

# **GE\_GERICHTE AARP/61/2024 vom 15. Februar 2024**

GE Cour de justice, 2024-02-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_AARP\\_61\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_AARP_61_2024)

FR: GE\_GERICHTE AARP/61/2024 du 15 février 2024

IT: GE\_GERICHTE AARP/61/2024 del 15 febbraio 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Les appels sont recevables pour avoir été interjetés et motivés selon la forme et dans les délais prescrits (art. 398 et 399 CPP).

La Chambre n'examine que les points attaqués du jugement de première instance (art. 404 al. 1 CPP), sauf en cas de décisions illégales ou inéquitables (art. 404 al. 2 CPP), sans être liée par les motifs invoqués par les parties ni par leurs conclusions, à moins qu'elle ne statue sur une action civile (art. 391 al. 1 CPP).

### **E. 2.1**

Le principe in dubio pro reo, qui découle de la présomption d'innocence, garantie par l'art. 6 ch. 2 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et, sur le plan interne, par les art. 32 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst.) et 10 al. 3 CPP, concerne tant le fardeau de la preuve que l'appréciation des preuves au sens large (ATF 127 I 28 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_804/2017 du 23 mai 2018 consid. 2.2.3.1). Le juge du fait dispose d'un large pouvoir dans l'appréciation des preuves (ATF 120 Ia 31 consid. 4b p. 40). Confronté à des versions contradictoires, il forge sa conviction sur la base d'un ensemble d'éléments ou d'indices convergents. Les preuves doivent être examinées dans leur ensemble et l'état de fait déduit du rapprochement de divers éléments ou indices. Un ou plusieurs arguments corroboratifs peuvent demeurer fragiles si la solution retenue peut être justifiée de façon soutenable par un ou plusieurs arguments de nature à emporter la conviction (ATF 129 I 8 consid. 2.1 p. 9 ; arrêts du Tribunal fédéral 6B\_324/2017 du 8 mars 2018 consid. 1.1 ; 6B\_1183/2016 du 24 août 2017 consid. 1.1 ; 6B\_445/2016 du

### **E. 2.2**

Se rend coupable de faux témoignage au sens de l'art. 307 al. 1 CP, celui qui, en qualité de témoin, aura fait en justice une déposition fautive sur les faits de la cause. Le comportement punissable suppose que la déclaration du témoin soit fautive, c'est-à-dire objectivement non conforme à la vérité. La fausseté de la déclaration n'est pas déterminée selon la conviction subjective de l'auteur, mais selon l'état de fait objectif, auquel le témoignage doit correspondre. Commet ainsi un faux témoignage le témoin qui dit ne plus se souvenir d'un événement alors que tel n'est pas le cas.

- 14/21 - P/20468/2019 L'information fautive peut porter non seulement sur des faits objectivement constatables, mais aussi sur des faits relevant du for intérieur, tels que des sentiments ou des intentions. En outre, la déclaration incriminée doit concerner les faits de la cause, soit l'élucidation ou la constatation de l'état de fait qui constitue l'objet de la procédure (arrêt du Tribunal fédéral 6B\_700/2008 du 2 décembre 2008 consid. 3.1). L'infraction réprime une mise en danger abstraite du bien juridiquement protégé. Il n'est pas nécessaire pour que l'infraction soit consommée que le juge ait été concrètement influencé

(B. CORBOZ, Les infractions en droit suisse, vol. II, 3e éd., Berne 2010, n. 4 ad art. 307). Sur le plan subjectif, l'auteur doit avoir agi intentionnellement, le dol éventuel étant suffisant. L'intention doit porter sur tous les éléments objectifs de l'infraction. Il faut donc que l'auteur sache ou du moins accepte l'éventualité qu'il intervient en justice comme témoin, et qu'il sache ou du moins accepte que ce qu'il dit en cette qualité ne correspond pas à la vérité objective (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_249/2017 du 17 janvier 2018 consid. 1.1 et les références ; 1C\_614/2015 du 5 février 2016 consid. 3.3 ; 6S.425/2004 du 28 janvier 2005 consid. 2.5).

### **E. 2.3**

Il sied, à titre liminaire, de délimiter le cadre des débats.

