

VD_FINDINFO Jug / 2013 / 112 vom 26. September 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-09-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2013___112

FR: VD_FINDINFO Jug / 2013 / 112 du 26 septembre 2012

IT: VD_FINDINFO Jug / 2013 / 112 del 26 settembre 2012

Regeste

DIFFAMATION, ACQUITTEMENT, LIBERTÉ SYNDICALE, LIBERTÉ D'EXPRESSION | 173 CP, 16 Cst., 28 Cst.

Erwägungen

E. 4

B._____ invoque ensuite une violation de l'art. 173 CP et soutient que les propos "Les salariés sont des esclaves et s'ils se plaignent, ils sont licenciés ou menacés de représailles" ne seraient pas attentatoires à l'honneur des intimées.

E. 4.1

L'art. 173 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.

E. 4.1.1

Cette disposition protège la réputation d'être une personne honorable, c'est-à-dire de se comporter comme une personne digne a coutume de le faire selon les conceptions généralement reçues. L'honneur protégé par le droit pénal est conçu de façon générale comme un droit au respect, qui est lésé par toute assertion propre à exposer la personne visée au mépris de sa qualité d'homme (ATF 128 IV 53 c. 1a). Une conduite contraire à l'honneur s'entend du comportement moralement répréhensible, sans qu'il soit nécessairement réprimé pénalement, que la personne aurait adopté (Dupuis et al., Petit commentaire du Code pénal, Bâle 2012, n. 5 ad art. 173 à 178 et n. 7 ad art. 173 CP). Une personne morale est atteinte dans son honneur, lorsqu'il est allégué qu'elle a une activité ou un but propre à la rendre méprisable selon les conceptions morales généralement admises (cf. par analogie ATF 117 IV 27 c. 2c; ATF 116 IV 205 c. 2). Tel est le cas, par exemple, si elle est assimilée à une organisation criminelle ou à un parti politique que l'histoire a rendu méprisable ou encore si l'on suggère qu'elle a de la sympathie pour le régime nazi (cf. ATF 121 IV 76 c. 2a/bb). Alors que la diffamation ou la calomnie (art. 174 CP) suppose une allégation de fait, un jugement de valeur, adressé à des tiers ou à la victime, peut constituer une injure au sens de l'art. 177 CP. La notion de jugement de valeur doit être comprise dans un sens large. Il s'agit d'une manifestation directe de mésestime ou de mépris, au moyen de mots blessants, de gestes ou de voies de fait (ATF 128 IV 53 c. 1f/aa et les références citées). Simple appréciation, le jugement de valeur n'est pas susceptible de faire l'objet d'une preuve quant à son caractère vrai ou faux. La frontière entre l'allégation de faits et le jugement de valeur n'est pas toujours claire. En effet, l'allégation de faits peut très bien contenir un élément d'appréciation et un jugement de valeur peut aussi se fonder sur des faits précis. Pour

distinguer l'allégation de fait du jugement de valeur, par exemple s'agissant des expressions « voleur » ou « escroc », il faut se demander, en fonction des circonstances, si les termes litigieux ont un rapport reconnaissable avec un fait ou sont employés pour exprimer le mépris. Lorsque le jugement de valeur et l'allégation de faits sont liés, on parle de jugement de valeur mixte (*gemischtes Werturteil*; ATF 74 IV 98 c. 2; ATF 79 IV 20 c. 2). Dans cette hypothèse, c'est la réalité du fait ainsi allégué qui peut faire l'objet des preuves libératoires de l'art. 173 CP ou dont la fausseté doit être établie dans le cadre de l'art. 174 CP. Alors qu'en cas de diffamation, il appartient à l'auteur de prouver que les allégations propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies, les autorités pénales doivent prouver, en cas de calomnie, que le fait allégué est faux (arrêt 6B_498/2012 du 14 février 2013 c. 5.3.1 et les références citées). Pour apprécier si une déclaration est attentatoire à l'honneur, il faut se fonder non pas sur le sens que lui donne la personne visée, mais sur une interprétation objective selon la signification qu'un destinataire non prévenu doit, dans les circonstances d'espèce, lui attribuer (ATF 133 IV 308 c. 8.5.1). Un texte 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 116 IV 31 c. 5). Déterminer le contenu d'un message relève des constatations de fait. Le sens qu'un destinataire non prévenu confère aux expressions et images utilisées constitue en revanche une question de droit (arrêt 6B_498/2012 précité c. 5.3.2; ATF 133 IV 308 c. 8.5.1; ATF 131 IV 23 c. 2.1). Sur le plan subjectif, l'art. 173 ch. 1 CP exige 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 c. 2a et la jurisprudence citée).

