

ASSEMBLÉE NATIONALE

5 septembre 2014

ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ AU VIEILLISSEMENT - (N° 2155)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° 584

présenté par
M. Breton
-----**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 26 BIS, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 471-2 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré un article L. 471-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 471-2-1.* – L'activité de délégué mandataire judiciaire à la protection des majeurs est incompatible avec celle de mandataire judiciaire à la protection des majeurs exerçant à titre individuel. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2007, il est constatée une forte augmentation du nombre de délégués mandataires judiciaires à la protection des majeurs optant pour une double activité en tant que salarié et indépendant. Ce que permet la loi aujourd'hui. Or, cela pose un problème éthique et juridique.

Il convient de ne pas confondre le statut de délégué et de mandataire, le premier agissant pour le compte du second ; aussi il apparaît incompatible d'agir à la fois pour le compte d'un mandataire en tant que délégué et pour son propre compte en tant que mandataire.

L'inscription de cette incompatibilité dans la loi répond au respect du principe de loyauté entre un employeur et un salarié. L'organisation du travail du délégué est régit par son contrat de travail et le règlement intérieur du service. Aussi, comment garantir que le délégué salarié n'exerce pas son activité libérale sur son temps de travail salarié (convocation chez le juge, rencontre avec les administrations ...). Par ailleurs, comment garantir aux personnes protégées une continuité de

l'accompagnement notamment en cas d'urgence : le délégué ne pouvant pas assurer le suivi des personnes protégées au titre de l'activité privée sur ses horaires de travail. On peut aller jusqu'à craindre que certains mandataires privés tentent d'influencer sur les décisions du juge des tutelles aux fins de se voir désigner en lieu et place de leur employeur.

Une telle disposition ne vise pas à favoriser un mode d'exercice par rapport à un autre, mais doit contribuer à organiser la profession.