

JUGEMENT DE LA COUR D'APPEL PENALE

Audience du 10 avril 2013

Présidence de M. S A U T E R E L, président
Juges : M. Battistolo et Mme Favrod
Greffière : Mme Bonnard

Parties à la présente cause :

B._____, prévenu, représenté par Me Jean-Michel Dolivo, avocat de choix à Lausanne, appelant,

et

M._____ **SA**, plaignante, représentée par Me Stéphane Ducret, avocat de choix à Lausanne, appelante par voie de jonction,

A.X._____, plaignante, représentée par Me Stéphane Ducret, avocat de choix à Lausanne, appelante par voie de jonction,

Ministère public, représenté par le Procureur de l'arrondissement du Nord vaudois, intimé.

La Cour d'appel considère :

En fait :

A. Par jugement du 26 septembre 2012, le Tribunal de police de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a constaté que B. _____ s'est rendu coupable de diffamation (I), l'a condamné à une peine pécuniaire de 10 jours-amende, le montant du jour-amende étant fixé à 30 fr. (II), a suspendu l'exécution de cette peine et imparti à B. _____ un délai d'épreuve de deux ans (III), a ordonné la destruction une fois le jugement définitif et exécutoire du CD figurant sous fiche de pièce à conviction n° 13140/10 (IV), a donné acte de ses réserves civiles à M. _____ SA (V) et a mis les frais de la cause par 1'000 fr. à la charge de B. _____, le solde étant laissé à la charge de l'Etat (VI).

B. Le 27 septembre 2012, B. _____ a formé appel contre ce jugement. Par déclaration d'appel du 18 octobre 2012, il a conclu, avec suite de frais et dépens, à son acquittement et, subsidiairement, à l'annulation du jugement. Il a produit un bordereau de pièces et requis l'audition de deux témoins.

Le 22 octobre 2012, M. _____ SA et A.X. _____ ont déposé un appel joint, concluant, avec suite de frais et dépens, à la modification du chiffre V du dispositif en ce sens que B. _____ est le débiteur d'A.X. _____ et de M. _____ SA, subsidiairement de M. _____ SA, et leur doit prompt paiement de la somme de 10'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mai 2010, à titre de tort moral, ainsi qu'à l'introduction dans le dispositif d'un chiffre Vbis énonçant que B. _____ est le débiteur d'A.X. _____ et de M. _____ SA, subsidiairement de M. _____ SA, et leur doit prompt paiement de la somme de 12'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 26 septembre 2012, à titre d'indemnité au sens de l'art. 433 CPP.

Par courrier du 24 octobre 2012, le Ministère public a déclaré s'en remettre à justice s'agissant de la recevabilité de l'appel et ne pas déposer d'appel joint.

Le 12 novembre 2012, M. _____ SA et A.X. _____ ont déposé des déterminations en concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel formé par B. _____.

Par correspondance du 14 novembre 2012, Ministère public a annoncé s'en remettre à justice sur la recevabilité de l'appel joint.

Le 3 décembre 2012, B. _____ a déposé une écriture intitulée "demande de non-entrée en matière" à l'encontre de l'appel joint.

Le 7 décembre 2012, l'appelant a précisé, sur interpellation, que cette écriture constituait des déterminations sur le fond, non pas une demande formelle de non-entrée en matière au sens de l'art. 400 al. 3 let. a CPP.

Par courrier du 18 janvier 2013, le président de la Cour d'appel pénale a rejeté la requête en audition des témoins Q. _____ et E. _____, en application des art. 139 al. 2 et 389 al. 3 CPP.

Le 23 janvier 2013, B. _____ a précisé en quoi l'audition des deux témoins était utile au jugement de la cause et a réitéré sa requête en audition.

Par correspondance du 24 janvier 2013, A.X. _____ et M. _____ SA se sont opposés à l'audition de ces deux témoins.

Par courrier du 29 janvier 2013, le président de la Cour d'appel pénale a informé les parties que Q. _____ et E. _____ seraient citées à l'audience d'appel pour y être entendues comme témoins.

Le 28 mars 2013, l'appelant a produit deux articles de presse.

