

**LA SPECIFITE  
DE LA RELATION DU TRAVAIL  
AU SEIN  
DES PROFESSIONS LIBERALES**

---

30 août 1993

## INTRODUCTION

1. Les professions libérales sont habituellement classées en fonction, notamment, de leur qualification de travailleur indépendant.

Mais parmi les travailleurs indépendants, (artisans, commerçants, exploitants agricoles, etc) elles se distinguent par un certain nombre de critères qu'il convient de rappeler au seuil de la présente étude :

- l'indépendance technique
- l'éthique, matérialisée par des règles déontologiques assorties le plus souvent de sanctions disciplinaires ;
- le titre protégé qui garantit au consommateur le niveau de compétence,
- la formation obligée sanctionnée par un diplôme,
- la responsabilité civile totale,
- l'engagement personnel, quelque soit le mode d'exercice,
- le libre choix, tant pour l'utilisateur que pour le praticien,
- le caractère d'ordre public de la prestation.

Certaines de ces caractéristiques peuvent exister dans d'autres secteurs de l'économie. Mais il est permis de penser que seules les professions libérales - sauf de rares exceptions tenant plus au contexte politique de l'Etat d'exercice qu'à l'exercice lui-même - les possèdent toutes.

C'est en raison de ces caractéristiques - qui se retrouvent pratiquement à l'identique sur toute la surface du monde, quelles que soient les latitudes, les traditions, et les cultures, (et sous la seule réserve de l'attitude des gouvernements) - que les professions libérales accomplissent, dans la société moderne, leur fonction sociale, contribuant aux libertés des citoyens et à l'humanisation de la cité.

2. Mais, sur le plan structurel, l'exercice de son art par un professionnel libéral n'en suscite pas moins l'existence d'une "entreprise", dans la mesure notamment où elle matérialise une activité économique et où elle génère des emplois.

2.1. Cela est vrai d'abord pour les activités professionnelles qui s'exercent en groupe - et dont le nombre s'accroît sous toutes les latitudes et dans tous les secteurs - juridiques, médical et technique.

La nature juridique du groupe importe peu : qu'il s'agisse d'une simple juxtaposition de professionnels mettant seulement en commun des frais généraux ou d'une unité dotée de la personnalité morale, le groupe impose - plus ou moins, mais toujours quelque peu - l'institution d'une "mécanique" interne destinée à assurer la marche du cabinet, de l'étude ou de l'agence, et, par suite, deux catégories distinctes de relations du travail :

- la première mettant en présence les professionnels titulaires du cabinet, avec leur personnel proprement dit (secrétaires, assistants, infirmiers, dessinateurs, etc).

- la seconde, concernant les rapports des professionnels entre eux, c'est-à-dire la relation de "collaboration" entre deux membres de la profession.

Dans cette double mesure, il s'agit bien d'une entité à laquelle il est convenu de donner le nom d'"entreprise".

2.2. Mais cela est vrai aussi - quoique dans une moindre mesure - de l'activité exercée individuellement et qui reste dans le monde, très largement majoritaire en nombre, quels que soient le lieu d'exercice (aux Etats Unis, par exemple, la profession d'Avocat est, à 70 %, exercée par des individus travaillant seuls). En effet,

- d'une part, il est rare aujourd'hui que ces professionnels n'aient pas à leur service, au moins une secrétaire, fût-ce à mi-temps,

- d'autre part, de plus en plus, même sans cesser d'exercer de manière individuelle, ils peuvent faire appel à des confrères, membres de la même profession qui sont auprès d'eux, là encore, en qualité d'assistants et de collaborateurs.

Même si le mot peut paraître quelque peu disproportionné dans cette hypothèse, il s'agit bien, là encore, si modeste soit-elle - d'une "entreprise".

3. Toutefois, la confrontation de la structure économique et sociale de "l'unité" d'exercice libéral, à ses critères statutaires, tels que définis ci-dessus, fait immédiatement apparaître que l'entreprise libérale ne saurait être confondue avec l'entreprise industrielle commerciale ou agricole - voire artisanale - (et ceci, bien entendu, sans la moindre connotation hiérarchique en faveur de l'une comme de l'autre. Il s'agit d'une "différence" et de rien d'autre).

Son caractère atypique se retrouve dans la plupart des domaines.

