



POUVOIR JUDICIAIRE

P/7252/2019

AARP/333/23

COUR DE JUSTICE

Chambre pénale d'appel et de révision

Arrêt du 12 septembre 2023

Entre

A \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ [VD], comparant par M<sup>e</sup> Loïc PAREIN, avocat, chemin des Trois-Rois 2, case postale 5843, 1002 Lausanne,

appelant,

contre le jugement JTDP/378/2022 rendu le 6 avril 2022 par le Tribunal de police,

et

B \_\_\_\_\_ S.A. (SWITZERLAND), domicilié \_\_\_\_\_ [GE] comparant par M<sup>e</sup> C \_\_\_\_\_, avocat,

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

intimés.

**Siégeant : Madame Delphine GONSETH, présidente ; Monsieur Pierre BUNGENER, juge et Monsieur Jaques DELIEUTRAZ, juge-suppléant.**

---

**EN FAIT :**

- A. a. En temps utile, A\_\_\_\_\_ appelle du jugement du 6 avril 2022 par lequel le Tribunal de police (TP) l'a reconnu coupable de tentative d'extorsion et de chantage (art. 22 al. 1 cum 156 al. 1 du code pénal suisse [CP]) et de calomnie (art. 174 al. 1 et 2 CP), l'a condamné à une peine privative de liberté de huit mois, avec sursis, délai d'épreuve de trois ans, à verser à B\_\_\_\_\_ S.A. (SWITZERLAND) CHF 46'741.80 à titre d'indemnité pour les dépenses obligatoires occasionnées par la procédure, ainsi qu'aux frais de la procédure en CHF 9'057.30, émoluments de jugement (CHF 500.-) et émoluments complémentaires (CHF 1'000.-) compris.

Pour le surplus, le TP a débouté A\_\_\_\_\_ de ses conclusions en indemnisation, renvoyé B\_\_\_\_\_ à agir par la voie civile et prononcé diverses confiscations et restitutions.

A\_\_\_\_\_ entreprend intégralement ce jugement, concluant principalement à son acquittement ainsi qu'au versement d'une indemnité pour ses frais de défense et, subsidiairement, à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure. Il sollicite, à titre de réquisitions de preuve, les auditions de D\_\_\_\_\_ et de E\_\_\_\_\_, anciens employés de B\_\_\_\_\_.

- b. Selon l'acte d'accusation du 8 juin 2021, il est reproché à A\_\_\_\_\_ ce qui suit :

A\_\_\_\_\_ a été engagé au sein de B\_\_\_\_\_ en qualité de "*junior portfolio officier and management assistant*" dès le 1<sup>er</sup> novembre 2013. Alors qu'il se doutait qu'il risquait d'être licencié et, à tout le moins entre 2017 et le 29 mars 2019, date de son licenciement, il a accédé sans droit au serveur de la société dont l'accès ne lui était pas autorisé et était protégé par un mot de passe, afin de soustraire divers documents strictement confidentiels s'y trouvant, qui ne lui étaient pas destinés, notamment la totalité des fichiers clients de la société et les certificats de salaire de l'ensemble de ses employés, afin de les utiliser ultérieurement comme moyen de pression pour obtenir le versement d'un bonus ou d'une indemnité non justifiés suite à son éventuel licenciement.

Le 29 mars 2019, lors d'un entretien dans les locaux de la société, F\_\_\_\_\_, directeur de B\_\_\_\_\_, a signifié à A\_\_\_\_\_ son licenciement et l'a libéré de son obligation de travailler. À cette occasion, A\_\_\_\_\_ a revendiqué le versement d'une indemnité de départ de CHF 250'000.- et, après avoir essuyé un refus, il a montré au directeur de la société certains des documents qu'il avait préalablement soustraits, tels que le certificat de salaire du précité, et les attestations de salaires de l'ensemble des employés pour l'année 2018. Il a fait valoir que deux de ses collègues avaient reçu un bonus de CHF 5'000.- pour l'année 2018, contrairement à lui qui n'avait rien perçu. Face au refus de F\_\_\_\_\_ de lui allouer une quelconque indemnité de départ, il a

exigé de rencontrer G\_\_\_\_\_, administrateur-actionnaire de B\_\_\_\_\_, pour en discuter.

Lors de l'entretien du 9 avril 2019 à l'hôtel H\_\_\_\_\_ entre A\_\_\_\_\_, d'une part, et G\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, d'autre part, le premier a menacé de dévoiler des informations confidentielles et sensibles, ainsi que de propager des accusations pouvant nuire à la réputation de B\_\_\_\_\_ et à la poursuite de son activité, si CHF 150'000.- ne lui étaient pas versés, ce qu'il a documenté par une note décrivant les actions qu'il entendait mener, consistant notamment à adresser des courriers anonymes à la totalité des clients de B\_\_\_\_\_ pour les informer de l'incompétence de la société, à transmettre les données des clients aux autorités fiscales belges, néerlandaises et espagnoles, à alerter la société intéressée à fusionner avec B\_\_\_\_\_ du risque "*réputationnel*" de cette dernière, à contacter tous les anciens clients de la société pour les inviter à exiger le remboursement des rétro-commissions sur les dix dernières années et à divulguer toutes les données confidentielles des clients sur internet, avec comme prévision la faillite de B\_\_\_\_\_ dans un délai de six à 12 mois ("*Shutdown – estimated time 6 – 12 months*"). Lors de cette même rencontre, A\_\_\_\_\_ a également remis à G\_\_\_\_\_ trois contrats simulant la vente de trois montres en exigeant qu'il le signe, afin de lui permettre de justifier faussement le versement des CHF 150'000.- réclamés, tout en lui fixant un ultimatum au 16 avril 2019 pour le paiement de cette somme, faits qualifiés de tentative d'extorsion et chantage.

Le 29 avril 2019, alors qu'il avait été licencié et libéré de son obligation de travailler depuis le 29 mars 2019, A\_\_\_\_\_ a adressé un courrier à I\_\_\_\_\_, client de B\_\_\_\_\_, sur papier à en-tête de ladite société, dans lequel il dénigrait les compétences de ses dirigeants, la qualité des services fournis et son éthique professionnelle, alors qu'il connaissait la fausseté de ses allégations, courrier accompagné de documents confidentiels de B\_\_\_\_\_. À réception de ce courrier, I\_\_\_\_\_ a décidé de mettre un terme au mandat conclu avec B\_\_\_\_\_, faits qualifiés de calomnie (art. 174 al. 1 et 2 CP), subsidiairement de diffamation (art. 173 al. 1 et 3 CP).

**B.** Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

Contexte

**a.a.** B\_\_\_\_\_, anciennement J\_\_\_\_\_ SA, dont les locaux se situent no. \_\_\_\_\_ rue 1\_\_\_\_\_ à Genève, a pour but l'administration de fonds et de titres ainsi que l'exécution de toutes transactions sur valeurs mobilières et sur métaux précieux. G\_\_\_\_\_ en est l'un des actionnaires et administrateurs, tandis que F\_\_\_\_\_ en est devenu le directeur à compter du 9 mars 2015.

**a.b.** Par contrat du 26 août 2013, A\_\_\_\_\_ a été engagé par J\_\_\_\_\_ en qualité de "*Junior Portfolio Officer and Management assistant*", avec entrée en fonction au 1<sup>er</sup> novembre 2013. Outre une rémunération annuelle fixe, le contrat prévoyait que les éventuels bonus dépendaient de la bonne marche des affaires, de sorte qu'ils n'étaient pas garantis (art. 6). Aucune clause concernant une indemnité de départ n'était prévue contractuellement. L'art. 12, relatif au secret professionnel, prévoyait, outre le fait qu'il perdurait après la fin des rapport de travail, que l'employé était tenu de respecter le secret professionnel le plus absolu sur tous les faits et informations parvenant à sa connaissance dans le cadre de son activité et s'engageait à ne faire aucune copie, sur un quelconque support, des données de la société, en particulier des informations sur celle-ci et sa clientèle pour une utilisation autre que celle découlant du contrat de travail, de même qu'à ne pas transférer ou transporter de telles informations hors des locaux de la société. Le 5 octobre 2018, A\_\_\_\_\_ a été promu au titre de "*portfolio manager*", avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (pièce 14 du chargé de pièces produit par A\_\_\_\_\_ devant le TP). En 2019, son salaire mensuel brut était de CHF 9'166.67.

Au fil des années, A\_\_\_\_\_ a fait l'objet de diverses évaluations professionnelles, dont il ressort, en substance, qu'il effectuait globalement correctement son travail, sous réserve d'améliorations à apporter, notamment quant à ses horaires d'arrivée le matin, jugées tardives. Il lui était en revanche reproché de manière récurrente de ne pas être suffisamment proactif et dynamique, de n'effectuer certaines tâches qu'après un ou plusieurs rappels, de même que de ne pas communiquer suffisamment avec ses collègues s'agissant du travail et des clients (C-100 à C-118, pièce 12 du chargé de pièces produit par A\_\_\_\_\_ devant le TP).

Les certificats de travail intermédiaires établis par B\_\_\_\_\_ les 2 janvier 2017 et 4 mars 2019 comportent en particulier le détail des tâches confiées à A\_\_\_\_\_. Si la qualité de son travail était qualifiée de très satisfaisante et les contacts avec ses collègues et sa hiérarchie de très bons en 2017, ils étaient décrits comme étant satisfaisants et bons en 2019 (pièces 10 et 11 du chargé de pièces produit par A\_\_\_\_\_ devant le TP).

**a.c.** Dès février 2019, principalement pour des raisons économiques, B\_\_\_\_\_ a commencé à envisager de licencier A\_\_\_\_\_ et de le remplacer par K\_\_\_\_\_, employé engagé en octobre 2018 en qualité de gérant de portefeuille junior et formé, entre autres, par le précité.

Le 29 mars 2019, une réunion a eu lieu entre F\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, à l'issue de laquelle les accès informatiques de ce dernier ont été supprimés. Après avoir restitué les clés des locaux, A\_\_\_\_\_ les a quittés en emportant une partie de ses effets personnels. Il ne s'est plus présenté au travail par la suite.

Plaintes et explications de la plaignante

**b.a.** Le 2 avril 2019, B\_\_\_\_\_ a déposé plainte pénale contre A\_\_\_\_\_, qu'elle a complétée par divers courriers.

Lors de la réunion du 29 mars 2019, après que F\_\_\_\_\_ avait communiqué à A\_\_\_\_\_ la décision de résilier son contrat de travail moyennant le respect du préavis contractuel de deux mois, tout en le libérant de son obligation de travailler, et répondu par la négative à l'éventualité du versement d'un bonus, ce dernier avait exigé le paiement de CHF 250'000.-, exhibé divers documents confidentiels de la société (certificat de salaire 2018 de F\_\_\_\_\_ et attestations de salaire des autres employés de la société) et mentionné le montant du bonus versé à deux de ses collègues pour 2018, informations auxquelles il n'aurait pas dû avoir accès vu leur mode de stockage. Tout en exigeant de rencontrer G\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ avait en outre affirmé avoir, au cours des deux dernières années, copié, sur un support périphérique externe, des documents de B\_\_\_\_\_, dont les fichiers des clients. À l'issue de la réunion, A\_\_\_\_\_ avait refusé de signer la lettre de licenciement qui lui avait été présentée par F\_\_\_\_\_. Suite au départ de A\_\_\_\_\_, des employés avaient affirmé l'avoir vu télécharger, sur une clé USB personnelle, et photocopier, des documents de la société. De même, un classeur contenant de nombreuses pièces confidentielles avait été découvert dans l'armoire installée dans le bureau occupé par A\_\_\_\_\_. Ces éléments ont été consignés dans une note établie le même jour par F\_\_\_\_\_ à l'attention de l'un des membres du conseil d'administration de la société (C-119 et C-120).

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, A\_\_\_\_\_ avait adressé, depuis l'adresse de messagerie électronique A\_\_\_\_\_@B\_\_\_\_\_one, ne correspondant pas à celle de la société, un courriel à G\_\_\_\_\_ par lequel il l'informait de sa décision de mettre un terme à son contrat de travail avec B\_\_\_\_\_, à laquelle il reprochait, ainsi qu'aux autres entités du groupe, de démarcher des clients de l'Union européenne pour les conduire à ouvrir des comptes bancaires en Suisse en violation des législations applicables, notamment au niveau fiscal. Il faisait état de l'attitude hautaine de F\_\_\_\_\_ ainsi que de l'impéritie des personnes chargées d'effectuer des investissements pour les clients, auxquels des performances mensongères étaient présentées et qui ignoraient qu'ils avaient le droit de percevoir des rétrocessions sur les commissions de gestion versées (A-37 ss). Audit courriel étaient annexées diverses archives de la société sauvegardées indûment, dont le registre des clients de l'année 2010, ainsi que les formulaires relatifs à deux d'entre eux (B-4 à B-20). Le même jour, A\_\_\_\_\_ avait également envoyé à G\_\_\_\_\_, à son adresse professionnelle à L\_\_\_\_\_ [Belgique], un courrier, établi à son nom mais sans sa signature manuscrite, sur papier en-tête de B\_\_\_\_\_ (avec une enveloppe au nom de la société ; C-240), comportant une clé USB contenant la documentation étayant ses assertions ("*Please find on the enclosed USB-Key the discussed supporting documentation*" ; B-32 à B-37). Toujours le même jour, il avait adressé à B\_\_\_\_\_ à Genève, soit pour elle à F\_\_\_\_\_, un courrier par lequel

il l'informait démissionner avec effet au 30 juin 2019 (C-97), courrier dont les termes ont été réfutés par B\_\_\_\_\_ par lettre du 3 avril 2019, au motif que A\_\_\_\_\_ avait été formellement licencié le 29 mars 2019 (C-95 et C-96).