C. Les faits retenus sont les suivants :

1. Né le 29 juillet 1952, B._____ est originaire de Cerniat dans le canton de Fribourg. Célibataire et sans enfant, il vit actuellement en concubinage. Retraité depuis le 1^{er} septembre 2012, il a effectué un apprentissage d'imprimeur puis, après avoir œuvré durant vingt ans dans cette branche, s'est dirigé vers le syndicalisme pour y exercer en dernier lieu l'activité de permanent syndical auprès d'Unia.

L'appelant a déclaré recevoir la somme de 2'626 fr. par mois pour toute chose. Il a expliqué bénéficier d'une pré-retraite, mais ne pas avoir cotisé suffisamment longtemps pour bénéficier d'un pont complet. Le loyer mensuel de l'appartement qu'il loue avec son amie est de 1'600 fr. et ses primes d'assurance maladie s'élèvent à 760 fr. pour deux mois. Il ne fait l'objet d'aucune poursuite, ni acte de défaut de biens.

Le casier judiciaire de l'intéressé mentionne une condamnation prononcée le 8 mai 2006 par le Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne à 500 fr. d'amende, avec sursis pendant deux ans, pour contrainte.

2. Suite aux doléances d'employés, B._____, secrétaire syndical auprès d'Unia, est intervenu, début 2010, auprès de M._____ SA pour défendre les intérêts des ouvriers qui se plaignaient notamment d'erreurs de timbrage, d'introduction d'heures négatives fictives et de violations de la loi sur le travail.

Le 6 mai 2010, une conférence de presse s'est tenue à [...], au cours de laquelle B._____ a déclaré que la situation dans l'entreprise M._____ SA dépassait l'entendement, que ses salariés étaient victimes de méthodes illégales et particulièrement choquantes, qu'il était question de falsification de rapports périodiques relatifs au temps de travail, de non

paiement des heures supplémentaires, d'introduction d'heures négatives fictives et de violations de la loi sur le travail, en particulier au niveau du repos quotidien et du travail de nuit. Ces propos ont été relayés par la presse écrite et radiophonique, ainsi que sur le site internet du syndicat Unia.

Le 14 mai 2010, M. _____ SA et A.X. _____ ont déposé une plainte pénale contre le syndicat Unia, ainsi que tout tiers à déterminer, pour calomnie, subsidiairement diffamation. Tous les faits décrits dans cette plainte comme attentatoires à l'honneur ont été reconnus comme étant exacts dans le jugement rendu le 26 septembre 2012 par le Tribunal de police de la Broye et du Nord vaudois, sans que cet acquittement partiel entraîné par l'admission de la preuve de la vérité ne soit remis en question dans la suite de la procédure.

Faute d'accord avec leur employeur, le personnel de M. _____ SA s'est mis en grève du 25 au 27 mai 2010. La grève s'est arrêtée lorsque l'Office de conciliation a été saisi.

Dans son rapport du 26 mai 2010 (P. 12, annexe), le Service de l'emploi a révélé des irrégularités en relation avec les "relevés de temps de travail et de repos" ainsi qu'avec les heures supplémentaires. Ces constats s'accompagnaient d'instructions à l'attention de la Direction afin de mettre les pratiques de l'entreprise en conformité avec le droit suisse du travail, en particulier, l'injonction que les enregistrements des temps de travail devaient refléter la réalité et qu'ils ne pouvaient pas être modifiés au gré de l'employeur. Le contrôle a en effet révélé que les timbrages remis à certains employés étaient régulièrement modifiés en leur défaveur en ce sens que ces relevés ne comprenaient que les heures validées par la Direction et non celles effectivement travaillées.

Dans son édition du 26 mai 2010, le quotidien "24 Heures", est revenu sur les problèmes rencontrés au sein de la société M. _____ SA et a retranscrit des propos tenus par B. _____ le jour précédent, soit : "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 menacés de représailles". Selon un document intitulé "Doléances des employés chez M.____ SA à [...]" (P. 42/8) établi par une collaboratrice du syndicat après avoir recueilli les déclarations de dix ouvriers en grève, ceux-ci se plaignaient notamment des propos grossiers, méprisants ou abusifs que leur tenait un chef de production, et exprimait leur révolte contre la spoliation de la rémunération de leur travail, se sentant traités de manière générale comme des esclaves. Ce ressenti existait également chez des collaborateurs dociles et compliants comme Q._____.

