

**CHAMBRE DES RECOURS PENALE**

---

---

Arrêt du 6 juin 2025

---

Composition : M. KRIEGER, président  
Mme Byrde, juge, et M. Sauterel, juge suppléant  
Greffier : M. Jaunin

\*\*\*\*\*

**Art. 29 al. 2 Cst. ; art. 173 ch. 1, 2 et 3 et 174 CP ; 318 al. 2 et 319 CPP**

Statuant sur le recours interjeté le 16 septembre 2024 par **P.\_\_\_\_\_** contre l'ordonnance rendue le 3 septembre 2024 par le Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois dans la cause n° **PE24.003374-LAE**, la Chambre des recours pénale considère :

**En fait :**

**A.**           **a)** P.\_\_\_\_\_, médecin [...], est l'un des administrateurs de la société [...] SA, sise à [...], où celle-ci exploite un [...].

Le 9 janvier 2024, P.\_\_\_\_\_ a adressé un courriel à trois collaborateurs, à savoir Z.\_\_\_\_\_, V.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_, leur reprochant de ne pas avoir rempli, le jour précédent, l'application Timebutler (ndr : outil informatique de gestion du temps de travail, des congés et des absences au sein d'une entreprise), alors qu'ils étaient censés le faire le jour-même, lors de leur départ. Ce courriel a été transmis en copie à A.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_ (P. 5/3).

Le 12 janvier 2024, à 10h07, P.\_\_\_\_\_ a adressé un courriel à L.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, leur demandant qu'il soit répondu à sa demande de récolter les heures de début et de fin de pause des quatre techniciens en [...] (ci-après : T[...]) qui étaient présents le lundi 8 janvier 2024. Ce courriel a été transmis en copie à B.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_. A 10h33, L.\_\_\_\_\_ a communiqué à P.\_\_\_\_\_ les informations sollicitées. A 13h21, P.\_\_\_\_\_ lui a répondu, avec copie à B.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_. Dans ce courriel, il reprochait à V.\_\_\_\_\_ d'avoir, compte tenu du programme des examens, pris une pause à 12h00 plutôt qu'à 12h20 et à Z.\_\_\_\_\_ de n'avoir pas effectué un [...] entre 07h15 et 08h15 (P. 5/4).

Le même jour, à 15h10, Z.\_\_\_\_\_ a adressé un courriel à P.\_\_\_\_\_, qu'il a transmis en copie aux douze personnes travaillant au [...], à savoir A.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_, T.\_\_\_\_\_, V.\_\_\_\_\_, [...], [...], [...], M.\_\_\_\_\_, [...], B.\_\_\_\_\_, [...] et R.\_\_\_\_\_. Ce courriel, dont l'objet était intitulé « *Harcèlement et mobbing au travail – pour quand la fin ?* », avait la teneur suivante :

*« Salutations Dr. P.\_\_\_\_\_,*

*Je viens vers vous car l'ambiance dans l'équipe devient de plus en plus  
lourd, et la cause de l'origine c'est vous même. Même si vous n'acceptez pas tes faits, ça reste la vérité. Vous harcelez l'équipe tout le temps, vous faites du mobbing sans arrêt et vous faites des remarques quand vous n'êtes même pas capable de vous remettre en question.*

*J'aimerais savoir qu'est ce que vous y gagnez avec ces comportements ? Est ce que vous pensez que la clinique fonctionne mieux avec une équipe en burn-out ou avec une équipe dépressif ? Une équipe que n'est pas contente et que se péjore au niveau de la santé mental, émotionnel et voir même physique ?*

*En plus, vous nous donnez des preuves que vous n'êtes pas une personne de confiance. Vos comportements obsessionnels-compulsifs sont en train de rendre l'équipe malade pour de vrai. Vos comportements, pas des autres. Vos comportements. Et nous sommes tous fatigué de vos comportements et de votre mentalité.*

*Pour un médecin, ça devient utopique d'être la cause de la maladie des personnes, et la ces personnes sont vos collègues.*

*Je suis d'accord qu'une institution doit être bien géré, mais le fait d'avoir un besoin constant de tout contrôler et manipuler c'est un trait de personnalité des grands dictateurs qui ont gouverné certaines nations dans un passé relativement récent. Changez votre façon de traiter et de parler aux gens de l'équipe car nous sommes fatigués d'être traité comme des esclaves.*

*J'ai pris la décision de me battre pour mon bien-être et aussi pour le bien être de mes collègues. Même s'ils ne m'ont rien demandé, je refuse de voir les gens avec qui je travaille devenir de plus en plus malheureux car vous n'avez pas d'empathie. Si le mobbing, l'harcèlement et le contrôle obsessionnel-compulsif continuent envers l'équipe, il faudra vous attendre que nous comportements changent aussi. Chaque Etre Humain a le devoir de se défendre contre ceux qui essayent de les faire du mal. Chaque Etre humain a droit au respect et a la dignité.*

*"L'erreur psychologique le plus dangereux c'est la projection de l'ombre sur les autres. Ceci c'est la racine de presque tous les conflits" - Carl Jung -*

*Salutations*

*Z. \_\_\_\_\_*

*Employé T[...] [sic] » (P. 5/5).*

Par lettre du 29 janvier 2024, Z.\_\_\_\_\_ a présenté sa démission pour le 30 avril 2024 (P. 5/7).

Le 12 février 2024, P.\_\_\_\_\_ a déposé plainte pénale contre Z.\_\_\_\_\_ pour diffamation, éventuellement calomnie et, subsidiairement, injure, en relation avec le courriel que lui avait adressé ce dernier le 12 janvier 2024 à 15h10 (P. 5).

**b)** Le 16 février 2024, le Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois (ci-après : Ministère public) a décidé de l'ouverture d'une instruction pénale contre Z.\_\_\_\_\_ pour avoir, le 12 janvier 2024, envoyé un courriel attentatoire à l'honneur de P.\_\_\_\_\_ en copie à différentes personnes (PV des opérations, p. 2).

