Tour du chapeau de la Cour d'appel : nouveaux enseignements sur la notion d'« établissement » et son prolongement à l'extérieur de celui-ci

19 novembre 2026

Sous la supervision de

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Marc Ouellet

Associé, Avocat

Rosemarie Bhérer Bouffard

Avocate principale

Le 5 novembre 2026, la Cour d'appel a rendu trois arrêts par lesquels elle se prononce sur la notion d'« établissement » au sens des dispositions anti-briseurs de grève du *Code du travail*[1] et du champ d'application de la *Loi sur les normes du travail*[2] (« **LNT** »). Cette trilogie rappelle que, selon le cadre législatif applicable, le lieu physique d'exécution du travail peut être déterminant pour définir la portée de l'établissement de l'employeur ou pour établir si l'employeur a effectivement un tel établissement.

La notion d'« établissement » au sens des dispositions anti-briseurs de grève en vertu du *Code du travail*

Dans les arrêts *Groupe CRH Canada inc.*[3] et *Brandt Tractor*[4], la Cour d'appel précise que la notion d'« établissement » découlant des dispositions anti-briseurs de grève, qui n'est pas définie au *Code du travail*, ne se limite pas nécessairement à l'établissement physique de l'employeur dont l'adresse figure au certificat d'accréditation. L'analyse doit tenir compte, entre autres, de l'organisation et du fonctionnement réels de l'entreprise ainsi que du rattachement des salariés à l'établissement visé.

Cette interprétation nuance la définition d'établissement qui prévalait depuis les arrêts *Journal de*

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

Québec[5] et SPGQ[6]rendus par la Cour d'appel en 2011 et 2018, respectivement, et qui rattachait cette notion au « lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes[7] » et « où les salariés de l'unité de négociation en grève [ou en lock-out] exercent habituellement leurs fonctions[8] ». Au regard des enseignements de la Cour d'appel, l'établissement pourrait en effet, dans certains cas, être « déployé » à l'extérieur des murs de l'employeur, pour s'étendre aux autres lieux, incluant le domicile d'un salarié, lorsque les salariés font du télétravail ou exercent leurs fonctions sur la route.

L'arrêt *Groupe CRH*

Après avoir déclenché un lock-out visant les salariés de deux unités de négociation de son établissement de Joliette, Groupe CRH avait autorisé une salariée non syndiquée, qui occupait un poste d'analyste aux opérations et était rattachée à ce même établissement, à accomplir certaines tâches normalement exécutées par des salariés en lock-out. Depuis la pandémie, cette salariée travaillait de son domicile au moyen du réseau privé virtuel fourni par l'employeur. L'employeur reconnaissait que la salariée exerçait les fonctions des salariés en lock-out, mais soutenait qu'il n'avait pas contrevenu au paragraphe g) de l'article 109.1 du *Code du travail* puisque ces fonctions avaient été accomplies à son domicile plutôt que dans l'établissement physique de Joliette.

Le Tribunal administratif du travail (« **TAT** ») avait rejeté cet argument, estimant que l'établissement se « déployait » virtuellement jusqu'au domicile de la salariée, soit là où elle exerçait des fonctions autrement accomplies par les salariés de l'unité de négociation concernée, sans que son domicile ne devienne pour autant un établissement de l'employeur. La preuve démontrait un lien indéniable entre la salariée et l'établissement de l'employeur, puisqu'elle exécutait ses fonctions comme si elle était physiquement présente dans les locaux de l'employeur, communiquait avec ses collègues de l'établissement au moyen d'outils technologiques et, n'eussent été ceux-ci, elle aurait dû se rendre à l'établissement pour exercer ses fonctions. C'est cette approche, infirmée par la Cour supérieure, que la Cour d'appel a confirmée dans l'arrêt *Groupe CRH*.

L'arrêt *Brandt Tractor*

En raison de la nature de leurs fonctions, les techniciens routiers visés par l'unité de négociation travaillaient habituellement chez des clients, sur des chantiers de construction, dans des lieux publics ou en forêt dans la région du Saguenay, et non à l'adresse physique de la succursale de Brandt Tractor mentionnée au certificat d'accréditation. Pour exécuter leurs fonctions, ils utilisaient des camions, de l'équipement et des outils appartenant à l'employeur et étaient approvisionnés en pièces de remplacement par la succursale de Saguenay.

À la suite du déclenchement d'une grève à la succursale de Saguenay, l'employeur avait fait appel à deux salariés syndiqués d'une autre succursale et à un entrepreneur indépendant pour remplir les fonctions des salariés en grève. Les salariés syndiqués utilisaient les camions et l'équipement de la succursale en question, alors que l'entrepreneur indépendant s'acquittait de ses tâches selon les assignations du directeur de service de la succursale de Saguenay, avec l'uniforme, le camion, l'équipement et les outils, le soutien technique et les pièces de remplacement fournis par l'employeur.

Le Syndicat estimait que cette façon de procéder était contraire aux paragraphes b) et e) de l'article 109.1 du *Code du travail*,lesquels interdisent à l'employeur d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services de salariés à son emploi dans un autre établissement ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

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

Le TAT avait donné raison au Syndicat et déterminé que « l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré » incluait non seulement le bâtiment dont l'adresse est identifiée au certificat d'accréditation, mais également les endroits où les techniciens routiers en grève exercent habituellement leurs fonctions, dès lors que celles-ci s'inscrivent dans la même organisation du travail et relèvent de la même unité de gestion. Il conclut que, dans les circonstances, les travailleurs de remplacement utilisés par l'employeur étaient indéniablement rattachés à la succursale de Saguenay. D'autant plus que les techniciens routiers avaient toujours été inclus dans l'unité de négociation, et ce, même si leurs fonctions s'effectuaient sur la route, selon les assignations qui leur étaient attribuées. La Cour supérieure avait toutefois jugé cette décision déraisonnable et avait accueilli le pourvoi en contrôle judiciaire, mais la Cour d'appel a rétabli les conclusions du TAT, confirmant ainsi cette approche.

Les conclusions de la Cour d'appel

Selon les conclusions de la Cour d'appel dans ces arrêts, lues conjointement, la notion d'« établissement » doit être interprétée d'une façon « contextuelle et dynamique » qui tient compte des différentes réalités, notamment du mode d'exécution des activités de l'entreprise et du télétravail. Elle ne saurait donc être limitée à l'adresse physique figurant au certificat d'accréditation.

Pour déterminer si un employeur contrevient à l'article 109.1 du *Code du travail*, il faut analyser le rattachement opérationnel et organisationnel des travailleurs de remplacement à l'établissement ainsi que les lieux où les salariés de l'unité de négociation exécutent habituellement leur travail sous une même « unité de gestion ».

La Cour d'appel semble d'ailleurs reconnaître les caractéristiques suivantes comme étant des indices que les travailleurs de remplacement travaillent selon une même « unité de gestion » :

> leur travail s'effectue selon la « même organisation et aux mêmes endroits » que celui de l'établissement en grève ou en lock-out;
> ils reçoivent leurs assignations ou leurs directives d'un responsable de l'établissement, qui assure également un suivi des travaux;
> ils sont approvisionnés par l'établissement en pièces de remplacement et desservent les clients de cet établissement;
> ils portent l'uniforme de l'entreprise et utilisent des ordinateurs ou d'autres outils indispensables fournis par elle;
> ils se rendent à l'établissement et utilisent les camions et l'équipement de cet établissement pour s'acquitter de leurs fonctions;
> ils ont accès au service de soutien technique ou au prêt d'outils spécialisés offerts par l'établissement;
> ils entretiennent un « lien de rattachement indéniable » avec l'établissement physique de l'employeur.

La Cour d'appel affirme que, si l'établissement devait se limiter à une interprétation géographique stricte au regard de l'adresse indiquée au certificat d'accréditation, cela pourrait avoir pour effet d'entraver ou de nier le droit d'association des salariés qui effectuent leurs fonctions en télétravail ou en déplacement. Selon la Cour, une telle interprétation aurait pour effet de permettre à l'employeur de poursuivre ses opérations « comme si de rien n'était », en faisant effectuer par des travailleurs de remplacement le même travail que celui des salariés en grève ou en lock-out, selon la même organisation, ce qui irait à l'encontre de l'objet des dispositions anti-briseurs de grève et compromettrait l'équilibre du rapport de force entre les parties.

