

# Bulletin social des étudiants en Master II PGRDS

( Prévention et gestion des risques en droit social )

N° 17  
Octobre  
2016

## Sommaire

- 👁 Article n° 1 : La place de l'apparence physique dans les processus de recrutement .....2
- 👁 Article n° 2 : La médecine du travail en danger .....3
- 👁 Article n° 3 : Est-ce-que le législateur donne des moyens suffisamment pertinents pour lutter contre la discrimination à l'embauche ? .....4
- 👁 Article n° 4 : (Vers une) Multiplication des mesures temporaires d'aides à l'embauche : une fausse bonne nouvelle ?.....5
- 👁 Article n° 5 : Promesse d'embauche et contrat de travail: une frontière de nouveau visible grâce à la réforme des contrats ?.....6

### Présentation du Master II « PGRDS »

Créé il y a 5 ans, le Master II Prévention et Gestion des Risques en Droit Social de l'UPJV d'Amiens reste unique en France.

Spécialisé dans la prévention et gestion des risques des relations de travail, le master a reçu plus de 250 candidatures pour la rentrée : seules 22 ont été retenues. Les élèves sont notamment formés sur les risques liés au choix du contrat de travail mais également aux risques liés à son exécution et à sa rupture ; dans un contexte de remaniements constants du droit social, qui se veut toujours plus protecteur des salariés, cette formation pourra être un atout pour les employeurs qui chercheront des collaborateurs formés en prévention des risques en droit social.

Au-delà d'être un master d'actualité, le Master II PGRDS est un master qui se veut dynamique. Le Vendredi 14 Octobre 2016, un colloque sur le travail des enfants dans le monde a été organisé par l'AFOIT et l'Université de Picardie Jules Verne à Amiens avec la participation des professeurs ainsi que des étudiants du Master. Le colloque a accueilli des personnalités prestigieuses qui collaborent au quotidien avec l'Organisation Internationale du travail et qui ont partagé leur expérience et connaissances sur le sujet.

## La place de l'apparence physique dans les processus de recrutement

En principe, lors d'une campagne de recrutement, l'employeur est libre de choisir ses collaborateurs, du moins c'est ce qu'affirme le Conseil Constitutionnel dans une décision datant du 20 Juillet 1988. Cependant, l'employeur se doit de respecter le principe de non-discrimination entre les candidats.

En effet, l'article L1132-1 du code du Travail pose 20 critères de discrimination pour lesquels un employeur ne peut écarter un candidat d'une procédure de recrutement. Parmi eux, figurent notamment la nationalité, le genre, le handicap, l'apparence physique... Ainsi, tout choix d'un candidat pour un poste doit être motivé par des raisons objectives inhérentes à l'emploi et aux compétences requises, et subjectives pouvant inclure le savoir être et le relationnel de la personne.

Assez peu connu et relativement récent, le critère de l'apparence physique est apparu avec la loi du 16 Novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Dès lors, tout candidat à une offre d'emploi ne peut en être écarté en raison de son apparence physique. La légitimité de ce critère est quelque peu remise en cause, en effet, la plupart des recruteurs n'ont pas conscience de discriminer sur ce critère de l'apparence et celui-ci ne fait l'objet de très peu d'actions juridiques car très difficile à prouver.

Pour autant déjà en 2015, le 8ème Baromètre du Défenseur des Droits et de l'OIT (*Organisation Internationale du Travail*) sur la « *perception des discriminations dans l'emploi* », démontre que l'apparence physique est le deuxième critère de discrimination placé avant l'origine et le sexe.

### Mais qu'est-ce que l'apparence physique ?

La loi ne définit pas ce dont il s'agit, mais nous pouvons la définir comme « *l'ensemble des caractéristiques physiques et attributs propres d'une personne.* »

Cela regroupe les caractéristiques dites « *inaltérables* » c'est-à-dire innées ou apparues, qui ne sont pas modifiables ; ainsi cela peut concerner les traits du visage, la corpulence, un handicap visible...

