

**Syndicat des avocats de France
Syndicat de la Magistrature**



Mesdames et Messieurs les
Président et Membres du
Conseil Constitutionnel
2, rue de Montpensier
75001 PARIS

Paris, le 9 juillet 2015

Objet : *Amicus curiae* concernant l'article 87 D du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Mesdames et Messieurs les Président et Membres du Conseil Constitutionnel,

Vous allez être saisis prochainement par des parlementaires sur le fondement de l'article 61 de la Constitution concernant le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Son article 87 D, introduit par amendement en commission spéciale de l'Assemblée Nationale, après échec de la Commission mixte paritaire, bouleverse le droit du licenciement en limitant l'indemnisation des salariés victimes de licenciements en violation de la loi.

Cette disposition constitue une rupture sans précédent avec le droit du licenciement issu de la loi n°73-680 du 13 juillet 1973 et le principe de réparation intégrale. Récusant le principe d'un tel plafonnement et ses effets, privant les salariés dans de nombreux cas d'un recours effectif, le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la Magistrature, par le biais des présentes observations, sollicitent la censure de cette disposition.

Le Syndicat des avocats de France, syndicat fortement engagé dans la défense des salariés et des libertés publiques, a été à l'initiative d'une pétition signée par le Syndicat de la Magistrature, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC, l'UNSA et SOLIDAIRES et plus de 20 000 signataires à ce jour.

C'est dans ce contexte que le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la Magistrature présentent leurs observations¹.

¹ http://www.petitions24.net/non_au_plafonnement_de_la_reparation_des_licenciements_abusifs

I. À titre liminaire, sur la procédure législative

1. Aux termes de votre jurisprudence, la clarté et la sincérité du débat parlementaire sont les conditions « *sans lesquelles ne seraient garanties ni la règle énoncée par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, aux termes duquel : " La loi est l'expression de la volonté générale... ", ni celle résultant du premier alinéa de l'article 3 de la Constitution, en vertu duquel : « La souveraineté nationale appartient au peuple qui l'exerce par ses représentants...»*².

Le commentaire de la décision n° 2009-581 DC du 25 juin 2009 aux cahiers précise que ce principe implique « – le respect des contraintes particulières qui s'imposent à la discussion des projets de loi de finances, notamment en termes de délai ; – la possibilité, pour les députés, de disposer d'un temps suffisant pour élaborer leurs amendements sur le fondement des explications fournies par le rapport de la commission ; – la possibilité, pour la commission, d'étudier ces derniers et de se forger une opinion avant le début de la séance publique ; – la possibilité, pour tous les députés, de prendre connaissance de ces amendements avant la séance ; – et in fine la possibilité pour l'Assemblée de conduire un débat qui puisse être efficace et éclairé, clair et sincère »³.

Ce principe doit être interprété avec une rigueur particulière dans l'hypothèse où le Gouvernement décide d'engager sa responsabilité sur le texte en séance publique, **avant tout débat**, en recourant à l'alinéa 3 de l'article 49 de la Constitution. En effet, seule la discussion en Commission permet alors le débat parlementaire et l'usage de leur droit d'amendement par les députés.

Or, en l'espèce, le gouvernement n'a déposé l'amendement n°SPE701 à l'origine de l'article 87 D de la loi qu'après échec de la Commission mixte paritaire, devant la commission spéciale de l'Assemblée Nationale, le 11 juin 2015, pour un examen **le jour même**.

Les Députés ont donc dû prendre position sur ce texte, qui bouleverse le droit du licenciement issu de la loi n°73-680 du 13 juillet 1973 et le principe de réparation intégrale, le jour même, sans étude d'impact, pour déterminer s'il convenait de déposer des sous-amendements, et la position à adopter lors de la commission, pour les membres de celle-ci.