La portée territoriale de la *Loi sur les normes du travail* dans un contexte d'employeur étranger et de télétravail au Québec

Dans l'arrêt *Marchetta*[9], dont nous avons traité plus amplement dans notre bulletin *Employeurs étrangers et télétravail au Québec : la Cour d'appel précise la portée territoriale de la Loi sur les normes du travail*, la Cour d'appel confirme que le seul fait qu'une personne salariée exécute la majeure partie de son travail en télétravail depuis son domicile au Québec ne suffit pas, à lui seul,

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

pour assujettir un employeur étranger, n'ayant aucun autre lien de connexité avec la province, à la LNT.

En effet, l'article 2 de la LNT prévoit qu'est notamment visée la personne salariée qui exécute un travail pour « un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec ». Pour que la LNT s'applique à un employeur, il faut un rattachement réel de l'employeur au Québec, autre que l'embauche d'un salarié qui y est résident, notamment par l'exercice d'activités au Québec (par exemple, celle d'y desservir des clients) ou encore, par l'utilisation organisée du domicile de la personne salariée pour y mener ses affaires.

Ce qu'il faut retenir des décisions de la Cour d'appel

D'un côté, il découle des arrêts *Groupe CRH* et *Brandt Tractor* rendus en vertu du *Code du travail* qu'en prévision d'un conflit de travail ou pendant un tel conflit, les employeurs ne devraient pas présumer que les dispositions anti-briseurs de grève sont inapplicables du seul fait que les fonctions sont exécutées à distance, chez un client, sur la route ou à partir d'un lieu autre que l'établissement physique identifié au certificat d'accréditation. Dans l'élaboration d'un plan de contingence, il y a donc lieu d'évaluer si les modalités envisagées comportent des éléments susceptibles de laisser croire à une prolongation de l'établissement en grève ou en lock-out selon une même unité de gestion, à la lumière des critères susmentionnés.

D'un autre côté, dans *Marchetta*, la Cour d'appel refuse que la seule embauche d'un employé en télétravail et domicilié au Québec suffise à assujettir un employeur étranger à la LNT si ce dernier n'a pas d'autres facteurs de rattachement au Québec démontrant qu'il y tient sa résidence, son domicile, son entreprise, son siège ou son bureau.

Cette différence d'interprétation des termes de la LNT et le *Code du travail* s'explique par le fait que l'analyse en est une qui porte sur des circonstances particulières et repose sur des schémas législatifs différents, qui poursuivent des finalités distinctes. Par conséquent, ces interprétations ne sont pas inconciliables et, comme le souligne la Cour d'appel, « ne risque[nt] pas de mener au chaos juridique[10] ».

Il reste à voir si la Cour suprême du Canada sera saisie de l'un ou l'autre de ces dossiers, mais à tout événement, il sera intéressant de suivre l'évolution de la jurisprudence à la lumière de ces nouveaux enseignements, ainsi que de voir si le législateur choisira d'intervenir pour définir expressément la notion d'« établissement » dans le *Code du travail*. Notre équipe de droit du travail et de l'emploi demeure disponible pour répondre à vos questions et vous accompagner dans l'évaluation des impacts pratiques de ces décisions.

---

1. RLRQ, c. C-27.
2. RLRQ, c. N-1.1.
3. *Unifor, section locale 177* c. *Groupe CRH Canada inc*., 2026 QCCA 1460 (ci-après, « **Groupe CRH** »).
4. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc.* c. *Brandt Tractor Ltd.,* 2026 QCCA 1459 (ci-après, « **Brandt Tractor** »).
5. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450* c. *Journal de Québec*, 2011 QCCA 1638 (ci-après, « **Journal de Québec** »).
6. *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec*, 2018 QCCA 2161 (Demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée,9 mai 2019, n^{o} 38519) (ci-après, « **SPGQ** »).
7. Journal de Québec, par. 14.
8. SPGQ, par. 57.
9. *Marchetta* c*. Petros 724 inc*., 2026 QCCA 1461.
10. Groupe CRH, par. 102.

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