C'est ainsi que, sur le plan juridique, les structures de groupe applicables aux professions libérales doivent préserver l'indépendance de leurs membres - et leur responsabilité - qui reste personnelle "ad infinitum" même au cas de création d'une personne morale. (cf. loi française sur les sociétés d'exercice libérales - législation des pays anglo-saxons sur la "partnership" sans participation de capitaux extérieurs, etc ).

C'est ainsi que sur le plan des obligations, l'entreprise commerciale a pour obligation de vendre, et, à la limite, commet un délit en s'y refusant, alors que le professionnel libéral a souvent le devoir de refuser d'accomplir la prestation qu'on lui demande, et dont il lui appartient d'apprécier l'éventuelle inopportunité - voire, le danger. Et il commettrait une faute professionnelle s'il passait outre à cette exigence.

C'est ainsi encore que la finalité de l'entreprise industrielle ou commerciale est le profit, alors que le professionnel libéral - qui souhaite bien entendu gagner le mieux possible sa vie - n'a pas cette finalité.

4. Ce caractère atypique et spécifique - dont on pourrait faire apparaître l'incidence dans bien d'autres domaines - se manifeste aussi - et de manière spectaculaire - dans les relations, tant individuelles que collectives, du travail, et ceci, très certainement, à tous les niveaux.

L'objet de la présente note est de le mettre en lumière, dans ce domaine particulier.

Dans les pages qui vont suivre, nous nous attacherons à définir cette spécificité et à en décrire les conséquences.

A un moment où le problème du chômage se pose dans des termes chaque jour plus préoccupants, où l'Organisation Internationale du Travail en fait l'un de ses sujets majeurs de recherches et d'action - et où le secteur des professions libérales est un créateur non négligeable d'emploi, une telle étude apparaît nécessaire.

I

## SPECIFICITE DE LA RELATION DU TRAVAIL

5. Les obligations spécifiques - notamment de caractère déontologique - auxquelles sont soumis les professionnels libéraux ont une incidence majeure - et "différent", sur l'objectif général de "l'entreprise" par rapport à ce qu'il est dans l'industrie ou le commerce, voire dans l'agriculture.

Et cette incidence a des effets, au niveau de la relation du travail, sur la nature du pouvoir de direction, et par voie de conséquence sur le droit disciplinaire, d'une part, et sur les conditions de travail des "salariés" et des "collaborateurs" d'autre part. (1)

6. Dans une entreprise industrielle ou commerciale de services, ainsi que nous l'avons dit ci-dessus - l'objectif poursuivi est strictement économique.

Il s'agit de réaliser le meilleur chiffre d'affaires, avec le meilleur profit, dans un marché où doit jouer le plus librement possible la concurrence, à la fois pour que le rapport "qualité prix" soit le meilleur possible, et parce que la libre concurrence est une des conditions de la liberté.

C'est dans cette perspective que le refus de vente va constituer une faute - voire un délit - au nom de la liberté économique et de la logique même de la loi du marché.

7. Il n'est pas possible de raisonner de la même manière lorsqu'il s'agit d'une "entreprise libérale".

---

(1) Nous appellerons ci-après "salariés" les assistants n'appartenant pas à la profession et "collaborateurs" ceux qui en sont membres.

7.1. Les spécificités - rappelées ci-dessus - de ce type d'unité économique et sociale, font que le professionnel, s'il peut bien évidemment avoir pour souci de se ménager des revenus élevés, ne peut pas - et ne doit pas - par contre, privilégier le profit.

Ses devoirs professionnels exigent au contraire que parfois, le professionnel refuse son assistance : non seulement, dans ce cas, il ne peut pas être poursuivi pour refus de vente, mais encore, il est fautif de ne pas s'abstenir de toute intervention.

Tel est le cas, bien entendu lorsque son indépendance technique - qui constitue la garantie du consommateur et contribue à la préservation de ses libertés - est susceptible de se trouver menacée.

Mais tel est encore le cas - et cela est vrai aussi bien pour les professions juridiques que pour celles de santé ou pour les activités techniques - lorsque sa conscience - élément subjectif par essence - lui fait un devoir d'abstention.

