Employeurs étrangers et télétravail au Québec : la Cour d'appel précise la portée territoriale de la *Loi sur les normes du travail*

10 novembre 2026

Auteurs

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Jessica Parent

Associée, Avocate

Un employeur étranger est-il assujetti à la *Loi sur les normes du travail* (« LNT ») du seul fait qu'un de ses salariés exécute sa prestation de travail depuis son domicile au Québec? Dans un arrêt attendu rendu le 5 novembre 2026 dans l'affaire *Marchetta* c. *Petros 724 inc.*[1], la Cour d'appel du Québec répond par la négative et rejette l'appel d'une salariée qui cherchait à faire reconnaître l'application de la LNT à sa relation d'emploi avec son employeur américain.

Lavery tient d'emblée à souligner la contribution significative de l'Association canadienne des avocats d'employeurs / *Canadian Association of Counsel to Employers* (« **CACE** ») au débat. Dans un contexte où l'employeur n'a pas participé à l'appel, CACE a obtenu l'autorisation d'intervenir à titre d'*amicus curiae* (« ami de la cour ») afin d'éclairer la Cour sur l'interprétation de l'article 2 LNT et sur les enjeux liés à sa portée territoriale.

Cet arrêt revêt une importance particulière pour les employeurs étrangers qui emploient des personnes qui travaillent à distance depuis le Québec ou y sont domiciliées, une situation devenue de plus en plus fréquente avec l'essor du télétravail et la dématérialisation des tâches rendue possible par les outils technologiques. Il met également en lumière les enjeux de droit international privé que soulève la détermination des lois applicables dans de tels contextes.

L'impact pratique de ces enjeux est d'autant plus important dans le contexte où la LNT confère aux salariés des recours et remèdes qui se distinguent de ceux généralement accessibles dans la plupart des juridictions nord-américaines. La LNT permet notamment aux salariés justifiant d'au moins deux ans de service continu de rechercher auprès du Tribunal administratif du travail (le

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

« **TAT** ») une ordonnance de réintégration dans le cadre de la contestation d'un congédiement sans cause juste et suffisante.

Le contexte : le champ d'application territorial prévu à la LNT

Pour bien circonscrire le débat, il convient de rappeler que l'article 2 de la LNT établit un régime particulier de rattachement territorial, qui se distingue de celui que l'on retrouve dans d'autres lois provinciales applicables en matière de normes du travail et d'emploi au Canada.

En effet, l'article 2 LNT prévoit à la fois des critères de rattachement se rapportant à la personne salariée et un facteur de rattachement distinct lié à l'employeur. En ce qui concerne la personne salariée, la disposition vise plus particulièrement une telle personne qui exécute son travail à la fois au Québec et hors du Québec, de même que celle qui, tout en étant domiciliée ou résidant au Québec, exécute son travail hors du Québec. Dans les deux cas, toutefois, la LNT exige en outre que ce travail soit exécuté pour « *un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec* ». C'est cette formulation particulière qui se trouvait au cœur de l'analyse dans Marchetta.

L'arrêt Marchetta en bref

Dans cette affaire, la salariée, qui occupait le poste de consultante financière, exécutait l'essentiel de son travail en télétravail depuis son domicile au Québec, au moyen de son propre ordinateur et de son téléphone personnel. Elle travaillait pour un employeur américain qui n'avait ni siège social, ni résidence, ni domicile, ni bureau, ni autre présence officielle au Québec, et à l'égard duquel aucune activité au Québec n'avait été démontrée.

Les services de la salariée étaient rendus exclusivement au bénéfice de clients américains, et celle-ci ne se déplaçait qu'occasionnellement aux États-Unis pour rencontrer certains d'entre eux. La preuve ne permettait pas non plus de conclure que le domicile de la salariée servait de point d'affaires à l'employeur.

La salariée avait été informée en décembre 2018 de la fin de son emploi, à la suite de la vente par l'entreprise d'une partie substantielle de ses actifs canadiens. Elle avait alors déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « **CNESST** »), contestant la fin de son emploi. Cette plainte a, par la suite, été déférée au TAT.