Z.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_ ont été entendus le 26 mars 2024. La tentative de conciliation a échoué. Z.\_\_\_\_\_ a reconnu être l'auteur du courriel du 12 janvier 2024, en indiquant qu'il l'assumait pleinement et qu'il avait réfléchi avant de l'envoyer. Il a précisé que ses collègues T.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_ étaient présents au moment de son envoi et qu'ils l'avaient soutenu dans sa démarche, bien que cette dernière ait exprimé certaines craintes ; elle l'aurait toutefois remercié par la suite. D'autres collègues, soit [...], V.\_\_\_\_\_, [...] et M.\_\_\_\_\_ lui auraient également témoigné leur reconnaissance. Z.\_\_\_\_\_ a affirmé avoir, avant l'envoi, contacté son supérieur hiérarchique, A.\_\_\_\_\_, lequel lui aurait déclaré ne plus nourrir d'espoir quant à une amélioration du comportement de P.\_\_\_\_\_, ajoutant que le choix d'envoyer le courriel lui appartenait. Par ailleurs, Z.\_\_\_\_\_ a évoqué un climat de travail difficile, mentionnant en particulier qu'une collègue enceinte était en larmes, ce qui l'aurait profondément affecté. Il a indiqué que son objectif n'était pas de nuire à P.\_\_\_\_\_ mais de provoquer un changement de comportement afin de protéger ses collègues. Interrogé sur la formulation de son courriel, Z.\_\_\_\_\_ a admis que certaines métaphores et hyperboles étaient excessives, notamment l'emploi du mot « *dictateur* », en précisant qu'il

entendait par là un comportement qu'il jugeait contrôlant et obsessionnel. Il a présenté ses excuses à P.\_\_\_\_\_, regrettant l'atteinte à sa réputation, tout en espérant que son courriel puisse avoir un effet positif. Il a ajouté qu'il aurait souhaité pouvoir continuer à travailler au sein du cabinet dans un ambiance saine et professionnelle (PV d'audition n° 1).

L.\_\_\_\_\_ a été entendue en qualité de témoin le 21 mai 2024. Elle a déclaré que l'ambiance de travail n'était alors pas très bonne. Elle a confirmé être la collègue enceinte à laquelle Z.\_\_\_\_\_ avait fait référence et qu'elle avait pleuré le matin des faits, en raison de sollicitations répétées de P.\_\_\_\_\_. Celui-ci lui aurait, en l'espace de dix minutes, envoyé un courriel et passé un appel téléphonique pour obtenir des compléments d'information concernant des heures de pause déjà enregistrées dans le système. S'agissant du courriel litigieux, elle a estimé que les termes employés étaient trop forts, mais qu'ils reflétaient néanmoins le ressenti général de l'équipe. Selon elle, Z.\_\_\_\_\_ aurait réagi émotionnellement en la voyant pleurer. Il aurait souhaité soutenir ses collègues. Enfin, elle a exprimé ses craintes pour son avenir professionnel, redoutant des conséquences pour avoir dit la vérité en présence de son supérieur hiérarchique (PV d'audition n° 2).

T.\_\_\_\_\_ a été entendu en qualité de témoin le même jour. Il a confirmé que L.\_\_\_\_\_ avait pleuré le jour des faits, sans pouvoir en préciser la cause. Concernant le climat de travail, il a indiqué que, de manière générale, les relations avec P.\_\_\_\_\_ se déroulaient bien. Il a ajouté qu'il n'avait constaté aucun incident particulier le jour de l'envoi du courriel, P.\_\_\_\_\_ n'ayant, par ailleurs, pas été présent ce jour-là. Enfin, s'agissant de son audition, il a précisé qu'il n'était pas facile de s'exprimer en présence de ce dernier, en sachant qu'il allait travailler avec lui par la suite (PV d'audition n° 3).

A.\_\_\_\_\_ a été entendu en qualité de témoin le même jour. Il a déclaré que Z.\_\_\_\_\_, lequel était son subordonné mais aussi un ami, l'avait contacté par téléphone avant l'envoi du courriel pour lui exposer la problématique avec leur supérieur, P.\_\_\_\_\_, lui indiquant en particulier

que sa collègue pleurait au travail. A.\_\_\_\_\_ lui aurait conseillé de s'adresser à l'un des actionnaires présent sur place, soit le Dr [...], plutôt que de diffuser un courriel. Il a précisé que Z.\_\_\_\_\_ avait déjà, lors d'un colloque en janvier, évoqué des problèmes avec P.\_\_\_\_\_. Interrogé sur le contenu du courriel litigieux, A.\_\_\_\_\_ a indiqué l'avoir trouvé un peu violent, estimant que certaines choses ne devraient pas être dites ainsi. Il a précisé que Z.\_\_\_\_\_ était une personne très sensible et que c'était la détresse d'une collègue enceinte, soumise à une pression qu'il a qualifiée d'un peu excessive, qui l'avait poussé à agir. Enfin, il a ajouté que la plupart des collègues s'étaient sentis appuyés et avaient, en quelque sort, « validé » l'envoi du courriel, sans pouvoir préciser s'ils en avaient approuvé le fond ou la forme (PV d'audition n° 4).

M.\_\_\_\_\_ a été entendue en qualité de témoin le même jour. Elle a déclaré que, selon elle, Z.\_\_\_\_\_ avait rédigé le courriel litigieux sur le moment, « avec le cœur ». Il lui aurait expliqué qu'il l'avait envoyé parce que sa collègue L.\_\_\_\_\_ avait pleuré sous l'effet d'une surcharge émotionnelle, ayant craqué face à la pression. M.\_\_\_\_\_ a indiqué que Z.\_\_\_\_\_ s'était en quelque sorte exprimé au nom de toute l'équipe et qu'elle était globalement d'accord avec ce qu'il avait écrit, tout en estimant que certains termes étaient peut-être un peu excessifs. Elle a précisé, s'agissant de L.\_\_\_\_\_, qu'il y avait eu une accumulation progressive de tensions, l'épisode en question ayant constitué la « goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». Enfin, elle a déclaré que les relations avec P.\_\_\_\_\_ n'étaient pas toujours faciles et qu'il lui était délicat de s'exprimer, celui-ci étant partie à la procédure (PV d'audition n° 5).