E. 4.1.2

L'art. 173 ch. 2 CP dispose que 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. Aux termes de l'art. 173 ch. 3 CP, l'inculpé ne sera pas admis à apporter ces preuves et 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. Le juge examine d'office si ces conditions sont remplies (TF 6B_143/2011 du 16 septembre 2011 c. 2.4.2). Il s'agit de conditions cumulatives (Dupuis et al., op. cit., n. 26 ad art. 173 CP). C'est toutefois à l'auteur du comportement attentatoire à l'honneur de décider s'il veut apporter des preuves libératoires. Il s'agit en effet d'une possibilité offerte à l'accusé (TF 6B_143/2011 du 16 septembre 2011 précité). L'auteur n'est pas punissable en vertu de l'art. 173 ch. 2 CP s'il prouve que ce qu'il a allégué, soupçonné ou propagé est vrai. La preuve porte sur les faits et peut être apportée par tout moyen de preuve admis par la loi de procédure. L'auteur peut aussi énoncer des éléments qui lui étaient inconnus lors de son allégation (ATF 124 IV 149 c. 3a; ATF 122 IV 311, JT 1998 IV 70; ATF 106 IV 115 c. 2a, JT 1981 IV 104). Si l'auteur établit la vérité, il doit être acquitté. (Dupuis et al., op. cit., nn. 30 ss ad art. 173 CP). L'auteur qui avait des raisons sérieuses de croire à ce qu'il disait peut apporter la preuve de sa bonne foi. Dans ce cas-là, il faut se fonder sur les éléments dont l'auteur avait connaissance lors de son allégation et se demander s'il avait des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai ce qu'il a affirmé. L'auteur ne peut pas prouver sa bonne foi en alléguant des moyens de preuve découverts par la suite ou des faits qui se sont produits ultérieurement (contrairement à ce qui prévaut à propos de la preuve de la vérité) (Dupuis et al., op. cit., n. 36 ad art. 173 CP).

E. 4.2

En l'espèce, il convient d'analyser distinctement la première assertion "les salariés sont des esclaves" de la seconde "s'ils se plaignent, ils sont licenciés ou menacés de représailles" pour examiner leur caractère diffamatoire respectif et, dans ce dernier cas, si l'appelant a apporté la preuve de la vérité ou de sa bonne foi.

E. 4.2.1

En ce qui concerne la deuxième assertion, soit "s'ils (les employés) se plaignent, ils sont licenciés ou menacés de représailles", l'appelant estime que ces propos ne sont pas attentatoires à l'honneur et que, s'ils l'étaient, il avait des raisons de les tenir pour vrais. Pour un employeur, répondre aux plaintes d'un employé par un licenciement ou des menaces de représailles, par quoi il faut entendre que la plus incisive serait le licenciement, correspond à la répartie commune consistant à dire ou à faire comprendre à l'employé que s'il n'est pas content il n'a qu'à partir, soit rompre le contrat qui lui pèse ou qu'il estime mal exécuté. Il serait excessif de voir dans la dénonciation de ces propos, non dépourvus d'une logique de résiliation, qui traversent, un jour ou l'autre, l'esprit d'une partie contractante en butte aux réclamations d'une autre partie, une atteinte à son honneur l'exposant au mépris d'autrui. Par ailleurs, la preuve de la vérité a de toute manière été administrée par l'appelant qui, conformément à son engagement professionnel, agissait dans le dessein d'aider les employés de M. _____ SA, non pas dans celui de nuire à cette dernière. Il résulte des circonstances du licenciement de H. _____ que celui-ci est intervenu notamment en réponse aux réclamations en partie justifiées de cette employée concernant l'horaire et la durée du travail. L. _____ a pour sa part été menacée de licenciement en raison d'un litige sur ses horaires de travail. Enfin, D. _____ a sincèrement pensé que la peur de représailles empêchait d'autres ouvriers de demander la suppression des erreurs de timbrage. Au regard de ces vécus qui lui avaient été rapportés et après avoir expérimenté que l'entreprise s'obstinait à vouloir maintenir sa méthode abusive de timbrage, l'appelant pouvait légitimement tenir sa déclaration pour fondée.

