

NE_GERICHTE ARMP.2023.66 vom 10. Juli 2023

NE Tribunal cantonal, 2023-07-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_ARMP.2023.66

FR: NE_GERICHTE ARMP.2023.66 du 10 juillet 2023

IT: NE_GERICHTE ARMP.2023.66 del 10 luglio 2023

Erwägungen

E. 2

CP qui entrent en ligne de compte et la prévenue n'a pas apporté la preuve de la vérité, ni celle de la bonne foi, preuves qui lui incombait ; le principein dubio pro reone s'applique pas et le prévenu assume le risque de l'échec de la preuve libératoire.

CONSIDÉRANT

1. Le recours a été déposé par écrit, dans le délai légal, par une personne directement touchée par la décision entreprise (art. 382 al. 1, 393 al. 1 et 396 al. 1 CPP). Il est motivé (art. 385 al. 1 CPP). Dès lors, le recours est recevable.

2. L'ARMP jouit d'un plein pouvoir d'examen, en fait, en droit et en opportunité (art. 393 CPP), sans être liée par les motifs invoqués par les parties ni par les conclusions de celles-ci, sauf lorsqu'elle statue sur une action civile (art. 391 CPP).

3. Le recourant conteste en premier lieu le principe du classement.

3.1.a) D'après l'article 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) et lorsqu'on peut renoncer à toute poursuite ou à toute sanction en vertu de dispositions légales (let. e).

b) Selon la jurisprudence (arrêt du TF du 21.03.2022 [6B_1040/2020] cons. 4.6, qui se réfère notamment à ATF 143 IV 241), il convient d'appliquer cette disposition en fonction du principein dubio pro duriore, qui découle de celui de la légalité et signifie qu'en règle générale, un classement 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'acquittement 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. L'autorité de recours ne saurait ainsi confirmer un classement au seul motif qu'une condamnation n'apparaît pas plus probable qu'un acquittement. Dans les procédures où l'accusation repose essentiellement sur les déclarations de la partie plaignante, 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 principein dubio pro durioreimpose en règle générale que le prévenu soit mis en accusation (ATF 143 IV

241cons. 2.2.2 et les arrêts cités ; arrêts du TF du 18.04.2018 [6B_874/2017]cons. 5.1 et du 25.07.2018 [6B_865/2017]cons. 3.1). La non-entrée en matière suppose qu'aucun acte d'enquête auquel on pourrait concrètement procéder ne semble pouvoir étayer les charges contre la personne concernée (cf. Moreillon/Parein-Reymond, Petit commentaire CPP, 2^eéd., n. 6 ad art. 310) ; la même chose doit valoir pour le classement.

3.2.a) Se rend coupable de diffamation celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération et celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon (art.173 ch. 1 CP). Le prévenu n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies (art.173 ch. 2 CP). Il ne sera pas admis à faire la preuve de la vérité, dans certains cas (art.173 ch. 3 CP).

b) Indépendamment de la preuve de la vérité et de la bonne foi, les règles générales concernant les faits justificatifs s'appliquent à la diffamation (Moreillon/Parein-Reymond, Petit commentaire CP, 2^eéd., n. 49 ad art. 173).

3.3.À titre préalable, il faut relever que l'instruction ne porte que sur les déclarations faites par la prévenue à sa hiérarchie, soit à son supérieur direct, à la vice-présidente ressources humaines et aux deux autres vice-présidents également présents lors de l'entretien du 2 décembre 2021. C'est pour ces faits que la plainte a été déposée et que l'instruction a été ouverte. Il ressort du dossier que la prévenue a aussi évoqué une partie des mêmes événements auprès de certains de ses collègues ; le recourant le sait au moins depuis l'audition de la prévenue, le 23 janvier 2023 ; il n'a pas déposé de nouvelle plainte, ni demandé l'extension de l'instruction à cet égard ; le délai de plainte, qui était de trois mois (art. 31 CP), est échu.

3.4.Les allégations de la prévenue au sujet du comportement du recourant portent manifestement atteinte à l'honneur de celui-ci.

3.5.a) Il convient de déterminer si une certaine crédibilité peut être accordée aux allégations de la prévenue : à défaut, un renvoi de la cause devant un tribunal se justifierait, sans autre examen.

b) Rien, dans le dossier, n'amène à envisager que la prévenue serait une personne qui, par sa nature, aurait une tendance à la fabulation ou au mensonge. Au contraire, elle a notamment été décrite par son supérieur D. _____ comme une personne plutôt introvertie et qui collaborait bien avec les autres et son collègue K. _____ a eu l'occasion de dire qu'il ne la connaissait pas comme quelqu'un qui disait des mensonges. Dans une note qu'il a déposée au dossier, le recourant disait d'elle, en substance, qu'elle se maquillait et s'habillait de manière provocante, mais personne d'autre ne l'a évoquée de cette manière et on peut, au passage, noter l'intérêt que le recourant travaillant dans un autre département qu'elle et qui, selon lui, ne s'intéressait pas à elle a porté à l'aspect extérieur de la prévenue. La crédibilité de la prévenue ne peut pas être mise en doute a priori.

c) La prévenue ne pouvait espérer aucun bénéfice de ses allégations. Elle-même et le plaignant travaillaient dans des départements différents et ne se trouvaient pas en concurrence pour l'attribution d'un poste ou pour une promotion. Personne ne prétend que la prévenue, qui ne disposait que d'un contrat à durée déterminée, aurait convoité le

poste du recourant. La prévenue craignait que ce qu'elle disait à son responsable et à la vice-présidente en charge des ressources humaines puisse entraîner des ennuis et envenimer les choses. Indépendamment des faits allégués par la prévenue, il n'existait aucun motif pour une antipathie personnelle entre elle et le recourant ; l'épisode décrit par ce dernier (demande de conseils par la prévenue, auxquels il n'avait pas donné suite rapidement) n'était pas de nature à entraîner, chez une personne normale et le dossier n'établit pas que la prévenue n'en serait pas une, une quelconque volonté de vengeance par des moyens illicites ; comme le recourant l'a indiqué lui-même, la prévenue lui a d'ailleurs dit, finalement, qu'elle avait trouvé une autre solution. On ne voit donc aucun intérêt, pour la prévenue, à préférer des allégations fausses au sujet du recourant.

