



HAL
open science

Bullying in French Labour Law

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. Bullying in French Labour Law. *International Labor Brief*, 2014, 12 (9), pp.30-38.
halshs-01082686

HAL Id: halshs-01082686

<https://shs.hal.science/halshs-01082686>

Submitted on 24 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘

Loïc Lerouge (프랑스 국립과학연구센터(CNRS) 연구위원)

■ 머리말

프랑스는 캐나다 퀘벡주, 포르투갈 및 벨기에와 마찬가지로, 직장에서 발생할 수 있는 여러 가지 차별과 구별하여 직장내 괴롭힘만을 다루는 법을 가지고 있다. 2002년 1월 17일자로 사회선진화법¹⁾을 통해 노동법전, 형법 및 공직자규정에 직장내 괴롭힘에 관한 법적 정의가 도입되었다. 이에 따라 프랑스는 앞서 언급한 국가들 중 최초로 직장내 괴롭힘을 법적으로 인정하는 나라가 되었다. 직장내 괴롭힘을 방지하기 위해 이에 관한 법적 조치들도 도입되었다. 직장내 괴롭힘을 법적으로 인정하는 것도 중요하지만, 직장내 괴롭힘에 법적 제재를 가할 수 있는 수단이 없다면 그 효과가 크지 않기 때문이다.

직장내 괴롭힘을 다루는 법 제정은 다음과 같은 과정을 통해 이루어졌다. 1998년 발표된 정신의학자 마리-프랑스 이리고앵(Marie-France Hirigoyen)의 저서²⁾로 인해 프랑스에서 직장내 괴롭힘이라는 주제에 대한 담론이 본격적으로 시작되었다. 저자는 책에서 삶에서 나타나는 다양한 형태의 직장내 괴롭힘을 다루고 있지만, 그중에서도 기업에 관한 부분에서 이미 오래전부터 프랑스의 많은 근로자들이 겪어온 현상에 관해 서술함으로써 대중의 이목을 집중시켰다.

1) Loi n° 2002-73 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JORF* du 18 janv. 2002, p.1008.

2) Hirigoyen M.-F., *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Éditions La Découverte et Syros, Coll. Pocket, 1998, p.252.

공론은 격렬해졌고 직장내 괴롭힘 퇴치 단체들이 설립되었으며, 1999년과 2000년 두 개의 법안이 각각 하원과 상원에 제출되었다. 특히 경제사회위원회가 2001년 「직장내 괴롭힘」이란 보고서³⁾를 발행함으로써 이러한 공론에 힘을 더하였다. 1998년부터 시작된 이러한 공론을 통해 마침내 2002년 사회선진화기본법 내에 직장내 괴롭힘에 관한 장이 채택되기에 이르렀다.

프랑스에 직장내 괴롭힘에 관한 통계자료는 거의 존재하지 않는다. 프랑스 노동부 조사연구 통계지원국(DARES)이 시행한 직업적 위험 노출에 대한 의료 감독(SUMER) 조사 결과에 따르면, 직장내 괴롭힘을 경험한 근로자가 2003년에는 전체 근로자의 16%, 2012년에는 22%로 나타났다. 2003년에는 전체 근로자 6명 중 1명이 자신이 직장에서 모욕적이거나 존엄을 훼손하는 행위 또는 자신의 일에 대한 인정을 받지 못하는 등의 적대적인 행동을 당하고 있다고 답하였다. 2010년에는 프랑스 근로자 5명 중 1명 이상이 직장내 괴롭힘을 당하는 것으로 드러났다.⁴⁾ 즉 직장내 괴롭힘이 증가하는 추세에 있고, 동시에 이에 대한 프랑스 근로자들의 인식 또한 제고되고 있다.

프랑스에서는 직장내 괴롭힘으로 인한 소송 또한 많이 제기되고 있다. 대법원의 모든 판결들을 공개하는 인터넷 사법정보 사이트⁵⁾에 따르면, 직장내 괴롭힘에 관한 소송이 시작된 이후 대법원이 2006년 약 61건, 2007년 78건, 2008년 92건의 판결을 내린 것으로 나타났다. 직장내 괴롭힘의 인정에 관한 판단 기준을 세우겠다는 의지를 표명한 2008년 9월 24일의 4건의 판결 이후, 판결 수는 2009년 188건, 2010년 177건, 2011년 255건, 2012년 257건, 2013년 214건으로 급격히 증가하게 되었다.

