

# **NE\_GERICHTE CPEN.2016.39 vom 17. November 2016**

NE Tribunal cantonal, 2016-11-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CPEN.2016.39](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CPEN.2016.39)

FR: NE\_GERICHTE CPEN.2016.39 du 17 novembre 2016

IT: NE\_GERICHTE CPEN.2016.39 del 17 novembre 2016

## **Erwägungen**

### **E. 1**

CEDH garantit à toute personne le droit à la liberté d'expression. L'exercice de cette liberté comporte toutefois des devoirs et des responsabilités et peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, notamment à la défense de l'ordre et à la protection de la morale, de la réputation ou des droits d'autrui (cf. art. 10 § 2 CEDH). La liberté d'expression, à l'instar des autres droits fondamentaux, n'a donc pas une valeur absolue. Une ingérence dans son exercice est conforme à l'article 10 CEDH si elle est prévue par la loi, si elle poursuit un but légitime de protection de l'intérêt public, notamment de la réputation et des droits d'autrui, et si elle est proportionnée au but légitime poursuivi (arrêts de la Cour EDH RTBF contre Belgique du 29.03.2011, § 95; Bergens Tidende et autres contre Norvège du 02.05.2000, § 48 ss). Ces critères correspondent à ceux posés en matière de restrictions des droits fondamentaux par l'article 36 Cst., disposition qui exige que de telles restrictions reposent sur une base légale, soient justifiées par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui et, selon le principe de la proportionnalité, se limitent à ce qui est nécessaire et adéquat à la réalisation des buts d'intérêt public poursuivis (arrêt du TF du 16.09.2011 [6B\_143/2011] cons. 3.3.1 et les références citées). Si l'on admet que la liberté d'expression est un élément indispensable au plein exercice de la démocratie et qui mérite un traitement privilégié de la part des autorités, cela ne signifie donc pas que l'on reconnaît la primauté de ce droit sur la protection de l'honneur, ni l'inverse. En cas de conflit entre ces deux droits fondamentaux *prima facie*, le partage doit se faire en tenant compte des circonstances particulières du cas concret, en faisant appel au critère de l'interaction et au principe de la pesée des intérêts (Hurtado Pozo, *op. cit.*, n. 1936 p. 575). Dans certaines situations (obligation de témoigner, devoir de fonction du juge, droits des parties dans un procès), il s'agit de prendre en compte la situation particulière de celui qui est tenu par la loi de s'exprimer (Corboz, *op. cit.*, n. 5 ad art. 173 CP). En revanche, la seule situation professionnelle ou un devoir moral lié à une éthique professionnelle ne constitue jamais une justification suffisante lorsque l'obligation de s'exprimer n'est pas consacrée par la loi (arrêt du TF du 26.12.2008 [6B\_850/2008] cons. 2.2; arrêt du TF du 14.02.2013 [6B\_49872012] cons. 6.1; Seelmann, Basler Kommentar, Strafrecht I, 3 e éd., 2013, n. 10 ad art. 14 CP). b) Par ailleurs, l'admission de la sauvegarde d'intérêts légitimes en tant que fait justificatif suppose premièrement que l'acte soit nécessaire pour atteindre le but visé et qu'il soit le seul moyen d'y parvenir. Ainsi, l'existence de moyens légaux exclut en principe le recours au fait justificatif de la sauvegarde d'intérêts légitimes (Hug, Whistleblowing et secrets pénalement protégés : quels risques pour le lanceur d'alerte en Suisse?, in : RPS 131/2013, p. 22). Autrement dit, la sauvegarde d'intérêts légitimes présuppose en principe que les moyens de droit aient été utilisés et les voies de droit épuisées préalablement. De plus, l'acte incriminé doit

correspondre à un moyen nécessaire et proportionné, à même d'atteindre le but visé, et peser manifestement moins lourd que les intérêts que l'auteur cherche à sauvegarder. Cela vaut également, par exemple, pour les militants politiques ou des collaborateurs médiatiques ayant pour but de rendre publique une situation supposée problématique (ATF 129 IV 6 cons. 3.3 à 3.7, JT 2005 IV 215). c) L'article 28 al. 1 Cst. garantit la liberté syndicale ou la liberté de coalition (« Koalitionsfreiheit »), qui est un cas spécial de la liberté générale d'association instaurée par l'article 23 Cst. L'article 28 al. 2 Cst. dispose que les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation. Ainsi le recours à un moyen collectif de lutte ne doit survenir qu'en dernier ressort, c'est-à-dire au titre d'ultima ratio ( ATF 132 III 122 cons. 4.4.1 et les références citées). Cette liberté déploie un effet horizontal indirect sur les relations de travail dans le secteur privé (arrêt du TF du 24.09.2012 [6B\_758/2011] cons. 1.3.1 ; ATF 132 III 122 cons. 4.4.1 et les références citées). Selon Mahon et Matthey , la liberté syndicale confère à la liberté d'expression une dimension supplémentaire. De par sa fonction même, l'activité couverte par la liberté syndicale, c'est-à-dire l'activité syndicale, suppose que les personnes qui l'exercent puissent s'exprimer, au moins sur certains sujets, de manière relativement libre. La personne qui représente un syndicat doit donc pouvoir s'exprimer, sur ces sujets, avec une liberté accrue par rapport à la liberté d'expression « ordinaire » dont jouissent les autres personnes. A défaut, la liberté syndicale perdrait toute substance en tant que liberté spécifique, différente de la liberté d'expression. Cette liberté d'expression accrue ne bénéficie qu'au syndicat en tant que tel et à la ou les personnes qui le représentent officiellement, mais pas à n'importe quel membre du syndicat. En outre, cette protection accrue que confère la liberté d'expression syndicale ne vaut que pour autant que le message exprimé ait une nature ou un contenu syndical. Les activités visées sont notamment le prosélytisme en vue de recruter de nouveaux membres, la défense des droits des travailleurs, l'exercice des droits de participation et l'accomplissement de tâches pour le syndicat, comme la participation aux négociations de conventions collectives ou l'information d'autres travailleurs ( Mahon/Matthey , La liberté d'expression et la liberté syndicale des fonctionnaires, notamment de police, en particulier sous l'angle du droit à la critique, in : Droit public de l'organisation – responsabilité des collectivités publiques – fonction publique, Annuaire 2008 de l'Association suisse du droit public de l'organisation, Berne, 2009, pp. 205-240, p. 230 s.). d) S'agissant de la liberté d'expression syndicale, la Cour européenne des droits de l'homme a précisé ce qui suit : « La Cour estime que les membres d'un syndicat doivent pouvoir exprimer devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise. (...) Un syndicat n'ayant pas la possibilité d'exprimer librement ses idées dans ce cadre se verrait en effet privé d'un moyen d'action essentiel. Dès lors, en vue d'assurer le caractère réel et effectif des droits syndicaux, les autorités nationales doivent veiller à ce que des sanctions disproportionnées ne dissuadent pas les représentants syndicaux de chercher à exprimer et défendre les intérêts de leurs membres » (arrêt de la CourEDH Palomo Sanchez et autres contre Espagne du 12.09.2011, § 56). Dans cet arrêt, la Cour a également expliqué qu'une distinction claire devait être faite entre critique et insulte, cette dernière pouvant, en principe, justifier des sanctions (§ 67). Il convient de relever que, dans cette affaire, les syndicalistes s'étaient exprimés par une diffusion dans l'entreprise, au moyen du bulletin syndical et du tableau d'affichage (§ 73). L'article incriminé – comprenant une caricature des personnes ayant témoigné en faveur de l'employeur (dans une position explicite) – avait été publié dans le cadre d'un conflit de travail au sein de cette société (§ 72), à la suite d'un jugement donnant partiellement raison

