

**CHAMBRE DES RECOURS PENALE**

---

---

Arrêt du 11 mai 2022

---

Composition : Mme BYRDE, présidente  
M. Meylan, juge, et Mme Epard, juge suppléante  
Greffière : Mme Saghbini

\*\*\*\*\*

**Art. 123 ch. 1, 181 et 198 CP ; 310 CPP**

Statuant sur le recours interjeté le 18 février 2022 par **W.**\_\_\_\_\_ contre l'ordonnance de non-entrée en matière rendue le 31 janvier 2022 par le Ministère public de l'arrondissement de La Côte dans la cause n° **PE21.08041-MNU**, la Chambre des recours pénale considère :

**En fait :**

**A.**        **a)** Le 4 février 2021, **W.**\_\_\_\_\_ a porté plainte contre **E.**\_\_\_\_\_ pour désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel et lésions corporelles simples. Elle a exposé en substance qu'elle avait été engagée le 1<sup>er</sup> décembre 2020 pour une durée

indéterminée en qualité de secrétaire administrative à 100%, sur le site d'[...], par U. \_\_\_\_\_ SA, dont E. \_\_\_\_\_ est l'administrateur unique. A l'issue de l'entretien d'embauche du 30 novembre 2020, E. \_\_\_\_\_ lui aurait déclaré « *si je t'engage c'est pas pour ton physique car tu es belle avec ton beau sourire mais pour tes compétences (sic)* ». Par la suite, dès la première semaine de travail, alors qu'il la formait, son employeur aurait adopté un comportement déplacé envers elle. Selon la plaignante, E. \_\_\_\_\_ lui aurait à plusieurs reprises mis la main sur le haut de sa cuisse, sur sa main ainsi que sur ses épaules, tout en lui conseillant par ailleurs de se détendre lorsqu'il lui massait la nuque. Il aurait justifié ses gestes par le fait qu'il était une personne « *trop tactile* ». W. \_\_\_\_\_ a indiqué également que ces attouchements, qui auraient eu lieu à l'abri des regards des autres collègues, l'avaient choquée et gênée, et qu'elle s'était sentie incapable de réagir de peur de se faire licencier. Par ailleurs, E. \_\_\_\_\_ l'aurait déshabillée du regard et lui aurait jeté des coups d'œil incessants, accompagnés de remarques inappropriées sur son physique et de questions indiscretes sur les relations qu'elle entretenait avec son compagnon. Elle en était arrivée à redouter de se retrouver seule avec son employeur, craignant « *qu'il [la] viole* ». Un jour, il lui aurait parlé des infidélités au sein des entreprises en affirmant qu'il s'agissait d'affaires courantes, ce à quoi la plaignante avait répondu qu'elle n'était pas le genre de personne à être infidèle. Depuis lors, E. \_\_\_\_\_ n'aurait plus touché son employée et son comportement envers elle aurait changé en ce sens qu'il serait devenu agressif, qu'il n'aurait cessé de la mettre sous pression inutilement, qu'il l'aurait critiquée et l'aurait dénigrée dans son travail en toute occasion, que ce soit lorsqu'elle lui posait des questions ou qu'elle prenait des initiatives. W. \_\_\_\_\_ a expliqué que son patron était ainsi passé d'un harcèlement sexuel à un harcèlement moral, qu'elle était constamment angoissée ainsi que stressée et que cet état émotionnel lui avait fait commettre des erreurs dans son travail. Elle avait été atteinte dans sa santé en raison des agissements du prévenu, se retrouvant en *burnout*, avant d'être licenciée durant son arrêt maladie. La plaignante a encore précisé avoir appris par un de ses collègues que la précédente secrétaire d'U. \_\_\_\_\_ SA aurait non seulement aussi subi des

attouchements de la part d'E.\_\_\_\_\_, mais qu'elle aurait encore été licenciée durant le temps d'essai.

A l'appui de sa plainte, W.\_\_\_\_\_ a notamment produit un certificat médical daté du 22 janvier 2021 attestant d'une incapacité de travail total « *depuis le 21 janvier 2021 à réévaluer le 5 février 2021* » (p. 4/5), ainsi que des échanges de messages WhatsApp avec son collègue C.\_\_\_\_\_, d'une part, et avec l'ancienne secrétaire F.\_\_\_\_\_, d'autre part. Il en ressort que F.\_\_\_\_\_ lui a notamment écrit ce qui suit :

« Je n'irais pas jusqu'à dire qu'il m'a fait des attouchements mais il était beaucoup trop tactile avec moi très clairement et parfois très limité. Au début il ne le faisait pas puis il a prit confiance et est justement devenu « plus proche ». J'aurai fini par le remettre en place mais malheureusement il m'a licencié avant car je devais me faire opérer du poignet. [...] Très clairement il m'a touché les fesses plusieurs fois ou frôlé les seins « sans faire exprès » en se mettant sur mon ordinateur ce genre de chose. [...] Les dernières semaines avant mon licenciement étaient devenues pénibles, il ne m'a jamais laissé le temps de m'accommoder au travail et il me mettait aussi la pression. [...] J'ai pensé pareil, il a remis en cause mes compétences professionnelles. (sic) » (P. 4/4).

**b)** Par courrier du 18 mai 2021, remis à la poste le 20 mai 2021, W.\_\_\_\_\_ a déposé une deuxième plainte pénale à l'encontre d'E.\_\_\_\_\_ pour tentative de contrainte, exposant que le 24 février 2021, le prénommé avait contacté par téléphone son conseiller juridique O.\_\_\_\_\_ ensuite d'une lettre que ce dernier lui avait adressée le 22 février précédent au sujet des prétentions civiles qu'elle revendiquait pour licenciement abusif. Lors de cet entretien, E.\_\_\_\_\_ avait fait savoir qu'il laissait à la plaignante un délai jusqu'au soir afin de renoncer à ses prétentions, faute de quoi il déposerait plainte contre elle.