L'apparence physique comprend également tout ce qui touche à l'apparence vestimentaire, au port de piercing, à la coiffure... ce qu'on appelle les caractéristiques « *manipulables* ». L'employeur ne peut refuser une personne sur ces critères, en revanche, il peut demander à ce que le candidat modifie son style vestimentaire (*si toutefois la nature de l'emploi le justifie*).

Selon plusieurs employeurs, certains de ces critères physiques sont devenus des stéréotypes ; le fait de porter des piercings ou d'avoir un tatouage serait synonyme d'indiscipline et de rébellion, les personnes en situation de surpoids seraient paresseuses, incapables de se maîtriser et lentes, alors que les personnes

belles et minces seraient plus intelligentes, plus compétentes.

Par ailleurs, en vertu de l'article 225-1 du code pénal « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de (...) de leur apparence physique* ». L'article 225-2 du même code, punit le fait de discriminer sur le physique de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

A l'échelle européenne, seule la Belgique a également adopté ce critère de l'apparence physique en tant que motif discriminatoire à part entière.

Au niveau international, l'OIT (*et le Défenseur des Droits en France*), a reconnu la place grandissante du physique au sein des procédures de recrutement français. En effet, le 15 Février 2016, est publiée la neuvième édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT intitulée Le physique de l'emploi. Le but de cette étude est de déterminer "*ce que recouvre la notion d'apparence physique telle que perçue par les chômeurs*". Ainsi l'enquête est menée auprès de 998 demandeurs d'emploi, âgés de 18 à 65 ans. Il en ressort indéniablement que l'apparence physique occupe une place importante au sein des recrutements : elle peut influencer le recruteur et est perçue comme un désavantage si elle n'est pas « *dans la norme* ». En effet, 79% des chômeurs pensent que leur apparence physique peut influencer le recruteur. Ainsi l'apparence physique est le deuxième facteur de discrimination le plus cité, derrière l'âge. Plus précisément, avoir un style jugé « *non conforme* » aux codes de l'entreprise et/ou le fait d'être en surpoids font partie des situations les plus pénalisantes pour un candidat. Corrélativement, le fait d'avoir un physique attractif est vu comme un avantage.

En conclusion, il ressort de ce neuvième baromètre et de façon générale que le critère de l'apparence physique est un critère autonome de discrimination, indépendant de tous les autres ; qui mérite que l'on s'y attarde pour mieux le combattre. En ce sens, les conclusions du baromètre du défenseur des droits et de l'OIT proposent aux employeurs la mise en place d'une procédure de recrutement avec une grille d'évaluation des compétences et d'entretien similaire pour chaque candidat, ne pas exiger de photographie sur le CV, de respecter un processus respectant les trois principes suivants : objectivité, transparence et traçabilité des critères de sélection des candidatures...

Employeurs, à vous de jouer, « *le physique n'est pas une compétence* » !

COURBOIN Mathilde

## La médecine du travail en danger

La médecine du travail a pour but d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. En 1942, seules les entreprises de plus de 50 salariés devaient faire passer des visites médicales aux futurs embauchés. Cette obligation sera généralisée par une loi de 1946.

La visite médicale à l'embauche figure à l'article R. 4624-10 alinéa 1 du code du travail, lequel dispose : « *Un salarié doit bénéficier d'un examen médical avant son embauche ou au plus tard avant l'expiration de sa période d'essai par le médecin du travail* ». Aucune distinction n'est faite entre les différents types de contrats de travail existants, en d'autres termes tous les salariés qui vont être embauchés ou qui le sont déjà mais dont la période d'essai n'est pas encore expirée doivent passer la visite médicale à l'embauche.

La visite médicale à l'embauche répond à des objectifs de sécurité tant pour le futur salarié que pour ses futurs collègues. A travers elle, le médecin du travail va s'assurer que le salarié est apte à occuper le poste pour lequel il va être embauché. Il sensibilisera le salarié sur les éventuels dangers liés à son activité professionnelle afin qu'il puisse les anticiper. Enfin, le médecin du travail s'assurera que le salarié n'est pas infecté par une maladie contagieuse et dangereuse pour les personnes qui travailleront avec lui. Ces objectifs, poursuivis par la visite médicale à l'embauche, expliquent entre-autres pourquoi cette dernière est obligatoire.

