

## ***Bulletin de veille RPS n° 48***

### ***25/07/2024***

Veille juridique RPS .....	2
Méthodes et outils d'évaluation .....	8
<i>Thèmes autour des RPS</i> .....	8
Généralités .....	8
Bien-être au travail .....	10
Conflit travail / Vie familiale .....	11
Conflit de valeurs / Sens au travail .....	12
Dépression / Anxiété / Choc post-traumatique .....	13
Epuisement professionnel / Engagement au travail .....	13
Harcèlement moral et violences au travail .....	15
Harcèlement sexuel .....	15
Isolement/solitude au travail .....	17
Justice organisationnelle .....	17
Managers/encadrement et RPS .....	18
Nouvelles technologies de l'information et de la communication .....	19
Présentéisme .....	20
RPS et atteintes physiques (TMS / Cardiovasculaire...) .....	20
Stress .....	21
Suicide .....	22
Télétravail et RPS .....	23
Workaholisme /surengagement .....	23

*La validation des informations fournies (exactitude, fiabilité, pertinence par rapport aux principes de prévention, etc.) est du ressort des auteurs des articles signalés dans la veille. Les informations ne sont pas le reflet de la position de l'INRS.*

*Les liens mentionnés dans le bulletin donnent accès aux documents sous réserve d'un abonnement à la ressource.*

## Veille juridique RPS

### **Harcèlement moral et déloyauté de la preuve.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 2 mai 2024, pourvoi n° 22-16.603](#)

Un salarié, affirmant avoir été victime de travail dissimulé et de harcèlement moral, a saisi la juridiction prud'homale.

La cour d'appel l'a débouté de ses demandes tendant à ce qu'il soit reconnu comme victime de harcèlement moral. Elle a expliqué que le procès-verbal de constat d'huissier de justice relatif aux enregistrements de conversations téléphoniques entre le salarié et sa hiérarchie, opérés à l'insu de cette dernière, devait être écarté. En effet, le procédé déloyal employé rendait illicites les enregistrements opérés, sans qu'il soit nécessaire de justifier si ces enregistrements étaient indispensables à l'exercice du droit du salarié et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi. De plus, elle a ajouté que les attestations produites par le salarié portent sur des périodes distinctes de celle visée par sa demande au titre d'un harcèlement moral et que les courriels avec la direction sont nettement postérieurs à la cessation de la relation de travail entre le salarié et la société. La cour d'appel en a déduit l'absence d'éléments déterminants s'agissant des agissements de harcèlement moral que le salarié alléguait sur la période visée.

Contestant cette décision, le salarié a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. Elle rappelle que, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarté des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. Ainsi, elle explique que les juges de la cour d'appel auraient dû vérifier si la preuve litigieuse n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve du salarié et si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi.

Par conséquent, la Cour de cassation décide de renvoyer l'affaire et les parties devant une autre cour d'appel.

### **Violation de l'obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement moral.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 2 mai 2024, pourvoi n° 22-18.459](#)

Une salariée, responsable développement RH, a été placée en arrêt de travail pour cause de maladie. Son conseil a pris contact avec son employeur en faisant état des graves difficultés rencontrées par la salariée dans la société, et de l'altération de son état de santé liée à ses horaires anormaux et aux méthodes de

gestion de sa supérieure hiérarchique. La société a donc décidé de mener une enquête interne sur les faits de harcèlement moral invoqués par la salariée. Cette dernière a fini par être mise à pied à titre conservatoire, puis convoquée à un entretien préalable, et enfin licenciée pour faute lourde.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité du licenciement.

La cour d'appel l'a déboutée de ses demandes au titre de la violation de l'obligation de sécurité quant au harcèlement moral et tendant à la nullité de son licenciement.

Contestant cette décision, la salariée a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi sur la question de la violation de l'obligation de sécurité de l'employeur. En effet, suite au courrier de l'avocat de la salariée, alertant l'employeur d'un possible harcèlement moral, celui-ci avait diligenté une enquête qui avait conclu à l'absence de harcèlement moral de la part de la supérieure hiérarchique de la salariée. L'employeur n'avait donc pas méconnu son obligation de sécurité.

En revanche, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel pour ce qui est de la nullité du licenciement. Elle rappelle qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Ainsi, puisque la lettre de licenciement reprochait à la salariée ses accusations de harcèlement moral portées à l'égard de sa supérieure hiérarchique, la cour d'appel aurait dû rechercher si la mauvaise foi de la salariée, lors de cette dénonciation, était établie.

Par conséquent, la Cour de cassation décide de renvoyer l'affaire et les parties devant une autre cour d'appel.

### **Obligation de prévention du harcèlement sexuel.**

#### [Cour de cassation \(Chambre sociale\), 2 mai 2024, pourvoi n° 21-14.828](#)

Une salariée, nommée directrice d'une association en remplacement de la directrice absente, a été placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail.

Parallèlement, elle a effectué plusieurs déclarations de main courante et a déposé plainte à l'encontre du président de l'association pour des faits de harcèlement sexuel. Le président s'est donc vu notifier un rappel à la loi pour « violences psychologiques / harcèlement ». Ces mêmes faits de harcèlement ont été dénoncés auprès de son employeur.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins de résiliation de son contrat de travail.

Deux ans plus tard, lors de la visite de reprise, le médecin du travail avait rendu un avis d'inaptitude précisant comme cas de dispense de l'obligation de reclassement : « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». Par la suite, la salariée a été convoquée à un entretien préalable et licenciée.

La cour d'appel a condamné l'association à payer des dommages-intérêts à la salariée pour manquement à l'obligation de sécurité.

L'association a donc décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et rappelle qu'en application de l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Elle explique que les faits de harcèlement sexuel reprochés au président de l'association ne sont pas détachables de la vie professionnelle. De plus, l'association n'a pas mis en œuvre de mesures de prévention du harcèlement et n'a diligencé aucune mesure à la suite de la dénonciation des faits par la salariée. Ainsi, la cour d'appel aurait dû en déduire la violation par l'association de son obligation de prévention de harcèlement sexuel. Le fait que la salariée était en arrêt de travail lors de la dénonciation et que les faits aient donné lieu à une enquête préliminaire suivie d'un rappel d'un rappel à la loi n'entre pas en ligne de compte.