7.2. A l'inverse, dans certains cas - le professionnel libéral aura l'obligation d'intervenir. Mais ce ne sera pas pour des raisons économiques fondées sur le profit : ce sera à raison de la mission d'intérêt public assumée par la profession, savoir :

- l'obligation d'assumer la Défense et de faciliter l'accès à la justice, qui impose à l'avocat de s'incliner (sauf cas exceptionnel) devant une commission d'office pénale ;

- l'obligation pour le médecin de donner ses soins sans discrimination en cas d'urgence.

Dans cette seconde hypothèse, le professionnel libéral devra agir. Il le devra même sous peine de sanctions - disciplinaires, civiles ou même pénales (défaut d'assistance à personne en péril) y compris en l'absence de rémunération.

8. La finalité de l'activité a une incidence réciproque sur la relation du travail :

8.1. L'assistance du professionnel - salarié ou collaborateur - ne peut pas ignorer ni cet objectif particulier pas plus que, dans le commerce ou l'industrie, il ne peut méconnaître l'impératif de profit.

C'est en effet le caractère de la mission qui fixe les limites aux atteintes à ses libertés de citoyen à l'intérieur de l'entreprise, nées des règles d'organisation sociale.

A ce titre, il peut se trouver astreint à des tâches, voire à des modalités d'exercice, qu'un "assistant" d'une entreprise commerciale pourrait rejeter, par exemple en matière d'horaire de travail, ou de temps de repos.

8.2. A l'inverse, l'objectif spécifique susvisé fixe aussi des limites particulières au pouvoir de direction :

Les exigences de l'employeur qui ne sont pas justifiées par l'intérêt général de l'entreprise libérale constituent un détournement de pouvoirs qui peut aboutir à qualifier d'abusives la décision prévue à l'encontre de l'assistant, voire la frapper de nullité.

De même, s'agissant plus spécialement des collaborateurs membres de la profession - et par suite soumis à la même déontologie que l'employeur. Celui-ci ne saurait exiger de ceux là des tâches qu'ils estimeraient contraires à leur indépendance, ou aux données de leur conscience.

9. Le caractère atypique de l'entreprise libérale impose ainsi sur le plan disciplinaire à la relation du travail un "profil" particulier et différent du statut classique :

Certains exemples peuvent en être donnés :



9.1. Il en est ainsi notamment du corrolaire naturel du pouvoir de direction, qui est le pouvoir disciplinaire, lequel ne peut que s'en trouver affecté.

Cela est évidemment le cas pour les collaborateurs puisque ceux-ci sont soumis à la même déontologie que l'employeur, ce qui impose des appréciations différentes des comportements des premiers comme des seconds.

9.2. Le secret professionnel du professionnel libéral - qui est une constante de ce secteur dans le monde entier - n'a de sens que si les collaborateurs (bien entendu puisqu'ils sont soumis au même secret) - mais aussi les salariés, qui contribuent à l'acte professionnel, y demeurent astreints.

Il est possible que dans certains cas - et selon certaines législations, ces derniers n'y soient pas soumis par l'effet de la loi, ou à tout le moins, ne soient pas exposés aux sanctions pénales qui l'accompagnent. (On peut d'ailleurs le regretter et s'attacher à y remédier).

Mais, à tout le moins, doivent-ils être alors tenus à une obligation absolue de discrétion dont le non respect, en raison des conséquences parfois dramatiques qu'il entraîne - pour le client comme pour l'employeur - ne peut qu'être considéré comme une faute grave - voire "lourde" ou "inexcusable" - ce qui n'est pas généralement le cas dans le commerce et l'industrie, sauf dans des cas précis, liés à des secrets de fabrication ou de gestion.

9.3. De même, des fautes qui seraient vénielles pour un salarié d'une entreprise classique, deviennent d'une exceptionnelle gravité lorsqu'elles se rapportent à l'activité d'un professionnel libéral.

C'est ainsi que la falsification de documents n'est pas, de droit commun, nécessairement une faute grave. Par contre elle l'est toujours pour le salarié d'un expert comptable - professionnel libéral - dont la profession est la certification des comptes ou des résultats.

9.4. De nombreux autres exemples pourraient être donnés.

Il en résulte qu'un droit disciplinaire spécifique existe nécessairement dans la relation du travail propre aux professions libérales, et que ce droit ne peut que créer des devoirs, des obligations et des facultés particuliers à tous ceux qui assistent le professionnel libéral.

