



Risques psychosociaux au travail : une meilleure législation s'impose !¹

> Laurent LORTHIOIR (*)

Bien que dotée de l'une des législations les plus abouties au monde en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) au travail, la Belgique fait face ces dernières années à une explosion du nombre de travailleur·ses victimes de stress, burnout, harcèlement, violence au travail. En 2019, 45 % des travailleur·ses déclaraient s'être senti·es fréquemment stressé·es au travail au cours des douze derniers mois². En 2012, ce chiffre était de 30 %. Dans la foulée du mouvement #metoo, le nombre croissant des cas de burnout, la libération de la parole des victimes de harcèlement et de violences au travail ont eu pour conséquence une prise de conscience progressive de l'ampleur des problèmes liés aux RPS.

Depuis 2014, la Belgique est dotée d'une législation spécifiquement dédiée aux risques psychosociaux (RPS) au travail qui a pour objectif de prévenir les risques (prévention primaire), de prévenir les dommages (prévention secondaire) et qui détaille également le type de mesures à mettre en place pour limiter les dommages au niveau individuel (prévention tertiaire). Sept ans après l'entrée en vigueur de cette législation, la CSC s'est intéressée à l'impact réel de celle-ci sur le bien-être des travailleur·ses en posant les questions suivantes : a-t-elle mené à une amélioration concrète du bien-être psychosocial des travailleur·ses ? Comment l'adapter pour mieux protéger les victimes ? Mais avant de se pencher sur ces questionnements, un bref historique

de cette législation des RPS ainsi qu'une présentation chiffrée de la situation actuelle s'imposent.

Genèse de la législation RPS

La directive-cadre européenne 89/391 marque un tournant décisif pour l'amélioration de la sécurité et la santé au travail. Elle définit une série de conditions minimales concernant la santé et la sécurité au travail que tous les États membres doivent respecter, tout en les autorisant à mettre en place des mesures plus strictes. Plusieurs grandes innovations portées par cette directive-cadre sont notamment : l'établissement d'un niveau égal de sécurité et de santé au profit des travailleur·ses ; l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures adéquates pour rendre le

travail plus sain et sûr ; les principes de base d'une évaluation des risques ; l'introduction du terme « environnement de travail » qui signifie que l'on doit, en plus de la sécurité technique, prendre en compte la prévention générale des maladies.

Il aura fallu attendre sept ans et la « Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » pour que cette directive soit transposée dans le droit belge. Cette loi instaure notamment la mise en place d'un service interne de prévention et de protection dans chaque entreprise du pays, la réglementation relative à la prévention des RPS au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Heureusement, cette législation n'est pas restée figée depuis lors. Le 17 mai 2007, l'« arrêté royal relatif à la prévention

de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail» viendra renforcer la prévention des RPS au travail.

La dernière étape significative dans l'évolution de la prévention des RPS au travail date du 1^{er} septembre 2014 lorsqu'une nouvelle législation relative aux «risques psychosociaux» est entrée en vigueur, dotant ainsi la Belgique d'une des législations les plus abouties concernant la prévention de ces RPS au travail. Elle introduit de nombreuses nouveautés, notamment :

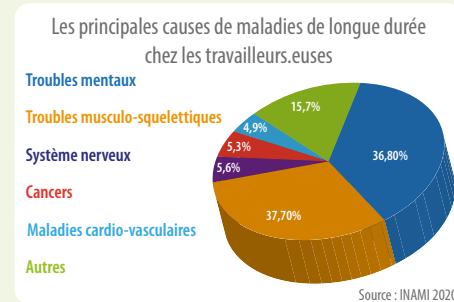
- la définition des «risques psychosociaux». Désormais, les RPS doivent être pris en compte dans la politique de prévention de l'entreprise comme tous les autres risques. De plus, il s'agit de prévenir l'ensemble des RPS et plus uniquement la violence ou le harcèlement sexuel au travail ;
- le rôle de chaque acteur de la prévention en entreprise³ et les modalités de communication entre eux sont clairement définis ;
- la possibilité pour les représentant-es des travailleur-ses au CPPT⁴ de contraindre l'employeur à procéder à une analyse des RPS lorsqu'un danger (ou une situation problématique) est détecté⁵ ;
- la mise en place de procédures internes pour les travailleur-ses qui s'estiment victimes/exposés-es à des RPS (et plus uniquement à des faits de violence ou de harcèlement sexuel) ;
- l'amélioration des procédures spécifiques aux cas de violence ou de harcèlement.