2. Cette situation est d'autant plus grave que cet amendement est sans lien direct ou indirect avec l'objet du projet de loi déposé.

a. Il ressort en effet de votre jurisprudence que les amendements présentés ne doivent pas être « *dépourvu[s] de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* ». En raison du principe de clarté et de sincérité du débat parlementaire précédemment évoqué, votre Conseil apprécie le respect de ce principe avec une certaine rigueur. Vous avez ainsi jugé qu'un amendement déposé en première lecture sur un projet de loi ratifiant une ordonnance relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation des titres et de l'exercice illégal de ces professions ne pouvait modifier les règles relatives à l'hospitalisation d'office⁴.

Le commentaire de la décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 aux cahiers précise : « *En dépit de l'intitulé apparemment large de l'ordonnance ratifiée, aucune disposition de cette ordonnance ne concernait davantage les conditions d'exercice des professions de santé vues sous l'angle des prestations médicales. [...] Aucune de ces dispositions ne présentait donc le moindre lien avec*

² CC n° 2005-526 DC du 13 octobre 2005

³ Cahiers du Conseil Constitutionnel, cahier n°27, commentaire p.5

⁴ Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007

*l'internement psychiatrique, ni même, plus généralement, avec l'administration des soins médicaux ou le contenu de la relation thérapeutique. [...] Le seul fait qu'un amendement porte sur le même code que celui modifié par la loi en discussion ne suffit pas, en soi, à le faire regarder comme « non dépourvu de tout lien » avec cette loi. Surtout pour des codes aussi composites que celui de la santé: il faudrait, en pareil cas et à tout le moins, **même en première lecture**, que l'amendement ait trait à une partie du code par ailleurs affectée par le texte débattu »⁵.*

L'examen s'effectue donc au regard de l'objet des dispositions du projet de loi et non de son seul intitulé.

C'est ainsi que vous avez estimé que l'article 115 de Loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion qui prévoyait l'obligation pour les occupants d'un logement d'installer un détecteur de fumée était dépourvue de lien avec le texte initial au motif « *que le projet de loi, lors de son dépôt sur le bureau du Sénat, première assemblée saisie, comportait cinq chapitres, un chapitre Ier consacré à des dispositions relatives à la mobilisation des acteurs en faveur de la politique du logement et à l'amélioration du fonctionnement des copropriétés, un chapitre II relatif au programme national de requalification des quartiers anciens dégradés, un chapitre III prévoyant des mesures en faveur du développement d'une offre nouvelle de logements, un chapitre IV réunissant des dispositions relatives à la mobilité dans le parc de logements, enfin un chapitre V relatif à la lutte contre l'exclusion, à l'hébergement et à l'accès au logement* »⁶.

Par un même raisonnement, après avoir énuméré précisément le contenu des 16 articles présents dans le texte initial de proposition loi modifiant certaines dispositions de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, vous avez jugé que « *l'article 30 [qui] rétablit, dans le code de la santé publique, un article L. 1111-20 ; qu'il prévoit une expérimentation du dossier médical, rassemblant les données personnelles d'un patient sur un support portable numérique, destinée à permettre une meilleure coordination des soins ; qu'il présente un lien avec la proposition de loi initiale, notamment avec son article 12, devenu l'article 29 [présomption de consentement pour le transfert de données médicales à des hébergeurs]* ». En revanche, votre Conseil a jugé dépourvu de lien avec le projet initial les dispositions régissant la profession d'assistants dentaires, la généralisation du dépistage des troubles de l'audition auprès des nouveaux nés, la fixation par le pouvoir réglementaire des règles de conventionnement entre les structures de soins et les mutuelles et assurances⁷,

b. En l'espèce, en dépit du nombre considérable de sujets traités, le projet de loi portait exclusivement, s'agissant de droit du travail sur :

- Les exceptions au repos dominical et en soirée ;
- La justice prud'homale (organisation, procédure, déontologie, ...);
- Les dispositifs de contrôle de l'application du droit du travail (fonctionnement de l'inspection du travail et dispositions relatives au délit d'entrave) ;
- Le dialogue social au sein de l'entreprise ;
- Des mesures de simplifications pour les entreprises (obligations d'emploi de salariés en situation de handicap et équivalences, suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité);
- La lutte contre la prestation de service internationale illégale ;
- L'amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi (« ajustements » apportés à la loi de sécurisation de l'emploi de 2013).