이에 따라 직장내 괴롭힘은 대법원, 그중에서도 특히 사회부에서는 주요 소송 사유가 되었다. 이 글에서는 우선 노동법전에 도입된 직장내 괴롭힘의 정의 및 이에 관한 법제도들을 어떻게 해석할 것인가의 문제를 다룰 것이다. 그리고 법에 명시된 직장내 괴롭힘의 정의 및 이에 관한 사용자의 책임을 명확히 하기 위해 법원이 만들어온 판례를 검토할 것이다. 이 글에서는 노

3) Debout, M.(2001), *Le harcèlement moral au travail*, La Documentation Française, p.120, http://www.ladocumentationfrancaise.fr/docfra/rapport_telechargement/var/storage/rapports-publics/064000130/0000.pdf

4) V. les publications de la DARES <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98>.

5) <http://www.legifrance.gouv.fr>

동법전만 다룬다. 프랑스 공공부문법 또한 직장내 괴롭힘을 법적으로 인정하고 있지만 그 내용이 약간 다르기 때문에 다루지 않는다.

■ 직장내 괴롭힘 관련 법

입법 토론을 비롯한 논의에 있어 핵심 쟁점은 정신 건강의 개념을 노동법 내에 도입할 것인지 아닌지에 관한 것이었다. 직장에서의 육체 및 정신 건강의 개념을 인정하는 것은 프랑스 입법부가 고안한 직장내 괴롭힘 방지를 위한 법률적 조치의 핵심이었다. 2002년 1월 17일자 사회선진화법은 노동법전 내에 다음과 같은 직장내 괴롭힘의 법률적 정의(노동법전 L.1152-1조)를 비롯한 여러 조치들을 포함하였다: “그 어떤 근로자도 자신의 권리 및 존엄성을 훼손당하고 육체 또는 정신 건강을 훼손당하거나 자신의 직업적 미래를 위태롭게 할 가능성이 있는 근로조건의 악화를 목적으로 하거나 또는 결과적으로 이것을 초래하는 반복적인 직장내 괴롭힘을 겪어서는 아니 된다(형법 및 공직자규정에도 명시됨).” 그러던 중, ‘육체 및 정신 건강’의 개념은 사용자의 예방 의무(노동법전 L.4121-1조), 위생·안전·근로조건위원회(CHSCT) 권한(노동법전 L.4612-1조), 산업의(産業醫) 권한(노동법전 L.4624-1조) 및 근로자 대표에게 통보할 권리(노동법전 L.2313-2조)에도 적용되었다. 근로계약 성실이행의무(노동법전 L.1222-1조), 내부 규정(노동법전 제1321-2조)과 같은 수단들 또한 동원되었다. 노동법전에는 중재 수단이 특별히 도입되었다(노동법전 L.1152-6조 및 그 이하).

중재는 분쟁의 법적 해결의 대안으로 입법부가 고안한 조치이다. 이러한 시도는 프랑스 노동법에 있어서 최초의 시도이며, 직장내 괴롭힘에 관해 사회선진화법을 통해 제시된 법적 개혁의 하나로 간주된다. 이 조치는 성희롱에 대해서도 구상되었으나, 성희롱에 대해서는 부적합하고 적용할 수 없는 것으로 간주되어 철회되었다. 다양한 분쟁 해결을 위해 중재를 수단으로 사용하는 기타 여러 국가들에 비해 프랑스에서는 중재라는 조치가 거의 사용되지 않고 있으며 사실상 작동하지 않고 있다.

직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 조치를 취하는 것은 사용자의 몫이다(노동법전 제1152-4조). 이와 관련하여 입법부의 관점에서는 노동법전 내에 민법적 원칙을 적용시키는 것이 적절

한 것으로 비춰졌을 것이다: 근로계약은 성실하게 이행되어야 하며(노동법전 L.1222-1조), 양측 계약 당사자들은 근로계약 관계에 있어서 직장내 괴롭힘을 삼가야 한다. 사용자의 예방의 무에도 근로자들의 안전을 보장하고 ‘육체 및 정신 건강’을 보호하는 데 필요한 조치들을 취할 것이 추가된 것 또한 새로운 변화였다(노동법전 L.4121-1조).