W.\_\_\_\_\_ a produit avec sa plainte une copie d'un échange de correspondances électroniques du 24 février 2021. L'un émane d'O.\_\_\_\_\_ à E.\_\_\_\_\_ à 10:55 faisant suite à un contact téléphonique et

duquel il ressort que le conseiller juridique a notamment « *pris bonne note que vous laissez à Mme W. \_\_\_\_\_ un délai à ce soir pour réfléchir et renoncer à ses prétentions, faute de quoi vous porterez plainte penale dès ce soir (sic)* » (P. 6/4). L'autre est d'E. \_\_\_\_\_ à O. \_\_\_\_\_ à 13:45 indiquant ce qui suit : « *comme annoncé lors de notre conversation téléphonique de mon étonnement des accusations porté. J'ai déposé plainte pour diffamation et calomnie (sic)* » (P. 6/5).

**c)** Le 25 mai 2021, W. \_\_\_\_\_ a été entendue par la police et a confirmé les termes de ses plaintes. Elle a expliqué en substance que lorsqu'E. \_\_\_\_\_ avait – alors qu'il devait la former et qu'ils étaient côte à côte devant l'ordinateur – mis sa main sur la moitié haute de sa cuisse en demandant si elle avait compris ce qu'il lui expliquait, elle avait réagi d'un air surpris et l'avait regardé directement dans les yeux. Il lui avait alors dit qu'il était désolé et qu'il était une personne très tactile. Cependant, chaque fois qu'elle allait faire des formations dans son bureau, il posait la main sur sa cuisse ou sur sa main. Il lui avait aussi fait des massages au niveau de la nuque de quelques secondes alors qu'elle était dans l'open-space ; elle s'était avancée pour fuir ce geste. Elle a précisé n'avoir pas manifesté verbalement sur le moment son refus car elle se figeait et avait peur ; de plus, lorsqu'elle était seule avec son employeur dans les locaux de l'entreprise, elle paniquait et surveillait constamment les pas et mouvements de celui-ci. Elle a ajouté n'avoir pas parlé à ses deux collègues de l'époque qui se trouvaient dans les locaux, ni même à sa mère – laquelle était sa confidente –, mais qu'elle s'était finalement confiée plus tard à cette dernière.

Elle a par ailleurs décrit E. \_\_\_\_\_ comme s'étant toujours montré « *gentil et adorable* » avec elle, hormis pour les attouchements commis, mais que son comportement avait commencé à changer lorsqu'à la suite de la discussion où il lui avait parlé d'infidélités dans le cadre professionnel, elle lui avait répondu qu'elle ne le serait jamais. Elle a mentionné que depuis lors, son patron s'était montré beaucoup moins aimable avec elle et avait commencé à la harceler moralement. En

particulier, E.\_\_\_\_\_ était moins patient et plus agressif dans son ton, lui faisait des remarques telles que « *tu es énervante* » et remettait en doute ses compétences et son expérience, sans prendre en compte que cela faisait seulement quelques semaines qu'elle travaillait pour lui. Il voulait également qu'elle fasse son travail ainsi que celui des collaboratrices qui l'avaient précédée, ce qui lui mettait beaucoup de pression et s'avérait impossible. A chaque fois qu'elle lui posait une question, il lui répondait « *tu es censée savoir ton travail* ». Elle se trouvait stressée en permanence, contrôlait tout ce qu'elle faisait et commençait à faire des fautes qu'elle ne faisait pas usuellement, car le simple fait qu'E.\_\_\_\_\_ entre dans la pièce la mettait dans tous ses états. A une occasion, alors qu'elle avait fait une erreur sur un contrat, celui-ci avait commencé à lui faire énoncer des calculs mentaux afin de lui montrer qu'elle était nulle. Devant plusieurs collègues, il lui avait encore crié dessus en la montrant du doigt et en disant « *c'est de ça que j'ai peur avec toi, c'est que tu fasses n'importe quoi* ».

W.\_\_\_\_\_ a encore précisé avoir pu parler du harcèlement qu'elle subissait à son collègue K.\_\_\_\_\_. Elle a confirmé qu'elle était en arrêt de travail lorsqu'E.\_\_\_\_\_ l'avait licenciée, prétendument pour faute grave, et qu'elle était alors depuis plusieurs semaines dans un état d'anxiété élevé (PV aud. 1).

**d)** Entendu par la police le 7 juin 2021, E.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir démarré son entreprise en 2016, expliquant avoir licencié sa première secrétaire en raison d'absences multiples avec effet à fin août 2020, avoir ensuite engagé F.\_\_\_\_\_ en septembre 2020 et avoir mis fin à ses rapports de travail vers la fin du temps d'essai car elle devait se faire opérer, ce qui lui avait rappelé les problèmes qu'il avait eus avec son ancienne secrétaire. W.\_\_\_\_\_ avait ensuite commencé à travailler pour lui en décembre 2020. Il l'avait engagée parce qu'elle était disponible tout de suite et qu'elle avait les compétences nécessaires. Il s'était renseigné sur elle auprès des anciens employeurs de celle-ci, lesquels l'avaient rassuré. Il avait constaté, dès la deuxième semaine, que son employée avait fait des erreurs administratives, mais il avait estimé que durant le

premier mois cela ne le dérangeait pas et qu'elle devait apprendre. En janvier 2021, il avait toutefois relevé de multiples erreurs, comme par exemple le fait qu'elle avait effectué une commande sans lui demander son accord. Il avait alors dit à W.\_\_\_\_\_ qu'il allait la convoquer et, le lendemain, cette dernière s'était mise en arrêt maladie. E.\_\_\_\_\_ avait appris par la suite par l'un de ses employés qu'elle avait montré des courriels confidentiels concernant les salaires.