Parallèlement, A\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ étaient convenus de se rencontrer le 9 avril 2019, entrevue à laquelle F\_\_\_\_\_ avait également pour partie assisté. À cette occasion, et hors la présence de ce dernier, A\_\_\_\_\_ avait expliqué à G\_\_\_\_\_ qu'il était usuel que des employés ayant accès à des données sensibles reçoivent une somme d'argent lors de leur licenciement, en garantie de leur silence. Il avait ainsi réclamé le versement de CHF 150'000.- et avait remis à G\_\_\_\_\_, à cet effet, trois contrats fictifs portant sur la vente de montres M\_\_\_\_\_ [marque] (B-25 à B-27), au prix unitaire de CHF 50'000.- pour la première, et de EUR 50'000.- pour les deux autres. Face à l'absence de réponse de G\_\_\_\_\_ à sa proposition, A\_\_\_\_\_ lui avait remis une enveloppe contenant une note (B-28) consignant les démarches qu'il entendait effectuer en cas de défaut de paiement de l'indemnité réclamée, tout en le mettant en garde contre F\_\_\_\_\_, qualifié notamment de menteur professionnel. Parmi les démarches envisagées, figuraient l'envoi de courriers anonymes au nom de la société à ses clients pour les mettre en garde contre l'incompétence de celle-ci dans la gestion de leurs avoirs (point 1), la transmission des données des clients aux autorités fiscales belges, néerlandaises et espagnoles (point 5), la communication à la société intéressée à fusionner avec B\_\_\_\_\_ du risque "*réputationnel*" lié à une telle opération (point 6), la prise de contact avec tous les anciens clients de la société pour les inviter à exiger le remboursement des rétro-commissions perçues sur les dix dernières années (point 7) et la divulgation des données des clients sur internet (point 10), ces mesures devant conduire à la faillite de B\_\_\_\_\_ dans un délai de six à 12 mois. Le même jour, par SMS, A\_\_\_\_\_ avait demandé à G\_\_\_\_\_ de signer et lui retourner les contrats, l'informant escompter recevoir les paiements y relatifs d'ici au 16 avril 2019 (B-29).

Le 22 mai 2019, lors d'un entretien, G\_\_\_\_\_ avait appris de I\_\_\_\_\_, l'un des plus importants clients de B\_\_\_\_\_, que celui-ci avait reçu un courrier, non signé, établi sur papier en-tête de la société et au nom de A\_\_\_\_\_, daté du 29 avril 2019, et comportant en annexe des documents relatifs à ses investissements. Ce courrier critiquait la politique de gestion mise en place par les membres du comité d'investissement de B\_\_\_\_\_ qui profitait essentiellement aux actionnaires de la société, mettait en avant le manque de compétence de ses dirigeants et la médiocrité des performances réalisées, de même que la politique commerciale agressive de la société qui violait les règles transfrontalières. G\_\_\_\_\_ avait pu photographier ce document, à l'instar de deux de ses annexes (A-63 à A-67). Fin juin 2019, I\_\_\_\_\_ avait informé G\_\_\_\_\_ que, pour des raisons évidentes ("*for obvious reason*"), il avait pris la décision de changer de conseillers financiers, ce dont il avait instruit sa banque (C-87).

Par courrier recommandé du 23 mai 2019, B\_\_\_\_\_ avait résilié, avec effet immédiat, le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ (C-64).

Le 13 juin 2019, B\_\_\_\_\_ avait été informée que la veille, A\_\_\_\_\_, qui se présentait toujours comme "*portfolio manager*" de la société sur son profil N\_\_\_\_\_ [réseau social professionnel], avait demandé à rejoindre le réseau de l'un de ses clients (C-66, C-67), de sorte qu'elle avait, le jour même, requis et obtenu du Tribunal civil, sur mesures superprovisionnelles, qu'il soit fait interdiction à son ancien employé, sous la menace de la peine de l'art. 292 CP, de contacter, de quelque manière que ce soit, la clientèle de B\_\_\_\_\_, de dénigrer ladite société auprès de quiconque et de quelque manière que ce soit, de faire usage de l'adresse de messagerie A\_\_\_\_\_@B\_\_\_\_\_.one, ou de toute autre adresse comportant le nom de cette entité, de faire usage de toute enveloppe, papier en-tête, timbres ou autres documents portant le nom de celle-ci et de s'identifier, auprès de quiconque et de quelque manière que ce soit, comme employé de la société. A\_\_\_\_\_ était en outre sommé de supprimer la mention "*Portfolio manager chez B\_\_\_\_\_ SA*" de son profil N\_\_\_\_\_ (C-69 à C-71), décision confirmée par le Tribunal civil, sur mesures provisionnelles, sous réserve du dernier point, devenu dans l'intervalle sans objet vu la suppression de la mention (OTPI/573/2019 du 19 septembre 2019 ; C-202 à C-211).

**b.b.** Devant le Ministère public (MP), F\_\_\_\_\_, tout en persistant dans les termes des plaintes déposées par B\_\_\_\_\_ à l'encontre de A\_\_\_\_\_, a précisé que la décision de se séparer de cet employé avait été prise à la fois pour des raisons économiques et eu égard à son attitude, qui ne donnait pas satisfaction. L'entretien du 29 mars 2019 avait pour but de lui notifier son licenciement en lui remettant une lettre, préparée quelques jours auparavant par O\_\_\_\_\_, compliance officer. A\_\_\_\_\_ avait refusé de la signer, tout en l'emportant avec lui à l'issue de la réunion, au cours de laquelle ses accès informatiques avaient été bloqués, ainsi que cela avait été prévu à l'avance avec le responsable informatique, P\_\_\_\_\_, ce que ce dernier a confirmé par attestation du 15 décembre 2021 (C-291). Vu la tournure de la réunion, des mesures avaient été prises afin que A\_\_\_\_\_ ne puisse plus accéder aux locaux de la société (changement des serrures et du code de l'alarme). F\_\_\_\_\_ avait assisté, pour partie, à l'entretien du 9 avril 2019 et, lorsqu'il avait rejoint G\_\_\_\_\_ et de A\_\_\_\_\_, il avait constaté que ce dernier avait, à la main, une enveloppe qu'il avait ensuite remise à G\_\_\_\_\_ et qui comportait la note consignait les mesures de rétorsion en cas de défaut de paiement de l'indemnité réclamée.

**b.c.** Lors de l'audience de jugement, F\_\_\_\_\_, tout en persistant dans ses explications relatives à l'objet de la réunion du 29 mars 2019, a contesté avoir été à l'origine de la rédaction des trois contrats de vente de montres, de même qu'en avoir transporté une, pour le compte de A\_\_\_\_\_, à l'attention de G\_\_\_\_\_ en Belgique. A\_\_\_\_\_ avait dû trouver dans son bureau, soit encore dans sa sacoche de travail, le relevé de sa carte

de crédit personnelle, étant précisé qu'il ne présentait pas ses factures privées aux fins d'être remboursé par la société, disposant d'une carte de crédit au nom de celle-ci.

Mesures d'investigation

**c.a.** La perquisition du domicile de A\_\_\_\_\_ a permis la découverte des relevés, pour les mois de janvier et février 2015, de la carte de crédit personnelle de F\_\_\_\_\_, de trois contrats portant sur la vente de montres, similaires à ceux versés à la procédure (C-6 et C-7), d'une grille salariale pour l'année 2016, dont il ressort que le salaire annuel moyen d'un "discretionary portfolio manager" s'élève à CHF 166'000.-, pour un bonus annuel moyen de CHF 24'000.- (C-5), ainsi que des enveloppes au nom de la société.

**c.b.** L'ADN de A\_\_\_\_\_ a été mis en évidence notamment sur le timbre de l'enveloppe et la clé USB du courrier adressé le 1<sup>er</sup> avril 2019 à G\_\_\_\_\_ à son adresse professionnelle en Belgique (C-45 à C-50 ; C-239 à C-242 ; C-243 à C-248). Le contenu de la clé USB n'avait pas pu être déchiffré par la Brigade de criminalité informatique (BCI), dès lors qu'il apparaissait que seul le détenteur du code de ladite clé pouvait y accéder (C-252).

**c.c.** Les empreintes papillaires de A\_\_\_\_\_ ont été mises en évidence à deux endroits sur deux des contrats fictifs de vente de montres (trace palmaire gauche), ainsi que sur le verso, en haut et au milieu, de la note comportant la liste des démarches envisagées (pouce gauche ; C-260 ; C-275 et C-276).

**c.d.** A\_\_\_\_\_ a été interpellé le 12 avril 2019 à 06h20 et remis en liberté le même jour à 16h35. Il a en outre été astreint au respect de mesures de substitution du 20 juin 2019 au 15 décembre 2021 (1'465 jours) consistant en l'obligation de déférer à toute convocation du pouvoir judiciaire et à l'interdiction de contacter, de quelque manière que ce soit, par l'intermédiaire de tiers ou par tous moyens électroniques, les clients de B\_\_\_\_\_ connus au moment il avait quitté la société, ainsi que ses employés, seule cette dernière interdiction ayant été maintenue pour la période du 15 juin 2021 au 15 décembre 2021.

Explications de A\_\_\_\_\_

**d.a.** À la police, A\_\_\_\_\_ a contesté toute tentative d'extorsion et de chantage à l'encontre de B\_\_\_\_\_. Il avait été engagé par G\_\_\_\_\_ et percevait un salaire mensuel fixe auquel pouvait s'ajouter, suivant les années, un bonus discrétionnaire oscillant entre CHF 5'000.- et CHF 10'000.-. Même si depuis le début de l'année 2019 des discussions avaient eu lieu entre F\_\_\_\_\_ et lui-même quant à son avenir dans la société, laquelle voulait se séparer de lui et le remplacer par K\_\_\_\_\_, les rapports de travail s'étaient bien déroulés jusqu'au 29 mars 2019, date à laquelle



F\_\_\_\_\_ l'avait convié dans son bureau. Il l'avait informé que, de concert avec G\_\_\_\_\_, une solution avait été trouvée afin de lui verser une indemnité de départ sans passer par les comptes de la société, tout en précisant qu'eu égard à ses années de service, il avait eu accès à des informations confidentielles. C'était ainsi, à la demande de F\_\_\_\_\_, qu'il avait articulé le chiffre de CHF 150'000.-, montant non négociable, que ce dernier avait refusé, tout en indiquant qu'il devait en référer à G\_\_\_\_\_, si bien que la discussion s'était envenimée. Il n'avait pas exhibé de documents confidentiels, en particulier relatifs aux salaires des employés de B\_\_\_\_\_, informations auxquelles il n'avait plus eu accès depuis début 2015, à l'instar de celles concernant la comptabilité de la société. Il n'avait par ailleurs copié ou récolté aucun document. Lors de la réunion, F\_\_\_\_\_ ne lui avait pas notifié son licenciement, qui l'avait été par pli recommandé du 1<sup>er</sup> avril 2019, retiré le 4 avril 2019. Ayant constaté qu'il n'avait plus accès à son adresse de messagerie professionnelle (A\_\_\_\_\_@B\_\_\_\_\_.ch), quand bien même il était toujours employé de la société jusqu'au 30 juin 2019, il avait créé celle enregistrée sous A\_\_\_\_\_@B\_\_\_\_\_one afin d'informer G\_\_\_\_\_ de sa démission, ce qu'il avait fait par courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019. Lors de la réunion du 9 avril 2019, hors la présence de F\_\_\_\_\_, il avait remis à G\_\_\_\_\_, outre une copie de sa lettre de démission placée dans une enveloppe, trois contrats fictifs portant sur l'achat de montres, pour permettre le versement de son indemnité de départ selon les modalités convenues avec F\_\_\_\_\_. Cet arrangement seyait à G\_\_\_\_\_, lequel lui avait indiqué vouloir examiner lesdits contrats avant de les signer et de les lui renvoyer. Il n'avait en revanche pas soumis à G\_\_\_\_\_ de note consignait les démarches envisagées en cas de non paiement de l'indemnité, celle-ci ayant dû être rédigée par F\_\_\_\_\_, qui ne voulait pas assumer le coût de son indemnité de départ. La présence, à son domicile, d'enveloppes de la société, respectivement des relevés de la carte de crédit, professionnelle selon lui, de F\_\_\_\_\_, s'expliquait par le fait qu'il lui arrivait de s'occuper de la comptabilité de B\_\_\_\_\_ et de travailler depuis chez lui.

**d.b.** Devant le MP, tout en confirmant ses précédentes déclarations, A\_\_\_\_\_ a précisé qu'en 2018, il avait été promu au titre de "*portfolio manager*", ce qui n'avait toutefois pas impacté sa rémunération, qui était augmentée chaque année. Lors des entretiens d'évaluation, le seul reproche formulé à son endroit était lié à ses heures d'arrivée, plus tardives que celles des autres employés compte tenu de l'organisation mise en place pour ses enfants, à l'exclusion de toute remarque relative à son attitude. En janvier 2019, F\_\_\_\_\_ l'avait informé que K\_\_\_\_\_ allait le remplacer à terme, dès lors qu'il avait fait le tour de la société, constat qu'il partageait, et qu'une indemnité de départ lui serait par conséquent versée. Lors de l'entrevue du 29 mars 2019, F\_\_\_\_\_ lui avait indiqué que K\_\_\_\_\_ était formé et demandé de chiffrer le montant de son indemnité de départ. Il avait ainsi articulé celui de CHF 150'000.- qui représentait, selon lui, une à deux années de salaire et correspondait à ce qui avait été versé, lors de la liquidation de la banque Q\_\_\_\_\_, à des employés ayant comme lui plus de cinq ans d'ancienneté. F\_\_\_\_\_ lui avait répondu que ce montant était inenvisageable et qu'il convenait de s'adresser à G\_\_\_\_\_. La discussion s'était

envenimée au point qu'il avait rappelé à F\_\_\_\_\_ "*ses agissements au sein de la société et ce qu'il avait mis en place*". Il n'avait en revanche exhibé aucun document, n'ayant plus eu que des accès limités aux données de la société à compter de l'arrivée de O\_\_\_\_\_ en 2015, pas plus qu'il n'avait mentionné à F\_\_\_\_\_ avoir stocké, sur un périphérique externe, les données des clients de B\_\_\_\_\_. Il était effectivement l'auteur du courriel adressé le 1<sup>er</sup> avril 2019 à G\_\_\_\_\_, auquel il avait envoyé les pièces jointes listées dans son message, dont le registre intégral des clients pour l'année 2010, auquel il avait eu accès dans le cadre de son travail, à l'exception du certificat de salaire de F\_\_\_\_\_ dont il avait eu connaissance suite à une inadvertance de O\_\_\_\_\_. Son but était d'alerter G\_\_\_\_\_ sur les problèmes de rétro-commissions cachés aux clients. Il s'agissait de données qu'il avait enregistrées sur une clé USB, également envoyée à ce dernier le 1<sup>er</sup> avril 2019, par courrier cette fois. N'ayant plus accès à sa boîte de messagerie professionnelle, il avait créé et utilisé l'adresse A\_\_\_\_\_@B\_\_\_\_\_one afin d'être sûr que son courriel serait lu par G\_\_\_\_\_. Suite à son départ de la société, il n'avait contacté aucun client de B\_\_\_\_\_, par quelque moyen que ce soit, en particulier I\_\_\_\_\_, et n'était ainsi pas l'auteur du courrier établi à son nom daté du 29 avril 2019. Selon lui, B\_\_\_\_\_ souhaitait sa condamnation car elle avait peur qu'il ne parle.