d) Pour rapporter ce qui lui arrivait, la prévenue outre ce qu'elle a dit à son compagnon ne s'est pas adressée à n'importe qui, mais à son supérieur direct D. _____, qui l'a invitée à s'adresser à la responsable des ressources humaines E. _____, ce qu'elle a fait. Elle a donc saisi du problème les personnes qui, logiquement, devaient en principe être en mesure de leur apporter une solution, par des démarches internes à l'entreprise, ou au moins étaient qualifiées pour lui donner des conseils quant à l'attitude qu'elle pourrait adopter. Envers ces personnes, elle a fait un récit factuel et cohérent, sans exiger des mesures immédiates contre la personne qu'elle accusait et même en déclinant les propositions d'interventions hiérarchiques qui lui étaient faites par la responsable des ressources humaines, qu'elle a rencontrée à au moins cinq reprises dans un laps de temps de près de trois mois (10 septembre au 2 décembre 2021). Pendant toute cette période, la prévenue préférait que personne d'autre qu'elle n'intervienne envers le recourant, afin de ne pas envenimer les choses. Elle n'a finalement jamais demandé d'intervention envers le recourant et ce sont les responsables de l'entreprise qui ont décidé de suspendre celui-ci, après l'entretien du 2 décembre 2021. La prévenue s'est en outre confiée deux fois à un collègue, K. _____ ; dans un premier temps, elle ne mentionnait pas le nom de celui qui, selon elle, avait un comportement douteux envers elle, et quand elle a fini par dire de qui il s'agissait, elle s'inquiétait des conséquences que ses déclarations pourraient avoir sur la carrière du recourant (cf. l'audition du témoin K. _____). Une personne qui, pour nuire à un tiers, aurait voulu préférer de fausses accusations contre lui n'aurait vraisemblablement pas agi ainsi. On ne trouve par ailleurs pas de contradictions pertinentes entre les versions des faits données par la prévenue aux différents témoins et au procureur.

e) Comme l'a expliqué E. _____, les déclarations que la prévenue lui a faites ont été cohérentes et constantes. Il n'y a pas eu de variation, ni de contradictions dans les récits qu'elle a faits, depuis le 10 septembre 2021 et jusqu'au 2 décembre 2021, date à laquelle la vice-présidente ressources humaines a mené un entretien avec elle, en présence de deux autres vice-présidents de l'entreprise, entretien qui a fait l'objet d'un compte-rendu écrit. On peut relever que ce que la prévenue a dit à K. _____ ne contredisait pas ce dont elle avait informé ses supérieurs, s'agissant des faits qu'elle décrivait.

f) L'attitude de la prévenue au cours de l'entretien du 2 décembre 2021 va également dans le sens de sa crédibilité. En effet, E. _____ a expliqué qu'elle était mal, nerveuse et qu'elle avait pleuré. Ce n'est en principe pas l'attitude d'une personne qui, ayant accusé un collègue à tort devant sa responsable des ressources humaines, pourrait avoir la satisfaction de pouvoir répéter ses mensonges devant trois vice-présidents de son entreprise.

g) Même si ce n'est évidemment pas décisif, on peut relever que, dans la lettre qu'il adressait le 10 février 2022 au mandataire du recourant, l'avocat de B. _____ SA

écrivait que les responsables de sa cliente considéraient les dires de C. _____ comme « crédibles et convaincants »; la responsable des ressources humaines de l'entreprise a estimé que la situation était très sérieuse, comme elle l'a dit lors de son audition en qualité de témoin ; elle ne serait pas arrivée à cette conclusion si les allégations de la prévenue lui avaient semblé peu crédibles.

h) Que la prévenue n'ait pas été en mesure de fournir des dates précises pour les événements qu'elle a décrits ne signifie pas, comme le soutient le recourant, qu'elle entretiendrait délibérément le vague pour éviter qu'il puisse démontrer qu'aux moments critiques, il se trouvait ailleurs et avec d'autres personnes qu'elle. L'expérience judiciaire enseigne en effet qu'il est rare que des victimes d'abus, au sens large, tiennent une chronique précise de ceux-ci, en notant les dates et les événements au fur et à mesure de leur survenance, et qu'il n'y a rien d'étonnant à ce qu'ensuite, elles aient de la peine à situer les faits très exactement dans le temps. On peut au demeurant comprendre que, quand elle a été interrogée le 23 janvier 2023, soit plus d'un an après les derniers faits, qui remontaient à fin-novembre/début décembre 2021, la prévenue n'ait pas eu de souvenirs précis des dates des événements, respectivement ait préféré ne pas s'avancer à leur sujet.

i) L'ensemble des éléments va donc dans le sens d'au moins une certaine vraisemblance des allégations de la prévenue, à un degré qu'il n'est pas nécessaire de préciser.

j) Cela ne signifie pas que la crédibilité du recourant serait nulle. Il a été décrit dans des termes favorables par divers témoins et il ne ressort pas du dossier qu'il aurait eu, par le passé, des comportements douteux envers des tiers, en particulier des femmes.

k) Ainsi, il est bien possible que les choses se soient passées comme la prévenue l'a dit, mais il n'est pas exclu que le plaignant dise la vérité.

3.6. La prévenue n'a pas fait et d'ailleurs pas prétendu faire la preuve de la vérité de ses allégations. Dans un cas comme celui de la présente cause, où les faits n'ont pas eu de témoins, n'ont laissé aucune trace matérielle et ne pouvaient concrètement pas faire l'objet d'enregistrements, une telle preuve était impossible, sauf pour le recourant à admettre ces faits.

3.7. La prévenue peut se prévaloir du fait justificatif légal et extralégal de la défense d'intérêts légitimes.

3.7.1. La jurisprudence admet que la sauvegarde d'intérêts légitimes peut constituer un fait justificatif extralégal, soit qui n'est pas réglé par le code pénal. Un éventuel fait justificatif extralégal doit être interprété restrictivement et soumis à des exigences particulièrement sévères dans l'appréciation de la subsidiarité et de la proportionnalité. Les conditions en sont réunies lorsque l'acte illicite ne constitue pas seulement un moyen nécessaire et approprié pour la défense d'intérêts légitimes d'une importance nettement supérieure à celle de biens protégés par la disposition violée, mais que cet acte constitue encore le seul moyen possible pour cette défense. Ces conditions sont cumulatives (ATF 147 IV 297 cons. 2.7). Ce motif justificatif vient en quelque sorte compléter l'article 14 CP dans les cas où les intérêts légitimes que l'acte pénalement incriminé vise à protéger ne trouvent pas leur expression dans la loi, respectivement dans un devoir de fonction ou de profession (Monnier, in : CR CP I, n. 52 ad art. 14). La sauvegarde d'intérêts légitimes concerne des situations proches de l'état de nécessité et repose sur des conditions relativement analogues. Un acte en soi typique et ordinairement illicite peut être justifié par la

sauvegarde d'intérêts légitimes, si le comportement considéré représente un moyen strictement nécessaire et proportionné par rapport au but poursuivi. L'acte doit constituer la seule issue possible, et les intérêts lésés ou mis en danger doivent manifestement revêtir une importance moindre face aux intérêts que l'auteur entend sauvegarder (Dupuis et al., Petit commentaire CP, 2^eéd., n. 36 ad art. 14).

