

PROJET DE LOI

adopté

le 20 juin 1990

N° 133

S É N A T

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1989-1990

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT

relatif au contrat à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, à la sous-traitance et au prêt de main-d'œuvre illicite.

(Urgence déclarée.)

Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, après déclaration d'urgence, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale (9^e législ.) : 1077, 1332, 960, 1392 et T.A. 303.

Sénat : 344 et 382 (1989-1990).

Article premier A.

Les dispositions de la présente loi ont pour objet de préciser dans quelles conditions il peut être dérogé au principe suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Article premier.

Les articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Art. L. 122-1. – *Non modifié*

« Art. L. 122-1-1. – Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

« 1° remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

« 2° accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

« 3° emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

Art. 2.

Après l'article L. 122-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 122-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-1-2. – I. – Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

« Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« II. – La durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant du renouvellement, ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail et de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

« III. – Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

« En cas de survenance pour l'entreprise d'une commande exceptionnelle du type de celle définie au paragraphe II ci-dessus, la durée du contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder préalablement aux recrutements envisagés à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

Art. 3.

Après l'article L. 122-2 du code du travail, il est inséré un article L. 122-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-2-1.* – Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique et dans les six mois qui suivent ce licenciement, un salarié ne peut être embauché par contrat de travail à durée déterminée pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

« Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

« Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

« Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

Art. 3 bis.

Après l'article L. 122-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-3.* — En aucun cas, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :

« 1° pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

« 2° pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction. »

Art. 4.

L'article L. 122-3-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-3-1.* — Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

« Il doit, notamment, comporter :

« — le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 122-1-1 ;

« — la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

« - la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

« - la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;

« - la référence de la convention collective applicable ;

« - la durée et les conditions de la période d'essai éventuellement prévue ;

« - le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaires ;

« - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

« Le contrat de travail doit être transmis au salarié dans les cinq jours suivant le jour de l'embauche. »

Art. 5.

L'article L. 122-3-3 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« La rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée ; dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

« Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée. »

Art. 6.

L'article L. 122-3-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-4. – Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

« Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

« Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

« Elle n'est pas due :

« a) dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

« b) dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;

« c) en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

« d) en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

Art. 7.

I et II. – *Non modifiés*

III. – La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-11 du code du travail est ainsi rédigé : « Il en est de même lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ».

IV. — *Non modifié*

Art. 7 bis A (nouveau).

Dans l'article L. 516-5 du code du travail, après les mots : « licenciements pour motif économique », sont insérés les mots : « ou sur la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ».

Art. 7 bis.

..... Supprimé

Art. 7 ter.

Après l'article L. 122-3-15 du code du travail, est inséré un article L. 122-3-16 ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-3-16.* — Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions tendant au respect des dispositions du présent chapitre en faveur d'un salarié après avoir obtenu mandat de l'intéressé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

Art. 8.

..... Conforme

TITRE II

**DISPOSITION RELATIVES
AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Art. 9.

Les articles L. 124-2 et L. 124-2-1 du code du travail sont ainsi rédigés :

« *Art. L. 124-2.* — *Non modifié*

« *Art. L. 124-2-1.* — Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1

que pour des tâches non durables dénommées « missions » au sens du présent chapitre, et dans les seuls cas suivants :

« 1° remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

« 2° accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

« 3° emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

Art. 10.

I. — *Non modifié*

II. — Après l'article L. 124-2-1 du code du travail, il est inséré un article L. 124-2-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-2-2. — I. — La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 124-3.

« Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« II. — La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail et de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

« III. — Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L. 124-2-1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de survenance pour l'entreprise d'une commande exceptionnelle dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitatifs ou qualitatifs exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement, la durée du contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à six mois, et l'employeur doit procéder préalablement aux recrutements envisagés à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

Art. 10 bis.

L'article L. 124-2-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 124-2-3 — En aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu :

« 1° pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

« 2° pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction. »

Art. 11.

..... Conforme

Art. 12.

Après l'article L. 124-2-6 du code du travail, il est inséré un article L. 124-2-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-2-7. — Sans préjudice de l'application de l'article L. 321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, il ne peut être fait appel à un salarié d'une entreprise de travail temporaire pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris

pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

« Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

« Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

« Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

Art. 13.

L'article L. 124-3 du code du travail est ainsi modifié :

« I à V. — *Non modifiés*

Art. 14.

I. — Au 3° de l'article L. 124-4 du code du travail, les mots : « de précarité d'emploi » sont remplacés par les mots : « destinée à compenser la précarité de sa situation ».

II. — Après le 5° de l'article L. 124-4 du code du travail, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

« 6° le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire. »

Art. 15.

