

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-129392-240

DATE : Le 10 juin 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MARIE-EVE BÉLANGER, J.C.S.

ADOBE SYSTEMS CANADA INC.

Demanderesse

c.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(DIVISION DES RELATIONS DU TRAVAIL)

Défendeur

et

CHRIS BOBOTIS

Mis en cause

JUGEMENT

APERÇU.....2

ANALYSE2

1. NORME DE CONTRÔLE2

2. décision raisonnable4

2.1 Réorganisation administrative5

2.2	Lien de causalité entre la réorganisation et la rupture du lien d'emploi	6
2.3	Réintégration	8
POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :		8

APERÇU

[1] Dans le cadre d'une transaction conclue entre Adobe Systems Canada inc. et Chris Bobotis, Adobe achète une partie des actifs de la compagnie cofondée par ce dernier et l'embauche.

[2] Le lien d'emploi débute en 2017 et prend fin en juin 2019, lorsqu'Adobe remet à Bobotis¹ une lettre de fin d'emploi². Cette lettre précise que la décision de mettre fin à son emploi « *stems from the conversations you and your manager have been having over the past year and the resulting loss of confidence in your performance in the role.* »³.

[3] Bobotis soutient qu'il s'agit d'un congédiement sans cause juste et suffisante, car Adobe ne respecte pas ses obligations en matière de congédiement administratif. Il dépose une plainte selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*⁴. Adobe la conteste. Elle soutient que Bobotis n'est pas congédié, mais licencié.

[4] Le Tribunal administratif du travail (« **TAT** ») conclut qu'Adobe ne licencie pas Bobotis, mais le congédie sans cause juste et suffisante. Il annule le congédiement et ordonne à Adobe de le réintégrer dans son emploi (la « **Décision** »)⁵.

[5] Adobe dépose un pourvoi en contrôle judiciaire pour annuler la Décision.

[6] Les parties conviennent que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable. Adobe soutient que la Décision est déraisonnable, alors que Bobotis soutient qu'elle est raisonnable.

[7] La Décision est raisonnable, tel qu'il appert des motifs énoncés ci-après.

ANALYSE

1. NORME DE CONTRÔLE

[8] Le TAT est un tribunal spécialisé qui rend des décisions finales et sans appel⁶. Il relève de sa compétence exclusive de statuer sur les circonstances de la rupture d'un

¹ Le Tribunal ne réfère qu'aux noms de famille afin d'alléger le texte. Il ne faut pas y voir un manque de courtoisie.

² Pièce E-27.

³ *Id.*

⁴ *Loi sur les normes du travail*, LRQ c N-1.1.

⁵ Pièce P-1 (*Bobotis c. Adobe Systems Canada inc.*, 2024 QCTAT 681).

⁶ Articles 1 et 51 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1.

lien d'emploi et de l'application de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* en fonction de la preuve administrée devant lui.

[9] Depuis l'arrêt *Vavilov* de la Cour suprême, la norme de contrôle de la décision raisonnable s'applique lors d'un contrôle judiciaire d'une décision administrative⁷. Il s'agit d'une présomption simple. Celle-ci sera réfutée si telle est l'intention du législateur ou si la primauté du droit l'exige⁸, soit pour trancher des questions constitutionnelles⁹, des questions de droit général d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble¹⁰ et des questions liées aux délimitations de compétences respectives d'organismes administratifs¹¹. Tel n'est pas le cas ici. Donc, la norme de contrôle de la décision raisonnable s'applique.

[10] Adobe le reconnaît. Cependant, elle invite le Tribunal « à faire preuve d'un degré de déférence moindre dans l'application de la norme de contrôle »¹², car « le TAT a commis des erreurs importantes ayant trait aux aspects juridiques qui délimitent sa compétence »¹³. Cette prétention n'est pas conforme à l'arrêt *Vavilov*.