3.7.2.a) En l'espèce, les déclarations que la prévenue a faites à ses supérieurs et dont on rappelle qu'elles sont vraisemblables constituaient un moyen approprié pour la défense de ses intérêts légitimes, soit son intérêt à pouvoir exercer son travail sans subir de comportements grossiers à caractère sexuel. Saisir sa hiérarchie d'une telle situation était une démarche naturelle et adéquate, susceptible d'apporter des conseils opportuns et éventuellement des mesures concrètes de protection. L'intérêt de la prévenue à agir était nettement supérieur à celui du recourant, le cas échéant, à ne pas voir ses actes dévoilés auprès de sa hiérarchie.

b) L'article 328 CO impose à l'employeur de protéger la personnalité du travailleur dans les rapports de travail, de manifester les égards voulus pour sa santé, de veiller au maintien de la moralité et, en particulier, à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1) et de prendre, pour protéger l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

c) Dès lors que les actes de harcèlement sur le lieu de travail se commettent généralement entre quatre yeux, donc sans témoin, il est conforme au cours ordinaire des choses que, dans la plupart des cas, le travailleur harcelé soit la seule personne à même d'informer l'employeur de l'existence du comportement harcelant. La mise en œuvre de l'article 328 CO implique donc que le travailleur victime de harcèlement puisse en informer son employeur sans risquer une condamnation pour dénonciation calomnieuse, pour l'hypothèse où il échouerait à faire la preuve stricte du comportement harcelant ce qui est par nature délicat, s'agissant de comportements s'étant produits sans témoins. L'article 328 CO autorise donc (cf. art. 14 CP) le travailleur à informer son employeur des atteintes à la personnalité qu'il subit dans le cadre de son travail, même s'il n'est pas en mesure d'en apporter la preuve au sens judiciaire, par exemple au moyen d'un témoignage, d'une capture d'écran, d'images vidéo ou d'un enregistrements audio. Autrement dit, la personne qui estime être harcelée sur son lieu de travail doit pouvoir, sans risquer des poursuites pénales, s'adresser aux personnes qui, dans l'entreprise, sont en mesure de prendre des mesures de protection (même, tout simplement, par une remise à l'ordre de l'auteur), ou au moins de donner des conseils utiles quant à l'attitude à adopter. Elle doit évidemment pouvoir décrire les faits à ces personnes, ceci sans retenue particulière, mais dans les limites posées par la jurisprudence. Que les faits allégués soient ensuite confirmés ou pas ne joue pas de rôle pour l'application de l'article 173 CP, qui est exclue sauf s'il peut être établi que l'auteur des allégués connaissait la fausseté de ceux-ci. Dans le cas d'espèce et comme on l'a vu ci-dessus, on ne peut en tout cas pas considérer comme établi que les déclarations de la prévenue seraient fausses.

d) De manière générale, il faut admettre que la femme ou toute autre personne, d'ailleurs qui subit des actes de harcèlement, au sens large, dans un environnement privé ou professionnel, actes qui, souvent, se déroulent sans témoins, sans laisser de traces

matérielles et sans qu'un enregistrement sonore ou vidéo puisse être réalisé, doit pouvoir se confier aux personnes qui peuvent, le cas échéant, prendre des mesures de protection, ceci sans avoir à craindre une condamnation pénale pour diffamation pour le cas où elle ne réussirait pas à prouver par A + B la réalité des faits. Cela doit évidemment valoir pour le dépôt de plaintes pénales ou d'actions civiles auprès des autorités judiciaires, mais aussi, s'agissant de situations survenues à l'interne d'une entreprise, pour les démarches auprès des supérieurs hiérarchiques, respectivement personnes chargées de la gestion des ressources humaines. Il ne serait pas acceptable que soit condamnée une personne dont le seul tort serait de s'être plainte de comportements abusifs et de ne pas avoir pu en prouver la réalité, parce que l'auteur des actes a pris la précaution de les commettre hors de portée du regard de tiers. Admettre même le renvoi en tribunal dans des cas comme celui ici en cause reviendrait à dissuader les victimes de porter les cas d'abus à la connaissance des personnes compétentes. Ce n'est manifestement pas en ce sens que l'ordre juridique suisse doit être compris. Il faut cependant réserver les cas où la fausseté des allégations est d'emblée évidente ou peut être clairement établie par la suite, hypothèses qui ne sont à l'évidence pas réalisées dans le cas d'espèce.

3.8.a) Il faut aussi admettre que la prévenue a suffisamment établi sa bonne foi, au sens de l'article 173 ch. 2 CP.

b) Pour prouver sa bonne foi, au sens de l'article 173 ch. 2 CP, il faut premièrement que l'auteur établisse qu'il avait des raisons sérieuses de croire à ce qu'il disait. L'auteur d'une allégation est donc soumis à un devoir de prudence et de diligence, qui consiste à entreprendre les démarches que l'on peut raisonnablement attendre de lui, compte tenu des circonstances et de sa situation personnelle, pour se convaincre de la vérité des allégations qu'il s'apprête à exprimer à l'égard d'autrui. Deuxièmement, il faut que l'auteur ait effectivement tenu pour vraies ses allégations. L'exigence de la preuve de la bonne foi est plus ou moins stricte selon le cas d'espèce. Elle est moins stricte si l'auteur souhaite sauvegarder ses intérêts légitimes ; tel est le cas, par exemple, de celui qui dépose plainte pénale en main de la police ou d'autres autorités d'instruction, ou qui s'exprime en tant que partie au procès ou encore en qualité d'avocat. Dans tous ces cas, l'auteur doit toutefois satisfaire à l'obligation minimale de se renseigner. Les exigences sont accrues lorsque les allégations sont publiquement formulées ou largement diffusées (cas de la presse par exemple). Plus l'allégation est préjudiciable ou invraisemblable plus les exigences quant à la crédibilité des sources et aux mesures de vérification à prendre sont élevées (Dupuis et al., op. cit., n. 37 et 38 ad art. 173).

