

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

P/24953/2018

ACPR/572/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre pénale de recours

Arrêt du jeudi 25 juillet 2019

Entre

A _____, domicilié _____, comparant par M^e Philippe PASQUIER, avocat, Merkt & Associés, rue Général-Dufour 15, case postale 5556, 1211 Genève 11,

recourant,

contre l'ordonnance de non-entrée en matière rendue le 24 avril 2019 par le Ministère public,

et

LE MINISTÈRE PUBLIC de la République et canton de Genève, route de Chancy 6B, 1213 Petit-Lancy - case postale 3565, 1211 Genève 3,

intimé.

EN FAIT :

- A. a.** Par acte expédié au greffe de la Chambre de céans le 6 mai 2019, A_____ recourt contre l'ordonnance du 24 avril 2019, notifiée le surlendemain, par laquelle le Ministère public a refusé d'entrer en matière sur sa plainte pénale déposée le 14 décembre 2018 contre inconnu pour diffamation et calomnie.

Le recourant conclut, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de ladite ordonnance et au renvoi de la cause au Ministère public pour instruction.

- b.** Le recourant a versé les sûretés en CHF 1'000.- qui lui étaient réclamées par la Direction de la procédure.

- B.** Les faits pertinents suivants ressortent du dossier :

- a.** A_____ a été engagé par [l'organisation internationale] B_____ (ci-après: "B_____") le 25 mars 2003 et est entré en fonction le 1^{er} septembre 2003. Dès 2012, il a occupé le poste de chef de la Division 1_____.

- b.** En septembre 2017, C_____, directeur du B_____, alerté par le nombre de collaborateurs en congé maladie de longue durée au sein de la Division 1_____, a demandé à A_____ de convoquer une séance d'information regroupant l'ensemble de la division. Celle-ci s'est tenue le 6 septembre 2017 et, à cette occasion, C_____ aurait expliqué aux collaborateurs qu'il entendait recourir à des moyens externes afin de déterminer les causes de cette situation, d'apporter des mesures appropriées et d'assurer un environnement de travail plus sain (pce 10, p. 9).

D_____, responsable du Conseil social de E_____ [SA], a été mandaté le 21 septembre 2017 afin de procéder à un audit social.

- c.** Selon A_____, D_____ lui aurait brièvement présenté les résultats de son audit le 4 décembre 2017, lui indiquant que plusieurs collaborateurs avaient émis des critiques à son égard, évoquant des perceptions de discrimination et de harcèlement mais en lui précisant aussi que son rapport ne ferait pas état de ces critiques car aucun élément concret ne venait confirmer les sentiments exprimés par ces collaborateurs (cf. plainte pénale, chiffre 8).

- d.** C_____ et A_____ se sont entretenus de ce rapport le 12 décembre 2017 et le premier nommé a fait part de sa décision d'effectuer un changement à la tête de la Division 1_____, demandant à son chef d'élaborer un projet en ce sens. Ce dernier a contesté la légitimité de cette décision dans la mesure où il n'avait pas connaissance du rapport. Il a réitéré en vain d'en obtenir une copie, le 14 décembre 2017.

- e.** Le 15 décembre 2017 s'est tenue une réunion entre C_____, D_____ et A_____, laquelle n'a pas fait l'objet d'un procès-verbal. Selon A_____, D_____

lui aurait répété que son rapport ne reflétait que des perceptions (cf. plainte pénale, chiffre 16).

f. Le 22 décembre 2017, le conseil de A_____ a sollicité la délivrance d'une copie du rapport d'audit social.

g. À l'occasion d'une convocation pour le 12 janvier 2018, C_____ a remis à A_____ une lettre de licenciement ("*Further to our various discussions, it is with regret that we hereby confirm our decision to terminate your Working Contract. Consistent with the requirements of applicable law and your Working Contract, such termination will be effective on 30th April 2018*"). Douze jours plus tard, son conseil a exigé le retrait de cette décision et a mis le B_____ en demeure de lui remettre une copie du rapport d'audit.

h. Le conseil du B_____ a fait parvenir à A_____ une copie dudit rapport, caviardée, le 2 mars 2018, relevant sa confidentialité.