**B.** Par ordonnance du 3 septembre 2024, le Ministère public a ordonné le classement de la procédure pénale dirigée contre Z.\_\_\_\_\_ pour calomnie, subsidiairement diffamation (I), a dit qu'il n'y avait pas lieu de lui octroyer une indemnité au sens des art. 429 et 432 CPP (II et III) et a mis les frais de procédure, par 1'500 fr., à la charge de P.\_\_\_\_\_ (IV).

La procureure a tout d'abord rejeté la réquisition de preuve de P.\_\_\_\_\_ tendant à l'audition en qualité de témoin de B.\_\_\_\_\_, directeur du [...]. Elle a considéré que plusieurs employés avaient déjà été entendus dans le cadre de l'enquête et que cette mesure d'instruction ne permettrait pas d'apporter d'éléments nouveaux pertinents au dossier.

S'agissant de l'infraction de calomnie, la procureure a estimé que, même si Z.\_\_\_\_\_ admettait avoir, dans son courriel du 12 janvier 2024, « *quelque peu grossi le trait* », il n'avait fait qu'exprimer ce qu'il considérait comme refléter la réalité du comportement de P.\_\_\_\_\_. Dès lors, l'infraction précitée n'était pas réalisée.

En ce qui concerne l'infraction de diffamation, la procureure a retenu que Z.\_\_\_\_\_ avait agi dans le but de faire évoluer une situation problématique au sein du cabinet, dans l'intérêt de ses collègues, sans chercher à en tirer un quelconque avantage personnel, dès lors qu'il avait déjà pris la décision de démissionner. Il devait ainsi être admis à faire la preuve de la vérité ou, à tout le moins, de sa bonne foi. A cet égard, même s'il avait admis avoir utilisé des termes parfois excessifs, il devait être considéré, compte tenu des circonstances et du fait que sa collègue enceinte était en pleurs à la suite d'une remarque de P.\_\_\_\_\_, que ses affirmations étaient vraies. Les témoins avaient en effet confirmé que l'ambiance n'était pas bonne et que les relations professionnelles avec ce dernier pouvaient être pour le moins compliquées. En outre, le courriel litigieux avait été adressé exclusivement à des personnes directement concernées et suffisamment informées de la situation pour interpréter les propos tenus pour ce qu'ils étaient.

**C.** Par acte du 16 septembre 2024, P.\_\_\_\_\_, par son conseil de choix, a recouru contre cette ordonnance, concluant à son annulation, la cause étant renvoyée au Ministère public, principalement, pour instruction et nouvelle décision et, subsidiairement, dans le sens des considérants de l'arrêt à intervenir. Il a en outre conclu à l'octroi d'une indemnité de 3'969 fr. 45 pour la défense de ses intérêts.

Le 26 septembre 2024, dans le délai imparti à cet effet par avis du 19 septembre 2024, P.\_\_\_\_\_ a déposé un montant de 770 fr. à titre de sûretés pour les frais qui pourraient être mis à sa charge en cas de rejet ou d'irrecevabilité du recours.

Par courrier du 4 mai 2025, dans le délai imparti, Z.\_\_\_\_\_ s'est déterminé sur le recours. Il a produit trois témoignages écrits, ainsi qu'un échange de courriels entre V.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_ en décembre 2023.

Par courrier du 21 mai 2025, P.\_\_\_\_\_, par son conseil, a contesté le contenu de la détermination et de ses annexes.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** Les parties peuvent attaquer une ordonnance de classement rendue par le ministère public en application des art. 319 CPP (Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 ; RS 312.0) dans les dix jours devant l'autorité de recours (art. 322 al. 2 et 396 al. 1 CPP ; cf. art. 20 al. 1 let. b CPP), qui est, dans le canton de Vaud, la Chambre des recours pénale du Tribunal cantonal (art. 13 LVCPP [loi d'introduction du Code de procédure pénale suisse du 19 mai 2009 ; BLV 312.01] ; art. 80 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]).

**1.2** Interjeté en temps utile devant l'autorité compétente, par une partie plaignante qui a qualité pour recourir (art. 382 al. 1 CPP) et dans les formes prescrites (art. 385 al. 1 CPP), le recours est recevable. Les pièces nouvelles produites en annexes aux déterminations de Z.\_\_\_\_\_ du 4 mai 2025 sont également recevables (art. 389 al. 3 CPP).

**2.** Dans un premier moyen, le recourant invoque une violation de l'art. 318 al. 2 CPP, reprochant au Ministère public d'avoir refusé de procéder à l'audition du directeur du [...], B.\_\_\_\_\_. Il soutient que ce témoin, en sa qualité de supérieur hiérarchique, serait susceptible d'apporter des éléments pertinents quant au comportement des employés et à la nature de leurs revendications.