**d.c.** À l'audience de jugement, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses précédentes explications. L'indemnité de CHF 150'000.- réclamée correspondait à six mois de salaire, son bonus pour 2018 et une prime pour sa promotion. La note détaillant les actions à entreprendre, dont il a réitéré de pas être l'auteur, comportait certains points qu'il avait lui-même mentionnés dans un rapport d'analyse disponible sur le serveur de la société. La trace papillaire (pouce gauche présente sur le verso de ce document) s'expliquait par le fait qu'il était aisé d'obtenir une feuille blanche comportant ses empreintes digitales, en particulier dans les "*reporting*" des portefeuilles qu'il avait préparés ou se trouvant sur son bureau. Il était l'auteur des trois contrats de vente, établis à l'initiative de F\_\_\_\_\_ et remis à G\_\_\_\_\_, qui était un amateur de montres et l'avait aidé à en revendre, à l'instar du premier nommé, ainsi que du courrier du 1<sup>er</sup> avril 2019 adressé au précité et comportant une clé USB contenant des données confidentielles de la société. Les accusations dont il faisait l'objet avaient pour seul but de permettre à B\_\_\_\_\_ de se débarrasser de lui, de le "*casser*", et de faire en sorte qu'il ne retrouve pas d'emploi auprès de concurrents, ni ne s'adresse à des clients. Il avait contacté d'anciens employés de B\_\_\_\_\_ ayant occupé le même poste que lui avant d'être licenciés, dont D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_, qui s'étaient tous deux plaints de la manière dont leurs rapports de travail s'étaient terminés avec la société.

A\_\_\_\_\_ a produit divers documents, dont un courriel adressé le 30 avril 2015 à F\_\_\_\_\_ à la suite d'un désaccord survenu avec O\_\_\_\_\_ (pièce 8 du chargé de pièces produit par A\_\_\_\_\_ devant le TP), ses échanges de courriels de 2021 avec E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_ relatifs aux circonstances de leur départ de B\_\_\_\_\_ (pièces 6 et 7 du même chargé de pièces), un courriel de G\_\_\_\_\_ à I\_\_\_\_\_ du 5 mai 2017 (pièce 16 ibidem), un contrat de vente du 2 février 2018 et un échange de courriels

entre G\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, dont il ressort que ce dernier avait vendu à un tiers en Belgique deux montres, lesquelles devaient être transportées par F\_\_\_\_\_, puis confiées à G\_\_\_\_\_, afin d'être remises à l'acquéreur (pièces 18 à 20 ibidem).

Témoignages recueillis

**e.a.** Entendu par voie de commission rogatoire, I\_\_\_\_\_ a indiqué avoir été client de B\_\_\_\_\_ en 2018 et 2019. Ses principaux interlocuteurs étaient F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, avec lesquels il entretenait des relations strictement professionnelles, moyennant une réunion trois fois par année, sous réserve de la participation du précité à une fête d'anniversaire. Courant avril 2019, il avait reçu un courrier, établi au nom de A\_\_\_\_\_, comportant à son souvenir une signature (sur le côté ou au-dessus) qu'il a interprété comme étant la sienne, dès lors que les rapports que celui-ci lui envoyait, parmi tant d'autres qu'il recevait, étaient également signés. Il en avait été surpris sachant que A\_\_\_\_\_, avec lequel il n'avait alors pas tenté de prendre contact ou inversement, avait quitté la société. Ce courrier dénonçait le fait que les investissements effectués par G\_\_\_\_\_ l'étaient uniquement pour la famille [de] G\_\_\_\_\_ et non pour les clients, dont lui-même. À cette lettre étaient annexés une liste de son profil d'investisseur et un état de son portefeuille, ainsi qu'une copie du portefeuille de la famille [de] G\_\_\_\_\_. Certaines des allégations contenues dans ledit courrier "*avaient un sens concernant l'investissement global*", sans qu'il ne disposât toutefois de preuves à l'appui des assertions de A\_\_\_\_\_. Lors de leur rencontre, G\_\_\_\_\_ avait photographié ledit courrier, qu'il avait ensuite lui-même jeté, ainsi que ses annexes. Suite à cet envoi, il avait indiqué à G\_\_\_\_\_ qu'il n'était pas satisfait des services de B\_\_\_\_\_, de sorte qu'il allait confier la gestion de son portefeuille, de l'ordre de CHF 25 millions, à un tiers, la réception du courrier en question ayant motivé sa décision. Il avait ainsi préféré partir "*dans le doute*".

**e.b.** G\_\_\_\_\_ a expliqué avoir été tenu régulièrement renseigné par F\_\_\_\_\_ de l'activité déployée à Genève. Début 2019, pour des raisons économiques, il avait décidé avec son directeur de réduire l'effectif de B\_\_\_\_\_ en se séparant de l'un des deux "*portfolio manager*", soit de A\_\_\_\_\_, après analyse de ses prestations et de celles de son collègue, décision que F\_\_\_\_\_ devait lui communiquer à la fin du premier trimestre 2019. Il n'avait jamais été question de verser une indemnité de départ. Le 29 mars 2019, F\_\_\_\_\_ l'avait contacté dans la foulée de son entretien avec A\_\_\_\_\_ pour le lui relater, lui précisant que ce dernier avait réclamé un bonus de CHF 250'000.- et exhibé divers documents, dont des fiches de salaires, puis mentionné, en vidant son bureau, qu'il avait déjà copié certains documents de la société. Vu la tournure des événements, il avait conseillé à F\_\_\_\_\_ de s'adresser aux avocats genevois membres du conseil d'administration de B\_\_\_\_\_ car il lui était apparu que A\_\_\_\_\_ voulait faire pression sur la société. Il avait pour sa part pris contact avec ce dernier afin d'organiser l'entrevue du 9 avril 2019, à laquelle il s'était rendu avec F\_\_\_\_\_. Au cours de celle-ci, qui avait duré moins de dix minutes, et hors présence du précité, A\_\_\_\_\_ avait expliqué qu'il était usuel qu'une indemnité

soit versée aux employés licenciés pour éviter qu'ils ne divulguent des informations et qu'il avait préparé une solution pour permettre le versement de CHF 150'000.- sans laisser de trace dudit paiement dans les comptes de la société. À cet effet, il lui avait soumis les trois contrats portant sur la vente de montres, tout en l'assurant qu'il avait sa parole quant au fait qu'aucun montant supplémentaire ne serait réclamé. Après avoir indiqué à A\_\_\_\_\_ vouloir d'abord lire ces documents avant de les signer, ce dernier lui avait remis une enveloppe, qu'il avait placée dans sa veste sans l'ouvrir. Une fois de retour au bureau, en compagnie de F\_\_\_\_\_, il l'avait décachetée et constaté qu'elle contenait une note détaillant plusieurs actions susceptibles de nuire aux affaires et à la réputation de B\_\_\_\_\_.

Il avait rencontré I\_\_\_\_\_ par le biais de son père, R\_\_\_\_\_, tous deux résidant à Monaco. Il n'entretenait pas de lien personnel avec celui-là et n'avait accepté l'invitation à sa fête d'anniversaire qu'en raison de l'importance du portefeuille de ce client. Lors d'une réunion à Monaco le 22 mai 2019, I\_\_\_\_\_, très fâché, lui avait montré un courrier, qu'il considérait représenter une violation de sa sphère privée, dès lors qu'il contenait des informations personnelles (coordonnées, détails de son portefeuille). En annexe à ce courrier, qu'il avait pu photographier, figurait également le portefeuille de la famille [de] G\_\_\_\_\_. Il n'avait pas eu l'occasion de discuter avec I\_\_\_\_\_ de sa décision de retirer le mandat de gestion confié à B\_\_\_\_\_, ce qui représentait une perte annuelle de CHF 125'000.- d'honoraires de gestion pour la société.

Le seul cas dans lequel B\_\_\_\_\_ avait versé une indemnité était consécutif au départ anticipé à la retraite d'une employée, S\_\_\_\_\_, qui avait travaillé plus de 30 ans pour la société. D\_\_\_\_\_, un autre "*portfolio manager*" de B\_\_\_\_\_, avait été licencié avec effet immédiat, pour un motif dont il ne se souvenait plus. T\_\_\_\_\_ avait quant à elle quitté son emploi au sein de la société suite à une période de maladie, et avait été possiblement remplacée par F\_\_\_\_\_.

**e.c.** O\_\_\_\_\_ a expliqué travailler pour B\_\_\_\_\_ depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015 en qualité de compliance officer. En janvier 2019, pour des raisons économiques, les membres de la direction de la société avaient décidé de licencier l'un des deux "*portfolio manager*". Leur choix s'était porté, en février 2019, sur A\_\_\_\_\_ en raison de son manque de professionnalisme notoire et de son comportement (arrivées tardives, absentéisme et manque de collaboration avec l'équipe). Deux jours avant la date de l'entretien de licenciement, prévu le vendredi 29 mars 2019, elle avait rédigé et fait signer par l'un des administrateurs de B\_\_\_\_\_ et par F\_\_\_\_\_, en deux exemplaires, la lettre de congé destinée à A\_\_\_\_\_, qui prévoyait un préavis de deux mois et la libération immédiate de son obligation de travailler. Aucune indemnité n'était mentionnée, ce qui correspondait à la pratique de la société, sauf cas exceptionnel. Suspectant que l'entretien puisse prendre une tournure désagréable, vu l'attitude du précité (attitude procédurière et hostile à tout changement, refus d'effectuer certaines tâches, forte réaction aux critiques), elle avait également contacté le service

informatique afin d'anticiper le changement des mots de passe et le blocage de l'accès de l'employé licencié à sa messagerie électronique. Dans la foulée du départ de A\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ lui avait relaté que le précité avait réclamé le versement de CHF 250'000.- et exhibé des documents confidentiels, de sorte que des mesures supplémentaires avaient été immédiatement prises, de concert avec les membres du conseil d'administration de B\_\_\_\_\_ et ses actionnaires, pour défendre les intérêts de la société (poursuite pénale, changement des serrures et du code de l'alarme). En faisant le tri dans l'armoire attribuée à A\_\_\_\_\_, elle avait découvert un classeur contenant en particulier une attestation de salaire et un mémorandum rédigé par F\_\_\_\_\_ concernant l'embauche d'un nouveau directeur aux Pays-Bas, documents auxquels A\_\_\_\_\_ n'aurait jamais dû avoir accès. Il n'était pas non plus d'usage pour les employés de B\_\_\_\_\_ d'emporter à leur domicile du papier ou des enveloppes à l'en-tête de la société, étant précisé qu'avant la pandémie, le télétravail n'était pas autorisé. Elle n'avait pour le surplus jamais vu A\_\_\_\_\_ rédiger ou envoyer lui-même des courriers et il lui était arrivé à une seule reprise de demander à pouvoir prendre l'ordinateur portable laissé à disposition des employés afin de travailler depuis son domicile. À un certain moment, A\_\_\_\_\_ avait sollicité de passer du statut de "*junior portfolio manager*" à celui de "*associate portfolio manager*", requête à laquelle il avait été accédé compte tenu de son ancienneté et dans l'optique de le remotiver, sans que cette promotion ne se fût traduite par une augmentation de salaire. Au mois de mai ou de juin 2019, elle avait reçu un téléphone de U\_\_\_\_\_ l'informant qu'il avait été contacté par I\_\_\_\_\_ qui avait reçu un courrier contenant des documents de son dossier client auprès de B\_\_\_\_\_ provenant de A\_\_\_\_\_. Ce client avait ensuite révoqué le mandat confié à la société. Si pour sa part, elle avait entretenu de bons rapports avec A\_\_\_\_\_, sous réserve d'un différend relativement ancien, tel n'était pas le cas de F\_\_\_\_\_, l'animosité réciproque entre les précités étant palpable. Aucune des accusations proférées par A\_\_\_\_\_ à l'encontre de B\_\_\_\_\_ n'était fondée. Le contenu du certificat de travail intermédiaire qui lui avait été délivré le 2 janvier 2017 avait fait l'objet de longues discussions entre F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et elle-même. Ils avaient songé que A\_\_\_\_\_ cherchait à changer d'employeur et avaient décidé d'établir un document au contenu positif, afin de ne pas le pénaliser dans ses futures recherches d'emploi.

**e.d.** K\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il n'était pas d'usage pour les employés de B\_\_\_\_\_ de travailler depuis la maison. Il ne se souvenait pas si A\_\_\_\_\_ se chargeait d'envoyer les "*reporting*" aux clients en fin de mois, étant précisé qu'il s'agissait d'une tâche leur incombant. Le 29 mars 2019, à l'issue de la réunion, A\_\_\_\_\_ avait récupéré ses affaires sous la surveillance de F\_\_\_\_\_, auquel il avait indiqué qu'il était inutile qu'il restât sur place dans la mesure où il avait "*tout à la maison*". En partant, A\_\_\_\_\_ avait emporté des timbres. Suite à ces faits, les serrures avaient été changées et une caméra installée pour identifier les personnes se présentant à la porte d'entrée principale du bureau. Lui-même était en charge de la gestion des portefeuilles des deux clients qui avaient résilié le mandat de gestion confié à B\_\_\_\_\_ après le départ

de A\_\_\_\_\_, dont I\_\_\_\_\_. Il avait pour sa part eu une relation de travail normale avec A\_\_\_\_\_.

**e.e.** U\_\_\_\_\_ a expliqué être en charge des comptes de I\_\_\_\_\_ auprès de la banque V\_\_\_\_\_. Entre mai et juillet 2019, ce dernier avait résilié le mandat de gestion confié à B\_\_\_\_\_ après avoir reçu un courrier, qu'il lui avait présenté, au contenu péjoratif pour cette dernière et ce, afin de ne prendre aucun risque.