⁵ Cahiers du Conseil Constitutionnel, n°22, commentaire de la décision précitée page 12

⁶ Décision n° 2009-578 DC du 18 mars 2009, cons. 31

⁷ Décision n° 2011-640 DC du 04 août 2011

Aucune disposition ne concernait en revanche l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement, et l'indemnisation des salariés, en cas de licenciement injustifié. **L'amendement adopté est donc dépourvu de tout lien avec l'objet du texte.**

La preuve en est que le Gouvernement a été contraint de rattacher cette disposition à la **Section 3 relative au « dialogue social au sein de l'entreprise »** alors que l'indemnisation du licenciement est manifestement dépourvue de lien avec une quelconque forme de dialogue social dans l'entreprise.

II. Sur le plafonnement fixé

Il convient de rappeler que la disposition porte sur un plafonnement des indemnités susceptibles d'être allouées en cas de rupture prononcée pour un motif qui ne justifie pas légalement la rupture : il s'agit donc des ruptures fautives. Il ne s'agit pas ici des indemnités de licenciement allouées pour toute rupture sauf en cas de faute grave du salarié, et qui tiennent compte de l'ancienneté. Le plafonnement porte sur la réparation du préjudice causé par une faute de l'employeur. Le préjudice subi par le salarié est la perte d'un emploi qu'il aurait dû conserver. La modulation de l'indemnité ne peut donc trouver de cause que relative à ce préjudice à l'exclusion de tout autre critère.

A. Sur le caractère disproportionné de l'atteinte aux droits des victimes

1. Votre Conseil infère le principe de réparation de l'article 4 de la Déclaration de 1789. Dans votre décision n° 2008-564 DC du 19 juin 2008, votre Conseil s'était montré attentif au fait « *que l'article L. 663-5 du code rural, tel qu'il résulte de la loi déferée, prévoit que les dispositions de l'article L. 663-4 du même code ne font pas obstacle à la mise en cause « de la responsabilité des exploitants mettant en culture un organisme génétiquement modifié, des distributeurs et des détenteurs de l'autorisation de mise sur le marché et du certificat d'obtention végétale » sur tout autre fondement que le préjudice constitué par la dépréciation du produit de la récolte ; que ces dispositions, qui simplifient l'indemnisation d'un préjudice économique, ne limitent pas le droit des exploitants agricoles ayant subi un dommage d'en demander la réparation sur un autre fondement juridique, indépendamment des conditions prévues par l'article L. 663-4 précité, ou pour d'autres chefs de préjudice ; que, dès lors, ces dispositions n'apportent aucune limitation au principe de responsabilité qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789* »⁸

Or, en l'espèce, le salarié ne pourra obtenir d'indemnisation des conséquences de la rupture injustifiée de son contrat de travail sur aucun autre fondement et l'intégralité des dommages et intérêts résultant de la rupture sera concernée par la limitation de responsabilité instituée.

2. Dans votre décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010, votre Conseil a jugé « *qu'aux termes de l'article 4 de la Déclaration de 1789 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui » ; qu'il résulte de ces dispositions qu'en principe, tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ; que la faculté d'agir en responsabilité met en œuvre cette exigence constitutionnelle ; que, toutefois, cette dernière ne fait pas obstacle à ce que le législateur aménage, pour un motif d'intérêt général, les conditions dans lesquelles la responsabilité peut être engagée ; qu'il peut ainsi, pour un tel motif, apporter à ce principe des exclusions ou des limitations à condition qu'il n'en résulte pas une*

⁸ Décision n° 2008-564 DC du 19 juin 2008, cons. 39

atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs ainsi qu'au droit à un recours juridictionnel effectif qui découle de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;»

Dans le cadre de la décision susvisée, votre Conseil s'était livré à un contrôle de proportionnalité poussé avant de valider la dérogation au principe de réparation intégrale. Votre Conseil avait notamment relevé :