### **Discrimination en raison des origines lors d'un repas de Noël.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 15 mai 2024, pourvoi n° 22-16.287](#)

Une salariée, engagée en qualité de gestionnaire sinistre, a dénoncé auprès de son employeur les propos racistes dont elle disait avoir fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique, puis a été arrêtée pour cause de maladie.

Elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment la prononciation de la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le paiement d'une indemnité à ce titre et de dommages-intérêts pour harcèlement moral discriminatoire.

La cour d'appel l'a déboutée de sa demande de paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral discriminatoire. En effet, la cour d'appel a retenu que les propos racistes tenus envers la salariée, tenant à sa couleur de peau, avaient été évoqués dans le cadre d'un repas festif et donc indépendamment de l'activité professionnelle. De plus, il n'a pas été démontré que de tels propos avaient été réitérés, alors que l'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme des « agissements répétés » qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié.

Contestant cette décision, la salariée a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il déboutait la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral discriminatoire et tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle rappelle que les propos, tenant à la couleur de peau de la salariée et tenus par sa supérieure hiérarchique, ont été qualifiés de racistes par la cour d'appel. De plus, ces propos ayant été évoqués lors d'un repas de Noël avec des collègues de travail, organisé par le comité d'entreprise, ils relèvent de la vie professionnelle de la salariée et laissent supposer une discrimination en raison de ses origines.

Par conséquent, la Cour de cassation décide de renvoyer l'affaire et les parties devant la même cour d'appel autrement composée.

### **Harcèlement moral et discrimination syndicale.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 22 mai 2024, pourvoi n° 22-24.053](#)

Un salarié, engagé en qualité de directeur de région, a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'un solde de primes au titre de plusieurs années et notamment de dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour discrimination syndicale.

Pour ce qui est du harcèlement moral :

Il expliquait que l'employeur s'était refusé à appliquer le caractère exécutoire du jugement du 14 février 2020 relatif au paiement de primes. De plus, le courriel d'un directeur de région dénonçait l'installation du salarié dans la salle obscure de la nouvelle extension de bureau. Le salarié ajoutait qu'il lui avait été proposé des postes d'experts et non de directeur de région, qu'il a perdu sa fonction d'encadrement et n'a pas obtenu de nouveau poste de directeur, ni bénéficié d'entretiens annuels. Enfin, le salarié a dénoncé l'absence d'attribution de dossiers après sa reprise à temps partiel thérapeutique, ce qui a conduit à la perte de sa certification. Ainsi, l'ensemble de ces éléments faisaient présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral.

La cour d'appel l'a déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral. Elle a retenu qu'au regard du temps que devait consacrer le salarié à la négociation du PSE, il était impossible de lui confier de nouveaux dossiers d'expertise, car ces derniers l'auraient empêché d'exercer au mieux ses mandats. De plus, pour elle, en tant qu'expert senior, il appartenait au salarié d'apporter des missions et non d'attendre qu'il lui en soit confié. De plus, des postes d'experts avec des rémunérations attractives lui ont été proposés, il a bénéficié des formations requises pour conserver sa certification et il a refusé que son entretien annuel soit conduit par le directeur de la région sud-ouest.

Contestant cette décision, le salarié a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. Si l'employeur apporte des justifications objectives à plusieurs de ses agissements, ce n'est pas le cas pour l'absence de paiement des primes et l'installation du salarié dans un bureau obscur. Pour ces deux derniers points, l'employeur doit montrer en quoi ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Pour ce qui est de la discrimination syndicale :

La cour d'appel a rejeté la demande en paiement de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, alors que le salarié a dénoncé le défaut de versement d'une partie d'une prime et l'absence d'entretien individuel depuis plusieurs années, et de l'entretien annuel de mi-carrière qui doit intervenir à l'âge de 45 ans.

Contestant cette décision, le salarié a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. En effet, pour elle, l'employeur aurait dû démontrer que l'absence de paiement de certaines primes, ainsi que l'absence d'entretien individuel pendant plusieurs années, étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par conséquent, la Cour de cassation décide de renvoyer l'affaire et les parties devant la même cour d'appel autrement composée.

### **Nécessité d'examiner l'ensemble des éléments pour présumer de l'existence d'un harcèlement moral.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 29 mai 2024, pourvoi n° 22-13.440](#)

Une salariée, engagée en qualité de préparatrice en pharmacie, a fait une tentative de suicide sur son lieu de travail, puis a été placée en arrêt de travail pour accident du travail. Quelques mois plus tard, elle a été licenciée pour faute grave.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale en contestation de cette rupture, en paiement de dommages-intérêts, notamment pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité.

La cour d'appel l'a déboutée de sa demande tendant à voir constater qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement moral, et condamnant l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et manquement à son obligation de sécurité. Elle a retenu que les éléments produits par la salariée ne faisaient que démontrer une appréhension très subjective des conditions de fonctionnement de l'entreprise. De plus, aucune décision ou attitude de l'employeur ou des collaborateurs pouvant être directement à l'origine du trouble (stress, surcharge de travail, manque de reconnaissance, etc) objectivement manifesté par la salariée n'ont été démontrés. Ainsi, la matérialité des faits à l'origine de ce trouble ne pouvait être établie.

Contestant cette décision, la salariée a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. Elle explique que la cour d'appel aurait dû examiner l'ensemble des éléments invoqués par la salariée, tels que le fait qu'elle n'ait bénéficié d'aucun suivi médical périodique par la médecine du travail avant sa tentative de suicide ou que l'accident du travail ait été tardivement déclaré par l'employeur. De plus, ce dernier avait fixé durant son arrêt de travail, un entretien professionnel et, par courriel adressé à l'ensemble du personnel, il lui avait demandé de formuler des excuses publiques. Enfin, il lui a adressé un rappel à l'ordre, en rétorsion de sa tentative de suicide, sur le lieu de travail. Ainsi, la cour d'appel aurait dû apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Par conséquent, la Cour de cassation décide de renvoyer l'affaire et les parties devant la même cour d'appel autrement composée.