**2.1** Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), comprend notamment celui de produire ou de faire administrer des preuves, à condition qu'elles soient pertinentes et de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; ATF 143 V 71 consid. 4.1 ; ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et les références citées). En procédure pénale, en application de l'art. 318 al. 2 CPP, le Ministère public ne peut écarter une réquisition de preuve que si

celle-ci exige l'administration de preuves sur des faits non pertinents, notoires, connus de l'autorité pénale ou déjà suffisamment prouvés en droit. Ces motifs correspondent à ceux pour lesquels le Ministère public peut, de manière générale, renoncer à administrer une preuve (art. 139 al. 2 CPP). Le législateur a ainsi consacré le droit des autorités pénales de procéder à une appréciation anticipée des preuves. Le magistrat peut renoncer à l'administration de certaines preuves, notamment lorsque les faits dont les parties veulent rapporter l'authenticité ne sont pas importants pour la solution du litige. Ce refus d'instruire ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; ATF 141 I 60 consid. 3.3 ; ATF 136 I 229 consid. 5. 3). Le magistrat peut ainsi mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient pas ramener à modifier son opinion (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; TF 7B\_691/2923 du 7 novembre 2023 consid. 3. 2. 1). La décision négative du Ministère public sur une requête en complément de preuves n'est en elle-même pas sujette à recours selon l'art. 318 al. 3 CPP. Toutefois, lorsque l'autorité de recours est saisie d'un recours contre une ordonnance de classement qui fait suite au rejet d'une requête tendant à l'administration de preuves complémentaires, elle examinera si l'instruction apparaît suffisante et, si elle estime que l'instruction doit être complétée, elle annulera l'ordonnance de classement et renverra la cause au Ministère public (Grodecki/Cornu, in : Kuhn/Jeanneret/Perrier Depeursinge [éd], Commentaire romand, Code de procédure pénale suisse, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019 [ci-après : CR CPP], n. 19 ad art. 318 CPP).

**2.2** En l'espèce, le Ministère public a entendu quatre témoins, lesquels ont relaté le climat de travail, les tensions internes et les circonstances ayant conduit à l'envoi du courriel litigieux. Dans ces conditions, l'audition d'un cinquième témoin – fût-il directeur du [...] – n'apporterait aucun éclairage décisif sur les seules questions pertinentes

qu'il reste à trancher. En effet, la présente procédure a pour objet de déterminer, d'une part, si les allégations contenues dans le courriel litigieux étaient de nature à porter atteinte à l'honneur du recourant au sens des art. 173 ss CP et, d'autre part, si le prévenu en connaissait la fausseté (calomnie) ou pouvait se prévaloir de leur véracité ou de sa bonne foi (diffamation). Le climat de travail et les tensions évoquées ayant déjà été largement documentés, l'instruction peut être considérée comme complète, d'autant plus que l'intimé a produit, dans ses déterminations du 4 mai 2025, trois témoignages écrits complémentaires. Le fait que le témoin proposé par le recourant - au demeurant plus proche de ce dernier que les collègues du prévenu - occupe une fonction hiérarchique ne suffit pas à justifier une mesure d'instruction supplémentaire. Le moyen doit dès lors être rejeté.

**3.** Le recourant reproche au Ministère public d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points, lesquels seront développés ci-dessous (cf. *infra* consid. 3.2)

**3.1** Le recours peut être formé pour constatation incomplète ou erronée des faits (art. 393 al. 2 let. b CPP). La constatation des faits est incomplète lorsque des faits pourtant pertinents et évoqués par les parties ne figurent pas au dossier. Elle est erronée lorsque des pièces du dossier la contredisent ou que l'autorité de recours n'arrive pas à déterminer sur quelles bases et de quelle manière le droit a été appliqué (Moreillon/Parein-Reymond, Petit Commentaire, Code de procédure pénale, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2016, n. 31 ad art. 393 CPP). Cette disposition impose ainsi à l'autorité de recours de substituer sa propre appréciation des preuves à celle de l'autorité précédente, respectivement d'établir elle-même les faits pertinents (Sträuli, in : CR CPP, nn. 79 et 80 ad art. 393 CPP).

**3.2** Le recourant reproche au Ministère public d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits en retenant, tout d'abord, que les destinataires du courriel du 12 janvier 2024 connaissaient la

problématique évoquée, alors que le témoin T.\_\_\_\_\_ a déclaré, lors de son audition, ne pas savoir s'il existait un problème particulier au sein de l'équipe ; ensuite, que Z.\_\_\_\_\_ avait bénéficié du soutien de deux de ses collègues lors de la rédaction et de l'envoi du courriel, alors que les collègues en question ont expressément nié avoir été présents à ce moment-là ; encore, que le prévenu avait présenté des excuses sincères, alors que celles-ci ne le seraient pas, ayant été formulées uniquement dans le cadre de l'audition de conciliation et accompagnées de propos par lesquels le prévenu assumait le contenu du message tout en proposant de substituer au mot « *dictateur* » celui de « *totalitariste* » ; de même, qu'il avait agi pour attirer l'attention du plaignant sur son comportement, alors qu'il a simplement déclaré avoir « *exagéré pour attirer l'attention* », sans indiquer l'attention de qui il voulait attirer et sur quel sujet ; en outre, que son intention visait à améliorer la situation au sein de l'entreprise et à aider ses collègues, alors que ses conclusions en allocation d'indemnités révéleraient une motivation essentiellement personnelle ; enfin, qu'il tenait ses propos pour véridiques et était de bonne foi, alors qu'en procédure, il a reconnu avoir utilisé des termes « *exagérés, trop forts ou grossis* », sans affirmer que ses allégations étaient vraies.

En l'espèce, ces griefs factuels ne sauraient conduire à une modification de l'état de fait. Il peut en effet être relevé ce qui suit :

- La tension générale régnant entre le plaignant et le personnel était à l'évidence notoire, comme l'attestent les nombreux témoignages figurant au dossier. Le témoin T.\_\_\_\_\_ a manifestement été intimidé par la présence de son employeur qui assistait personnellement à son audition, comme il l'a lui-même implicitement reconnu (cf. PV d'audition n° 3, ll. 46-47 : « [...] *ce n'est pas vraiment facile de dire quelque chose quand je sais que vais travailler avec lui par la suite* »). Cela étant, il a admis avoir conseillé à Z.\_\_\_\_\_ de « *faire attention* » avant l'envoi du courriel (cf. PV d'audition n° 3, ll. 41 à 44), démontrant ainsi qu'il connaissait la problématique liée au climat de travail.

- Les déclarations convergentes des témoins révèlent qu'ils ont apporté une forme de soutien au prévenu, approuvant son initiative destinée à réagir à la détresse d'une collègue et à exprimer un ressentiment général. On ne distingue dès lors pas en quoi le Ministère public aurait apprécié les faits de manière erronée, le fait que deux collègues aient contesté avoir été présents lors de la rédaction et de l'envoi du courriel litigieux étant sans incidence sur ce point.

