

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

P/980/2014

AARP/113/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre pénale d'appel et de révision

Arrêt du 5 avril 2017

Entre

A _____, domiciliée _____, comparant par M^e B _____, avocat, _____,

appelante et intimée sur appel joint,

contre le jugement JTDP/628/2016 rendu le 23 juin 2016 par le Tribunal de police,

et

C _____, domicilié _____, comparant par M^e D _____, avocat, _____,

intimé et appellant joint,

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

intimé.

EN FAIT :

A. a. Oralement le 23 juin 2016 et par courrier posté le 29 juin suivant, A_____ a annoncé appeler du jugement rendu le 23 juin 2016 par le Tribunal de police, dont le dispositif lui a été notifié le même jour et les motifs le 24 août 2016, par lequel le tribunal de première instance l'a reconnue coupable de diffamation (art. 173 al. 1 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 [CP -RS 311.0]) et condamnée à une peine pécuniaire de 120 jours-amende à CHF 200.-, avec sursis durant trois ans, à verser à C_____ les sommes de CHF 2'000.- plus intérêts à 5% dès le 20 septembre 2013 en réparation du tort moral et de CHF 33'033.35 pour ses frais de défense, ainsi qu'aux frais de la procédure par CHF 4'513.-, comprenant un émolument de CHF 1'500.- et un émolument complémentaire de CHF 2'500.-.

b. Par acte déposé le 13 septembre 2016 au greffe de la Chambre pénale d'appel et de révision (CPAR), A_____ a formé la déclaration d'appel prévue à l'art. 399 al. 3 du code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP - RS 312.0), concluant à l'annulation du jugement entrepris dans son ensemble, à son acquittement, au rejet des conclusions civiles de C_____, à son indemnisation et à ce que les frais de la procédure soient laissés à la charge de l'Etat. Afin d'apporter les preuves libératoires de la vérité et de la bonne foi, A_____ sollicitait l'audition de plusieurs témoins.

c. Par acte expédié le 10 octobre 2016 au greffe de la CPAR, C_____ a formé appel joint, concluant à ce que A_____ soit reconnue coupable de calomnie (art. 174 al. 1 CP) et condamnée à lui verser la somme de CHF 5'000.- plus intérêts à 5% dès le 20 septembre 2013 en réparation du tort moral, le jugement entrepris devant être confirmé pour le surplus. Dans l'hypothèse d'une acceptation par la CPAR des réquisitions de preuves formulées par A_____, C_____ sollicitait également l'audition de plusieurs témoins.

d. Par acte d'accusation du Ministère public (MP) du 4 novembre 2014, il est reproché à A_____ d'avoir accusé C_____, son chef de service au sein de la société E_____, par courriers de son avocate genevoise des 20 septembre et 7 octobre 2013 adressés à F_____ et G_____, responsables de E_____, d'avoir tenu à son encontre des propos discriminatoires, de lui avoir dit: "*si tu ne le fais pas, tu sucés*" et "*t'es bonne*", d'avoir passé du temps à observer ses parties intimes sous son bureau et de l'avoir harcelée psychologiquement, portant ainsi intentionnellement atteinte à l'honneur de C_____.

B. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. Le 6 janvier 2014, C_____ a déposé plainte pénale à l'encontre de A_____ pour calomnie, voire diffamation.

Il a exposé être le chef du département "It opérations" de la société E_____ depuis le 1^{er} mai 2012. A_____ avait été employée de cette entreprise depuis le 24 février 2011. Courant 2013, suite à une restructuration, C_____ s'était retrouvé à la tête d'une équipe de sept personnes, dont A_____. Suite à un bilan de compétences la concernant, étaient apparues certaines lacunes par rapport aux tâches qu'elle devait exécuter après la restructuration. Il s'en était entretenu avec elle les 15 et 25 janvier 2013, afin de déterminer la manière d'y remédier.

En mai/juin 2013, A_____ lui avait fait part de sa volonté de diminuer son temps de travail mais la société n'avait pas accédé à cette requête, ce que C_____ lui avait annoncé.

Le vendredi 21 juin 2013, A_____ lui avait adressé un courriel contenant de fausses accusations personnelles et professionnelles. Il y avait partiellement répondu et lui avait suggéré un entretien. Puis, par SMS, il lui avait proposé de prendre congé l'après-midi, ce qu'elle avait fait.

Dès le lundi suivant, A_____ s'était trouvée en arrêt de travail à 100%.

C_____ avait par la suite été informé par les ressources humaines de l'entreprise que A_____, sous la plume de son avocate, avait adressé deux courriers, datés des 20 septembre et 7 octobre 2013, à F_____ et G_____, dirigeants de la société, avec copie à H_____, responsable des ressources humaines, selon lesquels il avait harcelé sa subordonnée sur les plans psychologique et sexuel. Le 10 octobre 2013, il avait réfuté ces allégations lors d'une séance convoquée par les ressources humaines.

Les accusations de A_____ avaient eu un impact sur sa santé, ainsi que sur sa vie privée et professionnelle.

b.a. C_____ a versé diverses pièces à la procédure.

- Le courriel du 21 juin 2013 que lui avait envoyé A_____, par lequel elle lui reprochait une mise en danger de sa santé en raison des critiques et des actes de dévalorisation qu'elle avait subis, soit d'avoir été discriminée en tant que femme et mère, d'avoir été comparée à une apprentie, se voyant attribuer des tâches inférieures à ses compétences et subissant une répartition inéquitable desdites tâches en comparaison de ses collègues, de n'avoir pas eu d'autre choix que de travailler à 100%, suite à une restructuration, et d'avoir été menacée de licenciement.

- Le courriel de réponse de C_____ du même jour.

- Des échanges de SMS entre A_____ et C_____, desquels il ressort que cette dernière avait pris congé dans l'après-midi du 21 juin 2013 et s'était retrouvée en incapacité de travail à 100% dès le 24 juin 2013.

- Les courriers des 20 septembre et 7 octobre 2013 adressés à F_____ et G_____, dont il ressort en substance que A_____ avait été victime de *mobbing*, de harcèlement psychologique et sexuel de la part de C_____, subissant des propos "odieux et vulgaires" tels que "si tu ne le fais pas, tu sucés" ou "t'es bonne". Il lui était également reproché de s'être rendu à plusieurs reprises sous le bureau de A_____ pour observer ses parties intimes, lui demandant à une occasion : "as-tu

une jupe et une culotte?". Il avait aussi fait des remarques dégradantes à son encontre, lui avait imposé des tâches ingrates ne figurant pas dans son cahier des charges, ainsi que des horaires plus lourds que ceux de ses collègues. Enfin, il l'avait menacée d'être rétrogradée au sein de l'entreprise, l'avait privée de travail, comparée à une apprentie et mise à l'écart de ses collègues.

b.b. A_____ a versé diverses pièces à la procédure.

- Plusieurs attestations médicales et un rapport du 26 mars 2014 établi par le Dr I_____, psychiatre/psychothérapeute à J_____, dont il ressort que A_____ avait été mise en arrêt de travail à 100% du 24 juin 2013 au 30 avril 2014, puis du 1^{er} au 30 juin 2014 et qu'elle avait souffert d'un épisode dépressif sévère, de stress et de difficultés liées à son environnement professionnel, consécutivement aux actes de harcèlement moral et sexuel qu'elle avait relatés comme s'étant produits sur son lieu de travail. Selon le Dr I_____, aucun symptôme de la lignée psychotique ni trouble de la pensée n'avait été mis en évidence, qui puisse faire douter de la validité du discours de sa patiente, jugée crédible. Il était exclu qu'elle retourne travailler dans la même entreprise. Le cas avait été annoncé à l'assurance-invalidité.

- Un exemplaire de la demande civile et des pièces déposées le 6 mai 2014 à l'encontre de E_____, comprenant notamment le contrat de travail de A_____, un certificat de travail intermédiaire du 31 décembre 2012, selon lequel elle était "*une personne consciencieuse, responsable et méthodique*", dotée de très bonnes compétences techniques et des qualités d'une collaboratrice dévouée, entretenant d'excellents rapports avec ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et les clients.

- Un courriel adressé à H_____ le 10 septembre 2013, avec copie à K_____, selon lequel elle était en arrêt maladie en raison du *mobbing* et du harcèlement dont C_____ s'était rendu coupable à son encontre. Elle trouvait injuste "*que l'entreprise ne réagisse pas face au mobbeur*". Elle n'avait jamais eu à se plaindre d'un tel comportement auprès de ses précédents employeurs ou supérieurs. Une rencontre entre K_____, H_____ et elle-même allait être organisée par les ressources humaines.

b.c. E_____ a versé diverses pièces à la procédure.