A.X._____ et B.X._____, agissant pour le compte de M._____ SA, ont déposé plainte le 27 mai 2010. A.X._____ a également déposé plainte en son propre nom.

3. Fin 2010, une convention collective a été conclue entre le syndicat Unia et M._____ SA. Les employés ont obtenu globalement une augmentation de salaire de 50 fr., une semaine de vacances en plus et une quarantaine d'heures supplémentaires.

Plusieurs employés ayant résilié leur contrat de travail ou ayant été licenciés ont obtenu, par jugements prud'homaux rendus entre 2010 et 2011, le paiement d'indemnités pour l'exécution d'heures supplémentaires, de travail supplémentaire, ainsi que pour des pauses non payées.

4. Entendue comme témoin aux débats de première instance, D._____ a déclaré : "En 2010, j'ai constaté des problèmes de timbrage. J'ai en effet remarqué que des heures supplémentaires que j'avais effectuées ne ressortaient pas de mon décompte d'heures. Pourtant, j'avais bien timbré les heures travaillées. A cette époque, I._____ a appelé le syndicat et c'est là que nous avons découvert l'ampleur du problème. Comme je vous l'ai dit, j'ai découvert ces erreurs en 2010 mais le problème existait auparavant. Je ne m'en étais toutefois pas rendue

compte. D'autres collègues l'avaient remarqué avant mais je pense qu'ils n'osaient rien dire par peur de représailles".

H._____ a été licenciée le 19 mai 2009. Dans sa lettre de motivation du licenciement du 2 juin 2009, M._____ SA a notamment invoqué des manquements aux directives en matière d'hygiène, la non compensation d'heures négatives et la contestation d'une mesure horaire. On y lit notamment : " Vous avez contesté l'horaire ainsi que la durée de la pause prévue par l'OLT1 18/1-2-3. C'est pourquoi, il vous a été dit que vous pouviez partir et que si vous n'étiez pas d'accord avec la loi suisse sur le travail, il ne fallait pas venir travailler dans notre pays, mais rester au Portugal. Dans ces conditions, il n'y a ni mobbing, ni racisme".

L._____ a quant à elle fait l'objet d'une menace de licenciement le 5 mai 2010 alors qu'elle était enceinte. On lui reprochait de perturber la bonne marche de l'entreprise parce qu'elle refusait de venir travailler le samedi de 11 à 15 heures pour achever ses 42 heures par semaine, ce travail du samedi étant censé compenser le fait de terminer son activité chaque jour à 16h00 pour lui éviter de rester debout plus de quatre heures. Cette lettre d'avertissement a toutefois été retirée par M._____ SA lors de la séance du 8 juin 2010 de l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs.

D. Aux débats d'appel, B._____ a chiffré sa prétention en dépens, solidairement à la charge des deux appelants par voie de jonction, à un montant de 3'000 francs.

En droit :

1. Selon l'art. 399 al. 1 CPP, l'appel doit être annoncé dans les dix jours qui suivent la notification du jugement, soit la remise ou la notification du dispositif écrit. La déclaration d'appel doit être déposée

dans les vingt jours à compter de la notification du jugement motivé (art. 399 al. 3 CPP). L'appel joint doit, quant à lui, être interjeté dans un délai de vingt jours dès la réception de la déclaration d'appel (art. 400 al. 3 CPP)

En l'occurrence, interjetés dans les formes et délais légaux par des parties ayant la qualité pour le faire (art. 382 al. 1 CPP) et contre un jugement d'un tribunal de première instance ayant clos la procédure (art. 398 al. 1 CPP), l'appel interjeté par B._____ et l'appel joint déposé par M._____ SA et A.X._____ sont recevables. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

2. Aux termes de l'art. 398 CPP, la juridiction d'appel jouit d'un plein pouvoir d'examen sur tous les points attaqués du jugement (al. 2). L'appel peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, le déni de justice et le retard injustifié, pour constatation incomplète ou erronée des faits et pour inopportunité (al. 3).