### **L'inaction antérieure de l'employeur ne l'empêche pas de sanctionner de nouveaux d'agissements sexistes.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 12 juin 2024, pourvoi n° 23-14.292](#)

Un salarié, engagé en qualité de technicien supérieur, a tenu des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants envers plusieurs de ses collègues. Il a donc été mis à pied titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, puis devant le conseil conventionnel auquel l'employeur a soumis une proposition de mise à pied d'un mois.

Licencié pour faute, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

La cour d'appel a accueilli sa demande et déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Contestant cette décision, l'employeur a décidé de former un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. En effet, cette dernière a constaté que le salarié a tenu envers deux de ses collègues, et ce, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants. L'absence de sanction antérieure par l'employeur, compte tenu de son obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, n'empêche pas de caractériser le comportement fautif du salarié de cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par l'employeur.

Par conséquent, la Cour de cassation décide de renvoyer l'affaire et les parties devant une autre cour d'appel.

### **Absence d'enquête RPS et obligation de sécurité de l'employeur.**

[Cour de cassation \(Chambre sociale\), 12 juin 2024, 23-13.975. Publié au bulletin](#)

Une salariée, engagée en qualité de directrice des ressources humaines, a repris son travail en mi-temps thérapeutique à la suite d'un arrêt de travail. Elle a par la suite été convoquée à un entretien préalable en vue d'un licenciement, puis licenciée pour faute grave.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement et de solliciter le paiement de diverses sommes, notamment de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La cour d'appel l'a déboutée de cette dernière demande.

Contestant cette décision, la salariée a décidé de former un pourvoi en cassation. Elle a expliqué que son employeur n'a pris aucune mesure de nature à préserver sa santé et sa sécurité et n'a pas déclenché d'enquête afin de déterminer si les faits qu'elle a évoqués permettaient de caractériser une situation de harcèlement moral.

La Cour de cassation rejette le pourvoi sur ces questions. Elle considère que, « *dans son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, a pu en déduire, nonobstant l'absence d'enquête interne, que celui-ci n'avait pas manqué à son obligation de sécurité* ». En effet, la cour d'appel a constaté que lorsque la salariée a évoqué les différends qu'elle entretenait avec une de ses collègues auprès de son supérieur hiérarchique direct, ce dernier a pris position. De plus, lorsqu'elle a demandé des éclaircissements sur son positionnement dans la nouvelle organisation suite à une nouvelle

direction, elle a obtenu une réponse du président de la société. Enfin, ce n'est que le mois précédent son arrêt de travail, que la salariée a prévenu son employeur du malaise grandissant que lui causait le comportement de sa collègue. Par conséquent, l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée. Ainsi, la cour d'appel pouvait décider que, malgré l'absence d'enquête interne, l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

## **Guide de sensibilisation des membres des comités sociaux et économiques (CSE) d'entreprises à la prévention et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**

[Direction générale du travail – 17 juin 2024](#)

Pour sensibiliser les membres des CSE à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations fondées sur l'origine, le ministère chargé du Travail a diffusé, le 17 juin, un guide sur son site internet. Celui-ci retrace notamment les différents dispositifs que peuvent mobiliser les élus en vue de prévenir et, le cas échéant, de traiter ces incidents.

## **Méthodes et outils d'évaluation**

Autodiagnostic QVCT : un outil au service des TPE-PME

Aract Ile-de-France, 06/2024

[PDF] Development and validation of the Communal and Agentic Workplace Climate Scale

P Jurek, M Olech - International Journal of Occupational Medicine and ..., 2024

## *Thèmes autour des RPS*

## **Généralités**

Travailleurs des plateformes de livraison : enjeux de santé physique et mentale. Rapport Convention n°2023-CRD-03 : Résultats d'une recherche exploratoire réalisée à partir d'une enquête en psychodynamique du travail et d'une intervention en ergo-toxicologie

Anses – 2024



Guide RPS : prévenir les facteurs de risques psychosociaux en entreprise

Dreets, Centre-Val de Loire, 2024

[HTML] Impact des facteurs psychosociaux liés au travail sur la santé perçue chez le personnel paramédical du CHU de Blida Impact of psychosocial work factors on ...

M Kibboua, D Nafai, S Korichi

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL DES INTERVENANTES DANS LES ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES

I Le Pain, K Larose-Hébert - Canadian Social Work Review/Revue canadienne de ..., 2024

[PDF] Parcours d'apprentis·es du dispositif dual suisse: santé et souffrances au travail

M Romanens

Comportements antisociaux au travail

F Courcy, C Aubé, G Daigneault, L Larouche

[PDF] PSYCHOSOCIAL RISK ASSESSMENT AND PREVENTION IN SWEDEN

M Sverke, P Lindfors, G Kecklund, J Hellgren

Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework

A Gomez-Dominguez, P Ferrer-Rosende... - La Medicina del lavoro, 2024

Measuring Work-Related Psychosocial Factors Predicting Sickness Absence of Health Care Workers

L Corthésy-Blondin, S Margheritti, S Vila Masse... - ... Academy of Occupational ..., 2024

Shahidi, F. V., Tracey, M., Gignac, M. A. M., Oudyk, J. et Smith, P. M. (2024). Unpaid overtime and mental health in the Canadian working population. *American Journal of Industrial Medicine*. <https://doi.org/10.1002/ajim.23622>

[PDF] Factors of Growing Mental Health Issues of Employees at Workplace in Service Based Industries

BP Sharma, Y Prakash

Psychosocial Risks at work: Are Women More Stressed than Men?: Are women more stressed than men?