**e.f.** Devant le TP, W\_\_\_\_\_ a indiqué que du temps où son époux était employé de B\_\_\_\_\_, il lui arrivait parfois de travailler depuis la maison, ce qui était toutefois rare, n'ayant conservé le souvenir que d'un dimanche où tel avait été le cas. Du papier à lettres et des enveloppes, à l'en-tête de la société, se trouvaient à leur domicile, à proximité immédiate de l'imprimante. À une reprise, G\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ avaient transporté à l'étranger des montres appartenant à son mari. Ce dernier avait déjà, avant son départ de la société, le projet de la quitter du fait qu'il avait une proposition d'emploi chez X\_\_\_\_\_. Un vendredi soir, à une date dont elle ne se souvenait pas, il lui avait indiqué que suite à une discussion avec son employeur, il n'avait plus l'intention de retourner travailler et allait démissionner de son poste de travail. Il avait très mal vécu la procédure pénale, qui l'avait affecté. Depuis lors, il n'avait plus retrouvé de poste fixe sur le long terme.

**C. a.a.** En vue des débats d'appel, A\_\_\_\_\_ a produit une attestation du 29 novembre 2022 de S\_\_\_\_\_ dont il ressort qu'elle avait travaillé du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 décembre 2018 avec A\_\_\_\_\_, lequel avait remplacé D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ au poste de gestionnaire de portefeuilles. À partir de 2014, en raison de la maladie de T\_\_\_\_\_, elle avait dû assurer, avec A\_\_\_\_\_, la continuité opérationnelle et administrative de la société, de sorte qu'ils avaient alors eu accès à l'intégralité des données de celle-ci, y compris celles qui étaient confidentielles et ce, jusqu'à son départ. A\_\_\_\_\_ assistait également O\_\_\_\_\_ dans certaines tâches administratives et comptables et s'occupait de l'établissement des portefeuilles les plus complexes, les divers éléments nécessaires à la confection des brochures étant préparés à l'avance. Il arrivait en outre à A\_\_\_\_\_ de travailler depuis son domicile, en particulier si ses enfants étaient malades.

A\_\_\_\_\_ a par ailleurs déposé un mémoire, documenté par pièces, qui reprend, en substance, les explications qu'il a fournies en cours de procédure, développe les critiques formulées dans son courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019 à G\_\_\_\_\_ quant aux pratiques de B\_\_\_\_\_ et aux résultats de la politique d'investissement, détaille les tâches qui lui étaient confiées et le type de documents auxquels il avait par conséquent eu accès. Il justifie en outre le montant de CHF 150'000.- de son indemnité de départ de la manière suivante : 1) un rattrapage salarial lié à sa promotion (salaire de référence d'un "portfolio manager" de CHF 166'000.- par an, calculé sur 15 mois, sous déduction de sa rémunération effective de CHF 110'000.- par an, calculée sur 15 mois, d'où une

différence de CHF 70'000.-) ; 2) une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté (salaire mensuel pris en compte de CHF 14'000.- x cinq ans de service, ce qui aboutit à un montant de CHF 70'000.-) ; 3) CHF 10'000.- de bonus pour 2018. Il expose par ailleurs pour quelles raisons la société voulait se débarrasser de lui et avait échafaudé à cet effet la théorie du chantage, concrétisée par l'organisation du rendez-vous du 9 avril 2019, la rédaction de la note comportant dix points glissée dans une enveloppe distincte de celle qu'il avait remise à G\_\_\_\_\_ le même jour et le prétendu envoi d'un courrier à I\_\_\_\_\_, avec la complicité de ce dernier. La société avait en outre influencé le témoignage de ses employés, celui de K\_\_\_\_\_ en particulier.

Parmi les pièces produites figurent de nombreux documents dont certains concernaient l'activité de B\_\_\_\_\_ à Genève. Ces divers documents ne sont pas adressés à A\_\_\_\_\_, directement ou en copie (pièces 22 et 33 du chargé de pièces produit par A\_\_\_\_\_ à l'appui de son mémoire).

**a.b.** Lors des débats d'appel, à titre de question préjudicielle, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses réquisitions de preuve tendant à l'audition de D\_\_\_\_\_ et de E\_\_\_\_\_, tandis que B\_\_\_\_\_ a mis en doute la recevabilité du mémoire déposé par l'appelant, tout en s'en rapportant à justice.

À l'appui de sa question préjudicielle, le conseil de A\_\_\_\_\_ a indiqué que la manière dont la plaignante avait, par le passé, licencié certains collaborateurs était pertinente pour connaître des conditions dans lesquelles il avait été mis un terme aux rapports de travail avec son client. Pour le surplus, le code de procédure pénale (CPP) n'interdisait le dépôt ni de détermination écrite ni de pièces, de sorte que le mémoire et les pièces déposées étaient recevables.

Le conseil de la plaignante a conclu au rejet de la question préjudicielle au motif que les employés visés n'avaient travaillé ni avec l'appelant, ni avec F\_\_\_\_\_, de sorte que leur audition servait en réalité au procès prud'homal opposant les parties et non à la procédure pénale.

**a.c.** La Chambre pénale d'appel et de révision (CPAR) a rejeté les deux questions préjudicielles au bénéfice d'une brève motivation orale renvoyant pour le surplus au présent arrêt (cf. infra consid. 2).

**b.** A\_\_\_\_\_ a persisté à contester avoir été formellement licencié le 29 mars 2019, l'objet de son entrevue avec F\_\_\_\_\_ concernant ses conditions de départ de B\_\_\_\_\_, ce dernier l'ayant finalement renvoyé à en discuter avec G\_\_\_\_\_. Il lui avait été demandé de quitter les locaux en raison de la tournure de cet entretien, au cours duquel il avait en effet rappelé à F\_\_\_\_\_ "*ses agissements au sein de la société et ce qu'il avait mis en place*", à savoir le mécanisme de tricherie à l'égard des

clients, les fausses performances et les démarchages transfrontaliers. Il subissait alors de fortes pressions, avait l'impression de s'être fait avoir, dès lors qu'il venait d'achever la formation de K\_\_\_\_\_, si bien qu'il avait eu le tort d'accepter un paiement hors de comptes de la société. C'était F\_\_\_\_\_ qui lui avait demandé d'articuler le montant de son indemnité de licenciement, calculée de la manière détaillée dans son mémoire. Il n'avait jamais exigé CHF 250'000.-, pas plus qu'il n'avait brandi de documents de la société. Il ne se souvenait pas avoir indiqué à F\_\_\_\_\_ disposer de "tout à la maison", tel que rapporté par K\_\_\_\_\_, lequel avait été "brieffé pour dire certaines choses". Toutes les discussions menées depuis janvier 2019 au sujet de son indemnité de départ avaient été orales, ce qui expliquait l'absence de documentation à ce sujet. Contrairement à ce qu'elle avait déclaré, O\_\_\_\_\_ avait elle-même abordé cette question avec G\_\_\_\_\_, ce que ce dernier avait confirmé. C'était sans doute dans le contexte des travaux comptables qu'il effectuait pour la société et celui du remboursement des frais de manager, qu'il avait été mis en possession des relevés de la carte de crédit de F\_\_\_\_\_, étant précisé qu'il s'agissait de copies, et non d'originaux. Il a persisté nier être l'auteur de la note prétendument remise le 9 avril 2019 à G\_\_\_\_\_, ainsi que dans ses explications quant aux circonstances dans lesquelles l'une de ses empreintes digitales avait été retrouvée sur ce document. De même, il a réaffirmé ne pas avoir adressé à I\_\_\_\_\_ le courrier du 29 avril 2019, qui était le fait des dirigeants de B\_\_\_\_\_, lesquels avaient repris des passages des rapports qu'il avait rédigés ou de son courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019 et convenu avec I\_\_\_\_\_, qui était mécontent des performances de son portefeuille, de lui imputer sa décision de résilier le mandat de gestion confié à la société.

c. B\_\_\_\_\_, par la voix de son représentant, F\_\_\_\_\_, a confirmé les plaintes pénales et les compléments déposés, ainsi que les explications fournies en cours de procédure. La théorie de la machination alléguée par A\_\_\_\_\_ pour justifier son licenciement était fausse et fantaisiste, étant précisé que B\_\_\_\_\_ était une société très correcte, existant depuis 50 ans. Pour le surplus, il n'avait jamais eu de discussion, en particulier en janvier 2019, avec A\_\_\_\_\_ relative au versement d'une indemnité de départ. Par ailleurs, faute d'échelle de salaires par fonction, eu égard à la petite taille de la structure genevoise, la rémunération était discutée entre l'employeur et l'employé. La promotion dont avait bénéficié le précité n'impliquait aucune augmentation de salaire et procédait davantage d'un souci de politesse à son égard au vu de l'engagement de K\_\_\_\_\_ comme "*junior portfolio manager*". Contrairement à ce que soutenait A\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ ou ses sociétés n'avaient plus de relation contractuelle avec B\_\_\_\_\_. La pièce 22 produite par A\_\_\_\_\_ à l'appui de son mémoire ne concernait pas la société de Genève mais le bureau aux Pays-Bas. Ainsi, la production de ce document par A\_\_\_\_\_ prouvait qu'il avait fouillé son bureau et s'en était emparé. De même, le document correspondant à la pièce 23 concernait l'un des clients du groupe B\_\_\_\_\_ en Belgique et devait se trouver dans le dossier dudit client, de sorte qu'il ignorait de quelle manière A\_\_\_\_\_ se l'était procuré.



B\_\_\_\_\_ a produit divers documents, dont l'ordonnance de non-entrée en matière du 16 décembre 2019, prononcée dans la procédure P/2\_\_\_\_\_/2019 ouverte suite à la dénonciation effectuée par A\_\_\_\_\_, qui constate l'absence d'élément permettant de retenir une infraction de gestion déloyale au motif qu'elle avait "*de longue date informé ses clients s'agissant de ses pratiques en matière et rétrocessions et [avait] communiqué de manière suffisante les tarifs appliqués à ce titre*", de sorte qu'à défaut de violation du devoir d'information et en l'absence de preuve de dommage vis-à-vis de la clientèle aucune infraction à ce titre ne pouvait lui être reprochée (pièce 4 produite par B\_\_\_\_\_ en appel).

**d.** Par la voix de son conseil, A\_\_\_\_\_ persiste dans ses conclusions.

D'une manière générale, les déclarations des témoins devaient être appréhendées avec réserve, dès lors qu'ils étaient toujours employés par la plaignante, en particulier celles de O\_\_\_\_\_, de même que celles des dirigeants de l'intimée, avaient en particulier contesté avoir acheminé des montres en Belgique pour le compte de l'appelant. De son côté, celui-ci était dans l'incapacité de produire certains justificatifs, n'ayant plus accès au matériel de la société. La présente procédure pénale avait de lourdes conséquences pour lui, au niveau professionnel et financier.

Les certificats de travail ainsi que les évaluations attestaient que l'appelant, dont le passé était sans tâche, donnait entière satisfaction. Rien ne lui interdisait de travailler depuis son domicile, ce qui avait été le cas aux dires de son épouse, ni d'adapter ses horaires d'arrivée en fonction de ses obligations parentales. Au fur et à mesure de son activité, l'appelant avait constaté un manque de performance dans les résultats de la plaignante, ainsi que l'existence de certaines pratiques qu'il jugeait malsaines. Ayant pris des notes à ce propos, il avait "*dérangé*" à un certain moment. Dans ce contexte, dès janvier 2019, des discussions relatives à son départ avaient eu lieu. Il n'était guère surprenant, s'agissant de pourparlers, qu'ils n'aient pas été documentés. Rien n'établissait que l'entretien du 29 mars 2019 avait été fixé à l'avance et qu'il avait pour objet le licenciement de l'appelant, étant rappelé qu'il s'était tenu hors la présence du responsable des ressources humaines. Par ailleurs, vu la manière dont s'était déroulée cette entrevue, il était surprenant que F\_\_\_\_\_ n'ait pas signifié à l'appelant son licenciement avec effet immédiat si, à cette occasion comme le soutenait la plaignante, ce dernier avait effectivement tenté de lui extorquer de l'argent. Cette attitude peu logique était de nature à amoindrir la crédibilité de la partie plaignante.

À l'inverse, celle-ci avait tendu un piège à l'appelant en lui proposant la rencontre du 9 avril 2019 tout en déposant plainte pénale à son encontre dans le même temps. La théorie de l'extorsion étant d'autant moins crédible vu l'absence de menace proférée à l'encontre de la plaignante par l'appelant dans son courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019, de sa proposition que la rencontre se déroulât dans un hôtel, lieu peu propice à la commission de ce type d'infraction, et de la poignée de mains échangées entre les

divers protagonistes à l'issue de la réunion. S'agissant de cette dernière, les déclarations des dirigeants de la plaignante étaient contradictoires quant au sort réservé à l'enveloppe contenant la note litigieuse, étant par ailleurs relevé que si l'appelant en avait effectivement été l'auteur, ses empreintes digitales auraient forcément été mises en évidence sur l'enveloppe le contenant, ce qui n'avait pas été le cas. À cela s'ajoutait le fait que le montant de l'indemnité réclamée n'avait pas été arrêté de manière arbitraire.

Du fait de la procédure pénale dont il se savait faire l'objet, il n'était pas crédible que l'appelant fût l'auteur du courrier adressé à I\_\_\_\_\_, qui plus est en recourant à l'usage de son propre nom. Au demeurant, l'original de cette lettre ne figurait pas au dossier, faute d'avoir été conservé, et les deux seules personnes l'ayant vu étaient son destinataire et G\_\_\_\_\_. Or, selon I\_\_\_\_\_, le courrier en question comportait une signature, ce qui n'était pas le cas de la version photographiée versée à la procédure, ce qui était de nature à susciter un doute supplémentaire quant à son envoi effectif.

**d.** Par la voix de son conseil, B\_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais et indemnités.

L'intimée avait toujours été irréprochable dans l'exercice de sa profession, ce que les investigations menées avaient confirmé, de sorte que les accusations de l'appelant étaient infondées, même s'il était et demeurait persuadé d'avoir raison, ce qui expliquait sans doute pourquoi il avait agi ouvertement à son nom. Depuis son engagement, ce dernier avait récolté divers documents, procédé à des fouilles, dans l'idée de se servir de ce matériel le moment venu, ce que confirmait le fait que plus de quatre ans après son licenciement, il était toujours en possession de documents de la société auxquels il n'aurait pas dû avoir accès. Initialement, c'était l'appelant qui avait souhaité rencontrer G\_\_\_\_\_, même si ce dernier avait pris l'initiative de le contacter en vue de l'entretien du 9 avril 2019, étant précisé que dans la mesure où il avait été libéré de son obligation de travailler et que des mesures avaient été prises pour installer une caméra et changer les serrures des locaux, il n'apparaissait pas nécessaire, à ce stade, de le licencier avec effet immédiat.