à certains travailleurs qui faisaient valoir leurs droits à titre individuel. Autrement dit, cette publication (jugée excessive) représentait la réaction des travailleurs concernés contre ceux qui avaient témoigné en faveur de l'employeur. Dans l'affaire Vellutini et Michel contre France, la Cour a également rappelé en préambule que le droit à la liberté d'expression garanti par l'article 10 CEDH constituait l'un des principaux moyens permettant d'assurer la jouissance effective du droit à la liberté de réunion et d'association consacré par l'article 11 CEDH, particulièrement dans le domaine syndical (arrêt de la CourEDH, Vellutini et Michel contre France du 06.10.2011, § 32). Dans cet arrêt, la Cour a souligné que les propos litigieux, certes virulents, s'inscrivaient « pleinement dans le contexte d'un débat local présentant une réelle vivacité ». Ils visaient en particulier à répondre à la mise en cause publique, par un élu local, du comportement d'une adhérente à un syndicat : ils ne constituaient donc pas une attaque gratuite mais un élément du débat d'intérêt général que cet élu avait suscité. Estimant que les tracts litigieux s'inscrivaient dans le contexte d'une polémique véhémente, débat dans lequel une certaine dose d'exagération, voire de provocation, faisait partie des aléas du jeu politique et du libre débat d'idées, la Cour a considéré que les propos litigieux n'avaient pas revêtu un caractère vexatoire et blessant excédant les limites de la polémique syndicale (§ 39 [contrairement à ce qui était le cas dans l'affaire précitée, Palomo Sanchez et autres A. Espagne]). Dans l'affaire Nilsen Arnold contre Norvège, la Cour a considéré qu'une association de policiers était fondée à accuser l'auteur d'un livre dénonçant la brutalité policière de fausseté, de mensonge délibéré, de motivations indignes, malveillantes et malhonnêtes, dès lors que vu la dure critique de l'auteur, ils n'étaient pas entièrement infondés à estimer avoir le droit de riposter « de la même manière » d'autant qu'ils agissaient au nom des membres de leur association professionnelle (arrêt de la CourEDH, Nilsen et Johnsen contre Norvège du 25.11.1999). Dans l'affaire CICAD A. Suisse, la Cour a rappelé que « toute personne exerçant sa liberté d'expression assume des devoirs et des responsabilités dont l'étendue dépend de sa situation et du procédé technique utilisé . » (...). Autrement dit, nul ne peut être déchargé de sa responsabilité pour des accusations dépourvues de toute base factuelle . La protection offerte par l'article 10 de la Convention est subordonnée à la condition que les intéressés agissent de bonne foi, et une attaque fondée sur des jugements de valeur peut se révéler excessive en l'absence de toute base factuelle » (arrêt de la CourEDH, CICAD contre Suisse, 07.06.2016, § 58). e) En l'espèce, les intérêts en présence sont, d'une part, la protection de la respectabilité de l'entreprise B. Sàrl et de son associé-gérant, A., et, d'autre part, la liberté d'expression syndicale dont doivent pouvoir bénéficier les prévenus pour mener leur action. La restriction à la liberté d'expression syndicale des prévenus repose sur une base légale expresse (art. 173 CP). Elle est en outre justifiée par la protection du droit fondamental à la préservation de l'honneur et de la réputation d'autrui (cf. art. 10 § 2 CEDH). La disposition concernée permet d'ailleurs à celui qui s'est exprimé d'être libéré de toute sanction pénale à condition qu'il démontre la vérité de ses propos ou sa bonne foi (art. 173 ch. 2 CP). Bien que la liberté d'expression syndicale impose une certaine latitude lorsqu'il s'agit de déterminer si une attaque, lancée de bonne foi dans le cadre d'un débat public, s'avère excessive ou non, cela ne signifie toutefois pas que les représentants d'un syndicat seraient dispensés d'apporter la preuve du fondement de leurs accusations ou de leur bonne foi. En outre, si un débat politique ou une polémique syndicale permettent une certaine dose d'exagération, voire de provocation, qui « font partie des aléas du jeu politique et du libre débats d'idées », encore faut-il qu'il existe un tel débat et que les personnes impliquées en soient les acteurs. Ainsi, toutes les affaires précitées (let. d supra )

