



Note d'Info juridique :

A propos de la Diffamation et de l'Injure (dans le cadre syndical)

13 février 2018

▪ Le contexte :

De nombreuses équipes syndicales, secrétaires de syndicats et de sections syndicales, de militant-es ou d'élu-es du personnel font régulièrement l'objet de poursuites pénales pour injure ou diffamation. Les militant-es SUD sont particulièrement visé-es mais les attaques concernent toutes les organisations syndicales ou presque.

Les syndicats disposent d'un droit assez large de liberté d'expression, ce droit s'exerce dans un cadre légal précis et les attaques subies relèvent dans l'immense majorité des cas de discrimination ou de répression anti-syndicale.

Pour autant, les équipes syndicales doivent veiller à ne pas outrepasser ce cadre légal et s'exposer, de fait, à des poursuites, donner du grain à moudre à nos adversaires qu'ils soient employeurs ou autre organisation syndicale.

Cette note a pour but de resituer ce cadre, d'apporter une définition à la diffamation et l'injure, de préciser les responsabilités, la procédure et les risques encourus.

Cette note a surtout pour but d'aider les équipes à faire face à des coups de bluff patronaux, à démêler le vrai du faux de certaines tentatives d'intimidation patronales et à rester serein afin d'exercer notre liberté et notre devoir d'expression publique.

Les syndicats bénéficient, pour accomplir leurs missions, porter des revendications, critiquer la marche ou la gestion de l'entreprise/établissement, d'une liberté d'expression étendue, tirée du Code du travail (L. 2142-5), dans le cadre de la loi du 28 octobre 1982.

Le principe de liberté y est affirmé, mais sous réserve de ne pas contrevenir aux dispositions d'une loi très ancienne, celle du 29 juillet 1881, relative au droit d'expression de la Presse. En règle générale, les organes de presse et les syndicats peuvent s'exprimer comme ils l'entendent mais ne doivent pas tomber dans les délits de diffamation ou d'injure.

Ainsi, un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public, par tract, communiqué de presse, déclaration orale, affiches, sur un site internet, sur les réseaux sociaux.

Au regard d'un contexte syndical et social particulier, la jurisprudence tolère que les syndicats tiennent des propos critiques et durs sur les agissements de l'employeur, sans pour autant excéder la limite de la polémique syndicale.

C'est ainsi qu'il a été jugé que « **le langage syndical justifie la tolérance de certains excès à la mesure des tensions nées de conflits sociaux ou de la violence qui parfois sous-tend les relations de travail** » (Cass. Crim, 10 mai 2005, n°04-84.705).

Pour autant, le syndicat ne doit pas abuser de sa liberté d'expression, ce qui est le cas lorsqu'il tient des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, jetant le discrédit sur l'employeur, un salarié ou sur l'entreprise.

En matière syndicale, l'appréciation du caractère injurieux ou diffamatoire suppose la prise en compte :

- **du contexte syndical** : toute organisation syndicale dispose de par sa qualité même, en toutes circonstances, d'un libre droit de critique des décisions de l'employeur et des conditions de travail ;
- **du contexte social** : en période de crise, l'expression peut être d'autant plus tranchée, incisive, que le conflit est marqué.

▪ **La diffamation** :

La diffamation est une fausse accusation qui porte atteinte à l'honneur et à la considération d'une personne. La diffamation peut être raciste, sexiste, homophobe.

C'est une allégation ou imputation (accusation) d'un fait non avéré qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne.

C'est-à-dire que l'auteur des propos accuse sa victime d'avoir commis tel ou tel fait précis. Le fait en question peut faire l'objet, sans difficultés, d'une vérification et d'un débat contradictoire. Il est possible de répondre par oui ou non à la question « *Untel a-t-il commis le fait* » ?

Il faut distinguer diffamation publique et diffamation non publique.

La diffamation publique

La diffamation publique est une diffamation qui peut être entendue ou lue par un public étranger à l'auteur des faits et sa victime. Dans ce cas- là, n'importe qui peut avoir connaissance des propos concernés. Les personnes témoins des faits n'ont aucun lien entre elles.

« Pauvre vieux, givré, barge, sadique... »

De nombreux jugements ont confirmé la liberté d'expression « exorbitante » (qui dépasse le droit commun) des syndicats par une étude minutieuse par le Juge de ce contexte.

À l'inverse, il a été jugé qu'excédait la polémique syndicale la qualification de « *délinquant social* » attribué à un directeur d'établissement, également accusé de « *se moquer de la justice et des salariés* », de se livrer à une « *destruction mentale des adhérents* » De même, les attaques personnelles envers le directeur d'établissement qualifié de « *pauvre vieux, givré, barge, sadique...* » sont injurieuses et excèdent la liberté d'expression syndicale (Cass. soc., 10 mai 2005, préc.).

C'est le cas de propos prononcés en pleine rue (manif...), publiée dans un journal, dans un tract ou sur un site internet. Même chose pour les réseaux sociaux : si les propos tenus sont diffusés sur un compte accessible à tous, il s'agit d'une diffamation publique.

La diffamation non publique

Elle concerne la diffamation prononcée :

- par son auteur à sa victime sans qu'aucune tierce personne ne soit présente. Par exemple, dans un SMS échangé entre la victime présumée et l'auteur du SMS,
- devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts que la victime. Les personnes témoins ont toutes un même lien entre elles. Par exemple, une injure lancée lors d'un comité d'entreprise est non publique car prononcée devant un nombre restreint de personnes *appartenant à une même instance*.

Toutefois, une diffamation prononcée entre 2 personnes visant 1 personne non présente et dans un cadre confidentiel (courrier privé...) n'est pas punissable par la justice pénale. Par exemple, si un salarié diffame son employeur dans un SMS adressé à un autre collègue.

▪ L'injure

Comme la diffamation, l'injure peut donner lieu à des poursuites pénales et peut s'exprimer publiquement ou non.

L'injure se différencie de la diffamation dans le sens qu'elle n'impute pas de faits précis et vérifiables. Juridiquement, le fait qu'un directeur *soit un connard* n'est pas vérifiable, même si dans les faits....on sait ce qu'il en est ! Ce sera donc une injure et non une diffamation.

Là encore, on distingue injure publique et non publique.

Ce sont les mêmes règles de distinction qu'en matière de diffamation.

▪ Qui peut être poursuivi pour diffamation ou injure ?

Selon l'article 121-2 du code pénal, les personnes morales, à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Cette règle n'est pas applicable en matière de crimes et de délits commis par voie Presse.

Il en résulte donc que les syndicats en tant que tels, dont les droits sont calqués sur ceux de la Presse, ne peuvent pas être poursuivis pour diffamation ou injure.

Vrai ou faux ?

- **L'emploi du conditionnel dédouanerait de toute culpabilité en matière de diffamation. C'est Faux.** Il y a diffamation même si elle est faite sous forme déguisée ou dubitative ou si elle est insinuée par l'emploi du conditionnel.
- **Ne pas nommer la personne (Meur/ Mme...) et utiliser la fonction (le Directeur, la Directrice) permet d'échapper à la diffamation. C'est Faux.** La diffamation est également caractérisée si elle vise une personne non expressément nommée mais identifiable en donnant par exemple sa fonction, ses initiales ou tout autre élément susceptible de l'identifier (taille, couleur de cheveux, véhicule...).
- **L'ironie et la satire sont un droit pour les syndicats. C'est Vrai.** Comme toute forme d'expression journalistique. Pour autant les écrits doivent rester dans le cadre légal des limites acceptables au regard du conflit ou du climat social. Sinon, il peut y avoir diffamation ou injure.
- **Le fait qu'une diffamation ait été prononcée dans un lieu fermé n'en fait pas forcément une diffamation non publique. C'est Vrai.** Des propos criés dans un mégaphone dans l'enceinte de l'entreprise parce qu'ils peuvent être entendus par tous les salarié-es présents ou des personnes de passage (qui ne se connaissent pas forcément) relève de la diffamation publique.
- **si des propos diffamatoires ou injurieux ont été tenus sur internet, on peut demander à un hébergeur le retrait d'un contenu insultant. C'est vrai il peut s'agir d'un commentaire, d'un dessin, d'une vidéo.**

C'est ou ce sont les **personnes représentantes légales du syndicat** qui, seules, peuvent être poursuivies et encore, sous certaines conditions.

Dans le cadre de notre Fédération, les responsables de section d'établissement ou d'entreprise ne peuvent être poursuivi-es dès lors que la section syndicale n'a pas de personnalité morale.

C'est donc au niveau départemental ou régional ou fédéral que les poursuites doivent être initiées. La personne visée par la plainte doit être l'auteur des propos diffamatoires ou avoir participé à l'édition (tirage photocopieur, affichage, distribution du tract, etc.)

Toutefois, si les propos ont été diffusés sur un média (journal, site internet, radio...), c'est le directeur de la publication qui est considéré comme auteur principal. Le directeur de la publication est le responsable du média. Si le directeur de la publication est une personne distincte de l'auteur des propos incriminés, ce dernier peut être poursuivi comme complice. En théorie tout journal doit indiquer le nom de son directeur de publication. Cette règle s'applique également aux sites internet professionnels mais pas aux blogs personnels amateurs.

Si la diffamation a été prononcée sur un site internet, la victime doit poursuivre d'abord l'auteur des propos et non directement l'hébergeur du site.

En matière de diffamation et d'injure, la victime ne peut donc poursuivre qu'une personne physique et ce, même si la publication litigieuse est éditée au nom du syndicat.

▪ La procédure :

L'adversaire, n'a pas obligation de poursuivre pour un article ou un tract entier. Il peut se contenter de quelque(s) passage(s) précis. Il doit y préciser s'il y voit une injure ou une diffamation, publique ou non publique.

Si la citation n'est pas assez précise ou s'il s'avère que le motif de la plainte a été mal choisi, l'adversaire perdra son procès, en effet le tribunal ne peut pas requalifier les faits.

La justice peut également rédiger elle-même les poursuites contre l'auteur des faits. Dans ce cas, la victime peut porter plainte que ce soit :

- une plainte simple,
- ou une plainte avec constitution de partie civile. Ce type de plainte n'est utilisable que pour un cas de diffamation publique. En cas de diffamation non publique, une plainte simple doit avoir été déposée auparavant et classée sans suite ou être restée sans réponse pendant 3 mois.

Dans tous les cas, si la victime dépose plainte, il n'y aura pas d'enquête sur le fond. L'enquête cherchera à

La manipulation, la diffamation et l'injure

Les écrits de la Presse et des Syndicats doivent aussi veiller à ne pas *manipuler* des faits dans la volonté évidente de nuire à l'image d'une personne, jeter un discrédit ou une suspicion. Sous peine de donner lieu à des poursuites et condamnations.

Voici un exemple type de manipulation de faits:

« le Secrétaire Général de la Fédération SUD santé sociaux a été, par le passé, impliqué dans une affaire de vol de voiture ».

La volonté de porter atteinte à l'image est évidente, une suspicion est clairement sous-entendue et au doute soulevé, une seule réponse s'impose : le Secrétaire général en question a par le passé volé une voiture ou a participé à ce vol !

Or, un examen plus approfondi par le Juge permettra de mettre en évidence, qu'en l'occurrence non seulement il n'a jamais volé de voiture, mais c'est lui qui s'est fait voler sa voiture !

S'il a effectivement été concerné par une affaire de vol, il en est la victime et non l'auteur ! Le choix du terme « *impliqué* » (souvent employé dans les affaires criminelles) renforce l'accusation sous entendue.

La manipulation des faits par l'auteur de l'écrit ou du propos est patente, et puisqu'il s'agit de faits vérifiables, il sera inmanquablement condamné pour diffamation.

(exemple fictif)

savoir, par exemple, si la personne visée est bien l'auteur du tract, de l'article ou du propos. L'enquête n'a pas pour objet de dire si les accusations sont avérées. C'est le Juge qui porte cette mission.

Délais pour agir

La victime ou prétendue victime doit porter plainte dans un délai limité après les faits. Ce délai démarre avec la 1^{ère} publication des propos ou leur prononciation orale. Le délai de prescription est de **3 mois** dans tous les cas. Si la diffamation a des motifs racistes, sexistes, homophobes ou à l'encontre des handicapés, le délai de prescription est **d'1 an**.

La victime, ou prétendue victime, doit elle-même recueillir les preuves. Toute preuve est admise par le tribunal : capture d'écran, enregistrement audio.... La citation doit indiquer quels sont exactement les propos visés et de quelle infraction ils relèvent.

En cas d'urgence :

Un référé peut être utilisé lorsque c'est urgent, par exemple, pour demander le retrait d'une vidéo, d'un tract, d'un texte publiée sur Internet. Si l'auteur des propos est inconnu, la victime peut quand même déposer plainte. Par exemple, si l'auteur des propos utilise un pseudonyme. Dans ce cas, plainte sera posée contre X. Là encore, il n'y aura pas d'enquête sur le fond. L'enquête cherchera à savoir, par exemple, qui est l'auteur des propos en question et non si les accusations sont avérées.

Preuve de la vérité des propos

La personne mise en cause peut prouver ses dires pour se défendre. Les preuves doivent être parfaites, complètes et liées aux accusations émises. Elles doivent bien prouver que ses propos sont réels et que le fait concerné a été commis. Toute preuve est acceptable par le tribunal. Le prévenu peut ainsi produire des éléments provenant d'une violation du secret de l'enquête ou de l'instruction ou de tout autre secret professionnel.

Bonne foi

La personne poursuivie pour diffamation ou injure peut aussi se dire de bonne foi. La bonne foi suppose le cumul de 4 critères :

- la prudence et la mesure dans l'expression, sans exagération dans le propos,
- l'absence de conflit personnel avec la victime,
- la présence d'un but légitime : informer sur un scandale sanitaire par exemple,
- et le sérieux de l'enquête, distinct de la vérité des propos. Les accusations de l'auteur des propos, qu'il soit journaliste ou non, doivent être basés sur des faits solides même s'il s'est trompé au final. Il doit prouver qu'il n'a pas lancé ces accusations au hasard ou menti délibérément.

▪ Les peines

La diffamation publique est punissable par une amende de 12 000 €. Si la diffamation publique a des motifs racistes, sexistes, homophobes ou à l'encontre des handicapés, la peine encourue est de 1 an de prison et de 45 000 € d'amende. Diffamation non publique et non raciste : la contravention est de 38 € maximum. Une diffamation contre un élu local, d'un parlementaire, un policier, un gendarme ou un magistrat en raison de ses fonctions est punissable d'une amende de 45 000 €. La même peine s'applique si la victime est inspecteur du travail ou douanier ou tout autre agent public en raison de ses fonctions.