- Le fait que Z. \_\_\_\_\_ a reconnu les faits et présenté des excuses lors de l'audience de conciliation, tout en déclarant assumer le contenu de son courriel et en proposant une alternative plus modérée à un terme offensant, ne saurait ôter à ces excuses leur sincérité présumée.

- Il ressort des déclarations du prévenu que son but était d'inciter P. \_\_\_\_\_ à modifier son comportement (cf. PV d'audition n° 1, ll. 68-69). A l'évidence, l'« *attention* » recherchée visait donc avant tout le recourant et non les autres collaborateurs du [...].

- Les conclusions en indemnités, certes maladroites, déposées le 25 juin 2024 par un justiciable non-juriste, après qu'il a pris connaissance de l'avis de prochaine clôture l'informant d'un classement imminent et des possibilités juridiques de prendre des conclusions en indemnisation, ne sauraient remettre en cause le mobile, au moins partiellement altruiste, qui animait l'envoi du courriel du 12 janvier 2024.

- Enfin, il n'existe pas de contradiction entre le fait pour le prévenu de tenir ses propos pour vrais, soit de s'estimer sincère, et la prise de conscience, *a posteriori* et lors d'une audition par un magistrat, de leur caractère exagéré, excessif et blessant.

Partant, le moyen tiré d'une constatation erronée des faits doit être rejeté.

**4.** Le recourant reproche au Ministère public d'avoir considéré que les éléments constitutifs des art. 173 et 174 CP n'étaient pas réalisés. Il invoque également une violation du principe *in dubio pro duriore*.

**4.1** Selon l'art. 319 al. 1 CPP, le Ministère public ordonne le classement de tout ou partie de la procédure lorsqu'aucun soupçon justifiant une mise en accusation n'est établi (let. a), lorsque les éléments constitutifs d'une infraction ne sont pas réunis (let. b), lorsque des faits justificatifs empêchent de retenir une infraction contre le prévenu (let. c), lorsqu'il est établi que certaines conditions à l'ouverture de l'action pénale ne peuvent pas être remplies ou que des empêchements de procéder sont apparus (let. d) ou lorsqu'on peut renoncer à toute poursuite ou à toute sanction en vertu de dispositions légales (let. e).

De manière générale, les motifs de classement sont ceux qui déboucheraient à coup sûr ou du moins très probablement sur un acquittement

ou une décision similaire de l'autorité de jugement (Message du Conseil fédéral relatif à l'unification du droit de la procédure pénale du 21 décembre 2005, FF 2006 pp. 1057 ss, spéc. 1255). La décision de classer la procédure doit être prise en application du principe *in dubio pro duriore*, qui signifie qu'en règle générale, un classement ou une non-entrée en matière ne peut être prononcé par le ministère public que lorsqu'il apparaît clairement que les faits ne sont pas punissables ou que les conditions à la poursuite pénale ne sont pas remplies. La procédure doit se poursuivre lorsqu'une condamnation apparaît plus vraisemblable qu'un acquittement ou lorsque les probabilités d'acquiescement et de condamnation apparaissent équivalentes, en particulier en présence d'une infraction grave. En effet, en cas de doute s'agissant de la situation factuelle ou juridique, ce n'est pas à l'autorité d'instruction ou d'accusation mais au juge matériellement compétent qu'il appartient de se prononcer (ATF 146 IV 68 consid. 2.1, JdT 2020 IV 256 ; ATF 143 IV 241 consid. 2.2.1, JdT 2017 IV 357 ; ATF 138 IV 86 consid. 4.1.1 et les références

citées ; TF 6B\_957/2021 du 24 mars 2022 consid. 2.1). En revanche, le

ministère public doit classer la procédure s'il apparaît, sur la base de faits assez clairs pour qu'il n'y ait pas lieu de s'attendre à une appréciation différente de l'autorité de jugement (ATF 143 IV 241 consid. 2.3.2), qu'un renvoi aboutirait selon toute vraisemblance à un acquittement.

## **4.2**

**4.2.1** Aux termes de l'art. 173 ch. 1 CP, se rend coupable de diffamation quiconque, en s'adressant à un tiers, accuse une personne ou jette sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, ou propage une telle accusation ou un tel soupçon.

Cette disposition protège la réputation d'être un individu honorable, c'est-à-dire de se comporter comme une personne digne a coutume de le faire selon les conceptions généralement reçues. Il faut donc que l'atteinte fasse apparaître la personne visée comme méprisable. L'honneur protégé par le droit pénal est conçu de façon générale comme un droit au respect, qui est lésé par toute assertion propre à exposer la personne visée au mépris en sa qualité d'être humain (ATF 148 IV 409 consid. 2.3 ; ATF 137 IV 313 consid. 2.1.1 ; ATF 132 IV 112 consid. 2.1). Pour apprécier si une déclaration est attentatoire à l'honneur, il faut se fonder non pas sur le sens que lui donne la personne visée, mais sur une interprétation objective selon la signification qu'un destinataire non prévenu doit, dans les circonstances d'espèce, lui attribuer (ATF 145 IV 462 consid. 4.2.3 ; ATF 137 IV 313 consid. 2.1.3). Aussi, il est constant qu'en matière d'infractions contre l'honneur, les mêmes termes n'ont pas nécessairement la même portée suivant le contexte dans lequel ils sont employés (ATF 148 IV 409 consid. 2.3.2 ; ATF 145 IV 462 consid. 4.2.3 ; ATF 118 IV 248 consid. 2b). Selon la jurisprudence, un texte doit être analysé non seulement en fonction des expressions utilisées, prises séparément, mais aussi selon le sens général qui se dégage du texte dans son ensemble (ATF 137 IV 313 consid. 2.1.3 ; TF 6B\_1120/2023 du 20 juin 2024 consid. 1.1.1). Pour qu'il y ait diffamation, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait affirmé des faits qui rendent méprisables la personne visée ; il suffit qu'il ait jeté sur elle le soupçon d'avoir eu un comportement

contraire aux règles de l'honneur ou qu'il propage - même en citant sa source ou en affirmant ne pas y croire - de telles accusations ou de tels soupçons (ATF 117 IV 27 consid. 2c ; TF 6B\_450 /2024 du 8 août 2024 consid. 1.1.2 ; TF 6B\_1120/2023 précité).