- Une note rédigée par le service juridique de l'entreprise le 10 octobre 2013, dont il ressort que E_____ devait analyser sérieusement les accusations portées par A_____ contre C_____, sans préjugé. Certaines faiblesses étaient apparues. Il aurait fallu réagir plus tôt pour clarifier la situation. A_____ n'avait pas été "*installée*" de façon appropriée, au regard d'un précédent certificat de travail. Des indices figurant dans certains courriers pourraient être interprétés comme du *mobbing*. Aucun document relatif à un comportement d'harcèlement sexuel n'avait toutefois été trouvé. A_____ avait une chance de succès en cas de procès. Elle avait ouvert la porte à une solution transactionnelle avec E_____. A_____ devait abandonner ses accusations. La solution se trouvait dans une réaffectation de son poste. Aucun paiement ne devait être effectué, ni un harcèlement reconnu, s'il n'y avait aucun indice autre que les affirmations de A_____. Il y avait peut-être eu du *mobbing* mais pas de harcèlement sexuel.

- Un journal des actions entreprises par la société après que celle-ci ait été informée des allégations de A_____. Le 13 juillet 2013, H_____ avait été informée que la collaboration de A_____ avec C_____ n'était pas bonne. Le 10 septembre 2013, toutes deux s'étaient rencontrées à J_____ pour un entretien, lors duquel il avait notamment été question du salaire de A_____ durant son incapacité de travail. A_____ n'avait jamais demandé d'entretien à sa hiérarchie pour lui faire part d'un problème personnel rencontré dans le cadre professionnel.

- La copie d'échanges de courriels internes antérieurs au 21 juin 2013 entre C_____ et A_____ à propos des formations choisies par cette dernière, de son taux d'activité ou de son téléphone professionnel.

- Des échanges de courriels entre L_____, M_____ et H_____, visant à développer une stratégie en réaction aux accusations proférées par A_____. Aux termes d'un courriel de M_____ du 10 octobre 2013, adressé à M^e L_____, avocat de E_____, les allégations de A_____ ne semblaient pas fondées et peu crédibles, de sorte que la société n'envisageait plus de lui offrir un nouveau poste mais une compensation financière.

- La lettre de licenciement de A_____ du 20 novembre 2013, avec effet au 28 février 2014.

c. Par courrier du 15 août 2014, le conseil de A_____ a indiqué au MP que le litige civil entre sa mandante et E_____ avait abouti à une transaction judiciaire. Selon le procès-verbal de l'audience de conciliation du 13 août 2014, E_____ s'était engagée à verser CHF 47'500.- à A_____, "*sans reconnaissance de responsabilité*", tout en regrettant la situation subie par cette dernière.

d. Devant le MP, C_____ a confirmé sa plainte et A_____ a été mise en prévention du chef de diffamation.

Les 9 septembre et 17 novembre 2015, ainsi que le 23 juin 2016, le Tribunal de police a entendu les parties et plusieurs témoins.

d.a. A_____ a contesté les faits qui lui étaient reprochés. Elle avait commencé à travailler pour E_____ en mars 2011 en qualité d'ingénieure système *senior*. Elle avait eu d'excellentes relations de travail avec son précédent supérieur et un bon certificat de travail intermédiaire. En début d'année 2013, elle avait été intégrée à l'équipe de C_____. Ce changement avait impliqué qu'elle ait la maîtrise de connaissances tant dans le domaine "*système*" (l'administration des serveurs informatiques) que dans le domaine "*réseau*" (le câblage et la configuration des routeurs), ce dont elle n'avait à l'origine pas été informée. Selon C_____, elle avait des lacunes au niveau "*réseau*". Il lui avait proposé de choisir des formations, ce qu'elle avait fait. C_____ s'était toutefois opposé à ce qu'elle les suive, pour des raisons qu'elle n'avait pas comprises.

Elle avait été chargée du suivi de la *hotline* avec trois autres collègues, mais les tournus de travail n'avaient pas été organisés équitablement. Il lui était arrivé d'exécuter cette tâche deux ou trois fois par semaine, soit plus souvent que ses collègues, de même que d'être en plus de garde, ce qui n'était pas leur cas. Des tâches

de migrations consistant en un changement de serveur informatique lui avaient été imposées mais elle les avait volontiers effectuées car elles entraient dans les objectifs d'équipe.

Alors que ses collègues avaient pu choisir librement l'emplacement de leur bureau, C_____ avait placé le sien dans un couloir. Il s'était un jour rendu sous son poste de travail, prétextant une tâche de câblage informatique, déclarant : "*j'espère que tu as une culotte*". Cela l'avait choquée, quand bien même elle était habituée à des remarques sexistes, travaillant dans un milieu essentiellement masculin depuis douze ans. Elle n'avait pas réagi sur le moment. A une autre occasion, elle avait été confrontée à N_____, O_____, P_____ et C_____, lesquels consultaient une bande dessinée à caractère sexuel dans le bureau. C_____ avait alors dit : "*A_____ sourit quand on la...*". Lors d'un entretien qu'elle avait eu avec C_____ en avril 2013, il lui avait dit : "*si tu ne le fais pas, tu sucés*" et, à une autre occasion : "*est-ce que tu as vraiment les compétences car un apprenti fait cela mieux que toi*" ou encore, à plusieurs reprises, "*t'es bonne*", en la croisant dans les couloirs.

C_____ lui avait aussi demandé de transporter des charges de 40 à 50 kg et d'effectuer des travaux de manutention qui étaient en deçà de ses compétences. Il se plaignait de ce qu'elle ne travaillait pas assez, notamment le soir, alors qu'elle était employée à plein temps et restait le mardi jusqu'à 23h00 ou minuit. Elle avait répondu avoir des enfants, dont elle devait s'occuper mais il lui avait dit que cela n'était pas son problème. De longs déplacements lui avaient été imposés, dans un cadre horaire impossible. C_____ l'avait menacée de la remplacer par l'un de ses amis. Certains projets en lien avec la restructuration ne lui avaient pas été confiés, quand bien même ils avaient été discutés avec K_____, le supérieur hiérarchique de C_____. Ce dernier lui avait aussi confié des "*dépannages réseau*" pour lesquels elle n'avait pas les compétences requises, afin de pouvoir la critiquer par la suite, la dénigrant en présence de ses collègues. Q_____, seul témoin direct des faits, avait trouvé cela inadmissible.

Avant de se retrouver en incapacité de travail, elle avait sollicité un entretien auprès des ressources humaines, par téléphone, puis par courriel, mais ce service n'avait pas donné suite. H_____ l'avait recontactée lorsqu'elle se trouvait déjà en arrêt maladie. Elle s'était alors confiée à elle par téléphone. H_____ s'était montrée réconfortante et avait reconnu que ce qu'elle avait subi, en particulier les propos de nature sexuelle, était inadmissible. Toutes deux s'étaient également rencontrées en septembre 2013. Leur entretien n'avait plus porté sur les agissements de C_____ mais sur son arrêt de travail, sur des questions liées à la perte de gain, ainsi que sur une éventuelle mise à l'assurance invalidité, de sorte qu'elle s'était sentie déconsidérée.

Les courriers que son avocate avait envoyés à F_____ et à G_____ avaient été rédigés suite au manque de réaction de la société, ce dernier ayant indiqué aux collaborateurs lausannois qu'en cas de problème, il était possible de s'adresser directement à la direction, dès lors que les ressources humaines étaient basées à R_____. Elle n'en avait pas parlé à K_____, ami de C_____, car elle pensait que ses plaintes ne seraient pas prises en considération.

Elle avait souffert d'une dépression qui s'était manifestée sous forme d'insomnies, de tristesse et de pleurs. Le Dr I_____ lui avait dit qu'elle avait été victime de harcèlement psychologique au mois de juin-juillet 2013. Ce dernier, ou le Dr S_____, lui avait conseillé de sortir et de voir du monde, de sorte qu'elle avait participé à plusieurs soirées pour des associations caritatives, en qualité de princesse représentant T_____. Durant la période couverte par les certificats médicaux, elle avait eu l'obligation de se rendre à une soirée du Festival U_____ à J_____, où elle avait été photographiée par une journaliste. Elle n'avait pas imaginé que cela puisse causer un problème vis-à-vis de son employeur.

La question d'une plainte pénale en rapport avec les agissements de C_____ n'avait pas été abordée avec son avocate.

d.b. Selon C_____, A_____ avait inventé les propos de nature sexuelle qu'elle lui prêtait, y compris l'épisode relatif à la consultation d'une bande dessinée à caractère sexuel. Il ne s'était jamais rendu sous le bureau de sa subordonnée, alors qu'elle était présente.

Il n'avait pas systématiquement critiqué A_____ et ne lui avait pas confié des tâches indignes de ses compétences. Un ingénieur, un technicien ou un apprenti devait se charger lui-même du serveur dont il s'occupait. Ainsi, la personne en charge d'un système informatique devait également se charger du câblage. Tous les collaborateurs jouaient le jeu à cet égard. Il n'avait émis aucune critique relative à un manque d'implication de A_____ dans la société, ni concernant sa vie de famille.