E. 4.2.2

S'agissant des propos "les salariés sont des esclaves", l'appelant a expliqué au Tribunal de police qu'il entendait décrire ainsi une situation hors du commun qu'on ne retrouve plus en Suisse et que les employés de M. _____ SA n'avaient plus de statut de salariés normaux dès lors qu'ils n'osaient pas faire valoir leurs droits (jgt, p. 18). Aux débats d'appel, il a expliqué que le terme "esclave" était repris des déclarations des ouvriers et résultait aussi de son appréciation de la situation. Dire que dans une entreprise les employés sont des esclaves est attentatoire à l'honneur dans la mesure où c'est l'affirmation d'un comportement contraire à l'honneur, non pas seulement l'expression d'un jugement de valeur. En effet, d'un point de vue objectif, cette affirmation suggère que l'employeur visé abuse de son pouvoir patronal de façon tellement extrême qu'il aboutit à refuser la qualité d'être humain, soit tout droit élémentaire et toute dignité, à ceux qui travaillent pour lui. Cette expression comporte à l'évidence un vif reproche moral. En revanche, A.X. _____, responsable des ressources humaines, n'était pas visée directement par l'assertion qui était dirigée contre la personne morale. Dans l'article du 24 Heures du 26 mai 2010, elle n'est du reste pas présentée comme étant personnellement une exploiteuse éhontée des employés, mais uniquement comme la porte-parole de la direction exprimant dans le cadre du conflit syndical les préjudices endurés par l'employeur. En prenant connaissance de la phrase incriminée, un tiers ne ressent donc pas qu'elle serait la cible de mépris. Ensuite, l'appelant, qui avait un motif

suffisant pour agir, soit faire respecter les droits des salariés de M. _____ SA, n'a pas apporté la preuve de la vérité ou de sa bonne foi. S'il a certes démontré que l'entreprise intimée avait violé de façon durable et répétée le droit du travail, notamment en introduisant un système d'heures négatives fictives débouchant sur la non indemnisation de nombreuses heures supplémentaires et que la manière de traiter le personnel était parfois dure, voire brutale, il n'a toutefois pas prouvé que les employés étaient traités de la pire façon qui puisse exister, soit comme des esclaves. A cet égard, les jugements prud'homaux condamnant M. _____ SA sont plutôt modérés et ne permettent pas de soutenir qu'elle se serait rendue coupable d'une forme d'exploitation humaine faisant penser à la traite d'êtres humains que l'art. 182 CP réprime notamment lorsqu'elle tend à l'exploitation du travail d'un être humain. En outre, d'après les déclarations de l'appelant lui-même, le mot "esclave" n'était pas uniquement repris des déclarations des employés, mais résultait aussi de sa propre analyse de la situation. Pour l'appelant, syndicaliste expérimenté, l'inadéquation, l'exagération et le caractère offensant du terme esclave, de surcroît proféré publiquement en présence de journalistes, étaient parfaitement reconnaissables, de sorte qu'il ne saurait prétendre avoir usé de ce vocable de bonne foi.

E. 4.3

L'appelant se prévaut enfin de la liberté d'expression syndicale.