s'inscrivaient dans le cadre d'un conflit, d'une procédure judiciaire ou d'un débat politique d'une certaine intensité. L'élément de réponse, voire de « riposte » était omniprésent dans ces affaires, alors qu'il est absent dans la procédure en cause. De plus et contrairement à ce que l'article 28 al. 2 Cst. dispose, les prévenus ont mené l'action du 7 juin 2012 sans avoir cherché au préalable, par une négociation ou une médiation, à régler les problèmes qui leur avaient été exposés en rapport avec cette entreprise, dont ils n'avaient jamais entendu parler auparavant. Comme l'a relevé le premier juge, absorbés dans la lutte contre le dumping salarial et l'exploitation des employés, les prévenus ont dérapé en cherchant à grossir le trait, sans vérifier suffisamment leurs informations, quitte à ce qu'une partie des accusations – exprimées non pas seulement envers l'employeur, mais diffusées par voie de presse – s'avèrent fausses. Face à une société modeste et inconnue jusque-là, certaines formulations et le moyen d'action choisi apparaissent ainsi excessifs par rapport aux intérêts que les prévenus cherchaient à préserver. Dans ces circonstances et à défaut pour eux d'avoir apporté la preuve de leur bonne foi sur tous les points, la protection de l'honneur des plaignants l'emporte sur leur droit de s'exprimer au nom de la liberté syndicale. f) Au demeurant, la nature de la sanction, qui se limite à une peine pécuniaire de 15 jours-amende avec sursis pendant deux ans, est proportionnée au but légitime poursuivi, soit la protection du droit fondamental d'autrui à la préservation de son honneur. Cette sanction tient compte du fait que les prévenus ont agi pour défendre les droits des travailleurs, mais également des risques qu'ils ont pris en ne vérifiant pas suffisamment leurs informations. Par ailleurs, la peine prononcée tient compte du fait que l'atteinte a eu lieu par voie de presse et a eu un certain écho dans les médias régionaux.

#### **E. 19**

mai 2014) et, dans une moindre mesure, pour deux autres employés de B. Sàrl (rapport de l'Office de contrôle du Service de l'emploi du 24 janvier 2013). S'agissant du cas de D. et de E., une violation de l'obligation d'appliquer des conditions de travail et de salaire conformes aux usages de la profession et de la région est envisagée (art. 21 et 75LEmpl[loi neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage, RS.813.10]), comme cela ressort du courrier de la Commission tripartite adressé le 30 juin 2014 au ministère public : «vous constaterez que selon ce rapport les salaires versés aux deux travailleurs concernés étaient largement inférieurs aux salaires qui devaient être considérés que ce soit sur la base de la convention patronale de l'industrie horlogère suisse ou sur la base du salaire d'usage établi selon le calculateur de salaire en ligne du canton de Neuchâtel. La différence ( ) représentant un écart de plus de 39%, il est hautement vraisemblable que si le bureau de notre commission était appelé à se prononcer, il retiendrait qu'en l'occurrence, il y a sous-enchère salariale. ». Pour parvenir à cette conclusion, l'auteur de ce rapport s'est référé à la catégorie de la convention collective concernant les «Jeunes travailleurs/Etudiants/Jobs d'été» et au calculateur en ligne. Bien que B. Sàrl ne soit pas membre de la convention collective, le recours à ces outils pour comparer les salaires versés aux usages de la branche ne prête pas le flanc à la critique.

Par ailleurs, il est inexact d'affirmer, comme le font les plaignants, que le troisième collaborateur engagé sur la base d'un contrat de formation similaire, K., aurait obtenu du Tribunal des prud'hommes la confirmation de la validité de son contrat et du salaire de 2'000 francs. Entendu à ce propos, ce témoin, âgé de 16 ans au moment de son engagement et toujours employé dans l'entreprise, a simplement déclaré qu'il s'était rendu aux Prud'hommes, où une secrétaire avait regardé son contrat et lui aurait indiqué que «tout

était légal». Concernant cet employé, qui a bénéficié d'une formation de six mois financée par le chômage, la Commission tripartite a d'ailleurs indiqué qu'elle considérait que le salaire perçu après ces six mois, toujours sur la base d'un «contrat de formation», paraissait manifestement bas (courrier de la Commission tripartite du 07.03.2013).

Comme l'a souligné le premier juge, les conditions d'engagement au sein de B. Sàrl dépendaient en réalité davantage de l'âge et de la situation personnelle de l'employé que de son travail ou de ses besoins en formation. Ainsi, K. (né en 1993) a été formé pendant six mois en 2009, payé par le chômage, puis engagé sur la base d'un contrat de formation d'une année au salaire de 2'000 francs, transformé avant sa fin en contrat ordinaire, alors que J. (né en 1969) affecté aux mêmes tâches que D. a été engagé directement en 2011, sans aucune expérience préalable dans le domaine, au salaire de 3'200 francs, tout comme M., né en 1987, déjà marié au moment de son engagement en 2006/2007, sans aucune expérience préalable dans le domaine en question, au salaire de 3'600 francs, et U., né en 1964, engagé en 2010 au salaire de 3'800 francs (cf. également témoignage de V.). Ces éléments démontrent qu'il n'y avait pas de véritable politique de formation uniforme au sein de l'entreprise, contrairement à ce qu'invoquent les plaignants pour justifier les salaires de 2'000 francs. Or les conditions de travail des employés «en formation» ne différaient pas de celles des autres travailleurs. Ainsi, tant D. que E. effectuaient des heures supplémentaires, y compris le samedi. Ils étaient parfaitement intégrés au personnel de l'entreprise, au point que l'un des témoins, J., engagé en même temps et affecté aux mêmes tâches que D., ignorait qu'ils étaient supposés être en formation. En outre et contrairement à ce que soutiennent les plaignants, il n'est pas établi qu'aucun rendement n'était exigé d'eux. K. a ainsi déclaré que tant D. que E. devaient indiquer sur un papier à la fin de la journée le nombre de pièces qu'ils avaient fait et le temps nécessaire pour le faire», ce que J. a confirmé : « [W. et moi] devons écrire le nombre de pièces que nous faisons sur un papier et donner ce papier avec les pièces travaillées( ) je pense que nous devons noter cela pour que le chef contrôle le nombre de pièces nettoyées par jour». Informé du salaire de 2'000 francs qui leur était versé, ce témoin a ajouté qu'il ne pensait pas que le travail effectué par ces deux employés justifiait la différence de salaire par rapport au sien. F. a également expliqué que le patron fixait aux employés «un certain nombre de pièces à réaliser en une journée». Ainsi, tout le monde savait qu'il fallait faire 100 à 120 pièces [aaaa] par jour, et «W. devait faire 300 pièces de turbines par jour», ces pièces étant un peu plus faciles. «Pendant les pauses, tout le monde parlait du travail effectué et comparait la rentabilité de chacun, par exemple, une fois, K. [lui avait] dit [qu'il restait] 2 heures et [que] W. n'avait fait que 120 pièces alors qu'il [devait] en faire 300». S'agissant de E., ce témoin a relevé qu'il avait davantage de facilité et était vite «passé sur les pièces [aaaa]». Selon lui, il était «aussi rentable que les autres employés» car, si tel n'avait pas été le cas, «la chaîne de travail aurait été interrompue». Ces déclarations correspondent à celles de D. et de E., qui ont tous deux expliqué qu'ils avaient rapidement été soumis aux mêmes objectifs de production que les autres employés. Le fait d'exiger d'eux qu'ils effectuent des heures supplémentaires, y compris le samedi, tend d'ailleurs à confirmer qu'ils n'étaient pas simplement en formation et que leur productivité était équivalente, au bout de quelques mois tout au plus, à celle des autres employés. Dans ces conditions, une rémunération aussi basse, correspondant à un salaire horaire de quelque 10.95 francs, ne se justifiait plus.