I. L'appel de B._____

3. B._____ soutient que le jugement de première instance procéderait d'une constatation incomplète et erronée des faits.

3.1 La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et tous les moyens de preuve déterminants pour le jugement n'ont pas été pris en compte par le tribunal de première instance. Elle est erronée lorsque le tribunal a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (Kistler Vianin, in : Commentaire romand, Code de procédure pénale suisse, Bâle 2011, n. 19 ad art. 398 CPP).

3.2 L'appelant fait valoir que l'état de fait du jugement doit être complété par l'indication que le personnel de M. _____ SA était en grève lorsqu'il s'est adressé à lui en tenant les propos ayant entraîné sa condamnation en première instance. Ce fait est avéré et il n'est pas dépourvu d'une certaine pertinence dès lors que le contexte dans lequel les propos ont été tenus et reçus peut avoir une incidence sur leur qualification pénale. De plus, il n'est pas anodin que les employés ou la plupart d'entre eux aient adhéré à une grève dans la mesure où cela peut signifier qu'ils estimaient ou avaient été convaincus d'avoir de bonnes raisons communes et partagées d'entrer en conflit ouvert avec leur employeur, en recourant au moyen le plus radical du combat syndical.

L'appelant entend faire figurer dans l'état de fait des passages choisis de la déposition du témoin I. _____. Les critiques, constatations, faits, sentiments éprouvés dont ce témoin avait fait part à l'époque à l'appelant ne portent pas sur des points déterminants eu égard au statut d'esclave - sauf à assimiler ladite condition à une accumulation importante d'abus patronaux - et à l'étouffement de toute revendication par licenciement ou menace de représailles. Toutefois, ce même témoin a déclaré dans la même audition (jgt, p. 11) qu'il avait interpellé le syndicat suite à des "petits problèmes" et que c'est "l'accumulation de ces petits problèmes" qui avaient conduit aux événements de 2010. En définitive, on retiendra uniquement que l'appelant n'est pas intervenu spontanément dans l'entreprise, mais à la suite de doléances émanant de travailleurs.

L'appelant entend également faire introduire dans l'état de fait un passage du témoignage de D. _____ (jgt, pp. 9-10), soit notamment "...j'ai découvert ces erreurs (ndlr: de timbrage) en 2010, mais le problème existait auparavant. Je ne m'en étais toutefois pas rendue compte. D'autres collègues l'avaient remarqué avant mais je pense qu'ils n'osaient rien dire par peur de représailles". Ces deux phrases doivent effectivement être intégrées à l'état de fait dès lors qu'elles concernent, selon ce qu'en a pensé le témoin, la crainte de représailles qu'auraient éprouvée certains ouvriers, ce qui constitue un fait pertinent.

L'appelant soutient que le jugement doit contenir la déclaration du syndicaliste P._____ (jgt, p. 7) selon laquelle celui-ci avait pu constater entre 1994 et 2004 que "les conditions de travail chez M._____ SA étaient relativement dures et qu'il y régnait un climat de peur auprès des salariés qui renonçaient généralement à agir contre leurs employeurs". Non sans apparente contradiction sur l'existence d'un climat de peur paralysant les revendications, le même témoin a fait allusion dans la suite de sa déposition à une tentative de négociation globale avec l'entreprise, à d'éventuels succès remportés individuellement par des employés et au renoncement à une interpellation médiatique selon le souhait des employés de l'époque. Antérieures de plusieurs années aux déclarations de l'appelant qui lui sont pénalement reprochées, ces constatations n'apparaissent pas pertinentes. De plus, en dix ans de suivi syndical, la situation dans l'entreprise, telle que perçue par les agents du syndicat, n'a pas débouché sur des actions du type de celle de 2010. Il n'y a donc pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

L'appelant fait valoir que l'employé T._____ aurait été victime d'un licenciement de représailles le 18 janvier 2010 (P. 42/1 ch. 3.1) parce qu'il aurait réclamé le paiement d'heures supplémentaires, ainsi qu'il en a fait état dans une lettre du 25 janvier 2010 (P. 42/1 ch. 3.2) contestant son licenciement. En réalité, ce prétendu rapport de causalité ne résulte nullement des pièces en question. En effet, les motifs du licenciement consistent principalement dans le refus répété d'arrêter les machines lorsque les emballages étaient défectueux et dans le refus d'arrêter une chaîne de fabrication de sandwiches dont un couteau ne fonctionnait pas, suivi d'une dispute avec la responsable à l'issue de laquelle l'intéressé lui aurait écrasé un ou des sandwiches dans le dos.