Il en ressort que trois personnes, dont D_____, ont participé à l'élaboration de ce rapport, qui comporte douze pages. Un questionnaire standard, approuvé par les mandataires, a été établi et utilisé pour toutes les auditions. Plus de trente personnes ont ainsi été entendues, soit tous les collaborateurs de la Division 1_____ à Genève, leur responsable et son adjoint, la plupart des employés basés à F_____ [Palestine] et à G_____ [Tunisie], plusieurs personnes ayant quitté récemment la Division 1_____, le responsable d'une autre division et une personne de confiance.

Selon ce rapport, après mention des qualités de diplomate et d'homme de réseau de A_____, son style de conduite du personnel et sa manière de le gérer sont ainsi décrits :

"Quelques rares personnes auditionnées qualifient leur relation avec M. A_____ comme étant correcte, voire bonne et empreinte de respect. C'est le cas surtout pour des collaborateurs qui ont déjà une longue expérience professionnelle et disposant d'une fonction supérieure au sein de la division.

La grande majorité des employés de la Division 1_____ décrit M. A_____ comme étant une personne directive, autoritaire et très exigeante, qui utilise excessivement le contrôle et manque de confiance en son personnel. Ils regrettent que toute décision doive passer et être approuvée par lui, ce qui occasionne une perte de temps et d'énergie. Pour les personnes jeunes et inexpérimentées, la situation est décrite comme critique et pouvant les amener à quitter la division. (...) Environ le tiers des collaborateurs entendus estime que M. A_____ peut être intimidant et rabaissant, qu'il cherche les faiblesses des personnes et qu'il a parfois la volonté consciente de déstabiliser, voire de mettre en difficulté les personnes. Il ne serait jamais satisfait des prestations fournies et aurait tendance à imposer de manière excessive et parfois véhémement son point de vue. Il traiterait les gens différemment en fonction de sa perception et se focaliserait souvent sur une personne qu'il utiliserait comme "bouc-

émissaire". Il est aussi décrit comme manipulateur et capable de tout bloquer sur un coup de tête et de sanctionner les personnes concernées (...). Le chef de division manquerait de considération pour ses collaborateurs. Un nombre significatif d'employés exprime ouvertement sa peur de lui, et le fait que la pression et le stress engendrés par cette situation leur est parfois insupportable, ne sachant jamais à quoi s'attendre. Certains évitent tout contact avec le chef de la division dans la mesure du possible".

Le rapport mentionne ensuite diverses critiques concernant l'organisation et la charge de travail, la stratégie ou la gestion des initiatives, précisant que le meeting du lundi matin à Genève "*crystalliserait les peurs*". En ces circonstances, A_____ "*ferait des commentaires souvent désagréables et dénigrants, ciblant généralement une personne*". Il en résulterait "*des répercussions directes sur le bien-être et la santé de certains collaborateurs (insomnie, maux de ventre, certains vomiraient même avant la séance) et, à plusieurs reprises, des collaborateurs auraient craqué lors de ce moment*".

S'agissant du climat de travail, A_____ ne traiterai pas de manière égale les collaborateurs "*selon leur nationalité, leur sexe, mais aussi selon leur statut professionnel*". Aux chapitres des problèmes spécifiques, il est encore mentionné qu'il penserait que "*les femmes ne peuvent pas assumer les mêmes positions que les hommes*", qu'elles seraient "*plus faibles et ne supporteraient pas le stress*". Selon plus d'un tiers des personnes auditionnées, A_____ émettrait des remarques et des critiques injustifiées visant notamment les personnes venant des pays "*arabes*", qui "*ne seraient pas capables de penser de manière rationnelle et abstraite*" et "*travailleraient moins bien*". En conséquence, il opérerait une discrimination entre les internationaux et certains staff locaux en privant ceux appartenant à celui-ci "*d'avantages et indemnités*".