Il a nié avoir harcelé au travail la plaignante et a déclaré ne pas comprendre pourquoi elle serait restée dans de pareilles circonstances. Il a expliqué qu'il n'était pas souvent sur le site d'[...], qu'il n'avait pas de bureau à lui là-bas, qu'il n'y avait jamais eu de formation, mais uniquement des séances qui se passaient dans l'open-space où deux autres de ses employés travaillaient, et qu'il y avait par ailleurs une salle avec un grand écran, dont la porte restait toujours ouverte. Il a contesté avoir mis sa main sur W.\_\_\_\_\_ ou lui avoir fait un massage dans la nuque, admettant en revanche qu'il lui était déjà arrivé, depuis derrière elle, de mettre ses mains sur le dossier de la chaise sur laquelle elle était assise. Il a réfuté également avoir tenu des propos sur le physique de son employée ou encore avoir abusé de sa position d'employeur vis-à-vis d'elle, ajoutant qu'elle n'acceptait pas son licenciement, de sorte qu'elle l'accusait de tout cela à tort. Il a admis avoir dit à W.\_\_\_\_\_ qu'elle était censée connaître son travail et qu'elle était énervante, mais seulement parce que, selon lui, elle ne reconnaissait jamais ses erreurs. Enfin, il a nié avoir proféré des menaces envers elle, expliquant qu'à la suite d'un courrier du conseiller juridique de cette dernière, il l'avait appelée pour demander des explications et avait finalement décidé de ne pas attendre pour déposer plainte contre W.\_\_\_\_\_ en raison des fausses accusations qu'elle avait proférées à son endroit (PV aud. 2).

Durant son audition, E.\_\_\_\_\_ a remis à la police le dossier informatique de son employée, lequel a été classé sous pièce à conviction.

**e)** X.\_\_\_\_\_, employé d'U.\_\_\_\_\_SA en qualité de chef de projet, a été auditionné par la police le 17 août 2021. Il a déclaré

notamment que W.\_\_\_\_\_ était une personne agréable, même s'ils n'avaient pas beaucoup travaillé ensemble. Il n'avait rien remarqué de spécial dans la relation entre elle et leur employeur. Il a mentionné qu'à l'époque où elle avait commencé à travailler, E.\_\_\_\_\_ était très souvent à [...], sa présence étant certainement due à la formation de W.\_\_\_\_\_. X.\_\_\_\_\_ a ajouté qu'il connaissait son employeur depuis longtemps, soit depuis 2006, et qu'il s'entendait très bien avec lui. Il l'a décrit comme une personne qui aime que les choses soient faites très rapidement, qui n'est pas brusque, mais qui veut que le travail se fasse dès que possible. A la question de savoir si E.\_\_\_\_\_ avait fait un massage des épaules de W.\_\_\_\_\_, il a répondu que cela ne lui disait rien, mais que cela était possible puisque que son patron lui en avait fait sur lui quelques fois pour le motiver. Il a encore précisé n'avoir pas entendu de remarques inappropriées et rabaissantes de la part d'E.\_\_\_\_\_ à W.\_\_\_\_\_. En outre, il a confirmé que la plaignante lui avait montré un projet de courriel qui comportait des données sensibles sur des salaires expliquant qu'en l'absence d'E.\_\_\_\_\_, elle avait voulu s'assurer que la présentation était juste avant de l'envoyer à la fiduciaire (PV aud. 3).

**f)** Le 17 août 2021 également, la police a auditionné K.\_\_\_\_\_, employé d'U.\_\_\_\_\_ SA. Celui-ci a exposé que W.\_\_\_\_\_ était une personne attachante et intelligente, mais qu'elle ne semblait pas avoir tous les bagages pour maîtriser l'ensemble des problématiques RH, la comptabilité et les autres aspects administratifs de son poste. Il a indiqué que cela faisait deux ans qu'il travaillait dans l'entreprise U.\_\_\_\_\_ SA et qu'il y avait eu, avec W.\_\_\_\_\_ comprise, quatre secrétaires qui s'étaient succédées. Il a déclaré que son patron était difficile et avait des attentes envers ses collaborateurs. Il n'avait jamais vu de « clash » ou entendu quelque chose de particulier entre E.\_\_\_\_\_ et W.\_\_\_\_\_. De temps en temps, dès lors qu'il devait la former afin qu'elle puisse appréhender l'ensemble du travail, E.\_\_\_\_\_ appelait sa secrétaire dans son bureau qui était voisin du sien. Il a ajouté qu'E.\_\_\_\_\_ et W.\_\_\_\_\_ se voyaient plusieurs fois par semaine au début, puis peut être moins après un mois, l'employeur venant un peu plus à [...] à cette période. K.\_\_\_\_\_ a précisé

qu'il n'avait pas remarqué des contacts physiques entre ces deux personnes et qu'il n'avait pas vu E.\_\_\_\_\_ avoir des gestes ou faire des remarques à caractère sexuel ou sur le physique de W.\_\_\_\_\_. Il a admis qu'entre son patron et lui, ils avaient parlé du physique de cette dernière. K.\_\_\_\_\_ a indiqué n'avoir pas non plus constaté qu'E.\_\_\_\_\_ aurait rabaissé W.\_\_\_\_\_, mais que celui-ci faisait des remarques incisives à tout le monde, donc à lui aussi. Il a encore ajouté que W.\_\_\_\_\_ lui avait confié en avoir un peu marre parce que lorsqu'elle posait des questions, E.\_\_\_\_\_ lui répondait sèchement, de sorte qu'elle avait peur de l'interroger davantage car elle ne voulait pas perdre son emploi. Lors de ces confidences, K.\_\_\_\_\_ lui avait répondu de relativiser et de ne pas rester au premier degré. Enfin, il a confirmé que W.\_\_\_\_\_ lui avait montré un tableau excel dans lequel figuraient les salaires des employés de l'entreprise (PV aud. 4).

**g)** Il ressort du rapport d'investigation établi le 11 octobre 2021 que la police a également contacté par téléphone C.\_\_\_\_\_ ainsi que F.\_\_\_\_\_. Le premier a expliqué avoir échangé avec la plaignante au sujet des attouchements, précisant ne pas avoir été témoin direct. La deuxième a rapporté ne pas avoir été « véritablement victime d'attouchements », mais avoir été « frôlée à plusieurs reprises » par son ancien employeur. Elle ne désirait toutefois pas porter plainte, expliquant avoir eu un désaccord avec E.\_\_\_\_\_ au sujet d'une opération chirurgicale qu'elle devait subir et dont la planification n'arrangeait pas son ex-employeur, raison pour laquelle « elle avait démissionné » (P. 9).

