

Les agents en télétravail peuvent-ils prétendre au remboursement de leurs frais de déplacement ?

L'essor du télétravail dans la fonction publique territoriale soulève une question essentielle : comment gérer les frais de déplacement des agents exerçant à distance, même partiellement ? L'[arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles du 15 mai 2025 \(n° 22VE02093\)](#) apporte des éclairages importants sur cette question en précisant les conditions dans lesquelles un agent peut demander le remboursement de ses frais de déplacement.

Un principe d'égalité entre télétravailleurs et agents en présentiel

Le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#), qui régit le télétravail dans la fonction publique, précise que les agents en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits et obligations que ceux exerçant sur leur lieu d'affectation. Cependant, cette égalité ne s'étend pas à la prise en charge des frais de déplacement. En effet, le lieu d'affectation (résidence administrative) reste le point de départ des missions, même pour les agents en télétravail. Concrètement, cela signifie que, dans la majorité des cas, un agent en télétravail ne pourra pas demander le remboursement des frais de déplacement depuis son domicile.

Le domicile ne constitue pas un « lieu de travail habituel » au sens du décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Cette distinction est cruciale : l'agent doit donc se conformer aux règles applicables à tous les autres agents, à savoir que les frais de transport sont calculés en fonction de la distance entre le site de rattachement et le lieu de la mission.

L'arrêt du 15 mai 2025 : des précisions sur le remboursement des frais de déplacement

L'arrêt précité rendu par la Cour administrative d'appel de Versailles le 15 mai 2025 clarifie cette situation. La Cour a confirmé que, pour les agents en télétravail partiel, le remboursement des frais de déplacement ne peut être exigé à partir de leur domicile, sauf exception justifiée. Par exemple, si l'agent utilise son véhicule personnel pour un déplacement exceptionnel, la distance supplémentaire par rapport à son site de rattachement pourrait être prise en compte, mais ce cas reste limité.

Cette décision repose sur l'application stricte de l'article 6 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, qui assure que les agents en télétravail sont traités de la même manière que ceux exerçant sur leur lieu d'affectation, mais exclut le domicile comme point de départ des déplacements professionnels. Ainsi, l'arrêt réaffirme que le télétravail ne change pas la règle fondamentale : les frais de transport doivent être calculés à partir du site de rattachement de l'agent.

Les implications pratiques pour les employeurs publics

Pour les employeurs publics locaux, cet arrêt souligne l'importance de bien sécuriser les règles internes en matière de remboursement des frais de déplacement. Il est crucial que les responsables RH s'assurent que les politiques internes précisent clairement que le site de rattachement reste le point de départ des déplacements professionnels, même pour les agents en télétravail.

Il est également nécessaire de rappeler aux agents les règles applicables en matière de frais de déplacement, afin d'éviter toute confusion. En l'absence de règles explicites, les employeurs s'exposent à des demandes non fondées et à des contentieux, comme en témoigne l'affaire de M. B... contre Pôle emploi. Pour éviter ce type de situation, une communication claire et régulière sur ces points est indispensable.

Sécuriser les règles et garantir une gestion transparente des déplacements professionnels

Au-delà de la question du remboursement des frais de transport, cet arrêt soulève un enjeu plus large pour les employeurs publics : garantir une gestion transparente et conforme des déplacements professionnels. Pour cela, les responsables RH doivent veiller à ce que les règles internes soient adaptées à la réalité du télétravail, tout en restant conformes à la législation en vigueur.

Il est impératif que les agents comprennent bien que, pour les missions effectuées en télétravail, c'est le site de rattachement qui reste le point de départ des déplacements, sauf dans des cas exceptionnels et dûment justifiés.

Une gestion rigoureuse et cohérente des frais de déplacement est non seulement un moyen de respecter la législation, mais aussi d'éviter des contentieux inutiles et de renforcer la confiance entre les agents et leur employeur.

Conclusion : une gestion claire et adaptée aux évolutions du travail

L'arrêt du 15 mai 2025 de la Cour administrative d'appel de Versailles rappelle avec force que les agents en télétravail ne peuvent pas prétendre au remboursement de leurs frais de déplacement à partir de leur domicile, sauf exception clairement justifiée.

Cette décision impose aux employeurs publics de sécuriser leurs politiques internes et d'assurer une gestion transparente des frais de déplacement.

Pour les responsables RH, il est essentiel d'intégrer cette réalité dans la gestion quotidienne des agents en télétravail, de renforcer la communication interne et de s'assurer que les règles sont bien comprises et appliquées. En garantissant la clarté du cadre juridique du télétravail et en appliquant les règles de manière équitable, les employeurs publics locaux éviteront les litiges et favoriseront une relation de confiance avec leurs agents.