La question pertinente n'est pas de savoir si une problématique de mobbing existait ou non au sein du service de A\_\_\_\_\_ – question qu'il appartiendra au TPH de trancher. Le reproche fait à l'appelant est celui d'avoir nié avoir fait l'objet d'accusations de mobbing de la part de plusieurs de ses subalternes lors de son audition devant le TPH, c'est donc sur la connaissance de ce fait par l'appelant qu'il revient à l'autorité pénale de se déterminer. En outre, dans le cadre de ses déclarations par-devant le TPH, lorsque l'appelant a affirmé ne jamais avoir été approché par sa ligne, les RH ou la conseillère sociale, il se référait aux faits dénoncés dans le courriel figurant en pièce 3a, qui lui était alors soumise pour détermination. Dans ce courriel, L\_\_\_\_\_, sans citer de noms, dénonçait un cas de mobbing présumé. C'est donc en lien avec cette accusation de mobbing que l'appelant a nié avoir été approché ; déduire de ses propos devant le TPH qu'il aurait nié avoir été approché en ce qui concerne son style de management ou tout autre chose s'éloigne du cadre de l'accusation.

### **E. 2.4**

En l'espèce, l'appelant a maintenu tout au long de la procédure qu'il ignorait avoir fait l'objet d'accusations de mobbing. Si de tels griefs avaient été soulevés à son encontre par des collaborateurs auprès des RH ou de la conseillère sociale, il a fermement démenti en avoir eu connaissance. D'ailleurs, ni sa ligne, ni les RH, ni la conseillère sociale ne l'avaient approché au sujet des accusations de mobbing évoquées dans le courriel de L\_\_\_\_\_.

- 15/21 - P/20468/2019 L'appelant ne nie toutefois pas avoir eu des discussions, notamment avec N\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, concernant les problèmes divers et variés qui avaient cours dans son service, mais il a toujours maintenu que le terme mobbing ne lui avait jamais été rapporté. Ses interventions pour solutionner les problèmes à l'interne avaient été discutées mais n'avaient jamais été qualifiées comme du mobbing. Ces dénégations de l'appelant sont confortées par le témoignage de K\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique à l'époque. En effet, ce dernier a déclaré ne pas avoir eu connaissance de telles accusations à l'égard de l'appelant et ne pas avoir été abordé par N\_\_\_\_\_ à ce sujet. N'en ayant pas eu connaissance, il n'avait pas pu approcher l'appelant pour lui en référer. A contrario, il n'a pas caché avoir eu des discussions avec ce dernier concernant son style de conduite qu'il jugeait inapproprié car parfois trop direct, transparent et blessant. Contrairement à ce que soutiennent les parties plaignantes, il n'est pas possible de déduire du témoignage de O\_\_\_\_\_ un quelconque élément à charge. S'il n'est pas contesté que, par-devant le TPH, elle a indiqué que des départs avaient eu lieu dans l'équipe de A\_\_\_\_\_ en raison d'accusations de mobbing, elle a ensuite expliqué au MP que ses précédentes déclarations se fondaient sur des suspicions et oui-dires qui lui avaient été rapportés par N\_\_\_\_\_. Elle n'avait jamais eu confirmation de la cause des départs. Du reste, son témoignage est fluctuant et elle a répété à plusieurs