C Gamero-Burón, MH Sánchez - Studies of Applied Economics, 2024

[HTML] Physician Health Series, Part 3: Physician Mental Health

GP Couser, RD Newcomb, MD Swift, PT Hagen... - Mayo Clinic Proceedings, 2024

[HTML] Factors leading to excessive fatigue in nurses—a three-year follow-up study

S Hiestand, S Waage, I Forthun, S Pallesen, B Bjorvatn - BMC nursing, 2024

[PDF] Mental health outcomes and psychosocial risk factors in wildland firefighters and support staff

A Lane - 2024

Commercial Airline Pilots' Psychosocial Risk Factors: Evaluating the Mechanisms Influencing Job Satisfaction

KA Gizem, Y Elif - Human Factors in Aviation and Aerospace, 2024

[PDF] Construction Wellness: Analyzing Mental Health Issues and Solutions for Construction Workers

J Franks – 2024

[PDF] Cultural blind spots: Identifying hidden psychosocial hazards in the workplace

T Kiaos - Health Promotion Journal of Australia, 2024

Correlations between well-being of nurses and psychosocial working conditions-a descriptive cross-sectional study

K Tomaszewska, K Kowalczyk, B Majchrowicz - Frontiers in Public Health

## Bien-être au travail

L'influence de la communication interne sur les pratiques discursives des salariés et des Ressources Humaines sur le bien-être au travail

G Pauly, T Jacobs

[PDF] Le bien-être au travail et implications managériales: Une revue de littérature exhaustive

Y CHAINANE, Y BOUDI - International Journal of Accounting, Finance, Auditing ..., 2024

Le bien-être au travail des infirmiers de l'équipe mobile en milieu hospitalier

A Muhirwa, P Gobert

Les politiques de bien-être au travail au ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

A Antoine, P Scieur

[HTML] New ways of working and psychological well-being: work intensity as a target variable of job resources

R Soucek, AS Voss, H Drexler, K Moser - International Journal of Workplace Health ..., 2024

Demands and resources in the organizational context: promotion of well-being at work

E De Salvo, MP Russo, F Preiti, F Liga - Journal of Clinical & Developmental ..., 2024

[PDF] Impact of work intensity and autonomy on well-being

S Blasco, J Rochut, B Rouland

[PDF] Navigating the gig economy: exploring challenges and motivations for the wellbeing of Gen Y and Gen Z gig workers

JS Kurian, N Bindu Madhavi - Cogent Psychology, 2024

[HTML] Influence of drug shortages on the well-being at work of pharmacists practicing in community pharmacies

B Juliette, C Robin - Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy, 2024

HCI and Worker Well-being

E Geurts, G Rovelo Ruiz, K Luyten, P Palanque - Frontiers in Computer Science

A Qualitative Study exploring the Barriers and Facilitators to Older Women's Workplace Wellbeing in the UK  
C Edge - 2024

Practices and Combinations of Practices for Health and Wellbeing at Work: Case Studies Data, 2020-2021

K Daniels, M Baric, H Fitzhugh, R Nayani, J Patey...

Healthcare professionals' well-being at work: a professional and organizational identity perspective

F Nunes, VDC de Oliveira, G do Nascimento - 2024

Wellbeing at Work in a Turbulent Era

P Brough, G Kinman - 2024

12. Work structures, work cultures and wellbeing in turbulent times

IBGA Permana, S Shang, PJ Jordan - Wellbeing at Work in a Turbulent Era, 2024

[HTML] Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda

N Jaswal, D Sharma, B Bhardwaj, S Kraus - Management Decision, 2024

[HTML] Workplace wellness across the lifespan: A pilot program for health promotion in a low-and middle-income country

A Al Bizri, S Walani, A Nassar, B Saab... - Health Promotion ..., 2024

Will work ever be the same? Future trends for wellbeing at work

P Brough, G Kinman - Wellbeing at Work in a Turbulent Era, 2024

## Conflit travail / Vie familiale

Conciliation vie privée et vie professionnelle du personnel infirmier des Cliniques universitaires Saint-Luc: impacts des horaires irréguliers et des horaires fixes

E Agneessens, H Garin

Impact of Work-Life Balance Policies and Programs

DJ Lee, MJ Sirgy - Organizational Strategies for Work-Life Balance: For ..., 2024

Organizational Strategies for Work-Life Balance: For Whom, Why, and Under What Conditions

DJ Lee

[PDF] " It Feels Like All One Does is to Work, Eat and Sleep": A Qualitative Study of Work-Life Balance Conducted in Sweden.

A Wictorin, M Vallgren – 2024

Organizational Strategies for Work-Life Balance

DJ Lee, MJ Sirgy

[PDF] Understanding Work-Life Balance and Its Impact on Job Satisfaction

M Jeevitha, KV Deepak, SC Anjanadevi - Journal of Informatics Education and ..., 2024

[PDF] Comprehensive Analysis of Work-Life Balance Literature

N Bishnoi

Bibliometric Evaluation of Work-Life Balance Research Developments from A Global Perspective

Y Iskandar, D Fitriyani - Buletin Poltanesa

IMPACT OF WORK LIFE BALANCE ON THE QUALITY OF LIFE OF WOMEN EMPLOYEES IN IT SECTOR

MT Stephen, ME KJ - EPRA International Journal of Multidisciplinary ..., 2024

[PDF] WORK-LIFE BALANCE AND ITS IMPACT ON EMPLOYEES: NAVIGATING STRATEGIES FOR BETTER WORK-LIFE BALANCE AT WORKPLACE

MS Shah, RP Gawande

[PDF] The Struggle for Work-Life Balance: Quiet Quitting as a Hyper-Individualized Tool of Neoliberal Resistance

H Cashion - 2024

## Conflit de valeurs / Sens au travail

Manque de sens au travail? Un éclairage par la reconnaissance au travail.

A Roche - Management et sciences sociales, 2024

La Formation en situation de travail comme instrument de gestion: Un moyen pour (re) donner du sens au travail?

C Bissey - 2024

[PDF] Nos valeurs personnelles dans notre réalité professionnelle

M Cornut, L Casorella – 2024

Le manque de reconnaissance au travail: une influence sur le sentiment de perte de motivation des agents de la fonction publique locale?

K Burton – 2024

[PDF] Le rôle et les enjeux de la reconnaissance au travail: Assurer une mise en pratique efficace de cet outil de management

L Godelaine – 2024

Management des risques éthiques au travail: Études de cas

H Belgiz, L Dancoisne, R Paquez, S Sabri... - 2024

Être chauffeur Uber: les enjeux de santé d'une organisation du travail atomisante et paradoxante

L Enel, F Millerand, C Arousseau - Communication & management, 2024

Redefining work engagement: identity crisis and the quest for meaning at work of family physicians in Québec

N Côté, A Freeman, L Desjardins, JL Denis - SALUTE E SOCIETÀ, 2024

## Dépression / Anxiété / Choc post-traumatique

[HTML] Impacts of sleep disturbance and work-related life stress on depression among Japanese and Chinese workers

E Matsuda, M Kikutani - PloS one, 2024

[PDF] Cross-sectional association between posttraumatic stress and cognition is moderated by pulmonary functioning in world trade center responders

J Choi, CB Hall, SAP Clouston, KL Clevlen, FD Mann... - American Journal of Industrial ...