9.5. On trouverait le même particularisme au niveau des impératifs de formation.

Le caractère intellectuel de la prestation du professionnel libéral, et la nécessité de protéger le consommateur, alors que ces prestations correspondent le plus souvent à des droits fondamentaux des citoyens, ont pour conséquence que l'accès à ces professions est subordonné à un certain nombre d'exigences en matière de formation, consacrées par un titre lié à des diplômes - théoriques et / ou pratiques.

9.5.1. Il serait vain d'exiger cette compétence garantie du professionnel lui-même si, en même temps, une même exigence n'était pas requise du personnel - au moins technique, dans la mesure où celui-ci participe à l'acte.

Cette considération est évidente pour le collaborateur puisque celui-ci, membre de la profession, y est lui-même soumis.

Du moins témoigne-t-elle déjà d'une spécificité.

Du moins, encore, lorsque le collaborateur peut - dans le statut de la profession - faire l'objet d'un contrat de louage de service, est-il clair que cette convention est nécessairement atypique, en raison de l'indépendance statutaire dont il dispose dans l'exercice de son art.

9.5.2. Mais pour les salariés, tenant des emplois techniques (clarks, secrétaires, "principaux" d'études, assistants ou infirmiers médicaux ou paramédicaux, dessinateurs ou mètreurs etc.) on peut imaginer - et certaines législations en donnent l'exemple - des exigences de diplôme - qui sont sans doute des astreintes à la liberté du travail, mais qui se trouvent justifiées par des considérations d'ordre public tout aussi impérieuses, liées à la nécessaire compétence, et ceci même si la responsabilité de l'acte incombe au seul professionnel.

9.6. S'agissant plus particulièrement des collaborateurs, la nécessaire indépendance qu'ils tiennent de leur appartenance à la profession leur confère le droit d'exercer à l'égard des tâches que leur confie leur employeur, les mêmes libertés de choix que celles qu'ils pourraient exercer à l'égard d'un client direct et personnel.

C'est ainsi que l'on trouve dans certaines législations des clauses de conscience ou des facultés de refus d'intervention, - ou encore des interdictions imposées par le statut, des clauses de non rétablissement - qui sont totalement étrangers aux contrats de travail de droit commun.

9.7. Enfin - et sans que la présente éménagement soit limitative - l'obligation d'assistance et de conseil qui pèse sur le professionnel libéral entraîne nécessairement des conséquences matérielles sur les conditions de travail.

Il y a des urgences dont le caractère d'ordre public impose une intervention immédiate, de nuit comme de jour - le jour du repos comme les autres jours.

Il y a des impératifs de déplacement, de conditions précaires de travail, qui sont incompatibles avec les normes habituelles en la matière.

Les contraintes déontologiques tenant à la nature "libérale" de la prestation peuvent donc anihiler - ou à tout le moins réduire, pour des raisons supérieures et d'ordre public, la portée de textes protecteurs dans le domaine de la durée et des modalités du travail.

Ajoutons, sur ce dernier exemple, que la taille généralement réduite des cabinets d'exercice libéral accentue le caractère très particulier de la relation du travail en leur sein.

Il est encore majoritairement fréquent, semble-t-il, dans le monde, que le professionnel ait son cabinet sous le même toit que son domicile privé, et que la vie professionnelle et la vie familiale s'y trouvent mêlées avec pour conséquence pour les collaborateurs et les salariés, des contraintes - et aussi des avantages - sans rapport avec ceux que procure l'activité salariée de droit commun.

10. Tels sont les quelques exemples que l'on peut donner de la spécificité de la relation du travail dans le cadre du secteur des professions libérales.

On conçoit aisément que l'inadaptation des législations et réglementations - tout entières conçues dans l'optique du monde du travail du commerce et de l'industrie - puisse créer dans ce secteur, en l'état actuel des choses, des distorsions, des contraintes et des dissuasions, dues à l'absence de prise en compte de sa spécificité.

Et pourtant, ledit secteur est aujourd'hui en pleine expansion, un peu partout dans le monde.

Il est une source croissante d'emplois.

Il serait souhaitable que l'Organisation Internationale du Travail - dont c'est la vocation - veuille bien se pencher sur ce problème dont la solution est susceptible d'apporter une importante contribution à celui du chômage - qui apparait comme le fléau international moderne de l'emploi.