En ce qui concerne le licenciement de H._____, l'appelant évoque également des représailles consécutives à des interventions de cette employée. Celle-ci n'a pas contesté judiciairement son congé, mais elle s'est vue allouer par jugement prud'homal 961 fr. 30 à titre de paiement brut d'heures supplémentaires et 364 fr. 80 à titre d'indemnisation brute de pauses non payées (P. 24/4). Dans sa lettre de

motivation du licenciement du 2 juin 2009 (P. 30/1 ch. 16), l'employeur avait notamment invoqué des manquements aux directives en matière d'hygiène, la non compensation d'heures négatives et la contestation d'une mesure horaire, soit : "Vous avez contesté l'horaire ainsi que la durée de la pause prévue par l'OLT1 18/1-2-3. C'est pourquoi, il vous a été dit que vous pouviez partir et que si vous n'étiez pas d'accord avec la loi suisse sur le travail, il ne fallait pas venir travailler dans notre pays, mais rester au Portugal. Dans ces conditions, il n'y a ni mobbing, ni racisme". Ce passage doit être intégré dans l'état de fait du jugement puisque, de l'aveu même de l'employeur, le licenciement est notamment mis en rapport avec une revendication de l'employée en matière d'horaire et de temps de travail, ce qui revient à infirmer en partie l'appréciation du premier juge (jgt, p. 27) selon laquelle rien ne permet d'établir que la résiliation de son contrat, intervenue bien avant les faits reprochés au prévenu, ne l'a été en représailles à des prétentions qu'elles aurait fait valoir contre M. _____ SA.

3.3 Ensuite, l'appelant s'avère difficilement compréhensible lorsqu'il affirme que le jugement procéderait d'une constatation erronée des faits parce que la phrase qu'il a publiquement prononcée : "S'ils se plaignent, ils sont licenciés ou menacés de représailles" ne correspondrait pas à l'affirmation dans le jugement (p. 27 *in fine*) que "rien ne permet d'établir que le 25 mai 2010 B. _____ avait des raisons sérieuses de croire de bonne foi à l'existence de congé-représailles ou de menaces de licenciement parmi les employés de M. _____ SA" puisqu'il ne se serait pas référé à des congés représailles ou à des menaces de licenciement.

Pour le surplus, l'appelant cite le cas de l'employée L. _____, enceinte, qui avait fait l'objet d'une menace de licenciement le 5 mai 2010 (P. 42/1 ch. 5) pour le motif d'une perturbation de la bonne marche de l'entreprise, mais en relation avec un conflit sur les horaires de travail en raison du refus de l'ouvrière concernée de venir travailler chaque samedi de 11 à 15 heures pour achever ses 42 heures par semaine, ce travail du samedi étant censé compenser le fait de terminer son activité tous les jours à 16 heures pour lui éviter de rester debout plus de quatre heures

par jour. Toutefois, lors d'une séance du 8 juin 2010 devant l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs, M._____ SA a expressément précisé que la lettre précitée ne constituait pas une menace de licenciement (P. 42/1 ch. 1.6), ce qui revenait bien à en supprimer la portée.

Le 6 mai 2010, M._____ SA a licencié N._____ (P. 30/1 ch. 17), collaboratrice au long cours, responsable de la ligne de production des pizzas, en invoquant un défaut d'organisation de son équipe et de la préparation des fournitures, ainsi que le non respect du planning quotidien de production générant du temps supplémentaire. Lors de la séance du 8 juin 2010 précitée, l'employeur a annulé ce licenciement (P. 42/1 ch. 6.1 et 6.2). En revanche, il n'est pas établi que le licenciement en question aurait été signifié en raison de la participation de cette employée à une réunion du personnel, comme deux autres ouvrières l'auraient dit à un journaliste le 25 mai 2010 en se référant à un licenciement intervenu la veille, ce qui est chronologiquement inexact (P. 10/2).