괴롭힘을 당하는 피해자들은 대부분 약자의 위치에 있고, 괴롭힘을 당한 사실들을 고발하는 과정에서 피해자에게 도움을 주는 것을 목적으로 하는 조치들의 혜택을 보기도 한다. 입법부는 차별과 관련하여 처음 도입된 입증책임 전환을 직장내 괴롭힘에도 적용하였다. 이에 따라 노동법전 L.1154-1조에 따라, “근로자, 교육생 또는 연수생은 괴롭힘의 존재를 추정할 수 있도록 해주는 사실들을 증명한다.” 이러한 요소들에 비추어 볼 때, “사용자는 그러한 사실들이 괴롭힘을 구성하는 것이 아니며 자신의 결정이 일체 괴롭힘과 무관한 객관적 요소들에 의해 정당화된다는 것을 입증해야 한다.” 마지막으로, “판사는 필요 시 자신이 유용하다고 판단하는 모든 조사 조치들을 지시한 후 확신을 형성한다.” 결국 입증책임 전환을 도입하는 목적은 직장내 괴롭힘 피해자의 소송을 용이하게 하기 위한 것이며, 분쟁을 기업 밖에서 사법적으로 해결하는 것이 근로자에게 더 유리하다는 점을 분명하게 드러낸다.

이 밖에도 노동법전 L.1152-2조에 따라, 근로자, 교육생 또는 연수생들은 ‘반복적인 직장내 괴롭힘을 당했거나 당하기를 거부했다는 이유 또는 이러한 행위들을 목격했거나 이야기했다는 이유’로 제재를 받거나 해고되거나 차별 조치를 받는 것으로부터 보호된다. 또한 노동법전 L.1152-3조에 따라, 이러한 행위들로부터 야기된 근로계약의 파기는 무효, 즉 존재하지 않았던 것으로 간주된다. 마지막으로, “직장내 괴롭힘 행위를 한 모든 근로자는 징계처분을 받게 된다”(노동법전 L.1152-5조).

이러한 조치들에 더해, 형법 제222-33-2조에 포함된 직장내 괴롭힘에 대한 형사 제재로서 징역 2년 및 3만 유로의 벌금을 작업장에 게시할 의무가 추가된다. 사용자는 또한 취업규칙에 직장내 괴롭힘에 관한 의무 사항들을 명시할 의무가 있다(노동법전 L.1321-2조). 그 결과 취업규칙의 강행적 효력에 의해, 근로자가 소송에서 근거로 제시할 수 있는 사용자의 의무가 형성된다.

노동조합이 근로자를 대신하여 소송을 제기하는 제도를 통해, 노조는 자신을 괴롭힘의 피해자라 주장하는 근로자를 도울 수 있다. 노동법전 L.1154-2조에 따라, 기업 내 대표 노조는 근

로자와의 서면 합의 후에, 해당 근로자를 대신해 모든 소송을 진행할 수 있게 된다. 근로자는 노조가 제기한 소송에 개입할 수 있으며 언제든 이를 끝낼 수도 있다.

노동법전 내에 직장내 괴롭힘만을 대상으로 하고 이것을 제재할 수 있는 2002년 사회선진화법이 도입된 이후 분쟁의 수는 현격히 증가하였다.

■ 직장내 괴롭힘에 관한 판례

직장내 괴롭힘 개념은 1990년대 말부터 본격적으로 공론화된 담론에 등장하기 시작하였다. 2002년 사회선진화법에 의해 명시된 법적 정의 내에서 토론 및 토의가 구체화되었다. 많은 근로자들이 직장 내에서의 자신들의 상황을 직장내 괴롭힘에 해당한다고 생각하였다. 법원이 이러한 상황들을 직면하며 겪게 된 어려움은 바로 진정한 ‘직장내 괴롭힘’과 ‘정상적인 근로조건’을 구별해 내는 것이었다.