II

PERSPECTIVES

11. L'Union Mondiale des Professions Libérales (U.M.P.L.) s'est donnée, entre autres, pour mission, de promouvoir ce secteur économique généralement mal connu et parfois mal aimé - et de le faire apparaître sur la scène internationale pour ce qu'il est, savoir : un partenaire économique et social à part entière, exerçant une fonction sociale particulière et indispensable dans la société moderne.

L'U.M.P.L. étant dotée depuis Juillet 1993 du statut consultatif (catégorie II) auprès du Conseil Economique et Social de l'Organisation des Nations Unies, il est permis de penser que cet objectif est aujourd'hui pratiquement atteint, et qu'en tous cas, la représentativité de cette organisation se trouve reconnue.

L'U.M.P.L. poursuit par ailleurs des objectifs de défense et de promotion des droits de l'Homme, qui rejoignent pour une large part ceux de l'O.I.T., et à l'égard desquels elle entend se mettre à la disposition de celle-ci.

Mais parallèlement - et dans le cadre plus particulier de la présente note, l'U.M.P.L. souhaite promouvoir les normes et réglementations sociales qui tiennent comptes de ses activités spécifiques.

Elle pense ainsi apporter une contribution importante à la politique de l'emploi, compte tenu des très importants "gisements" que recèlent dans ce domaine, les professions qu'elle représente.

Elle souhaite que l'O.I.T. veuille bien s'intéresser à sa démarche et l'aide à l'accomplir, ceci dans le "droit fil" de sa mission et de sa politique traditionnelles.

Les observations ci-après ont pour objet de proposer certaines "pistes de réflexion" dans la perspective définie ci-dessus.

12. Le premier objectif serait, bien entendu, de voir reconnaître - dans son principe - la spécificité du secteur des professions libérales, au regard plus particulier de la relation du travail.

Une démarche pourrait être entreprise, à l'exemple de celle que l'O.I.T., depuis plusieurs années a poursuivi, en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises.

Si en effet, les professions libérales entendent marquer les différences fondamentales qui les distinguent des PME - et qui ont pour une bonne part été décrites dans la première partie de la présente note - il n'est pas moins vrai que, comme elles, elles présentent des caractères particuliers et qui doivent être reconnus tels.

On croit savoir que, en 1975, au cours de sa 60ème session, la Conférence a adopté une résolution sur "la contribution des PME au progrès économique et social et à la création d'emplois, notamment dans les pays en développement".

Par la suite, cette résolution a généré d'autres travaux et d'autres actions allant dans le même sens, notamment lorsque, en 1986, sur proposition du groupe "Employeurs", le Conseil d'Administration a soumis à un débat général la question de la "promotion des P.M.E."

Il semble à l'U.M.P.L. qu'une démarche semblable pourrait être entreprise concernant les professions libérales qui paraissent aujourd'hui aussi dignes d'intérêt pour les objectifs de l'O.I.T. que ne l'étaient les PME en 1976.

L'U.M.P.L. serait heureuse et honorée si la Haute Organisation voulait bien s'intéresser à un tel projet.

13. Dans la même perspective - et avec le même objectif, il paraîtrait opportun et efficace que l'O.I.T. puisse s'intéresser à l'étude de normes destinées à harmoniser les relations du travail dans ce secteur où - apparemment - au niveau international - il n'en existe guère aujourd'hui.

Est-il même trop audacieux d'imaginer la création d'une commission spécifique concernant les professions libérales au titre des activités sectorielles ?

Il semble qu'une telle démarche se situerait bien dans le "droit fil" de l'action fondamentale - et si remarquable - de l'O.I.T. dans le domaine de la Justice Sociale.

14. Dans les perspectives ci-dessus énoncées, il serait souhaitable par exemple - aussi bien dans le cadre de l'étude générale et de la promotion que dans celui de la réflexion sur les normes - de faire porter les investigations sur la situation de trois cas particuliers, savoir :

14.1. Le statut des "collaborateurs" - c'est-à-dire des préposés qui appartiennent à la même profession que l'employeur et qui, pour cette raison - comme nous l'avons montré ci-dessus - posent des problèmes tout à fait spéciaux tant au niveau de la déontologie que des modalités du travail et des normes du contrat (par exemple, clauses de conscience et interdiction de prohibition de se rétablir).