Ces législations relatives à la prévention des RPS au travail sont désormais regroupées dans le «Code du bien-être au travail»⁶ qui reprend tous les arrêtés d'exécution de la Loi du 4 août 1996.

Chiffres et constats alarmants

Bien que notre législation détaille les responsabilités et obligations en matière de prévention des RPS, les rares statistiques disponibles tendent à prouver que le chemin est encore long pour protéger efficacement les travailleur-ses. Selon les chiffres officiels de l'INAMI sur les RPS sur le marché du travail et dans les entreprises :

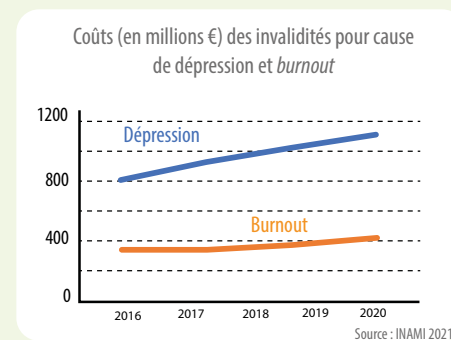
- fin 2020, le nombre de travailleur-ses invalides⁷ avoisinait les 471.000, ce qui représente une augmentation de plus de 20% en quatre ans. Notons également que si en 2016 les femmes représentaient 55,8% des malades de longue durée, ce chiffre est monté à près de 58,1% en 2020 ;
- en 2020, 36,8% des malades de longue durée souffraient de troubles mentaux⁸. C'est, devant les troubles musculosquelettiques (31,7%), la première cause d'invalidité en Belgique ;



- fin 2020, l'INAMI a recensé 33.402 malades de longue durée pour cause de *burnout*, ce qui représente une aug-

mentation de 33,09% depuis 2016. L'INAMI a également recensé 78.330 malades de longue durée pour cause de dépression, soit une hausse de 42,02% sur la même période ;

- les femmes représentent un peu plus de 70% de ces malades de longue durée pour cause de *burnout* et 67,5% des cas de dépression ;
- fin 2019, le coût pour l'INAMI des invalidités pour cause de *burnout* s'élevait à plus de 418.000.000 € par an (+ 22,33% en 3 ans). Concernant les dépressions, le coût s'élevait à près de 1.100.000.000 € (+ 37,93% en 3 ans).



La prévention de risques psychosociaux au travail en quelques mots

Qu'entend-on par «risques psychosociaux au travail»? Les RPS sont définis comme «la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.»

La législation désigne l'employeur comme étant le responsable de la politique de prévention dans son entreprise. Il «identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques. (...) [II] prend (...) les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.»

La politique de prévention mise en place par l'employeur doit :

- être examinée chaque fois qu'il y a un changement pouvant affecter l'exposition des travailleur-ses aux RPS ;
- être évaluée au moins une fois par an, avec le-la conseiller-ère en prévention aspects psychosociaux.

L'employeur doit transmettre au CPPT les résultats de cette évaluation et lui demander son avis sur les mesures qui en découlent.

Concernant les risques liés à la violence et le harcèlement moral ou sexuel dans le cadre du travail, la législation prévoit une approche spécifique : c'est également l'employeur qui doit déterminer les mesures qui doivent être prises pour prévenir ces risques et il doit également prévoir la mise en place de procédures internes pour les travailleur-ses s'estimant victimes de violence ou harcèlement. #

Évaluer la législation

Face à la situation, la CSC a décidé de mener une évaluation de la législation sur les RPS au travail. Les témoignages récoltés auprès de conseiller-ères en prévention aspects psychosociaux (CPAP), de ses conseiller-ères en prévention internes, de militant-es⁹, juristes et secrétaires permanent-es de la CSC ont permis de tirer une série de constats inquiétants, voire alarmants :