[HTML] Predictors of burnout, secondary traumatic stress, and compassion satisfaction among practitioners in Norwegian child advocacy centers

M Endsjø, ML Vang, TK Jensen, AMS Skar - Child Abuse & Neglect, 2024

3. Managing workplace trauma and moral distress

J Billings - Wellbeing at Work in a Turbulent Era, 2024

Job burnout and anxiety among medical staff: A latent profile and moderated mediation analysis

S Hao, X Zhang - Social Science & Medicine, 2024

[PDF] Anxiety and depression in surgeons: A systematic

A Egbe, M El Boghdady - the surgeon, 2024

## Epuisement professionnel /Engagement au travail

Épuisement professionnel chez les enseignants et types de soutien social

C Fiorilli, O Albanese, P Gabola

CHAPITRE6 Travail émotionnel et burnout

N Rascle, L Bergugnat-Janot, S Hue

État des lieux de la prévention du burn-out professionnel chez les infirmiers (ières) indépendant (e) s à domicile

S Benizem, W Hesbeen

[PDF] Navigating global challenges in the workplace: Innovative strategies for combating burnout, preventing workplace violence, and enhancing psychosocial well-being

F Chirico - *Advances in Medicine, Psychology and Public Health*, 2024

The impact of remote and hybrid work on the perception of burnout syndrome: a case study

P Horváthová, K Mokra, K Stanovska, G Polakova - ... and Sustainability Issues, 2024

Santen, S. A., Lockeman, K. S., Grover, A., Burns, D., Akuamoah-Boateng, K. A., Siner, C., . . . Nye, C. (2024). Association of burnout and other factors within physicians and advanced practice providers in an academic surgery department. *The American Surgeon™*, 00031348241244636. <https://doi.org/10.1177/00031348241244636>

[PDF] The dialectical relationship between burnout and work engagement: A network approach.

MD Hafstad, OV Ebrahimi, KI Fostervold, MD Hafstad

[PDF] A Comparative Study of Work-Life Balance and Occupational Burnout among Working Professionals

S Khan - *International Journal of Interdisciplinary Approaches in ...*, 2024

Burnout in Social Work Field Education: Mitigating the Risk

M Powell

Burnout Syndrome-Characteristics and Interventions: Characteristics and Interventions

RW Motta - 2024

[PDF] Exploring the relationship between burnout and work-related social support and non-work-related social support

MM Romundstad - 2024

The Job Relatedness of Burnout: Casual Attributions

HH Mathisen - 2024

[HTML] Does attending to extremely poor clients increase the burnout of social workers?

M Kopasz,  Gyori, I Husz, M Medgyesi - *European Journal of Social Work*, 2024

[PDF] Bioethics and burnout: unpacking the relationship

C DeMichelis, R Zlotnik Shaul, R Kirsch - *Canadian Journal of Bioethics*, 2024

Regarding burnout amongst neurosurgical trainees in the UK and Ireland

DK Shao, A Knight - *Acta Neurochirurgica*, 2024

Exploring the role of self-determination and neurodivergence in explaining the relationship between workplace flexibility and workplace burn-out

A Gourdon-Kanhukamwe - 2024

[PDF] BIBLIOMETRIC ANALYSIS: FACTORS CAUSING AND PREVENTION STRATEGIES FOR BURNOUT IN THE WORKPLACE

MAL Go'o, S Mujanah, AYA Fianto - TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN ..., 2024

## Harcèlement moral et violences au travail

[PDF] Halte au harcèlement dans les laboratoires

C Champenois, S Houver, M Leduc - Reflets de la physique, 2024

Harcèlement au travail chez les jeunes de minorités sexuelles et de genre: une analyse de profils latents

FL Dion, M Baiocco, M Blais, MA Boislard, M Philibert... - Revue Jeunes et Société, 2024

Twenty years after the workplace bullying Act in France: What are the results and what does the future hold?

L Lerouge - IAWBH2024 Building Bully-Proof Organizations & ..., 2024

Dicks-Ilori, L., Morgan, M., Yuan, M. et Clare, S. (2024). Banter within the NHS: A tool for boosting morale or a front for workplace bullying? *Future Healthcare Journal*, 11(2), article 100143.

<https://doi.org/10.1016/j.fhj.2024.100143>

Workplace bullying and job outcomes: intersectional effects of gender and culture

C Zheng, S Nauman, NU Jahangir - International Journal of Manpower, 2024

[PDF] Assessing Relationships Between Incidences of Workplace Bullying and Job Satisfaction, Employee Gender and Employee Rank

M Loredó, DG Varela - Foreign Interference and Higher Education Research ..., 2024

The growing burden of workplace violence against healthcare workers : trends in prevalence, risk factors, consequences, and prevention – a narrative review.

ECLINICALMEDICINE, 06/2024

[PDF] Mobbing in the Hospitality Industry: Evidence from Greece

G Triantafyllou, C Karakioulafi, G Vazak, E Strataki - Journal On Tourism & ..., 2024

Machul, M., Krasucka, K. N., Pelc, D. et Dziurka, M. (2024). Impact of workplace bullying on nursing care quality: A comprehensive review. *Medical Science Monitor*. <https://doi.org/10.12659/MSM.944815>

[HTML] Workplace Violence Against Primary Care Clinicians: A Narrative Review

ND Tyau, KA Swedish, HR Perez - Journal of General Internal Medicine, 2024

[PDF] FACTORS OF AGGRESSION IN PROFESSIONAL ACTIVITY

A Sherzod - Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 2024

[HTML] Evidence of Horizontal Violence in Healthcare Settings: A Narrative Review

GV Travaini, E Flutti, M Sottocornola, V Tambone... - Nursing Reports, 2024

[PDF] Workplace Bullying: Present Situation and Legal Approaches

J Lei - ES General, 2024

Towards a sustainable workplace: investigating workplace cyberbullying and its relationship with employee wellbeing and intention to stay in remote and hybrid work ...

N Aboobaker, V Shanujas - International Journal of Productivity and Performance ..., 2024

[PDF] LEGAL PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION AND MOBBING IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP—IS IT STILL EFFECTIVE?