La jurisprudence retient qu'il convient de laisser au client de l'avocat la faculté de s'exprimer le plus librement possible en présence de son avocat. L'individu qui est l'objet d'une poursuite pénale ou qui souffre de difficultés familiales ou financières doit pouvoir s'épancher dans le cabinet de son mandataire. Il est cependant raisonnable de demander au client de s'en tenir à des assertions qui se rapportent d'une manière ou d'une autre à son affaire et ne sont pas absolument dénuées de fondement. À condition de respecter ces limites, le client échappe aux sanctions prévues par l'article 173 ch. 1 CP. Il lui suffira d'invoquer certains indices à l'appui de ses déclarations pour établir sa bonne foi, conformément à l'article 173 ch. 2 CP, et obtenir son acquittement (ATF 145 IV 462 cons. 4.3.3). La même chose doit valoir, par analogie, pour l'employé qui se confie à ses supérieurs hiérarchiques au sujet d'une situation d'abus vécue dans l'entreprise.

c) S'agissant de la démarche entreprise par la prévenue, soit s'ouvrir de la situation envers ses supérieurs, on ne peut pas se montrer exigeant quant aux preuves et indices à apporter. Les indices sont ici, outre ses propres déclarations, les observations de tiers qui ont constaté chez elle une certaine détresse émotionnelle en rapport avec les faits et qui, en fonction des éléments dont ils disposaient, ont considéré que ses déclarations étaient crédibles. Cela doit suffire. La prévenue a rendu les faits suffisamment vraisemblables pour éviter les rigueurs de la loi.

3.9. En résumé, il faut admettre, sous un angle comme sous l'autre, que la personne qui estime être victime d'abus sur son lieu de travail doit pouvoir, sans risquer des poursuites pénales, s'adresser aux personnes qui, dans l'entreprise, sont en mesure de prendre des mesures de protection (même, tout simplement, par une remise à l'ordre de l'auteur), ou au moins de donner des conseils utiles quant à l'attitude à adopter. Elle doit évidemment pouvoir décrire les faits à ces personnes, ceci sans retenue particulière. Que les faits allégués soient ensuite confirmés, respectivement prouvés ou pas ne doit en principe pas jouer de rôle pour l'application de l'article 173 CP: aucune poursuite pénale ne se justifie, sauf si, d'emblée ou ultérieurement, il apparaît que les allégations sont dénuées de toute crédibilité, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce. Dès lors, le recours est mal fondé sur la question du principe du classement.

4.a) En tout état de cause, le recourant conteste la mise à sa charge des frais et indemnité de première instance.

b) En vertu de l'article 423 al. 1 CPP, les frais de procédure sont mis à la charge de la Confédération ou du canton qui a conduit la procédure, sous réserve des dispositions contraires du CPP. D'après la jurisprudence, la répartition des frais de procédure repose sur le principe selon lequel celui qui a causé les frais doit les supporter (ATF 147 IV 47 cons. 4.2.3).

Selon l'article 427 al. 2 CPP, en cas d'infractions poursuivies sur plainte, les frais de procédure peuvent être mis à la charge de la partie plaignante ou du plaignant qui, ayant agi de manière téméraire ou par négligence grave, a entravé le bon déroulement de la procédure ou rendu celle-ci plus difficile lorsque la procédure est classée ou le prévenu acquitté (let. a) et le prévenu n'est pas astreint au paiement des frais conformément à l'article 426 al. 2 (let. b). D'après la jurisprudence (ATF 147 IV 47 cons. 4.2.4 ; arrêt du TF du 08.12.2021 [6B_538/2021] cons. 1.1.1, avec des références), dans le contexte de l'article 427 al. 2 CPP, le plaignant doit être compris comme la personne qui a déposé une plainte pénale et qui a renoncé à user des droits qui sont les siens au sens de l'article 120 CPP. Sur la base d'une comparaison entre les textes allemand, italien et français de la norme, le Tribunal fédéral retient que la condition d'avoir agi de manière téméraire ou par négligence grave et de la sorte entravé le bon déroulement de la procédure ou rendu celle-ci plus difficile ne s'applique qu'au plaignant. En revanche, cette condition ne s'applique pas à la partie plaignante à qui les frais peuvent être mis à charge sans autre condition. La personne qui porte plainte pénale et qui prend part à la procédure comme partie plaignante doit assumer entièrement le risque lié aux frais, tandis que la personne qui porte plainte mais renonce à ses droits de partie ne doit supporter les frais qu'en cas de comportement téméraire, étant précisé que les frais de procédure ne peuvent être mis à la charge de la partie plaignante ayant déposé une plainte pénale qui, hormis le dépôt de la plainte, ne participe pas activement à la procédure que dans des cas particuliers. Cela étant, la règle de l'article 427 al. 2 CPP a un caractère dispositif ; le juge peut donc s'en écarter si la situation le justifie.

En cas d'acquiescement ou de classement de la procédure, les frais de la procédure ne doivent par conséquent pas obligatoirement être mis à la charge de la partie plaignante. La loi est muette sur les motifs pour lesquels les frais sont ou non mis à la charge de la partie plaignante. Le juge doit statuer selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). À cet égard, il dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

Conformément à l'article 432 al. 2 CPP, lorsque le prévenu obtient gain de cause sur la question de sa culpabilité et que l'infraction est poursuivie sur plainte, la partie plaignante ou le plaignant qui, ayant agi de manière téméraire ou par négligence grave, a entravé le bon déroulement de la procédure ou a rendu celle-ci plus difficile peut être tenu d'indemniser le prévenu pour les dépenses occasionnées par l'exercice raisonnable de ses droits de procédure. Dans le cas d'infractions poursuivies sur plainte, il n'est pas nécessaire que la partie plaignante ait agi de manière téméraire ou par négligence grave pour être tenue d'indemniser le prévenu qui obtient gain de cause. L'obligation d'indemnisation de la partie plaignante (ayant participé activement à la procédure) est de nature dispositive. En cas de classement de la procédure ou d'acquiescement, l'indemnisation du prévenu est à la charge de l'État lorsqu'il s'agit d'une infraction poursuivie d'office mais, en cas d'infraction poursuivie sur plainte, elle est (en principe) à la charge de la partie plaignante. Lorsque la partie plaignante ou le plaignant supporte les frais en application de l'article 427 al. 2 CPP, une éventuelle indemnité allouée au prévenu peut en principe être mise à la charge de la partie plaignante ou du plaignant en vertu de l'article 432 al. 2 CPP (arrêt du TF du 07.04.2021 [6B_1458/2020]cons. 2.1).

d) En l'espèce, l'infraction reprochée à la prévenue ne se poursuit que sur plainte. Les articles 427 al. 2 et 432 al. 2 CPP sont donc applicables, avec la jurisprudence y relative. Presque toute l'argumentation du recourant consiste à nier que son comportement ait été téméraire, respectivement qu'il ait entravé le bon déroulement de la procédure ou rendu celle-ci plus difficile. Comme le recourant, par son mandataire, a activement participé à la procédure, en particulier par le dépôt de déterminations et la présence aux audiences, et ainsi agi comme partie plaignante et non comme simple plaignant, cette argumentation est dépourvue de pertinence, en fonction de la jurisprudence rappelée ci-dessus. Par ailleurs, le recourant se prévaut du fait que les accusations de la prévenue seraient fausses, mais on a vu plus haut que ce n'est pas établi. Le recours ne peut dès lors pas être admis pour les motifs invoqués par le recourant.

e) Le recourant, qui bénéficiait déjà des services d'un avocat au moment du dépôt de sa plainte, devait se rendre compte que sa démarche était vouée à l'échec. Il n'est donc pas inéquitable qu'il en supporte entièrement les coûts.

5. Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté, aux frais du recourant, qui n'a pas droit à une indemnité (art. 428 et 429 CPP).

Par ces motifs, l'Autorité de recours en matière pénale

1. Rejette le recours et confirme la décision entreprise.

2. Arrête les frais de la procédure de recours à 800 francs et les met à la charge du recourant, qui les a avancés.

3. N'alloue pas d'indemnités.

4. Notifie le présent arrêt à X. _____, par Me M. _____, au Ministère public, à La Chaux-de-Fonds (MP.2022.1013), et à C. _____, par Me N. _____.

Neuchâtel, le 10 juillet 2023

E. 3

Le recourant conteste en premier lieu le principe du classement.

E. 3.1

a) D'après l'article 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) et lorsqu'on peut renoncer à toute poursuite ou à toute sanction en vertu de dispositions légales (let. e). b) Selon la jurisprudence (arrêt du TF du 21.03.2022 [6B_1040/2020] cons. 4.6, qui se réfère notamment à ATF 143 IV 241), il convient d'appliquer cette disposition en fonction du principe *in dubio pro duriore*, qui découle de celui de la légalité et signifie qu'en règle générale, un classement 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'acquittement 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. L'autorité de recours ne saurait ainsi confirmer un classement au seul motif qu'une condamnation n'apparaît pas plus probable qu'un acquittement. Dans les procédures où l'accusation repose essentiellement sur les déclarations de la partie plaignante, 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 cons. 2.2.2 et les arrêts cités ; arrêts du TF du 18.04.2018 [6B_874/2017] cons. 5.1 et du 25.07.2018 [6B_865/2017] cons. 3.1). La non-entrée en matière suppose qu'aucun acte d'enquête auquel on pourrait concrètement procéder ne semble pouvoir étayer les charges contre la personne concernée (cf. Moreillon/Parein-Reymond, Petit commentaire CPP, 2^e éd., n. 6 ad art. 310) ; la même chose doit valoir pour le classement.

E. 3.2

a) Se rend coupable de diffamation celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération et celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon (art. 173 ch. 1 CP). Le prévenu n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies (art. 173 ch. 2 CP). Il ne sera pas admis à faire la preuve de la vérité, dans certains cas (art. 173 ch. 3 CP). b) Indépendamment de la preuve de la vérité et de la bonne foi, les règles générales concernant les faits justificatifs s'appliquent à la diffamation (Moreillon/Parein-Reymond, Petit commentaire CP, 2^e éd., n. 49 ad art. 173).

E. 3.3

À titre préalable, il faut relever que l’instruction ne porte que sur les déclarations faites par la prévenue à sa hiérarchie, soit à son supérieur direct, à la vice-présidente ressources humaines et aux deux autres vice-présidents également présents lors de l’entretien du 2 décembre 2021. C’est pour ces faits que la plainte a été déposée et que l’instruction a été ouverte. Il ressort du dossier que la prévenue a aussi évoqué une partie des mêmes événements auprès de certains de ses collègues ; le recourant le sait au moins depuis l’audition de la prévenue, le 23 janvier 2023 ; il n’a pas déposé de nouvelle plainte, ni demandé l’extension de l’instruction à cet égard ; le délai de plainte, qui était de trois mois (art. 31 CP), est échu.

E. 3.4

Les allégations de la prévenue au sujet du comportement du recourant portent manifestement atteinte à l’honneur de celui-ci.

E. 3.5

a) Il convient de déterminer si une certaine crédibilité peut être accordée aux allégations de la prévenue : à défaut, un renvoi de la cause devant un tribunal se justifierait, sans autre examen. b) Rien, dans le dossier, n’amène à envisager que la prévenue serait une personne qui, par sa nature, aurait une tendance à la fabulation ou au mensonge. Au contraire, elle a notamment été décrite par son supérieur D. _____ comme une personne plutôt introvertie et qui collaborait bien avec les autres et son collègue K. _____ a eu l’occasion de dire qu’il ne la connaissait pas comme quelqu’un qui disait des mensonges. Dans une note qu’il a déposée au dossier, le recourant disait d’elle, en substance, qu’elle se maquillait et s’habillait de manière provocante, mais personne d’autre ne l’a évoquée de cette manière et on peut, au passage, noter l’intérêt que le recourant – travaillant dans un autre département qu’elle et qui, selon lui, ne s’intéressait pas à elle – a porté à l’aspect extérieur de la prévenue. La crédibilité de la prévenue ne peut pas être mise en doute a priori . c) La prévenue ne pouvait espérer aucun bénéfice de ses allégations. Elle-même et le plaignant travaillaient dans des départements différents et ne se trouvaient pas en concurrence pour l’attribution d’un poste ou pour une promotion. Personne ne prétend que la prévenue, qui ne disposait que d’un contrat à durée déterminée, aurait convoité le poste du recourant. La prévenue craignait que ce qu’elle disait à son responsable et à la vice-présidente en charge des ressources humaines puisse entraîner des ennuis et envenimer les choses.

Indépendamment des faits allégués par la prévenue, il n’existait aucun motif pour une antipathie personnelle entre elle et le recourant ; l’épisode décrit par ce dernier (demande de conseils par la prévenue, auxquels il n’avait pas donné suite rapidement) n’était pas de nature à entraîner, chez une personne normale – et le dossier n’établit pas que la prévenue n’en serait pas une –, une quelconque volonté de vengeance par des moyens illicites ; comme le recourant l’a indiqué lui-même, la prévenue lui a d’ailleurs dit, finalement, qu’elle avait trouvé une autre solution. On ne voit donc aucun intérêt, pour la prévenue, à proférer des allégations fausses au sujet du recourant. d) Pour rapporter ce qui lui arrivait, la prévenue – outre ce qu’elle a dit à son compagnon – ne s’est pas adressée à n’importe qui, mais à son supérieur direct D. _____, qui l’a invitée à s’adresser à la responsable des ressources humaines E. _____, ce qu’elle a fait. Elle a donc saisi du problème les personnes qui, logiquement, devaient en principe être en mesure de leur apporter une solution, par des démarches internes à l’entreprise, ou au moins étaient qualifiées pour lui donner des conseils quant à l’attitude qu’elle pourrait adopter. Envers ces personnes, elle a fait un récit factuel et cohérent, sans exiger des mesures immédiates contre la personne