Une partie importante des personnes travaillant directement avec A_____ se sentait concernée par la thématique du harcèlement sexuel, du mobbing et de l'abus de pouvoir, reprenant des reproches formulés sous d'autres chapitres ("*rabaisser les personnes, les faire pleurer en leur criant dessus, émettre des remarques blessantes, des critiques directes et non directes, donner à effectuer des tâches dégradantes, traiter les collaborateurs d'incapables, adopter des comportements intimidants, hostiles, propager des opinions racistes ou sexistes, ... (liste non exhaustive)*"). (...). *Des employés masculins se sont plaints de harcèlement sexuel ou disent avoir observé des comportements ambigus. Une personne en a déjà fait part au Conseil RH et à la direction. D'autres affirment avoir reçu des cadeaux, des messages et des invitations de la part de M. A_____.* Plusieurs démissions seraient dues à des situations relevant d'abus de pouvoir, voire à du harcèlement ou encore consécutives au stress et aux dommages sur la santé provoqués par cette situation".

i. A_____ a formé opposition à son congé en avril 2018 et déposé une requête de conciliation devant les Prud'hommes le 29 octobre 2018. Celle-ci ayant échoué, la demande fut introduite en mars 2019.

j. Il a déposé plainte pénale le 14 décembre 2018, en mentionnant que les personnes entendues par D_____, dont il ignorait l'identité, l'accusaient d'avoir commis des infractions pénales ou d'avoir adopté un comportement moralement répréhensible en prétendant qu'il persécutait et dénigrerait ses collaborateurs, au point de porter atteinte à leur santé, qu'il adoptait un comportement discriminatoire à l'égard des étrangers ou des femmes ou se serait rendu coupable de harcèlement, de mobbing et d'abus de pouvoir, en offrant des cadeaux. Il n'alléguait pas que le rapport d'audit social aurait été porté à la connaissance de tiers hors son destinataire principal, C_____.

C. Dans sa décision querellée, le Ministère public a rappelé l'essentiel des faits relatés ci-dessus, faisant ressortir que l'audit social avait fait apparaître, après l'audition de nombreux employés, que plusieurs d'entre eux avaient perçu des actes de discrimination et de harcèlement de la part de A_____ à leur rencontre. Ce dernier avait eu connaissance du rapport d'audit, dans sa forme caviardée, en mars 2018 et n'avait déposé plainte pénale que le 14 décembre 2018.

Cela étant, à teneur du rapport d'audit litigieux, de nombreuses personnes avaient émis des critiques concernant le comportement au travail du plaignant, seules quelques rares d'entre elles qualifiant ces relations comme étant "*correctes, voire bonnes et empreintes de respect (rapport, p. 2). Ainsi, la majorité des avis exprimés semblaient converger. A cela s'ajoute le fait qu'un nombre significatif d'employés exprime ouvertement sa peur de (vous) (rapport, p. 3)*".

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Ministère public a considéré qu'il n'existait pas de soupçons suffisants de la commission des infractions dénoncées, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de connaître l'identité des personnes ayant émis des critiques au sujet de son comportement au travail (art. 310 al. 1 let. a CPP).

D. a. À l'appui de son recours, A_____ considère que le Ministère public a violé le principe *in dubio pro duriore* et que les éléments du dossier auraient dû le conduire à entendre les auteurs de l'audit, lequel était vicié à la forme en raison de l'implication du directeur du B_____ dans le processus de l'audit. De même, le Ministère public se trompait en considérant que les passages litigieux de l'audit constituaient des reproches, car ils rapportaient des actions susceptibles de réaliser les éléments constitutifs d'infractions pénales, notamment la discrimination raciale, l'abus de détresse ou les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel. Sans connaître le nombre et l'identité des personnes entendues, ni le contexte de leurs auditions, le Ministère public ne pouvait considérer que leurs déclarations faisaient foi. Partant, l'ordonnance devait être annulée et la cause renvoyée au Ministère public pour instruction.

b. À réception des sûretés, la cause a été gardée à juger, sans échanges d'écritures ni débats.

EN DROIT :

1. Le recours est recevable pour avoir été déposé selon la forme et dans le délai prescrits (art. 385 al. 1 et 396 al. 1 CPP), concerner une ordonnance sujette à recours auprès de la Chambre de céans (art. 393 al. 1 let. a CPP) et émaner du plaignant qui, partie à la procédure (art. 104 al. 1 let. b CPP), a qualité pour agir, ayant un intérêt juridiquement protégé à la modification ou à l'annulation de la décision querellée (art. 382 al. 1 CPP).
2. La Chambre pénale de recours peut décider d'emblée de traiter sans échange d'écritures ni débats les recours manifestement irrecevables ou mal fondés (art. 390 al. 2 et 5 *a contrario* CPP). Tel est le cas en l'occurrence, au vu des considérations qui suivent.
3. Le recourant fait grief au Ministère public de ne pas être entré en matière sur les faits dénoncés dans sa plainte pénale.