J Jaskulska

Preventing exposure to bullying behaviour at work: The interplay between organisational and individual factors.

KV Hamre, G Notelaers, SV Einarsen – 2024

[HTML] HRM's Response to Workplace Bullying: Complacent, Complicit and Compounding

CR Boddy, L Boulter - Journal of Business Ethics, 2024

[PDF] A Review of Bullying among Healthcare Professionals: Building a Foundation for Occupational Therapy

M Imhoof, C Lawrence - Aquila: The FGCU Student Research Journal, 2024

AGGRESSION AND VIOLENCE IN THE HOSPITAL SETTING: EFFECTIVE TRAINING OF HEALTHCARE PROFESSIONALS USING VIRTUAL REALITY

A Lochmannová, M Dvořák, J Kubr, M Bureš - EDULEARN24 Proceedings, 2024

## Harcèlement sexuel

Aggression, psychological violence and sexual harassment in seafarers in France

L Sanz-Trepiana, E Bost, C Jégo, D Lucas, E Fort - International Maritime Health, 2024

[HTML] Gender-based violence and harassment at work and health and occupational outcomes. A systematic review of prospective studies

KJ Blindow, E Cedstrand, DL Elling, M Hagland... - BMC Public Health, 2024

[HTML] Sexism and workplace interpersonal mistreatment in hospitality and tourism industry: A critical systematic literature review

EK Opoku, L Wimalasena, R Sitko - Tourism Management Perspectives, 2024

[PDF] Addressing gender-based violence and harassment in a work health and safety framework

R Cox – 2024 (ILO)



## Isolement/solitude au travail

### Secrets at work

ML Slepian, EM Anicich, N Halevy - Organizational Behavior and Human Decision ..., 2024

### Relationship Between Workplace Isolation, Age and Turnover Intention amongst Malaysian Seafarers

RB Amathalai - Journal of Electrical Systems, 2024

## Justice organisationnelle

### Mapping organizational justice in tourism, hospitality, and events literature: An in-depth scoping review

M Golverdi, MS Sharifirad, R Rastegar - Journal of Hospitality and Tourism ..., 2024

### The impact of 360-degree feedback on innovative behavior within the organization: the mediating role of organizational justice

K Souki, SS Aad, S Karkoulian - International Journal of Organizational Analysis, 2024

### [HTML] The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study

J Zheng, S Feng, R Gao, X Gong, X Ji, Y Li, X Wang... - BMC nursing, 2024

### [PDF] The effect of employees' perception of organizational justice on psychological capital and job satisfaction

MA Yetgin - Business & Management Studies: An International ..., 2024

### [PDF] Organizational justice moderate: The effect of leader-member exchange on work engagement and impact on organizational citizenship behavior

N Pradnyaswari, MS Putra - 2024

### [HTML] A one-year prospective study of organizational justice and work attitudes: an extended job demands-resources model

H CY HO - Journal of Managerial Psychology, 2024

### [PDF] The effect of favoritism on engagement and quiet quitting: the mediating role of organizational justice

AF Özateş – 2024

### [PDF] An Exploration of the Relationship between Organizational Justice and Employee Well-being

MSK Varma, SJ Tilekar, S Arshad, A Sayyad... - Journal of Informatics ..., 2024

### [PDF] Organizational Justice: Unveiling Best Practice in the Hospitality Realm

N Mazlan, N Sumarjan, WHW Bujang - 2024

## Managers/encadrement et RPS

Etude sur les maladies longues des dirigeants en entreprises : anticipation et conséquences

Occurrence, BPI France, 2024

[PDF] Analyse bibliométrique: étude du rôle entre les émotions et le leadership

F Trillet – 2024

Le vécu du stress et les moyens d'y faire face chez les managers au sein du département infirmier d'une institution hospitalière

A Samyn, P Meurens

Corrélation entre les Pratiques Managériales et le Bien-être au Travail: Perspectives des Managers chez Skechers

L Russo - 2024

[PDF] Utilité des psychologues du travail et des organisations pour les RH

AK MÖRIKE, M JAEGER-AUTIERI

Pilot study of an online brief mindfulness-based intervention to improve the well-being of managers and reduce their stress at work

Á Asensio-Martínez, L Adame, A Aguilar-Latorre... - ... Journal of Occupational ..., 2024

Hybrid Work and Work-Life Balance: A Qualitative Study of Middle Managers' Attitudes in Management Consulting Firms

V Pincerato Hedvall, L Forslind - 2024

[DOC] Inclusive Leadership and Its Effect on the Employees' Work Engagement

OM Abd-Elmoniem, FSR Khalil

Malola, P., Desrumaux, P., Dose, E. et Jeoffrion, C. (2024). The impact of workplace bullying on turnover intention and psychological distress: The indirect role of support from supervisors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph21060751>

[PDF] The Influence of Leadership and Work Stress on Employee Performance

DD Anggraini, M Thamrin, NNP Martini, N Qomariah

[HTML] Too small to care? Developing a model explaining managers' decision to adopt employee stress prevention practices in micro and small enterprises

J Kuske, FB Zapkau, GM Gänser-Stickler, C Schwens - Industrial Marketing ..., 2024

The Moderating Effects of Perceived Stress on Cognitive Capacity and Work Engagement in Leaders

NP Genest - 2024

## Nouvelles technologies de l'information et de la communication

[PDF] Être sensibles aux clics des publics: quelles pratiques de déconnexion pour les travailleuses de la communication numérique?