«*Quand les employeurs acceptent de faire une enquête et/ou une analyse de risques, on ne fait rien des résultats par la suite.*»
(Une militante de secteur des soins)
«*La direction entend les problèmes mais ne les écoute pas. Elle ne prend pas assez d'initiatives et ne nous informe pas, ce qui entraîne beaucoup de problèmes de communication.*»
(Un militant du secteur de l'enseignement)

Ces témoignages pointent, d'une part, l'absence régulière de prévention primaire des RPS dans les entreprises. D'autre part, lorsqu'une interpellation est faite ou un problème constaté, il est souvent ignoré, sciemment ou non. La méconnaissance du concept de RPS et des moyens de prévention existants ; le caractère parfois invisible ou difficilement saisissable des RPS ; la complexité de la législation ; le manque de formation et d'information de la direction, du management et des travailleur-ses sur ce sujet sont autant de raisons évoquées pour expliquer cette gestion défectueuse des RPS dans la plupart des entreprises. En d'autres termes, la politique de prévention telle qu'elle devrait être mise en place et évaluée dans l'entreprise selon la législation n'est pas appliquée ou de manière partielle et incorrecte. Cela commence par des analyses de risques trop rares, opaques, insuffisamment prises en compte dans la politique de prévention.

Au niveau du CPPT, il y a une tendance à se focaliser davantage sur les questions de qualité et de sécurité au travail/organisation que sur le bien-être psychosocial des travailleur-ses. Les RPS y sont peu, voire pas abordés et les informations qui y sont reçues ne sont pas équivalentes

dans toutes les entreprises, ce qui a pour conséquence des déviances.

Quant à la personne de confiance, elle est souvent considérée avec méfiance par les travailleur-ses malgré que son indépendance soit protégée par la législation et que l'employeur ne puisse pas la désigner sans l'accord unanime des représentant-es des travailleur-ses au CPPT. Son rôle dans la prévention des RPS est méconnu et devrait être revalorisé.

Enfin le télétravail a aussi un impact important sur les RPS, comme en témoigne un militant du secteur bancaire :

«*Le télétravail a eu tendance à faire augmenter la charge de travail et donc les heures de travail aussi. Il a fallu adapter l'organisation de son travail, se former à l'utilisation de nouveaux logiciels... De plus, quand on est en télétravail, personne ne peut mesurer le nombre d'heures qu'on réalise et on peut rapidement tomber dans le sur-engagement.*»

Améliorer la législation

Constatant les différents points problématiques dans la politique de prévention des RPS dans les entreprises, la CSC a interrogé ses militant-es juristes, permanent-es syndicaux-ales sur les adaptations souhaitables, nécessaires ou indispensables de la législation afin de mieux prévenir les RPS au travail. Plusieurs revendications fortes ont été ainsi formulées.

■ **Analyse de qualité et transparente**
Pour que les principes de la prévention des RPS tels que définis par la législation soient respectés, la première étape est la réalisation d'une analyse de risques de qualité, transparente et exploitée correctement par l'employeur. Pour cela :

Premièrement, il est nécessaire qu'un modèle unique «minimal» soit mis au

«*Lorsqu'une interpellation est faite ou un problème constaté, il est souvent ignoré, sciemment ou non.*»

point, sur la base duquel les analyses de risques (globales ou spécifiques aux RPS) devront être effectuées afin de garantir la qualité de celles-ci et un contrôle plus aisé

de leur suivi ainsi que des mesures prises sur la base de celles-ci¹⁰ ;

Deuxièmement, il faut garantir la transparence de cette analyse de risques auprès des représentant-es des travailleur-ses : le CPPT (ou à défaut la délégation syndicale ou les travailleur-ses) doit avoir un accès direct à l'entièreté de l'analyse de risques telle qu'elle est transmise par le-la conseiller-ère en prévention à l'employeur afin de pouvoir rendre un avis pertinent concernant les mesures de prévention qui découlent de cette analyse des risques.

Troisièmement, lorsque l'employeur choisit de ne pas suivre un avis ou une mesure préconisée par le ou la conseiller-ère en prévention, il doit motiver formellement ce refus auprès du CPPT (ou à défaut, de la DS).

Enfin, concernant plus spécifiquement le télétravail, il est important d'adapter l'analyse des risques (globale et RPS) aux nouvelles réalités de travail engendrées par le recours au télétravail.