reprises, en réponse aux questions posées, que sa "mémoire n'était pas claire". Elle a déclaré dans un premier temps au MP qu'elle n'avait jamais rencontré l'appelant en rapport avec une accusation de mobbing, puis, au cours de la même audience, elle a dit ne pas se souvenir si la problématique du mobbing avait été abordée avec lui mais elle "imaginait" qu'il eût été au courant et qu'il y avait eu des discussions. Elle a finalement affirmé que si l'appelant avait fait l'objet de telles accusations, il aurait dû faire l'objet d'une enquête interne, ce qui n'a manifestement pas été le cas. Le témoignage de N\_\_\_\_\_ est assez confus. Il a d'abord déclaré n'avoir jamais été au courant de faits constitutifs de mobbing concernant I\_\_\_\_\_ mais il a ensuite affirmé que de telles accusations avaient été discutées lors d'un management circle après avoir pris connaissance du commentaire formulé par ce dernier dans son évaluation, étant relevé qu'il avait expliqué au TPH, lorsque ce commentaire lui avait été soumis pour la première fois, ne pas se souvenir en avoir eu connaissance. En outre, sa version d'une discussion ad hoc lors d'un management circle doit être confrontée à celles, concordantes, de l'appelant, de K\_\_\_\_\_ et de O\_\_\_\_\_, tous présents lors de ce management circle, alors qu'aucun d'eux ne se souvenait pourtant du commentaire sous la rubrique "Final Employee Comments" ni d'une discussion avec l'appelant s'agissant de mobbing. Toujours à suivre N\_\_\_\_\_, ces accusations à l'égard de l'appelant auraient été portées à sa connaissance lors d'un management circle en présence de nombreux supérieurs hiérarchiques et du personnel des RH de la banque, mais aucune suite n'y aurait été donnée. Le témoin a affirmé en parallèle que la banque, très soucieuse de cette problématique, ouvrait toujours une enquête si

- 16/21 - P/20468/2019 de telles accusations étaient formulées. Ces déclarations sont contradictoires. Enfin, il prétend qu'après le départ de I\_\_\_\_\_, en 2013, d'autres accusations de mobbing avaient fait surface et qu'il y avait eu une discussion à ce sujet avec l'appelant et K\_\_\_\_\_, ce que ceux-ci démentent, donnant lieu à conséquence, soit la non-promotion de l'appelant au poste de directeur. Pourtant, les pièces au dossier démontrent que l'appelant a été promu au rang de Managing Director avec effet au 1er mars 2011, soit bien avant les faits dénoncés par le témoin et en raison desquels, d'après lui, la promotion aurait été refusée. À nouveau, il y a confusion. Comme l'ont affirmé les parties plaignantes, le témoin a bien déclaré par-devant le TPH "enquêtes et discussions il y a eu", mais sans préciser avec qui. Il a par ailleurs expliqué que des discussions avaient régulièrement lieu au sein du management circle concernant le secteur de l'appelant, précisant toutefois qu'elles ne se faisaient plus avec ce dernier mais avec son supérieur. Il ressort également de son témoignage qu'il aurait discuté de la problématique avec L\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ ; ceci ne signifie toutefois pas encore qu'il peut être tenu pour établi que l'appelant aurait eu vent de ces discussions. Il n'est également pas contesté qu'il a dit qu'il y avait eu des critiques et des accusations de mobbing de plusieurs personnes à l'encontre de A\_\_\_\_\_ ; mais, à nouveau, il n'est pas possible d'inférer au-delà de tout doute que celles-ci auraient été portées à la connaissance du principal intéressé, qui plus est en étant caractérisée sous la forme d'un mobbing. Toutes ces suppositions et contradictions viennent mettre à mal la crédibilité de son témoignage. L\_\_\_\_\_, confrontée à la question de savoir si elle avait utilisé le terme mobbing lors de ses discussions avec l'appelant, a répondu par l'affirmative. Néanmoins, le solde de son témoignage reste plutôt évasif sur les termes adoptés et exprime la difficulté, liée à sa position de l'époque, de faire comprendre les choses sans pouvoir trop en dire. Cette approche corrobore les dires de l'appelant, qui a confirmé avoir eu une discussion avec elle au sujet de I\_\_\_\_\_ mais n'avoir jamais su avec précision quels étaient les griefs de ce dernier à son égard. Elle a d'ailleurs fait part dans son témoignage du fait d'avoir

rendu l'appelant attentif aux problèmes de management dans son unité et précisé qu'il "était très fort à l'époque et pouvait comprendre que les problèmes de management tombaient dans la sphère du mobbing". Elle a déclaré lui avoir parlé de son intransigeance, de sa dureté, de l'égalité de traitement, des difficultés au sein de son équipe et du turn over élevé. La question de déterminer si toutes ces accusations sont constitutives de mobbing n'est pas pertinente dans la présente procédure, seule l'étant, comme relevé ci-avant, celle de savoir si des accusations de mobbing ont été rapportées à l'appelant par L\_\_\_\_\_. Or, il apparaît peu probable que cette dernière, qui a déclaré qu'il fallait être prudent avec les termes utilisés dans le secteur bancaire, se soit explicitement avancée à ce sujet dans le cadre de discussions avec l'appelant, alors qu'aucun de ses subalternes n'avait souhaité déposer de plainte formelle donnant lieu à l'ouverture du protocole mené par la consultation sociale.