qu'elle accusait et même en déclinant les propositions d'interventions hiérarchiques qui lui étaient faites par la responsable des ressources humaines, qu'elle a rencontrée à au moins cinq reprises dans un laps de temps de près de trois mois (10 septembre au 2 décembre 2021). Pendant toute cette période, la prévenue préférait que personne d'autre qu'elle n'intervienne envers le recourant, afin de ne pas envenimer les choses. Elle n'a finalement jamais demandé d'intervention envers le recourant et ce sont les responsables de l'entreprise qui ont décidé de suspendre celui-ci, après l'entretien du 2 décembre 2021. La prévenue s'est en outre confiée deux fois à un collègue, K._____ ; dans un premier temps, elle ne mentionnait pas le nom de celui qui, selon elle, avait un comportement douteux envers elle, et quand elle a fini par dire de qui il s'agissait, elle s'inquiétait des conséquences que ses déclarations pourraient avoir sur la carrière du recourant (cf. l'audition du témoin K._____). Une personne qui, pour nuire à un tiers, aurait voulu proférer de fausses accusations contre lui n'aurait vraisemblablement pas agi ainsi. On ne trouve par ailleurs pas de contradictions pertinentes entre les versions des faits données par la prévenue aux différents témoins et au procureur. e) Comme l'a expliqué E._____, les déclarations que la prévenue lui a faites ont été cohérentes et constantes. Il n'y a pas eu de variation, ni de contradictions dans les récits qu'elle a faits, depuis le 10 septembre 2021 et jusqu'au 2 décembre 2021, date à laquelle la vice-présidente ressources humaines a mené un entretien avec elle, en présence de deux autres vice-présidents de l'entreprise, entretien qui a fait l'objet d'un compte-rendu écrit. On peut relever que ce que la prévenue a dit à K._____ ne contredisait pas ce dont elle avait informé ses supérieurs, s'agissant des faits qu'elle décrivait. f) L'attitude de la prévenue au cours de l'entretien du 2 décembre 2021 va également dans le sens de sa crédibilité. En effet, E._____ a expliqué qu'elle était mal, nerveuse et qu'elle avait pleuré. Ce n'est en principe pas l'attitude d'une personne qui, ayant accusé un collègue à tort devant sa responsable des ressources humaines, pourrait avoir la satisfaction de pouvoir répéter ses mensonges devant trois vice-présidents de son entreprise. g) Même si ce n'est évidemment pas décisif, on peut relever que, dans la lettre qu'il adressait le 10 février 2022 au mandataire du recourant, l'avocat de B._____ SA écrivait que les responsables de sa cliente considéraient les dires de C._____ comme « crédibles et convaincants » ; la responsable des ressources humaines de l'entreprise a estimé que la situation était très sérieuse, comme elle l'a dit lors de son audition en qualité de témoin ; elle ne serait pas arrivée à cette conclusion si les allégations de la prévenue lui avaient semblé peu crédibles. h) Que la prévenue n'ait pas été en mesure de fournir des dates précises pour les événements qu'elle a décrits ne signifie pas, comme le soutient le recourant, qu'elle entretiendrait délibérément le vague pour éviter qu'il puisse démontrer qu'aux moments critiques, il se trouvait ailleurs et avec d'autres personnes qu'elle. L'expérience judiciaire enseigne en effet qu'il est rare que des victimes d'abus, au sens large, tiennent une chronique précise de ceux-ci, en notant les dates et les événements au fur et à mesure de leur survenance, et qu'il n'y a rien d'étonnant à ce qu'ensuite, elles aient de la peine à situer les faits très exactement dans le temps. On peut au demeurant comprendre que, quand elle a été interrogée le 23 janvier 2023, soit plus d'un an après les derniers faits, qui remontaient à fin-novembre/début décembre 2021, la prévenue n'ait pas eu de souvenirs précis des dates des événements, respectivement ait préféré ne pas s'avancer à leur sujet. i) L'ensemble des éléments va donc dans le sens d'au moins une certaine vraisemblance des allégations de la prévenue, à un degré qu'il n'est pas nécessaire de préciser. j) Cela ne signifie pas que la crédibilité du recourant serait nulle. Il a été décrit dans des termes favorables par divers témoins et il ne ressort pas du dossier qu'il aurait eu, par le passé, des

comportements douteux envers des tiers, en particulier des femmes. k) Ainsi, il est bien possible que les choses se soient passées comme la prévenue l'a dit, mais il n'est pas exclu que le plaignant dise la vérité.

E. 3.6

La prévenue n'a pas fait – et d'ailleurs pas prétendu faire – la preuve de la vérité de ses allégations. Dans un cas comme celui de la présente cause, où les faits n'ont pas eu de témoins, n'ont laissé aucune trace matérielle et ne pouvaient concrètement pas faire l'objet d'enregistrements, une telle preuve était impossible, sauf pour le recourant à admettre ces faits.

E. 3.7

La prévenue peut se prévaloir du fait justificatif légal et extralégal de la défense d'intérêts légitimes.

E. 3.7.1

La jurisprudence admet que la sauvegarde d'intérêts légitimes peut constituer un fait justificatif extralégal, soit qui n'est pas réglé par le code pénal. Un éventuel fait justificatif extralégal doit être interprété restrictivement et soumis à des exigences particulièrement sévères dans l'appréciation de la subsidiarité et de la proportionnalité. Les conditions en sont réunies lorsque l'acte illicite ne constitue pas seulement un moyen nécessaire et approprié pour la défense d'intérêts légitimes d'une importance nettement supérieure à celle de biens protégés par la disposition violée, mais que cet acte constitue encore le seul moyen possible pour cette défense. Ces conditions sont cumulatives (ATF 147 IV 297 cons. 2.7). Ce motif justificatif vient en quelque sorte compléter l'article 14 CP dans les cas où les intérêts légitimes que l'acte pénalement incriminé vise à protéger ne trouvent pas leur expression dans la loi, respectivement dans un devoir de fonction ou de profession (Monnier , in : CR CP I, n. 52 ad art. 14). La sauvegarde d'intérêts légitimes concerne des situations proches de l'état de nécessité et repose sur des conditions relativement analogues. Un acte en soi typique et ordinairement illicite peut être justifié par la sauvegarde d'intérêts légitimes, si le comportement considéré représente un moyen strictement nécessaire et proportionné par rapport au but poursuivi. L'acte doit constituer la seule issue possible, et les intérêts lésés ou mis en danger doivent manifestement revêtir une importance moindre face aux intérêts que l'auteur entend sauvegarder (Dupuis et al. , Petit commentaire CP, 2 e éd., n. 36 ad art. 14).