[11] En effet, les questions concernant la compétence du TAT ne constituent pas une exception à l'application de la norme de contrôle de la décision raisonnable¹⁴. De plus, cette norme de contrôle est « une norme unique »¹⁵. Ainsi, il n'y a pas lieu de moduler la norme de contrôle ni la déférence dont doit faire preuve le Tribunal dans son analyse¹⁶. Un niveau de déférence conforme à la norme de la décision raisonnable s'impose¹⁷.

[12] Le contrôle judiciaire n'est pas l'occasion de procéder à une nouvelle analyse de la preuve¹⁸. Il faut se limiter à déterminer le caractère raisonnable de la décision. À cette fin, on doit vérifier si la décision est motivée, transparente, intelligible et si elle se justifie au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes¹⁹.

[13] Comme nous le verrons, Adobe ne remplit pas son fardeau de démontrer le caractère déraisonnable de la Décision²⁰. Celle-ci ne comporte aucune lacune grave, tant

⁷ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 (CanLII) (« **Vavilov** »), par. 10, 16.

⁸ *Id.*, par. 10, 17.

⁹ *Id.*, par. 17, 53, 55-57.

¹⁰ *Id.*, par. 17, 53, 58-62.

¹¹ *Id.*, par. 17, 53, 63-64.

¹² Plan d'argumentation d'Adobe, par. 35.

¹³ *Id.*

¹⁴ *Vavilov*, par. 65-68.

¹⁵ *Vavilov*, par. 89.

¹⁶ *Id.*

¹⁷ *Elliott St-Onge c. Municipalité de Saint-Alexis-des-Monts*, 2024 QCCA 1676, par. 35, 38.

¹⁸ *Vavilov*, par. 83, 100, 125.

¹⁹ *Id.*, par. 99; *Elliott St-Onge c. Municipalité de Saint-Alexis-des-Monts*, *supra* note 17, par. 40.

²⁰ *Vavilov*, par. 100.

au niveau de sa logique interne qu'au niveau des contraintes juridiques et factuelles applicables²¹.

2. DÉCISION RAISONNABLE

[14] Le TAT définit bien les concepts de congédiement et licenciement²². Un licenciement constitue une rupture du lien d'emploi « pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié »²³. Un congédiement survient si l'employeur rompt le lien d'emploi alors qu'il « a toujours besoin des services de celui-ci, mais n'entend plus désormais qu'ils soient rendus par lui »²⁴.

[15] Le TAT précise aussi adéquatement le fardeau de preuve d'Adobe quant au licenciement allégué de Bobotis, soit de démontrer que « les motifs économiques ou organisationnels au soutien de sa décision sont réels et véridiques et que la fin d'emploi du salarié découle nécessairement de ces motifs »²⁵.

[16] Le TAT conclut qu'Adobe ne remplit pas son fardeau de preuve. Plus précisément, il conclut que la preuve d'Adobe « concernant les motifs économiques ou organisationnels est tout au plus superficielle »²⁶ et que la fin du lien d'emploi de Bobotis ne découle pas de ces motifs²⁷.

[17] Adobe soutient que la preuve testimoniale, qu'elle qualifie d'abondante et non contredite, confirme une réorganisation administrative mettant fin à ses activités liées à la technologie de la réalité virtuelle qui entraîne « par voie de conséquence, l'abolition du poste de M. Bobotis »²⁸. Elle réfère notamment à un extrait du témoignage de Steve Warner, le supérieur de Bobotis. Ce dernier affirme qu'Adobe cesse d'investir dans le développement de la réalité virtuelle, que la décision est prise d'éliminer le poste de Bobotis et de tenter de le réassigner ailleurs, mais que cela ne fonctionne pas²⁹.

[18] Or, après une audience d'une durée de 12 jours, le TAT conclut que « ce n'est pas ce qui ressort de la preuve »³⁰. Ce constat apparaît raisonnable et il n'existe pas de circonstances exceptionnelles justifiant le Tribunal à analyser et apprécier de nouveau la preuve soumise au TAT³¹.

²¹ Vavilov, par. 100, 101.

