En matière d’accommodement, l’employeur doit prendre en considération à la fois les droits de la personne salariée et les droits de la clientèle

1 janvier 2010

Au mois d’août dernier, un arbitre a tranché un litige en matière de revendication d’accommodement au bénéfice d’une personne cumulant plus de dix ans d’ancienneté qui n’occupait plus ses fonctions, étant absente depuis près de trois ans pour des motifs d’ordre physiologique.

Le Tribunal d’arbitrage a dû trancher plusieurs questions pertinentes à la gestion courante des absences et au retour au travail revendiqué par une salariée, sur simple présentation d’un certificat médical.

Le Tribunal en vient à la conclusion de juger *sans fondement* les griefs de la salariée. Le contenu de son analyse des diverses questions posées démontre que l'obligation d'accommodement n'est pas sans limites et que les droits de la clientèle d'une organisation sont pertinents aux fins de cette analyse.

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