V_____ était chargée de planifier les tournus des collaborateurs affectés à la *hotline* et au service de garde. Il ne s'en occupait pas. Elle soumettait le planning aux collaborateurs concernés et ceux-ci étaient libres de s'organiser entre eux selon leur disponibilité. Un collaborateur pouvait assumer plusieurs jours de *hotline* en une semaine. Les gardes se passaient du jeudi au jeudi selon un tournus prédéfini et étaient rémunérées en plus du salaire de base. Les collaborateurs étaient par conséquent souvent volontaires pour les effectuer.

C_____ n'avait pas revu A_____ depuis juin 2013 et ignorait, à cette époque, les motifs de son absence. Le 21 juin 2013, il avait abordé les problèmes soulevés dans un courriel à A_____, qui n'avait toutefois pas répondu.

Il avait été convoqué à R_____ le 10 octobre 2013 pour une réunion, à laquelle avaient participé des avocats, son supérieur direct, le directeur de E_____ et les ressources humaines. Les allégations de harcèlement et les comportements à caractère sexuel qui lui étaient reprochés avaient été évoqués. E_____ n'avait pas entrepris de démarches particulières suite à ces accusations et il n'avait pas été suspendu de ses fonctions. Les ressources humaines avaient été chargées de faire la lumière sur les faits.

Les accusations de A_____ l'avaient atteint, tant sur le plan professionnel que privé. Il avait été mis en arrêt de travail durant une semaine suite aux faits et depuis lors, il laissait la porte de son bureau ouverte car il avait perdu confiance. Il ne participait plus sereinement aux réunions et ne pouvait plus rester seul avec un collaborateur. Il

s'était interrogé sur les erreurs professionnelles qu'il avait pu commettre, admettait des défauts mais trouvait l'aspect sexuel des accusations "*vraiment ignoble*". Il n'avait pas pu accompagner son épouse dans le deuil de son père, au vu de son état de faiblesse. Ses propres parents l'avaient questionné sur cette affaire, alors qu'ils étaient souffrants et ce, jusqu'à leur décès. Le sujet avait été abordé à chaque réunion de famille. Il avait perdu beaucoup de poids. Sa vie s'était arrêtée depuis 2013.

C_____ a produit des photographies de l'agencement des bureaux de E_____ à J_____, un article de journal daté du _____ 2013, montrant A_____ au Festival U_____, et des échanges de courriels internes, notamment relatifs à l'organisation du travail au sein de la société.

d.c. H_____, n'avait jamais eu connaissance de plaintes formulées à l'encontre de C_____, hormis celles de A_____.

C_____, qui était choqué, avait nié tout *mobbing*. G_____ et K_____ l'avaient soutenu. Dans le texte du procès-verbal de la séance du 10 octobre 2013, la mention d'indices de *mobbing* provenait de sa propre réflexion. F_____ et G_____ avaient refusé d'effectuer des démarches en vue de clarifier la situation. Elle n'avait pas eu de retour sur la façon dont les collaborateurs du site de J_____ s'étaient déterminés par rapport aux accusations formulées à l'encontre de C_____. Certains collègues de A_____ avaient fait état de ce que des tâches inférieures à ses compétences lui avaient été confiées.

A_____ n'avait pas fait appel aux ressources humaines avant son arrêt de travail de juin 2013. H_____ l'avait contactée par téléphone courant juillet 2013, ayant été informée que la société souhaitait la licencier. A_____ lui avait alors confié, pour la première fois, son impression de ne pas avoir été traitée correctement. Elle avait l'impression d'avoir été écartée. Elle avait utilisé le terme de *mobbing*, parlé de C_____ et fait référence à d'autres collègues de travail de son équipe lors de la restructuration. Elle n'avait plus le droit d'accomplir certaines tâches. Elle n'avait pas fait allusion à des comportements à caractère sexuel. Elle se sentait abattue.

Toutes deux s'étaient ensuite rencontrées à J_____. A cette occasion, A_____ avait peut-être évoqué des propos à caractère sexuel.

H_____ s'était interrogée sur les raisons pour lesquelles E_____ voulait se séparer de A_____. Selon la société, il y avait une mésentente dans le cadre de l'activité exercée. Le service des ressources humaines avait alors indiqué à G_____ et à K_____ que l'évaluation de A_____ n'avait pas mis en lumière de point négatif mais ceux-ci avaient confirmé leur volonté de se séparer de cette collaboratrice. Stéphane C_____ lui avait également confié qu'il ne pouvait plus garder A_____ dans la nouvelle structure.

Elle avait reçu copie des courriers des 20 septembre et 7 octobre 2013 mais n'en avait pas compris la teneur et les avait transmis au service juridique, selon les indications données par F_____ et G_____.

Elle avait tenté de jouer un rôle de médiateur, notamment en proposant un entretien entre A_____ et K_____, mais cette rencontre n'avait finalement pas eu lieu.

Elle avait le sentiment que les accusations portées contre C_____, relatives à des propos de nature sexuelle, étaient fausses et qu'il y avait une part de vérité en ce qui concernait le *mobbing*. Elle avait l'impression que le règlement du personnel n'avait pas été bien appliqué dans le cas de A_____.

d.d. Selon K_____, A_____ avait toujours donné satisfaction avant la restructuration, mais, par la suite, des carences avaient été identifiées. Il avait eu entre trois et six entretiens avec elle, au cours desquels elle n'avait pas mentionné les accusations ressortant des courriers de son avocate. La question de son licenciement n'avait pas été évoquée avant l'arrêt maladie, mais le 24 juillet 2013, lors d'un entretien qu'il avait eu avec H_____ et C_____.

Il avait pris connaissance des accusations portées par A_____ à l'encontre de C_____ à la fin du mois de septembre 2013 et en avait parlé à celui-ci, qui les avait réfutées.

Il ne l'avait jamais entendu tenir des propos "*en dessous de la ceinture*" ou faire des blagues à caractère sexuel. Aucun employé ne s'était plaint de son comportement par le passé, ni après les faits relatés par A_____. Il était possible que cette dernière se soit vue attribuer des tâches inférieures à ses compétences, mais ni plus ni moins qu'un autre collaborateur. La *hotline* touchait tous les collaborateurs, selon un tournus journalier dont le planning était établi par C_____. Les gardes étaient planifiées par V_____. Lui-même était en charge du planning des migrations mais celles-ci se déroulaient souvent sur une base volontaire, vu l'avantage financier qui en découlait.

Il n'y avait pas eu d'enquête interne visant à vérifier la véracité des accusations portées contre C_____. Lui-même n'expliquait pas ces allégations et ne partageait pas le point de vue de H_____, selon lequel il y avait eu des indices de *mobbing* envers A_____. Il n'avait jamais donné l'ordre aux ressources humaines de transmettre les courriers d'avocat concernant A_____ au service juridique. L'affaire avait été traitée correctement par E_____.

Sa relation avec C_____ était de nature professionnelle. Ce dernier devait avoir eu connaissance du courrier du 20 septembre 2013 dans la semaine qui avait suivi et de celui du 7 octobre 2013 lors de la séance qui s'était déroulée trois jours plus tard à R_____.

Stephane C_____ avait toujours la confiance de la société et sa carrière en son sein n'avait pas été affectée.

d.e. En 2013, G_____ était responsable de l'activité liée aux logiciels pour les pharmacies. Il n'avait pas de relation hiérarchique avec C_____ ni avec A_____.

A sa connaissance, C_____ n'avait jamais eu de problèmes avec les collaborateurs de l'entreprise. Lui-même n'avait pas entendu parler de harcèlement ni de *mobbing* au préjudice de A_____. Il ne l'avait pas entendu faire des blagues à caractère sexuel.

Il avait abordé le sujet avec K_____, lequel était convaincu que les accusations portées contre C_____ étaient sans fondement.

H_____ l'avait informé de ce qu'elle avait eu des contacts avec A_____ avant la réception de la lettre du 20 septembre 2013. Il n'avait pas eu d'entretien avec A_____.

C_____ avait été physiquement marqué par les accusations dont il avait fait l'objet. Ses employeurs continuaient à lui faire confiance.

d.f. O_____ a déclaré avoir côtoyé quotidiennement A_____ et Stéphane C_____ après la restructuration. Il n'avait jamais entendu celui-ci faire des allusions de nature sexuelle à A_____, ni à aucun autre collaborateur, et personne ne lui avait rapporté de tels faits. Il n'avait en particulier pas entendu C_____ dire à sa collègue "*j'espère que tu as une culotte*", alors qu'il se trouvait sous son bureau, et voyait mal comment cela aurait pu se produire, sans que personne ne le remarque, étant donné la configuration du bureau en *open-space*. Il n'avait à aucun moment consulté de bande dessinée à caractère sexuel au bureau et n'avait pas entendu C_____ dire "A_____ sourit quand on la...". Il n'avait pas non plus assisté à des actes de *mobbing* ou de harcèlement. A_____ n'avait pas été isolée des autres collaborateurs qui avaient eu les mêmes tâches, en particulier celle de la *hotline*, que A_____ avait effectuée comme tout le monde, selon le planning établi par C_____. Les migrations étaient effectuées sur une base volontaire. Dans l'exécution de certaines de ses tâches, la précitée avait commis plusieurs erreurs, ce qui l'avait mené à devoir intervenir.