²² *Kopczynski c. RSW inc.*, 2007 QCCA 992, par. 28, 29; *Cloutier c. AlSCO, division de Western Linen Supply Co. Ltd.*, 2005 QCCA 1150, par. 17, 18; *Donohue inc. c. Simard*, 1988 CanLII 908 (QC CA).

²³ Décision, par. 39.

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*, par. 42 (référence omise).

²⁶ *Id.*, par. 45.

²⁷ *Id.*, par. 48, 53, 55.

²⁸ Plan d'argumentation d'Adobe, par. 87.

²⁹ *Id.*, par. 98.

³⁰ Décision, par. 44.

³¹ Vavilov, par. 125.

2.1 Réorganisation administrative

[19] Adobe soutient que le TAT lui impose le fardeau de démontrer la nécessité de procéder à une réorganisation du secteur de la réalité virtuelle pour justifier le licenciement de Bobotis. Elle cite l'extrait suivant de la Décision :

[46] ...Aussi, la justification est lacunaire tant au niveau de la nécessité de réorganiser les affaires dans l'unité visée qu'à la façon dont cette décision s'est traduite dans les faits au sein du groupe.³²

[20] Cette phrase et l'utilisation du mot « nécessité » ne constituent pas une erreur capitale dans le raisonnement interne de la Décision au regard du droit et de la preuve. Le TAT illustre tout simplement le manque de précision de la preuve testimoniale quant à la réorganisation alléguée par Adobe pour justifier le licenciement.

[21] Adobe soutient aussi que le TAT lui impose le fardeau de produire une preuve documentaire. Elle cite l'extrait suivant de la Décision :

[47] À cet égard, soulignons que ces déclarations ne sont étayées d'aucun chiffre, aucun pourcentage, aucune démonstration concrète ne permettant de comprendre les impacts de la situation sur les sommes ni les ressources allouées à monsieur Bobotis pour mener à bien son mandat. Bien que l'aventure de la réalité virtuelle n'ait possiblement pas été à la hauteur des attentes dans l'industrie, il reste que de simples affirmations vagues et imprécises ne rencontrent pas le fardeau de preuve qui est exigé de l'Employeur en pareilles circonstances.³³

[22] Ici encore, le TAT ne fait qu'illustrer ce que la preuve aurait pu révéler afin d'être moins vague et générale.

[23] Le contrôle judiciaire n'est pas « une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur »³⁴. Ces prétentions d'Adobe ne démontrent pas une faille suffisamment importante pour rendre la décision du TAT déraisonnable.

[24] Adobe ajoute que la Décision contient « une contradiction fondamentale »³⁵, car le TAT reconnaît qu'elle « a cessé ses investissements en réalité virtuelle »³⁶, mais conclut qu'elle n'a pas prouvé le licenciement de Bobotis³⁷.

³² Décision, par. 46.

³³ *Id.*, par. 47 (soulignement du Tribunal).

³⁴ *Vavilov*, par. 102.

³⁵ Plan d'argumentation d'Adobe, par. 71.

³⁶ *Id.*, par. 74.

³⁷ *Id.*, par. 71-76.

[25] Il ne s'agit pas là d'une contradiction. En effet, la cessation des investissements pour développer la réalité virtuelle n'implique pas nécessairement qu'Adobe licencie Bobotis. Encore faut-il que cela entraîne la fin du lien d'emploi³⁸.

[26] Or, le TAT conclut que tel n'est pas le cas³⁹. Ainsi, même si Adobe procède à une réorganisation administrative de ses activités de développement de la réalité virtuelle, le TAT conclut que la rupture du lien d'emploi de Bobotis n'en découle pas. Cette conclusion n'est pas déraisonnable, tel qu'il appert de l'analyse suivante.