■ Réels moyens de contrôle et de sanction

Le manque croissant d'inspecteur-rices du contrôle du bien-être au travail, dénoncé depuis de nombreuses années, a pour résultat que très peu d'entreprises sont contrôlées et un nombre infime d'employeurs en faute sanctionnés. Il est nécessaire de doter l'Inspection de moyens lui permettant de sanctionner efficacement et rapidement tout employeur qui ne respecterait pas la législation sur le bien-être au travail. Au-delà des moyens humains, l'Inspection doit pouvoir sanctionner les employeurs récalcitrants via des amendes administratives.

■ (In)former les travailleur-ses

Les travailleur-ses doivent être formés-es aux bases de la prévention des RPS (définitions, facteurs de risques, rôles des ac-

teurs de la prévention...). Différents outils existent, notamment le «Burnout Assessment Tool» qui permet une détection individuelle ou collective précoce du *burnout*,

et doivent être promus auprès des employeurs et des travailleur·ses.

■ Sensibiliser et former la direction

Les diverses formations managériales¹¹ doivent obligatoirement intégrer dans leur programme un module concernant la prévention des RPS. Une formation spécifiquement dédiée à l'approche managériale de la prévention des RPS doit également être suivie de manière obligatoire par tous les membres de la ligne hiérarchique de l'entreprise (y compris la direction) à intervalle régulier (minimum tous les quatre ans).

■ Acteurs de la prévention au CPPT

Le·la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux ainsi que la personne de confiance dans l'entreprise doivent obligatoirement être présent·es au CPPT lors de l'évaluation annuelle des mesures de prévention. Le·la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux doit également fournir un avis écrit au CPPT sur le plan annuel d'action s'il·elle ne peut être présent·e lorsque ce point est abordé au CPPT.

■ Télétravail et politique de prévention des RPS

Selon la loi, une concertation entre l'employeur et les représentant·es des travailleur·ses doit obligatoirement avoir lieu concernant la formalisation d'un droit à la déconnexion des télétravailleur·ses afin d'assurer le respect du temps de travail tel qu'il est prévu par le règlement de travail. La CSC réclame que la législation contraigne l'employeur à l'élaboration d'un

« Harcèlement et violences au travail : il a fallu attendre le mouvement #metoo pour que le sujet perde peu à peu son caractère tabou. »

plan d'action spécifique concernant ce droit à la déconnexion sur lequel le CPPT devra émettre un avis.

■ Mesurer la qualité de vie au travail

En plus de l'analyse de risques obligatoire tous les trois ans, une enquête permettant de mesurer la qualité de vie au travail (et plus spécifiquement la situation psychosociale) doit être effectuée dans chaque en-

treprise de plus de 20 travailleur·ses. Elle doit être effectuée à l'aide d'un outil de mesure unique sélectionné par le secteur. Les résultats de cette enquête doivent être présentés au CPPT (à défaut, à la DS ou aux travailleur·ses) et permettre d'adapter le plan annuel d'action et le plan global de prévention. Les résultats de ces enquêtes devront également servir de base à la conception d'un plan d'action sectoriel.

■ Disposer de données chiffrées

Afin de pouvoir évaluer l'efficacité de la législation sur les RPS de manière complète et objective, il est indispensable de disposer de statistiques complètes et fiables, ce qui n'est pas le cas actuellement. Les données statistiques recueillies doivent être rendues publiques.

Harcèlement et violences au travail

Le harcèlement et les violences au travail ne sont pas un phénomène récent et pourtant il a réellement fallu attendre le mouvement #metoo pour que le sujet perde petit à petit son caractère tabou dans les entreprises. Mais le chemin à parcourir pour éradiquer ce type de comportements reste encore bien long comme le montrent les chiffres ci-dessous...

Chiffres inquiétants

Lors de sa dernière enquête sur le harcèlement et les violences au travail¹², le service externe de prévention et protection au travail Securex a dressé un tableau inquiétant de la situation :

- un·e travailleur·se sur trois se sent victime de comportements abusifs, mais moins d'un·e travailleur·se sur 100 soumettra une requête à son service de prévention et de protection du travail ;
- seulement 13% des demandes adressées à un service externe mènent à une requête formelle ;
- les harceleur·ses sont dans 42% des cas des supérieur·es hiérarchiques,

dans 29% des cas, un·e collègue, dans 19%, un groupe de collègues et dans 10% des cas, un tiers ;

- le nombre de cas a considérablement augmenté en un an avec plus de 28% de harcèlement sexuel, plus 14% de harcèlement moral et plus 13% de violences physiques.