Le témoin T., conseiller personnel auprès de l'ORP, auquel le contrat de D. a été soumis à l'époque de son engagement, a indiqué avoir été surpris par le salaire proposé, «largement inférieur au salaire convenable au sens de la loi sur le chômage». Il avait alors contacté le patron de l'entreprise, A., qui lui avait assuré que l'employé était formé pendant une année, avec à la clé un engagement de durée indéterminée, et qu'on n'exigeait de lui aucune performance de rendement. Or, il résulte justement des pièces versées au dossier (contrats, fiches de salaire) et des différents témoignages résumés ci-dessus que les personnes engagées sur la base de tels contrats étaient en réalité soumises aux mêmes exigences que les autres nouveaux employés. De plus, s'agissant de D. et de E., les contrats de formation supposés déboucher sur un engagement de durée indéterminée ont été résiliés avant leur terme. T. a d'ailleurs ajouté que l'ORP n'avait pas les moyens d'interdire un contrat de ce genre, ni d'empêcher l'employé de travailler pour ce salaire, étant précisé qu'une personne ne se trouvant pas dans la situation particulière de D., par exemple ■ jeune, arrivé depuis peu du Portugal et n'ayant droit à aucune aide sociale ■ n'aurait probablement jamais accepté ces conditions.

Dans la mesure où la fixation de salaires «conformes aux usages de la branche» (art. 21LEmpl) vise précisément à éviter ce type de situations, favorisant l'apparition d'un dumping salarial préjudiciable à l'ensemble du secteur (y compris à la main-d'œuvre suisse), la dénonciation de ces éléments par le syndicat apparaît ainsi fondée. En l'absence d'objectifs de formation clairement définis, mis en œuvre pendant une année complète et de conditions de travail se différenciant nettement des contrats ordinaires, la Cour pénale retient dès lors que la procédure a permis aux prévenus d'apporter la preuve de l'allégation selon laquelle, en substance, les plaignants pratiquaient la sous-enchère salariale.

e) Au moment de dénoncer ces éléments en juin 2012, les prévenus ont pris un risque, puisqu'ils n'avaient jamais entendu parler de B. Sàrl auparavant. Cela étant, ils se sont appuyés sur les contrats, les fiches de salaire et les versions concordantes des trois employés qui avaient consulté le syndicat, dont deux étaient soumis à un contrat de formation et le troisième à un contrat ordinaire. Tous trois leur ont décrit le travail qu'ils effectuaient, leur parcours et leur quotidien. Ils ont constaté qu'ils n'existait pas, dans les contrats, de plan de formation établi, par exemple sous forme de cours professionnels ou de formation interne, et que ces trois employés leur décrivaient, de fait, le même travail et les mêmes exigences de rendement (cf. déclarations de X. ; de Z. ; de F. ; de D. ; de E. ; de Y.). Le syndicat est ainsi parvenu à la conclusion qu'il n'existait pas, au sein de cette société, de formation d'une année justifiant des salaires aussi bas.

Même s'il n'est pas nécessaire de résoudre cette question s'agissant de la première catégorie d'allégations litigieuses ■ puisque la preuve de la vérité de cas de sous-enchère salariale a été apportée ■ on peut néanmoins relever que la bonne foi des prévenus, s'agissant de ces affirmations seulement, pourrait être admise, et ce bien que la Commission tripartite n'ait été saisie qu'après l'action du 7 juin 2012. En effet, au vu des documents qui leur avaient été remis (contrats, fiches de salaire), des montants des salaires en cause et des versions concordantes des employés qu'ils ont entendus à plusieurs reprises, les représentants syndicaux avaient des raisons sérieuses de croire, de bonne foi, que de tels contrats méritaient d'être dénoncés. A cet égard, l'absence de tentative de conciliation ou de prise de contact préalable avec l'entreprise n'est pas déterminante, puisque ce type de démarches n'était pas de nature à confirmer (ni infirmer) les soupçons

des prévenus sur ce point précis.

f) En revanche, s'agissant de l'allégation suivante : «abus de la naïveté et de l'ignorance de travailleurs candides que l'entreprise B. Sàrl fait venir de l'étranger en leur faisant miroiter une vie meilleure et de bonnes conditions de travail», c'est en vain que les prévenus font valoir que cette affirmation, prise dans le contexte global prévalant dans l'entreprise, n'était pas «véritablement erronée». Il importe peu, en effet, que la plaignante emploie principalement du personnel étranger ou d'origine étrangère et que certains employés, arrivés depuis peu en Suisse, ignorent quels sont leurs droits. Le recours (abusif) à une filière étrangère est l'élément central dans cette assertion. Contrairement à ce que soutiennent les prévenus, il s'agit de la description d'un comportement méprisable pour un observateur externe et non d'un simple jugement de valeur. Or un tel procédé n'est pas avéré dans le cas de l'entreprise B. Sàrl. A juste titre, le tribunal de police a donc examiné si cette allégation, fautive et attentatoire à l'honneur des plaignants, relevait de la calomnie (art. 174 CP). Comme rappelé supra (cons. 3d), sur le plan subjectif, en plus de l'intention de tenir des propos attentatoires à l'honneur d'autrui et de les communiquer à des tiers, la calomnie suppose que l'auteur ait su que ces allégations étaient fausses. Sur ce point, la preuve de la connaissance de la fausseté de l'allégation est stricte et le dol éventuel ne suffit pas.