3.1. À teneur de l'art. 310 al. 1 let. a CPP, le Ministère public rend immédiatement une ordonnance de non-entrée en matière s'il ressort de la dénonciation que les éléments constitutifs de l'infraction ou les conditions à l'ouverture de l'action pénale ne sont manifestement pas réunis. Selon la jurisprudence, cette disposition doit être appliquée conformément au principe *in dubio pro duriore* (arrêts du Tribunal fédéral 6B_271/2016 du 22 août 2016 consid. 2.1; 6B_127/2013 du 3 septembre 2013 consid. 4.1), tel qu'il découle du principe de la légalité (art. 5 Cst., 2 CPP et 7 CPP, en lien avec les art. 319 al. 1 et 324 al. 1 CPP; ATF 138 IV 86 consid. 4.2 p. 91), qui signifie que le Ministère public ne peut rendre une ordonnance de non-entrée en matière que lorsqu'il apparaît clairement que les faits ne sont pas punissables ou que les conditions à la poursuite pénale ne sont pas remplies. Le Ministère public et l'autorité de recours disposent, dans ce cadre, d'un certain pouvoir d'appréciation. La procédure doit se poursuivre lorsqu'une condamnation apparaît plus vraisemblable qu'un acquittement ou lorsque les probabilités d'acquiescement et de condamnation apparaissent équivalentes, en particulier, en présence d'infraction grave (ATF 138 IV 86 consid. 4.1.2 p. 91; 137 IV 285 consid. 2.5 p. 288; arrêt du Tribunal fédéral 1B_112/2012 du 6 décembre 2012).

3.2. L'honneur que protègent les art. 173 ss CP est le sentiment d'être une personne honnête et respectable, la réputation d'être une personne honorable, c'est-à-dire de se comporter comme un individu digne a coutume de le faire selon les conceptions généralement reçues et, par conséquent, le droit de ne pas être méprisé en tant qu'être humain ou entité juridique (ATF 132 IV 112 consid. 2.1 p. 115 ; ATF 128 IV 53 consid. 1a p. 58). Il faut donc que l'atteinte fasse apparaître la personne visée comme méprisable, qu'il s'agisse d'un être humain ou d'une entité juridique (ATF 114 IV 14

consid. 2a p. 15 et les références). Il ne suffit pas qu'elle l'abaisse dans la bonne opinion qu'elle a d'elle-même ou dans les qualités qu'elle croit avoir, notamment dans le cadre de ses activités professionnelles, artistiques ou politiques. Échappent donc à la répression les assertions qui, sans faire apparaître la personne comme méprisable, sont seulement propres à ternir la réputation dont une personne jouit dans son entourage ou à ébranler sa confiance en elle-même, notamment celles qui ne visent que l'homme de métier, l'artiste, le politicien, etc. En d'autres termes, l'honneur protégé par le droit pénal est conçu de façon générale comme un droit au respect, qui est lésé par toute assertion propre à exposer la personne visée au mépris en sa qualité d'homme (ATF 132 IV 112 consid. 2.1 p. 115 ; ATF 128 IV 53 consid. 1a p. 57 s. et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_441/2016 du 29 mars 2017 consid. 4.1).

3.3. L'art. 173 ch. 1 CP réprime le comportement de 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, ou aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon. Pour apprécier si une déclaration est attentatoire à l'honneur, il faut se fonder non pas sur le sens que lui donne la personne visée, mais sur une interprétation objective selon le sens qu'un destinataire non prévenu doit, dans les circonstances d'espèce, lui attribuer. S'agissant d'un texte, il doit être analysé non seulement en fonction des expressions utilisées, prises séparément, mais aussi selon le sens général qui se dégage du texte dans son ensemble (ATF 128 IV 53 consid. 1a p. 58 et les arrêts cités).

