



DISCOURS D'USAGE
RENTREE SOLENNELLE DES
COURS ET TRIBUNAUX 2012

Thème : La liberté du travail

Par Alioune Niokhor DIOUF
Président du tribunal départemental
de Thiès

Janvier 2012

PLAN

I. Du contenu de la liberté du travail

A- De la liberté de ne pas travailler

B- De la liberté de travailler

II. De l'exercice de la liberté du travail

A- Des conditions et limites de l'exercice de la liberté du travail

B- Du rôle des pouvoirs publics dans la mise en œuvre de la liberté du travail

Monsieur le Président de la République, Président du Conseil Supérieur de la Magistrature,

Honorables et distingués invités,

Le thème de ce matin est riche car il porte sur un des piliers de la civilisation moderne : le travail et, plus précisément, la liberté du travail.

Pour en mesurer la portée, il suffit de rappeler que la principale fête à dimension internationale, inscrite dans le calendrier des Nations, est celle du travail, commémorée chaque année le 1^{er} Mai.

Le concept de travail a traversé les âges avec des fortunes diverses. Intimement lié à l'homme, il a évolué dans son acception et sa conception.

Méprisable chez les grecs de l'Antiquité, le travail est le rédempteur du péché originel dans la Bible.

Il n'est devenu ce qu'il est maintenant qu'à force de mutations dans la dialectique qu'il entretient avec un autre concept, la liberté.

Historiquement le travail s'est, pendant longtemps, situé aux antipodes de la liberté.

Il a donc fallu les concilier, après les acquis des luttes révolutionnaires. Les pratiques qui avaient cours à une certaine époque, ont rendu nécessaire la proclamation de la liberté du travail, comme principe fondamental de droit.

Au Sénégal, la source principale de la liberté du travail est la Constitution, en particulier le préambule, dans lequel le Peuple Sénégalais réaffirme son adhésion à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, ainsi qu'aux principes fondamentaux reconnus par les Lois de la République.

Le droit national comporte d'autres textes qui ont trait à la liberté du travail : le Code du travail, les Conventions Collectives, le Statut de la Fonction publique, le Code Pénal et le Code de Procédure Civile.

La liberté du travail a aussi une dimension internationale. On la trouve dans divers instruments, tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, le Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques, le Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

Mais qu'est-ce cette liberté du travail tant proclamée ? Comment se manifeste-t-elle ?

I - Du contenu de la liberté du travail

La liberté du travail est une liberté publique. Dans le sens commun, la liberté est la faculté, la possibilité pour une personne de pouvoir agir selon sa propre volonté.

On la tient ainsi pour équivalente de l'autonomie. Elle se traduit donc par l'absence de contrainte, par le sentiment d'indépendance. Elle varie ou plutôt sa qualité varie selon la perception qu'en a l'individu qui en jouit, l'usage qu'il en fait et la « responsabilité dont il l'enrichit¹ ». L'épithète publique qui lui est adjointe n'en change pas la substance ; au contraire, elle élargit son champ et marque l'appropriation, la reconnaissance et la protection de cette liberté par la puissance publique.

Dans les analyses conventionnelles, les libertés publiques ne sont présentées que sous l'angle de leur exercice ou de leur mise en œuvre, alors qu'elles obéissent à la dynamique générale de la liberté individuelle, dans son acception philosophique. C'est pour cela que, la liberté du travail, pour être pleine et entière, ne doit pas être réduite aux options ouvertes au travailleur dans ses activités ou au chômeur dans sa quête d'emploi.

La liberté du travail se décline donc en deux variantes qui traduisent les volontés possibles de l'homme en situation. Selon Gérard Lyon-Caen² la liberté du travail est : "la liberté de travailler ou de ne pas travailler par opposition aussi bien à l'interdiction de travailler qu'à l'obligation de travailler".

A- De la liberté de ne pas travailler

La liberté de ne pas travailler peut sembler burlesque, voire absurde, dans une société où la valeur travail est une marque de fabrique. Karl Marx ne disait-il pas que le travail « est l'essence de l'homme »³.

