

Télétravail dans la fonction publique : les agents ont-ils droit aux mêmes indemnités que sur site ?

Le télétravail est désormais une modalité de travail installée durablement dans les collectivités territoriales. Mais une question revient régulièrement chez les responsables RH : les agents en télétravail doivent-ils bénéficier des mêmes indemnités que lorsqu'ils travaillent sur site ?

Une décision récente du Conseil d'État apporte une réponse particulièrement éclairante pour les employeurs publics.

Ce que dit le Conseil d'État

Dans une décision du 20 février 2026 (cf. lien en dessous de l'article), le Conseil d'État s'est prononcé sur la situation des agents de Bordeaux Métropole qui exerçaient une partie de leurs fonctions en télétravail.

Un syndicat demandait que ces agents puissent bénéficier :

- de **l'indemnité compensatrice de repas** pour les jours télétravaillés ;
- de la **participation forfaitaire aux frais liés au télétravail** prévue par la collectivité (60 € par an).

Après plusieurs étapes contentieuses, la haute juridiction administrative a **confirmé l'analyse de la cour administrative d'appel**.

Les principes dégagés par la décision

Le Conseil d'État rappelle plusieurs règles essentielles applicables au télétravail dans la fonction publique:

- ✓ **Le télétravail suppose un double volontariat** : accord de l'agent et de l'employeur.
- ✓ **Les agents en télétravail bénéficient des mêmes droits que ceux travaillant sur site**, conformément au décret du 11 février 2016.
- ✓ Lorsque les conditions du télétravail sont réunies, **les dispositifs indemnitaires prévus par la collectivité doivent s'appliquer**, notamment :
 - la participation aux frais liés au télétravail ;
 - l'indemnité de repas si l'agent ne dispose pas d'un service de restauration.

Une précision importante pour les collectivités

Même lorsque le télétravail s'inscrit dans une organisation particulière du travail (comme durant la période post-Covid), **il peut être juridiquement qualifié de télétravail dès lors que l'accord de l'agent et de l'employeur est établi**.

Dans ce cas, **les droits associés au télétravail doivent être respectés**.

Ce que doivent retenir les DRH territoriaux

Cette décision rappelle un point de vigilance pour les employeurs publics :

👉 **Dès qu'une organisation du travail correspond juridiquement au télétravail, les droits et indemnités associés peuvent être revendiqués par les agents.**

Pour les collectivités, cela implique notamment :

- de **sécuriser juridiquement les délibérations relatives au télétravail**,
- de **clarifier les conditions d'ouverture des droits indemnitaires**,
- et de **vérifier la cohérence entre les pratiques internes et les textes applicables**.

Dans un contexte où le télétravail continue de se développer dans la fonction publique territoriale, cette décision constitue **un repère jurisprudentiel important pour la gestion RH des collectivités**.

Avis : Cette décision est particulièrement intéressante pour les DRH territoriaux car elle rappelle une logique fondamentale du droit du télétravail dans la fonction publique : **le principe d'égalité de traitement avec les agents travaillant sur site**. Beaucoup de collectivités ont développé des pratiques pragmatiques pendant la période Covid, parfois sans toujours sécuriser juridiquement les conséquences indemnitaires. Cette jurisprudence montre qu'il est désormais indispensable de **revoir les cadres délibératifs et les règlements internes pour éviter des contentieux collectifs**.

[Télécharger Décision n° 500562 - Conseil d'État](#) *Décision n° 500562 du 20 février 2026*