Il avait été informé des accusations portées contre C_____ trois mois après le départ de A_____ et n'avait pas de détail sur les faits. Ni sa hiérarchie, ni les ressources humaines ne l'avaient interrogé.

Stéphane C_____ était quelqu'un de calme et d'ouvert avec ses collaborateurs. Les faits avaient beaucoup affecté sa famille et avaient eu un impact sur son travail.

d.g. Q_____ avait travaillé pendant deux ans quotidiennement avec A_____ et C_____. Il n'avait jamais assisté à des allusions de nature sexuelle de la part de son supérieur, ni à une situation de *mobbing*, et cela ne lui avait pas été rapporté par un autre collaborateur. Il ne se souvenait pas si A_____ avait effectué plus de migrations ou de *hotlines* que les autres. Il y avait eu quelques tensions, inhérentes à l'environnement de travail, entre A_____ et C_____. Il n'avait pas dit à A_____ que le comportement de C_____ avait été inadmissible après que ce dernier ait critiqué un rapport qu'elle avait établi.

Il avait discuté de l'absence de A_____ avec P_____ et O_____. La cause des problèmes avait été attribuée au fait que son travail ne lui convenait pas. Il avait été informé des accusations que sa collègue avait proférées à l'encontre de C_____, quelques mois après sa mise en arrêt de travail. Il ne se souvenait pas si les ressources humaines l'avaient contacté au sujet d'actes de *mobbing* ou de harcèlement sexuel. A sa connaissance, rien n'avait été entrepris par E_____ au sujet de ces accusations.

C_____ était quelqu'un de droit avec ses collaborateurs. Il gérait bien son équipe. Les accusations portées à son encontre l'avaient atteint physiquement.

d.h. Après l'audition des parties et des témoins, C_____ a sollicité du Tribunal de police "*qu'il examine également les faits sous l'angle de l'art. 174 CP ou demande au Ministère public de compléter son acte d'accusation dans ce sens*". Le tribunal a rejeté l'incident, considérant que l'art. 333 CPP ne trouvait pas ici application et que l'acte d'accusation du MP ne retenait pas l'un des éléments constitutifs de la calomnie, soit la connaissance par l'auteur de la fausseté de ses allégations.

d.i. A_____ a conclu à être admise à faire les preuves libératoires de la vérité et de la bonne foi. Le Tribunal de police a rejeté la demande, relevant que les principaux témoins cités avaient été entendus d'office et procédant à une appréciation anticipée des preuves.

d.j. M^e D_____ a produit une note de frais et honoraires pour la procédure de première instance se montant à CHF 33'033.35 TTC, comportant 68h15 facturées à des tarifs horaires oscillant pour l'essentiel entre CHF 450.- et CHF 500.-.

C. a. Par ordonnance du 8 novembre 2016, la CPAR a rejeté les réquisitions de preuves formulées par les parties et ouvert une procédure orale.

b.a. Lors des débats d'appel, A_____ n'a pas répété ses réquisitions de preuves et persisté sur le fond dans les conclusions de sa déclaration d'appel. Dans l'hypothèse d'une confirmation du verdict de culpabilité prononcé par le premier juge, elle concluait à sa condamnation à une peine pécuniaire de 50 jours-amende, avec sursis durant deux ans. Par ailleurs, le montant alloué à la partie plaignante au titre de ses frais de défense devait être sensiblement réduit, étant disproportionné. La cause ne nécessitait pas l'intervention de deux avocats ayant chacun facturé les mêmes jours un temps similaire au tarif horaire de CHF 450.- pour l'examen du dossier, la préparation des audiences et l'assistance à celles-ci.

Elle contestait les faits qui lui étaient reprochés. Elle n'avait voulu faire du mal à personne mais avait été contrainte de s'adresser à sa hiérarchie pour défendre ses droits. Elle n'était donc pas punissable. Il ressortait des pièces produites qu'elle avait souffert du comportement de C_____, ce qui rendait ses propos crédibles.

Lorsque C_____ était venu sous son bureau, elle portait une jupe qui descendait jusqu'aux genoux. Quand ce dernier lui avait dit "*si tu ne le fais pas, tu sucés*", elle avait été surprise mais pas particulièrement choquée. Travaillant depuis 12 ans dans un milieu essentiellement masculin, elle avait une certaine habitude des blagues sexistes. Elle était la seule femme de l'équipe au moment des faits. L'expression "*t'es bonne*" avait une connotation péjorative et sexuelle. Un jour, trois personnes, dont C_____, visionnaient une bande dessinée à caractère sexuel à l'écran. L'un d'eux avait dit, lors de son passage, "*A_____ sourit quand on la ...*", ce qui signifiait "*quand on la baise*".

Elle avait dit la vérité, n'avait rien inventé, avait dû se faire soigner durant deux ans en raison de ce qu'elle avait subi et voyait encore un psychothérapeute.

b.b. M^c B_____ a déposé une note de frais et honoraires au montant de CHF 2'502.90, comportant 3h20 au tarif horaire de CHF 300.- (chef d'étude), 1h30 au tarif horaire de CHF 300.- (collaborateur) et 4h30 au tarif horaire de CHF 200.- (avocat stagiaire), audience devant la CPAR non comprise (2h10). Il convenait d'ajouter des frais administratifs à hauteur de 3% et la TVA au taux de 8%.

c.a. C_____ n'a soulevé aucune question préjudicielle et a conclu au rejet de l'appel formé par A_____ et à l'admission de son appel joint, notamment dans la mesure où le premier juge avait admis que l'appelante principale avait inventé les accusations portées contre lui, afin d'en tirer profit dans la procédure consécutive à son licenciement.

Il maintenait sa plainte et contestait avoir adopté les comportements et tenu les propos qui lui étaient attribués. Il travaillait toujours dans la même entreprise, exerçant les mêmes fonctions qu'en 2013. Les accusations portées contre lui le choquaient encore aujourd'hui. Les effets de cette situation sur sa santé n'avaient rien à voir avec le décès intervenu dans sa famille.

Il y avait des femmes sur son lieu de travail, avec lesquelles il n'avait aucun problème. Depuis un mois, il travaillait à R_____. Il avait encore peur de prendre l'ascenseur avec d'autres personnes, craignant qu'elles n'inventent de nouvelles histoires à son sujet. Cette affaire l'avait bloqué dans sa tête. Il n'avait pas été suivi par un psychothérapeute. Il attendait, pour tourner la page, que la justice dise que les accusations portées contre lui étaient fausses.

c.b. M^c D_____ a déposé une note de frais et honoraires au montant de CHF 6'026.60 TTC, comportant 12h15, audience d'appel non comprise, laquelle devait être rémunérée à CHF 450.-/heure, à des tarifs horaires oscillant entre CHF 450.- et CHF 500.-. Il convenait d'ajouter la TVA au taux de 8%.

D. A_____, née le _____ à _____, est de nationalité suisse et mère de trois enfants. Elle vit avec le père de son troisième enfant depuis le 1^{er} août 2014. Elle s'est remariée le 3 mars 2015 et porte depuis lors le nom de A_____. Elle a travaillé à 100% depuis le mois de septembre 2014 en qualité de *IT système manager* au sein de l'entreprise W_____, pour un salaire annuel de CHF 130'000.-, puis à 80%, son revenu ayant été réduit à CHF 100'000.-. Elle perçoit en outre CHF 2'500.- par mois de contribution d'entretien versée par son ex-époux pour ses deux premiers enfants. Elle vit au domicile de son mari. Elle s'acquitte mensuellement d'environ CHF 2'000.- de charges hypothécaires concernant un logement dont elle est propriétaire, ainsi que de CHF 1'200.- pour son assurance maladie et celle de ses enfants.

L'extrait du casier judiciaire suisse de A_____ ne mentionne aucun antécédent.

EN DROIT :

1. L'appel principal et l'appel joint sont recevables pour avoir été interjetés et motivés selon la forme et dans les délais prescrits (art. 398 et 399 CPP).

La partie qui attaque seulement certaines parties du jugement est tenue d'indiquer dans la déclaration d'appel, de manière définitive, sur quelles parties porte l'appel, à savoir (art. 399 al. 4 CPP) : la question de la culpabilité, le cas échéant en rapport avec chacun des actes (let. a) ; la quotité de la peine (let. b) ; les mesures qui ont été ordonnées (let. c) ; les prétentions civiles ou certaines d'entre elles (let. d) ; les conséquences accessoires du jugement (let. e) ; les frais, les indemnités et la réparation du tort moral (let. f) ; les décisions judiciaires ultérieures (let. g).