Pourtant, la liberté de ne pas travailler est un principe auquel les nations civilisées sont attachées, non pas dans le sens où l'entendent certains mais comme l'altérité,

¹ Georges BURDEAU, La démocratie, **Éditions** du Seuil, Paris 1956

²Gerard Lyon-Caen : Droit du travail, 16eme édition, Dalloz 1992, page 52

³ Karl Marx, Le capital, **Éditions**. Flammarion, Paris, 1996, page

l'opposé de cette absence de liberté, qui avait contraint certains hommes à travailler pour d'autres, parce que dans l'histoire, le travail a longtemps phagocyté la liberté au nom de la pénitence, de la civilisation, de l'éducation, de la rééducation, voire du développement.

Quels que soient les motifs avancés, la constante est que le choix de travailler ou de ne pas travailler n'a jamais été complètement libre. Il était le privilège d'un certain nombre de personnes, d'une certaine condition ou d'un niveau social déterminé. Et pour ceux-là, la coutume, finalement érigée en règle, considérait qu'on ne devrait s'embarrasser d'aucune tâche.

Au-delà de l'aspect sociologique et de la simple rhétorique, c'est le choix de ne pas travailler qui donne tout son sens à la liberté du travail, puisqu'il en constitue l'autre versant.

Il est donc, dans la liberté publique du travail, la liberté de ne pas travailler.

Certains considèrent que la vraie vie, la vie naturelle, c'est celle où il n'y a pas de travail. A cet égard, ils soutiennent que nous travaillons tous dans l'expectative de la pause de midi, de la fin de la journée, du soir et des congés annuels.

« Le travail tend au repos et non le repos au travail » prête-t-on à Aristote. L'épanouissement de l'homme serait donc dans l'inactivité qui pourtant occupe un faible pourcentage de notre temps «utile ». On travaille, en moyenne, 08 Heures par jour, 05 jours par semaine et 11 mois par an.

Pour se mettre, en harmonie avec la nature, certains ont revendiqué ostensiblement le droit à l'oisiveté, en essayant de démontrer, non sans peine, que leur tête de file est Dieu lui-même, Lui qui, après n'avoir travaillé que 06 jours, a pris un congé pour l'éternité au 07^{ème} jour.

L'oisiveté, la fainéantise, sont hissées au rang de valeurs en ce qu'elles constitueraient le contrepoids logique de l'activité, et l'aspiration refoulée de tout un chacun.

Cette vision, pour le moins originale, a pour mérite d'exister, de faire pousser la réflexion et d'entretenir le débat. Mais elle reste une utopie car, explique Jean Jacques Rousseau, à partir du moment où l'« homme a eu besoin du secours de l'autre ... le travail est devenu nécessaire, les vastes forêts se sont changées en des campagnes riantes qu'il a fallu arroser de la sueur des hommes ».

La liberté de ne pas travailler en a donc perdu son centre de gravité. Le leitmotiv redevient : il faut travailler ; c'est d'accord, aurait-on rétorqué, mais que l'on garde tout de même le droit, la liberté de ne pas le faire, si tel est notre bon plaisir.

On le voit, l'individu est libre de ne pas travailler et, s'il choisit de le faire, sa liberté se manifeste encore dans l'exercice de l'activité.

B- De la liberté de travailler

D'abord on est libre de postuler l'emploi de son choix. Il n'y a pas de secteur réservé à une catégorie de citoyens et un domaine réservé à d'autres. Selon les dispositions de l'article L1 du Code du Travail : «L'Etat veille à l'égalité des chances et de traitement des citoyens, en ce qui concerne l'accès(...) à l'emploi sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de religion».

Ce principe de non-discrimination est indissociable du principe d'égalité des citoyens, que ce soit devant la loi ou devant les charges publiques.

La liberté de travailler s'étend aussi au choix du lieu de travail. Il est, en effet, loisible à tout citoyen de travailler dans n'importe quelle partie du territoire national. Ceci est un pendant de la liberté d'aller et de venir, qu'on appelle aussi liberté de mouvement.

Au Sénégal, elle est étendue aux territoires des pays avec lesquels nous constituons une zone de libre-échange, un espace économique communautaire. Il s'agit de la libre circulation des personnes et des biens.

