

# L'employeur face au harcèlement et au suicide : entre imputabilité et responsabilité

Intervention de Samuel CREVEL, docteur en droit, Conseiller référendaire à la Cour de cassation  
Congrès Préventica Strasbourg



**CNRACL**  
FONDS NATIONAL  
DE PRÉVENTION

*"Ogja ensemble  
pour la prévention"*

## SOMMAIRE

Introduction .....	3
I - Pénalisation .....	4
A - Une approche différenciée	
1. Une définition textuelle du harcèlement sous ses deux formes	
2. La non appréhension du suicide par le droit pénal	
B - Une éventuelle mais pas inéluctable responsabilisation de l'employeur	
II. Indemnisation.....	7
A - Harcèlements	
1. Le harcèlement comme une facette de l'obligation de sécurité de l'employeur	
2. Les conséquences du harcèlement	
B - Le suicide en voie de reconnaissance	
1. Première période : le suicide ne pouvait jamais être rattaché au travail	
2. Deuxième période : rattachement au travail dans le prolongement du harcèlement	
3. Troisième période : rattachement direct du suicide au travail	

## Introduction

**T**rop longtemps (et parfois délibérément) ignorés par les employeurs et par les instances représentatives du personnel comme ne répondant pas aux critères “classiques” des accidents et des maladies professionnels, le suicide des salariés et les harcèlements dont ils peuvent être victimes dans le cadre de leur travail semblent aujourd’hui faire, à l’inverse, l’objet de toutes les attentions au point même de paraître surdimensionnés.

Au-delà des exagérations et autres effets de mode, force est bien de constater que ces risques professionnels sont bien devenus une lourde réalité judiciaire : en 2011, les harcèlements ont fait l’objet de 250 arrêts de la Cour de cassation et le suicide, 8. Sans parler de la toute récente et très critiquée décision du Conseil constitutionnel, dont il sera reparlé, qui a mis à néant le texte fondant la répression du délit de harcèlement sexuel (Décision DC 2012-240 QPC du 4 mai 2012).

Et si ces risques particuliers font parfois l’objet de procès hautement médiatisés - les affaires Renault, France Telecom en sont la meilleure illustration -, ils engendrent aussi des contentieux qui, pour être méconnus, n’en affectent pas moins gravement et durablement le climat social de nombreuses entreprises ou collectivités locales.

On ne saurait imputer le passage de l’ombre à lumière de ces deux catégories de risques professionnels à une quelconque évolution récente des textes dans le sens d’une plus grande reconnaissance (ainsi, par exemple, le suicide ne fait-il encore l’objet d’aucune disposition particulière).

Les causes de ce phénomène de société sont multiples mais autres :

- une plus grande liberté des salariés, qui hésitent moins à parler entre eux des difficultés rencontrées dans l’entreprise et éventuellement à se fédérer contre leur employeur commun s’ils le tiennent pour fautif (autrefois rarissimes dans les procédures, les attestations rédigées par des salariés en faveur d’un autre et contre leur employeur commun dans les affaires de harcèlement sont de plus en plus fréquentes) ;
- une plus grande sensibilisation à ces risques, qualifiés de “troubles psycho-sociaux”, des instances représentatives du personnel, de la médecine du travail mais aussi des services de l’inspection du travail ;
- inversement, une moindre présence des syndicats dans l’entreprise peut être aussi un facteur de développement d’un climat propice à de tels troubles ;
- la tendance des salariés à agir contre leur employeur s’ils estiment, à tort ou à raison, qu’ils ont une chance de voir engager sa responsabilité à leur égard ; c’est là une des manifestations de cette “judiciarisation” de la société qui n’apporte pas que des bienfaits ;
- des textes et surtout une jurisprudence assez peu exigeants ;
- la montée en puissance du secteur tertiaire plus propice au harcèlement que les deux autres secteurs ;
- des relations de travail plus tendues à cause de cadences plus soutenues et de la mise en service de moyens de contrôle de l’activité du salarié plus perfectionnés...

Ajoutons que les employeurs publics territoriaux et hospitaliers, sont, selon les observateurs, plus souvent confrontés que les employeurs du secteur privé aux deux risques qui nous préoccupent, pour la raison, dit-on, que les agents qu'ils emploient ne peuvent être que très difficilement licenciés...