**h)** Par courrier du 24 novembre 2021, W.\_\_\_\_\_ a transmis au Ministère public une copie de la demande en paiement et ses annexes qu'elle avait adressées au Tribunal civil d'arrondissement de La Côte contre E.\_\_\_\_\_. Il ressort de l'onglet de pièces qu'elle a notamment produit un échange de messages WhatsApp entre elle et J.\_\_\_\_\_, nouvelle secrétaire du prévenu. Cette dernière avait contacté W.\_\_\_\_\_ en lui faisant part de faits similaires commis par E.\_\_\_\_\_ à son endroit, exposant en substance ce qui suit :

« [...] en deux semaines, il a eu le temps de me former. Toujours mettre ses mains sur mes cuisses. Parler de cul. Mais [ndr : même] sur les épaules. Me dire qu'il pourrait craquer si je suis seule avec lui dans un bureau. Moi étant gênée et ayant besoin d'un salaire, je restai distante et m'éloignait. [...] C'est déjà la catastrophe parce que depuis que j'ai commencé à refuser ses avances je me fais lyncher à longueur de journée, mais alors là c'est bon c'est licenciement à la clef (sic). » (P. 12/4/20).

**B.** Par ordonnance du 31 janvier 2022, le Ministère public de l'arrondissement de La Côte n'est pas entré en matière (I), a dit que le DVD contenant un dossier informatique « départ » concernant W.\_\_\_\_\_, inventorié sous fiche n° [...] était maintenu au dossier à titre de pièce à conviction (II) et a laissé les frais à la charge de l'Etat (III).

La Procureure a considéré qu'aucune infraction n'entraînait manifestement en ligne de compte. S'agissant de l'infraction de désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 CP [Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0]), elle a relevé que le prévenu avait formellement contesté avoir adopté des gestes et avoir tenu des propos inadéquats à l'égard de la plaignante et que les seuls propos qu'il avait admis concernaient des sujets professionnels, le contraire n'ayant pas pu être établi. Elle a retenu en outre que les employés de la société U.\_\_\_\_\_SA n'avaient remarqué aucun comportement déplacé de la part de leur patron et qu'ils avaient déclaré que ce dernier était exigeant et que W.\_\_\_\_\_ manquait peut-être d'expérience pour le poste qu'elle occupait, évoquant en outre une faute significative commise par elle. Quant à la précédente secrétaire, il ressortait des messages qu'E.\_\_\_\_\_ ne lui avait pas prodigué d'attouchements, mais qu'elle avait considéré qu'il se montrait trop tactile. Ainsi, la Procureure a estimé d'une part que les versions des parties étaient irrémédiablement contradictoires - la plaignante évoquant en substance avoir subi du harcèlement sexuel et moral de la part de son employeur -, et d'autre part que ces déclarations s'inscrivaient avant tout

dans un litige du droit du travail, de sorte qu'en l'absence d'élément de preuve, aucune des deux versions ne pouvait être privilégiée.

En ce qui concerne l'infraction de l'art. 123 ch. 1 CP, la Procureure a estimé que le certificat médical ne démontrait pas que le stress psychologique dans lequel W.\_\_\_\_\_ s'était trouvée était d'un degré tel qu'il constituait une lésion corporelle. Par ailleurs, au vu des circonstances - soit en particulier du fait que la plaignante avait confié qu'elle allait se mettre en arrêt après avoir appris qu'elle serait licenciée - son incapacité de travail semblait être liée à cette nouvelle. De même, ce n'était qu'après avoir eu vent de son licenciement imminent que la plaignante avait fait état d'accusations en lien avec un harcèlement sexuel et moral. Ainsi, la Procureure a considéré que rien ne permettait de privilégier l'une ou l'autre version des parties et qu'aucune mesure d'instruction ne serait à même de le permettre.

Enfin, il n'y avait pour la Procureure aucune tentative de contrainte dès lors que le prévenu avait déposé une plainte pénale contre la plaignante parce qu'il estimait avoir fait l'objet de diffamation, voire de calomnie de la part de cette dernière. Il en résultait que sa plainte ne constituait donc pas un moyen de pression abusif ou contraire aux mœurs.

**C.** Par acte du 18 février 2022, W.\_\_\_\_\_, par son conseil, a recouru contre cette ordonnance en concluant, avec suite de frais et dépens, à son annulation et au renvoi de la cause au Ministère public de l'arrondissement de La Côte pour ouverture formelle d'instruction et complément d'instruction dans le sens des considérants.

Le 25 mars 2022, le Ministère public a indiqué qu'il n'entendait pas se déterminer et qu'il s'en remettait à la justice s'agissant du sort à réserver au recours.

**En droit :**

## **1.**

**1.1** Les parties peuvent attaquer une ordonnance de non-entrée en matière rendue par le Ministère public en application de l'art. 310 CPP (Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 ; RS 312.0). Le recours doit être motivé et adressé par écrit dans un délai de dix jours dès la notification de la décision attaquée à l'autorité de recours (art. 310 al. 2, 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 LVCP [Loi vaudoise d'introduction du Code de procédure pénale suisse du 19 mai 2009 ; BLV 312.01] ; art. 80 LOJV [Loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]).

**1.2** En l'espèce, interjeté en temps utile devant l'autorité compétente, par la 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.

## **2.**

**2.1** La recourante fait valoir une violation du principe *in dubio pro duriore* en lien avec l'art. 310 al. 1 CPP. Selon elle, le fait qu'un conflit du travail oppose les parties ne suffit pas d'emblée à dénier toute crédibilité à son récit. Elle invoque que les trois dernières secrétaires du prévenu se sont plaintes ou à tout le moins ont mis en exergue un comportement sexualisé de celui-ci, s'étant matérialisé par des attouchements ou des paroles, et qu'on ne peut dès lors pas exclure que l'infraction de désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel puisse être réalisée. Elle se prévaut également d'un arrêt de travail et invoque le fait que le Ministère public pouvait lui demander de délier son médecin du secret médical et requérir en mains de ce dernier toutes précisions utiles quant aux atteintes à la santé qu'elle avait subies, respectivement à l'infraction de lésions corporelles simples. Elle rappelle encore que le prévenu l'a menacée de déposer plainte si elle ne renonçait pas à ses

prétentions civiles, lui accordant un délai particulièrement court, ce qui serait constitutif d'une tentative de contraire. A ce propos, comme on ignore la teneur de la plainte du prévenu, celle-ci n'ayant pas été versée au dossier, la recourante considère que le Ministère public ne pouvait pas exclure cette infraction sans avoir pris en considérations lesdits éléments ressortant de la plainte. Elle voit en cela une violation de son droit d'être entendue.