En l'espèce, les prévenus ont estimé que l'entreprise devait avoir recours à une filière étrangère compte tenu du profil similaire des employés ayant accepté les contrats dénoncés (cf. interrogatoire de X.). Z. s'est également déclaré persuadé qu'il y avait une filière pour que «tous ces travailleurs portugais viennent travailler dans ces entreprises pour des salaires très bas», admettant qu'en dehors de cela, le syndicat n'avait pas d'éléments démontrant que B. Sàrl recrutait à l'étranger. Sur cette question, Y. a confirmé que beaucoup de travailleurs portugais ou espagnols connaissaient les entreprises du canton. Ils arrivaient ainsi «dans des conditions difficiles et [étaient] contents d'avoir un travail». Elle a toutefois ajouté qu'elle ne pensait pas que le recrutement était organisé sur place par les entreprises elles-mêmes et que sur ce point, leur déclaration était donc mal formulée. Au moment où la communication a eu lieu, en juin 2012, les prévenus semblent ainsi avoir tenu pour possible que l'allégation du recours à une filière étrangère soit inexacte, sans toutefois renoncer à la faire figurer dans leur communiqué. Dans ces conditions, l'appréciation du premier juge, qui a considéré qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments permettant de retenir que les prévenus savaient au-delà du dol éventuel que cette affirmation était fautive, peut être confirmée. L'élément subjectif supplémentaire exigé par la calomnie faisant défaut, cette infraction ne peut ainsi être retenue. En revanche, les prévenus se sont rendus coupables de diffamation au sens de l'article 173 ch. 2 CP, tous les éléments constitutifs de cette disposition étant réunis. Leur bonne foi sur ce point n'est pas démontrée, puisqu'ils se sont contentés de soupçons sans effectuer les vérifications qui s'imposaient, étant précisé que les travailleurs les ayant consultés étaient déjà en Suisse depuis quelques mois lorsqu'ils ont été engagés. Enfin, si le fait de recourir à une main d'œuvre étrangère n'est pas, en soi, contraire à l'honneur, puisque l'Accord sur la libre circulation des personnes le permet, la manière dont l'assertion était formulée («abus de la naïveté et de l'ignorance de travailleurs candides que l'entreprise B. Sàrl fait venir de l'étranger en leur faisant miroiter une vie meilleure et de bonnes conditions de travail»), évoquant l'abus d'un système aux dépens des travailleurs, était attentatoire à l'honneur des intéressés.

g) La même conclusion s'impose quant à la dernière affirmation (obligation imposée à certains employés d'acheter à leurs frais les outils de travail), laissant penser qu'en plus de recruter à l'étranger des personnes précarisées, prêtes à accepter des conditions salariales inacceptables, les plaignants les obligeaient à acheter elles-mêmes leurs propres instruments de travail, faisant ainsi preuve d'un degré de mépris supplémentaire face à leurs employés. Même si elle apparaît effectivement secondaire, cette allégation ne constitue pas une simple «exagération insignifiante» («unbedeutende Übertreibung») non punissable en tant que telle (cf. a contrario Riklin, op. cit., n. 32 ad art. 173 CP et la référence citée). Il n'est pas contesté que cette affirmation était erronée, même si, là encore, les prévenus ne paraissent pas avoir su qu'elle était fautive, de sorte que l'infraction de calomnie n'est pas réalisée. Du point de vue de l'article 173 ch. 2 CP, leur bonne foi ne peut en revanche être admise. Entendu lors de l'audience de jugement, E. a confirmé qu'il avait relaté aux secrétaires syndicaux «un exemple pour montrer que les conditions de travail étaient mauvaises», mais qu'il ne «voulait pas dire que [les employés devaient] acheter du matériel». En définitive, la dernière affirmation figurant dans le communiqué du 7 juin 2012 n'était fondée que sur une anecdote de E., selon laquelle, alors qu'il devait régulièrement emprunter le cutter de ses collègues, à une occasion, le chef de l'entreprise avait refusé de lui prêter le sien et lui avait rétorqué qu'il pouvait aller s'en acheter un. Même si les prévenus ont mal interprété les propos de cet employé, ils ne pouvaient s'en contenter pour en faire une allégation générale et la diffuser comme ils l'ont fait (par voie de presse). L'acquittement des prévenus sur ce point, en application de l'article 173 ch. 2 CP, ne se justifie donc pas.

h) Invoquant la jurisprudence du Tribunal fédéral dans une affaire genevoise opposant des syndicalistes à un employeur (arrêt du TF du 14.02.2013 [6B\_498/2012] et arrêt du TF du 01.10.2015 [6B\_870/2014]), les prévenus estiment qu'ils ont adopté une attitude bien moins polémique, dans la mesure où ils n'ont pas qualifié les plaignants en des termes aussi crus qu'«exploiteur», «esclavagiste», «escroc» ou «voleur». Il n'y aurait ainsi pas de place pour une condamnation pénale.

Dans l'affaire invoquée (objet de deux arrêts de renvoi), le Tribunal fédéral a estimé qu'il s'agissait d'examiner, pour chaque affirmation (notamment «voleur» ou «escroc»), interprétées selon le sens général du texte et du contexte dans lesquels elle avait été formulée, si elle constituait un simple jugement de valeur et/ou l'affirmation d'un comportement contraire à l'honneur (à savoir si le terme attentatoire à l'honneur entretenait un rapport reconnaissable avec un fait ■ ce qui était le cas d'assertions relatives à la dénonciation du non-paiement des salaires et des charges sociales). Ensuite, même si le caractère faux de ces accusations ne pouvait être établi, on ne pouvait exclure qu'en raison de leur caractère excessif, les termes utilisés par le syndicat, «escroc», «voleur» et «esclavagiste», devaient aussi être appréhendés comme un jugement de valeur susceptible de constituer une injure. Enfin, il s'agissait de prendre en compte les exigences de la liberté d'expression, en recherchant si les propos en cause revêtaient un caractère vexatoire et blessant excédant les limites convenables de la polémique syndicale (arrêts du TF précités [6B\_498/2012] cons. 5.3.8 et [6B\_870/2014] cons. 1.4.6).