**Les propos qui vont suivre leur sont pleinement applicables, même si leur statut propre ne fait pas mention du harcèlement et du suicide** : d'une part, le juge administratif a depuis longtemps accoutumé d'appliquer aux agents, dans le silence du statut de la fonction publique, les règles du droit du travail (c'est ainsi, comme nous le verrons plus loin, que le Conseil d'Etat retient qu'un harcèlement peut justifier l'ouverture de la protection fonctionnelle) ; d'autre part, les collectivités publiques emploient beaucoup d'agents qui relèvent du régime général de la Sécurité sociale.

Il a paru intéressant et utile au FNP de réfléchir aux deux approches du harcèlement et du suicide envisagés dans les rapports agent-employeur : **ces risques professionnels peuvent au premier chef conduire à l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur**, mais aussi, en cas d'imputation de ces risques au travail, à la création d'une obligation d'indemnisation à la charge de l'entreprise.

## I - Pénalisation

Le suicide et le harcèlement sont appréhendés très différemment par le droit pénal, mais ils peuvent l'un et l'autre être à l'origine de l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur.

### A - Une approche différenciée

#### 1) Une définition textuelle du harcèlement sous ses deux formes

Les infractions de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ont été respectivement créées en 1992 et en 2002.

- **Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel a récemment beaucoup fait parler de lui, dès lors que le Conseil constitutionnel a annulé le texte du code pénal qui prévoyait cette infraction (l'article 222-33), comme insuffisamment précis sur ses éléments constitutifs.

Force était de constater que le texte était porteur d'une tautologie, le harcèlement sexuel y étant défini comme " *le fait d'harcéler autrui* (dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle)"...

Ce n'était effectivement pas là une vraie définition, puisque le comportement principal, "le harcèlement", restait non défini (ou, ce qui revient au même, était défini par lui-même) !

Il n'empêche que le Conseil constitutionnel a fait preuve d'une grande rigueur, car il avait par le passé retenu que les obscurités d'un texte de loi pouvaient être dissipées à la lumière de la jurisprudence claire et constante qu'il a suscitée.

Or, il était à constater qu'au fil du temps, le juge pénal avait bien précisé les contours du harcèlement sexuel.

La Cour de cassation contrôlait en effet étroitement la qualification de l'infraction par les juges du fond, entre "*caresses déplacées*", "*rapprochements intempestifs dans les lieux isolés*", "*propos grivois déplacés même dans un cadre de travail*" et autres "*baisers volés*", pourvu que tous ces comportements s'inscrivent dans l'intention de briser la résistance de la victime.

### **On trouvait seulement trace de deux difficultés de définition du harcèlement sexuel en jurisprudence.**

1 - La question était en premier lieu de savoir si, comme le mot "harcèlement" pourrait le suggérer, il était requis une répétition du comportement harcelant ou si un fait unique pouvait suffire à caractériser l'infraction ;

☞ la Cour de cassation était plutôt en faveur d'une exigence de répétition : Crim, 13 octobre 2004, n° 03-88018 : les éléments du harcèlement doivent être considérés "dans leur ensemble" ;

☞ certaines cours d'appel se contentaient, elles, d'un agissement unique : CA Orléans, 16 juin 2011, jurisdata n°2011-015815 ;

2 - Les juridictions paraissaient avoir de temps à autre peine à distinguer le harcèlement répréhensible, des manifestations, certes maladroites, de travailleurs qui cherchent seulement à gagner l'attention et peut-être même l'affection de leur collègue de travail :

☞ "*poèmes enflammés*", CA Versailles, 30 juin 1999 ; "*effleurement de mains à l'occasion de la remise intempestive d'un bouquet de fleurs*", CA Douai, 10 septembre 2000.

Il est vrai que la frontière entre harcèlement sexuel et "drague lourde" n'est pas si aisée à tracer, même pour des magistrats chevronnés...

Ainsi que cela a été abondamment commenté dans les médias, l'abrogation du texte infractionnel par la décision du Conseil constitutionnel a eu pour effet de priver immédiatement de tout fondement toutes les poursuites pénales en cours.