S Germain, C Estagnasié, V Reid, C Alloing - ... 2024. Sens, sensible et insensible en ..., 2024

Transforming Workplace Wellness in the Next-Generation Hospitality Industry by Leveraging Transformational Digital Technologies and Tools

N Priya, I Satpathy, BCM Patnaik, P Thaichon - Technology and Luxury Hospitality

[HTML] Evaluating the Impact of Digital Health Interventions on Workplace Health Outcomes: A Systematic Review

EP Kechagias, GA Papadopoulos, I Rokai - Administrative Sciences, 2024

ID: 30-AI as the New Antecedents of Techostress at Work

A Arslan, S Yener, H Belchior-Rocha - E-Book Abstracts

[PDF] EXPLORING TECHNOSTRESS DYNAMICS IN CONSULTING COMPANIES IN GERMANY: A MIXED-METHODS APPROACH

I Leitner, M Rašticová - 2024

Digital applications potential to support the mental well-being of nurses: an integrative review

J Hindman, J Zugai, T Raeburn - Mental Health and Digital Technologies, 2024

[PDF] Ready to Grip AI's Potential? Insights from an Exploratory Study on Perceptions of Human-AI Collaboration

AG Andrei, M Mațcu-Zaharia, DF Mariciuc - BRAIN. Broad Research in Artificial ..., 2024

[PDF] The impact of digitalization on the physical health of Older Workers: Protocol for a Scoping Review

J Spijker, H Barlin, DA Grad, Y Gu, A Klavina...

The effect of technological unemployment anxiety on employee burnout

MÇ Pehlivanoğlu, ME Civelek, M Taşova - Middle East Journal of Management, 2024

[PDF] The Working Environment of the Future: Digitalization and OSH Challenges in the Nordics

M Bråten, J Stenseth Huseby, K Jesnes, S Oppegaard... - 2024

[PDF] Automation of cognitive and physical tasks in the health and social care sector: implications for safety and health

A Boone, L Godderis, L López Forés, L Lechardoy... - 2024

Perception of hr managers about the potentialities of digital tools in preventing burnout and improving well-being work

F Dehasse - 2024

New Technologies and Work-Related Outcomes: Exploring the Effects of Smart Working and Techno-Stress on Perceived Job Satisfaction and Performance.

V Mariani, M Vacondio, M Brondino, M Pasini - Book of Abstract, 2024

Technostress and disengagement from knowledge sharing: insights from pre-pandemic and mid-pandemic data sets

M Mahapatra, DP Ford - Journal of Knowledge Management, 2024

Stress from Digital Work: Toward a Unified View of Digital Hindrance Stressors

H Gimpel, J Lanzl, C Regal, N Urbach, J Becker... - Information Systems ..., 2024

[PDF] Technostress: A Critical Assessment of Its Negative Aspects and Strategies for Coping

P Thakur, S Kumari - ITM Web of Conferences, 2024

## Présentéisme

[PDF] Presenteeism and psychosocial aspects of work among civil servants in leadership positions at a Brazilian federal university

LPB da Silva, A Silva-Costa - Rev Bras Med

[HTML] Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review

B Nowrouzi-Kia, AM Haritos, BZS Long, C Atikian... - PloS one, 2024

## RPS et atteintes physiques (TMS / Cardiovasculaire...)

[PDF] BURNOUT ET SYNDROME METABOLIQUE CHEZ LES PROFESSIONNELS DE SANTE BURNOUT AND METABOLIC SYNDROME IN HEALTHCARE ...

I FKI, O THABET, C SRIDI, R BOUCHECH, F CHELLY...

Work-Related Psychosocial Factors and Their Effects on Mental Workload Perception and Body Postures

R Adams, V Nino - International Journal of Environmental Research and ..., 2024

[PDF] Association between occupational stress, markers of inflammation, and oxidative stress in intensive care unit workers: a cross-sectional study

LA Rodrigues, AFM Rodrigues, MN Brunetti, M Michels... - Rev Bras Med

Otto, B., Newnam, S., Weale, V. et Oakman, J. (2024). Risk controls for preventing work-related musculoskeletal and mental health disorders: A STAMP analysis of the Victorian heavy vehicle transport sector. *Safety Science*, 176, article 106558. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106558>

[PDF] Association between low back pain perception and occupational in hospital nursing professionals  
DC Schmidt, T da Rosa Rambo, EC Silveira... - Rev Bras Med

[PDF] MUSCULOSKELETAL SYMPTOMS, QUALITY OF LIFE, STRESS, AND ANXIETY ON ADULTS. DESIGN OF AN WORKPLACE EXERCISE PROTOCOL ...  
V LOUREIRO, AR NOGUEIRA... - BOOK OF ABSTRACTS, 2024

Associations of Workplace Violence With Cardiovascular Disease Among United States Workers: Findings From a National Survey

Journal Of Preventive Medicine & Public Health – 2024

## Stress

[HTML] Occupational Stress, Working from Home, and Job Sustainability: Another Gender Issue?  
S Capecchi, F Di Iorio, N Nappo - Social Indicators Research, 2024

[PDF] The Relationship between Job Stress and Reaction Time in Emergency Staff  
O Zahra, H Ehsanollah - Journal of Health, 2024

Lukenda, K., Sülzenbrück, S. et Sutter, C. (2024). Expressive writing as a practice against work stress: An experimental study. *Journal of Workplace Behavioral Health*.  
<https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2366220>

[PDF] Occupational stress among nurses across diverse healthcare services: a cross-sectional study  
ALF Ayydogdu - Journal Health NPEPS, 2024

[PDF] Learning from Health Care Counselors' Perspectives on Health Care Worker Distress: A Qualitative Analysis  
N Downs, J Davidson, A Haddad, S Zisook - HCA Healthcare Journal of Medicine, 2024

[PDF] Relationship between stress level and job satisfaction among international occupational therapists  
AB SAJI – 2024

[PDF] Relationships between work alienation, job stress, burnout and intention leave from job among tourism industry employees  
S Karayaman - Journal of Humanities and Tourism Research, 2024

INVESTIGATING THE MEDIATING INFLUENCE OF WORK MEANINGFULNESS, JOB SATISFACTION, AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION AMONG ...  
NM Puad, SA Kassim, FL Azizan - INTERNATIONAL JOURNAL OF ..., 2024

[HTML] Effectiveness of an online text-based stress management program for employees who work in micro- and small-sized enterprises: A randomized controlled trial

N Sasaki, S Ogawa, U Sawada, T Shimazu, BJ Powell... - Internet Interventions, 2024

[PDF] An exploration of educational psychologists' occupational stress and well-being experiences in England: implications for practice

C Watson - Educational Psychology in Practice, 2024

Occupational Stress in United Kingdom Audiologists

RS Phillips, GH Saunders - American Journal of Audiology, 2024

[PDF] Effects of interventions implemented by occupational health professionals to prevent work-related stress complaints: a systematic review