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

En vertu de l'art. 173 ch. 2 CP, l'auteur n'encourt cependant 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 ; s'il a usé d'expressions qui comportaient non seulement l'allégation de faits, mais encore des jugements de valeur, il faut en outre que ceux-ci aient été objectivement justifiables au regard des faits allégués (ATF 121 IV 76 consid. 2a/bb p. 82 s.).

L'art. 173 ch. 3 CP prévoit cependant que l'auteur n'est pas admis à faire ces preuves, et qu'il est 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 familiale du lésé.

- 2.1.2. 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. Il faut donc que l'atteinte fasse apparaître la personne visée comme méprisable (ATF 137 IV 313 consid. 2.1.1 p. 315 ; 119 IV 44 consid. 2a p. 47 et les arrêts cités). En revanche, 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 tel l'homme de métier, l'artiste, le politicien, même si elles sont de nature à blesser et à discréditer (ATF 119 IV 44 consid. 2a p. 47 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_6/2015 du 23 mars 2016 consid. 2.2 et 3.3). Les attaques qui mettent en cause les aptitudes professionnelles d'une personne ne sont ainsi pas constitutives d'atteinte à l'honneur. L'attaque ou la critique porte toutefois atteinte à l'honneur protégé par le droit pénal si elle ne se limite pas à rabaisser les qualités politiques ou professionnelles, mais est également propre à l'exposer au mépris en tant qu'être humain (ATF 137 IV 313 consid. 2.1.4 p. 316 s. ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_6/2015 du 23 mars 2016 consid. 2.2).

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. S'agissant d'un texte, l'analyse ne doit pas s'opérer exclusivement en fonction des expressions utilisées, prises séparément, mais selon le sens général qui se dégage du texte pris dans son ensemble (ATF 137 IV 313 consid. 2.1.3 p. 315 s.).

Le comportement délictueux peut consister soit à accuser une personne, c'est-à-dire à affirmer des faits qui la rendent méprisable, soit à jeter sur elle le soupçon au sujet de tels faits, soit encore à propager - même en citant sa source ou en affirmant ne pas y croire - une telle accusation ou un tel soupçon (ATF 117 IV 27 consid. 2c p. 29 et les références citées). La diffamation suppose une allégation de fait, et non pas un simple jugement de valeur (ATF 117 IV 27 consid. 2c p. 29 et la jurisprudence citée). Si l'on ne discerne qu'un jugement de valeur offensant, la diffamation est exclue et il faut appliquer la disposition réprimant l'injure (art. 177 CP), qui revêt un caractère subsidiaire. Pour distinguer l'allégation de fait du jugement de valeur, il faut se demander, en fonction des circonstances, si les termes litigieux ont un rapport reconnaissable avec un fait ou sont employés pour exprimer le mépris. Lorsqu'une affirmation comporte un jugement de valeur qui n'est pas porté *in abstracto*, mais en relation avec des faits précis, une telle affirmation à caractère mixte doit être traitée comme une allégation de fait (arrêt du Tribunal fédéral 6B_395/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2.2. avec référence à l'ATF 121 IV 76 consid. 2a/bb p. 83). L'utilisation d'une expression telle que, par exemple, « je considère », de manière à souligner que la personne exprimait ainsi une opinion, n'y change rien, une telle manière d'atténuer l'affirmation n'étant souvent qu'un moyen raffiné d'atteindre à l'honneur (arrêt du Tribunal fédéral 6B_395/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2.2. avec référence à l'ATF 102 IV 176 consid. 1b p. 181).

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 119 IV 44 consid. 2a p. 47 et la jurisprudence citée).

2.1.3. Est en principe considéré comme tiers toute personne autre que l'auteur et l'objet des propos qui portent atteinte à l'honneur (ATF 86 IV 209). La jurisprudence a laissé indécise la question dite du « confident nécessaire » concernant la qualité de tiers des membres du cercle familial étroit et des personnes astreintes au secret professionnel au sens de l'art. 321 CP (arrêts du Tribunal fédéral 6B_69/2016 du 29 septembre 2016 consid. 2.1.1, 6B_229/2016 du 8 juin 2016 consid. 1.1 et 6B_185/2011 du 22 décembre 2011 consid. 6.2). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré un médecin et un avocat comme des confidents nécessaires et admis qu'ils n'étaient pas des tiers (arrêt du Tribunal fédéral 6S.608/1991 du 24 janvier 1992 ; arrêt non publié du 11 juillet 1957 cité dans l'ATF 86 IV 209). Il a, à l'inverse, traité le père et l'enfant du prévenu comme des tiers, tout en précisant que ce statut dépendait des circonstances du cas d'espèce (arrêt du Tribunal fédéral 6B_69/2016 du 29 septembre 2016 consid. 2.1.2).

Certains auteurs notent que même un confident est un tiers envers lequel l'image de la victime peut être dégradée, de sorte que l'impunité doit être subordonnée à une pesée des intérêts dans le cadre de laquelle le besoin de communiquer ne sera prépondérant que si l'auteur ne connaissait pas la fausseté de ses allégations et avait de bonnes raisons de penser que son interlocuteur respecterait la confidentialité (voir les références citées dans l'arrêt du Tribunal fédéral 6B_229/2016 du 8 juin 2016 consid. 1.1).

La situation du supérieur hiérarchique ou de l'autorité de surveillance face aux personnes qui s'adressent à eux dans le cadre d'une dénonciation n'est toutefois pas comparable. Si ces personnes et autorités sont, dans un cadre administratif, tenues au secret de fonction, celui qui s'adresse à elles le fait pour obtenir une intervention en sa faveur. Elles ne sont donc manifestement pas des « confidents », ce qui justifie aussi de traiter différemment ces situations (arrêt du Tribunal fédéral 6B_698/2012 du 28 janvier 2013 consid. 3.2.1). Une distinction doit également être faite selon que celui qui rapporte des faits à l'autorité ou au supérieur hiérarchique a ou non le devoir de s'exprimer. Celui qui assume une telle obligation ne doit pas être exposé au risque d'une condamnation pénale. Il bénéficie d'un fait justificatif (art. 14 CP) et n'a donc pas à rapporter la preuve de la vérité ou de sa bonne foi. Celui qui, en revanche, choisit de s'exprimer ne peut se prévaloir de cette disposition. Les motifs qui le poussent à agir déterminent les conditions et modalités auxquelles est soumise la preuve de la bonne foi (art. 173 ch. 2 CP) qui peut, selon les cas, être alléguée (notamment en cas de plainte ou de dénonciation, cf. ATF 116 IV 205 consid. 3c p. 208 ss) ou, à l'inverse, exclue (art. 173 ch. 3 CP). La jurisprudence fédérale tient ainsi compte de manière plus nuancée de ces diverses situations en permettant une

pesée des intérêts entre l'atteinte à l'honneur et les raisons qui conduisent son auteur à s'exprimer (arrêt du Tribunal fédéral 6B_698/2012 du 28 janvier 2013 consid. 3.2.1).

La défense d'un intérêt légitime allège le devoir de vérification qui incombe à celui qui s'adresse à la police ou à une autre autorité, en sachant que celle-ci va procéder à un contrôle approfondi et dénué de préjugés. Le fait de s'adresser à une autorité pénale ou de surveillance ne confère pas au dénonciateur le droit de porter atteinte à l'honneur d'autrui. Il doit agir de bonne foi et avoir des raisons suffisantes de concevoir les soupçons qu'il communique à cette autorité. Dans certaines circonstances, des faits justificatifs légaux peuvent alléger encore plus, voire supprimer, les exigences de vérification de l'art. 173 ch. 2 CP, ce qui est par exemple le cas du devoir professionnel. Il en va notamment ainsi du juge ou du fonctionnaire dans le cadre de leur devoir de motiver une décision. La jurisprudence admet que les déclarations attentatoires à l'honneur émanant de parties à un procès et de leurs avocats peuvent être justifiées par le devoir d'alléguer en procédure (ATF 131 IV 154 consid. 1.3 p. 157-158). La personne que la loi oblige à faire une déclaration ne saurait être condamnée à raison de ce qu'elle dit, pour autant que ses propos n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire à la défense de ses intérêts et qu'ils aient un contenu approprié (arrêt du Tribunal fédéral 6B_175/2007 du 24 août 2007 consid. 5.2. et les références citées).

2.1.4. Lorsque des propos diffamatoires tenus par le mandant sont portés à la connaissance de tiers par le mandataire (l'avocat), il y a lieu, sous réserve d'indices contraires, de partir de l'idée que l'avocat et son client ont agi d'un commun accord (ATF 110 IV 87 consid. 2b).