Il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat. En effet, il doit tout mettre en œuvre pour que le salarié puisse bénéficier de la visite médicale, ce dans le délai légal (*Cour de cassation, Chambre sociale 28 mars 2001*). La Chambre sociale et la chambre criminelle ont affirmé que l'employeur devait, en plus de l'accomplissement des formalités administratives pour que la visite médicale ait lieu, s'assurer de l'effectivité de l'examen médical !

Le salarié qui travaillerait sans avoir passé d'examen médical obligatoire au titre de l'article R. 4624-10 du code du travail peut se retourner contre l'employeur pour demander des dommages-intérêts. Il s'agit d'un manquement grave à ses obligations susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail par le salarié, à travers la prise d'acte. Enfin l'article R. 4745-3 du code du travail prévoit que le non respect de cette obligation constitue une contravention de cinquième classe.

La visite médicale à l'embauche systématique apparaît comme primordiale tant pour la sécurité du salarié que pour ses collègues,

et pourtant la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, plus communément appelée « *loi travail* » promulguée le 8 Août 2016 souhaite la supprimer et la remplacer par une visite d'information et de prévention, qui se déroulerait une fois l'embauche effectuée.

L'article R. 4624-10 du code du travail est toujours en vigueur, mais il cessera de l'être à partir du 1er Janvier 2017, date avant laquelle des décrets d'application devraient être pris afin de préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles règles.

Toutefois, la Loi travail maintient la visite médicale à l'embauche obligatoire pour certaines catégories de travailleurs. L'article L. 4621-2 du code du travail va être modifié et il disposera que « *I. - Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1* » .

L'examen médical d'aptitude évoqué dans cet article équivaut à la visite médicale à l'embauche que l'on connaît actuellement. En effet, il se déroule avant l'embauche ou avant que la période d'essai n'expire, la seule différence c'est qu'il n'est réservé que pour les salariés travaillant sur des postes à risques. L'examen aura pour but de « *prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail* » .

En supprimant la visite médicale à l'embauche, la loi travail ne serait-elle pas en train de dénaturer la fonction préventive de la médecine du travail : celle de protéger les salariés contre les risques liés à leur travail et s'assurer de l'aptitude du salarié à occuper le poste pour lequel il est embauché.

La loi travail éloigne clairement les salariés des médecins du travail, car désormais seule une partie infime de salariés pourront bénéficier d'un examen fait par un médecin du travail.

DÉBART Marion

## Est-ce que le législateur donne des moyens suffisamment pertinents pour lutter contre la discrimination à l'embauche ?

Suivant la définition de la discrimination empruntée au professeur Cornu, cette dernière constitue une différenciation contraire au principe de l'égalité civile consistant à rompre celle-ci au détriment de certaines personnes physiques en raison de leur appartenance raciale ou confessionnelle, plus généralement par application de critères sur lesquels la loi interdit de fonder des distinctions juridiques arbitraires.

Cette différenciation est clairement prohibée par la loi à l'article L 1132-1 du code du travail qui interdit toute forme de discrimination. Les normes juridiques se développent certes mais les actions visant à condamner des actes discriminatoires restent peu nombreuses. Bien que près de quatre demandeurs d'emploi sur dix affirment avoir déjà été victimes d'une discrimination à l'embauche, ( *enquête IFOP 2013 pour Le Défenseur des droits* ) beaucoup se résignent à porter plainte. En effet, les victimes d'une intention discriminatoire sont en charge de prouver leurs allégations et elles se trouvent très souvent démunies face à ce qu'elles subissent. Le législateur a tenté de remédier à cette situation en mettant en place des moyens pour lutter contre la discrimination à l'embauche et permettre à terme à chaque candidat d'avoir les mêmes chances d'accès à un emploi. Il est évident qu'un candidat lambda à son échelle ne peut, à moins d'avoir eu accès à des documents privés de son recruteur, prouver à lui seul que lors de la sélection de sa candidature, il a été discriminé. C'est pourquoi, il faut faire appel à des associations qui disposent elles de moyens suffisamment importants pour permettre de condamner une intention discriminatoire. L'outil le plus souvent utilisé est le testing. Il s'agit pour des personnes d'origines différentes mais ayant le même parcours professionnel de se présenter successivement pour postuler à un poste et d'enregistrer le retour des recruteurs. Lorsque les candidats d'origine étrangère sont recalés au détriment des autres, l'association lance alors des poursuites. Bien qu'inscrit à l'article L 225-3-1 du code de travail, ce procédé a posé des difficultés. Pour certains cet article, porte atteinte aux droits de la défense ainsi qu'au procès équitable tels qu'ils découlent de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. C'est ainsi que devant la cour d'appel de Dijon une question prioritaire de constitutionnalité a été posée