Les prévenus ne peuvent rien déduire de ces arrêts, puisque la cause a alors été renvoyée à la juridiction cantonale pour qu'elle examine, s'agissant en l'occurrence de jugements de valeur mixtes, si les faits auxquels certains de ces propos faisaient référence pouvaient être tenus pour vrais, et, le cas échéant, si leur caractère excessif justifiait tout de même qu'ils

soient qualifiés d'injurieux (art. 177 CP). Dans ce cas également, la preuve de la vérité ou de la bonne foi est donc déterminante et ce n'est que dans un deuxième temps, en raison de la nature excessive de ces propos, que l'infraction d'injure peut entrer en considération.

En l'espèce, si les prévenus n'ont certes pas employé de termes aussi forts, il n'en demeure pas moins que les exemples précités, énumérés dans le cadre de l'action médiatisée de la «palme d'or du mauvais employeur», décrivait des agissements indignes d'un employeur respectable (cf. cons. 4 supra). En tant que tels, ces propos étaient donc bien susceptibles d'être sanctionnés par les dispositions pénales protégeant l'honneur (art. 173 et 174 CP), indépendamment du fait qu'ils n'étaient pas injurieux au sens de l'article 177 CP.

7. Reste à déterminer si, comme l'invoquent les prévenus, le jugement entrepris viole les articles 16 al. 2 et 28 al. 1 Cst. en lien avec l'article 10 CEDH, en d'autres termes si la sanction qui leur a été infligée constitue une ingérence disproportionnée dans l'exercice de leur liberté syndicale.

a) A l'instar de l'article 16 al. 2 Cst., l'article 10 § 1 CEDH garantit à toute personne le droit à la liberté d'expression. L'exercice de cette liberté comporte toutefois des devoirs et des responsabilités et peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, notamment à la défense de l'ordre et à la protection de la morale, de la réputation ou des droits d'autrui (cf. art. 10 § 2 CEDH). La liberté d'expression, à l'instar des autres droits fondamentaux, n'a donc pas une valeur absolue. Une ingérence dans son exercice est conforme à l'article 10 CEDH si elle est prévue par la loi, si elle poursuit un but légitime de protection de l'intérêt public, notamment de la réputation et des droits d'autrui, et si elle est proportionnée au but légitime poursuivi (arrêts de la Cour EDH RTBF contre Belgique du 29.03.2011, § 95; Bergens Tidende et autres contre Norvège du 02.05.2000, § 48 ss). Ces critères correspondent à ceux posés en matière de restrictions des droits fondamentaux par l'article 36 Cst., disposition qui exige que de telles restrictions reposent sur une base légale, soient justifiées par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui et, selon le principe de la proportionnalité, se limitent à ce qui est nécessaire et adéquat à la réalisation des buts d'intérêt public poursuivis (arrêt du TF du 16.09.2011 [6B\_143/2011] cons. 3.3.1 et les références citées). Si l'on admet que la liberté d'expression est un élément indispensable au plein exercice de la démocratie et qui mérite un traitement privilégié de la part des autorités, cela ne signifie donc pas que l'on reconnaît la primauté de ce droit sur la protection de l'honneur, ni l'inverse. En cas de conflit entre ces deux droits fondamentaux *prima facie*, le partage doit se faire en tenant compte des circonstances particulières du cas concret, en faisant appel au critère de l'interaction et au principe de la pesée des intérêts (Hurtado Pozo, *op. cit.*, n. 1936 p. 575).

Dans certaines situations (obligation de témoigner, devoir de fonction du juge, droits des parties dans un procès), il s'agit de prendre en compte la situation particulière de celui qui est tenu par la loi de s'exprimer (Corboz, *op. cit.*, n. 5 ad art. 173 CP). En revanche, la seule situation professionnelle ou un devoir moral lié à une éthique professionnelle ne constitue jamais une justification suffisante lorsque l'obligation de s'exprimer n'est pas consacrée par la loi (arrêt du TF du 26.12.2008 [6B\_850/2008] cons. 2.2; arrêt du TF du 14.02.2013 [6B\_49872012] cons. 6.1; Seelmann, Basler Kommentar, Strafrecht I, 3<sup>e</sup> éd., 2013, n. 10 ad art. 14 CP).

b) Par ailleurs, l'admission de la sauvegarde d'intérêts légitimes en tant que fait justificatif suppose premièrement que l'acte soit nécessaire pour atteindre le but visé et qu'il soit le seul moyen d'y parvenir. Ainsi, l'existence de moyens légaux exclut en principe le recours au fait justificatif de la sauvegarde d'intérêts légitimes (Hug, Whistleblowing et secrets pénalement protégés : quels risques pour le lanceur d'alerte en Suisse?, in: RPS 131/2013, p. 22). Autrement dit, la sauvegarde d'intérêts légitimes présuppose en principe que les moyens de droit aient été utilisés et les voies de droit épuisées préalablement. De plus, l'acte incriminé doit correspondre à un moyen nécessaire et proportionné, à même d'atteindre le but visé, et peser manifestement moins lourd que les intérêts que l'auteur cherche à sauvegarder. Cela vaut également, par exemple, pour les militants politiques ou des collaborateurs médiatiques ayant pour but de rendre publique une situation supposée problématique (ATF 129 IV 6 cons. 3.3 à 3.7, JT 2005 IV 215).

c) L'article 28 al. 1 Cst. garantit la liberté syndicale ou la liberté de coalition («Koalitionsfreiheit»), qui est un cas spécial de la liberté générale d'association instaurée par l'article 23 Cst. L'article 28 al. 2 Cst. dispose que les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation. Ainsi le recours à un moyen collectif de lutte ne doit survenir qu'en dernier ressort, c'est-à-dire au titre d'ultima ratio (ATF 132 III 122 cons. 4.4.1 et les références citées). Cette liberté déploie un effet horizontal indirect sur les relations de travail dans le secteur privé (arrêt du TF du 24.09.2012 [6B\_758/2011] cons. 1.3.1 ; ATF 132 III 122 cons. 4.4.1 et les références citées).

