifier** les dispositions de la convention collective applicable, qui peut prévoir le maintien intégral de certaines indemnités indépendamment du nombre de jours télétravaillés.

Anticiper l'impact fiscal des indemnités de télétravail en se conformant aux circulaires de l'Administration des contributions directes concernant les forfaits exonérés, en tenant compte du cadre frontalier. **Documenter** l'ensemble des décisions pour garantir la traçabilité en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Prise en charge des frais professionnels en télétravail par l'employeur
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat, incluant la rémunération et ses composantes
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité incluant les conditions de travail à domicile

L'absence de règles claires sur la gestion des frais de transport en télétravail est une source fréquente de litiges. Il est impératif de formaliser ces règles dans l'avenant de télétravail et de les communiquer à l'ensemble des salariés concernés avant la mise en place du dispositif.

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.