E. 4.3.1

A l'instar de l'art. 16 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999; RS 101), l'art. 10 par. 1 CEDH (Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales; RS 0.101) garantit à toute personne le droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. L'exercice de ces libertés 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 par. 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'art. 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 CEDH RTBF c. Belgique du 29 mars 2011, § 95; Bergens Tidende et autres c. Norvège du 2 mai 2000, § 33 et 48 ss). Ces critères correspondent à ceux posés en matière de restrictions des droits fondamentaux par l'art. 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 (TF 6B_143/2011 du 16 septembre 2011 c. 3.3.1 et les références citées; notamment ATF 130 I 369 c. 7.2 et auteurs cités; également ATF 136 IV 97 c. 6.3.1). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la liberté d'expression indispensable à la démocratie implique que les acteurs de la lutte politique acceptent de s'exposer à une critique publique, parfois même violente, de leurs opinions. Il ne suffit pas d'abaisser une personne dans la bonne opinion qu'elle a d'elle-même ou dans les qualités politiques qu'elle croit avoir. Dans la discussion politique, l'atteinte à l'honneur punissable n'est admise qu'avec retenue et, en cas de doute,

doit être niée. Echappent ainsi à la répression les assertions qui, sans faire apparaître la personne comme méprisable, sont seulement propres à ternir la réputation dont elle jouit comme politicien ou à ébranler la confiance qu'elle a en elle-même par une critique la visant en tant que politicien. La critique ou l'attaque porte toutefois atteinte à l'honneur protégé par le droit pénal si, sur le fond ou dans la forme, elle ne se limite pas à rabaisser les qualités de l'homme politique et la valeur de son action, mais est également propre à l'exposer au mépris en tant qu'être humain (TF 6B_356/2008 du 11 août 2008 c. 4.2).

E. 4.3.2

L'art. 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'art. 23 Cst. L'art. 28 al. 2 Cst. dispose que les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation. Selon l'art. 23 al. 3 Cst., la grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou à recourir à une conciliation. Cette liberté déploie un effet horizontal indirect sur les relations de travail dans le secteur privé (TF 6B_758/2011 du 24 septembre 2012; ATF 132 III 122 c. 4.4.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral a admis qu'en cas de grève, certaines mesures de combat syndical pouvaient être licites au titre d'ultima ratio (TF 6B_758/2011 du 24 septembre 2012 précité; ATF 132 III 122 c. 4.4.5; cf. aussi ATF 134 IV 216 c. 5.1.1 et 5.1.2). La Constitution du canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst-VD; RSV 121.231) garantit à son art. 23 al. 4 expressément le droit à la grève, se montrant ainsi plus large que l'art. 28 al. 3 Cst (cf. Commentaire du projet de la nouvelle Constitution du canton de Vaud, mai 2002, p. 9). 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 (Pascal Mahon, Fanny 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).

E. 4.3.3

S'agissant de la liberté d'expression syndicale, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a précisé : "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. A cet égard, la Cour note que la Cour interaméricaine des droits de l'homme a souligné dans son avis consultatif OC-5/85193 que la liberté d'expression était "une condition sine qua non pour le développement (...) des syndicats" (paragraphe 26 ci-dessus; voir aussi paragraphe 24 et, en particulier, point 155). 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 CEDH Palomo Sanchez et autres c. Espagne du 12 septembre 2011, § 56). Dans le même arrêt, la CEDH a également expliqué qu'une distinction claire devait être faite entre critique et insulte, cette dernière pouvant en principe, justifier des sanctions (§ 67). Dans l'affaire Vellutini et Michel c. France, la CEDH a également rappelé en préambule que le droit à la liberté d'expression garanti par l'art. 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'art. 11. Ceci vaut particulièrement dans le domaine syndical (arrêt CEDH, Vellutini et Michel c. France du 6 octobre 2011, §32). Dans l'affaire Nilsen Arnold c. Norvège, la CEDH a considéré qu'une association de policiers était fondée à traiter 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. Ces déclarations n'ont pas dépassé la limite de la critique admissible (arrêt CEDH, Nilsen et Johnsen c. Norvège du 25 novembre 1999).