Du point de vue subjectif, il suffit que l'auteur ait eu conscience du caractère attentatoire à l'honneur de ses propos et qu'il les ait néanmoins proférés ; il n'est pas nécessaire qu'il ait eu la volonté de blesser la personne visée (ATF 137 IV 313 consid. 2.1.6 ; TF 6B\_450/2024 précité ; TF 6B\_1120/2023 précité).

**4.2.2** Aux termes de l'art. 173 ch. 2 et 3 CP, l'auteur n'encourt aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il a des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies. En revanche, l'auteur n'est pas admis à faire ces preuves et il est punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles ont trait à la vie privée ou à la vie de famille.

Déterminer le dessein de l'auteur (en particulier s'il a agi pour dire du mal d'autrui) relève de l'établissement des faits. En revanche, la notion de motif suffisant est une question de droit. Le juge examine d'office si les conditions de la preuve libératoire sont remplies, mais c'est à l'auteur du comportement attentatoire à l'honneur de décider s'il veut apporter de telles preuves (ATF 137 IV 313 consid. 2.4.2 et 2.4.4 ; TF 6B\_450/2024 précité consid. 1.1.3 ; TF 7B\_2/2022 du 24 octobre 2023 consid. 2.1.4).

La jurisprudence et la doctrine interprètent de manière restrictive les conditions énoncées à l'art. 173 ch. 3 CP. En principe, l'accusé doit être admis à faire les preuves libératoires et ce n'est qu'exceptionnellement que cette possibilité doit lui être refusée (ATF 132

IV 112 consid. 3.1 et les références citées ; TF 6B\_425/2024 du 17 janvier 2025 consid. 3.2 ; TF 6B\_450/2024 du 8 août 2024 consid. 1.1.3). Pour que les preuves libératoires soient exclues, il faut, d'une part, que le prévenu ait tenu les propos attentatoires à l'honneur sans motif suffisant (d'intérêt public ou privé) et, d'autre part, qu'il ait agi principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui. Ces deux conditions doivent être réalisées cumulativement pour refuser les preuves libératoires. Ainsi, le prévenu sera admis aux preuves libératoires s'il a agi pour un motif suffisant, et ce, même s'il a agi principalement pour dire du mal d'autrui, ou s'il n'a pas agi pour dire du mal d'autrui, et ce, même si sa déclaration n'est pas fondée sur un motif suffisant (ATF 137 IV 313 consid. 2.4.4 ; ATF 132 IV 112 consid. 3.1 ; TF 6B\_425/2024 précité).

L'auteur est de bonne foi s'il a cru à la véracité de ce qu'il disait. Il résulte de l'art. 173 ch. 2 CP que la bonne foi ne suffit pas ; il faut encore que l'auteur établisse qu'il avait des raisons sérieuses de croire à ce qu'il disait. Un devoir de prudence incombe à celui qui porte atteinte à l'honneur d'autrui ; il ne saurait s'avancer à la légère. Pour échapper à la sanction pénale, l'auteur de bonne foi doit démontrer qu'il a accompli les actes que l'on pouvait exiger de lui, selon les circonstances et sa situation personnelle, pour contrôler la véracité de ses allégations et la considérer comme établie. L'auteur doit prouver qu'il a cru à la véracité de ses allégations après avoir fait consciencieusement tout ce que l'on pouvait attendre de lui pour s'assurer de leur exactitude. Pour dire si l'auteur avait des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai ce qu'il a dit, il faut se fonder exclusivement sur les éléments dont il avait connaissance à l'époque de sa déclaration ; il n'est pas question de prendre en compte des moyens de preuve découverts ou des faits survenus postérieurement. Il faut donc que l'auteur établisse les éléments dont il disposait à l'époque, ce qui relève du fait ; sur cette base, le juge doit apprécier si ces éléments étaient suffisants pour croire à la véracité du propos, ce qui relève du droit (ATF 124 IV 149 consid. 3b ; TF 6B\_425/2024 précité ; TF 6B\_767/2023 du 29 novembre 2023 consid. 4.6.1). L'exigence de la preuve de la bonne foi est moins stricte si l'auteur souhaite sauvegarder ses intérêts légitimes (Dupuis et al. [éd.], Petit Commentaire, Code pénal, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2017, n.

art. 173 CP et les références citées).

**4.2.3** Se rend coupable de calomnie au sens de l'art. 174 ch. 1 CP quiconque, connaissant la fausseté de ses allégations et en s'adressant à un tiers, accuse une personne ou jette sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, ou quiconque propage de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaît l'inanité.

La calomnie est une forme qualifiée de diffamation (art. 173 CP), dont elle se distingue en cela que les allégations attentatoires à l'honneur sont fausses, que l'auteur doit avoir eu connaissance de la fausseté de ses allégations et qu'il n'y a dès lors pas de place pour les preuves libératoires prévues dans le cas de la diffamation (TF 6B\_1040/2022 du 23 août 2023 consid. 3.1.1 ; TF 6B\_1215/2020 du 22 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 6B\_1254/2019 du 16 mars 2020 consid. 6.1). Sur le plan objectif, la calomnie implique donc la formulation ou la propagation d'allégations de fait fausses, qui soient attentatoires à l'honneur de la personne visée (TF 6B\_1215/2020 précité ; TF 6B\_1254/2019 précité ; TF 6B\_676/2017 du 15 décembre 2017 consid. 3.1).