2.1.5. Selon l'art. 328 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

La seconde phrase de l'art 328 al. 1 CO a été introduite par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), dont les art 4, 5 et 6, dans leur teneur en 2013, définissent la notion de discrimination (tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle), stipulent que quiconque subit une discrimination peut requérir du tribunal de l'interdire si elle est imminente, d'en constater l'existence, de la faire cesser, et que l'existence d'une discrimination est

présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable, ce dernier principe s'appliquant à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la réalisation des rapports de travail.

Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants rentrent dans la définition du harcèlement sexuel (ATF 126 III 395).

2.1.6. En vertu de l'art. 173 ch. 2 CP, l'auteur n'encourt aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies. S'il a usé d'expressions qui comportaient non seulement l'allégation de faits, mais encore des jugements de valeur, il faut en outre que ceux-ci aient été objectivement justifiables au regard des faits allégués (ATF 121 IV 76 consid. 2a/bb p. 82 s.).

La preuve de la vérité est apportée lorsque les allégations attentatoires à l'honneur correspondent, pour l'essentiel, à la vérité. Des inexactitudes ou imprécisions relativement insignifiantes sont sans importance (ATF 71 IV 187 consid. 2 p. 188 ; arrêts du Tribunal fédéral 6B_333/2008 du 9 mars 2009 consid. 1.3. et 6B_461/2008 du 4 septembre 2008 consid. 3.3.2.). Conformément à la jurisprudence relative à la protection civile de la personnalité – également valable sur ce point en droit pénal –, une allégation n'est inexacte, et viole les droits de la personnalité, que si elle ne correspond pas à la réalité sur des points essentiels et fait apparaître la personne concernée sous un angle si erroné ou en présente une image si sensiblement faussée qu'elle s'en trouve rabaissée de manière sensible dans la considération de ses concitoyens, et ce en comparaison de l'effet qu'auraient eu les circonstances réelles (ATF 126 III 305 consid. 4a/bb p. 307-308). Des allégations inexactes, qui ne sont pas attentatoires à l'honneur, ne sont en revanche pas juridiquement pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 6B_333/2008 du 9 mars 2009 consid. 1.3.).

Pour échapper à la sanction pénale, l'accusé de bonne foi doit prouver qu'il a cru à la véracité de ses allégations après avoir fait consciencieusement tout ce que l'on pouvait attendre de lui pour s'assurer de leur exactitude. Pour dire si l'accusé avait des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai ce qu'il a dit, il faut se fonder exclusivement sur les éléments dont il avait connaissance à l'époque de sa déclaration ; il n'est pas question de prendre en compte des moyens de preuve découverts ou des faits survenus postérieurement (ATF 124 IV 149 consid. 3b p. 151/152 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_632/2015 du 9 octobre 2015 consid. 1).

2.2. En l'espèce, il ressort des pièces figurant à la procédure qu'une restructuration est intervenue en 2013 au sein de l'entreprise E_____. Depuis lors, l'appelante principale est devenue l'unique membre féminin d'une équipe de sept personnes.

Certaines lacunes sont apparues dans ses connaissances, nécessitant une formation complémentaire, les parties ne parvenant pas à s'accorder sur les cours à suivre. Au printemps 2013, l'appelante a demandé à réduire son taux d'activité, pour le rendre compatible avec ses obligations familiales. La société a refusé et l'intimé, son supérieur hiérarchique direct, lui a annoncé la nouvelle. Le 21 juin 2013, l'appelante s'est adressée à l'intimé, exposant divers griefs relatifs à une surcharge de travail, à des critiques injustifiées et à l'obligation de continuer à travailler à plein temps. L'intimé lui a répondu, suggérant qu'elle prenne congé l'après-midi et qu'ils aient ensuite un entretien. L'appelante s'est alors mise en congé-maladie jusqu'à son licenciement, intervenu en novembre 2013 avec effet au 28 février 2014. Elle a consulté un psychiatre pour cause de dépression. La procédure opposant l'appelante à E_____ a pris fin par une transaction du 13 août 2014, aux termes de laquelle l'appelante a reçu CHF 47'500.- pour solde de tout compte et sans reconnaissance de responsabilité. Dès le 1^{er} septembre 2014, l'appelante a retrouvé un emploi.

En septembre 2013, l'appelante a donné procuration à M^c X_____, avocate à Genève, de défendre ses intérêts face à son employeur.

Les 20 septembre et 7 octobre 2013, cette dernière a adressé deux courriers à F_____, Directeur général de E_____ à R_____, G_____, Directeur général de E_____ à J_____ et H_____, Directrice des ressources humaines de la société, exprimant les doléances de sa mandante. Plusieurs autres cadres de l'entreprise ont été informés des accusations portées par l'appelante contre l'intimé, soit notamment K_____, O_____ et Q_____.

Selon le courrier du 20 septembre 2013, l'appelante accuse l'intimé de propos et de comportements discriminatoires hautement déplacés, constitutifs de *mobbing* et/ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, lui ayant causé une grave dépression. Aux termes du courrier du 7 octobre 2013, l'appelante accuse l'intimé d'avoir tenu des propos et adopté des comportements vulgaires, odieux, dégradants, hostiles, de manière répétée, constitutifs de harcèlement sexuel et psychologique. Le courrier mentionne, s'agissant d'une tâche à effectuer, "*si tu ne le fais pas, tu sucés*", "*t'es bonne*", "*as-tu une jupe et une culotte*", alors que l'intimé se trouvait sous son bureau, observant ses parties intimes, ainsi que de nombreuses mesures de *mobbing* visant à l'exclure de son lieu de travail (attribution de tâches ne relevant pas de son domaine d'activité, menaces de la rétrograder dans l'entreprise, comparaison avec une apprentie - "*t'es nulle*"-, empêchement d'exercer ses tâches habituelles, exécution de travaux ingrats, mise à l'écart des réunions entre collègues, horaires plus lourds que ceux de ses collègues, longs déplacements dans un cadre horaire impossible, menaces de la remplacer et d'engager à sa place un ami de l'intimé). Ces courriers ne mentionnent pas l'épisode du visionnement de la bande dessinée à caractère sexuel, lors duquel l'intimé (ou l'un des autres participants) aurait dit "*A_____ sourit quand on la ...*", ni d'ailleurs l'acte d'accusation du MP.

Par le biais de son conseil, l'appelante a ainsi accusé l'intimé de tenir une conduite clairement contraire à l'honneur, voire pénalement répréhensible (art. 198 CP), le faisant apparaître comme une personne méprisable, de sorte que les accusations portées, qui sont des allégations de faits, sont de nature diffamatoire au sens de l'art. 173 CP.

Les propos tenus dans les courriers susmentionnés ont été adressés et sont parvenus à la connaissance des supérieurs hiérarchiques, soit de la direction et des ressources humaines de l'employeur de l'appelante, lesquels sont considérés par la jurisprudence citée ci-dessus comme des tiers au sens de l'art. 173 CP, et non comme des confidents nécessaires. De plus, comme l'a relevé le premier juge, l'appelante ne pouvait ignorer que ces accusations seraient portées à la connaissance d'autres personnes, ne serait-ce que dans le cadre de l'enquête interne diligentée au sein de l'entreprise, même si, en l'occurrence, elle semble avoir été menée de manière limitée et très informelle.

Toujours selon la jurisprudence, le fait de s'adresser à sa hiérarchie ne confère pas au dénonciateur le droit de porter atteinte à l'honneur d'autrui, sous réserve que soient apportées les preuves libératoires de la vérité et/ou de la bonne foi. Seul en est dispensé celui qui a le devoir de s'exprimer, en particulier sur le plan professionnel, et qui, par conséquent, bénéficie d'un fait justificatif au sens de l'art. 14 CP. Or, l'appelante n'avait pas d'obligation de tenir les propos qui lui sont reprochés, avec la précision que même celui qui, ayant le fardeau de la preuve, allègue des faits comme partie à une procédure, doit le faire de manière appropriée et sans aller au-delà de ce qui est nécessaire.

L'appelante ne saurait ainsi être mise au bénéfice d'un fait justificatif et, partant, dispensée d'apporter les preuves libératoires. Les dispositions du CO et de la LEg ne lui sont d'aucun secours sur ce point.

C'est le lieu d'indiquer que, dans la mesure où l'appelante a, lors des débats d'appel, renoncé à renouveler ses réquisitions de preuves, rejetées par la Direction de la procédure, l'examen des preuves libératoires se fera en l'état du dossier, sans que d'autres actes d'instruction ne soient nécessaires.

L'appelante a le fardeau de la preuve.

Comme le premier juge l'a retenu, l'intimé est resté constant dans sa contestation des propos et comportements que l'appelante lui attribue. Cette dernière a admis qu'hormis l'épisode de la bande dessinée, non retenu par le MP, aucune tierce personne n'avait été témoin direct de ces faits.