E. 4.4

En l'espèce, l'assertion "Les employés sont des esclaves" est, comme on l'a vu, attentatoire à l'honneur de l'intimée. Toutefois, sous l'angle de la liberté d'expression syndicale, il faut encore se demander si ces propos revêtent un caractère vexatoire et blessant qui aurait excédé les limites convenables de la polémique syndicale. Tout d'abord, il faut relever que les propos litigieux ont été prononcés par un syndicaliste – porte parole des employés –, dans un climat particulier qu'est celui d'une grève licite, au cours de laquelle les employés ont brandi des banderoles proclamant "M._____ SA ça suffit" et "l'esclavage c'est fini". Outre ce climat particulier, la déclaration litigieuse doit également être replacée dans son contexte temporel. A la suite de la conférence de presse du 6 mai 2010, M._____ SA et A.X._____ ont déposé le 14 mai 2010 une plainte pénale contre le syndicat Unia et tout tiers à déterminer pour calomnie, subsidiairement diffamation (P. 5). Tous les faits décrits dans cette plainte comme attentatoires à l'honneur par les intimées se sont avérés exacts. Alors que la grève avait commencé le 25 mai 2010, M._____ SA et A.X._____ ont déposé une nouvelle plainte le 27 mai 2010 en raison de l'article du 26 mai 2010 de 24 Heures dans lequel on lit "Chez M._____ SA, on ne compte plus les violations de la loi sur le travail, soupire le syndicaliste B._____. La situation est particulièrement pénible depuis deux ans, les salariés sont des esclaves. S'ils se plaignent, ils sont licenciés ou menacé de représailles". Les attaques de l'employeur doivent être prises en compte. Celui-ci n'a pas hésité à saisir les tribunaux civils et la justice pénale pour faire taire le syndicat qui défendait les employés et dont les revendications étaient légitimes, comme l'a établi le Service de l'emploi dans son rapport du 26 mai 2010 (P. 12, annexe). Dans ce contexte très particulier de violations crasses et répétées du droit des travailleurs qui subissaient une exploitation blâmable et dans le cadre d'un conflit social licite, la Cour de céans arrive à la conclusion que le terme "esclave" utilisé dans un moment de grande tension au cœur de la grève par un représentant syndical n'excède pas les limites convenables de la polémique syndicale.

E. 4.5

Au vu de ce qui précède, B. _____ doit être libéré de l'accusation de diffamation. Bien fondé, l'appel doit être admis sur ce point. II. L'appel joint de M. _____ SA et A.X. _____

E. 5

M. _____ SA et A.X. _____ ont conclu à ce que B. _____ leur doit, subsidiairement doit à M. _____ SA uniquement, prompt et immédiat paiement de la somme de 10'000 fr., avec intérêt de 5% l'an dès le 6 mai 2010, à titre de tort moral.

E. 5.1

Aux termes de l'art. 398 al. 5 CPP, si un appel ne porte que sur les conclusions civiles, la juridiction d'appel n'examine le jugement de première instance que dans la mesure où le droit de procédure civile applicable au for autoriserait l'appel. Conformément à l'avis de la doctrine majoritaire, l'appel dirigé contre le renvoi à agir au civil est recevable (JT 2012 III 246).