3.4. À teneur de l'art. 174 ch. 1 CP, se rend coupable de calomnie celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, 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, ou celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité. La calomnie est une forme qualifiée de diffamation, dont elle se distingue en ceci que les allégations attentatoires à l'honneur sont fausses, que l'auteur doit avoir eu connaissance de la fausseté de ses allégations et qu'il n'y a dès lors pas place pour les preuves libératoires prévues dans le cas de la diffamation

3.5. Pour qu'il y ait diffamation ou calomnie, il faut une allégation de fait, et non pas un simple jugement de valeur (cf. ATF 137 IV 313 consid. 2.1.2 p. 315; 117 IV 27 consid. 2c p. 29). La notion de jugement de valeur doit être comprise dans un sens large. Il s'agit d'une manifestation directe de mésestime ou de mépris, au moyen de mots blessants, de gestes ou de voies de fait (ATF 128 IV 53 consid. 1f/aa p. 61 s. et références citées). Simple appréciation, le jugement de valeur n'est pas susceptible de faire l'objet d'une preuve quant à son caractère vrai ou faux. La frontière entre l'allégation de faits et le jugement de valeur n'est pas toujours claire. En effet, l'allégation de faits peut très bien contenir un élément d'appréciation et un jugement de valeur peut aussi se fonder sur des faits précis. Pour distinguer l'allégation de fait du jugement de valeur, par exemple s'agissant des expressions « voleur » ou « escroc », il faut se demander, en fonction des circonstances, si les

termes litigieux ont un rapport reconnaissable avec un fait ou sont employés pour exprimer le mépris. Lorsque le jugement de valeur et l'allégation de faits sont liés, on parle de jugement de valeur mixte. Dans cette hypothèse, c'est la réalité du fait ainsi allégué qui peut faire l'objet des preuves libératoires de l'art. 173 CP ou dont la fausseté doit être établie dans le cadre de l'art. 174 CP. Alors qu'en cas de diffamation, il appartient à l'auteur de prouver que les allégations propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies, les autorités pénales doivent prouver, en cas de calomnie, que le fait allégué est faux (arrêts 6B_498/2012 du 14 février 2013 consid. 5.3.1; 6B_506/2010 du 21 octobre 2010, consid. 3.1.2).

3.6. Le témoin, tenu de déposer, n'est pas punissable s'il se borne à répondre, sans formules inutilement blessantes, aux questions posées en disant ce qu'il considère comme vrai (ATF 135 IV 178 consid. 4; 116 IV 214; B. CORBOZ, *Les infractions en droit suisse*, vol. I, 3e éd., 2010, n. 109 ad art. 173 CP).

3.7. En vertu de l'art. 173 ch. 2 CP), l'auteur n'encourt aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies. La bonne foi ne suffit pas, il faut encore que l'accusé établisse qu'il avait des raisons sérieuses de croire à ce qu'il disait. Un devoir de prudence incombe à celui qui porte atteinte à l'honneur d'autrui. Pour échapper à la sanction pénale, l'accusé de bonne foi doit prouver qu'il a cru à la véracité de ses allégations après avoir fait consciencieusement tout ce que l'on pouvait attendre de lui pour s'assurer de leur exactitude. Pour dire si l'accusé avait des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai ce qu'il a dit, il faut se fonder exclusivement sur les éléments dont il avait connaissance à l'époque de sa déclaration; il n'est pas question de prendre en compte des moyens de preuve découverts ou des faits survenus postérieurement (ATF 124 IV 149 consid. 3b p. 151/152 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 6B_632/2017 du 9 octobre 2015 consid. 1).

3.8. En l'espèce, les personnes potentiellement visées par la plainte ont été entendues dans le cadre d'un audit décidé par leur employeur, rendu inquiet par le nombre inhabituel de congés maladie de longue durée et destiné par conséquent à la protection de la personnalité des travailleurs, soit une obligation qui lui incombe (art. 328 CO). Ainsi, les propos mis en exergue par le recourant n'ont pas été articulés sans motif suffisant, mais lors d'une enquête interne sur les conditions de travail, dont les audités n'avaient pas l'initiative, et leurs propos n'ont jamais débordé de ce cadre professionnel. Il ne ressort pas non plus de l'audit que les témoins entendus auraient rapporté autre chose que leur ressenti professionnel, émettant ainsi un jugement de valeur que le droit pénal ne réprime pas. C'est d'ailleurs bien ainsi que le recourant le décrit dans sa plainte pénale, puisqu'il ne cite aucun fait précis le mettant directement en position d'auteur d'une quelconque infraction pénale, se contentant de considérations fort générales à ce sujet, et alors qu'il insiste sur le fait que l'auditeur, D_____, lui aurait par deux fois affirmé qu'aucun élément concret ne