## **2.2**

**2.2.1** Conformément à l'art. 310 al. 1 let. a CPP, le Ministère public rend immédiatement – c'est-à-dire sans qu'une instruction soit ouverte – une ordonnance de non-entrée en matière lorsqu'il apparaît, à réception de la dénonciation (art. 301 ss CPP) ou de la plainte (Grodecki/Cornu, in : Jeanneret/Kuhn/Perrier Depeursinge, Commentaire romand, Code de procédure pénale suisse, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, nn. 1-2 ad art. 310 CPP) ou après une procédure préliminaire limitée aux investigations de la police (art. 300 al. 1 et 306 ss CPP), que les éléments constitutifs d'une infraction ou les conditions à l'ouverture de l'action pénale ne sont manifestement pas réunis (TF 6B\_212/2020 du 21 avril 2021 consid. 2.2). Cette disposition doit être appliquée conformément à l'adage *in dubio pro duriore*, qui découle du principe de la légalité (art. 5 al. 1 Cst. et art. 2 al. 2 CPP ; ATF 138 IV 86 consid. 4.2 ; TF 6B\_510/2020 du 15 septembre 2020 consid. 3.2) et signifie qu'en principe un classement ou une non-entrée en matière ne peuvent être prononcés 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 (ATF 146 IV 68 consid. 2.1). En d'autres termes, il faut être certain que l'état de fait ne constitue aucune infraction.

Une ordonnance de non-entrée en matière ne peut être rendue que dans les cas clairs du point de vue des faits, mais également du droit. S'il est nécessaire de clarifier l'état de fait ou de procéder à une appréciation juridique approfondie, le prononcé d'une ordonnance de non-entrée en matière n'entre pas en ligne de compte. En règle générale, dans le doute, il convient d'ouvrir une enquête pénale (ATF 146 IV 68 consid.

2.1 ; ATF 138 IV 86 consid. 4.2 ; ATF 137 IV 285 consid. 2.3 et les références, JdT 2012 IV 160). En revanche, le Ministère public doit pouvoir rendre une ordonnance de non-entrée en matière dans les cas où il apparaît d'emblée qu'aucun acte d'enquête ne pourra apporter la preuve d'une infraction à la charge d'une personne déterminée (TF 6B\_541/2017 du 20 décembre 2017 consid. 2.2). Il en va de même lorsque la partie plaignante fait état de simples suppositions ; en effet, les indices relatifs à la commission d'une infraction impliquant l'ouverture d'une instruction doivent être importants et de nature concrète (TF 6B\_212/2020 du 21 avril 2021 consid. 2.2 et les références citées ; TF 6B\_844/2020 du 24 mars 2021 consid. 2.1).

Dans les procédures où l'accusation repose essentiellement sur les déclarations de la victime, auxquelles s'opposent celles du prévenu et lorsqu'il n'est pas possible d'estimer que certaines dépositions sont plus crédibles que d'autres, le principe *in dubio pro duriore* impose en règle générale que le prévenu soit mis en accusation (ATF 143 IV 241 consid. 2.2.2 et les arrêts cités). Cela vaut en particulier lorsqu'il s'agit de délits commis typiquement "entre quatre yeux" pour lesquels il n'existe souvent aucune preuve objective. Il peut toutefois être renoncé à une mise en accusation lorsque la partie plaignante fait des dépositions contradictoires, rendant ses accusations moins crédibles ou encore lorsqu'une condamnation apparaît au vu de l'ensemble des circonstances *a priori* improbable pour d'autres motifs (ibidem ; TF 6B\_277/2021 du 10 février 2022 consid. 3.1.3 ; TF 6B\_258/2021 du 12 juillet 2021 consid. 2.2 et les arrêts cités ; TF 6B\_1164/2020 du 10 juin 2021 consid. 2.2 ; TF 6B\_957/2021 du 24 mars 2021 consid. 3.2).

**2.2.2** Aux termes de l'art. 123 ch. 1 CP, celui qui, intentionnellement, aura fait subir à une personne une autre atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Cette disposition protège l'intégrité corporelle et la santé tant physique que psychique. Elle concerne les pathologies psychiques lorsque

celles-ci revêtent une certaine importance. D'après la jurisprudence, il faut tenir compte du genre et de l'intensité de l'atteinte, d'une part, et, d'autre part, de son impact sur le psychisme de la victime. Un simple trouble passager du sentiment de bien-être ne suffit pas. Par contre, une atteinte objectivement propre à générer une réelle souffrance psychique aux effets relativement durables et importants peut caractériser des lésions corporelles (ATF 134 IV 189 consid. 1.4). Le cas de figure type dans ce contexte se rapporte à la création d'un état dépressif (Corboz, *Les infractions en droit suisse*, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2010, n. 14 ad art. 123 CP ; Dupuis et al., *Petit Commentaire du Code pénal*, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2017, n. 7 ad art. 123 CP). En matière de harcèlement psychologique au travail (*mobbing*), le Tribunal fédéral a relevé qu'une atteinte psychique pouvait être retenue en cas de propos et/ou d'agissements hostiles manifestés fréquemment et sur une période assez longue par une ou plusieurs personnes envers un tiers (TF 1B\_730/2011 du 25 juin 2012 consid. 4.2).

L'infraction est intentionnelle. Elle peut revêtir la forme du dessein, du dol simple ou du dol éventuel (Rémy, in : Jeanneret/Kuhn/Perrier Depeursinge [éd.], *Commentaire romand, Code de procédure pénale suisse* [ci-après : CR CPP], 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, n. 11 ad art. 123 CP).

**2.2.3** Se rend coupable de contrainte au sens de l'art. 181 CP celui qui, en usant de violence envers une personne ou en la menaçant d'un dommage sérieux, ou en l'entravant de quelque autre manière dans sa liberté d'action, l'aura obligée à faire, ne pas faire ou à laisser faire un acte.

