



Tardiveté de l'avis à l'employeur et nullité de la garde à vue

Commentaire d'arrêt publié le **26/07/2024**, vu **10 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Dans un arrêt du 26 juin 2024, publié au bulletin, la chambre criminelle de la Cour de cassation s'est positionnée sur la question de la nullité de la garde à vue en cas de tardiveté ou d'absence d'avis à l'employeur du gardé à vue.

Dans un arrêt du 26 juin 2024 (n° 23-84.154), publié au bulletin, la chambre criminelle de la Cour de cassation s'est positionnée sur la question de la nullité de la garde à vue en cas de tardiveté ou d'absence d'avis à l'employeur du gardé à vue.

Le prévenu a fait l'objet de plaintes pour violences par conjoint, harcèlement par conjoint, et contravention de violences.

Placé en garde à vue le 3 février 2022, il a demandé à 17h25 que son employeur soit avisé de cette mesure. Cette diligence a été effectuée le lendemain à 7h00.

Le tribunal correctionnel a rejeté les exceptions de nullité présentées par le prévenu, l'a relaxé du chef de harcèlement aggravé, l'a déclaré coupable pour le surplus.

Le prévenu, le ministère public et les parties civiles ont relevé appel de cette décision.

Pour écarter le moyen de nullité de la garde à vue et de toute la procédure subséquente, l'arrêt d'appel relève que, si l'intéressé a souhaité faire prévenir son employeur à 17h25 le 3 février 2022, et que l'appel à l'employeur n'a été réalisé que le 4 février à 7h00 par un message sur répondeur, ce délai ne peut lui avoir causé grief dès lors qu'au moment de son placement en garde à vue, le 3 février à 10h30, le prévenu a indiqué ne pas souhaiter faire prévenir son employeur.

Le prévenu a formé un pourvoi en cassation au motif que l'employeur de la personne gardée à vue doit, sauf en cas de circonstances insurmontables, être prévenu par les enquêteurs dans les trois heures de la demande qui leur est en est faite, cette inobservation d'une formalité substantielle faisant nécessairement grief à la personne gardée à vue.

La question de droit posée à la Cour de cassation est de savoir si la tardiveté de l'avis à l'employeur de la personne gardée à vue par les enquêteurs constitue un grief de nature à entraîner la nullité de sa garde à vue.

La Cour de cassation commence par indiquer que c'est à tort que la cour d'appel a jugé que la formalité de l'avis à l'employeur de la personne gardée à vue n'est pas prévue à peine de nullité.

Elle poursuit en précisant que l'arrêt d'appel n'encourt pas la censure, dès lors que le prononcé d'une annulation fondée sur la méconnaissance des dispositions de l'article 63-2 du code de procédure pénale suppose, en application des articles 171 et 802 du même code, la démonstration par le demandeur d'un grief.

Rappelons que l'article 63-2 du code de procédure pénale prévoit :

« Toute personne placée en garde à vue peut, à sa demande, faire prévenir, par téléphone, une personne avec laquelle elle vit habituellement ou l'un de ses parents en ligne directe ou l'un de ses frères et sœurs ou toute autre personne qu'elle désigne de la mesure dont elle est l'objet. Elle peut en outre faire prévenir son employeur ».

L'article 171 du code de procédure pénale dispose que :

« Il y a nullité lorsque la méconnaissance d'une formalité substantielle prévue par une disposition du présent code ou toute autre disposition de procédure pénale a porté atteinte aux intérêts de la partie qu'elle concerne ».

L'article 802 du même code énonce que :

« En cas de violation des formes prescrites par la loi à peine de nullité ou d'inobservation des formalités substantielles, toute juridiction, y compris la Cour de cassation, qui est saisie d'une demande d'annulation ou qui relève d'office une telle irrégularité ne peut prononcer la nullité que lorsque celle-ci a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie qu'elle concerne ».

Selon la Cour de cassation, ce grief ne peut être établi, en ce qui concerne l'absence d'avis donné à l'employeur, ou la tardiveté de cet avis, que lorsque ces circonstances ont empêché ou gêné l'exercice du droit à l'assistance d'un avocat.

L'absence ou la tardiveté de l'avis à l'employeur peut entraîner la nullité de la garde à vue qu'à la condition de démontrer un grief tenant à ce que cette défaillance ait empêché ou gêné le gardé à vue dans son droit d'être assisté par un avocat.

Cette démonstration apparaît difficile dans la mesure où l'avis à l'employeur sert surtout à préserver les droits du gardé à vue face à une éventuelle mesure disciplinaire de l'employeur à l'encontre de sa défaillance dans sa prise de fonction.

Il n'est toutefois pas exclu que, dans certaines circonstances, l'avis à l'employeur puisse permettre à la personne gardée à vue l'exercice de son droit d'être assisté par un avocat. La démonstration d'un tel grief sera de nature à entraîner la nullité de la garde à vue.

Jérémy DUCLOS
Avocat au barreau de Versailles
Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>