E. 5.2

Le premier juge a uniquement renvoyé M. _____ SA à agir au civil contre B. _____. Quant aux prétentions civiles personnelles d'A.X. _____, il a considéré qu'elles étaient inexistantes dès lors que l'acte d'accusation ne comportait la mention d'aucun propos diffamatoire à son encontre (jgt, pp. 29-30). Comme on l'a vu ci-dessus (cf. ch. 4.2.2), l'usage du terme "esclave" n'était pas dirigé contre A.X. _____ personnellement et celle-ci n'a donc pas fait l'objet d'une atteinte à sa personnalité justifiant une réparation morale. Ses prétentions civiles doivent donc être rejetées. M. _____ SA demande une réparation morale de 10'000 francs. Comme l'a récemment confirmé la jurisprudence, les personnes morales peuvent faire valoir en justice des demandes en réparation du tort moral de l'art. 49 CO (ATF 138 III 337). En l'espèce, l'atteinte procède d'une propagation dans les médias, ce qui tend à augmenter son importance et partant sa réparation (ATF 138 III 347). Toutefois, elle n'a pas créé un état durable, mais bien une atteinte qui s'efface avec le temps. Ensuite, si l'on reprend le contexte du propos dommageable (P. 10/2), on constate qu'il a été diffusé dans le cadre d'une réunion de grévistes, en présence de journalistes, et que dans cette confrontation entre personnel et direction de nombreux reproches ont été articulés, de part et d'autre, non sans tension et véhémence, étant rappelé que M. _____ SA n'a pas hésité à recourir au dépôt de plaintes pénales pour tenter de sanctionner des propos qui se sont avérés vrais. Le propos diffamatoire "les employés sont des esclaves" a ainsi été mêlé à d'autres déclarations, lesquelles se sont avérées fondées et donc non attentatoires à l'honneur, soit en particulier l'inexactitude des rapports périodiques de travail et le non paiement d'heures supplémentaires qui en est résulté. Si la rédaction de 24 Heures a choisi d'illustrer une photo de la réunion en reproduisant la phrase litigieuse, il n'est pas établi que B. _____ aurait guidé ce choix. Dans la mesure où la liberté syndicale ôte toute illicéité pénale aux propos litigieux, il en va de même de l'illicéité civile, si bien que l'absence d'illicéité exclut toute réparation (art. 41 al. 1 CO). De toute manière, M. _____ SA a gravement violé le droit du travail, notamment en ayant mis en place un système lui permettant de bénéficier d'heures de travail d'employés sans les rémunérer et ce, à leur insu. L'importante faute concomitante dont s'est rendue coupable M. _____ SA aurait mis à néant toute réparation de son tort moral (art. 44 al. 1 CO). Ses prétentions en réparation du tort moral doivent être rejetées.

E. 5.3

Au vu de ce qui précède, mal fondé le premier moyen soulevé par les appelantes par voie de jonction doit être rejeté.

E. 6

M._____ SA et A.X._____ demandent également que B._____ soit condamné à leur verser, subsidiairement à M._____ SA, une indemnité de 12'000 fr. pour leurs frais d'avocat au sens de l'art. 433 CPP.

E. 6.1

Aux termes de l'art. 433 CPP, la partie plaignante peut demander au prévenu une juste indemnité pour les dépenses obligatoires occasionnées par la procédure lorsqu'elle obtient gain de cause (al. 1 let. a) ou si le prévenu est astreint au paiement des frais conformément à l'art. 426, al. 2 (al. 1 let. b). 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 (al. 2). En l'espèce, M._____ SA et A.X._____ n'obtiennent pas gain de cause au sens de l'art. 433 al. 1 let. a CPP dès lors que leurs conclusions civiles sont rejetées. En outre, le prévenu, acquitté, ne sera pas astreint au paiement des frais de justice.

E. 6.2

Mal fondé, le second moyen formé par les appelants par voie de jonction doit être rejeté.

E. 7

En définitive, l'appel formé par B._____ doit être admis et l'appel joint formé par M._____ SA et A.X._____ doit être rejeté. Vu l'issue de la cause, les frais de la procédure d'appel doivent être mis par moitié à la charge de M._____ SA et par moitié à la charge d'A.X._____ (art. 428 al. 1 CPP). Conformément à l'art. 432 al. 1 CPP, M._____ SA et A.X._____ doivent solidairement verser à B._____ une indemnité arrêtée équitablement à 1'000 fr. pour ses dépenses occasionnées par leurs conclusions civiles.

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