Alors que la violence consiste dans l'emploi d'une force physique d'une certaine intensité à l'encontre de la victime (ATF 101 IV 42 consid. 3a), la menace est un moyen de pression psychologique consistant à annoncer un dommage futur dont la réalisation est présentée comme dépendante de la volonté de l'auteur, sans toutefois qu'il soit nécessaire que cette dépendance soit effective (ATF 117 IV 445 consid. 2b ; ATF 106 IV 125 consid. 2a) ni que l'auteur ait réellement la volonté de réaliser sa

menace (ATF 105 IV 120 consid. 2a ; TF 6B\_125/2017 du 27 octobre 2017 consid. 2.1). Il peut également y avoir contrainte lorsque l'auteur entrave sa victime « de quelque autre manière » dans sa liberté d'action. Cette formule générale doit être interprétée de manière restrictive (ATF 129 IV 6 consid. 2.2). N'importe quelle pression de peu d'importance ne suffit pas. Il faut que le moyen de contrainte utilisé soit, comme pour la violence ou la menace d'un dommage sérieux, propre à impressionner une personne de sensibilité moyenne et à l'entraver d'une manière substantielle dans sa liberté de décision ou d'action. Il s'agit donc de moyens de contrainte qui, par leur intensité et leur effet, sont analogue à ceux cités expressément par la loi (ATF 141 IV 437 consid. 3.2.1 ; 137 IV 326 consid. 3.3.1 ; TF 6B\_306/2017 du 2 novembre 2017 consid. 3.1).

Selon la jurisprudence, la contrainte n'est contraire au droit que si elle est illicite (ATF 120 IV 17 consid. 2a et les arrêts cités ; TF 6B\_415/2018 du 20 septembre 2018 consid. 2.1.3), soit parce que le moyen utilisé ou le but poursuivi est illicite, soit parce que le moyen est disproportionné pour atteindre le but visé, soit encore parce qu'un moyen conforme au droit utilisé pour atteindre un but légitime constitue, au vu des circonstances, un moyen de pression abusif ou contraire aux mœurs (ATF 141 IV 437 consid. 3.2.1 ; ATF 137 IV 326 consid. 3.3.1 ; ATF 120 IV 17 consid. 2a/bb ; TF 6B\_415/2018 précité consid. 2.1.3). Réclamer le paiement d'une créance ou menacer de déposer une plainte pénale (lorsque l'on est victime d'une infraction) constituent en principe des actes licites ; ils ne le sont plus lorsque le moyen utilisé n'est pas dans un rapport raisonnable avec le but visé et constitue un moyen de pression abusif, notamment lorsque l'objet de la plainte pénale est sans rapport avec la prestation demandée ou si la menace doit permettre d'obtenir un avantage indu (TF 6B\_415/2018 précité consid. 2.1.3 et les arrêts cités).

Par ailleurs, la contrainte peut être réalisée par la somme de plusieurs comportements distincts de l'auteur, par exemple lorsque celui-ci importune sa victime par sa présence de manière répétée pendant une période prolongée ; chaque acte de harcèlement devenant susceptible d'entraver la liberté d'action de celle-ci, est défini comme une contrainte

commise par « stalking », c'est-à-dire par persécution obsessionnelle d'une personne (ATF 129 IV 262 consid. 2.3 à 2.5, JdT 2005 IV 207 ; Dupuis et al., op. cit., n. 18 ad art. 181 CP). Toutefois, en l'absence d'une norme spécifique réprimant de tels faits en tant qu'ensemble d'actes formant une unité, l'art. 181 CP suppose, d'une part, que le comportement incriminé oblige la victime à agir, à tolérer ou à omettre un acte et, d'autre part, que cet acte amène la victime à adopter un comportement déterminé (ATF 129 IV 262 consid. 2.4). L'intensité requise par l'art. 181 CP peut ainsi résulter du cumul de comportements divers ou de la répétition de comportements identiques sur une durée prolongée (cf. ATF 141 IV 437 consid. 3.2.2 ; TF 6B\_1428/2016 du 3 octobre 2017 consid. 3.1).

Sur le plan subjectif, il faut que l'auteur ait agi intentionnellement, c'est-à-dire qu'il ait voulu contraindre la victime à adopter le comportement visé en étant conscient de l'illicéité de son comportement ; le dol éventuel suffit (ATF 120 IV 17 consid. 2c ; TF 6B\_415/2018 précité consid. 2.1.3).

**2.2.4** Aux termes de l'art. 198 al. 2 CP, commet des désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières.

Le désagrément causé à la victime doit être établi objectivement d'après les circonstances et l'environnement dans son ensemble. L'atteinte doit avoir un caractère sexuel facilement identifiable et ne pas uniquement heurter une personne particulièrement sensible (Queloz/Illànez, in : CR CPP, n. 16 ad art. 198 CP et les références citées). L'attouchement sexuel est une notion subsidiaire par rapport à l'acte d'ordre sexuel. La loi vise un comportement moins grave, à savoir un contact rapide, par surprise, avec le corps d'autrui. Il s'agit surtout des « mains baladeuses ». L'auteur touche, même par-dessus les vêtements, les organes sexuels de la victime (seins, fesses) ou d'autres parties de son corps qui se trouvent à proximité, comme le ventre ou les cuisses (Dupuis et al., op. cit., nn. 9-10 ad art. 198 CP). L'appréciation de la grossièreté des paroles devra se faire objectivement, en tenant compte du contexte et

des circonstances dans lesquels elles ont été proférées. Ainsi, dire à la victime qu'elle a les seins trop petits et qu'elle devrait faire quelque chose pour y remédier ou poser la main sur sa cuisse en lui disant qu'elle est « bien ferme » constituent respectivement des paroles grossières et des attouchements et sont donc punissables (TF 6S.336/2003 du 21 novembre 2003 consid. 6.2 ; Queloz/Illànez, in : CR CPP, n. 21 ad art. 198 CP).

Sur le plan subjectif, cette infraction requiert l'intention de l'auteur. Le dol éventuel suffit (Dupuis et al., op. cit., n. 17 ad art. 198 CP). L'intention de l'auteur doit être interprétée dans le sens que le droit à l'autodétermination de la victime doit être respecté et que ce n'est pas à l'auteur de l'importuner par des attouchements ou par des paroles grossières, la protection de la victime devant être garantie même si celle-ci n'a pas réagi de manière vive pour exprimer son désaccord (Queloz/Illànez, in : CR CPP, n. 30 ad art. 198 CP).