Elle a ensuite été renvoyée devant la Cour de cassation (4 février 2015 14-90.048 - Cour de cassation - Chambre criminelle ) qui estima que :

*« tout en facilitant la constatation des comportements discriminatoires, l'article 225-3-1 du code pénal ne prévoit aucune dérogation aux règles de poursuite et de jugement des infractions, qu'en outre, il ne confère pas au procureur de la République la faculté de provoquer à la commission d'une infraction et ne remet pas en cause le pouvoir du juge d'apprécier la valeur probante des éléments à charge produits par les parties, après les avoir soumis à la discussion contradictoire ».*

En rendant cette décision, la Cour de cassation valide donc le testing comme moyen de preuve visant à prouver des actes discriminatoires. Pourtant le testing a ses limites. Il peut certes être concluant, mais il n'entraînera pas automatiquement l'engagement de la responsabilité des personnes impliquées. Les preuves obtenues sont contestées par tous les moyens et le juge est libre d'y accorder crédit. Le testing pour être véritablement efficace doit être confirmé et coupé par d'autres éléments. En effet, l'employeur peut simplement alléguer qu'il a pris en compte d'autres éléments que l'origine tels que : la tenue vestimentaire, le comportement de l'individu, sa personnalité etc.. In fine, les magistrats relèvent parfois les insuffisances de la preuve uniquement rapportées par testing. En pratique donc la preuve d'une intention discriminatoire est extrêmement difficile à apporter toutes les fois qu'on n'est pas en présence d'écrits ou de preuves tangibles ou d'autres éléments qui permettraient d'engager la responsabilité de l'auteur de l'infraction.

Pour éviter la tentation qu'auraient les recruteurs de discriminer certains candidats du fait de leur origine, le législateur avait posé à titre préventif le principe du curriculum vitae anonyme à l'article L. 1221-7 du code du travail. Ce CV sans nom aurait permis d'opérer une sélection sans tenir compte de l'origine et en considérant seulement des critères purement objectifs. Hélas à l'heure actuelle, le décret en charge de déterminer les modalités d'application n'a toujours pas été adopté. Ce qui interpelle est la posture du gouvernement face à ce fléau. Les faits de discrimination à l'embauche sont certes incontestables pour autant on mesure une certaine crainte à s'attaquer au patronat. Pour le moment, d'après notre constat, les moyens de lutte contre la discrimination ne donnent pas une entière satisfaction.

ZARGARYAN Arsiné

## ( Vers une ) Multiplication des mesures temporaires d'aides à l'embauche : une fausse bonne nouvelle ?

Lorsque l'exécutif est entré en poste, il s'est prononcé sur un sujet pour lequel il se savait attendu. L'inversion du taux de chômage, ce qui sous entend corrélativement le renforcement de son secteur économique, à travers le développement et la pérennisation de ses entreprises. Nous passerons les mesures d'aides pour favoriser l'embauche selon les publics spécifiques ( *jeunes, apprentis, travailleurs de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation ou encore l'aide seniors abrogés depuis* ), pour nous concentrer sur certaines mesures limitées dans leurs champs temporels.

Ainsi pour commencer nous retrouvons l'aide à l'embauche d'un premier salarié instituée par le décret 2015-806 du 3 Juillet 2015.