Il reste que, dans le cadre des relations employeur-salarié sur lesquelles nous reviendront bientôt, la prohibition du harcèlement sexuel demeure dès lors que n'a pas été abrogé la disposition, rédigée exactement comme le texte pénal, qui lui faisait écho dans le code du travail (soit l'article L 1153-1).

### **• Le harcèlement moral**

Il donne lieu à des poursuites beaucoup plus nombreuses que le harcèlement sexuel (90 % contre 10 %). Le texte porteur de cette infraction, il est vrai (un peu) plus précis que celui prévoyant le harcèlement sexuel, n'a pas été touché par l'abrogation.

Aux termes de l'article 222-33-2 du code pénal : "*Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende*".

Ce n'est pas le lieu de rentrer dans le détail des éléments constitutifs d'une infraction complexe caractérisée autant par des actes que par ses effets.

Il nous suffit seulement, dans l'enceinte d'un salon dédié à la prévention des risques professionnels, de savoir que le harcèlement moral se caractérise essentiellement dans l'esprit du législateur et du juge pénal par une dégradation des conditions de travail du salarié : empêcher le salarié d'accéder à son bureau en changeant la serrure, lui interdire d'utiliser le distributeur de boissons collectif, faire défense à ses collègues de lui adresser la parole "sous peine de sanctions disciplinaires"...les exemples tirés de la jurisprudence sont tristes et nombreux. Ils montrent que la lutte contre le harcèlement moral s'inscrit pleinement dans la problématique de la prévention des accidents du travail dans leur acception contemporaine.

**Il faut enfin être conscient de ce que, comme annoncé plus haut, cette infraction touche aussi bien les employeurs du secteur privé que ceux du secteur public.**

☞ **Condamnation récente d'un maire** qui a fait « payer » (le mot n'est pas trop fort) à l'un de ses agents son ancienne qualité de membre du cabinet de son prédécesseur en le privant de bureau et de téléphone et en lui refusant systématiquement de prendre ses congés aux dates souhaitées : crim, 14 février 2012, n°11-81775.

## **2) La non appréhension du suicide par le droit pénal**

Il ne se trouve aucun texte pour ériger directement en infraction le suicide d'autrui. Il n'en reste pas moins que le suicide peut être un bon révélateur (voire le révélateur ultime) de cette dégradation des conditions de travail érigée en stigmata du harcèlement moral.

**Dans l'arrêt du 14 février 2012** auquel il vient d'être fait allusion, le juge pénal a manifestement pris en compte, pour mettre en évidence l'existence d'une grave dépression consécutive aux agissements du maire et à la dégradation de ses conditions de travail, la circonstance - il est vrai troublante... - que l'agent avait commis trois tentatives de suicide depuis sa nouvelle affectation.

## **B - Une éventuelle mais pas inéluctable responsabilisation de l'employeur**

Trois propositions peuvent être considérées.

### **1) Première proposition**

Il va de soi que lorsque les agissements constitutifs de harcèlement (sexuel ou moral) sont commis par l'employeur lui-même, celui-ci est directement exposé à une condamnation pénale.

☞ Harcèlement sexuel : crim, 10 mai 2006 ; harcèlement moral : crim, 21 juin 2005.

### **2) Seconde proposition**

La situation est juridiquement plus complexe lorsque, comme cela arrive souvent, les faits de harcèlement sont commis par des collègues du salarié victime et non par l'employeur lui-même.

- **La responsabilité pénale de l'employeur ne fait pas difficulté s'il est démontré que c'est lui qui a, en réalité, poussé ses subordonnés à harceler leur collègue.**

En ce cas, l'employeur devrait être regardé comme complice par instigation ou par instruction. Mais il est souvent difficile pour le salarié victime de démontrer que l'employeur est ainsi resté dans l'ombre.

☞ Exemple de rejet, "faute d'éléments tangibles" : plainte d'un salarié contre son employeur accusé ainsi d'avoir ordonné son harcèlement : crim, 13 mars 2012, n°10-87338.

Bien entendu, que l'employeur soit complice ou non, les collègues harceleurs pourront être poursuivis comme auteurs du harcèlement étant rappelé qu'en droit, il n'est plus requis, pour la caractérisation du harcèlement moral, que le harceleur soit placé en situation de supériorité hiérarchique par rapport au harcelé.