Sur le plan subjectif, la calomnie implique que l'auteur ait agi avec l'intention de tenir des propos attentatoires à l'honneur d'autrui et de les communiquer à des tiers, le dol éventuel étant à cet égard suffisant, et qu'il ait en outre su que ses allégations étaient fausses, ce qui implique une connaissance stricte, de sorte que, sur ce point, le dol éventuel ne suffit pas (cf. ATF 136 IV 170 consid. 2.1 ; TF 6B\_1215/2020 précité ; TF 6B\_1254/2019 précité).

## **4.3**

**4.3.1** A titre liminaire, il convient de relever que le harcèlement psychologique, ou « *mobbing* », constitue une atteinte à la personnalité, et souvent à la santé, du travailleur. En l'absence d'une norme en droit

suisse, la notion a été définie par la jurisprudence et la doctrine comme un *enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne de son lieu de travail* ». Il n'est pas forcément réalisé du seul fait d'un conflit dans les relations de travail, d'une mauvaise ambiance professionnelle, d'un management déficient ou dysfonctionnel, ou d'une situation dans laquelle un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (Dunand/Raedler, in : Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2<sup>e</sup> éd. 2022, nn. 35 et 40 ad art. 328 CO [Code des obligations ; RS 220] et les références citées). Les actes de harcèlement contreviennent autant aux règles du droit privé sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC [Code civil suisse ; RS 210] et 328 CO) qu'aux règles du droit public sur la protection de la santé (cf. art. 6 LTR [loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964 et 2 OLT 3 [ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 ; RS 822.113] ; Dunand/Raedler, in : op. cit., n. 36 ad art. 328 CO). Ont été considérés comme tels des pressions et directives reflétant un autoritarisme déplacé et blessant (TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.2) mais pas le comportement d'un supérieur hiérarchique qui bien que « *critiquable et même détestable* », notamment parce qu'il était cassant, virulent et rabaissant, mais avait eu une durée limitée (TF 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.3.2 et 4.3.7 ; Dunand/Raedler, in : op. cit., n. 36 ad art. 328 CO). Le « *mobbing* » est dit « *descendant* » quand il provient d'un supérieur hiérarchique (Dunand/Raedler, in : op. cit., n. 37 ad art. 328 CO). C'est à l'employé de dénoncer des actes à son employeur, lequel doit clarifier les faits et - en vertu de l'art. 328 CO - prendre toutes les mesures imposées par les circonstances pour mettre fin aux actes problématiques. Il s'agit en effet avant tout pour l'employeur de remplir son devoir de sauvegarder les droits et la santé des personnes impliquées. Le Tribunal fédéral admet un allègement du fardeau de la preuve en ce sens que des indices convergents suffisent (TF 8C\_590/2020 du 8 juillet 2021 consid. 4.1 ; Dunand/Raedler, in : op. cit., n. 43 ad art. 328 CO). En cas de harcèlement psychologique, l'employeur engage sa responsabilité contractuelle pour

l'éventuel tort moral ou le préjudice matériel causé à l'employé, y compris si l'auteur est un auxiliaire dont l'employeur répond (Dunand/Raedler, in : op. cit., nn. 46 et 47 ad art. 328 CO).

Ainsi, les collaborateurs peuvent légitimement se plaindre d'un manquement de l'employeur à son obligation de protéger leur santé (art. 328 CO). Il ne saurait dès lors être question de « *criminaliser* » systématiquement de tels conflits internes.

**4.3.2** En l'espèce, les comportements reprochés au recourant dans le courriel du 12 janvier 2024 – considéré, en substance, comme tatillon, directif et contrôlant – semblent davantage relever d'une critique sur les conditions de travail et le style de management que d'un harcèlement psychologique au sens précis rappelé ci-dessus (cf. *supra* consid. 4.3.1). Cela étant, même si le message litigieux s'inscrit dans un contexte exclusivement professionnel – le [...] où les parties exerçaient –, son auteur ne s'est pas limité à formuler un simple désaccord sur la conduite du service. En recourant à des expressions telles que « *mobbing* », « *harcèlement* », « *comportements obsessifs-compulsifs* », « *traits de personnalité des grands dictateurs* », ou encore en affirmant que son supérieur serait « *la cause de la maladie des personnes* » et rendrait « *l'équipe malade* », il a imputé à ce dernier un comportement susceptible de porter atteinte à la personnalité, voire à la santé, de ses subordonnés. Un tel comportement, s'il était avéré, serait, en tout état de cause, contraire aux conceptions morales généralement admises. Dans ces conditions, c'est à raison que le Ministère public a considéré implicitement le courriel litigieux comme attentatoire à l'honneur du recourant.

### **4.3.3 Sur l'infraction de calomnie (art. 174 CP)**

Le recourant reproche au Ministère public d'avoir écarté l'infraction de calomnie (art. 174 CP), alors que, selon lui, rien ne permettrait d'affirmer que Z.\_\_\_\_\_ aurait tenu des propos correspondant à la réalité.

En l'espèce, ce grief doit être rejeté. En effet, aucun élément du dossier ne permet de considérer que les allégations contenues dans le courriel du 12 janvier 2024 étaient dénuées de tout fondement et que le prévenu aurait agi en toute connaissance de cause. Au contraire, la chronologie des évènements précédant l'envoi du courriel litigieux, son contenu, ainsi que les déclarations concordantes de plusieurs témoins, démontrent que Z.\_\_\_\_\_ a réagi dans un contexte émotionnellement chargé, marqué par la détresse d'une collègue enceinte et en pleurs en raison de sollicitations répétées de leur supérieur hiérarchique. De plus, la plupart des témoins ont confirmé l'existence d'un climat professionnel tendu, voire pesant. Le comportement du recourant a été perçu par certains comme insistant, intrusif ou difficile à vivre, sans que cela ne constitue nécessairement du harcèlement au sens strict, mais suffisant pour susciter un profond malaise au sein de l'équipe. De même, le témoin A.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir certes conseillé au prévenu d'adresser ses doléances à un actionnaire, mais il a aussi reconnu que ce dernier souhaitait réagir à la souffrance observée chez ses collègues. Il s'ensuit que Z.\_\_\_\_\_ n'a pas agi uniquement pour nuire au plaignant, mais qu'il entendait exprimer, certes de manière véhémement et parfois excessive, un ressenti globalement partagé au sein de l'équipe quant à un comportement que lui-même percevait comme inacceptable, nuisible et délétère pour la santé et le bien être de ses collègues.