L'article L. 124-4-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 124-4-4.* — Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

« Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum de l'indemnité est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

« Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

« Elle n'est pas due :

« 1° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L. 124-2-1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit ;

« 2° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21 ;

« 3° si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure. »

Art. 16 et 17.

..... Conformes

Art. 17 bis A (nouveau).

Dans l'article L. 516-5 du code du travail, après les mots : « licenciements pour motif économique », sont insérés les mots : « ou sur la requalification d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée. »

Art. 17 bis.

..... Supprimé

Art. 17 ter.

L'article L. 124-20 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 124-20. — Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions tendant au respect des dispositions du présent chapitre en faveur d'un salarié après avoir obtenu mandat de l'intéressé dans des conditions fixées par décret en Conseil

d'Etat. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

TITRE III

DISPOSITION RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Art. 18.

I. — *Non modifié*

II. — Il est créé, au chapitre premier du titre III du livre IX du code du travail, après l'article L. 931-12, une section II ainsi rédigée :

« Section II.

« *Congé de formation : dispositions particulières aux personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée.*

« *Art. L. 931-13.* — Sans préjudice des dispositions de la section I ci-dessus, toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies à la présente section. Cependant les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus dans les professions agricoles au titre du 3° de l'article L. 122-1-1.

« Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux entreprises de production cinématographique, audiovisuelle ou de spectacle vivant.

« *Art. L. 931-14.* — *Non modifié*

« *Art. L. 931-15.* — L'ouverture du droit au congé de formation est subordonnée pour les intéressés aux conditions d'ancienneté suivantes :

« *a)* vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;

« *b)* dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

« Pour l'appréciation de l'ancienneté dans la branche professionnelle requise par les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 931-2 du présent code pour l'ouverture du droit au congé de formation, la durée des contrats de travail à durée déterminée est prise en compte,

quelles que soient les branches professionnelles dans lesquelles ils ont été exécutés par le salarié.

« Toutefois, pour les salariés relevant à la date où le congé est demandé, d'entreprises artisanales occupant moins de dix salariés, les durées mentionnées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années, dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois.

« Ces durées sont prises en compte quelles que soient la branche professionnelle et l'entreprise dans lesquelles le salarié a exercé successivement son activité, selon des modalités fixées par décret.

« L'ancienneté acquise au titre des contrats de travail de type particulier visés au titre VIII du livre IX du présent code, ou conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures, ne peut être prise en compte pour l'ouverture du droit au congé.

« Art. L. 931-16 à L. 931-20. — *Non modifiés*

« III (*nouveau*). — L'article L. 950-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises de production cinématographique, audiovisuelle ou de spectacle vivant sont redevables de la contribution définie à l'article L. 950-2 pour tous les salaires qu'elles versent, sans considération de l'effectif des salariés qu'elles emploient. »

Art. 19 à 21.

..... Conformes

TITRE IV

SOUS-TRAITANCE ET PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ILLICITES

Art. 22.

..... Conforme

Art. 23.

Après l'article L. 125-3 du code du travail, il est inséré un article L. 125-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 125-3-1.* — Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions tendant au respect des dispositions du présent chapitre en faveur d'un salarié, après avoir obtenu mandat de l'intéressé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

Art. 24, 24 *bis* et 24 *ter*.

..... Conformes

TITRE IV *BIS*

AUTRES DISPOSITIONS

Art. 25, 26 et 26 *bis*.

..... Conformes

TITRE V

*[Suppression conforme
de la division et de l'intitulé.]*

Art. 27.

I. — Les troisième, quatrième, cinquième phrases de l'avant-dernier alinéa et le dernier alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail sont supprimés.

II et III. — *Non modifié*

Art. 28.

I. — *Non modifiés*

II. — L'article L. 434-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise. »

Art. 29.

I et II. — *Non modifiés*

« III. — Au 2° de l'article L. 341-6-1 du code du travail, les mots : « L. 122-3-5, L. 122-3-8, L. 122-3-9 (deuxième alinéa) » sont remplacés par les mots : « L. 122-3-4, L. 122-3-8, deuxième alinéa ».

Art. 30 et 31.

..... Conformes

Art. 31 *bis*.

Le Gouvernement déposera devant le Parlement, avant le 30 juin 1992, un rapport sur l'évolution du volume et des conditions du recours aux formes de travail concernant les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire.

Ce rapport comportera également une étude sur les effets de la répartition dérogatoire des coûts des accidents du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Art. 32.

..... Conforme

Délibéré, en séance publique, à Paris, le 20 juin 1990.

Le Président,
Signé : ALAIN POHER.