**2.2.5** Il y a tentative si l'exécution d'un crime ou d'un délit n'est pas poursuivie jusqu'à son terme ou que le résultat nécessaire à la consommation de l'infraction ne se produit pas ou ne pouvait pas se produire (art. 22 CP). La tentative commence dès que l'auteur accomplit l'acte qui, dans son esprit, constitue la démarche ultime et décisive vers la commission de l'infraction et après laquelle on ne revient normalement plus en arrière (ATF 131 IV 100 consid. 7.2.1).

**2.3** En l'espèce, on se trouve en présence d'infractions dites "entre quatre yeux" et il est vrai, comme le relève le Ministère public, que les déclarations des parties s'opposent. Cela étant, le Ministère public n'a pas apprécié la crédibilité respective des versions en cause, en relevant le cas échéant des contradictions dans les déclarations des parties qui permettraient d'entrée de cause d'écarter une version au profit de l'autre, et n'a particulièrement pas considéré que la version de la recourante était moins crédible que celle de l'intimé, ou encore n'a pas prétendu qu'une condamnation était *a priori* improbable. Le constat selon lequel les

versions des parties sont contradictoires ne suffit pas pour refuser d'entrer en matière, vu la jurisprudence susmentionnée (cf. consid. 2.2.1 *supra*).

Par ailleurs, les faits en cause ne sont pas clairs et le principe *in dubio pro duriore* impose d'ouvrir une instruction, des mesures d'instruction pertinentes pouvant être mises en œuvre. Il ressort en substance des déclarations de la recourante qu'elle aurait subi, à l'abri des regards de ses collègues soit notamment lors de formations que lui aurait dispensées son employeur, des attouchements d'ordre sexuel ainsi que des paroles inappropriées de sa part et qu'après qu'elle aurait refusé ses avances, l'intimé aurait adopté un comportement agressif et dénigrant envers elle, la mettant tout le temps sous pression inutilement. La recourante a déclaré qu'elle en était stressée et qu'elle craignait de se retrouver seule avec lui dans les locaux de l'entreprise et de se faire licencier, sans compter qu'elle faisait l'objet de fortes critiques et de dénigrement au point qu'elle n'osait plus lui poser de questions (cf. PV aud. 1). Si l'intimé a nié avoir commis des attouchements et avoir eu des paroles déplacées, il a admis avoir dit à la recourante qu'elle était « *censée connaître son travail* » et qu'elle était « *énervante* », cette dernière ne reconnaissant jamais ses erreurs. Or il a indiqué en outre qu'il l'avait engagée en raison de ses compétences, tout en précisant encore que dès la deuxième semaine elle aurait fait des erreurs, mais qu'il avait estimé que durant le premier mois cela ne le dérangeait pas et qu'elle devait apprendre. Il a expliqué avoir fini par la licencier en janvier 2021 – les rapports de travail ayant commencé le 1<sup>er</sup> décembre 2020 –, parce qu'elle avait à nouveau commis une faute, soit ne lui avait pas demandé son accord pour une commande. Selon l'intimé, ce n'était que par la suite qu'il avait appris qu'elle avait divulgué des informations confidentielles. Il a aussi déclaré ne pas être souvent présent sur le site d[...] et ne pas avoir dispensé de formations à la recourante dès lors qu'il s'agissait de séances dans l'open-space (cf. PV aud. 2). Quant aux deux employés auditionnés, ils ont déclaré n'avoir rien constaté entre la recourante et l'intimé, relevant que leur employeur était très souvent présent au début en raison des formations de la recourante. X.\_\_\_\_\_ a décrit l'intimé comme une personne qui « *aime que les choses soient faites très*

*rapidement* » et qui veut que « *le travail se fasse dès que possible* ». Il a indiqué qu'il était possible que l'intimé avait fait un massage sur la nuque de la recourante puisque ce dernier lui en avait déjà fait « *pour le motiver* » (cf. PV aud. 3). Pour sa part, K. \_\_\_\_\_ a exposé qu'avec l'intimé ils avaient parlé du physique de la recourante, que quatre secrétaires s'étaient succédées au sein de l'entreprise de l'intimé depuis deux ans et que par ailleurs son patron « *était difficile* » et faisait des « *remarques incisives* » à tout le monde (cf. PV aud. 4).

Il y a lieu également de prendre en compte, d'une part, qu'en plus de la recourante, deux autres femmes, soit F. \_\_\_\_\_ et J. \_\_\_\_\_, paraissent se plaindre du comportement de l'intimé et, d'autre part, que la recourante s'est confiée à l'un de ses collègues, C. \_\_\_\_\_, lequel semble aussi avoir reçu les confidences de F. \_\_\_\_\_. Il ressort à cet égard des échanges de messages WhatsApp figurant au dossier que la précédente secrétaire de l'intimé a notamment déclaré avoir été « *frôlée à plusieurs reprises* » par l'intimé, qui lui avait « *très clairement [...] touché les fesse plusieurs fois ou les seins "sans faire exprès"* » (cf. P. 4/4). La nouvelle secrétaire a indiqué quant à elle que l'intimé mettait ses mains sur ses cuisses et sur ses épaules, lui disant « *qu'il pourrait craquer si [elle est] seule avec lui dans un bureau* » ; elle a précisé qu'elle se faisait « *lyncher à longueur de journée* » depuis qu'elle avait « *commencé à refuser ses avances* » (cf. P. 12/4/20). Toutes deux n'ont pas été auditionnées, à l'instar de l'autre employé cité par la recourante.

Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas possible d'exclure, en l'état de la procédure – soit sans qu'une instruction ait été ouverte et que des mesures d'instruction n'aient été ordonnées –, qu'aucune infraction ne puisse être réalisée.