- La prise en charge des prestations en nature, l'indemnisation de l'incapacité temporaire et de l'incapacité permanente des victimes, ainsi que certains frais par les Caisses (cons. 12) ;
- Le paiement par l'employeur de cotisations à sa charge exclusive dont le montant varie en fonction des actions de préventions, des risques et des accidents du travail ou maladies professionnelles intervenues (cons. 13) ;
- L'existence de voies de recours devant les organismes de sécurité sociale et contre l'employeur en cas de faute inexcusable (cons. 14) ;
- Le maintien du droit à indemnisation du salarié en dépit de sa faute inexcusable, l'automatisme de l'indemnisation sans recours contentieux, sa rapidité, ainsi que la sécurité engendrée (cons. 16).

La proportionnalité de la limitation de responsabilité résultait donc des dérogations au droit commun permettant une plus large indemnisation des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle.

A l'inverse, la disposition contestée ne met en place aucune contrepartie de cette nature permettant l'indemnisation des salariés en cas de licenciement injustifié : il restera nécessaire pour le salarié de démontrer l'existence du caractère fautif de la rupture dont il a fait l'objet dans les conditions de droit commun, et il ne pourra être indemnisé qu'à l'issue d'une procédure contentieuse. **De même aucun régime d'indemnisation complémentaire n'est mis en place lorsque l'employeur décide de violer délibérément le droit du licenciement !**

En revanche, elle aura pour effet de réduire considérablement le droit à indemnisation des salariés placés dans des situations de grave précarité. Ainsi, un salarié d'une entreprise de 19 salariés, licencié à 55 ans, ayant 9 ans d'ancienneté, un emprunt immobilier, des enfants à charge (étudiants), ne retrouvant pas d'emploi après 5 ans de recherche active, ne pourra obtenir qu'entre 2 et 6 mois de salaire !

3. Au surplus, le critère retenu, tiré du nombre de salariés présents dans l'entité légale n'est pas pertinent. En effet, en premier lieu, le préjudice du salarié n'est pas déterminé par la taille de l'entreprise, la perte de l'emploi ayant pour lui les mêmes conséquences quel que soit l'employeur. Et on invoquerait vainement un motif tiré de l'intérêt général, en ce que le risque d'avoir à régler des réparations élevées pénaliserait l'embauche. Outre que cette assertion n'a jamais reçu de démonstration économique sérieuse, elle supposerait qu'il soit tenu compte non pas du seul effectif de l'employeur nominal, mais de sa situation économique réelle. Le critère fait abstraction de la situation réelle de l'entreprise au regard de son chiffre d'affaires, de son résultat, et de son appartenance, le cas échéant, à un groupe.

A titre d'exemple :

Le groupe BOUYGUES compte **127 470 salariés dans le monde**⁹, Il est composé notamment :

- d'une holding, BOUYGUES qui compte **moins de 200 salariés**¹⁰ ;
 - o d'une filiale, 32 HOCHÉ, propriétaire du siège de **moins de 20 salariés**¹¹;
 - o d'une filiale, BOUYGUES CONSTRUCTION de **400 à 500 salariés**¹² ;
 - d'une filiale de la filiale, BOUYGUES BATIMENT ILE DE France, de **moins de 300 salariés**¹³
 - d'une filiale de la filiale de la filiale, BATI-RENOV, de **moins de 200 salariés**¹⁴
 - etc.
 - o d'un filiale, BOUYGUES IMMOBILIER de **moins de 300 salariés**¹⁵ (également subdivisée filiales;
 - o d'une filiale, COLAS de **moins de 300 salariés**¹⁶
 - filiale de la filiale, COLAS CENTRE OUEST de **moins de 200 salariés**¹⁷
 - etc.