La liberté de travailler s'apprécie également en fonction du secteur dans lequel l'employé désire exercer son talent. On peut, pour reprendre le texte du décret d'Allarde « exercer tout art ou métier que l'on trouve bon ». Cette précision n'est pas superflue dans la mesure où historiquement, sociologiquement, certaines professions ont été l'apanage de certaines familles, qui en avaient l'exclusivité et le monopole. Dans la logique de la disparition des maîtrises, des jurandes et des corporations, cette forme de cloisonnement n'est plus d'actualité.

La liberté de travailler concerne enfin les modalités de l'engagement. Le salarié, en principe, discute librement les conditions de travail et la durée du temps de travail.

La liberté du travail se manifeste également dans la négociation du salaire et de ses accessoires qui sont une condition nécessaire du contrat de travail.

On parle de traitement dans la fonction publique. Mais comme le salaire, le traitement est la contrepartie du travail effectué et son caractère alimentaire le rend incessible et insaisissable pour une part importante de son montant parce que, son but est de garantir au travailleur ou à l'agent une existence digne et décente.

C'est donc au nom de cette préoccupation, que le législateur a fixé un « montant-plancher » en deçà duquel, il est interdit de rémunérer une activité professionnelle.

Le SMIG est ainsi une garantie fondamentale accordée au travailleur.

Le traitement a un caractère statutaire dans la fonction publique. Il est fixé exclusivement en considération du niveau de l'emploi et du grade du fonctionnaire dans la hiérarchie administrative.

Compte tenu du nombre et de la diversité des emplois dans l'Etat, la détermination des barèmes de traitements n'est pas sans poser de sérieux problèmes.

Ici, la liberté du travail supposerait que l'Administration fixe ou maintienne le traitement à un niveau suffisant pour attirer vers elle des professionnels de qualité et veiller ensuite à ce que l'écart entre les salaires les plus élevés et les plus bas soit raisonnable et équilibré ; un écart trop grand risquerait de générer ou d'attiser un sentiment d'inégalité et d'injustice ; un écart trop faible découragerait les hauts cadres et les pousserait vers le secteur privé.

Sur un autre registre, l'employé conserve, au sein de l'entreprise et tout le temps que dure l'engagement, les libertés qu'il tient de sa nature et qui sont juridiquement consacrées : liberté d'expression, de réunion, d'association et de manifestation.

La liberté d'expression au sein de l'unité de travail est même expressément prévue à l'article L5 du Code qui dispose : les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

Le législateur prévient au 3^{ème} alinéa du même texte que les opinions qu'ils émettent dans l'exercice de ce droit ne peuvent en aucune manière motiver une sanction ou un licenciement.

Ce droit à la participation, inscrit au nombre des « principes particulièrement nécessaires à notre temps », est une composante de la liberté du travail. Il prend forme dans la concertation, qui mieux que la consultation, est capable, d'instaurer des

rapports étroits, axés plus sur le dialogue et le consensus, que sur l'autorité et l'unilatéralité.

Mais comme une constante, la liberté demeure ; c'est la raison pour laquelle est aménagée, pour tout travailleur, la liberté de rompre les relations de travail le liant à son employeur.

C'est l'idée d'inaliénabilité de la personne humaine qui a conduit dès l'époque révolutionnaire à exclure les engagements comportant renonciation définitive à la liberté du travail. Il est dit à l'article 18 de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et du Citoyen « tout homme peut engager ses services et son temps ; mais il ne peut se vendre, ni être vendu ». C'est cette même idée qui a inspiré l'article L30 du Code du Travail aux termes duquel « on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une durée limitée à l'exécution d'un ouvrage ou d'une entreprise déterminée ». L'ordre public s'oppose ainsi donc à l'engagement perpétuel qui constituerait pour la personne une compromission de sa liberté de travailler ou de ne pas travailler.

De son côté, l'employeur est libre de s'implanter où il veut et d'investir le secteur qu'il veut. C'est cela qu'on traduit par liberté du commerce et de l'industrie.

La liberté du commerce et de l'industrie repose sur deux principes : la liberté d'entreprendre et la libre concurrence.