C'était par ailleurs l'appelant qui avait fixé un ultimatum au 16 avril 2019 à G\_\_\_\_\_ pour le paiement de l'indemnité. Le courrier du 29 avril 2019 à I\_\_\_\_\_ avait été envoyé suite à l'absence de réaction de G\_\_\_\_\_ aux exigences de l'appelant, étant précisé que cet envoi se présentait sous la même forme que celui, également dépourvu de signature manuscrite, que ce dernier avait admis avoir adressé à G\_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> avril 2019 pour lui retourner une clé USB contenant diverses informations relatives à l'intimée. Il ressortait de l'audition de I\_\_\_\_\_ que celui-ci ne voulait pas être impliqué dans la présente procédure, exigeant la plus grande discrétion dans ses affaires et qu'il avait trouvé la réception de cette lettre déplaisante, ce que le témoin U\_\_\_\_\_ avait confirmé, de sorte qu'il n'était pas

étonnant qu'il l'ait jetée. Les éléments au dossier permettaient de conclure que l'appelant était bien l'auteur dudit courrier. Enfin, si les accusations formulées par l'appelant et ses explications étaient avérées, on ne comprend pas pour quelle raison l'intimée ne lui aurait pas versé l'indemnité réclamée.

e. Par détermination du 14 décembre 2022, le MP a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

**D.** A\_\_\_\_\_, ressortissant français, est né le \_\_\_\_\_ 1984, marié et père de deux enfants mineurs.

Il a effectué ses études dans une école de commerce en France et a obtenu un master en business en 2009. Après avoir travaillé une année au Luxembourg, il est arrivé en Suisse en 2010, à Genève, où il a été employé par Y\_\_\_\_\_ comme auditeur financier junior puis senior, puis chez B\_\_\_\_\_. Depuis son départ de cette société, il a notamment travaillé jusqu'en juin 2022 dans une société de consulting, puis a connu une période sans emploi. Depuis octobre 2022, et pour un salaire non dévoilé, il est employé par une société de consulting qui a des projets en lien avec la Confédération et l'armée, de sorte qu'il lui est problématique de faire l'objet d'une procédure pénale.

Son épouse a travaillé comme consultante indépendante dans le domaine du marketing, activité qu'elle poursuit au sein d'une société, pour une rémunération inconnue.

Il est propriétaire du logement qu'il occupe, qui est grevé d'une hypothèque de CHF 800'000.-.

Il n'a aucun antécédent judiciaire.

**E. a.** A\_\_\_\_\_ a fait valoir, pour ses frais de défense globaux de près de CHF 30'000.-.

**b.** B\_\_\_\_\_ a fait valoir, en appel, des prétentions en indemnité de CHF 19'816.80 comportant CHF 18'000.- d'honoraires pour 40 heures d'activité, comprenant 13 heures et 30 minutes de préparation des débats d'appel, et incluant une estimation du temps de l'audience de trois heures [temps effectif : 4 heures et 15 minutes], au tarif horaire de CHF 450.-, auxquels s'ajoutent CHF 400.- de frais administratifs et CHF 1'416.80 de TVA à 7.7 %.

### **EN DROIT :**

**1.** L'appel est recevable pour avoir été interjeté et motivé selon la forme et dans les délais prescrits (art. 398 et 399 CPP).

---

La Chambre limite son examen aux violations décrites dans l'acte d'appel (art. 404 al. 1 CPP), sauf en cas de décisions illégales ou inéquitable (art. 404 al. 2 CPP).

2. **2.1.1.** Aux termes de l'art. 66 CPP la procédure devant les autorités pénales est orale, à moins que le CPP ne prévoie la forme écrite.

**2.1.2.** L'art. 143 al. 6 CPP dispose que le comparant fait ses déclarations de mémoire. Toutefois, avec l'accord de la direction de la procédure, il peut déposer sur la base de documents écrits; ceux-ci sont versés au dossier à la fin de l'audition. Le principe posé par cette disposition est que la personne entendue doit faire ses déclarations sur la base de sa seule mémoire. Les documents écrits peuvent servir, avec l'accord de la direction de la procédure, d'aide lorsque la personne est interrogée par exemple sur des dates, des chiffres, des détails techniques, des questions de comptabilité, etc.. L'application de cette disposition ne doit toutefois pas permettre à une personne de présenter sa déclaration sur la base d'une note écrite à l'avance, le cas échéant avec l'aide d'un tiers, à la manière d'une plaidoirie (HÄRING, in Basler Kommentar, Schweizerische Strafprozessordnung, 2<sup>e</sup> éd. 2014, no 42 ad art. 143 ; GODENZI, in Kommentar zur Schweizerischen Strafprozessordnung, DONATSCH/ HANSJAKOB/LIBER [éd.], 2<sup>e</sup> éd. 2014, n<sup>o</sup> 37 ad art. 143 ; N. SCHMID, Schweizerische Strafprozessordnung, Praxiskommentar, 2<sup>e</sup> éd. 2013, n<sup>o</sup> 15 ad art. 143 ; le même, Handbuch des schweizerischen Strafprozessrechts, 2<sup>e</sup> éd. 2013, n<sup>o</sup> 813).

**2.1.3.** En application de l'art. 145 CPP, l'autorité pénale peut, en lieu et place d'une audition ou en complément de celle-ci, inviter le comparant à lui présenter un rapport écrit sur ses constatations. Selon la jurisprudence, cette disposition doit être appliquée avec retenue et reste une exception, en particulier à l'égard du prévenu dès lors qu'il est important pour l'autorité de pouvoir constater l'impression qui se dégage de sa personne. L'interrogatoire oral est la règle et la présentation de rapports écrits ne doit pas entraîner une restriction des droits de partie, en particulier au regard de son droit de participer à l'administration des preuves (art. 147 CPP ; arrêt 6B\_835/2014 du 8 décembre 2014 consid. 2.2 et les références citées).

Comme toute preuve versée au dossier, le rapport écrit est soumis, en application de l'art. 10 al. 2 CPP, à la libre appréciation de l'autorité (arrêt du Tribunal fédéral 6S.554/2006 du 15 mars 2006 consid. 7).

**2.1.4.** Quant à l'art. 341 al. 3 CPP, qui figure au chapitre concernant les débats de première instance, il prévoit qu'au début de la procédure probatoire, la direction de la procédure interroge le prévenu de façon détaillée sur sa personne, sur l'accusation et sur les résultats de la procédure préliminaire. Cet interrogatoire doit permettre au tribunal de se faire une impression personnelle et directe concernant le prévenu et de permettre à celui-ci de faire connaître sa position quant aux accusations (HAURI/VENETZ in Basler Kommentar, Schweizerische

Strafprozessordnung, 2<sup>e</sup> éd. 2014, no 14 ad art. 341 ; cf. arrêt 6B\_492/2012 du 22 février 2013 consid. 2.4.1). Il permet également aux autres parties de faire poser des questions et d'exercer de la sorte leur droit d'être entendu (art. 341 al. 2 CPP).

**2.1.2.** En vue des débats de seconde instance, l'appelant a déposé un mémoire écrit, accompagné de plusieurs pièces.

Bien que devant les autorités pénales la procédure se déroule principalement de manière orale et que le CPP ne prévoit pas expressément le droit, pour les parties, de déposer un mémoire écrit en vue des débats, il ne l'exclut pas non plus.

Le CPP réserve par ailleurs expressément la possibilité à l'autorité pénale de procéder par écrit dans certains cas, pour autant que le droit d'être entendu des parties soit respecté, ce qui a été le cas en l'espèce.

En effet, l'appelant a adressé à la CPAR, plusieurs jours avant les débats d'appel, son mémoire muni de pièces, dont il a dans le même temps transmis un exemplaire à l'intimée, de sorte que celle-ci a eu le loisir d'en prendre connaissance avant l'audience.

Dans cette mesure, il n'y avait pas matière à écarter cet écrit de la procédure, d'autant moins que lors des débats d'appel, de sorte que son mémoire ne s'est pas substitué à son propre témoignage. L'intimée a eu la possibilité de l'interroger à ce sujet et de se déterminer par rapport à celui-ci, si bien que son droit d'être entendu a également été respecté.

Dans cette mesure, force est de conclure à la recevabilité du mémoire de l'appelant, avec les précisions que ce type de procédé doit demeurer l'exception et que la valeur probante dudit document se limite à celle du simple allégué d'une partie.

**2.2.1.** Conformément à l'art. 389 CPP, la procédure de recours se fonde sur les preuves administrées pendant la procédure préliminaire et la procédure de première instance (al. 1) ; l'administration des preuves du tribunal de première instance n'est répétée (al. 2) que si les dispositions en matière de preuves ont été enfreintes (let. a), l'administration des preuves était incomplète (let. b) ou les pièces relatives à l'administration des preuves ne semblent pas fiables (let. c) ; l'autorité de recours administre, d'office ou à la demande d'une partie, les preuves complémentaires nécessaires au traitement du recours (al. 3). Par ailleurs, selon l'art. 343 al. 3 CPP, applicable aux débats d'appel par le renvoi de l'art. 405 al. 1 CPP, le tribunal réitère l'administration des preuves qui, lors de la procédure préliminaire, ont été administrées en bonne et due forme lorsque la connaissance directe du moyen de preuve apparaît nécessaire au prononcé du jugement. Seules les preuves essentielles et décisives dont la force probante dépend de l'impression qu'elles donnent doivent être réitérées. Afin de déterminer quel moyen de preuve

doit l'être, le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation étendu (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_614/2012 du 15 février 2013 consid. 3.2.3 et 6B\_484 2012 du 11 décembre 2012 consid. 1.2). L'autorité peut notamment refuser des preuves nouvelles qui ne sont pas nécessaires au traitement du recours, en particulier lorsqu'une administration anticipée non arbitraire de la preuve démontre que celle-ci ne sera pas de nature à modifier le résultat de celles déjà administrées, lorsque le requérant peut se voir reprocher une faute de procédure ou encore lorsque son comportement contrevient au principe de la bonne foi en procédure (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_614/2012 du 15 février 2013 consid. 3.2.3 et 6B\_509/2012 du 22 novembre 2012 consid. 3.2).

**2.2.2.** Les personnes dont l'audition a été sollicitée n'ont pas été directement témoins des faits reprochés à l'appelant. Elles n'ont travaillé ni avec ce dernier, ni avec F\_\_\_\_\_, de sorte que leur audition n'apparaît ni utile ni pertinente sous l'angle des faits cités dans l'acte d'accusation, dont l'état de fait lie la CPAR et délimite le cadre des débats.

L'appelant ne le conteste au demeurant pas puisqu'il invoque la nécessité de leur audition en lien avec les conditions dans lesquelles il a été mis un terme à leurs rapports de travail avec l'intimée, pour en tirer des conclusions sur celles qui ont prévalu la fin de ses propres rapports de travail, aspects qui ressortent du litige prud'homal et non de la procédure pénale.

Pour ces motifs, cette question préjudicielle a été rejetée.

- 3. 3.1.1.** Le principe *in dubio pro reo*, qui découle de la présomption d'innocence, garantie par l'art. 6 ch. 2 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) et, sur le plan interne, par les art. 32 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst.) et 10 al. 3 CPP, concerne tant le fardeau de la preuve que l'appréciation des preuves. Comme règle d'appréciation des preuves, la présomption d'innocence signifie que le juge ne doit pas se déclarer convaincu de l'existence d'un fait défavorable à l'accusé si, d'un point de vue objectif, il existe des doutes quant à l'existence de ce fait. Il importe peu qu'il subsiste des doutes seulement abstraits et théoriques, qui sont toujours possibles, une certitude absolue ne pouvant être exigée. Il doit s'agir de doutes sérieux et irréductibles, c'est-à-dire de doutes qui s'imposent à l'esprit en fonction de la situation objective (ATF 144 IV 345 consid. 2.2.3 et 138 V 74 consid. 7).

L'art. 10 al. 2 CPP consacre le principe de la libre appréciation des preuves, en application duquel le juge donne aux moyens de preuve produits tout au long de la procédure la valeur qu'il estime devoir leur attacher pour se forger une intime conviction sur la réalité d'un fait (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_348/2012 du 24 octobre 2012 consid. 1.3).

Le juge du fait dispose d'un large pouvoir dans l'appréciation des preuves (ATF 120 Ia 31 consid. 4b). Confronté à des versions contradictoires, le juge forge sa conviction sur la base d'un ensemble d'éléments ou d'indices convergents. L'appréciation des preuves doit être examinée dans son ensemble et l'état de fait déduit du rapprochement de divers éléments ou indices (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_623/2012 du 6 février 2013 consid. 2.1).

**3.1.2.1.** L'art. 156 CP punit celui qui, dans le dessein de se procurer ou de procurer à un tiers un enrichissement illégitime, aura déterminé une personne à des actes préjudiciables à ses intérêts pécuniaires ou à ceux d'un tiers, en usant de violence ou en la menaçant d'un dommage sérieux.

**3.1.2.2.** La menace d'un dommage sérieux est un moyen de pression psychologique. L'auteur doit faire craindre à la victime un inconvénient, dont l'arrivée paraît dépendre de sa volonté (ATF 122 IV 322 consid. 1a). Il importe peu qu'en réalité l'auteur ne puisse pas influencer la survenance de l'événement préjudiciable (ATF 106 IV 125 consid. 1a) ou qu'il n'ait pas l'intention de mettre sa menace à exécution (ATF 122 IV 322 consid. 1a). La menace peut être expresse ou tacite et être signifiée par n'importe quel moyen. Le dommage évoqué peut toucher n'importe quel intérêt juridiquement protégé (arrêt du Tribunal fédéral 6S.277/2003 du 23 septembre 2003 consid. 2.1). Il faut toutefois qu'il soit sérieux, c'est-à-dire que la perspective de l'inconvénient soit propre, pour un destinataire raisonnable, à l'amener à adopter un comportement qu'il n'aurait pas eu s'il avait eu toute sa liberté de décision ; le caractère sérieux du dommage doit être évalué en fonction de critères objectifs et non pas d'après les réactions du destinataire (ATF 122 IV 322 consid. 1a ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_275/2016 du 9 décembre 2016 consid. 4.2.1).

**3.1.2.3.** L'extorsion suppose un lien de causalité entre ces divers éléments. Autrement dit, l'usage de la contrainte doit avoir été la cause de l'acte préjudiciable aux intérêts pécuniaires, lequel doit être la cause du dommage (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_275/2016 du 9 décembre 2016 consid. 4.2.4).