venait confirmer les sentiments exprimés par ces collaborateurs, confirmant ainsi qu'il se plaint de jugements de valeur (cf. ad **c.** et **e.** ci-dessus). Partant, un des éléments nécessaires à la commission d'une infraction contre l'honneur fait défaut. À supposer que tel ne serait pas le cas, les auteurs potentiels pourraient invoquer un fait justificatif ressortissant à leur obligation de déposer, de sorte que, d'un point de vue ou de l'autre, il se justifiait de ne pas entrer en matière sur la plainte du recourant.

Il sera également observé que le recourant n'apporte aucun élément qui permettrait de retenir que quiconque se serait exprimé dans le but de dire du mal de lui ou aurait, le sachant, proféré de fausses allégations, ce qui exclut de toute évidence la possibilité d'envisager la commission d'une calomnie.

Il sied encore de relever que le recourant n'a saisi la justice pénale qu'en décembre 2018, alors que les termes dont il se plaint avaient été portés à sa connaissance par l'envoi du rapport caviardé neuf mois plutôt, le 5 mars 2018, et que la diffusion de ce rapport est restée confidentielle, le recourant n'alléguant pas qu'hors lui-même et la direction du B_____, quiconque d'autre en aurait eu connaissance. Il n'y a donc pas eu de propagation des éléments recueillis au cours de l'audit ni aucun événement particulier qui aurait modifié en décembre 2018 la situation du recourant le poussant à déposer plainte, si ce n'est la proximité du dépôt de sa requête devant la juridiction des prud'hommes.

En définitive, le recourant se place dans la position de celui qui s'estime abaissé dans la bonne opinion qu'il a de lui-même ou dans les qualités qu'il croit avoir, dans le cadre de ses activités professionnelles. Les assertions dont il se plaint ne le font pas apparaître comme une personne méprisable mais sont propres à ternir sa réputation et à ébranler sa confiance en lui-même, ce que le droit pénal ne protège pas.

Ainsi, faute de prévention pénale suffisante, c'est à raison que le Ministère public a refusé d'entrer en matière. Au surplus, cette prévention eût-elle existé qu'il eût fallu confirmer la décision entreprise, les auteurs potentiels bénéficiant de faits justificatifs.

Le recours est dès lors infondé.

4. Le recourant, qui succombe, supportera les frais envers l'État, qui comprendront un émolument de décision et fixé en totalité à CHF 1'000.- (art. 428 al. 1 CPP et 13 al. 1 du Règlement fixant le tarif des frais en matière pénale, RTFMP ; E 4 10.03).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR :**

Rejette le recours.

Condamne A_____ aux frais de la procédure de recours, qui seront fixés en totalité à CHF 1'000.-.

Dit que ce montant sera prélevé sur les sûretés versées.

Notifie le présent arrêt ce jour, en copie, au recourant, soit pour lui son conseil, et au Ministère public.

Siégeant :

Madame Corinne CHAPPUIS BUGNON, présidente; Madame Daniela CHIABUDINI, juge; Monsieur Louis PEILA, juge suppléant; Monsieur Xavier VALDES, greffier.

Le greffier :

Xavier VALDES

La présidente :

Corinne CHAPPUIS BUGNON

Voie de recours :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière pénale au sens de l'art. 78 de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110); la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 78 à 81 et 90 ss LTF. Le recours doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Les mémoires doivent être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF).

P/24953/2018

ÉTAT DE FRAIS

COUR DE JUSTICE

Selon le règlement du 22 décembre 2010 fixant le tarif des frais en matière pénale (E 4 10.03).

Débours (art. 2)

- frais postaux	CHF	20.00
-----------------	-----	-------

Émoluments généraux (art. 4)

- délivrance de copies (let. a)	CHF	
---------------------------------	-----	--

- délivrance de copies (let. b)	CHF	
---------------------------------	-----	--

- état de frais (let. h)	CHF	75.00
--------------------------	-----	-------

Émoluments de la Chambre pénale de recours (art. 13)

- décision sur recours (let. c)	CHF	905.00
---------------------------------	-----	--------

-	CHF	
---	-----	--

Total	CHF	1'000.00
--------------	------------	-----------------