Cette aide concerne les entreprises qui recrutent un salarié en contrat à durée déterminée ( *d'au moins six mois* ) ou indéterminée, pour lesquels le contrat a pris effet lors de la période située entre le 9 Juin 2015 jusqu'au 31 Décembre 2016 ( *modification décret de Janvier 2016* ). Cette entreprise ne doit pas avoir été liée à un salarié par un contrat de travail, durant les douze mois précédent l'embauche, ni faire partie d'un groupe d'entreprise ( *article 1er Décret 2015-806* ). Le montant de l'aide s'élève au maximum à 4000 Euros ( *500 Euros par trimestre travaillé* ).

A coté de cet aide à l'embauche d'un nouveau salarié, a été mise en place récemment par un décret de Janvier 2016 une « *Nouvelle aide à l'embauche pour les PME* ».

Applicable pour toute embauche ( *contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou indéterminée* ) ayant lieu entre le 18 janvier et 31 Décembre 2016, elle concerne les entreprises de droit privé de moins de 250 salariés et s'applique dans la durée de 2ans maximum et pour un plafond de 4000 Euros également ( *Décret n°2016-40 du 25 Janvier 2016* ).

Les formalités et délais de ces aides sont rendus plus attractifs pour les entreprises, dématérialisation, délai de six mois suivant l'échéance du trimestre concerné pour déposer l'attestation de présence. Par ailleurs cette aide ( *comme la précédente* ) est cumulable avec un contrat de professionnalisation,

conclue pour une durée au moins égale à 6 mois ; et n'est pas cumulable avec les autres aides à l'insertion, au retour à l'emploi accordé par l'Etat.

Ces décrets manifestent de l'intention de l'exécutif de favoriser le retour à l'emploi, pourtant la question du caractère temporaire et opportun de ces mesures reste en suspend.

Au terme du dernier trimestre de 2015 et du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> trimestre de 2016, les « *données* » de l'INSEE montrent une augmentation de l'emploi, mais ces données sont à relativiser en raison du changement d'indicateur permettant de mesurer ces augmentations ( *entre 2015 et 2016* ). Si ces données peuvent redonner le sourire à certains, les contrats aidés ne sont pas des mesures qui offrent des gages de sécurité au-delà du court terme. Le travailleur n'est pas garanti de sortir de sa précarité. La capacité à prévoir sur le moyen et long terme est une donnée importante pour l'entreprise, or la multiplication de ces mesures les maintient la tête hors de l'eau mais pour combien de temps ? Sans aller jusqu'à penser que ces mesures sont contreproductives sur le long terme, il n'est pas à exclure que le contexte électoral particulier approchant, favorise l'apparition de ces mesures.

Dans le cadre des aides à l'embauche, les aides liées à l'apprentissage par exemple s'inscrivent dans une politique loin « *d'être menée à vue* ».

MOISE Fabrice

## Promesse d'embauche et contrat de travail: une frontière de nouveau visible grâce à la réforme des contrats ?

Depuis quelques années, en droit social, le proverbe selon lequel « *la promesse est une dette* » peut être pris « *au pied de la lettre* ».

D'après la jurisprudence (Soc. 15 Décembre 2010, n° 08-42.951, publié au Bulletin), la promesse d'embauche faite « *à personne déterminée* » et qui permet « *à son destinataire d'identifier les éléments essentiels* » vaut contrat de travail. Partant, sa rupture engendrait des conséquences importantes. Toutefois, au regard des nouveautés apportées par la réforme du droit des contrats (Ordonnance n° 2016-131 du 10 Février 2016) et au regard, notamment, du nouvel article 1113 du code civil, l'on peut s'interroger sur l'avenir de cette jurisprudence.