S'agissant de l'infraction de l'art.198 al. 2 CP, le comportement de l'intimé pourrait, s'il était avéré, s'apparenter à des "mains baladeuses". Il convient à cet égard d'entendre les trois personnes que la recourante évoque, leurs déclarations paraissant à ce titre essentielles pour apprécier les faits litigieux. Même si les témoins ont

recueilli les confidences de la recourante, et sont donc des témoins indirects, il n'en demeure pas moins que ces personnes ont peut-être constaté, pour elles-mêmes des comportements similaires à ceux reprochés par la recourante à l'intimé.

On ne peut pas non plus à ce stade écarter l'infraction de lésions corporelles simples. L'appréciation du Ministère public selon laquelle l'atteinte à l'intégrité psychique, respectivement à la santé de la recourante ne serait pas prouvée et ne pourrait pas l'être par aucune autre mesure, ne saurait être suivie. Même si le certificat médical au dossier ne paraît en l'état pas très probant, il faut relever que l'incapacité de travail établie par ledit certificat médical et les lésions corporelles ne se confondent pas. La recourante a allégué qu'elle se trouvait dans un état d'anxiété important et qu'elle avait fini par être en arrêt maladie. A supposer que l'intimé ait fait subir de manière répétée à la recourante, comme elle le soutient, des actes de harcèlement (sexuel et/ou moral), on ne peut écarter en l'état, sans enquête, que ce comportement, par sa répétition et son intensité, ait eu pour conséquence de porter atteinte à l'intégrité psychique ou à la santé de celle-ci. La recourante ayant d'ores et déjà délié son médecin du secret professionnel, il y a lieu d'investiguer.

En ce qui concerne l'infraction de contrainte au sens de l'art. 181 CP, la motivation du Ministère public ne convainc pas davantage. Les reproches de la recourante ne concernent pas la plainte déposée par l'intimé, mais la menace de déposer plainte si elle ne renonçait pas à ses prétentions civiles. La question n'est donc pas en premier lieu de savoir si le prévenu a déposé de bonne foi une plainte contre la recourante pour diffamation, voire calomnie, mais s'il était en droit de la « menacer » de déposer plainte. Pour une personne de sensibilité moyenne, faire l'objet d'une plainte pénale peut être une source de tourments et de poids psychologique. En l'occurrence, l'intimé qui avait reçu une lettre de la recourante concernant son licenciement, a imparti un bref délai à celle-ci pour qu'elle renonce à ses prétentions civiles, faute de quoi il porterait plainte pénale contre elle. Dans ces circonstances, en particulier au vu du harcèlement dont s'est plaint la recourante et du conflit du droit du travail

qui les oppose, on ne saurait exclure à ce stade et à défaut d'instruction que, par le dépôt de sa plainte, l'intimé ait voulu forcer la recourante à abandonner ses prétentions civiles pour licenciement abusif, la menace de déposer plainte pénale se trouvant le cas échéant dans un rapport déraisonnable avec le but visé et constituant de ce fait un moyen de contrainte exagéré, et donc illicite. Sur le plan subjectif, l'instruction devra aussi déterminer si l'intimé pouvait se considérer comme lésé. De façon générale encore, il ne serait pas non plus exclu que l'on puisse considérer que l'intimé ait usé de pressions d'ordre psychique (dénigrement, rabaissements) par des « *remarques incisives* » - selon les termes utilisés par K. \_\_\_\_\_ - envers la recourante lorsqu'elle travaillait pour lui, dès lors que les faits ont eu lieu dans un environnement professionnel où l'intimé était le chef d'entreprise alors que la recourante venait d'être engagée sous ses ordres. Il pourrait ainsi avoir pu profiter de la peur de cette dernière de ne pas être crue, voire d'être licenciée. Une contrainte, sous forme de tentative, ne saurait donc être écartée.

Il s'ensuit que les conditions d'un refus d'entrer en matière posées par l'art. 310 al. 1 let. a CPP ne sont pas réunies et qu'il convient d'ouvrir une instruction pénale, puis de procéder à tout acte d'instruction propre à élucider les faits.

**3.** En définitive, le recours doit être admis, l'ordonnance entreprise annulée et le dossier de la cause renvoyé au Ministère public de l'arrondissement de La Côte pour qu'il procède dans le sens des considérants.

Les frais de la procédure de recours, constitués en l'espèce du seul émolument d'arrêt (art. 422 al. 1 CPP), par 2'200 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 laissés à la charge de l'Etat (art. 428 al. 4 CPP).

La recourante, qui a procédé avec l'assistance d'un avocat de choix et qui a obtenu gain de cause, a droit, à la charge de l'Etat, à une indemnité pour les dépenses occasionnées par la procédure de recours. Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de 1'158 fr. correspondant à 3h55 d'activité d'avocat au tarif horaire de 300 fr., sans débours, avec la TVA au taux de 7.7 %, par 89 fr. 15, soit un montant de 1'248 fr. au total en chiffres ronds. Au regard de la nature de la présente cause, ce montant paraît correct et lui sera alloué (cf. art. 26a TFIP).

Par ces motifs,  
la Chambre des recours pénale  
prononce :

- I.** Le recours est admis.
- II.** L'ordonnance du 31 janvier 2022 est annulée.
- III.** Le dossier de la cause est renvoyé au Ministère public de l'arrondissement de La Côte pour qu'il procède dans le sens des considérants.
- IV.** Les frais d'arrêt, par 2'200 fr. (deux mille deux cents francs), sont laissés à la charge de l'Etat.
- V.** Une indemnité de 1'248 fr. (mille deux cent quarante-huit francs) est allouée à W.\_\_\_\_\_ pour la procédure de recours, à la charge de l'Etat.
- VI.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Albert Habib, avocat (pour W. \_\_\_\_\_),
- Ministère public central,

et communiqué à :

- Mme la Procureure de l'arrondissement de La Côte,

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).

En vertu de l'art. 135 al. 3 let. b CPP, le présent arrêt peut, en tant qu'il concerne l'indemnité d'office, faire l'objet d'un recours au sens des art. 393 ss CPP devant le Tribunal pénal fédéral (art. 37 al. 1 et 39 al. 1 LOAP [loi fédérale du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales ; RS 173.71]). Ce recours doit être déposé devant le Tribunal pénal fédéral dans un délai de dix jours dès la notification de l'arrêt attaqué (art. 396 al. 1 CPP).

La greffière :