**3.1.2.4.** Sur le plan subjectif, il faut que l'auteur ait agi intentionnellement, le dol éventuel étant suffisant, et dans le dessein de se procurer ou de procurer à un tiers un enrichissement illégitime (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_275/2016 du 9 décembre 2016 consid. 4.2.5).

**3.1.3.** Le juge peut atténuer la peine 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 al. 1 CP).

**3.1.4.1.** Aux termes de l'art. 173 CP, 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, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon (ch. 1) ; l'inculpé 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 (ch. 2) ; l'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles ont trait à la vie privée ou à la vie de famille (ch. 3).

**3.1.4.2.** Cette disposition protège la réputation d'être un individu honorable, c'est-à-dire de se comporter comme une personne digne a coutume de le faire selon les conceptions généralement reçues. Il faut donc que l'atteinte fasse apparaître la personne visée comme méprisable. L'honneur protégé par le droit pénal est conçu de façon générale comme un droit au respect, qui est lésé par toute assertion propre à exposer la personne visée au mépris en sa qualité d'être humain (ATF 148 IV 409 consid. 2.3 ; 154 IV 462 consid. 4.2 ; 137 IV 313 consid. 2.1.1 ; 132 IV 112 consid. 2.1). La réputation relative à l'activité professionnelle ou au rôle joué dans la communauté n'est pas pénalement protégée. Il en va ainsi des critiques qui visent comme tels la personne de métier, l'artiste ou le politicien, même si elles sont de nature à blesser et à discréditer (ATF 145 IV 462 consid. 4.2.2 ; 119 IV 44 consid. 2a ; 105 IV 194 consid. 2a). Dans le domaine des activités socio-professionnelles, il ne suffit ainsi pas de dénier à une personne certaines qualités, de lui imputer des défauts ou de l'abaisser par rapport à ses concurrents. En revanche, il y a atteinte à l'honneur, même dans ces domaines, si on évoque une infraction pénale ou un comportement clairement répréhensible par les conceptions morales généralement admises (ATF 148 IV 409 consid. 2.3 ; 145 IV 462 consid. 4.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_15/2021 du 12 novembre 2021 consid. 2.1.2).

La diffamation s'insère parmi les infractions contre l'honneur dont jouit non seulement toute personne physique, mais toute personne morale ou entité capable d'ester en justice, à l'exception des collectivités publiques et des autorités (ATF 114 IV 14 consid. 2a). Une personne morale est atteinte dans son honneur, lorsqu'il est allégué qu'elle a une activité ou un but propre à la rendre méprisable selon les conceptions morales généralement admises (cf. par analogie : ATF 117 IV 27 consid. 2c ; 116 IV 205 consid. 2). Une personne morale est également atteinte dans son honneur lorsqu'on la dénigre elle-même, en évoquant le comportement méprisable de ses organes ou employés (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_1020/2018 du 1<sup>er</sup> juillet 2019 consid. 5.1.1).

Pour apprécier si une déclaration est attentatoire à l'honneur, il faut se fonder non pas sur le sens que lui donne la personne visée, mais sur une interprétation objective selon la signification qu'un destinataire non prévenu doit, dans les circonstances d'espèce, lui attribuer (ATF 148 IV 409 consid. 2.3.2 ; 145 IV 462 consid. 4.2.3 ; 173 IV 313 consid. 2.1.3). Aussi, il est constant qu'en matière



d'infractions contre l'honneur, les mêmes termes n'ont pas nécessairement la même portée suivant le contexte dans lequel ils sont employés (ATF 148 IV 409 consid. 2.3.2 ; 145 IV 462 consid. 4.2.3 ; 118 IV 248 consid. 2b).

Pour qu'il y ait diffamation, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait affirmé des faits qui rendent méprisable la personne visée ; il suffit qu'il ait jeté sur elle le soupçon d'avoir eu un comportement contraire aux règles de l'honneur ou qu'il propage - même en citant sa source ou en affirmant ne pas y croire - de telles accusations ou de tels soupçons (ATF 117 IV 27 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_479/2022 du 9 février 2023 consid. 5.1.1).

**3.1.4.3.** Du point de vue subjectif, il suffit que l'auteur ait eu conscience du caractère attentatoire à l'honneur de ses propos et qu'il les ait néanmoins proférés ; il n'est pas nécessaire qu'il ait eu la volonté de blesser la personne visée (ATF 137 IV 313 consid. 2.1.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_479/2022 précité consid. 5.1.1).

**3.1.4.4.** Les conditions énoncées à l'art. 173 ch. 3 CP doivent être interprétées de manière restrictive. En principe, le prévenu doit être admis à faire les preuves libératoires et ce n'est qu'exceptionnellement que cette possibilité doit lui être refusée. Pour que les preuves libératoires soient exclues, il faut, d'une part, que le prévenu ait tenu les propos attentatoires à l'honneur sans motif suffisant d'intérêt public ou privé et, d'autre part, qu'il ait agi principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui. Ces deux conditions doivent être réalisées cumulativement pour refuser les preuves libératoires. Ainsi, le prévenu sera admis aux preuves libératoires s'il a agi pour un motif suffisant (et ce, même s'il a agi principalement pour dire du mal d'autrui) ou s'il n'a pas agi pour dire du mal d'autrui (et ce, même si sa déclaration n'est pas fondée sur un motif suffisant) (ATF 132 IV 112 consid. 3.1 ; ATF 116 IV 31 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_25/2013 du 4 juin 2013 consid. 1.1.1).

Selon la jurisprudence, celui qui a allégué la commission d'une infraction doit en principe apporter la preuve de la vérité par la condamnation pénale de la personne visée (ATF 116 IV 31 consid. 4 ; 106 IV 115 consid. 2c). Cette condamnation peut être postérieure à l'allégation incriminée (ATF 122 IV 311 consid. 2e). Une exception est admise si la poursuite de l'infraction alléguée n'est plus possible en raison de la prescription (ATF 109 IV 36 consid. 3b) ou si elle a été suspendue jusqu'à droit connu sur l'action en diffamation (ATF 132 IV 112 consid. 4.3). Cette jurisprudence est critiquée en doctrine (cf. ATF 132 IV 112 consid. 4.2). Mais il n'y a en tout cas pas lieu de s'en écarter lorsque l'auteur a articulé ou propagé ses accusations après un jugement d'acquiescement ou après une ordonnance de non-lieu motivée par l'insuffisance des charges. L'acquiescement et le non-lieu ne pourraient remplir entièrement leur fonction, qui est notamment de garantir le droit à la tranquillité de l'ancien prévenu, si leur bien-fondé pouvait être contesté à titre préjudiciel dans un procès pour atteinte à l'honneur. Il en va ainsi

quand bien même l'auteur invoquerait des faits ou moyens de preuves pertinents et nouveaux. Il n'appartient en effet qu'à l'autorité qui a prononcé le non-lieu d'en réexaminer le bien-fondé, aux conditions prévues par la loi. Dès lors, aussi longtemps qu'elle n'a pas été révoquée, l'ordonnance de non-lieu pour insuffisance des charges fait obstacle à la preuve de la vérité dans un procès en diffamation (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_138/2008 du 22 janvier 2009 consid. 3.3.).

En revanche, un jugement d'acquiescement ou une ordonnance de non-lieu n'empêche pas l'auteur de tenter d'établir sa bonne foi (ATF 106 IV 115 consid. 2e ; 101 IV 292 consid. 5).

**3.1.5.1** Conformément à l'art. 174 ch. 1 CP, 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, celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité, sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

**3.1.5.2.** Cette disposition protège la réputation d'être une personne honorable, c'est-à-dire de se comporter comme une personne digne a coutume de le faire selon les conceptions généralement reçues. 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_498/2012 du 14 février 2013 consid. 5.1).

La calomnie suppose une allégation de fait, et non un simple jugement de valeur, qui peut alors constituer une injure au sens de l'art. 177 CP (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_498/2012 du 14 février 2013 consid. 5.3.1).

La calomnie (art. 174 CP) est une forme qualifiée de diffamation (art. 173 CP), dont elle se distingue en cela que les allégations attentatoires à l'honneur sont fausses, que l'auteur doit avoir eu connaissance de la fausseté de ses allégations et qu'il n'y a dès lors pas place pour les preuves libératoires prévues dans le cas de la diffamation. Sur le plan objectif, la calomnie implique donc la formulation ou la propagation d'allégations de fait fausses, qui soient attentatoires à l'honneur de la personne visée. 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 du Tribunal fédéral 6B\_1100/2016 du 25 octobre 2017 consid. 3.4 ; 6B\_1286/2016 du 15 août 2017 consid. 1.2).

**3.1.5.3.** Sur le plan subjectif, la calomnie implique que l'auteur ait agi avec l'intention de tenir des propos attentatoires à l'honneur d'autrui et de les

communiquer à des tiers, le dol éventuel étant à cet égard suffisant. Il doit, en outre, avoir su ses allégations fausses. Sur ce point, le dol éventuel ne suffit pas (ATF 136 IV 170 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 6B\_324/2015 du 18 janvier 2016 et 6B\_498/2012 du 14 février 2013 consid. 5.1). Par ailleurs, cela suppose implicitement que le fait allégué fût objectivement faux.

**3.2.1** Il doit être tenu pour établi que l'appelant a été formellement licencié le 29 mars 2019 par l'intimée et qu'il n'a pas démissionné de son propre chef le 1<sup>er</sup> avril 2019 comme il l'affirme.

À cet égard, et ainsi que l'ont rapporté de manière constante et concordante O\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, depuis le début de l'année 2019, pour des raisons économiques, l'intimée envisageait de se séparer de l'un de ses deux "*portfolio manager*", le choix s'étant porté, après réflexion et analyse des prestations respectives des concernés, sur l'appelant, vu son comportement et son manque d'engagement professionnel.

L'appelant le concède au demeurant, ayant rapporté l'existence, à cette période, de discussions relatives à son avenir au sein de l'intimée et de son possible remplacement par K\_\_\_\_\_ aux fonctions de "*portfolio manager*".

Contrairement à ce qu'il soutient, l'appelant n'a pas donné entière satisfaction à son employeur jusqu'à son départ. S'il ressort de ses évaluations une note globalement plutôt positive, plusieurs critiques ont été régulièrement émises au fil des années sur la qualité de son travail, sans améliorations notables de sa part (tâches effectuées avec retard après plusieurs rappels), ses relations avec ses collègues de travail (défaut de communication), son attitude générale (manque de dynamisme et de proactivité), de même qu'en lien avec ses arrivées matinales tardives. Les certificats de travail intermédiaires (2017 et 2019), attestent également de la dégradation de ses prestations professionnelles. Ainsi, l'évaluation de son travail était passée de très satisfaisante à satisfaisante et ses contacts avec la hiérarchie ainsi que ses collègues de très bons à bons. Dans la mesure où ces certificats de travail ont tous deux été établis postérieurement à l'accession de F\_\_\_\_\_ au poste de directeur de l'intimée, on ne saurait imputer cette dépréciation de la qualité du travail de l'appelant à la nature de leur relation, dont il est établi et admis, qu'elle était empreinte d'animosité. De même, on ne saurait expliquer leur contenu par une éventuelle inimitié entre O\_\_\_\_\_ et l'appelant, tous deux n'ayant rapporté la survenance que d'un seul conflit entre eux, en 2015, soit bien avant la délivrance des certificats en question, respectivement le licenciement de l'appelant.

Les mesures prises par l'intimée en amont de la réunion du 29 mars 2019 attestent que celle-ci avait pour objet le licenciement de l'appelant, qui devait intervenir à la fin du premier trimestre 2019, comme en ont témoigné G\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_. Preuve en est la préparation, deux jours avant ledit entretien, et la signature de la

lettre de congé destinée à l'appelant. Parallèlement, l'intimée a contacté P\_\_\_\_\_, responsable informatique, en vue de la suppression des accès de l'appelant, qui l'ont été pendant la réunion, ce qui a incité ce dernier à créer une nouvelle adresse de messagerie électronique presque similaire à celle de l'intimée, à des fins trompeuses. Le blocage des accès informatiques, tout comme l'exigence d'emporter ses effets personnels et de restituer les clés des locaux à l'issue de l'entretien du 29 mars 2019, constituent autant d'éléments attestant de la décision de l'intimée de libérer l'appelant de son obligation de travailler durant le délai de congé.

Ce dernier n'est ainsi pas crédible lorsqu'il allègue que l'entretien du 29 mars 2019 n'avait pas pour objet la résiliation et de son contrat de travail et que le courrier y relatif ne lui a pas été remis à cette occasion. D'une part, il est établi qu'un tel courrier avait été préparé et signé par les représentants de l'intimée au préalable, comme déjà mentionné et, d'autre part, F\_\_\_\_\_ a déclaré de manière constante que l'appelant avait emporté l'exemplaire lui étant destiné, sans le signer, en quittant les locaux de la société. Une telle description est d'autant plus plausible que par sa signature, l'appelant aurait accepté qu'il soit mis un terme aux rapports de travail aux conditions stipulées par l'intimée, en renonçant de facto au versement d'une indemnité.

Il est à ce sujet établi que l'appelant a exigé le 29 mars 2019 le versement d'une indemnité, de CHF 150'000.- selon lui, voire de CHF 250'000.- aux dires de F\_\_\_\_\_.

Contrairement à ce qu'allègue l'appelant, il est manifeste que l'intimée n'a jamais eu l'intention de lui verser un quelconque montant à titre de bonus en sus des salaires dus contractuellement. Aucun élément au dossier, autre que ses déclarations, dont la teneur est contestée par l'intimée, n'atteste de la promesse du paiement d'une prime et de pourparlers entre les protagonistes dans ce sens. Aucune clause ne figure du reste à ce propos dans son contrat de travail et la lettre de congé, qui consigne les conditions de la fin des rapports de travail, ne le mentionne par davantage. En outre, comme en ont témoigné F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_, le versement d'une telle indemnité à l'appelant, en contradiction avec la pratique usuelle de l'intimée, n'a jamais été évoqué lors de la décision de le licencier.

Le montant de ladite indemnité, non négociable selon ses propres termes, a de facto été fixé unilatéralement par l'appelant, qui a fourni des explications évolutives en cours de procédure pour justifier du chiffre de CHF 150'000.-.