☞ Exemples de harcèlement entre salariés : crim, 21 juin 2005 ; CA Douai, 24 janvier 2006 ; crim, 27 septembre 2011, n°11-80434 : chef de service multipliant les paroles blessantes et autres brimades envers ses subordonnés.



- **Le principe dit de « personnalité des délits » propre au droit pénal interdit, à la différence du droit du travail, que l'employeur soit présumé responsable de tout harcèlement commis dans l'entreprise** malgré ses obligations générales en matière de santé et de sécurité au travail.

**Il faut que les faits de harcèlement puissent lui être personnellement imputés comme auteur ou complice (exemple : crim, 27 avril 2011, n°10-87555).**

### 3) Troisième proposition

Les juges n'hésitent pas enfin à rejeter la plainte du salarié s'ils constatent que l'état dépressif réel du salarié, éventuellement corroboré par une tentative de suicide, est imputable à son alcoolisme et non pas à une attitude de harcèlement de la part de son employeur lequel s'est contenté, comme il en a le droit et même le devoir, de sanctionner ce salarié pour prise de poste en état d'ébriété et l'a obligé, à raison de son état, de quitter un poste de travail à risque (crim, 9 octobre 2007, n° 06-89093).

**Il ne faut pas confondre, comme certains salariés, harcèlement et exercice légitime des pouvoirs de direction et disciplinaire.**

## II. Indemnisation

C'est vers les droits du travail et de la Sécurité sociale qu'il convient de se tourner à présent. Compte tenu de son ampleur, de son retentissement et de ses effets sur les conditions de travail, le harcèlement ne pouvait demeurer ignoré du droit social.

Le suicide pour sa part, commence depuis quelques années à recevoir un traitement autonome de la part des juridictions.

### A - Harcèlements

#### 1) Le harcèlement comme une facette de l'obligation de sécurité de l'employeur

- **Le principe de personnalité tel qu'entendu étroitement en droit pénal n'a pas cours en droit du travail.**

L'article L 4121-1 du code du travail met généralement à la charge de l'employeur "*l'obligation de prendre les mesures pour assurer la sécurité physique **et mentale** des travailleurs*".

Par ailleurs, l'article L 1153-5 du même code prescrit à l'employeur "**de prendre toutes dispositions nécessaire en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel**" (il n'y a curieusement pas de texte équivalent pour le harcèlement moral, mais cela n'a heureusement pas empêché le juge de lui étendre cette obligation).

Sachant que par ailleurs, le code du travail interdit expressément, dans l'entreprise, que des salariés fassent l'objet de harcèlement moral (article L 1152-1 du code du travail) et de harcèlement sexuel (article L 1153-1 du code du travail), il n'est pas étonnant que les juges inscrivent la lutte contre le harcèlement dans le cadre de la santé et de la sécurité eu travail et, plus particulièrement, dans celui de la prévention des accidents du travail.

On peut même dire que les efforts conjugués des textes et des juridictions ont conduit à ce qu'**aujourd'hui, les harcèlements sont devenus des risques professionnels comme les autres.**

- Dans la mesure où, depuis les arrêts “Amiante” de 2002, la Cour de cassation, applique aux obligations de santé et de sécurité au travail le régime sévère des obligations de résultat”, il n’est pas étonnant qu’elle en déduise que l’employeur manque à son obligation de sécurité en cas de survenance de faits de harcèlement (sexuel ou moral) dans son entreprise.

Et, à la différence de la responsabilité pénale, en droit du travail, la responsabilité de l’employeur à raison de ce manquement est engagée quand bien même il n’aurait pas à proprement parler commis de faute (il est, par exemple indifférent, qu’il n’ait pas été au courant des agissements de harcèlement).

☞ Comme énoncé dans un arrêt de principe :

*“Attendu que l’employeur est tenu envers ses salariés d’une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, et que l’absence de faute de sa part ne peut l’exonérer de sa responsabilité ; qu’il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés”* (soc, 19 octobre 2011, n° 09-68272).

C’est donc là une variété de responsabilité sans faute de l’employeur.