Selon Mahonet Matthey, la liberté syndicale confère à la liberté d'expression une dimension supplémentaire. De par sa fonction même, l'activité couverte par la liberté syndicale, c'est-à-dire l'activité syndicale, suppose que les personnes qui l'exercent puissent s'exprimer, au moins sur certains sujets, de manière relativement libre. La personne qui représente un syndicat doit donc pouvoir s'exprimer, sur ces sujets, avec une liberté accrue par rapport à la liberté d'expression «ordinaire» dont jouissent les autres personnes. A défaut, la liberté syndicale perdrait toute substance en tant que liberté spécifique, différente de la liberté d'expression. Cette liberté d'expression accrue ne bénéficie qu'au syndicat en tant que tel et à la ou les personnes qui le représentent officiellement, mais pas à n'importe quel membre du syndicat. En outre, cette protection accrue que confère la liberté d'expression syndicale ne vaut que pour autant que le message exprimé ait une nature ou un contenu syndical. Les activités visées sont notamment le prosélytisme en vue de recruter de nouveaux membres, la défense des droits des travailleurs, l'exercice des droits de participation et l'accomplissement de tâches pour le syndicat, comme la participation aux négociations de conventions collectives ou l'information d'autres travailleurs (Mahon/Matthey, La liberté d'expression et la liberté syndicale des fonctionnaires, notamment de police, en particulier sous l'angle du droit à la critique, in: Droit public de l'organisation ■ responsabilité des collectivités publiques ■ fonction publique, Annuaire 2008 de l'Association suisse du droit public de l'organisation, Berne, 2009, pp. 205-240, p. 230 s.).

d) S'agissant de la liberté d'expression syndicale, la Cour européenne des droits de l'homme a précisé ce qui suit : «La Cour estime que les membres d'un syndicat doivent pouvoir exprimer devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise. ( ) Un syndicat n'ayant pas la possibilité d'exprimer librement ses idées dans ce cadre se verrait en effet privé d'un moyen d'action essentiel. Dès lors, en vue d'assurer le caractère réel et effectif des droits syndicaux, les autorités

nationales doivent veiller à ce que des sanctions disproportionnées ne dissuadent pas les représentants syndicaux de chercher à exprimer et défendre les intérêts de leurs membres» (arrêt de la CourEDH Palomo Sanchez et autres contre Espagne du 12.09.2011, § 56). Dans cet arrêt, la Cour a également expliqué qu'une distinction claire devait être faite entre critique et insulte, cette dernière pouvant, en principe, justifier des sanctions (§ 67). Il convient de relever que, dans cette affaire, les syndicalistes s'étaient exprimés par une diffusion dans l'entreprise, au moyen du bulletin syndical et du tableau d'affichage (§ 73). L'article incriminé ■ comprenant une caricature des personnes ayant témoigné en faveur de l'employeur (dans une position explicite) ■ avait été publié dans le cadre d'un conflit du travail au sein de cette société (§ 72), à la suite d'un jugement donnant partiellement raison à certains travailleurs qui faisaient valoir leurs droits à titre individuel. Autrement dit, cette publication (jugée excessive) représentait la réaction des travailleurs concernés contre ceux qui avaient témoigné en faveur de l'employeur.

Dans l'affaire Vellutini et Michel contre France, la Cour a également rappelé en préambule que le droit à la liberté d'expression garanti par l'article 10 CEDH constituait l'un des principaux moyens permettant d'assurer la jouissance effective du droit à la liberté de réunion et d'association consacré par l'article 11 CEDH, particulièrement dans le domaine syndical (arrêt de la CourEDH, Vellutini et Michel contre France du 06.10.2011, § 32). Dans cet arrêt, la Cour a souligné que les propos litigieux, certes virulents, s'inscrivaient «pleinement dans le contexte d'un débat local présentant une réelle vivacité ». Ils visaient en particulier à répondre à la mise en cause publique, par un élu local, du comportement d'une adhérente à un syndicat : ils ne constituaient donc pas une attaque gratuite mais un élément du débat d'intérêt général que cet élu avait suscité. Estimant que les tracts litigieux s'inscrivaient dans le contexte d'une polémique véhémente, débat dans lequel une certaine dose d'exagération, voire de provocation, faisait partie des aléas du jeu politique et du libre débat d'idées, la Cour a considéré que les propos litigieux n'avaient pas revêtu un caractère vexatoire et blessant excédant les limites de la polémique syndicale (§ 39 [contrairement à ce qui était le cas dans l'affaire précitée, Palomo Sanchez et autres A. Espagne]).

Dans l'affaire Nilsen Arnold contre Norvège, la Cour a considéré qu'une association de policiers était fondée à accuser l'auteur d'un livre dénonçant la brutalité policière de fausseté, de mensonge délibéré, de motivations indignes, malveillantes et malhonnêtes, dès lors que vu la dure critique de l'auteur, ils n'étaient pas entièrement infondés à estimer avoir le droit de riposter «de la même manière» d'autant qu'ils agissaient au nom des membres de leur association professionnelle (arrêt de la CourEDH, Nilsen et Johnsen contre Norvège du 25.11.1999).

Dans l'affaire CICAD A. Suisse, la Cour a rappelé que «toute personne exerçant sa liberté d'expression assume des devoirs et des responsabilités dont l'étendue dépend de sa situation et du procédé technique utilisé. » ( ). Autrement dit, nul ne peut être déchargé de sa responsabilité pour des accusations dépourvues de toute base factuelle. La protection offerte par l'article 10 de la Convention est subordonnée à la condition que les intéressés agissent de bonne foi, et une attaque fondée sur des jugements de valeur peut se révéler excessive en l'absence de toute base factuelle» (arrêt de la CourEDH, CICAD contre Suisse, 07.06.2016, § 58).

