Distribution d’un tract au contenu diffamatoire mais ne dépassant pas les limites admissibles de la polémique syndicale

Le directeur des ressources humaines d’une société industrielle a porté plainte et s’est constitué partie civile du chef de diffamation publique envers un particulier à l’encontre d’un représentant syndical qui avait distribué un tract, aux abords de l’usine de ladite société, le mettant en cause notamment pour « ses méthodes de management brutales ». Le tribunal correctionnel a relaxé le prévenu et débouté la partie civile de ses demandes. La cour d’appel a confirmé la relaxe du prévenu. Elle a retenu le caractère diffamatoire du tract litigieux, mais dit que l’élément de publicité n’était pas établi. Pour retenir l’exception de bonne foi, elle a considéré que les propos reposaient sur une base factuelle suffisante et n’avaient pas manqué de prudence dans l’expression. La partie civile s’est pourvue en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle estime que les juges d’appel ont justifié leur décision en écartant le caractère public de l’infraction. Ils ont pu constater que le tract litigieux a été distribué sur la voie publique, aux abords de l’usine, mais à son seul personnel qui acceptait de le recevoir. Il n’était pas établi que le document ait été remis à une personne étrangère à l’entreprise. Les juges ont pu en déduire que le tract avait été distribué à des personnes liées entre elles par une communauté d'intérêt.

La Cour retient ensuite, au sujet du passage affirmant que le directeur des ressources humaines a été « poussé vers la sortie par la direction », que cette expression est conforme à la réalité en ce que l’intéressé n'a pas été licencié mais a démissionné peu de temps après que la chambre sociale de la cour d’appel eut annulé les sanctions disciplinaires qu’il avait prises à l’encontre de trois salariés. Le passage incriminé reposait donc, comme l’a énoncé la cour d’appel, sur une base factuelle suffisante.

Enfin, la Cour approuve l’arrêt en ce qu’il a retenu l’exception de bonne foi et estimé que le prévenu, auteur du tract, n’avait pas manqué de prudence dans l’expression, en qualifiant de « brutales » les méthodes de management de la partie civile et en déclarant « inadmissibles » les licenciements notifiés à des travailleurs. Les juges d’appel ont pu considérer que les excès de langage reprochés au prévenu relevaient de la clause de style, voire de la convention, le tract ayant été édité au nom du parti Lutte ouvrière, qui se définit comme étant d’extrême gauche et dont les positions politiques ne sont pas modérées. Dès lors, le texte n'excédait pas les limites admissibles de la polémique syndicale.