Télétravail au Québec pour un employeur américain : la Loi sur les normes du travail s’applique-t-elle?

November 20, 2026

Le seul fait de télétravailler depuis son domicile au Québec suffit-il pour qu’une personne salariée bénéficie de la protection de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »)? Dans *Marchetta c. Petros 724 inc.*, 2026 QCCA 1461, la Cour d’appel répond par la négative dans le cas d’une salariée qui travaille à la fois au Québec et à l’extérieur de la province, mais dont l’employeur n’a aucun lien de rattachement avec le Québec au sens de la LNT. La portée de cette conclusion doit toutefois être distinguée de la situation d’une personne qui exécute son travail exclusivement au Québec.

Contexte

Embauchée à titre de consultante financière, Mme Marchetta travaille principalement de sa résidence de Bromont, à l’aide de son équipement personnel, pour Petros 724 inc. (« Petros »), une entreprise américaine qui vend des logiciels de gestion d’entreprise et offre un service de soutien technique à ses clients. Petros n’a pas de siège social, d’établissement, de résidence, de bureau ou de domicile au Québec. Mme Marchetta effectue également une partie de son travail à l’extérieur du Québec et dessert exclusivement les clients américains de Petros. Deux jours après avoir déposé une demande réclamant à son employeur le paiement d’une indemnité de vacances, elle est congédiée. Pour justifier cette décision, l’employeur invoque la vente d’une partie substantielle de ses actifs canadiens. Mme Marchetta dépose alors une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l’article 124 de la LNT.

Première décision du Tribunal administratif du travail (« TAT-1 »)

Dans une décision rendue en 2021, TAT-1 conclut que le domicile de Mme Marchetta constitue un « établissement » de Petros au Québec, puisqu’elle y accomplit son travail. Il juge donc que la LNT s’applique, accueille la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante et ordonne la réintégration de Mme Marchetta.

Décision du Tribunal administratif du travail en révision interne (« TAT-2 »)

Petros demande la révision de TAT-1 pour vice de fond. TAT-2 accueille la demande, révoque la décision rendue par TAT-1 et rejette la plainte. Selon TAT-2, l'existence d'un établissement suppose que l'employeur exerce au Québec, sur une base continue et présentant un certain caractère de permanence, des services ou du travail par l'intermédiaire d'un ou plusieurs employés. Ce travail ou ces services doivent également viser le territoire québécois. Or, Mme Marchetta n'a jamais travaillé à développer le marché canadien et a uniquement desservi des clients américains. TAT-2 conclut donc que la LNT ne s'applique pas.

Décision de la Cour supérieure

La Cour supérieure rejette le pourvoi en contrôle judiciaire. Elle juge raisonnable la décision de TAT-2 de révoquer TAT-1. Elle souligne que l'article 2 de la LNT exige un lien de rattachement entre l'employeur et le Québec, ce que la preuve ne permet pas d'établir en l'espèce : Petros n'y a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège social, ni bureau. Le seul fait que la salariée travaille à partir de son domicile ne suffit pas à faire de ce lieu un bureau de l'employeur. Il faut un minimum d'éléments démontrant que celui-ci entend se servir de ce lieu pour mener ses affaires « aux yeux de tous ». La Cour supérieure estime ainsi que TAT-1 a commis une erreur fondamentale justifiant sa révision par TAT-2 afin d'éviter une incohérence juridique importante.

Décision de la Cour d'appel

Le 5 novembre 2026, la Cour d'appel rejette l'appel de Mme Marchetta et confirme le jugement de la Cour supérieure, soit que la LNT ne s'appliquait pas à la situation de Mme Marchetta.

La Cour confirme tout d'abord l'interprétation selon laquelle la première phrase de l'article 2 de la LNT fait en sorte que cette dernière s'applique de façon générale à toute personne salariée qui exécute son travail dans la province de Québec. Elle rappelle ensuite que les paragraphes suivants élargissent cette portée pour viser également toute situation où le travail est exécuté à la fois au Québec et à l'extérieur de la province. Ainsi, l'article 2 al. 1(1o) de la LNT exige deux facteurs de rattachement distincts afin que la LNT s'applique : le travail doit être exécuté en partie au Québec et l'employeur doit lui-même être rattaché à la province. Le domicile québécois d'un salarié ne constitue donc pas automatiquement un « bureau » de son employeur. La preuve doit démontrer que l'employeur entend s'en servir pour mener ses affaires et que le lieu présente un certain degré d'organisation permettant d'en faire un « point de chute » pour des activités concrètes ou en développement. Pour y exploiter une entreprise, l'employeur doit donc exercer au Québec, de façon continue et avec une certaine permanence, des services ou du travail destinés à des clients de la province. En l'espèce, la preuve ne permet d'établir ni l'existence d'un bureau ni celle d'une entreprise de Petros au Québec.

La situation est toutefois différente pour une personne qui travaille uniquement au Québec, en conformité avec la première phrase de l'article 2 de la LNT. Pour la Cour, c'est l'endroit où la personne se trouve physiquement qui détermine où elle travaille. Les motifs de l'arrêt laissent donc entendre que la LNT pourrait s'appliquer à une personne qui télétravaille uniquement au Québec, même si son employeur n'a aucun autre lien avec la province. La Cour ne tranche cependant pas expressément cette question. Elle ne précise pas non plus si le fait de travailler très occasionnellement hors Québec, lors d'un déplacement professionnel par exemple, empêche de considérer que le travail soit effectué exclusivement au Québec.

By

Justine B. Laurier, Audrey-Pier Lachaine

Expertise

Labour & Employment

BLG | Canada's Law Firm

As the largest, truly full-service Canadian law firm, Borden Ladner Gervais LLP (BLG) delivers practical legal advice for domestic and international clients across more practices and industries than any Canadian firm. With over 800 lawyers, intellectual property agents and other professionals, BLG serves the legal needs of businesses and institutions across Canada and beyond – from M&A and capital markets, to disputes, financing, and trademark & patent registration.

blg.com

BLG Offices

Calgary
Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa
World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver
1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal
1000 De La Gauchetière Street West
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto
Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

The information contained herein is of a general nature and is not intended to constitute legal advice, a complete statement of the law, or an opinion on any subject. No one should act upon it or refrain from acting without a thorough examination of the law after the facts of a specific situation are considered. You are urged to consult your legal adviser in cases of specific questions or concerns. BLG does not warrant or guarantee the accuracy, currency or completeness of this publication. No part of this publication may be reproduced without prior written permission of Borden Ladner Gervais LLP. If this publication was sent to you by BLG and you do not wish to receive further publications from BLG, you may ask to remove your contact information from our mailing lists by emailing unsubscribe@blg.com or manage your subscription

preferences at blg.com/MyPreferences. If you feel you have received this message in error please contact communications@blg.com. BLG's privacy policy for publications may be found at blg.com/en/privacy.

© 2026 Borden Ladner Gervais LLP. Borden Ladner Gervais LLP is an Ontario Limited Liability Partnership.