La libre concurrence consiste dans le fait que les acteurs économiques se doivent de respecter une éthique qui ne fausse pas la concurrence. Cette concurrence ne doit également pas être faussée par l'Etat qui doit s'abstenir d'exercer des activités industrielles et commerciales qui rompraient l'égalité entre les concurrents.

Au Sénégal, le secteur informel est la forme la plus répandue de la liberté d'entreprendre. Il occupe un grand nombre de citoyens et, est, quoi qu'on en dise, facteur de création de richesses.

Mais il urge, à défaut de le réglementer, de le réguler ; car, la liberté du travail n'est ni générale ni absolue. Elle doit s'exercer à l'instar des autres libertés publiques dans le respect de l'ordre public et de la liberté d'autrui.

II De l'exercice de la liberté du travail

L'Etat, garant des libertés publiques, doit veiller à leur effectivité et le juge, leur protecteur, faire en sorte qu'il n'y ait pas d'abus à l'occasion de leur exercice et, le cas échéant, prendre les mesures idoines pour le rétablissement de leur respect.

Il est alors impératif de rechercher et de trouver le bon équilibre où, pour le dire à la manière du juge constitutionnel français, faire de telle sorte que « les limitations » dont la liberté du travail peut faire l'objet soient « liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général sans en dénaturer la portée ».

A-Des conditions et limites de l'exercice de la liberté du travail

L'accès au travail, au-delà de sa proclamation de principe, obéit à un certain nombre de règles qui s'articulent autour de conditions liées à l'âge, au sexe et à la nationalité. Il prend également en compte les aptitudes physiques et professionnelles. Il prohibe toute discrimination à moins que celle-ci ne soit positive.

Ainsi la loi d'orientation sur les handicapés indique, qu'une plage de 10% des postes à pourvoir doit être réservée aux handicapés, pour le recrutement du personnel non fonctionnaire dans l'administration.

Ceci est une application de l'idée selon laquelle, la liberté de travailler de certaines personnes, ne peut être effective qu'à côté d'une mesure limitant la liberté de l'employeur dans le choix de son personnel.

La liberté du travail s'oppose, évidemment, au travail forcé qui en est la négation la plus manifeste.

Aux termes de l'article L4 du Code du travail qui a repris la Convention n° 29 de l'OIT, le travail forcé désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

La loi exclut du champ du travail forcé, le travail exigé en vertu des lois sur le service militaire, le travail exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire, le travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population, les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques.

A ces dérogations il faut ajouter les réquisitions qui ont pour but de contraindre au travail certaines personnes.

L'article L276 du Code du travail dispose à ce propos que « L'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition de ceux des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics, ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation ».

Mis à part ces cas, les parties conservent toute leur potentialité dans la mise en œuvre de leur liberté.

Certes le contrat est l'affaire des parties. Toutefois les pouvoirs politiques et le Juge s'y invitent parce qu'au-delà du consensualisme, une liberté constitutionnelle, une valeur fondatrice de l'Etat de droit est en jeu.

C'est pour cela que les accords passés entre l'employeur et l'employé, les termes dans lesquels ils s'engagent ou les clauses insérées dans leur contrat ne doivent pas contrevenir à la liberté du travail de même que les actes qu'ils seront amenés à poser en cas de mésentente entre eux.

Cette mésentente s'installe lorsque des salariés d'une entreprise, d'un secteur économique ou d'une catégorie professionnelle procèdent à une cessation concertée du travail.

Souvent à l'initiative des syndicats, ce genre d'action vise à appuyer les revendications des salariés en faisant pression sur les décideurs par la perte de production que la suspension de l'activité entraîne.

Au Sénégal, la constitution de 2001, a consacré le droit de grève en son article 25 alinéa 4 en ces termes : « Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas ni porter atteinte à la liberté de travail, ni mettre en péril l'entreprise ».

Dans sa mise en œuvre, ce droit de grève se heurte donc à trois impératifs. Il doit s'exercer dans le cadre de la loi. Il ne doit pas porter atteinte à la liberté du travail. Il ne doit pas mettre en péril l'entreprise.