Évaluation

« Dans mon entreprise, un supérieur hiérarchique a été accusé de harcèlement par une collègue. La collègue a dû changer de service et le harceleur est toujours à son poste. » (Une militante du secteur de l'énergie)
« Notre collègue était victime de harcèlement moral de la part de la direction. Elle a épuisé toutes les procédures internes, à plusieurs reprises, sans succès. Cela s'est terminé par un drame : elle s'est suicidée sur son lieu de travail. » (Une militante du secteur socio-culturel)

Quand il s'agit d'agression physique, nous avons pu constater qu'en général dans les entreprises, des mesures sont prises pour sanctionner le(s) harceleur(s). Néanmoins dès qu'il s'agit de harcèlement moral ou sexuel, les sanctions se font rares : les victimes qui osent réagir ne sont pas vraiment entendues à cause du « manque de preuves », du tabou qui règne autour du concept de harcèlement ou de la banalisation des faits par la hiérarchie (qu'elle soit partie prenante ou non), mais aussi parfois par les collègues. Nos militant·es et juristes confirment que les victimes n'obtiennent que très rarement gain de cause. Les travailleur·ses ont peur de rentrer dans des procédures qu'il·elles ne comprennent pas, sont découragés par le risque de représailles... La solution qui leur est le plus souvent proposée ou imposée est le départ (vers un autre service ou une démission de l'entreprise), alors que le·la harceleur·se n'est que trop rarement inquiété·e.

Par ailleurs, la majorité des interventions psychosociales sont informelles¹³. Les différents témoignages que nous avons recueillis mentionnent aussi le fait qu'en majorité, les conseiller·ères en prévention aspects psychosociaux découragent le recours à la voie formelle¹⁴ autant que possible¹⁵. L'inconvénient majeur de la voie informelle est que le·la

demandeur·se n'est pas protégé·e contre les représailles, ce qui crée un sentiment d'insécurité bien compréhensible.

Les travailleur·ses font également état d'une grande méfiance envers la neutralité et l'objectivité du·de la CPAP. De plus, l'opacité du processus d'intervention psychosociale décourage les victimes et les rend méfiantes envers le·la CPAP. En effet, le·la demandeur·se¹⁶ n'est pas ou peu informé·e des mesures préconisées par le·la CPAP à l'employeur. Or, dans le cadre d'un harcèlement ou de violences, il est essentiel que la victime présumée puisse avoir confiance envers la personne qui recueille son témoignage. Bien que, selon la législation, le·la CPAP soit censé·e examiner en toute impartialité la situation de travail en tenant compte des informations transmises par les personnes qu'il

« Il est essentiel et urgent de renforcer la protection des victimes pour lutter contre les représailles. »

juge utile d'entendre, il est primordial de trouver une solution afin de restaurer ou renforcer la confiance des travailleur·ses avec les services internes/externes de prévention et protection au travail.

Mieux protéger les victimes

Nos militant·es, juristes, permanent·es ont proposé une série de revendications afin de mieux protéger et garantir les droits des victimes de harcèlement ou violences au travail, mais aussi de mieux prévenir des comportements non désirables.

■ Plus de transparence lors des interventions psychosociales

Il est indispensable de rendre le travail du service interne/externe et du·de la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP) plus transparent : via un modèle de rapport unique en cas de demande d'intervention psychosociale, l'obligation du·de la CPAP de motiver auprès du·de la demandeur·se par écrit les motifs d'un éventuel refus de démarrer une intervention psychosociale (in)formelle, le droit pour le·la demandeur·se de disposer du rapport complet du CPAP lors d'une intervention psychosociale¹⁷.