e) En l'espèce, les intérêts en présence sont, d'une part, la protection de la respectabilité de l'entreprise B. Sàrl et de son associé-gérant, A., et, d'autre part, la liberté

d'expression syndicale dont doivent pouvoir bénéficier les prévenus pour mener leur action. La restriction à la liberté d'expression syndicale des prévenus repose sur une base légale expresse (art. 173 CP). Elle est en outre justifiée par la protection du droit fondamental à la préservation de l'honneur et de la réputation d'autrui (cf. art. 10 § 2 CEDH). La disposition concernée permet d'ailleurs à celui qui s'est exprimé d'être libéré de toute sanction pénale à condition qu'il démontre la vérité de ses propos ou sa bonne foi (art. 173 ch. 2 CP). Bien que la liberté d'expression syndicale impose une certaine latitude lorsqu'il s'agit de déterminer si une attaque, lancée de bonne foi dans le cadre d'un débat public, s'avère excessive ou non, cela ne signifie toutefois pas que les représentants d'un syndicat seraient dispensés d'apporter la preuve du fondement de leurs accusations ou de leur bonne foi. En outre, si un débat politique ou une polémique syndicale permettent une certaine dose d'exagération, voire de provocation, qui «font partie des aléas du jeu politique et du libre débats d'idées», encore faut-il qu'il existe un tel débat et que les personnes impliquées en soient les acteurs. Ainsi, toutes les affaires précitées (let. dsupra) s'inscrivaient dans le cadre d'un conflit, d'une procédure judiciaire ou d'un débat politique d'une certaine intensité. L'élément de réponse, voire de «riposte» était omniprésent dans ces affaires, alors qu'il est absent dans la procédure en cause. De plus et contrairement à ce que l'article 28 al. 2 Cst. dispose, les prévenus ont mené l'action du 7 juin 2012 sans avoir cherché au préalable, par une négociation ou une médiation, à régler les problèmes qui leur avaient été exposés en rapport avec cette entreprise, dont ils n'avaient jamais entendu parler auparavant. Comme l'a relevé le premier juge, absorbés dans la lutte contre le dumping salarial et l'exploitation des employés, les prévenus ont dérapé en cherchant à grossir le trait, sans vérifier suffisamment leurs informations, quitte à ce qu'une partie des accusations exprimées non pas seulement envers l'employeur, mais diffusées par voie de presse s'avèrent fausses. Face à une société modeste et inconnue jusque-là, certaines formulations et le moyen d'action choisis apparaissent ainsi excessifs par rapport aux intérêts que les prévenus cherchaient à préserver. Dans ces circonstances et à défaut pour eux d'avoir apporté la preuve de leur bonne foi sur tous les points, la protection de l'honneur des plaignants l'emporte sur leur droit de s'exprimer au nom de la liberté syndicale.

f) Au demeurant, la nature de la sanction, qui se limite à une peine pécuniaire de 15 jours-amende avec sursis pendant deux ans, est proportionnée au but légitime poursuivi, soit la protection du droit fondamental d'autrui à la préservation de son honneur. Cette sanction tient compte du fait que les prévenus ont agi pour défendre les droits des travailleurs, mais également des risques qu'ils ont pris en ne vérifiant pas suffisamment leurs informations. Par ailleurs, la peine prononcée tient compte du fait que l'atteinte a eu lieu par voie de presse et a eu un certain écho dans les médias régionaux.

Par ces motifs, la Cour pénale décide

Vu les articles 173 ch. 2 CP, 82 al. 4, 126 al. 2, 428 al. 1 CPP,

1. L'appel de X., Z. et Y. est rejeté.

2. L'appel de B. Sàrl et de A. est rejeté.

3. Les frais de la procédure d'appel, arrêtés à 2'000 francs, sont mis par 1'000 francs à la charge de X., Z. et Y., solidairement entre eux, et par 1'000 francs à la charge de B. Sàrl et de A., solidairement entre eux.

4. Le présent jugement est notifié à X., Z. et Y., par Me P., à B. Sàrl et de A., par Me Q., à D., E. et F., par Me R., au ministère public, parquet régional de La Chaux-de-Fonds (MP.2012.3038-PCF) et au Tribunal de police des Montagnes et du Val-de-Ruz (POL.2014.484).

Neuchâtel, le 17 novembre 2016

1Lorsqu'une infraction a été commise et consommée sous forme de publication par un média, l'auteur est seul punissable, sous réserve des dispositions suivantes.

2Si l'auteur ne peut être découvert ou qu'il ne peut être traduit en Suisse devant un tribunal, le rédacteur responsable est punissable en vertu de l'art. 322bis. A défaut de rédacteur, la personne responsable de la publication en cause est punissable en vertu de ce même article.

3Si la publication a eu lieu à l'insu de l'auteur ou contre sa volonté, le rédacteur ou, à défaut, la personne responsable de la publication, est punissable comme auteur de l'infraction.

4L'auteur d'un compte rendu véridique de débats publics ou de déclarations officielles d'une autorité n'encourt aucune peine.

1. Celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération,

celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon,

sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus<sup>2</sup>.

2. L'inculpé n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies.

3. L'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles ont trait à la vie privée ou à la vie de famille.

4. Si l'auteur reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine ou exempter le délinquant de toute peine.

5. Si l'inculpé n'a pas fait la preuve de la vérité de ses allégations ou si elles étaient contraires à la vérité ou si l'inculpé les a rétractées, le juge le constatera dans le jugement ou dans un autre acte écrit.

1Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 5 oct. 1950, en vigueur depuis le 5 janv. 1951 (RO19511; FF1949I 1233).2Nouvelle expression selon le ch. II 1 al. 13 de la LF du 13 déc. 2002, en vigueur depuis le 1erjanv. 2007 (RO20063459;FF19991787). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le Livre.

1. Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération,

celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité,

sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.<sup>1</sup>

2. La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire de 30 jours-amende au moins<sup>2</sup>si le calomniateur a, de propos délibéré, cherché à ruiner la réputation de sa victime.

3. Si, devant le juge, le délinquant reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine. Le juge donnera acte de cette rétractation à l'offensé.

<sup>1</sup>Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 5 oct. 1950, en vigueur depuis le 5 janv. 1951 (RO19511; FF1949I 1233). Voir aussi RO571364.<sup>2</sup>Nouvelle teneur du membre de phrase selon le ch. II 1 al. 16 de la LF du 13 déc. 2002, en vigueur depuis le 1erjanv. 2007 (RO20063459;FF19991787).

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