Le Juge, dans l'appréciation de la licéité ou non de la grève, doit donc analyser le fait et vérifier s'il ne viole aucun des éléments précités.

Ce n'est pas chose aisée dans la mesure où la grève, en tant que phénomène sociologique, obéit à sa dynamique propre et se laisse difficilement appréhender par la science juridique. La diversification des formes qu'elle revêt aujourd'hui ajoute davantage à sa complexité.

On en citera quelques exemples : la grève sur piquet ou piquet de grève qui se caractérise par la présence des grévistes à la porte de l'entreprise où se déroule le conflit collectif afin de dissuader leurs collègues ou camarades de travail de rejoindre leurs postes, la grève surprise déclenchée sans dépôt préalable d'un préavis, la grève sauvage décidée directement par les salariés sans aucune consigne syndicale, la grève tournante qui affecte successivement les différents ateliers d'une usine ou service d'une entreprise de telle sorte que les effectifs ne soient jamais au complet et que les pertes de salaires ne soient pas trop importantes ; la grève de zèle qui consiste à exécuter le travail en appliquant à la lettre tous les règlements afin d'en ralentir le plus possible l'exécution ; la grève perlée qui est une succession concertée d'arrêts de travail de courte durée ou de ralentissements de l'activité de l'entreprise dans le but d'affecter sa production.

La grève peut encore être solidaire, politique ou de la faim.

Elle est dite sur le tas lorsque les grévistes occupent les lieux de travail pendant les heures de service.

Sur ce dernier point, l'article L276 dispose : « L'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats ».

A la lecture de ce texte, toute grève sur le tas est réputée illégale.

En pratique on doit rechercher le seuil à partir duquel la grève occasionnée par l'occupation des lieux devient incompatible avec la liberté du travail des non-grévistes. Cette analyse doit être systématique toutes les fois où le droit syndical ou le droit de grève se heurte à la liberté du travail.

Dans bien des cas, la primauté est donnée à la liberté individuelle de travailler.

Cela n'a pas manqué d'irriter certains auteurs qui soutiennent que le droit de grève doit prévaloir sur la liberté du travail.

L'argument le plus couramment avancé tient dans le fait que le droit de grève est reconnu expressément dans la constitution ; ce qui n'est pas le cas de la liberté de travail. La seconde raison serait que le droit de grève a une finalité collective alors que la liberté du travail qui vise une finalité individuelle relève de l'ordre des « petits calculs mesquins et égoïstes ». Et dernière considération les droits sont supérieurs aux simples libertés.

En tout état de cause, le droit positif est d'un avis différent car ni la loi ni la jurisprudence n'ont emprunté cette direction. L'atteinte à la liberté du travail est considérée comme très grave au point que la loi en a fait une incrimination pénalement répréhensible.

En effet l'article 392 du Code Pénal punit « [...] quiconque, à l'aide de violences envers les personnes ou envers les choses, voies de fait, menaces, manœuvres frauduleuses ou propagation de fausses nouvelles, aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail ».

Parmi ces atteintes, on peut citer les menaces visant à intimider les salariés pour les amener à participer à l'arrêt collectif du travail ou même les contraintes physiques exercées sur leur personne.

La jurisprudence a considéré qu'il faut, pour qu'ils soient punissables, que ces faits comportent une contrainte sur la volonté des personnes et, en plus, qu'ils tendent à les inciter à se joindre à la cessation concertée du travail.

Les non-grévistes devront toutefois établir de lien de causalité entre les faits constitutifs de l'infraction et le préjudice invoqué.

Si par exemple ils se plaignent d'avoir subi des ponctions sur leur salaire en raison de leur participation forcée à l'arrêt de travail, ils devront établir que la grève n'aurait pas suffi à les empêcher d'exécuter normalement leurs tâches, indépendamment des actes d'entrave à la liberté du travail dont ils ont été victimes.

Ils pourront, dans tous les cas, se placer sur le terrain de la faute et saisir le juge civil pour obtenir réparation.