E. 3.7.2

a) En l'espèce, les déclarations que la prévenue a faites à ses supérieurs – et dont on rappelle qu'elles sont vraisemblables – constituaient un moyen approprié pour la défense de ses intérêts légitimes, soit son intérêt à pouvoir exercer son travail sans subir de comportements grossiers à caractère sexuel. Saisir sa hiérarchie d'une telle situation était une démarche naturelle et adéquate, susceptible d'apporter des conseils opportuns et éventuellement des mesures concrètes de protection. L'intérêt de la prévenue à agir était nettement supérieur à celui du recourant, le cas échéant, à ne pas voir ses actes dévoilés auprès de sa hiérarchie. b) L'article 328 CO impose à l'employeur de protéger la personnalité du travailleur dans les rapports de travail, de manifester les égards voulus pour sa santé, de veiller au maintien de la moralité et, en particulier, à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1) et de prendre, pour protéger l'intégrité personnelle du travailleur,

les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). c) Dès lors que les actes de harcèlement sur le lieu de travail se commettent généralement entre quatre yeux, donc sans témoin, il est conforme au cours ordinaire des choses que, dans la plupart des cas, le travailleur harcelé soit la seule personne à même d'informer l'employeur de l'existence du comportement harcelant. La mise en œuvre de l'article 328 CO implique donc que le travailleur victime de harcèlement puisse en informer son employeur sans risquer une condamnation pour dénonciation calomnieuse, pour l'hypothèse où il échouerait à faire la preuve stricte du comportement harcelant – ce qui est par nature délicat, s'agissant de comportements s'étant produits sans témoins. L'article 328 CO autorise donc (cf. art. 14 CP) le travailleur à informer son employeur des atteintes à la personnalité qu'il subit dans le cadre de son travail, même s'il n'est pas en mesure d'en apporter la preuve au sens judiciaire, par exemple au moyen d'un témoignage, d'une capture d'écran, d'images vidéo ou d'un enregistrements audio. Autrement dit, la personne qui estime être harcelée sur son lieu de travail doit pouvoir, sans risquer des poursuites pénales, s'adresser aux personnes qui, dans l'entreprise, sont en mesure de prendre des mesures de protection (même, tout simplement, par une remise à l'ordre de l'auteur), ou au moins de donner des conseils utiles quant à l'attitude à adopter. Elle doit évidemment pouvoir décrire les faits à ces personnes, ceci sans retenue particulière, mais dans les limites posées par la jurisprudence. Que les faits allégués soient ensuite confirmés ou pas ne joue pas de rôle pour l'application de l'article 173 CP, qui est exclue sauf s'il peut être établi que l'auteur des allégués connaissait la fausseté de ceux-ci. Dans le cas d'espèce et comme on l'a vu ci-dessus, on ne peut en tout cas pas considérer comme établi que les déclarations de la prévenue seraient fausses. d) De manière générale, il faut admettre que la femme – ou toute autre personne, d'ailleurs – qui subit des actes de harcèlement, au sens large, dans un environnement privé ou professionnel, actes qui, souvent, se déroulent sans témoins, sans laisser de traces matérielles et sans qu'un enregistrement sonore ou vidéo puisse être réalisé, doit pouvoir se confier aux personnes qui peuvent, le cas échéant, prendre des mesures de protection, ceci sans avoir à craindre une condamnation pénale pour diffamation pour le cas où elle ne réussirait pas à prouver par A + B la réalité des faits. Cela doit évidemment valoir pour le dépôt de plaintes pénales ou d'actions civiles auprès des autorités judiciaires, mais aussi, s'agissant de situations survenues à l'interne d'une entreprise, pour les démarches auprès des supérieurs hiérarchiques, respectivement personnes chargées de la gestion des ressources humaines. Il ne serait pas acceptable que soit condamnée une personne dont le seul tort serait de s'être plainte de comportements abusifs et de ne pas avoir pu en prouver la réalité, parce que l'auteur des actes a pris la précaution de les commettre hors de portée du regard de tiers. Admettre même le renvoi en tribunal dans des cas comme celui-ci en cause reviendrait à dissuader les victimes de porter les cas d'abus à la connaissance des personnes compétentes. Ce n'est manifestement pas en ce sens que l'ordre juridique suisse doit être compris. Il faut cependant réserver les cas où la fausseté des allégations est d'emblée évidente ou peut être clairement établie par la suite, hypothèses qui ne sont à l'évidence pas réalisées dans le cas d'espèce.

E. 3.8

a) Il faut aussi admettre que la prévenue a suffisamment établi sa bonne foi, au sens de l'article 173 ch. 2 CP. b) Pour prouver sa bonne foi, au sens de l'article 173 ch. 2 CP, il faut premièrement que l'auteur établisse qu'il avait des raisons sérieuses de croire à ce qu'il

disait. L'auteur d'une allégation est donc soumis à un devoir de prudence et de diligence, qui consiste à entreprendre les démarches que l'on peut raisonnablement attendre de lui, compte tenu des circonstances et de sa situation personnelle, pour se convaincre de la vérité des allégations qu'il s'apprête à exprimer à l'égard d'autrui. Deuxièmement, il faut que l'auteur ait effectivement tenu pour vraies ses allégations. L'exigence de la preuve de la bonne foi est plus ou moins stricte selon le cas d'espèce. Elle est moins stricte si l'auteur souhaite sauvegarder ses intérêts légitimes ; tel est le cas, par exemple, de celui qui dépose plainte pénale en main de la police ou d'autres autorités d'instruction, ou qui s'exprime en tant que partie au procès ou encore en qualité d'avocat. Dans tous ces cas, l'auteur doit toutefois satisfaire à l'obligation minimale de se renseigner. Les exigences sont accrues lorsque les allégations sont publiquement formulées ou largement diffusées (cas de la presse par exemple). Plus l'allégation est préjudiciable ou invraisemblable plus les exigences quant à la crédibilité des sources et aux mesures de vérification à prendre sont élevées (Dupuis et al. , op. cit., n. 37 et 38 ad art. 173). La jurisprudence retient qu'il convient de laisser au client de l'avocat la faculté de s'exprimer le plus librement possible en présence de son avocat. L'individu qui est l'objet d'une poursuite pénale ou qui souffre de difficultés familiales ou financières doit pouvoir s'épancher dans le cabinet de son mandataire. Il est cependant raisonnable de demander au client de s'en tenir à des assertions qui se rapportent d'une manière ou d'une autre à son affaire et ne sont pas absolument dénuées de fondement. À condition de respecter ces limites, le client échappe aux sanctions prévues par l'article 173 ch. 1 CP . Il lui suffira d'invoquer certains indices à l'appui de ses déclarations pour établir sa bonne foi, conformément à l'article 173 ch. 2 CP , et obtenir son acquittement (ATF 145 IV 462 cons. 4.3.3). La même chose doit valoir, par analogie, pour l'employé qui se confie à ses supérieurs hiérarchiques au sujet d'une situation d'abus vécue dans l'entreprise. c) S'agissant de la démarche entreprise par la prévenue, soit s'ouvrir de la situation envers ses supérieurs, on ne peut pas se montrer exigeant quant aux preuves et indices à apporter. Les indices sont ici, outre ses propres déclarations, les observations de tiers qui ont constaté chez elle une certaine détresse émotionnelle en rapport avec les faits et qui, en fonction des éléments dont ils disposaient, ont considéré que ses déclarations étaient crédibles. Cela doit suffire. La prévenue a rendu les faits suffisamment vraisemblables pour éviter les rigueurs de la loi.