Il reste que pour parvenir à engager la responsabilité de son employeur, le salarié doit, même dans ce contexte juridique favorable, être en capacité de prouver :

- la matérialité des faits de harcèlement qu’il dénonce (il existe en la matière, comme pour la discrimination, un système légal original de répartition de la preuve entre le salarié et l’employeur décrit à l’article L 1154-1 du code du travail)

☞ Civ 2<sup>ème</sup>, 7 avril 2011, n° 10-14341) ;

- le rattachement de ces faits au travail, surtout s’ils sont commis en dehors de l’entreprise

☞ Soc 11 janvier 2012, n° 10-12930.

## 2) Conséquences du harcèlement

Elles sont multiples.

### • Conséquences relatives à l’indemnisation

La principale conséquence du rattachement, décrit plus haut, du harcèlement à l’obligation de sécurité est que **ces agissements sont**, lorsqu’ils sont caractérisés et rattachables au travail (*“par le fait ou à l’occasion du travail”*), **regardés comme des accidents du travail** et ouvrent droit, comme tels, à indemnisation par l’entreprise ou la collectivité du salarié ou de l’agent.

☞ Exemple, civ 2<sup>ème</sup>, 15 mars 2012, n° 11-11982 ; soc, 15 février 2012, n° 10-21948.

S’il apparaît en outre que le harcèlement est imputable à la faute inexcusable de l’employeur (ce qui suppose que celui-ci en a eu ou qu’il aurait dû en avoir connaissance), le salarié pourra prétendre recevoir une indemnisation supplémentaire en vertu de l’article L 452-1 du code de la sécurité sociale ;

☞ Exemple, civ 2, 17 janvier 2008, n° 06-21556 ; soc, 14 décembre 2011, n° 10-28357.

### • Autres conséquences

#### a) Relativement à l’employeur

En application de l’article L 1152-3 du code du travail, le licenciement “intervenu en méconnaissance (de la prohibition des harcèlements) est nul”. Cette formule légale est un peu obscure.

Il est certain que si le licenciement constitue, de la part de l’employeur, un acte de harcèlement, la nullité est encourue (soc, 3 mars 2011).



Mais la Cour de cassation a précisé récemment, non sans subtilité, qu'en dehors de l'hypothèse qui vient d'être envisagée, la nullité suppose que le salarié soit "licencié pour avoir subi un harcèlement" (soc, 18 janvier 2011, n°09640216 : "la cour d'appel a décidé à bon droit que si le salarié avait été victime d'agissements de harcèlement moral, cela n'impliquait pas en soi qu'il avait été licencié pour avoir subi de tels agissements").

Précisons que cette protection contre le licenciement est ouverte au salarié, même s'il a commis des fautes qui ont pu lui attirer un certain harcèlement (soc, 22 juin 2010). On songe, par exemple, à une attitude déplacée.

☞ Dans la logique de la disposition précédente, il a été jugé que devait être requalifiée en licenciement la démission émanant d'un salarié poussé à bout comme victime d'un harcèlement (soc, 18 janvier 2012, n°10-19283).

☞ L'article L 1152-2 du code du travail énonce par ailleurs - mais était-il besoin de le préciser ? - que le salarié ne saurait être sanctionné disciplinairement pour avoir résisté à des faits de harcèlement.

☞ L'article L 1153-3 du code du travail interdit par ailleurs à l'employeur de sanctionner disciplinairement un salarié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement le concernant ou dont un de ses collègues a été victime.

☞ L'article L 1152-5 du code du travail prévoit que les salariés qui ont commis des agissements de Harcèlement sont passibles de sanction disciplinaire.

La Cour de cassation a paru préciser récemment que ce texte portait une obligation de sanctionner à la charge de l'employeur (soc, 19 octobre 2011). Il est vrai que l'employeur qui ne sanctionne pas des salariés harceleurs prend ce risque de voir sa responsabilité pénale engagée s'ils recommencent leurs méfaits.

Mais elle a admis aussi que l'employeur puisse sanctionner un salarié qui s'est plaint de faits de harcèlement imaginaires contre ses collègues (soc, 7 février 2012).

☞ Enfin, lorsque l'employeur est une collectivité publique, il doit offrir à son agent victime de harcèlement la protection fonctionnelle (CE, 12 mars 2010).