En effet, devant le MP, ce montant représentait une à deux années de salaire et correspondait à ce qui avait été versé, lors de la liquidation de la banque Q\_\_\_\_\_, à des employés ayant comme lui cinq ans d'ancienneté. Devant le TP, il a expliqué que cette somme équivalait à six mois de salaire, augmentés d'un bonus pour

l'année 2018 et d'une prime pour sa promotion. Enfin, dans le mémoire adressé à la CPAR, les CHF 150'000.- représentaient le rattrapage salarial inhérent à sa promotion en qualité de "*portfolio manager*", augmenté cette fois d'une indemnité de départ et d'un bonus.

Or, outre les erreurs manifestes de calculs (le salaire annuel de 166'000.- correspond à un salaire mensuel de CHF 13'833.33 versé 12 fois l'an et non de CHF 14'000.-, le rattrapage sur 15 mois soit de janvier 2018 à fin mars 2019 ne tenant pas compte du délai de congé à fin mai 2019), ceux de l'appelant se basent sur des chiffres arrêtés arbitrairement, pour les besoins de sa cause. Il a concédé en cours de procédure que la promotion, octroyée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ne comportait aucune augmentation de salaire, lequel était revu à la hausse chaque année. Si l'intimée envisageait effectivement de fixer à terme la rémunération de ses employés en fonction d'une grille salariale, celle-ci n'avait pas encore été adoptée lors de la résiliation du contrat de travail de l'appelant et aucun élément ne permet de retenir que le salaire annuel de référence d'un "*portfolio manager*" aurait été fixé à CHF 166'000.-. Le montant du bonus pour l'année 2018 a été arrêté tout aussi arbitrairement par l'appelant à CHF 10'000.- et ne correspond pas à celui versé à ses collègues.

Pour contraindre l'intimée à lui verser le montant réclamé, l'appelant a menacé de la discréditer notamment auprès de ses clients, en divulguant des informations personnelles les concernant, alors que la plus stricte discrétion est de mise dans ce domaine. Il a menacé d'en faire de même auprès de la société qui envisageait de fusionner avec elle, ainsi que de faire fuiter des informations confidentielles, voire de dénoncer l'intimée auprès des autorités fiscales.

À cet égard, les déclarations de F\_\_\_\_\_ selon lesquelles tout en exigeant le paiement de CHF 250'000.- l'appelant avait exhibé des documents confidentiels de la société auxquels il n'aurait pas dû avoir accès, puis avait affirmé avoir, au cours des deux dernières années, copié sur un support externe des données de l'intimée, dont les fichiers clients, sous-entendant qu'il pourrait divulguer certaines informations s'il n'était pas donné suite à ses exigences, sont crédibles et corroborées par les éléments matériels au dossier, au nombre desquels figure en premier lieu le classeur, retrouvé dans l'armoire installée dans le bureau occupé par l'appelant, qui contenait des informations confidentielles comme l'a attesté O\_\_\_\_\_. La clé USB envoyée par l'appelant à G\_\_\_\_\_ en annexe à son courrier du 1<sup>er</sup> avril 2019 démontre qu'il avait effectivement, en violation de ses obligations contractuelles, enregistré sur un support externe des informations relatives à la société, comme il l'a affirmé à F\_\_\_\_\_.

La mise en relation de l'absence de divulgation de certaines informations avec le paiement de l'indemnité réclamée est en outre avérée. À la police, l'appelant a en effet prétendu que F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ avaient décidé de lui verser une indemnité, sans passer par les comptes de la société, en lui précisant qu'eu égard à

ses années de service, il avait eu accès à des données confidentielles. Devant le MP, il a indiqué que lorsque la discussion s'était envenimée suite au refus de F\_\_\_\_\_ d'entrer en matière sur l'indemnité réclamée, il lui avait rappelé "*ses agissements en sein de la société et ce qu'il avait mis en place*", propos dont il a expliqué aux débats d'appel qu'ils se rapportaient au mécanisme de tricherie à l'égard des clients, aux fausses performances et aux démarchages transfrontaliers.

Il n'est par ailleurs pas douteux que l'appelant est bien l'auteur de la note comportant dix points remise à G\_\_\_\_\_ lors de la rencontre du 9 avril 2019, à l'instar des trois contrats portant sur la vente de montres qu'il a reconnu avoir établis pour justifier le paiement de l'indemnité réclamée.

On songera à cet égard que les démarches envisagées dans ladite note reprennent, pour partie, les griefs formulés par l'appelant à l'égard de l'intimée dans son courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019 à G\_\_\_\_\_.

Par ailleurs, les empreintes papillaires de l'appelant ont été retrouvées sur deux des trois contrats de vente, ainsi que sur le verso de la note litigieuse.

Les explications qu'il a fournies ne résistent pas à la critique.

On ne cerne en effet pas quel aurait été l'intérêt de l'intimée de procéder de la manière qu'il a décrite, étant précisé qu'à cette date, elle avait déjà mis un terme à ses rapports de travail avec l'appelant et déposé plainte pénale contre lui, de sorte que le recours au subterfuge reproché ne lui était d'aucune utilité.

L'absence de traces papillaires de l'appelant sur l'enveloppe ayant contenu la note ne constitue pas non plus un élément à sa décharge, dans la mesure où ses empreintes digitales n'ont été retrouvées que sur deux des trois contrats de vente qu'il a admis avoir confectionnés et qu'il a partant nécessairement manipulés et transportés, à l'instar de l'enveloppe en question.

Enfin, l'ultimatum au 16 avril 2019 fixé par l'appelant à G\_\_\_\_\_ pour le paiement de l'indemnité réclamée va également dans le sens de pressions exercées afin de le contraindre à se plier à ses exigences financières.

Ainsi, en menaçant, à dessein, l'intimée de divulguer des informations confidentielles et de procéder à des démarches afin de lui nuire, sur les plans économique et réputationnel, et susceptible d'occasionner un dommage à cette dernière, afin de la contraindre à payer, soit directement, soit par le biais des derniers de l'un de ses administrateurs et actionnaires, un montant de CHF 150'000.- qu'il savait ne pas lui être dû, l'appelant s'est rendu coupable d'extorsion et de chantage au sens de l'art. 156 ch. 1 CP, sous la forme de la tentative, l'intimée n'ayant pas cédé à la contrainte exercée.

L'appel sera dès lors rejeté sur ce point et le jugement de première instance confirmé.

**3.2.2.** Il doit être tenu pour établi que l'appelant est bien l'auteur du courrier du 29 avril 2019 adressé à I\_\_\_\_\_, en dépit de ses dénégations.

Ce courrier, dont l'original ne figure pas au dossier, mais qui a été dûment photographié par G\_\_\_\_\_ et montré à U\_\_\_\_\_ comme tous deux l'ont confirmé, se présente sous la même forme que celui que l'appelant admet avoir adressé le 1<sup>er</sup> avril 2019 à G\_\_\_\_\_ à son adresse professionnelle en Belgique, étant précisé que cette lettre ne comportait pas non plus la signature manuscrite de l'appelant, de sorte qu'il ne saurait se prévaloir du défaut de signature comme élément à décharge.

Peu importe également qu'à son souvenir, ce courrier était dûment signé selon I\_\_\_\_\_, qui a, dans le même temps, indiqué recevoir de nombreux rapports, en particulier de l'appelant à l'époque où il était encore employé de l'intimée, de sorte que par automatisme, il a pu associer sa signature à son nom.

Le contenu dudit courrier reprend, en substance, les arguments développés par l'appelant dans son courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019 à G\_\_\_\_\_ et correspond aux accusations qu'il a régulièrement formulées en cours de procédure à l'égard de l'intimée, notamment en lien avec la transgression des règles transfrontalières en matière de démarchage de la clientèle.

À cela s'ajoute que, d'un point de vue chronologique, ce courrier a été adressé à I\_\_\_\_\_ après l'expiration de l'ultimatum fixé au 16 avril 2019 par l'appelant pour le versement de l'indemnité réclamée, et correspond à l'une de démarches auxquelles il envisageait de recourir en cas de défaut de paiement selon la note remise le 9 avril 2019 à G\_\_\_\_\_.

Enfin, la théorie d'une éventuelle connivence entre I\_\_\_\_\_ et l'intimée pour mettre en cause l'appelant ne résiste pas à la critique. On ne voit en effet pas quel aurait été l'intérêt de I\_\_\_\_\_ de procéder de la sorte en l'absence de litige l'opposant à l'appelant.

Par ailleurs, s'il s'était agi d'un stratagème ourdi pour accuser l'appelant, on ne conçoit pas pour quelle raison I\_\_\_\_\_ aurait montré le courrier litigieux à U\_\_\_\_\_, ou encore décidé de résilier le mandat de gestion confié à l'intimée.

Ce courrier, dont les allégations de fait ne se limitent pas à une critique des compétences des organes de l'intimée et du manque de rendement offert aux clients, est attentatoire à son honneur, en tant que l'appelant l'accuse d'adopter une politique de gestion favorisant les avoirs de ses actionnaires au détriment de ceux de sa clientèle et, partant, d'avoir un comportement constitutif de gestion déloyale.

De même, l'appelant reproche à l'intimée de recourir à une politique commerciale agressive en violation des règles transfrontalières, soit en d'autres termes de favoriser et de se rendre complice d'évasion fiscale, comportement qui, s'il n'est pas pénalement punissable en Suisse, est en revanche un délit réprimé dans de nombreux pays européens.

Contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, dont le jugement est singulièrement lacunaire sur ce point, le comportement de l'appelant ne tombe pas sous le coup de l'infraction de calomnie, dès lors qu'il n'est pas établi qu'il connaissait la fausseté de ses allégations.

Il ressort au contraire du dossier que l'appelant était persuadé d'avoir mis à jour des pratiques de l'intimée qu'il jugeait malhonnêtes et contraires aux intérêts de ses clients, quand bien même il a échoué à apporter la preuve de leur véracité, l'ordonnance de non-entrée en matière du MP du 16 décembre 2019 rendue dans la procédure P/2\_\_\_\_\_/2019 en attestant.

L'appelant n'a pas davantage apporté la preuve de sa bonne foi, étant précisé que les accusations proférées à l'encontre de l'intimée auprès de l'un de ses clients ne poursuivaient aucun motif suffisant d'ordre privé ou public et ni d'autres fins que de dire du mal de son ancien employeur pour ternir sa réputation, de sorte qu'il n'aurait de toute manière pas été admis à apporter les preuves libératoires.

Il sera ainsi retenu que l'appelant a sciemment accusé l'intimée auprès de l'un de ses clients d'avoir adopté des comportements pénalement répréhensibles, soit une conduite contraire à l'honneur, et ce, à la seule fin de dire du mal à son égard, mettant ainsi ses menaces à exécution faute d'avoir obtenu le versement de l'indemnité réclamée.

Partant, il sera reconnu coupable de diffamation au sens de l'art. 173 ch. 1 CP. L'appel est ainsi rejeté et le jugement de première instance sera réformé dans le sens de la requalification précitée.

- 4. 4.1.1.** L'extorsion et chantage au sens de l'art. 156 ch. 1 CP est punissable d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire, tandis que la diffamation (art. 173 ch. 1 CP) est réprimée par une peine pécuniaire.

**4.1.2.** Selon l'art. 47 CP, le juge fixe la peine d'après la culpabilité de l'auteur. Il prend en considération les antécédents et la situation personnelle de ce dernier ainsi que l'effet de la peine sur son avenir (al. 1). La culpabilité est déterminée par la gravité de la lésion ou de la mise en danger du bien juridique concerné, par le caractère répréhensible de l'acte, par les motivations et les buts de l'auteur et par la mesure dans laquelle celui-ci aurait pu éviter la mise en danger ou la lésion, compte tenu de sa situation personnelle et des circonstances extérieures (al. 2).



La culpabilité de l'auteur doit être évaluée en fonction de tous les éléments objectifs pertinents, qui ont trait à l'acte lui-même, à savoir notamment la gravité de la lésion, le caractère répréhensible de l'acte et son mode d'exécution (objektive Tatkomponente). Du point de vue subjectif, sont pris en compte l'intensité de la volonté délictuelle ainsi que les motivations et les buts de l'auteur (subjektive Tatkomponente). À ces composantes de la culpabilité, il faut ajouter les facteurs liés à l'auteur lui-même (Täterkomponente), à savoir les antécédents (judiciaires et non judiciaires), la réputation, la situation personnelle (état de santé, âge, obligations familiales, situation professionnelle, risque de récidive, etc.), la vulnérabilité face à la peine, de même que le comportement après l'acte et au cours de la procédure pénale (ATF 142 IV 137 consid. 9.1 ; 141 IV 61 consid. 6.1.1). L'art. 47 CP confère un large pouvoir d'appréciation au juge (ATF 144 IV 313 consid. 1.2).

**4.1.3.** Les principes de l'art. 47 CP valent aussi pour le choix entre plusieurs sanctions possibles et non seulement pour la détermination de la durée de celle qui est prononcée. Que ce soit par son genre ou sa quotité, la peine doit être adaptée à la culpabilité de l'auteur.

La peine pécuniaire constitue la sanction principale dans le domaine de la petite et moyenne criminalité, les peines privatives de liberté ne devant être prononcées que lorsque l'État ne peut garantir d'une autre manière la sécurité publique. Lorsque tant une peine pécuniaire qu'une peine privative de liberté entrent en considération et que toutes deux apparaissent sanctionner de manière équivalente la faute commise, il y a en règle générale lieu, conformément au principe de la proportionnalité, d'accorder la priorité à la première, qui porte atteinte au patrimoine de l'intéressé et constitue donc une sanction plus clémente qu'une peine privative de liberté, qui l'atteint dans sa liberté personnelle. Le choix de la sanction doit être opéré en tenant compte au premier chef de l'adéquation de la peine, de ses effets sur l'auteur et sur sa situation sociale ainsi que de son efficacité du point de vue de la prévention. La faute de l'auteur n'est en revanche pas déterminante (ATF 144 IV 313 consid. 1.1.1).

**4.1.4.** La durée de la peine privative de liberté est en règle générale de trois jours au moins et de 20 ans au plus (art. 40 CP).

**4.1.5.** La détermination du nombre de jours-amende est fonction de la culpabilité de l'auteur (première phase). Il y a lieu d'appliquer la règle générale de l'art. 47 CP, selon laquelle le tribunal, hormis la faute au sens étroit (art. 47 al. 2 CP), doit prendre en considération les antécédents et la situation personnelle de ce dernier ainsi que l'effet de la peine sur son avenir (art. 47 al. 1 CP). Le nombre des jours-amende exprime la mesure de la peine.