2.2 Lien de causalité entre la réorganisation et la rupture du lien d'emploi

[27] Le TAT conclut effectivement que le changement d'orientation d'Adobe, qui « laisse tomber l'aventure de la réalité virtuelle »⁴⁰ n'entraîne pas le licenciement de Bobotis :

[53] Conséquemment, il faut conclure que le lien de causalité entre la réorganisation basée sur un virage important de l'unité d'affaires DVA et le licenciement de monsieur Bobotis n'a pas été clairement établi.⁴¹

[28] Adobe soutient que cette décision est déraisonnable, car le TAT se méprend sur les efforts de réaffectation de Bobotis à la suite de cette réorganisation administrative⁴². Elle avance que le poste de ce dernier est aboli et qu'il est réaffecté, sans succès, au développement d'un projet lié à la technologie de vidéo 3D.

[29] Cependant, le TAT conclut que la décision d'Adobe de ne pas poursuivre les investissements pour développer la réalité virtuelle n'entraîne pas l'abolition du poste de Bobotis⁴³. Elle n'entraîne pas non plus une « réaffectation » de ce dernier, mais plutôt une priorisation différente de ses tâches visant à « intégrer la 3D dans le produit « *After Effects* » »⁴⁴. Cette décision est raisonnable.

[30] En effet, même si Adobe cesse ses investissements en réalité virtuelle, elle a encore besoin des services de Bobotis pour accomplir ce mandat, lequel est lié à ses objectifs d'embauche. D'une part, le TAT souligne que l'embauche de Bobotis a pour objectif de mettre à profit son expertise en matière de réalité virtuelle et de vidéo 3D⁴⁵. Le

³⁸ *Commission des normes du travail c. Mia inc.*, 1985 CanLII 3207 (QC CA); *Donohue inc. c. Simard*, supra note 22, *Bousquet c. Desjardins* (C.A., 1997-10-20), SOQUIJ AZ-97011841; *St-Georges c. Deschamps Pontiac Buick G.M.C. Itée* (C.A., 1997-10-15), SOQUIJ AZ-97011831; *Blais c. Bélanger*, 1998 CanLII 12650 (QC CA); *Cloutier c. Alsco, division de Western Linen Supply Co. Ltd.*, supra note 22, par. 17, 18; *Kopczynski c. RSW inc.*, supra note 22, par. 32.

³⁹ Décision, par. 48, 53

⁴⁰ *Id.*, par. 78.

⁴¹ *Id.*, par. 53 (soulignement du Tribunal).

⁴² Plan d'argumentation d'Adobe, par. 77(b), 90-112.

⁴³ Décision, par. 55.

⁴⁴ *Id.*, par. 49-53, 78, 90, 91.

⁴⁵ *Id.*, par. 9 (soulignement du Tribunal).

TAT note que la technologie 3D est reliée à celle de la réalité virtuelle⁴⁶. D'autre part, le TAT souligne que le projet visant à « intégrer la 3D dans le produit « *After Effects* » n'avance pas suffisamment rapidement et que Bobotis est appelé à aider l'équipe à progresser⁴⁷.

[31] D'ailleurs, dans les extraits de preuve soumis par Adobe au Tribunal, on retrouve l'affirmation suivante du supérieur de Bobotis⁴⁸, qui illustre bien le fait qu'il a toujours besoin de ses services :

*"And your job is to help them come up with a vision and plan. And you know, just get that done. It's critical to the business and my boss is — in addition to that, my boss is very motivated to get this done." So it was important.*⁴⁹

[32] Ainsi, il n'est pas déraisonnable de conclure que les services de Bobotis en lien avec son embauche sont toujours requis malgré la décision d'Adobe de mettre fin aux activités de la réalité virtuelle.

[33] La conclusion du TAT selon laquelle cette réorganisation n'entraîne pas le licenciement de Bobotis repose également sur les motifs suivants :

- 33.1. Ce dernier n'est pas informé de la réorganisation alléguée par Adobe ni qu'on cherche à le réassigner ailleurs dans l'entreprise⁵⁰.
- 33.2. La lettre de fin d'emploi qu'Adobe lui remet réfère à une perte de confiance liée à sa performance et non à la fin des investissements en matière de réalité virtuelle ni à l'abolition de son poste⁵¹.
- 33.3. Son supérieur confirme que les raisons énoncées dans cette lettre reflètent bien celles qui ont conduit à la fin du lien d'emploi⁵².
- 33.4. Les insatisfactions à l'égard de son rendement ressortent clairement de la preuve⁵³.