## **b) Relativement au salarié**

Outre le droit à indemnisation, il a été admis que le salarié confronté au harcèlement, considérant celui-ci comme une agression, est en droit de faire valoir son droit de retrait (soc, 21 juin 2006).

## **B – Le suicide en voie de reconnaissance**

### **1) Première période : le suicide ne pouvait jamais être rattaché au travail.**

Pendant très longtemps, la Cour de cassation a refusé d'admettre que le suicide d'un salarié puisse être qualifié d'accident du travail (par ex, soc, 26 novembre 1970 ; soc, 4 mai 1972).

Le raisonnement sous-jacent était que le suicide était un acte trop personnel, trop volontaire pour être rattachable au travail.

### **2) Deuxième période : rattachement au travail dans le prolongement du harcèlement.**

Les juridictions judiciaires ont ensuite admis que le suicide puisse être regardé comme un accident du travail, avec les conséquences indemnitaires que cela suppose, s'il est démontré qu'il est intervenu en conséquence d'un harcèlement subi par le salarié et rattachable à son travail (civ 2, 22 février 2007, n°05-13771 : suicide survenu "dans un climat de harcèlement et à cause de celui-ci").

Mais la Cour de cassation rappelle régulièrement que "le suicide ne fait pas à lui seul présumer le harcèlement" (soc, 27 janvier 2004, n°07-43257).

### 3) Troisième période : rattachement direct du suicide au travail.

Depuis quelques années, la Cour de cassation retient, pour les suicides, la qualification d'accident du travail en dehors de tout contexte de harcèlement bien établi.

Cela ne signifie évidemment pas que désormais le suicide d'un salarié doit toujours être réputé accident du travail, mais seulement que le suicide est traité comme n'importe quel autre accident du travail.

☞ C'est ainsi que depuis un important arrêt de la 2<sup>ème</sup> ch. civile de la Cour de cassation du 7 avril 2011 (n° 10-16157), il est retenu que le suicide d'un salarié survenu aux temps et lieux de son travail (en l'espèce, une pendaison) ouvre droit, comme toute accident survenant dans ces conditions, à la présomption d'imputabilité au travail prévue à l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale.

Il incombe dès lors à l'employeur, qui veut échapper aux conséquences indemnitaires que cette qualification suppose, de démontrer que cet accident est sans lien avec le travail. Il pourra démontrer, par exemple, que le suicide provient de difficultés d'ordre personnel du salarié (civ 2<sup>ème</sup>, 18 octobre 2005) ou d'un état dépressif non provoqué par le travail (civ 2<sup>ème</sup>, 23 octobre 2007).

☞ Parallèlement, et toujours dans cette logique de "banalisation" des suicides au regard du droit de la sécurité sociale, il a été jugé que le suicide d'un salarié à son domicile pouvait être qualifié d'accident du travail, si ses ayants-droit parvenaient à démontrer que ce geste est imputable au travail (civ 2<sup>ème</sup>, 18 novembre 2010, n°09-60077 : salarié désespéré par un rythme de travail et des exigences de son employeur intenable sans pour autant être qualifiables de harcèlement).

## Conclusion

Deux principaux enseignements se dégagent des développements qui précèdent.

1) Les harcèlements puis le suicide ont, à l'égal de l'amiante, (malheureusement) fait évoluer de manière décisive la prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

« Grâce » à eux, il est aujourd'hui reçu de tous que les troubles d'ordre psychologique dont le salarié est victime par le fait de son travail peuvent et doivent être traités, en droit, comme n'importe quel accident du travail.

En cela, il faut rendre au FNP d'avoir été précurseur en la matière, pour s'être préoccupé depuis longtemps de la prévention dans ce domaine d'autant plus délicat qu'il est moins tangible.

2) Il semble que désormais, comme en témoigne l'évolution du traitement du suicide du salarié, les troubles psychologiques se soient affranchis de tout contexte de harcèlement.

C'est assurément une victoire pour le salarié, qui peine souvent, en pratique, à prouver la réalité de tels agissements et à les imputer à son employeur lui-même. Le harcèlement a été comme un « bélier » emblématique, qui a ouvert la voie à un nouveau champ de la prévention.