De très nombreux salariés de ce groupe de plus de 125 000 salariés seront donc soumis au plafonnement des indemnités pour les entreprises de moins de 300 salariés voire de moins de 20 salariés **alors que cette situation n'est aucunement justifiée par la situation réelle de leur entreprise.**

L'un des paradoxes est que les holdings, concentrent les capitaux mais comptent souvent moins de salariés que leurs filiales. Leurs salariés seront donc bien moins indemnisés alors même que les condamnations sont susceptibles d'être dérisoires au regard des résultats de l'entreprise.

Le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique définit d'ailleurs l'entreprise comme « *la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision* », et prend en compte le chiffre d'affaires et le bilan de l'entreprise ainsi définie.

Le législateur a également pris en compte cette réalité s'agissant de la représentation des salariés en instituant des comités de groupe¹⁸ et la possibilité pour les salariés de faire reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale¹⁹.

La seule prise en compte du nombre des salariés au sein de l'entité légale n'est donc pas un critère pertinent

Il est en outre créateur d'une rupture d'égalité. **Pour un même préjudice, à ancienneté égale, l'indemnisation variera de plus du simple au double, de 2 à 12 mois de salaire en dessous de 20 salariés à entre 6 et 27 mois de salaire au-dessus de 300 salariés !**

Rien ne justifiait donc de se focaliser sur la seule taille de l'entité légale s'agissant de l'indemnisation des violations du droit du licenciement. **L'article 87 D du projet de loi engendre donc une atteinte disproportionnée au principe de réparation intégrale, et, au surplus, une rupture d'égalité.**

⁹ <http://www.bouygues.com/le-groupe/qui-sommes-nous/presentation-de-bouygues/>

¹⁰ <http://www.societe.com/societe/bouygues-572015246.html>

¹¹ <http://www.societe.com/societe/32-hoche-490082591.html>

¹² <http://www.societe.com/societe/bouygues-construction-552045999.html>

¹³ <http://www.societe.com/societe/bouygues-batiment-ile-de-france-433900834.html>

¹⁴ <http://www.societe.com/societe/bati-renov-662025279.html>

¹⁵ <http://www.societe.com/societe/bouygues-immobilier-562091546.html>

¹⁶ <http://www.societe.com/societe/colas-sa-552025314.html>

¹⁷ <http://www.societe.com/societe/colas-centre-ouest-329338883.html>

¹⁸ L. 2331-1 du code du travail

¹⁹ L. 2322-4 du code du travail

4. De même, le critère de l'ancienneté n'est pas plus pertinent et n'est non plus justifié par aucun motif d'intérêt général.

Encore une fois, il s'agit ici de réparer le préjudice causé par la perte de l'emploi fautivement prononcée. Il ne s'agit pas de l'indemnité de licenciement, qui constitue une forme de rémunération différée, mais de l'indemnisation d'un dommage. La rupture dans une période proche de l'embauche peut se faire sans indemnité dans le cadre de la période d'essai, dont la durée est fixée par la loi, dans les limites garanties par la Convention 158 de l'OIT, ainsi qu'il a été rappelé à l'occasion du Contrat Nouvelle Embauche (CNE). Faciliter considérablement la rupture au-delà de cette période, de manière progressive, revient à instituer une nouvelle forme de période d'essai allongée, ceci sans rapport avec l'objet de la mesure. Le critère de l'ancienneté ne peut dès lors justifier la différence de traitement opérée.

B. Sur l'atteinte au principe de garantie des droits tiré de l'article 16 de la déclaration de 1789

Votre Conseil constatera que le législateur n'a pas pris en compte le délai de carence institué par l'article 21 du règlement annexé à la convention assurance chômage. Aux termes de celui-ci :

« § 1er - La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation correspondant au nombre de jours qui résulte du quotient du montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée par le dernier employeur, par le salaire journalier de référence visé à l'article 13 [...]

§ 2 - Le différé visé au § 1er est augmenté d'un différé spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail, résultant d'un autre motif que celui énoncé à l'article L. 1233-3 du code du travail, ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative.

a) Ce différé spécifique correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le montant total des sommes visées au § 2 alinéa 1er, diminué éventuellement du montant résultant directement de l'application d'une disposition législative, par 90.