Très probablement, la spécificité de la relation du travail en ce qui les concerne est ici la plus originale, et justifie plus que toutes autres la réflexion suggérée.

14.2. Le statut des "salariés", c'est-à-dire des assistants non membres de la profession.

Si les problèmes posés sont moins particuliers que pour les collaborateurs, ils n'en sont pas moins importants ; il concernent notamment - ainsi que nous l'avons souligné plus haut, les questions de l'astreinte au secret professionnel, de la formation, de la flexibilité des horaires, etc...

14.3. Enfin, le statut d'une catégorie dont nous n'avons pas encore parlé, savoir celle des "conjoints collaborateurs" :

Il s'agit du travail non rémunéré que les épouses ou compagnes - et parfois les maris ou compagnons - accomplissent effectivement et habituellement - souvent pendant toute une vie - au sein des cabinets de professions libérales.

Il est vrai que ce problème se pose dans d'autres secteurs (agriculture, commerce, artisanat).

Mais il se pose aussi - et de manière fort importante - dans les professions libérales et son originalité y résulte précisément de la spécificité de l'activité exercée, et qui rejaillit nécessairement sur le conjoint qui y participe.

On conçoit aisément qu'il convienne de laisser chaque couple libre d'organiser comme il l'entend sa collaboration, et notamment de lui conserver ce caractère bénévole.

Mais peut-être serait-il opportun, dans ce cas, de réfléchir à un "statut du bénévolat", notamment au regard des droits sociaux.

15. Peut-être aussi serait-il utile d'examiner le problème des droits syndicaux dans le secteur qui nous occupe, et en particulier de ceux des collaborateurs, dont la situation est équivoque puisqu'ils sont tout à la fois en position de préposés et dans le cadre d'un statut de travailleurs indépendants.

16. Enfin, les questions qui viennent d'être évoquées pourraient faire l'objet d'une étude particulière en ce qui concerne les pays en développement.

On doit savoir en effet que les professions libérales y sont très nombreuses, et que leur situation, bien souvent est loin d'être confortable.

Or, si l'on veut bien admettre que l'existence dans un Etat de droit, de professions libérales et indépendantes équilibrées, est un facteur d'expansion économique, un effort considérable doit être accompli pour promouvoir ces professions dans ces régions du monde.



Il n'apparaît pas, à cet égard, que ce soit en leur apportant directement des aides financières, dont on sait qu'elles sont le plus souvent à fonds perdus, que l'on permettra cette évolution. C'est en favorisant, au sein même de ces pays, la création, selon le cas - ou le développement - ou la privatisation des activités professionnelles, afin que les intéressés - non pas reçoivent et puissent rémunérer les prestations venues de l'extérieur - mais prennent eux-mêmes en mains leur destin professionnel.

Une telle action suppose - une politique d'éducation, d'échange, de stages - et là encore, sans doute, d'institutions de normes.

Nul mieux que l'O.I.T. ne peut entreprendre une telle action.

Il convient de noter en terminant que la même démarche serait - "mutatis - mutandis" opportune en ce qui concerne les pays de l'est de l'Europe - ou certains d'entre eux - dans lesquels le concept de profession libérale est en train de reprendre sa place, et où l'ensemble des problèmes évoqués ci-dessus se pose avec une acuité particulière.

## CONCLUSION

La constitution originelle de l'O.I.T. en 1919 fixait à cette Haute Organisation la triple mission de consolider la paix internationale, de rectifier le jeu de la concurrence internationale et de faire régner la Justice Sociale.

La déclaration de Philadelphie, en 1946, mettrait particulièrement l'accent sur ce troisième objectif.

A leur niveau, les professions libérales se veulent investies dans la société moderne, de fonctions de même nature notamment en ce qu'elles se considèrent comme les défenseurs naturels de la personne humaine, de sa santé, de ses droits, de ses libertés, de son patrimoine, de son environnement.

L'U.M.P.L. - qui les représente - se propose - et a déjà entrepris - d'assurer leur promotion et leur insertion dans la communauté internationale.

Elle entend le faire dans tous les domaines - mais en particulier dans celui de l'emploi - qui est par essence de la compétence de l'Organisation Internationale du Travail.

Elle serait heureuse que celle-ci veuille bien s'intéresser à sa démarche et lui apporter la contribution irremplaçable de son soutien.

Alain TINAYRE  
Président de l'U.M.P.L.