이 밖에도, 입증책임 전환을 비롯한 직장내 괴롭힘을 방지하기 위해 도입된 조치들 때문에 분쟁이 현격히 늘어났다. 여기에 직장에서의 여러 가지 문제에 관한 소송의 근거로는 거의 자동적으로 직장내 괴롭힘이 적용되기 시작했다. 직장내 괴롭힘은, 특히 노동법원에 제기하는 부당해고 소송의 주요 원인이 되고 있다.

이러한 현상은 법원의 업무에 영향을 미치는 바가 없지 않다. 소송 건수가 증가하면서 각각의 분쟁마다 법적으로 직장내 괴롭힘으로 인정할 수 있는 내용이 포함되어 있는지 여부를 파악하고, 정상적인 업무상의 강제성과 괴롭힘을 구분해야 하는 지루하고 과도한 업무가 법원에 부여되었다. 이 같은 업무량의 증가는 업무시간 부족으로 이어져 판결의 질이 저하될 가능성이 있다는 우려도 있다. 예컨대 소송 자료 전반을 검토할 역량도 부족하다. 직장내 괴롭힘 사건을 기업 내에서 해결하는 것은 노동에 대한 보완책이 될 수 있을 것이다. 왜냐하면 법원에서 사건을 적절하게 다루기가 어렵고, 이로 인해 그렇지 않아도 해결에 긴 시간이 소요되는 분쟁 해결의 지연을 초래할 수 있기 때문이다. 특히 공소가 제기된 경우에는 더더욱 지연될 가능성이 크다.

그렇지만 법원은 직장내 괴롭힘을 법적으로 명료화하는 데 상당한 역할을 하였고, 이는 일

부 상징적인 판례를 통해 살펴볼 수 있다. 2002년 석면에 관해 내려진 판결⁶⁾ 이래로, 사용자의 안전 의무는 근로조건 개선에 관한 1989년 6월 12일 유럽기본지침 제89/391/CEE호의 관점에서 결과채무(역자 주: 결과 발생 그 자체에 대해서 채무불이행 책임을 인정)로 인정된다. 사용자의 안전 의무 위반은 중과실에 해당하기 때문에 산업재해로서 보상을 해야 하는데, 이는 근로자가 노출된 위험에 대해 사용자는 인지를 하고 있었거나 하고 있었어야 했음에도 사용자가 근로자를 위험으로부터 보호하는 데 필요한 조치들을 취하지 않은 것으로 판단되기 때문이다. 프랑스 법원은 사용자의 관리하에 있는 근로시간 중에는 작업장에서 위험 상황이 절대로 발생해서는 안 되는 것으로 판단한다. 사용자는 결과채무로서의 안전 의무에 대해 책임을 지며,⁷⁾ 이것은 즉 사용자가 근로의 모든 측면에 있어 근로자들의 안전 및 건강을 보장해야 한다는 것을 의미하고, 여기에는 직장내 괴롭힘 또한 포함될 수 있다.

이러한 관점에서, 2006년 6월 21일 대법원 사회부는 직장내 괴롭힘에 결과채무로서의 안전 의무 법규를 적용하여 직장내 괴롭힘 행위들에 대한 판결을 내렸다.⁸⁾ 이에 따라, 사용자는 직장내 괴롭힘을 예방하기 위한 조치들을 취했거나 괴롭힘의 발생에 있어서 기타 과실들이 작용했음지라도 직장내 괴롭힘에 대한 자신의 책임으로부터 벗어날 수 없게 된다. 대법원은 이러한 행위들이 발생하지 않았어야 한다고 간주하기 때문이다. 오직 불가항력적 사유의 경우에만 사용자의 책임이 면제된다.

이때부터 대법원은 결과채무로서의 안전 의무에 근거하여 직장내 괴롭힘의 법적 경계를 재정의하기 시작했다. 대법원은 근로자를 보호하는 입장을 취했다. 직장내 괴롭힘으로 피해를 입었다고 생각하는 근로자가 직장내 괴롭힘 행위를 고발하면, 해당 근로자가 표현의 자유의 남용하여 징계했다는 사용자의 주장에 대해서, 대법원은 해당 근로자가 기업에 명백히 해를 끼칠 의도가 있었다는 증거를 사용자가 제공해야 한다고 판단한다.⁹⁾ 이 밖에도, 기업내에서 개별 노동자가 그 부하직원에게 자행한 직장내 괴롭힘 행위들을 인지하고 있음에도 이에 대응하지 않는 사용자는 ‘근로계약의 불성실한 불이행’에 따른 손해 및 피해를 지불하도록 선고를 받을

6) Cass. soc. 28 février 2002, n° 99-21.255.