[34] En somme, il est possible de suivre le raisonnement du TAT, « sans se buter sur une faille décisive dans la logique globale »⁵⁴. Le TAT pouvait raisonnablement conclure que la fin des investissements en réalité virtuelle n'entraîne pas la rupture du lien d'emploi de Bobotis et qu'il s'agit plutôt d'un prétexte pour « pouvoir se débarrasser de monsieur

⁴⁶ *Id.*, par. 93.

⁴⁷ *Id.*, par. 52.

⁴⁸ Steve Warner.

⁴⁹ Plan d'argumentation Adobe, p. 33 (soulignement du Tribunal).

⁵⁰ Décision, par. 51.

⁵¹ *Id.*, par. 3; Pièce E-27.

⁵² *Id.*, par. 54.

⁵³ *Id.*, par. 44, 78, 79.

⁵⁴ *Vavilov*, par. 102.

Bobotis parce qu'on a jugé que son rendement n'était pas à la hauteur des attentes »⁵⁵. Cette décision appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

2.3 Réintégration

[35] Comme le TAT conclut qu'il ne s'agit pas d'un licenciement, mais d'un congédiement, sa compétence n'était pas épuisée et il pouvait se prononcer sur la plainte et la réintégration de Bobotis⁵⁶.

[36] Adobe soutient que Bobotis ne peut être réintégré, car son poste a été aboli, qu'il faudrait créer un nouveau poste et que les besoins ne le justifient pas⁵⁷. Ces arguments reposent sur sa prétention selon laquelle ce dernier est licencié et non congédié⁵⁸.

[37] Or, la décision du TAT ordonnant la réintégration de Bobotis est raisonnable au regard des contraintes factuelles et juridiques.

[38] D'abord, « la réintégration est le remède normal en cas de congédiement sans cause juste et suffisante »⁵⁹. Il doit y avoir une telle réintégration, sauf si l'employeur démontre l'existence d'un obstacle réel et sérieux, l'impossibilité ou l'infaisabilité d'une telle mesure⁶⁰.

[39] Ensuite, le TAT conclut que cette démonstration n'est pas faite. En effet, nous l'avons vu, l'abolition du poste de Bobotis est la conséquence de son congédiement⁶¹. De plus, le TAT précise que les projets d'intégration de la 3D dans les produits Adobe, notamment pour *After Effects* « sont toujours bien présents et, de surcroît a « *big focus* » »⁶².

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[40] **REJETTE** la demande de pourvoi en contrôle judiciaire;

⁵⁵ Décision, par. 94.

⁵⁶ *Elliott St-Onge c. Municipalité de Saint-Alexis-des-Monts*, supra note 17, par. 49.

⁵⁷ Mémoire d'Adobe, par. 41-47.

⁵⁸ *Id.*, par. 42; plan d'argumentation d'Adobe, par. 118.

⁵⁹ *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679, par. 129, 130.

⁶⁰ *Id.*, par. 129; *Lévesque c. Marlin Chevrolet Buick GMC inc.*, 2021 QCCA 1508, par. 47.

⁶¹ Décision, par. 55, 89.

⁶² *Id.*, par. 93.

[41] **LE TOUT** avec les frais de justice contre la demanderesse.

MARIE-EVE BÉLANGER, J.C.S

Me Patrick Essiminy
Me Vincent Lalonde
STIKEMAN ELLIOTT S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Avocats de la demanderesse

Me Geneviève Bond Roussel
FITZBACK, BOND ROUSSEL
Avocats du défendeur

Me Bernard Moreau
DHC Avocats
Avocats du mis en cause

Date d'audience : 19 mai 2026