■ Mieux protéger contre les représailles

Il est essentiel et urgent de renforcer la protection des victimes pour lutter contre les représailles : un·e travailleur·se demandant une intervention psychosociale doit également bénéficier de cette protection dans le cadre d'une procédure collective et/ou informelle. Trop souvent, ce manque de protection conduit des travailleur·ses à devoir démissionner, car il·elles sont victimes de représailles. Ces travailleur·ses démissionnaires sont alors doublement sanctionnés car en plus d'être contraint·es de quitter leur emploi (alors qu'il·elles sont les victimes), il·elles subissent d'importantes conséquences financières puisqu'il·elles perdent leur droit aux allocations de chômage. Trop souvent, des travailleur·ses

victimes de harcèlement ou de violences doivent donc choisir entre garder leur emploi coûte que coûte (avec les potentielles conséquences graves sur leur santé mentale et physique) ou se retrouver sans revenus.

■ (In)former travailleur·ses et hiérarchie

Comme pour les revendications concernant la politique de prévention des RPS dans les entreprises, la méconnaissance de la législation, des procédures, mais aussi parfois simplement des types de comportements indésirables et/ou problématiques sont un problème récurrent. C'est pourquoi, il est indispensable de prévoir un temps de formation obligatoire pour tous les travailleur·ses, la ligne hiérarchique et la direction. Cette formation, via une approche genrée, rappellerait notamment les signaux permettant de détecter des comportements potentiellement problématiques, la législation en vigueur, les différentes procédures à disposition des travailleur·ses s'estimant victimes de harcèlement ou de violences¹⁸.

■ Personne de confiance

Chaque travailleur·se doit avoir la possibilité de s'adresser dans son entreprise

à une personne de confiance du même sexe.

■ Procédures externes trop lointaines

Dans certains cas, la victime se sent coincée, car les procédures internes ont déjà démontré leur inefficacité par le passé, ou encore car elles traînent en longueur. La victime se retrouve alors dans une situation intenable. C'est pourquoi il est important que la législation permette aux victimes d'avoir accès aux procédures externes (Inspection contrôle du bien-être au travail ou instances judiciaires) sans devoir obligatoirement épuiser les procédures internes avant. #

(* Collaborateur Service Entreprise, CSC

1. Ce dossier consacré aux risques psychosociaux au travail a été publié initialement dans la revue *Syndicaliste* à l'occasion de la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail du 28 avril.

2. Enquête Solidaris.

3. Employeur, ligne hiérarchique, CPPT, personne de confiance, conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux, conseiller·ère en prévention médecin du travail, conseiller·ère en prévention interne.

4. Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

5. Si au moins 1/3 des représentant·es au CPPT en fait la demande.

6. Livre I, Titre 3.

7. Un·e travailleur·se malade est considéré·e comme « invalide » (ou « malade de longue durée ») lorsqu'il·elle est en arrêt maladie depuis au moins un an.

8. Dépression, *burnout* etc.

9. Secteurs : banques, soins aux personnes, enseignement, chimie, biochimie, socio-culturel, énergie, ateliers protégés.

10. Aussi bien au sein du CPPT que pour l'Inspection ou encore lors de changement de conseiller en prévention interne ou de service externe.

11. Cela concerne aussi bien les formations académiques que les formations régulières en entreprise (recyclages...).

12. <https://press.securex.be/les-travailleur-s-belges-de-plus-en-plus-sensibles-au-harcèlement#:~:text=1%20travailleur%20sur%203%20se%20sent%20victime%20de%20comportement%20abusif&text=Plus%20d'un%20employ%C3%A9%20sur,un%20comportement%20sexuel%20non%20souhait%C3%A9>

13. La voie informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

14. La voie formelle consiste à demander à l'employeur de prendre des mesures qui offrent une solution concernant la problématique psychosociale du·de la demandeur·se.

15. Notons que les interventions psychosociales informelles ou formelles ne sont pas réservées uniquement aux cas de violence et de harcèlement. Elles sont aussi accessibles pour toutes les autres situations dans lesquelles il est question de problèmes psychosociaux au travail (stress, *burnout*, conflits...).

16. C'est-à-dire le·la travailleur·se ayant introduit une demande d'intervention psychosociale.

17. Rapport reprenant l'analyse de la situation et les mesures préconisées par le·la CPAP pour résoudre le problème.

18. Cela pourrait être inclus dans les formations axées sur la prévention des RPS pour tou·tes les travailleur·ses et la ligne hiérarchique (y compris la direction) revendiquées précédemment.