7) Cass. soc. 28 février 2006, n° 05-41.555.

8) Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914.

9) Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092.

수 있다.¹⁰⁾ 이와 마찬가지로, 사용자가 개별 근로자가 다른 근로자를 대상으로 행하는 직장내 괴롭힘 방지 조치를 취하지 않은 경우, 피해 근로자는 근로계약을 종료할 수 있으며 이는 부당 해고로 간주된다.¹¹⁾ 그렇지만 법원은 사용자에게 직장내 괴롭힘을 행한 주동자를 처벌할 것을 명령할 수는 없다. 근로계약의 수정 또는 파기를 명령하는 것은 법원의 권한이 아니며, 주동자에게 제재 조치를 취하는 것은 사용자의 권한이다.¹²⁾

법원은 직장내 괴롭힘에 대한 사용자의 과실이 없다고 해서 이것이 사용자가 그 책임으로부터 면제되는 것은 아니라고 판단한다. 이러한 판례의 목적은 근로자들을 보호하는 것뿐 아니라, 사용자들로 하여금 진정한 직장내 괴롭힘 방지 정책을 시행하도록 독려함으로써 자신들이 책임을 지는 일이 발생하지 않도록 하기 위함이다. 이러한 해석에 따라, 대법원 사회부는 직장내 괴롭힘의 법적 인정 범위를 현격히 넓혀 나갔다. 2009년 11월 10일자 두 건의 판결은, 한편으로 과실에 의한 주의의무 위반에 의하여 직장내 괴롭힘이 인정될 수 있는바,¹³⁾ 괴롭힘 행위가 반복되었다는 사실과 그 행위들이 “근로자의 권리 및 존엄성을 훼손하고 건강을 해치거나 직업적 미래를 위협할 가능성이 있는” 근로조건의 악화라는 결과를 갖는 것으로 직장내 괴롭힘이 성립하기에 충분하다고 판결하였다. 다른 한편으로는 관리 방식이 직장내 괴롭힘으로 간주될 수 있는 경우로, 직장내 괴롭힘은 “상급자가 행하는 관리 방식이 다른 근로자의 권리 및 존엄성을 훼손하고 육체 또는 정신 건강을 해치거나 직업적 미래를 위협할 가능성이 있는 근로조건의 악화를 목적으로 하거나 이것을 초래하는 반복적인 행위들로 나타나는 경우” 라고 규정될 수 있다고 판결하였다.¹⁴⁾ 이처럼 법원은 직장내 괴롭힘이 누군가에게 피해를 입힐 목적으로 행해진 경우에는 그 ‘목적’을 고려한다. 또한 그러한 목적을 갖지는 않지만, 결과적으로 누군가에게 피해를 입히게 된 경우에는 행위의 ‘결과’를 고려한다. 괴롭힘은 한 특징인을 겨냥하는 것이며 직장내 괴롭힘의 법적 인정은 개인을 대상으로 한다. 하지만 노동을 조직하는 방식에 대해서 형사소송이 제기되었다. 프랑스의 대기업인 프랑스텔레콤의 조직개편 과정에서 많은 직원들이 자살하는 사건이 발생했다. 이에 프랑스텔레콤의 전(前) CEO 및 두 명의 부

10) Cass. soc. 7 février 2007, n° 05-44.097.

11) Cass. soc. 21 février 2007, n° 05-41.741.

12) Cass. soc. 1er juillet 2009, n° 07-444.82.

13) Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 08-41.497.

14) Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 07-45.321.

사장은 현재 직장내 괴롭힘에 대해 형사고발된 상태이다. 조직개편으로 인해 직장내 괴롭힘이 발생했고 이것이 많은 직원들을 자살로 내몰았을 것으로 판단되기 때문이다.