Dans une première décision, le TAT accueille la plainte et ordonne la réintégration de la salariée, malgré les arguments de compétence juridictionnelle soulevés par l'employeur. À la suite d'une demande de révision administrative, cette première décision est toutefois révisée par le TAT, et la plainte est rejetée, notamment au motif que la LNT ne trouvait pas application sur le plan territorial et que la fin d'emploi résultait d'un licenciement véritable. La Cour supérieure confirme ensuite cette seconde décision dans le cadre d'un pourvoi en contrôle judiciaire.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel confirme à son tour que la Cour supérieure n'a commis aucune erreur révisable, en concluant que le seul fait pour la salariée d'exécuter son travail depuis son domicile ne suffisait pas, à lui seul, à démontrer que l'employeur détenait un bureau ou exploitait une entreprise au Québec au sens de la LNT.

La Cour d'appel confirme que, pour en arriver à une telle conclusion, il faut la preuve d'un minimum d'éléments démontrant que l'employeur entend utiliser la résidence ou le domicile de la personne salariée pour y mener ses affaires. Plus particulièrement, une telle preuve doit révéler « un certain degré d'organisation du lieu où travaille le salarié, qui permet de conclure qu'il s'agit d'un point de chute de l'employeur au Québec, pour certaines de ses activités, concrètes, ou en développement ».

La Cour reconnaît toutefois qu'une conclusion différente pourrait s'imposer dans d'autres

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

circonstances, même en l'absence d'établissement au Québec. Il pourrait notamment en être ainsi si la preuve révèle que l'employeur exerce des activités au Québec ou utilise le domicile de la personne salariée pour mener ses affaires. À titre d'exemples, la jurisprudence recensée faisait état de situations où :

> la personne salariée agissait comme vendeur ou représentant au Québec à partir d'un local à domicile utilisé comme adresse d'affaires de l'employeur, dont certains coûts étaient assumés par celui-ci[2];
> l'employeur défrayait l'installation de lignes téléphoniques d'affaires, de services Internet ou de télécopie au domicile de la personne salariée, fournissait l'équipement nécessaire à l'exécution du travail et y entreposait de la documentation ou du matériel promotionnel destiné à ses clients, dont certains étaient québécois[3];
> la personne salariée, bien que travaillant en grande partie depuis son domicile, exerçait néanmoins au Québec des activités concrètes de développement de marché, de représentation ou de relations publiques au bénéfice de l'employeur[4].

Points de vigilance pour les employeurs étrangers

L'arrêt confirme que, bien que le lieu physique d'exécution du travail demeure pertinent à l'analyse, il faut néanmoins satisfaire aux facteurs de rattachement propres à la LNT pour qu'un employeur étranger y soit assujetti. À cet égard, il n'existe pas d'automatisme le seul télétravail depuis le Québec ne suffit pas. L'analyse dépendra étroitement de la preuve et de l'organisation concrète de la relation d'emploi.

À notre avis, il convient également de souligner que l'analyse peut évoluer au fil de la relation d'emploi. L'absence d'activités au Québec au moment de l'embauche n'exclut pas qu'un rattachement territorial suffisant se crée ultérieurement si les activités de l'employeur ou l'organisation du travail changent. Les employeurs étrangers doivent donc porter une attention particulière à l'évolution de leurs activités et de l'organisation du travail tout au long de la relation d'emploi.

Précisons également que cette décision est spécifique au champ d'application de la LNT et à son inapplicabilité dans certaines circonstances. Par contre, cela ne signifie pas que d'autres lois québécoises susceptibles de régir la relation d'emploi, notamment le *Code civil du Québec*, soient pour autant inapplicables. Chaque situation requiert donc une analyse au cas par cas, fondée à la fois sur le cadre législatif applicable et sur les caractéristiques propres à la relation d'emploi, y compris les tâches et responsabilités exercées, la clientèle desservie, ainsi que les modalités de remboursement des frais et de fourniture d'équipements. Une attention particulière devrait également être portée à la rédaction des contrats d'emploi et des politiques applicables aux salariés embauchés au Québec en télétravail.

Enfin, l'arrêt Marchetta s'inscrit dans une trilogie de décisions rendues le même jour par la Cour d'appel du Québec portant sur le télétravail et la notion d'établissement. Ces décisions soulèvent des enjeux importants pour les employeurs au Québec. Notre équipe de droit du travail et de l'emploi analyse actuellement cette trilogie et un bulletin plus détaillé sur les enseignements et répercussions pratiques suivra dans les prochains jours.

---

1. 2026 QCCA 1461.
2. *Ladouceur* et *Almico Plastics Canada inc*., D.T.E. 90T-490 (T.A.).
3. *Commission des normes du travail* c. *Micros System Inc.*, 2009 QCCS 6083.
4. *Boisvert* et *Marnier-Lapostolle Chile Spa*, 2018 QCTAT 4718

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.