- 17/21 - P/20468/2019 S'il ressort des témoignages de L\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ que des discussions ont manifestement eu lieu au niveau des RH au sujet de suspicions de mobbing liées au comportement de l'appelant, il n'est toutefois pas possible d'en déduire à satisfaction de droit qu'elles ont été formellement portées à la connaissance de ce dernier. Le commentaire formulé par I\_\_\_\_\_ dans son évaluation de l'année 2012 ne permet pas encore d'admettre que l'appelant savait qu'il faisait l'objet de telles accusations. Il nie par ailleurs en avoir eu connaissance, ce qui est également le cas de O\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_ et également de N\_\_\_\_\_ à l'occasion de ses premières déclarations. La deuxième accusation à l'encontre de l'appelant est celle d'avoir fait une déposition erronée en niant l'existence d'enquêtes diligentées par la banque à son sujet compte tenu d'accusations de mobbing. La CPAR peine à discerner en quels termes l'appelant l'aurait soutenu lors de son audition par-devant le TPH, ce que le premier juge n'a pas précisé. Il n'est toutefois pas nécessaire d'analyser ce complexe plus en détails dans la mesure où il est admis, à teneur des éléments au dossier, qu'aucune enquête interne n'a été ouverte à l'encontre de l'appelant en regard de telles accusations. Au demeurant, tous les témoins s'accordent à dire qu'il n'y a pas eu d'enquête interne, à l'exception de N\_\_\_\_\_ qui mentionne "des enquêtes" mais, par ce terme, semble plutôt faire allusion à des entretiens menés par les RH auprès des collaborateurs qui s'étaient plaints du comportement de l'appelant, sans que ceux-ci n'aient amené à l'ouverture d'une enquête interne cadrée en bonne et due forme. Tous les témoins entendus ont d'ailleurs confirmé que la banque n'était pas tolérante face à de telles accusations et qu'en présence de suspicions, une enquête était ouverte. Il apparaît ainsi peu probable qu'un employé des RH ou la conseillère sociale aient informé l'appelant que des accusations de mobbing avaient été portées contre lui mais que la discussion n'ait pas été protocolée ni documentée au sein de H\_\_\_\_\_. Si un processus interne avait été mis en œuvre, il aurait nécessairement pu être retracé ; or, la banque a affirmé, en réponse à l'ordre de dépôt, qu'aucune enquête interne n'avait jamais été diligentée à l'encontre de l'appelant. En définitive, il ne ressort d'aucun témoignage que le terme mobbing aurait été rapporté à l'appelant en lien avec son comportement. Au contraire, l'ensemble des témoignages, les affirmations de la banque sur l'absence d'enquête, la promotion de l'appelant en 2011 constituent plutôt un faisceau d'indices à décharge. S'il apparaît que des rumeurs circulaient à ce propos, il n'est pas possible de déduire des preuves à disposition qu'une des personnes s'étant adressée à l'appelant ait fait plus que de "tourner autour du pot". Il est crucial ici de distinguer un mauvais management d'une accusation de mobbing, laquelle prend tout son sens dans le cadre d'une procédure prud'homale. Le fait, non contesté, que des responsables RH ou la conseillère sociale aient attiré son attention sur son style de management, trop dur et directif, qui était problématique, ne suffit pas à admettre qu'il savait que son

comportement

- 18/21 - P/20468/2019 s'apparentait à du mobbing et qu'une telle accusation était formulée à son égard par certains de ses subordonnés. Il n'est ainsi pas possible de retenir, au-delà de tout doute sérieux, que l'appelant a menti dans le cadre de ses déclarations litigieuses par-devant le TPH. Le principe in dubio pro reo commande l'admission de l'appel et l'acquiescement du chef de faux témoignage. 3. 3.1. L'appelant obtenant gain de cause, les frais de la procédure préliminaire et de première instance ainsi que les frais d'appel seront laissés à la charge de l'État (art. 426 al. 1 et 428 CPP a contrario).