Avant l'entrée en vigueur de la réforme, la promesse d'embauche fut source d'au moins deux difficultés. La première consistait à définir la notion de « *promesse d'embauche* ». La jurisprudence, claire sur ce point, s'est conformée au droit commun. En effet, comme l'a rappelé A. MARTINON (A. MARTINON, « *Le contrat de travail, laboratoire d'un droit commun des contrats spéciaux ?* », Petites affiches n°238, 28 Novembre 2012), dans le silence du code du travail, « *le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun* ». Autrement dit, à l'instar de la promesse synallagmatique, la promesse d'embauche précise les éléments convenus par les parties et essentiels à sa formation (sans même indiquer le montant de la rémunération, au même titre que le contrat d'entreprise. Analogie d'ailleurs établie par Y. PAGNERRE Professeur agrégé à l'université de Poitiers « *Impact de la réforme du droit des contrats sur le contrat de travail* » Droit social p.727 2016). Par conséquent, elle a été définie par la jurisprudence (Soc. 15 Décembre 2010, n° 08-42.951, publié au Bulletin; Soc. 12 Juin 2014, n°13-14.258, Publié au Bulletin) comme l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Ce problème résolu, s'en posait un autre: à quel stade des discussions la promesse d'embauche valait-elle contrat de travail ?

Les enjeux de la distinction entre « *promesse d'embauche* » et « *contrat de travail* » étaient considérables: la rupture équivalait-elle à « *rupture abusive* » ou à un « *licenciement abusif* »? Quelles conséquences lui attribuer ?

Dans un premier temps, la jurisprudence (Soc. 13 mars 1974 n°72-40796; Soc. 4 Déc. 2001, n°99-43324) s'est conformée aux principes civilistes: une promesse unilatérale d'embauche, ferme et claire, vaut contrat de travail dès lors que l'intéressé a manifesté son intention de l'accepter.

Puis, à la suite d'un revirement (Soc. 15 Décembre 2010, n° 08-42.951, publié au Bulletin), elle a considéré que dès lors que l'employeur précisait « *l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction* », le contrat de travail était formé unilatéralement.

Avant la réforme, l'on pouvait déjà s'interroger sur la pertinence de cette logique: pourquoi une promesse d'embauche unilatérale devait-elle valoir contrat de travail ?

Selon les principes qui régissent le droit civil et, notamment, selon le principe du consensualisme, la promesse suivie d'une acceptation entraîne la formation du contrat. Or le contrat de travail est un contrat consensuel obéissant, dans le silence du code du travail, au droit commun. Donc, sans acceptation, il ne saurait être formé.

Pourtant, comme nous le rappelle le professeur Y. PAGNERRE (Y. PAGNERRE Professeur agrégé à l'université de Poitiers « *Impact de la réforme du droit des contrats sur le contrat de travail* » Droit social p. 727 2016), la Cour de cassation a déformé ce principe, et ce, en se basant fictivement sur le code civil. Lorsqu'elle soutient que l'acceptation émanant du futur salarié n'est pas nécessaire, cela signifie que la promesse d'embauche vaut contrat dès lors qu'elle est à destination « *d'une personne déterminée* » et qu'elle permet « *à son destinataire d'identifier les éléments essentiels* », constituant ainsi un « *engagement unilatéral* » (Cour de Cassation, « *Mensuel de droit du travail* », de Décembre 2010 A). Notons au demeurant que, au regard de ce qui précède, la volonté du salarié apparaît indifférente. Il suffisait ainsi de prouver l'existence d'une offre ferme et précise relative à l'emploi proposé et à la date d'entrée en fonction, sans avoir à rechercher l'acceptation émanant du bénéficiaire.

La jurisprudence reprenant par la suite cette logique, la plus grande prudence s'imposait aux employeurs.

Mais la réforme du droit des contrats devrait, d'un revers, mettre à mal cette solution. En effet, le nouvel article 1113 du code civil disposant que « *Le contrat est formé par la rencontre d'une offre et d'une acceptation par lesquelles les parties manifestent leur volonté de s'engager* », la marge de manoeuvre de la chambre sociale de la Cour de cassation est désormais limitée. De ce fait, si un cas d'espèce similaire à celui du 15 mai 2010 se présentait à nouveau, elle ne saurait fonder cette solution sur l'article susvisé: elle devrait, au contraire, appliquer le nouveau régime de l'offre et de l'acceptation.