L'audition des témoins faisant partie de l'entourage professionnel quotidien de l'appelante n'a confirmé aucune des accusations portées contre l'intimé, décrit comme un chef de service irréprochable, tant par ses compétences que dans son comportement avec ses collègues. En particulier, ni *mobbing* ni harcèlement psychologique ou sexuel n'ont été constatés, même de façon indirecte, de tels agissements ne correspondant pas, selon eux, à la personnalité de l'intimé. O_____, prétendument présent lors de l'épisode de la bande dessinée, l'a contesté. Q_____ n'a pas confirmé avoir assisté à une situation de dénigrement de l'appelante par l'intimé.

Avant le courrier de son conseil du 20 septembre 2013, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait fait allusion à des propos ou comportements déplacés de l'intimé sur le plan sexuel. Il n'est notamment pas établi qu'elle ait émis de telles doléances lors de ses contacts avec H_____, responsable des ressources humaines, ceux-ci ne portant que sur des questions liées à l'organisation du travail.

Les témoins ont exprimé leur conviction que les accusations portées contre l'intimé étaient fausses.

L'appelante a indiqué avoir, depuis une douzaine d'années, travaillé dans un milieu majoritairement masculin et avoir l'habitude d'entendre des blagues sexistes, ce qui ne la choquait pas outre mesure. Compte tenu de sa qualité d'ingénieur en informatique et de son expérience professionnelle, il est pour le moins surprenant qu'elle n'ait pas été en mesure de produire d'éléments rendant à tout le moins vraisemblable des plaintes de sa part, suite à des propos ou comportements de nature sexuelle, déplacés ou inadmissibles, de l'intimé.

Selon les déclarations du témoin O_____, l'existence des faits dénoncés se heurte également à la configuration des bureaux en *open space*.

Assistée d'un conseil, l'appelante indique n'avoir pas envisagé de déposer plainte pénale contre l'intimé.

Reste le rapport du Dr I_____ du 26 mars 2014, faisant état de la crédibilité des propos tenus par l'appelante lors des consultations. Si la Cour ne dispose pas d'éléments lui permettant de mettre en doute les constatations de ce médecin, force est de constater qu'elles se fondent sur un état dépressif résultant de la vision que la patiente avait de sa situation, s'étant retrouvée sans emploi et se sentant victime d'une injustice. Un tel document ne suffit pas à objectiver des propos et comportements qualifiés par l'appelante de vulgaires, odieux, dégradants, hostiles et constitutifs de harcèlement sexuel et psychologique.

Au vu de ce qui précède, l'appelante échoue à faire tant la preuve de la vérité que celle de la bonne foi. En effet, les faits dénoncés ne sont pas établis et l'appelante n'a pas même rendu vraisemblable qu'elle avait de sérieuses raisons de les tenir pour vrais.

Elle s'est ainsi rendue coupable de diffamation et la décision du premier juge sera confirmée.

Par contre, et contrairement au premier juge, la CPAR considère que les éléments figurant au dossier ne permettent pas de tenir pour établi à satisfaction que l'appelante a inventé les accusations portées contre l'intimé afin d'en tirer profit dans le cadre de la procédure civile l'ayant opposée à E_____. Cela exclut une condamnation de l'appelante du chef de calomnie au sens de l'art. 174 CP (dans la mesure où une poursuite de ce chef serait possible, compte tenu du libellé de l'acte d'accusation, lequel ne mentionne pas que l'appelante connaissait la fausseté de ses allégations).

Ainsi, sur ces points, tant l'appel principal que l'appel joint seront rejetés.

- 3. 3.1.** 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. 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. À ces composantes de la culpabilité, il faut ajouter les facteurs liés à l'auteur lui-même, 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 141 IV 61 consid. 6.1.1 p. 66 s. ; 136 IV 55 consid. 5 p. 57 ss ; 134 IV 17 consid. 2.1 p. 19 ss ; 129 IV 6 consid. 6.1 p. 20). L'art. 47 CP confère un large pouvoir d'appréciation au juge. Celui-ci ne viole le droit fédéral en fixant la peine que s'il sort du cadre légal, s'il se fonde sur des critères étrangers à l'art. 47 CP, s'il omet de prendre en considération des éléments d'appréciation prévus par cette disposition ou, enfin, si la peine qu'il prononce est exagérément sévère ou clémente

au point de constituer un abus du pouvoir d'appréciation (ATF 136 IV 55 consid. 5.6 p. 61 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_1249/2014 du 7 septembre 2015 consid. 1.2).

3.2. La faute de l'appelante est de gravité moyenne. Elle a porté atteinte à l'honneur de son supérieur hiérarchique, prenant ainsi, sans disposer des éléments nécessaires, le risque de lui porter préjudice tant sur le plan professionnel que privé.

Si ses mobiles sont difficiles à expliquer, son comportement peut se comprendre en partie, du fait qu'elle avait mal vécu les changements intervenus dans sa vie professionnelle, ce qui avait donné lieu à un conflit. Sa situation personnelle est sans particularité.

Se présentant comme la victime de la situation, elle n'a pas pris conscience du caractère répréhensible de ses actes. Elle n'a pas d'antécédent judiciaire.

Au vu de ce qui précède, et de la relative ancienneté des faits, la peine pécuniaire fixée par le premier juge sera ramenée à 90 jours-amende à CHF 200.- l'unité, montant non-contesté en tant que tel.

Le sursis, dont les conditions sont réalisées (art. 42 al. 1 CP) est acquis à l'appelante (art. 391 al. 2 CPP). Le délai d'épreuve sera fixé à deux ans (art. 44 al. 1 CP).

Le jugement attaqué sera réformé sur ces points.

4. 4.1. Selon l'art. 126 let. a CPP, le Tribunal statue sur les conclusions civiles présentées lorsqu'il rend un verdict de culpabilité à l'encontre du prévenu.

Chacun est tenu de réparer le dommage qu'il cause à autrui d'une manière illicite, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence (art. 41 al. 1 CO). La preuve du dommage incombe au demandeur (art. 42 al. 1 CO).

Conformément à l'art. 49 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques et psychiques consécutives à l'atteinte subie et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. Sa détermination relève du pouvoir d'appréciation du juge. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage ne pouvant que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon les critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites ; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable. Le

juge en proportionnera le montant à la gravité de l'atteinte subie et évitera que la somme accordée n'apparaisse dérisoire à la victime ; s'il s'inspire de certains précédents, il veillera à les adapter aux circonstances actuelles pour tenir compte de la dépréciation de la monnaie (ATF 130 III 699 consid. 5.1 p. 704 s. ; ATF 129 IV 22 consid. 7.2 p. 36 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 6S.470/2002 du 5 mai 2003).

L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale ; à défaut, aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a ; ATF 120 II 97 consid. 2b p. 98 ss). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés.

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC - RS 210]), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 132 II 117 consid. 2.2.3 *in limine* ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_188/2010 du 4 octobre 2010).

4.2. Au vu de l'infraction commise par l'appelante, l'intimé a subi une atteinte illicite à sa personnalité. Il a indiqué avoir été marqué tant physiquement (perte de poids) que moralement, ce que certains de ses collègues ont confirmé. Il soutient devoir, aujourd'hui encore, laisser ouverte la porte de son bureau et craindre de prendre l'ascenseur avec une tierce personne, de peur que de nouvelles fausses allégations soient proférées à son encontre.

L'on ne saurait par contre le suivre lorsqu'il soutient que sa vie s'est arrêtée en 2013, du fait des accusations portées contre lui par l'appelante.

En effet, son employeur lui a immédiatement indiqué qu'il considérait ces accusations comme fausses et lui a gardé toute sa confiance. L'intimé travaille toujours pour E_____, exerçant les mêmes fonctions qu'en 2013. Il n'a pas été établi que les faits auraient eu des conséquences sur sa vie privée. Il n'a pas eu à consulter de médecin.

La CPAR retient, partant, que l'atteinte subie ne présente pas le degré de gravité suffisant pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Le jugement entrepris sera réformé sur ce point.

5. **5.1.** L'art. 433 al. 1 CPP permet à la partie plaignante de 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). L'al. 2 prévoit que la partie plaignante adresse ses prétentions à l'autorité pénale ; elle doit les chiffrer et les justifier. Si elle ne s'acquitte pas de cette obligation, l'autorité pénale n'entre pas en matière sur la demande.