Selon l'art. 34 al. 2 2<sup>ème</sup> phr. CP, le juge fixe le montant du jour-amende selon la situation personnelle et économique de l'auteur au moment du jugement, notamment en tenant compte de son revenu et de sa fortune, de son mode de vie, de ses obligations d'assistance, en particulier familiales, et du minimum vital.

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation lui permettant de procéder à une estimation du montant du jour-amende en fonction des informations dont il dispose (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_133/2018 du 27 juillet 2018 consid. 3.1 ; 6B\_568/2012 du 16 novembre 2012 consid. 2.1).

**4.1.6.** Aux termes de l'art. 51 CP, le juge impute sur la peine la détention avant jugement subie par l'auteur dans le cadre de l'affaire qui vient d'être jugée ou d'une autre procédure. Un jour de détention correspond à un jour-amende. La méthode de calcul est imposée par le législateur (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_389/2018 du 6 septembre 2018 consid. 1.1 ; 6B\_671/2016 du 17 mai 2017 consid. 1.3).

Les mesures de substitution doivent être imputées sur la peine à l'instar de la détention avant jugement subie. Afin de déterminer la durée à imputer, le juge prendra en considération l'ampleur de la limitation de la liberté personnelle découlant pour l'intéressé des mesures de substitution, en comparaison avec la privation de liberté subie lors d'une détention avant jugement. Le juge dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation important (ATF 140 IV 74 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_352/2018 du 27 juillet 2018 consid. 5.1).

**4.2.1.** La faute de l'appelant est conséquente. En menaçant l'intimée d'un dommage sérieux, il a tenté de s'en prendre à son patrimoine et, faute d'être parvenu à ses fins, il a terni sa réputation auprès de l'un de ses plus importants clients, en jetant sur elle le soupçon d'adopter des comportements pénalement répréhensibles, accusations qui ont pour partie conduit l'intéressé à résilier le mandat de gestion qu'il lui avait confié. Si la période pénale est relativement brève, force est de constater, à l'aune des documents produits par l'appelant, auxquels il n'aurait pas dû avoir accès, qu'il s'agissait d'une stratégie mise en place depuis plusieurs mois déjà. Sa faute en est d'autant plus importante.

Il y a cumul d'infractions punissables de peines de genre différent.

L'appelant a agi pour des mobiles égoïstes, par appât d'un gain facile, mais aussi sans doute pour se faire justice par rapport à ce qu'il considérait comme injuste, soit son remplacement par K\_\_\_\_\_ et l'absence de reconnaissance de ses qualités professionnelles.

Rien dans la situation personnelle de l'appelant n'explique ni ne justifie son comportement et il lui aurait été loisible d'agir autrement.

La collaboration de l'appelant a été plutôt bonne, dès lors qu'il s'est expliqué longuement sur les faits reprochés.

En revanche, sa prise de conscience de la gravité de ses agissements est nulle. Il persiste à contester toute responsabilité pénale, à accuser l'intimée de comportements contraires au droit et n'a présenté aucune excuse.

Le prévenu est sans antécédent, facteur neutre dans la fixation de la peine.

Il sera toutefois tenu compte de ce que l'infraction la plus grave, soit celle d'extorsion et de chantage, en est restée au stade de la tentative, même si l'absence de résultat est exclusivement dû à l'attitude de l'intimée, qui n'a pas cédé aux pressions de l'appelant, et est donc indépendant du comportement de ce dernier.

**4.2.2.** Vu ce qui précède, l'appelant sera condamné à une peine privative de liberté de sept mois s'agissant de la tentative d'extorsion, étant précisé qu'une peine privative de liberté de 10 mois aurait été adéquate si l'infraction avait été consommée.

La diffamation sera sanctionnée d'une peine pécuniaire de 30 jours-amende, qui apparaît proportionnée à la faute de l'appelant, s'agissant d'un acte unique.

L'appelant n'a pas souhaité communiqué le montant de son salaire actuel. Il est permis de penser qu'au vu du profil de la société qui l'emploie, il réalise un revenu sensiblement identique à celui qui était le sien au sein de l'intimée. Son épouse travaille également à plein temps. Ils sont propriétaires du logement qu'ils occupent, grevé d'une lourde hypothèque, et ont deux enfants mineurs à charge. Au vu de ces éléments, il sied de fixer le montant du jour-amende à CHF 150.-.

**4.2.3.** Le premier juge a omis d'imputer sur la peine la détention avant jugement subie, d'un jour, ce qu'il convient de rectifier.

Il n'y a en revanche pas lieu de procéder à une imputation, dans une juste proportion, des mesures de substitution, celles-ci n'ayant porté qu'une atteinte très modérée à la liberté personnelle de l'appelant.

**4.2.4.** L'appelant n'a aucun antécédent judiciaire et le principe du sursis lui est acquis.

**5.** Les mesures de confiscation, respectivement de restitution, ainsi que le renvoi de l'intimée à agir par la voie civile n'ayant pas été remis en cause en appel, le jugement de première instance sera confirmé sur ces points.

**6. 6.1.** L'appelant, qui succombe dans l'ensemble des griefs soulevés en appel, supportera la totalité des frais de la procédure envers l'État (art. 428 CPP), qui comprennent un émolument de décision de CHF 3'000.-.

**6.2.** La répartition des frais de première instance, telle qu'elle résulte du jugement entrepris, ne sera pas modifiée au vu de la confirmation de la culpabilité du prévenu,

le changement de qualification juridique étant sans incidence à cet égard vu l'accusation subsidiaire contenue dans l'acte d'accusation (art. 428 al. 3 CPP).

**6.3.** Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu à l'octroi d'une quelconque indemnité fondée sur l'art. 429 CPP.

- 7. 7.1.1.** Aux termes de l'art. 433 al. 1 CPP, la partie plaignante peut demander au prévenu une juste indemnité pour les dépenses obligatoires occasionnées par la procédure lorsqu'elle obtient gain de cause (let. a) ou lorsque le prévenu est astreint au paiement des frais conformément à l'art. 426 al. 2 CPP (let. b). Cette indemnité doit être mise à la charge du prévenu, non de l'État (AARP/291/2021 du 13 septembre 2021 consid. 8.1.3).

La partie plaignante a obtenu gain de cause au sens de cette norme lorsque le prévenu a été condamné et/ou si les prétentions civiles ont été admises, à tout le moins partiellement (AARP/180/2021 du 29 juin 2021 consid. 8.8.1).

L'art. 433 CPP est applicable en instance de recours (art. 436 al. 1 CPP). Les prétentions en indemnité dans les procédures de recours doivent être fixées séparément pour chaque phase de la procédure, indépendamment de la procédure de première instance. Le résultat de la procédure de recours est déterminant (ATF 142 IV 163 consid. 3.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_1360/2016 du 10 novembre 2017 consid. 3.2).

**7.1.2.** La juste indemnité couvre les dépenses et les frais nécessaires pour faire valoir le point de vue de la partie plaignante dans la procédure pénale. Les démarches superflues, abusives ou excessives ne sont pas indemnisées (ATF 115 IV 156 consid. 2d). Le juge dispose d'une marge d'appréciation à cet égard, mais ne devrait pas se montrer trop exigeant dans l'appréciation rétrospective qu'il porte sur les actes nécessaires à la défense du prévenu (M. NIGGLI / M. HEER / H. WIPRÄCHTIGER (éds), *Strafprozessordnung / Jugendstrafprozessordnung*, Basler Kommentar StPO/JStPO, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2014, N 19 ad art. 429).

L'indemnité couvre en particulier les honoraires d'avocat, à condition que le recours à celui-ci procède d'un exercice raisonnable des droits de procédure. Dans le cadre de l'examen du caractère raisonnable du recours à un avocat, il doit être tenu compte, outre de la gravité de l'infraction et de la complexité de l'affaire en fait ou en droit, de la durée de la procédure et de son impact sur la vie personnelle et professionnelle du prévenu (ATF 138 IV 197 consid. 2.3.5).

À la lumière de ces principes, il y a lieu de retenir que l'autorité pénale amenée à fixer une indemnité n'a pas à avaliser purement et simplement les notes d'honoraires d'avocats qui lui sont soumises : elle doit, au contraire, examiner, tout d'abord, si

l'assistance d'un conseil était nécessaire, puis, dans l'affirmative, apprécier objectivement la pertinence et l'adéquation des activités facturées, par rapport à la complexité juridique et factuelle de l'affaire, et, enfin, dire si le montant des honoraires réclamés, même conformes au tarif pratiqué à Genève, est proportionné à la difficulté et à l'importance de la cause, c'est-à-dire raisonnable au sens de la loi (ACPR/140/2013 du 12 avril 2013).

La maxime de disposition s'applique s'agissant de sommes incombant au prévenu en vertu de l'art. 433 CPP, l'autorité pénale n'ayant pas à les examiner d'office (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_965/2013 du 3 décembre 2013 consid. 3.3.3 ; arrêt de la Cour de justice AARP/291/2021 du 13 septembre 2021 consid. 8.1.3).

**7.2.1.** En l'occurrence, le principe de la couverture des dépenses de la plaignante pour ses frais de défense dans la procédure d'appel est acquis et le tarif horaire appliqué, de CHF 450.-, est adéquat.

Cela étant, le temps consacré à la préparation des débats d'appel, totalisant 13h30, apparaît excessif s'agissant d'un dossier connu et sensé être maîtrisé par le conseil de l'intimée, pour avoir été suivi devant le MP et plaidé en première instance. Il y a ainsi lieu de réduire ce poste à cinq heures d'activité.

À l'inverse, l'audience de jugement ayant duré quatre heures et 35 minutes, et non trois heures comme estimé par le conseil de l'intimée, il y a lieu d'augmenter son activité d'une heure et 35 minutes.

Quant aux CHF 400.- de frais administratifs, ils ne sont pas justifiés par pièces et semblent correspondre à un forfait général, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les indemniser.

L'indemnisation accordée à la plaignante pour ses frais de défense dans la procédure d'appel sera dès lors arrêtée en totalité à CHF 16'031.70, correspondant à 33 heures et 5 minutes d'activité au tarif horaire de CHF 450.- (CHF 14'885.50), augmenté de la TVA à 7.7 % en CHF 1'146.20, indemnité mise à la charge de l'appelant.

**7.2.2.** Non contestée en appel dans sa quotité, l'indemnité octroyée à l'intimée pour ses frais de défense pour la procédure préliminaire et de première instance ne sera pas revue.

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR :**

Reçoit l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTDP/378/2022 rendu le 6 avril 2022 par Tribunal de police dans la procédure P/7252/2019.

Le rejette.

Annule ce jugement.

**Et statuant à nouveau :**

Déclare A\_\_\_\_\_ coupable de tentative d'extorsion et chantage (art. 22 CP cum art. 156 ch. 1 CP) et de diffamation (art. 173 ch. 1 CP).

Condamne A\_\_\_\_\_ à une peine privative de liberté de sept mois, sous déduction d'un jour de détention avant jugement (art. 40 et 51 CP).

Condamne A\_\_\_\_\_ à une peine pécuniaire de 30 jours-amende (art. 34 CP).

Fixe le montant du jours-amende à CHF 150.-.

Met A\_\_\_\_\_ au bénéfice du sursis pour les deux peines et fixe la durée du délai d'épreuve à trois ans (art. 42 et 44 CP).

Avertit A\_\_\_\_\_ que s'il devait commettre de nouvelles infractions durant le délai d'épreuve, les sursis pourraient être révoqués et les peines suspendues exécutées, cela sans préjudice d'une nouvelle peine (art. 44 al. 3 CP).

Renvoie la partie plaignante B\_\_\_\_\_ S.A. (SWITZERLAND) à agir par la voie civile (art. 126 al. 2 CPP).

Ordonne la confiscation et la destruction des objets figurant sous chiffres 9 à 11 de l'inventaire n° 3\_\_\_\_\_, sous chiffre n° 1 de l'inventaire n° 4\_\_\_\_\_ et sous chiffre 1 de l'inventaire n° 5\_\_\_\_\_ (art. 69 CP).

Ordonne la restitution à A\_\_\_\_\_ des objets figurant sous chiffres 1 à 8 de l'inventaire n° 3\_\_\_\_\_ (art. 267 al. 1 et 3 CPP).

Rejette les conclusions en indemnisation de A\_\_\_\_\_ (art. 429 CPP).

Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ S.A. (SWITZERLAND) CHF 46'741.80, à titre de juste indemnité pour les dépenses obligatoires occasionnées par la procédure préliminaire et de première instance (art. 433 al. 1 CPP).

Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à B\_\_\_\_\_ S.A. (SWITZERLAND) CHF 16'031.70, à titre de juste indemnité pour les dépenses obligatoires occasionnées par la procédure en appel (art. 433 al. 1 et 436 CPP).

Condamne A\_\_\_\_\_ aux frais de la procédure préliminaire et de première instance, qui s'élèvent à CHF 9'057.30, y compris un émolument de jugement de CHF 500.- et un émolument complémentaire de CHF 1'000.- (art. 426 al. 1 CPP).

Arrête les frais de la procédure d'appel à CHF 3'375.-, y compris un émolument d'arrêt de CHF 3'000.-.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_.

Notifie le présent arrêt aux parties.

Le communique, pour information, au Tribunal de police, à l'Office cantonal de la population et des migrations et au Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports.

La greffière :

Lylia BERTSCHY

La présidente :

Delphine GONSETH

Indication des voies de recours :

*Conformément aux art. 78 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral (LTF), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF), par-devant le Tribunal fédéral (1000 Lausanne 14), par la voie du recours en matière pénale.*

**ETAT DE FRAIS**

**COUR DE JUSTICE**

Selon les art. 4 et 14 du règlement du 22 décembre 2010 fixant le tarif des frais et dépens en matière pénale (E 4 10.03).

**Total des frais de procédure du Tribunal de police :** CHF 9'057.30

**Bordereau de frais de la Chambre pénale d'appel et de révision**

Délivrance de copies et photocopies (let. a, b et c) CHF 00.00

Mandats de comparution, avis d'audience et divers (let. i) CHF 160.00

Procès-verbal (let. f) CHF 140.00

Etat de frais CHF 75.00

Emolument de décision CHF 3'000.00

---

**Total des frais de la procédure d'appel :** CHF 3'375.00

---

**Total général (première instance + appel) :** CHF 12'432.30