E. 3.9

En résumé, il faut admettre, sous un angle comme sous l'autre, que la personne qui estime être victime d'abus sur son lieu de travail doit pouvoir, sans risquer des poursuites pénales, s'adresser aux personnes qui, dans l'entreprise, sont en mesure de prendre des mesures de protection (même, tout simplement, par une remise à l'ordre de l'auteur), ou au moins de donner des conseils utiles quant à l'attitude à adopter. Elle doit évidemment pouvoir décrire les faits à ces personnes, ceci sans retenue particulière. Que les faits allégués soient ensuite confirmés, respectivement prouvés ou pas ne doit en principe pas jouer de rôle pour l'application de l'article 173 CP : aucune poursuite pénale ne se justifie, sauf si, d'emblée ou ultérieurement, il apparaît que les allégations sont dénuées de toute crédibilité, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce. Dès lors, le recours est mal fondé sur la question du principe du classement.

E. 4

a) En tout état de cause, le recourant conteste la mise à sa charge des frais et indemnité de première instance. b) En vertu de l'article 423 al. 1 CPP, les frais de procédure sont mis à la

charge de la Confédération ou du canton qui a conduit la procédure, sous réserve des dispositions contraires du CPP. D'après la jurisprudence, la répartition des frais de procédure repose sur le principe selon lequel celui qui a causé les frais doit les supporter (ATF 147 IV 47 cons. 4.2.3). Selon l'article 427 al. 2 CPP, en cas d'infractions poursuivies sur plainte, les frais de procédure peuvent être mis à la charge de la partie plaignante ou du plaignant qui, ayant agi de manière téméraire ou par négligence grave, a entravé le bon déroulement de la procédure ou rendu celle-ci plus difficile lorsque la procédure est classée ou le prévenu acquitté (let. a) et le prévenu n'est pas astreint au paiement des frais conformément à l'article 426 al. 2 (let. b). D'après la jurisprudence (ATF 147 IV 47 cons. 4.2.4 ; arrêt du TF du 08.12.2021 [6B_538/2021] cons. 1.1.1, avec des références), dans le contexte de l'article 427 al. 2 CPP, le plaignant doit être compris comme la personne qui a déposé une plainte pénale et qui a renoncé à user des droits qui sont les siens au sens de l'article 120 CPP. Sur la base d'une comparaison entre les textes allemand, italien et français de la norme, le Tribunal fédéral retient que la condition d'avoir agi de manière téméraire ou par négligence grave et de la sorte entravé le bon déroulement de la procédure ou rendu celle-ci plus difficile ne s'applique qu'au plaignant. En revanche, cette condition ne s'applique pas à la partie plaignante à qui les frais peuvent être mis à charge sans autre condition. La personne qui porte plainte pénale et qui prend part à la procédure comme partie plaignante doit assumer entièrement le risque lié aux frais, tandis que la personne qui porte plainte mais renonce à ses droits de partie ne doit supporter les frais qu'en cas de comportement téméraire, étant précisé que les frais de procédure ne peuvent être mis à la charge de la partie plaignante ayant déposé une plainte pénale qui, hormis le dépôt de la plainte, ne participe pas activement à la procédure que dans des cas particuliers. Cela étant, la règle de l'article 427 al. 2 CPP a un caractère dispositif ; le juge peut donc s'en écarter si la situation le justifie. En cas d'acquittement ou de classement de la procédure, les frais de la procédure ne doivent par conséquent pas obligatoirement être mis à la charge de la partie plaignante. La loi est muette sur les motifs pour lesquels les frais sont ou non mis à la charge de la partie plaignante. Le juge doit statuer selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). À cet égard, il dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Conformément à l'article 432 al. 2 CPP, lorsque le prévenu obtient gain de cause sur la question de sa culpabilité et que l'infraction est poursuivie sur plainte, la partie plaignante ou le plaignant qui, ayant agi de manière téméraire ou par négligence grave, a entravé le bon déroulement de la procédure ou a rendu celle-ci plus difficile peut être tenu d'indemniser le prévenu pour les dépenses occasionnées par l'exercice raisonnable de ses droits de procédure. Dans le cas d'infractions poursuivies sur plainte, il n'est pas nécessaire que la partie plaignante ait agi de manière téméraire ou par négligence grave pour être tenue d'indemniser le prévenu qui obtient gain de cause. L'obligation d'indemnisation de la partie plaignante (ayant participé activement à la procédure) est de nature dispositif. En cas de classement de la procédure ou d'acquittement, l'indemnisation du prévenu est à la charge de l'État lorsqu'il s'agit d'une infraction poursuivie d'office mais, en cas d'infraction poursuivie sur plainte, elle est (en principe) à la charge de la partie plaignante. Lorsque la partie plaignante ou le plaignant supporte les frais en application de l'article 427 al. 2 CPP, une éventuelle indemnité allouée au prévenu peut en principe être mise à la charge de la partie plaignante ou du plaignant en vertu de l'article 432 al. 2 CPP (arrêt du TF du 07.04.2021 [6B_1458/2020] cons. 2.1). d) En l'espèce, l'infraction reprochée à la prévenue ne se poursuit que sur plainte. Les articles 427 al. 2 et 432 al. 2 CPP sont donc applicables, avec la jurisprudence y relative. Presque toute l'argumentation du recourant consiste à nier que son comportement ait été téméraire,

respectivement qu'il ait entravé le bon déroulement de la procédure ou rendu celle-ci plus difficile. Comme le recourant, par son mandataire, a activement participé à la procédure, en particulier par le dépôt de déterminations et la présence aux audiences, et ainsi agi comme partie plaignante et non comme simple plaignant, cette argumentation est dépourvue de pertinence, en fonction de la jurisprudence rappelée ci-dessus. Par ailleurs, le recourant se prévaut du fait que les accusations de la prévenue seraient fausses, mais on a vu plus haut que ce n'est pas établi. Le recours ne peut dès lors pas être admis pour les motifs invoqués par le recourant. e) Le recourant, qui bénéficiait déjà des services d'un avocat au moment du dépôt de sa plainte, devait se rendre compte que sa démarche était vouée à l'échec. Il n'est donc pas inéquitable qu'il en supporte entièrement les coûts.

E. 5

Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté, aux frais du recourant, qui n'a pas droit à une indemnité (art. 428 et 429 CPP).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.