3.2. Dans la mesure de l'admission de l'appel principal, les parties plaignantes succombent et leur appel joint sera rejeté.

Dans la mesure où, d'une part, l'infraction de faux témoignage se poursuit d'office et, d'autre part, les conclusions civiles des plaignants – pour autant qu'il eût fallu considérer leur demande d'indemnisation pour leurs frais d'avocat comme telles – n'ont pas causé de frais, il n'y a pas de motif pour leur imputer partie de ceux-ci (cf. art. 427 al. 1 CPP ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_538/2021 du 8 décembre 2021 consid. 1.1.1). Il s'ensuit qu'aucune indemnité pour leurs frais de défense ne leur sera allouée sur le fondement de l'art. 433 al. 1 CPP. 4. 4.1. L'art. 429 al. 1 let. a CPP, applicable également au stade de l'appel via le renvoi de l'art. 436 al. 1 CPP, prévoit que s'il est acquitté totalement ou en partie ou s'il bénéficie d'une ordonnance de classement, le prévenu a droit à une indemnité pour les dépenses occasionnées par l'exercice raisonnable de ses droits de procédure. 4.2. La décision sur les frais préjuge de la question de l'indemnisation (ATF 137 IV 352 consid. 2.4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 6B\_548/2018 du 18 juillet 2018 consid. 1.1.2 ; 6B\_385/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.1). L'autorité pénale doit 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 (ACPR/140/2013 du 12 avril 2013). La Cour de justice retient en principe un tarif horaire entre CHF 400.- et CHF 450.- pour un chef d'étude (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_725/2010 du 31 octobre 2011 consid. 3 et 2C\_25/2008 du 18 juin 2008 consid. 3 ; AARP/415/2020 du 15 décembre 2020 consid. 7.3) et CHF 350.- pour un collaborateur (AARP/65/2017 du 23 février 2017).

- 19/21 - P/20468/2019 4.3. Dès lors que les frais de la procédure préliminaire, de première instance et d'appel sont laissés à la charge de l'État et que le prévenu est entièrement acquitté, il peut prétendre à la couverture de ses honoraires d'avocat, pour autant que ceux-ci répondent aux critères de nécessité et d'adéquation, y compris au plan tarifaire, dégagés par la jurisprudence fédérale et cantonale. 4.4. En l'espèce, l'appelant a déposé une liste des opérations détaillées des activités menées par ses avocats pour la procédure préliminaire, de première instance et d'appel correspondant à 100 heures et 55 minutes effectuées entre le 28 octobre 2019 et le 3 octobre 2023. Le taux horaire n'étant pas précisé dans la liste ad hoc, la Cour retiendra un tarif de CHF 400.-/heure pour le chef d'étude et de CHF 350.-/heure pour le collaborateur. Si la procédure a certes duré quatre ans, l'appelant n'a été entendu qu'à une seule reprise par la police et seulement au cours de deux audiences par le Ministère public, lesquelles ont duré respectivement deux heures et 30 minutes et deux heures. Les débats devant le TP ont duré une heure. Le dossier est bien connu des avocats dans la mesure où la majorité des pièces produites ont été extraites de la procédure prud'homale dans laquelle ils représentent également leur client. Le dossier n'est pas particulièrement volumineux et les faits de la cause ne relèvent pas d'une complexité particulière. Ainsi, les prestations effectuées apparaissent disproportionnées dans leur

ensemble au vu de l'activité nécessaire que la procédure impliquait. Une activité équivalente à 60 heures, soit 32 heures par le chef d'étude et 28 heures par le collaborateur, est adéquate et légitime dans cette affaire. Partant, l'indemnité allouée à l'appelant pour ses frais d'avocat couvrant l'intégralité de la procédure, sera arrêtée à CHF 24'340.20 (CHF 22'600.- + CHF 1'740.20 de TVA à 7.7%), à la charge de l'État. \* \* \* \* \*

- 20/21 - P/20468/2019

#### **E. 5**

juillet 2017 consid. 5.1). 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. 2.2.1).

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