L'entrave à la liberté du travail est donc, à la fois, une infraction pénale et une faute civile. D'un autre côté, les actes qui la constituent sont considérés comme des fautes disciplinaires en ce qu'ils portent atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

De ce point de vue, n'étant pas couverts par le droit de grève, ils peuvent justifier un licenciement.

On ne saurait terminer sans aborder le rôle central des pouvoirs publics dans cette question de l'exercice de la liberté du travail.

B -Du rôle des pouvoirs publics dans l'exercice de cette liberté

Selon la célèbre formule du **Professeur Jean SAVATIER** « La liberté de travailler n'est effective que pour les personnes qui peuvent trouver un emploi »

Pour les chômeurs, la proclamation de ce principe est vaine, si des mesures ne sont pas prises pour faciliter leur insertion dans la vie professionnelle. Ainsi liberté du travail et droit au travail se complètent.

D'ailleurs le code du travail s'ouvre par cet article : « Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu ».

Ainsi, il incombe aux pouvoirs publics la définition d'une politique de l'emploi efficiente de manière à favoriser la création d'emploi et à assurer un certain équilibre entre les offres et les demandes de travail pour permettre l'accès au marché du travail au plus grand nombre.

Répond à cette exigence, la création au Sénégal, de structures comme l'APIX, le FNPJ (Fonds National pour la Promotion de la Jeunesse), l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ), Le Fonds National pour l'Emploi (FNE), Le fonds National d'Action pour l'Emploi (FNAE).

Mais il est à souligner que même si dans sa substance et dans son système de gestion, la politique de l'emploi est conforme aux normes internationales de l'OIT, il demeure que notre pays a encore beaucoup d'efforts à faire pour parvenir au plein emploi.

La généralisation des mesures incitatives à l'embauche pourrait être une stratégie pertinente pour l'atteinte de cet objectif.

D'après les études,⁴ le Sénégal se situe dans la catégorie des Etats qui interviennent de façon plus ou moins ferme à travers la législation et des mécanismes institutionnels pour gérer les relations entre les travailleurs et les entreprises.

⁴ rapport N° 40344-SN de 2007 de la Banque Mondiale portant memorandum économique sur le Sénégal

Une lecture même superficielle du Code du travail, permet de se rendre compte de la pertinence de ce classement.

La marge du travailleur en termes de possibilité de rompre le contrat de travail est beaucoup plus importante que celle de l'employeur dont l'action est rigoureusement circonscrite dans le cadre préalablement tracé par les textes.

Lacordaire ne disait-il pas qu' « Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit ».

On comprend donc mieux que ces dispositions de la loi en faveur de l'emploi comportent, plus particulièrement pour les employeurs, des obligations qui semblent limiter leur liberté.

Cette politique protectionniste vise à stabiliser l'emploi. Mais sa conséquence directe est qu'elle altère le droit au travail et elle est source d'inégalités entre les citoyens.

Elle protège très efficacement ceux qui ont un emploi formel en réduisant leur probabilité de licenciement mais elle pénalise ceux qui cherchent du travail en augmentant les coûts d'embauche⁵.

Pour corriger cela, la réforme du contrat à durée déterminée qui fut un temps envisagée, nous paraît encore actuelle et nécessaire. L'assouplissement de ce genre d'engagement ne sera pas forcément synonyme de précarité. Il sera, en tout cas, un stimulant à la politique d'embauche et rétablira absolument l'égalité des citoyens dans l'exercice de leur liberté de travailler.

C'est d'ailleurs au nom de cette égalité que nous estimons qu'il est du devoir de l'Etat de s'engager à lutter plus efficacement contre le cumul d'emplois, surtout dans la Fonction publique étatique, locale et élective.

Il n'est point besoin de longs développements pour asseoir le fait que le concentré de plusieurs emplois entre les mains d'un seul citoyen, outre le fait qu'il malmène l'obligation de servir et de bien servir et qu'il viole le principe qui veut que nul ne puisse être rémunéré plusieurs fois sur les budgets des collectivités publiques, compromet gravement la liberté du travail, en ce qu'il réduit les chances d'accès à l'emploi d'autres citoyens.

Je vous remercie de votre aimable attention.

⁵ Rapport banque mondiale cité supra