Ce différé spécifique est limité à 180 jours.[...]

c) Si tout ou partie de ces sommes est versé postérieurement à la fin du contrat de travail ayant ouvert des droits, le bénéficiaire et l'employeur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé, doivent être remboursées. »

La Cour de cassation considère que toute somme obtenue au-dessus du plancher résulte d'une appréciation du juge et entre, à ce titre, dans l'assiette du différé d'indemnisation (Cass. soc., 18 décembre 2012, n° 11-22.663).

L'instauration du plafond institué aura donc pour conséquence de réduire considérablement les sommes susceptibles d'être obtenues par les salariés jusqu'à les priver, dans certains cas, de recours effectif.

A titre d'exemple :

Un salarié ayant un salaire de référence de **4700 €** (soit un salaire journalier de 154,52 €) embauché dans une société de **moins de 20 salariés**, licencié **sans motif** avec **un peu moins de 2 ans d'ancienneté** restant au chômage entre 6 mois et 2 ans touchera **au maximum 3 mois de salaire** soit 14 100 €.

Son différé spécial d'indemnisation sera égal à $14\ 100 / 90 = 157$ jours

Le montant de ses allocations chômage journalière sera de $57\%^{20} \times 154,52\ € = 88,08\ €$

Il devra donc rembourser $88,08\ € \times 157 = 13\ 828\ €$

Il obtiendra donc **au maximum** après remboursement de Pôle Emploi $14\ 100\ € - 13\ 828\ € = 272\ €$

Un salarié ayant un salaire de référence de **4100 €** (soit un salaire journalier de 134,79 €) embauché dans une société de **plus de 300 salariés**, licencié **sans motif** avec **un peu moins de 2 ans d'ancienneté** restant au chômage entre 6 mois et 2 ans touchera **au maximum 4 mois de salaire** soit 16 400 €.

Son différé spécial d'indemnisation sera égal à $16\ 400 / 90 = 183$ jours (plafonnés à 180 jours)

Le montant de ses allocations chômage journalière sera de $57\% \times 134,79\ € = 76,83\ €$

Il devra donc rembourser $76,83\ € \times 180 = 13\ 830\ €$

Il obtiendra donc **au maximum** après remboursement de Pôle Emploi $16\ 400\ € - 13\ 828\ € = 2570\ €$ (soit **0,6 mois de salaire**)

Les salariés ayant des revenus plus faibles que ceux ci-dessus seront moins ponctionnés par le différé d'indemnisation. Cependant, les sommes susceptibles d'être obtenues seront également plus faibles de sorte qu'eux non plus n'auront pas intérêt à agir en justice, même si l'illégalité est flagrante.

Précisons que le juge n'est pas contraint de mettre à la charge de l'employeur les frais exposés pour la procédure au titre de l'article 700 du code de procédure civile. En pratique le montant des condamnations sur ce fondement est bien inférieur aux honoraires d'avocat versés, le cas échéant, ce qui réduira encore davantage les sommes susceptibles d'être obtenues.

L'article 87 D porte donc gravement atteinte au droit des salariés à un recours effectif, et même au droit à un procès équitable dès lors qu'il sera dans certains cas sans objet, et que les frais exposés par le salarié ne lui profiteront pas.

Compte tenu de l'ensemble de ces observations, l'article 87 D du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques encourt votre censure.

Vous remerciant pour la prise en compte de ces observations, nous vous prions de croire, Mesdames et Messieurs les Président et membres du Conseil Constitutionnel, l'expression de notre considération sincère,

Françoise MARTRES
Président du SM

Florian BORG
Président du SAF

²⁰ Le montant brut journalier de l'ARE est égal au montant le plus élevé entre [11,76 € + 40,4 % du salaire journalier de référence] et [57 % de celui-ci (ce qui est le cas à partir de 2118 € par mois)]. Cette somme ne peut pas être inférieure à 57 % et supérieure à 75 % du salaire journalier de référence.