직장내 괴롭힘의 법적 인정은 이에 대한 보상과도 관련이 있다. 직장내 괴롭힘의 존재는 (입증책임 전환에 힘입어) 노동법원에서 확인될 것이다. 또한 직장내 괴롭힘 행위 및 결과채무로서의 안전 의무 불이행으로 인해 초래된 손해 또한 보상될 것이다. 그렇지만 이 경우에는 입증책임은 근로자에게 있다.

일부 근로자들은 사회보장의 차원에서 직장내 괴롭힘이 산재로 인정받을 수 있도록 시도했다. 즉 현실에서 직장내 괴롭힘이 산재 또는 직업병으로서 건강에 영향을 미친다는 사실이 인정되도록 시도한 것이다. 직장내 괴롭힘은 업무로의 복귀가 어려울 정도의 심리적 영향을 주기도 한다. 예컨대 베르사유 항소법원은 명백한 직장내 괴롭힘으로 인한 정신적 불안에 대해 산재로 인정하 바 있다.¹⁵⁾

사용자 책임 추정의 원칙을 적용하기 위해, 정서적 충격으로 이어진 근로시간 내에 작업장에서 발생한 괴롭힘이 언제 시작되었는지 그 시기를 구체적으로 추적하는 것은 어려운 일이지만, 이에 따라 일부 법원들은 직장내 괴롭힘과 피해자들을 자살로 유도한 우울증 간의 인과관계를 증명할 수 있다.¹⁶⁾ 이를 위해서는 피해자가 자살시도를 하게끔 유도한 직장내 괴롭힘과 그로 인한 정서적 충격의 객관적 정황이 증명되어야 한다.

대법원이 2003년 4월 2일 내린 판결 이래로, 프랑스에서 산재란 법률적으로 “사실에 의해 또는 근무 중에 일정 날짜에 발생한 하나의 또는 일련의 사건들로, 그 결과 출현 날짜와 관계 없이 신체적 상해가 발생한 사건”¹⁷⁾으로 정의된다. 대법원은 예방접종에 있어서는 발생 요인이 되는 사실과 건강 이상의 출현 사이에 시간적 괴리가 있을 수 있음을 인정한다.¹⁸⁾ 그 후 대법원은 상해의 기준을 트라우마 후의 심리적 트라우마로 확장하였다.¹⁹⁾ 이것의 일차적 목표는 업무로 인해 정신적 장애를 겪은 피해자들에 대한 보상을 확대하기 위함이다. 다시 말해, 노동법이 직장에서의 육체, 정신 건강을 보호할 권리를 인정한다면, 근로자의 정신 건강을 해치는 직장

15) CA Versailles 20 mars 2000, *LPS*, 2003, n° 1915.

16) 2002년 12월 1일 디종 사회보장법원.

17) Cass. soc. 2 avril 2003 n° 00-21.768.

18) Cass. civ. 2^{ème} 25 mai 2004, n° 02-30.881 ; Cass. civ. 2^{ème} 22 mars 2005 n° 03-30.551.

19) Cass. civ. 2^{ème} 15 juin 2004 n° 02-31.194.

내 괴롭힘의 결과 또한 직장 생활을 규율하는 입법에 따라 사회보장법의 틀 안에서 고려되어야 하는 것이다.

대법원은 직장내 괴롭힘과 자살시도 간의 관계에 관해서도 판결을 내렸다. 다시금 결과채무로서의 안전 의무에 근거하는 한편, 이번에는 사회보장권리를 적용하기 위해, 2007년 2월 22일, 대법원 제2민사부는 주목할 만한 판결²⁰⁾을 내리게 되었다. 민사부는 한 근로자가 한 달 전부터 병가를 내고 지내다가 자신의 집에서 자살을 시도한 것에 대해 산재로 인정했다. 법원은 직장내 괴롭힘으로 인해 불안 및 우울증 장애가 발생하여 병가를 사용하게 되었고 이것이 자살시도와 상호 연관성이 있다고 판단한 것이다. 그렇지만 피해자 또는 그 권리 승계인들은 근무와의 인과관계(예컨대 진단서)를 입증해야 한다. **KLI**

20) Cass. civ. 2^{ème} 22 février 2007 n° 05-13.771.