SO Pees, S van Oostrom, H Lettinga, F Schaafsma... - Occupational and ..., 2024

The Influence of Workload, Work Stress and Motivation on Turnover Intention:(Study of PT." X" Employees)

J Junaedi, O Syahputra - ... Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and ..., 2024

Job stress and well-being: the moderating role of pet attachment

JY Wong, YY Cheng, CY ChouHua, SH Liu - International Journal of Management ..., 2024

A multi-criteria expert-based framework for developing a work stress-management support tool

M Ahmadi, M Babamiri, M Shabani - International Journal of Workplace Health ..., 2024

2. Occupational stress and wellbeing: key considerations for improvements

A Biggs, P Brough, S Gai - Wellbeing at Work in a Turbulent Era, 2024

[PDF] A study on workplace stress factor among veterinary profession

P Jhandai, RR Pooja, D Soni

[PDF] FACTORS INDUCING OCCUPATIONAL STRESS wrt PARAMEDICAL STAFF

F Fatima, R Nikhath

[HTML] The role of interpersonal conflict as a cause of work-related stress in construction managers in Ireland

PJ Bruce, V Hrymak, C Bruce, J Byrne - Construction Innovation, 2024

## Suicide

Work-related suicide: Evolving understandings of etiology & intervention

N Glozier - 2024

Suicide Risk in Veterinary Professionals in Portugal: Prevalence of Psychological Symptoms, Burnout, and Compassion Fatigue

MM Peixoto - Archives of Suicide Research, 2024

[PDF] Towards a suicide-responsive police culture: police experiences of working with suicide  
M O'Reilly, B Thorne, P Smith, N Kiyimba - Policing and Society, 2024

[HTML] Worker exit and suicide and overdose mortality in a cohort of male non-metal mine workers  
HL Colbeth, JM Ferguson, S Picciotto, S Koutros... - SSM-Mental Health, 2024

Suicidal Ideation, Planning, and Attempts among Royal Canadian Mounted Police (RCMP)  
J Nisbet, KL Andrews, L Jamshidi, RE Shields, TO Affi... - Journal of Police and ..., 2024

Suicides among construction workers in the United States, 2021  
W Harris, AB Trueblood, T Yohannes, CP Rodman... - American Journal of Industrial ...

[PDF] The suicides among the Romanian police and public safety personnel in the period 2016-2021  
B MÎNJINĂ - 2024

Suicidal ideation among non-physician hospital system staff: Prevalence and workplace correlates  
CC Chan, C Faherty, N Rahman, JW Murrough... - Journal of Affective ..., 2024

## Télétravail et RPS

Pudles, N. et Hellemans, C. (2024). Relations interpersonnelles en télétravail post-COVID et bien-être psychologique : rôle modérateur des jours de télétravail et de l'expérience professionnelle. *Humain et Organisation*, 8(2), 20-35. <https://doi.org/10.7202/1111855ar>

[PDF] Quel est l'impact du télétravail sur les douleurs musculosquelettiques du télétravailleur?  
F Rischette, P Courmont, B de Geus...

[PDF] Le télétravail facilite-t-il vraiment l'articulation des temps sociaux?  
M Le Gagneur - Connaissance de l'emploi, 2024

[HTML] Teleworking: does it make workers healthier and productive? A cross-sectional study on a Southern European population  
J Perelman, F Serranheira, P Laires - BMC Public Health, 2024

[HTML] Does Organizational Support Really Influence Satisfaction and Well-Being During Enforced Working from Home?  
M Butlewski, W Czernecka, P Janiszewski... - ... Universitatis Mariae Curie ..., 2024

The Impact of Remote Work Policies, Employee Mental Health Support, and Agile Project Management on Organizational Resilience  
HN Tawas, F Riyanti, D Saputra, N Abdillah, I Irianti - Join: Journal of Social Science, 2024

Every Coin has Two Sides: Organizational Justice in Remote Work  
X Song, B Gong, R Shea - Academy of Management Proceedings, 2024

Solitude in Remote Work: Navigating the Challenges of Agency and Self-Management

ZP Wang, JL Raver - Academy of Management Proceedings, 2024

[PDF] The Impact of Remote Work on Employee Productivity: A Study of IT Companies in Silicon Valley

Z Thompson - JBMI Insight, 2024

## Workaholisme /surengagement

... Work Addiction in the Job Demands-Resources Model: What is the Association Between Job Demands, Social Support, Perfectionism, Occupational Self-Efficacy, and ...

O Spilling - 2024

Paradigm shift in sustained employability: relevance of workaholism, job insecurity, job crafting, and presenteeism

S Humayun, S Saleem, MU Azeem, G Murtaza, IU Haq - The International Journal of ..., 2024

[PDF] Work addiction risk, stress and

M Charkhabi, A Firoozabadi, L Seidel, MH Asgarabad... - 2024

[PDF] THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED WORKLOAD AND WORKAHOLISM FOR EMPLOYEES WORKING REMOTELY: GENDER DIFFERENCES

M Morkevičiūtė, A Endriulaitienė - SVEIKATA, 2024

[HTML] Work addiction and personality organization: Results from a representative, three-wave longitudinal study

V Bodó, Z Horváth, B Paksi, A Eisinger, K Felvinczi... - Comprehensive Psychiatry, 2024

[PDF] Investigating Workaholism: Workaholism Relationship with Individual and Organizational Factors among Japanese Employees and Translation and Validation of a ...

E Armaghan - 2024

[HTML] Our Addiction to Work Search for

GCA Gorelik

How Leader Workaholism Influences Follower Job Satisfaction and Goal Progress

Y Wang - Academy of Management Proceedings, 2024

The Curvilinear Effect of Leader Workaholism on Employee Performance and Contingency

T Wu, X Hao, J Si - Academy of Management Proceedings, 2024

Towards the Conceptualization of Daily Dynamics in State Workaholism: Evidence from Two Experience Sampling Method Studies.

L Menghini, F Tommasi, C Balducci - Book of abstracts, 2024





Département EVAD/IDT

Unmasking the narcissism and workaholism dilemma: A parallel and sequential mediation dance of perfectionism and paranoia in diverse organizational ...

YH Mughal, M Fiaz, I Ullah, A Mahmood - RIVISTA DI STUDI SULLA SOSTENIBILITA', 2024