La partie plaignante obtient gain de cause au sens de l'art. 433 al. 1 CPP lorsque le prévenu est condamné et/ou si les prétentions civiles sont admises (M. NIGGLI / M. HEER / H. WIPRÄCHTIGER (éds), *Schweizerische Strafprozessordnung / Schweizerische Jugendstrafprozessordnung, Basler Kommentar StPO/JStPO*, 2^e éd., Bâle 2014, n. 10 ad art. 433 ; N. SCHMID, *Schweizerische Strafprozessordnung : Praxiskommentar*, 2^e éd., Zurich 2013, n. 6 ad art. 433). Dans ce dernier cas, la partie plaignante peut être indemnisée pour les frais de défense privée en relation avec la plainte pénale (ATF 139 IV 102 consid. 4.1 et 4.3 p. 107 s.). La juste indemnité, notion qui laisse un large pouvoir d'appréciation au juge, couvre les dépenses et les frais nécessaires pour faire valoir le point de vue de la partie plaignante dans la procédure pénale. Il s'agit en premier lieu des frais d'avocat de la partie plaignante (arrêts du Tribunal fédéral 6B_549/2015 du 16 mars 2016 consid. 2.3 = SJ 2017 I 37 ; 6B_495/2014 du 6 octobre 2014 consid. 2.1 ; 6B_965/2013 du 3 décembre 2013 consid. 3.1.1 ; A. KUHN / Y. JEANNERET (éds), *Commentaire romand : Code de procédure pénale suisse*, Bâle 2011, n. 8 ad art. 433 ; N. SCHMID, *op. cit.*, n. 3 ad art. 433). En particulier, les démarches doivent apparaître nécessaires et adéquates pour la défense du point de vue de la partie plaignante raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 6B_495/2014 du 6 octobre 2014 consid. 2.1 ; 6B_159/2012 du 22 juin 2012 consid. 2.3).

Les honoraires d'avocat doivent être proportionnés (N. SCHMID, *Schweizerische Strafprozessordnung : Praxiskommentar*, 2^e éd., Zurich 2013, n. 7 ad art. 429) ; encore faut-il que l'assistance d'un avocat ait été nécessaire, compte tenu de la complexité de l'affaire en fait ou en droit, et que le volume de travail de l'avocat était ainsi justifié (Message relatif à l'unification du droit de la procédure pénale (CPP) du 21 décembre 2005, FF 2006 1309) ; 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^e éd., Bâle 2014, n. 19 ad art. 429).

Les honoraires d'avocat se calculent selon le tarif usuel du barreau applicable dans le canton où la procédure se déroule (arrêt du Tribunal fédéral 6B_392/2013 du 4 novembre 2013 consid. 2.3). Bien que le canton de Genève ne connaisse pas de tarif officiel des avocats, il n'en a pas moins posé, à l'art. 34 de la loi sur la profession d'avocat du 26 avril 2002 (LPAv ; RS/GE E 6 10), les principes généraux devant présider à la fixation des honoraires, qui doivent en particulier être arrêtés compte tenu du travail effectué, de la complexité et de l'importance de l'affaire, de la responsabilité assumée, du résultat obtenu et de la situation du client. Sur cette base, la Cour de justice retient en principe un tarif horaire entre CHF 400.- et CHF 450.- pour un chef d'étude, de CHF 350.- pour les collaborateurs et de CHF 150.- pour les stagiaires (arrêts du Tribunal fédéral 2C_725/2010 du 31 octobre 2011 consid. 3 et 2C_25/2008 du 18 juin 2008 consid. 3, en matière d'assistance juridique, faisant référence aux tarifs usuels d'un conseil de choix à Genève ; AARP/125/2012 du 30 avril 2012 consid. 4.2 ; ACPR/178/2015 du 23 mars 2015 consid. 2.1).

5.2. En l'occurrence, la partie plaignante a obtenu gain de cause sur appel principal, la condamnation de l'appelante du chef de diffamation ayant été confirmée. Sur le principe, une juste indemnité lui est donc due.

Par contre, la partie plaignante succombe sur appel joint, tant s'agissant de la qualification de l'infraction que sur ses conclusions civiles (tort moral), ce qui justifie une réduction du montant alloué, pour la procédure de première instance et d'appel.

Il est également relevé que les tarifs horaires appliqués oscillent entre CHF 450.- et CHF 500.-, ce qui est élevé, compte tenu de l'absence de complexité de la cause et des tarifs usuels retenus par la CPAR.

Le libellé des notes de frais et honoraires ne permet pas de distinguer les prestations relatives à l'aspect pénal de la procédure de celles fournies à l'appui des conclusions civiles, ce qui n'est d'ailleurs guère possible, si ce n'est pour constater que, pour l'essentiel, les frais d'avocat sont relatifs aux conclusions prises sur le plan pénal.

Enfin, la présence de deux avocats à l'audience du 9 septembre 2015 ne se justifiait pas. Selon le procès-verbal de l'audience du 17 novembre 2015, M^e D_____ n'était pas présent, de sorte que les 2h00 facturées n'ont pas d'explication.

Au vu de ce qui précède, une réduction d'un tiers sera appliquée aux deux notes d'honoraires, fixées, compte tenu du pouvoir d'appréciation de la CPAR en la matière, respectivement à CHF 20'000.- pour la procédure de première instance et à CHF 4'000.- pour la procédure d'appel, la partie plaignante étant déboutée de ses conclusions pour le surplus.

6. 6.1. L'art. 429 al. 1 let. a CPP prévoit que si le prévenu est acquitté totalement ou en partie ou s'il bénéficie d'une ordonnance de classement, il a droit à une indemnité pour les dépenses occasionnées par l'exercice raisonnable de ses droits de procédure. Cette disposition s'applique aux voies de recours (y inclus l'appel) en vertu de l'art. 436 al. 1 CPP (arrêt du Tribunal fédéral 6B_65/2012 du 23 février 2012 consid. 2).

6.2. Vu l'issue de la procédure, l'appelante sera déboutée de ses conclusions en indemnisation.

7. 7.1. Selon l'art. 428 al. 1 CPP, les frais de la procédure de recours sont mis à la charge des parties dans la mesure où elles ont obtenu gain de cause ou succombé. Si l'autorité de recours rend elle-même une nouvelle décision, elle se prononce également sur les frais fixés par l'autorité inférieure (al. 2).

7.2. L'appelante, qui obtient gain de cause sur la qualification juridique de l'infraction, la réduction de la peine et les conclusions civiles prises par la partie plaignante (tort moral), sera condamnée au paiement des deux tiers des frais de la procédure de première instance et d'appel.

Le solde des frais de la procédure de première instance sera laissé à la charge de l'Etat.

Le solde des frais de la procédure d'appel sera mis à la charge de C_____, vu le rejet de son appel joint (art. 432 al. 1 CPP).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR :**

Reçoit l'appel formé par A_____ et l'appel joint formé par C_____ contre le jugement JTDP/628/2016 rendu le 23 juin 2017 par le Tribunal de police dans la procédure P/980/2014.

Rejette l'appel joint formé par C_____.

Admet partiellement l'appel formé par A_____.

Annule le susdit jugement en tant qu'il condamne A_____ à une peine pécuniaire de 120 jours-amende à CHF 200.- l'unité, avec sursis durant trois ans, à verser à C_____ CHF 2'000.- plus intérêts à 5% dès le 20 septembre 2013 en réparation du tort moral et CHF 33'033.35 pour ses frais de défense, ainsi qu'à l'intégralité des frais de la procédure.

Et, statuant à nouveau sur ces points :

Condamne A_____ à une peine pécuniaire de 90 jours-amende à CHF 200.- l'unité, avec sursis durant deux ans.

Condamne A_____ à verser à C_____ les sommes de CHF 20'000.- et de CHF 4'000.- à titre de juste indemnité pour les dépenses obligatoires occasionnées par la procédure de première instance et d'appel.

Pour le surplus, déboute C_____ de ses conclusions civiles.

Déboute A_____ de ses conclusions en indemnisation.

Condamne A_____ aux deux tiers des frais de la procédure de première instance et d'appel, ces derniers comprenant dans leur totalité un émolument de CHF 3'000.-.

Laisse le solde des frais de la procédure de première instance à la charge de l'Etat de Genève.

Condamne C_____ à payer à l'Etat de Genève le solde (un tiers) des frais de la procédure d'appel.

Notifie le présent arrêt aux parties.

Le communique, pour information, au Tribunal de police.

Siégeant :

Monsieur Pierre MARQUIS, président ; Madame Valérie LAUBER, juge ; Monsieur Giuseppe DONATIELLO, juge suppléant ; Madame Nina SCHNEIDER, greffière-juriste.

La greffière :

Joëlle BOTTALLO

Le président :

Pierre MARQUIS

Indication des voies de recours :

Conformément aux art. 78 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), 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.

P/980/2014

ÉTAT DE FRAIS

AARP/113/2017

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 4'513.00

Condamne A_____ aux 2/3 des frais de la procédure de première instance. Laisse le solde de ces frais à la charge de l'Etat.

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

Délivrance de copies et photocopies (let. a, b et c) CHF 0.00

Mandats de comparution, avis d'audience et divers (let. i) CHF 500.00

Procès-verbal (let. f) CHF 50.00

État de frais CHF 75.00

Émoluments de décision CHF 3'000.00

Total des frais de la procédure d'appel : CHF 3'625.00

Condamne A_____ aux 2/3 des frais de la procédure d'appel. Le solde, 1/3, est mis à la charge de C_____.

Total général (première instance + appel) : CHF 8'138.00