L'appelant conteste, comme étant erronée, l'indication dans le jugement (p. 27) qu'il ressort de l'enquête que nombre de salariés étaient syndiqués, qu'ils ont pu faire valoir leurs droits et obtenir des dédommagements. Il affirme que seuls deux salariés sur soixante étaient syndiqués avant la grève de mai 2010. Il n'a toutefois pas produit la liste du personnel et les bulletins d'adhésion permettant de vérifier ses dires. On peut en inférer que la réponse à la question de l'appartenance ou de la non appartenance des salariés à un syndicat avant la grève est incertaine. Pour le surplus, l'appelant soutient que les ouvriers qui ont saisi le tribunal des prud'hommes l'ont fait une fois leur contrat de travail rompu. Ce point se vérifie effectivement dans les jugements produits.

Considérant que les 50'000 fr. obtenus à l'issue du procès par le 10% des employés correspond à une prétention théorique de 500'000 fr. pour l'ensemble du personnel, l'appelant s'en prend encore à l'inexactitude dans le jugement du passage suivant : "Au surplus à examiner les décisions des prud'hommes de plus près concernant les

heures supplémentaires impayées, on constate que, sur la durée totale des contrats de travail, les montants obtenus par les salariés restent relativement modestes". En réalité, la portée de ce passage est expressément limitée à la proportion des montants obtenus par voie de justice par rapport à la masse salariale des demandeurs. L'affirmation n'est donc pas inexacte en tant que telle. De plus, l'appelant a expressément déclaré (jgt, p. 17) qu'une convention avait été signée, que les employés avaient obtenu globalement une augmentation de salaire de 50 fr., une semaine de vacances en plus et une quarantaine d'heures supplémentaires. Ce dernier chiffre situe l'ampleur du contentieux relatif aux heures supplémentaires effectuées et confirme qu'il était adéquat de parler de montants obtenus relativement modestes.

3.4 Au vu de ce qui précède, le premier moyen soulevé par l'appelant doit être partiellement admis en ce sens que l'état de fait doit inclure les éléments expressément indiqués ci-dessus.

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.

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.

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 réprouvé, 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).

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).

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.

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.

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.

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

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).

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).

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).

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.

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._____

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.

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).

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.

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

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.

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.

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

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.

Par ces motifs,
la Cour d'appel pénale,
vu l'art. 173 ch. 1 CP,

appliquant les art. 126 et 398 ss CPP,
prononce :

- I. L'appel formé par B. _____ est admis.
- II. L'appel joint formé par M. _____ SA est rejeté.
- III. L'appel joint formé par A.X. _____ est rejeté.
- IV. Le jugement rendu le 26 septembre 2012 par le Tribunal de police de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois est modifié aux chiffres I, II, III, V et VI de son dispositif, ce dernier étant désormais le suivant :

- I. Libère B. _____ de l'accusation de diffamation.*
- II. Supprimé.*
- III. Supprimé.*
- IV. Ordonne la destruction une fois le jugement définitif et exécutoire du CD figurant sous fiche de pièce à conviction n° 13140/10.*
- V. Rejette les conclusions civiles en réparation morale de M. _____ SA et d'A.X. _____.*
- VI. Laisse les frais de la cause à la charge de l'Etat."*

V. Les frais d'appel, arrêté à 3'340 fr., sont mis par moitié à la charge de M. _____ SA et par moitié à la charge d'A.X. _____.

VI. M. _____ SA et A.X. _____ doivent solidairement verser à B. _____ une indemnité de 1'000 fr. pour les dépenses occasionnées par leurs conclusions civiles.

VII. Le présent jugement est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 11 avril 2013

Le dispositif du jugement qui précède est communiqué à l'appelant et aux autres intéressés.

La greffière :

Du

Le jugement qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié, par l'envoi d'une copie complète, à :

- Me Jean-Michel Dolivo, avocat (pour B. _____),
- Me Stéphane Ducret, avocat (pour M. _____ SA et A.X. _____),
- Ministère public central,

et communiqué à :

- M. le Président du Tribunal de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois,
- M. le Procureur de l'arrondissement du Nord vaudois,

par l'envoi de photocopies.

Le présent jugement peut faire l'objet d'un recours en matière pénale devant le Tribunal fédéral au sens des art. 78 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :