

COUR DE CASSATION, CHAMBRE CRIMINELLE, 7 JANVIER 2025**MOTS CLEFS : liberté d'expression - bonne foi - polémique syndicale - débat d'intérêt général – diffamation publique**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation mentionne, de façon distincte, au côté du fait justificatif traditionnel de la diffamation qu'est la bonne foi, celui de la polémique syndicale. La chambre criminelle maintient également sa position extensive du droit à la liberté d'expression en matière de diffamation consistant à caractériser prioritairement l'exception de bonne foi par la présence d'un débat d'intérêt général et d'une base factuelle suffisante.

FAITS : Le 22 novembre 2022, un site de presse en ligne publie le communiqué de Mme O, en sa qualité de représentante syndicale. Elle y dénonce avec véhémence des faits de harcèlement de salariés au sein d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) en mettant en cause la directrice de l'établissement, Mme V.

PROCEDURE : À une date inconnue, Mme V dépose une plainte pour diffamation publique envers une fonctionnaire à l'encontre de Mme O. Cette dernière, par le jugement d'un tribunal correctionnel en date du 6 juillet 2023, se trouve alors déclarée coupable de cette infraction et est condamnée à 2 500 euros d'amende. Mme O interjette appel de cette décision, à l'instar du ministère public, à titre incident. Par un arrêt du 27 novembre 2023, la Cour d'appel d'Orléans relaxe la prévenue du délit susvisé. Une décision à l'encontre de laquelle Mme V forme un pourvoi en cassation.

PROBLEME DE DROIT : Ainsi, les juges de la Cour de cassation ont eu à se prononcer sur la question suivante : des propos virulents tenus par une responsable syndicale s'inscrivant dans le cadre d'un débat d'intérêt général, reposant sur une base factuelle suffisante et n'outrepassant pas les limites admissibles de la polémique syndicale peuvent-ils être constitutifs du délit de diffamation publique à l'encontre d'une fonctionnaire ?

SOLUTION : À cette interrogation, la haute juridiction a répondu qu' « en premier lieu, la Cour de cassation est en mesure de s'assurer que les propos incriminés, qui s'inscrivaient dans un débat d'intérêt général sur les conditions de travail dans les établissements d'accueil pour personnes âgées, reposaient sur une base factuelle suffisante. En second lieu, les propos litigieux, dénués d'animosité personnelle et qualifiés à tort par l'arrêt attaqué "d'exagérément critiques et durs vis-à-vis de la partie civile", n'ont pas excédé les limites admissibles de la polémique syndicale. »

SOURCES :

Cass. crim. 5 septembre 2023 : [Décision - Pourvoi n°22-84.763 | Cour de cassation](#)

Cass. crim. 21 avril 2020 : [Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 21 avril 2020, 19-81.172, Inédit - Légifrance](#)



NOTE :**La bonne foi et la polémique syndicale comme faits justificatifs de la diffamation**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle tout d'abord que la bonne foi constitue l'un des deux faits justificatifs (avec l'*exceptio veritatis* ou exception de vérité, mentionnée à l'article 35 de la loi du 29 juillet 1881) permettant d'échapper à une condamnation pour diffamation. Pour rappel, cette infraction est définie par l'article 29 de la loi suscitée comme : « toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé. » En l'occurrence, c'est d'une diffamation publique visant une fonctionnaire (article 31 de la loi du 29 juillet 1881) dont est saisie la chambre criminelle dans cette affaire.

S'agissant de la bonne foi, la haute juridiction mentionne les deux critères mis en évidence et traditionnellement utilisés par la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) : l'existence d'un débat d'intérêt général d'une part et la présence d'une base factuelle suffisante d'autre part. Cette première condition a été mentionnée pour la première fois par la CEDH dans l'arrêt *De Haes et Gijssels c/ Belgique* du 24 février 1997, ici non cité par la Cour de cassation. Celle-ci estime qu'en l'espèce un tel débat d'intérêt général existe s'agissant des « conditions de travail dans les établissements d'accueil pour personnes âgées ».

Il est à ce titre intéressant de noter la proximité temporelle entre la publication du communiqué de Mme O et la sortie, quelques mois plus tôt, du livre « Les Fossoyeurs : révélations sur le système qui maltraite nos aînés » du journaliste Victor Castanet, ouvrage pointant de sérieux dysfonctionnements au sein des Ehpad et ayant bénéficié d'un certain écho en France.

Le critère de la base factuelle suffisante constitue une condition conventionnelle de la bonne foi également mentionnée par la chambre criminelle. La Cour de cassation fonde la validité de celle-ci sur les faits ayant précédemment été soulignés par les juges du fond lesquels ont permis de préciser que Mme O « s'était vu[e] remettre des pièces justificatives de la situation de chacune [des salariées de l'Ehpad], notamment les plaintes pénales déposées par deux d'entre elles, des courriels, des attestations de psychologues, éléments évocateurs de mal-être et d'anxiété. »

Dans sa décision, la Cour a bien pris soin de distinguer l'excuse de bonne foi d'un autre fait justificatif qui trouve à s'appliquer au cas d'espèce : la polémique syndicale. Cette liberté accrue dans l'expression pour les représentants du personnel est en outre évoquée à l'article L2142-5 du Code du travail – non cité ici par la chambre criminelle - lequel dispose que : « le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ».

En l'occurrence, la Cour de cassation relève, à l'instar des juges d'appel, que les propos tenus par Mme O se trouvent « dénués d'animosité personnelle » et n'ont « pas excédé les limites admissibles de la polémique syndicale ». Pour la chambre criminelle, la réunion de la bonne foi d'une part et de la polémique syndicale de l'autre fait donc entrave à la caractérisation du délit de diffamation publique à l'encontre d'une fonctionnaire.



Le maintien d'une position extensive du droit à la liberté d'expression en matière de diffamation

Au regard de la décision de la Cour, il apparaît opportun de se poser la question de savoir ce qu'il serait advenu de l'exception de polémique syndicale si les conditions du fait justificatif de la diffamation qu'est la bonne foi n'avaient pas été remplies. Et ce, a fortiori, au regard de l'article du Code du travail susvisé précisant bien que la liberté d'expression syndicale s'exerce « sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ».

Par ailleurs, si l'exception de polémique syndicale semble concevable lorsqu'appliquée aux communications des représentants du personnel au sein d'une même structure professionnelle, le choix de ne pas l'écartier d'emblée dans le cadre d'une communication par voie de presse semble plus discutable. En effet, au regard du support utilisé pour publier le communiqué, soit par le biais d'un site de presse en ligne, il n'aurait pas été illégitime de ne retenir comme faits justificatifs que les traditionnelles exceptions de vérité et de bonne foi.

Aussi, s'agissant de cette dernière, en mentionnant les deux critères émanant de la CEDH que sont la présence d'un débat d'intérêt général et la base factuelle suffisante pour caractériser la bonne foi, la Cour de cassation retient une vision extensive du droit à la liberté d'expression. Cette conception n'est pas nouvelle pour la haute juridiction.

Elle l'a notamment déjà évoqué dans un arrêt du 5 septembre 2023 en précisant que « si ces deux conditions sont réunies, [il appartient au juge] d'apprécier moins strictement les critères de l'absence d'animosité personnelle et de la prudence et mesure dans l'expression ».

Ces deux dernières conditions caractérisaient, avec la légitimité du but

poursuivi et l'existence d'une enquête sérieuse, les quatre critères traditionnels retenus pour constituer l'exception de bonne foi en matière de diffamation (Cass. crim. 21 avril 2020). La Cour de cassation confirme ainsi, dans cet arrêt, la dimension plus accessible de ce fait justificatif, étendant *in fine* le droit à la liberté d'expression. Une décision sur ce thème dont la date du 7 janvier 2025, dix ans jour pour jour après les attentats de Charlie Hebdo, renforce assurément la portée symbolique.

Florian MESTRES
Master 2 Droit des communications
électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-
IREDIC 2024



ARRÊT : COUR DE CASSATION,
CHAMBRE CRIMINELLE, DU 7 JANVIER
2025, n° 23-87.123

Le 22 novembre 2022, le site de presse en ligne de [2] a relayé un communiqué rédigé par Mme [C] [O], représentante syndicale de l'USD [1], selon lequel « les salariés (de l'EHPAD) sont maltraités, harcelés, dénigrés par une direction déloyale. La directrice interpelle les salariés par mail dès 5h30 le matin et même le week-end et exige que ceux-ci répondent ».

Mme [V] a fait citer Mme [O] devant le tribunal correctionnel du chef de diffamation publique envers un fonctionnaire. Par jugement du 6 juillet 2023, le tribunal a déclaré Mme [O] coupable de ce chef et l'a condamnée à 2 500 euros d'amende avec sursis et a prononcé sur les intérêts civils. Mme [O] a relevé appel de cette décision et le ministère public appel incident.

[...] Pour retenir l'excuse de bonne foi, dire que Mme [O] n'a pas commis de faute civile et rejeter les demandes de la partie civile, l'arrêt attaqué énonce que les propos s'inscrivent dans un débat d'intérêt général sur la prise en charge des personnes âgées et dépendantes dans les EPHAD, les conditions de travail et le management de ces établissements. Les juges ajoutent que les propos critiqués ont été proférés après que trois salariées de l'EHPAD d'[Localité 4] ont saisi Mme [O], en sa qualité de représentante syndicale, pour se plaindre de leurs conditions de travail au sein de cet établissement, en imputant à Mme [V] une lourde part de responsabilité dans leurs difficultés et les griefs exprimés.

Ils précisent que Mme [O] a établi qu'après s'être entretenue avec ces salariées, elle s'était vu remettre des pièces justificatives de la situation de chacune d'elles, notamment les plaintes pénales déposées par deux d'entre elles, des courriels, des attestations de psychologues, éléments évocateurs de mal-être et d'anxiété.

Ils énoncent encore qu'elle a également fait valoir que le mode d'action retenu, la publication d'une lettre d'alerte auprès d'un média régional, avait été choisi après le constat de l'inaction de l'agence régionale de santé et du caractère infructueux de la communication faite auprès d'élus et des plaintes pénales.

Ils indiquent qu'en agissant dans le cadre strict de son mandat de représentante syndicale départementale en matière sociale pour dénoncer publiquement les agissements susceptibles d'être reprochés à Mme [V], Mme [O] a poursuivi un but légitime en voulant défendre les intérêts des salariées qui se trouvaient sous la responsabilité de la première avec une base factuelle suffisante et dans des conditions exclusives de toute animosité personnelle. Ils concluent qu'en tenant des propos, certes exagérément critiques et durs vis-à-vis de la partie civile, la prévenue, qui a agi pour la défense des intérêts professionnels, n'a pas dépassé les limites admissibles en matière de liberté d'expression.

En prononçant ainsi, la cour d'appel a fait l'exacte application des textes visés au moyen pour les motifs qui suivent. En premier lieu, la Cour de cassation est en mesure de s'assurer que les propos incriminés, qui s'inscrivaient dans un débat d'intérêt général sur les conditions de travail dans les établissements d'accueil pour personnes âgées, reposaient sur une base factuelle suffisante. En second lieu, les propos litigieux, dénués d'animosité personnelle et qualifiés à tort par l'arrêt attaqué « d'exagérément critiques et durs vis-à-vis de la partie civile », n'ont pas excédé les limites admissibles de la polémique syndicale. Ainsi, le moyen doit être écarté. Par ailleurs, l'arrêt est régulier en la forme.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi ».