Dans ces circonstances, on ne saurait soutenir que le prévenu a agi en connaissance de la fausseté de ses affirmations ni qu'il ait propagé des accusations tout en sachant leur inanité. Il en résulte que les éléments constitutifs de la calomnie ne sont pas réunis, de sorte que le classement ordonné sur ce point doit être confirmé.

#### **4.3.4 Sur l'infraction de diffamation (art. 173 CP)**

Il résulte de ce qui précède que le prévenu a agi, avant tout, dans le but de défendre les intérêts légitimes de ses collègues,

notamment en lien avec la préservation de leur santé (cf. *supra* consid. 4.3.3). Dans ces conditions, c'est à juste titre que le Ministère public l'a autorisé implicitement à administrer les preuves libératoires (art. 173 ch. 2 et 3 CP).

Cela étant, il convient de rappeler qu'on ne saurait exiger de la personne exprimant une doléance relative à ce qu'elle perçoit comme un management inapproprié - notamment en raison du caractère contrôlant et directif d'un supérieur hiérarchique - qu'elle établisse avec certitude absolue la véracité de ses propos, sans quoi il lui serait pratiquement impossible de signaler d'éventuels manquements de l'employeur à son obligation de protéger la santé de ses employés. (cf. *supra* consid. 4.3.2). Il suffit dès lors, dans un tel contexte, que celui-ci rende vraisemblable sa bonne foi.

En l'espèce, les conditions de la preuve de la bonne foi apparaissent remplies. Les témoignages recueillis confirment tous que Z.\_\_\_\_\_ a agi dans un contexte perçu comme pesant par l'équipe, dans le but de réagir à une situation concrète vécue comme choquante, en l'occurrence les pleurs d'une collègue enceinte, éprouvée par les sollicitations pressantes de son supérieur, qui lui réclamait des « détails à la minute près » et l'avait contactée deux fois en dix minutes, par courriel et par téléphone, pour le même sujet. L.\_\_\_\_\_ a ainsi confirmé que l'épisode l'avait bouleversée et que les propos du courriel reflétaient le ressenti général. M.\_\_\_\_\_ a décrit un climat de tension croissante, parlant d'une « goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». A.\_\_\_\_\_, supérieur direct et ami du prévenu, a quant à lui reconnu que « la plupart des collègues [s'étaient] sentis appuyés » et avaient, en quelque sorte, « validé l'envoi du mail ». Il a également évoqué un colloque en janvier 2024, au cours duquel le comportement de P.\_\_\_\_\_ avait, notamment, été discuté, en précisant que ce n'était pas la première fois que Z.\_\_\_\_\_ avait mentionné une « problématique avec P.\_\_\_\_\_ ». Il est également établi que le courriel a été adressé uniquement à des collaborateurs du [...], tous directement concernés par l'ambiance de travail, ce qui plaide en faveur d'un mobile autre que celui de nuire gratuitement à l'honneur

du destinataire. Enfin, il résulte également des témoignages recueillis, y compris des témoignages écrits produits par le prévenu, que sa démarche était motivée non pas par une volonté de blesser ou d'humilier son supérieur, mais par la perception d'une souffrance collective, dans un cadre professionnel auquel il était attaché, comme l'attestent ses regrets et le fait qu'il ait présenté des excuses tout en espérant une amélioration de la situation.

Dès lors, on peut conclure que Z.\_\_\_\_\_ avait, au moment de l'envoi du courriel, des raisons sérieuses de croire à la véracité de ses allégations. Il a agi pour préserver des intérêts collectifs légitimes, sans intention malveillante exclusive. La preuve de la bonne foi est ainsi apportée, de sorte que le classement de la procédure pour diffamation doit également être confirmé.

**5.** En définitive, le recours doit être rejeté et l'ordonnance entreprise confirmée.

Vu le sort du recours, les frais de la procédure, constitués en l'espèce de l'émolument d'arrêt, par 2'310 fr. (art. 20 al. 1 TFIP [tarif des frais de procédure et indemnités en matière pénale du 28 septembre 2010 ; BLV 312.03.1]), seront mis à la charge de P.\_\_\_\_\_, qui succombe (art. 428 al. 1 CPP). Pour le même motif, il n'y a pas lieu de lui octroyer une indemnité pour ses frais de conseil. Le montant de 770 fr. déjà versé à titre de sûretés sera imputé sur ces frais (art. 383 al. 1 CPP ; art. 7 TFIP), de sorte que le solde en faveur de l'Etat s'élève à 1'540 francs.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours pénale  
prononce :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** L'ordonnance du 3 septembre 2024 est confirmée.

- III. Les frais d'arrêt, par 2'310 fr. (deux mille trois cent dix francs), sont mis à la charge de P.\_\_\_\_\_.
- IV. Le montant de 770 fr. (sept cent septante francs) versé par P.\_\_\_\_\_ à titre de sûretés est imputé sur les frais mis à sa charge au chiffre III ci-dessus, le solde dû s'élevant à 1'540 fr. (mille cinq cent quarante francs).
- V. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié, par l'envoi d'une copie complète, à :

- Me André Clerc, avocat (pour P.\_\_\_\_\_),
- M. Z.\_\_\_\_\_,
- Ministère public central,

et communiqué à :

- Mme la Procureure de l'arrondissement du Nord vaudois,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière pénale devant le Tribunal fédéral au sens des art. 78 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110). Ce recours doit être déposé devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :

