

Le 9 février 2016,

Les marges de manœuvres juridiques en cas de grève du personnel de ses prestataires

A retenir

Principe primordial à respecter en toute hypothèse :

Un conflit social en cours chez l'un de nos prestataires est un problème social strictement interne à cette société dans lequel SNCF n'a pas, en principe, à intervenir.

SNCF n'a pas à s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'entreprise prestataire, ni dans la gestion de son personnel.

Ce principe fondamental étant posé, SNCF dispose néanmoins de certaines marges de manœuvre à apprécier, avec la plus grande prudence, et au cas par cas, selon la nature et les circonstances du conflit social considéré.

1. Précautions contractuelles en vue d'anticiper les difficultés liées à la grève d'un prestataire de SNCF¹

Il est envisageable, sous certaines conditions et selon certaines précautions, **d'insérer des clauses dans le cahier des charges et/ou dans le CPS afin de dissuader les prestataires de laisser perdurer la situation de grève, ou de sanctionner les prestataires qui ne prendraient pas les solutions correctives** de nature à répondre aux besoins de l'entité adjudicatrice (hormis les cas où la grève relèverait de la « force majeure », cf. plus loin)

Ce type de clauses existe, ponctuellement, chez d'autres entités adjudicatrices ou chez certains pouvoirs adjudicateurs (ex de marchés de nettoyage, ordures ménagères, gardiennage...)

Le but de ce type de clauses n'est, bien sûr, pas d'empêcher toute grève chez le prestataire (ce qui est, non seulement, interdit, mais impossible en pratique), mais bien d'inciter le prestataire à ne pas laisser perdurer la situation.

Ex : le contrat peut prévoir, des pénalités de retard, relativement dissuasives, ayant vocation à s'appliquer en cas d'interruption temporaire des prestations (par ex, pour le cas de marchés de nettoyage, des pénalités sanctionnant le non-vidage de poubelles ou la non-réalisation de tournées journalières).

- **Limite de ce type de clauses** : l'application de ce type de pénalités ne doit pas aboutir à un montant de pénalités manifestement excessif ; si tel était le cas, en cas de contentieux sur le

¹ Par le terme « SNCF » nous entendons « l'ensemble des EPIC du Groupe Public Ferroviaire ».

montant des pénalités, le juge (et notamment le juge administratif) peut se reconnaître le pouvoir de modérer ces pénalités.

2. Recommandations marché en cas de grève du personnel de son prestataire

- ➔ **Tenter sans délai un premier échange verbal avec le prestataire** titulaire du marché (ex : réunion) pour établir un point de la situation : revendications des salariés, position du prestataire à cet égard, propositions du prestataire pour remédier à la situation, risques potentiels de durcissement du conflit.
- ➔ En fonction des résultats des échanges (ou si pas d'échanges verbaux), **si aucune solution n'est trouvée, mettre le prestataire en demeure de remédier à la situation** (sous un délai contraint (48h00 par exemple).
- ➔ Si la mise en demeure reste infructueuse, **passer à une solution alternative** (cf. marges de manœuvre directement utilisables par SNCF).
- ➔ **Rappel : Responsabilité du prestataire et force majeure**

En cas de grève de son personnel, la responsabilité de l'entreprise prestataire ne sera toutefois encourue, en principe, que dans l'hypothèse où l'inexécution des obligations contractuelles n'est pas due à un événement de force majeure, c'est-à-dire un événement extérieur, irrésistible et imprévisible.

Si certains cas de grève entrent effectivement dans ce cadre, la plupart des décisions rendues par les juges écartent cependant la qualification de « force majeure », car une des conditions en est manquante : responsabilité du prestataire engagée, car imputabilité de la grève de son personnel au cocontractant de l'administration, le prestataire n'ayant pas cherché suffisamment à l'éviter par des mesures de conciliation (CE 23 juin 1944 Ville de TOULON), ou caractère prévisible de la grève (par ex, CE 22 juin 1945 BELVISI).

3. Organiser le remplacement du personnel prestataire gréviste

Peut-on faire assurer, par des agents de SNCF, tout ou partie des prestations qui devaient être réalisées par l'entreprise prestataire ?

Peut-on faire réaliser la prestation, par un autre prestataire ?

3.1. Ce qui est interdit en principe

- ➔ **le recours à des salariés en CDD ou à des travailleurs temporaires :**

En vertu des articles L-1242-6 et L1251-10 du Code du Travail, le recours à un salarié en CDD ou à un travailleur temporaire est interdit lors d'une grève. Cependant, l'embauche par l'entreprise prestataire de personnels en CDI reste toujours possible (même si cela reste très théorique).

- le recours, par le prestataire, à une entreprise sous-traitante qui ferait appel à des travailleurs temporaires pour remplacer les salariés grévistes :

En vertu de l'article L 1251-10 du Code de Travail, cette modalité est interdite, une ordonnance du TGI de NANTERRE du 4 janvier 2006 l'a notamment rappelée. Un tel remplacement, même indirect, est manifestement frauduleux, et est destiné à faire échec au droit de grève.

- le recours à la réquisition de salariés non-grévistes pour suppléer à l'absence des grévistes :

En aucun cas, l'employeur n'a le pouvoir de réquisitionner ses salariés (Cour de Cassation 15 décembre 2009, arrêt n° 08-43603)

3.2. Ce qui est réalisable, selon les circonstances, dans des conditions bien précises :

- Les solutions juridiques et pratiques déjà utilisées pour partie dans les faits :

❖ Les marges de manœuvre « indirectes » (du côté du prestataire) :

Ont été admis en jurisprudence :

- **Le recours par l'employeur du personnel gréviste, à une entreprise sous-traitante (sans qu'elle utilise des CDD ou des travailleurs temporaires), afin de remplacer les salariés grévistes (C.CASS 15 02 1979).** Il est possible de faire appel à la sous-traitance dès lors qu'il ne s'agit pas d'un prêt de main d'œuvre illicite (cf. ordonnance référé TGI NANTERRE 4 01 2006)

Cette hypothèse doit être entourée des plus grandes précautions : en effet, est frappée par l'interdiction posée par l'article L 1251-10 du Code du Travail « *le fait pour un employeur de recourir à une entreprise sous-traitante qui fait appel à des travailleurs temporaires pour remplacer les salariés grévistes, un tel remplacement, même indirect, étant manifestement frauduleux et destiné à faire échec au droit de la grève* ».

- **Le recours par l'employeur du personnel gréviste, à d'autres salariés non-grévistes :**
Le prestataire peut tout à fait légalement faire appel à certains de ses salariés non-grévistes pour effectuer le travail, ou une partie du travail.
- **L'embauche par l'employeur d'agents en CDI (cas très rare en pratique)**

❖ Les marges de manœuvre directement utilisables par SNCF :

- **Le recours à son propre personnel pour pallier les défaillances de l'entreprise prestataire :** SNCF est liée seulement par un contrat « commercial » avec l'entreprise prestataire. Aucun contrat de travail n'existe entre SNCF et le personnel de l'entreprise prestataire. Au vu des dispositions du Code du Travail, rien n'empêche SNCF d'avoir recours à son propre personnel afin de pallier l'absence des salariés de l'entreprise

prestataire. Attention toutefois à ne pas tomber dans le « prêt de main d'œuvre illicite² » (cf. art. L 8241.1 du Code du travail) ou dans le délit de « marchandage³ » (cf. art. L8231.1 du Code du Travail), dans l'hypothèse d'un détachement de personnel SNCF au sein de l'entreprise prestataire.

- **Le recours par SNCF, via un autre contrat de courte durée et le respect des obligations de mise en concurrence ou gré à gré (si justifié ex : cas d'urgence impérieuse) auprès d'une autre entreprise** : en effet, aucun contrat de travail n'existe entre SNCF et le personnel gréviste du prestataire, puisqu'il s'agit des salariés d'une entreprise prestataire de SNCF. De ce fait, pour pallier la défaillance du prestataire, il est admis que l'on puisse avoir recours aux services d'une autre entreprise. En pratique, toutefois, le fait de recourir à un autre prestataire, peut se révéler délicat (refus d'intervention en raison du contexte, intérêt économique limité pour le prestataire, etc...).
- **Le recours à des bénévoles** : le principe a été rappelé par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 11 janvier 2000 selon lequel « *sous réserve des interdictions légales, il n'est pas interdit à l'employeur en cas de grève d'organiser l'entreprise pour assurer la continuité de son activité* » (Cass. Soc. 11 janvier 2000, n°97-22.025). En l'espèce, une entreprise de ramassage de lait avait accepté le concours bénévole des producteurs de lait afin de remplacer les chauffeurs routiers grévistes chargés de la collecte.

➔ **Une solution juridique très peu utilisée en pratique : la réquisition du personnel de la société prestataire, via le Préfet :**

Sur la base de l'article L 2215-1-4° du Code général des collectivités territoriales :

En cas d'urgence, en cas de grève portant atteinte au bon ordre, à la tranquillité et à la sécurité publique, le Préfet peut, par arrêté motivé, réquisitionner, pour une ou plusieurs communes d'un département, toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien.

Dans les faits, cette pratique est très rare et très encadrée :

- pour ne pas faire obstacle au droit de grève, la mesure doit être motivée par l'urgence et proportionnée aux nécessités de l'ordre public (CE 9 décembre 2003 req n° 262-186)
- dans tous les cas, un employeur ne peut s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés (par ex, Cour de Cassation 15 décembre 2009, n° 08-43603)

² Toute opération à **but lucratif** ayant pour objet **exclusif** le prêt de main-d'œuvre est interdite par le code du travail, sauf dispositifs spécifiques visés par la loi. Eléments constitutifs du délit : la mise à disposition d'un ou plusieurs salariés à titre exclusif et l'existence d'un but lucratif (l'une des entreprises doit réaliser un profit).

³ Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer **un préjudice au salarié** qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit. Eléments constitutifs : une opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre (exclusif ou non) entraînant un fait dommageable au salarié, notamment en éludant l'application des dispositions légales plus favorables dont il aurait pu bénéficier.

En pratique, en cas de troubles au bon ordre, à la tranquillité ou à la sécurité publique, si SNCF voulait s'appuyer sur cette disposition, elle devrait demander au Préfet territorialement compétent de prendre un arrêté motivé de réquisition.

Un tel cas pourrait se produire dans des situations où la grève du personnel du prestataire porte atteinte à l'exécution des missions de service public de SNCF (par exemple : blocage de la circulation des trains).

Si la grève du personnel de nos prestataires porte atteinte à l'exercice d'une des missions de service public de SNCF, qui sont énumérées à l'article L 2141-1 du Code des Transports⁴, la grève peut avoir un impact particulier, et, dans certains cas, particulièrement grave.

Dans des cas extrêmes, la réquisition du personnel du prestataire, sur demande de SNCF, et via obligatoirement un arrêté motivé du Préfet, pourrait être envisageable (cf plus loin pour les modalités). Cette hypothèse paraît toutefois très marginale en pratique.

De manière générale, et dans les cas courants, cette hypothèse de la réquisition paraît compliquée en pratique, peu simple, et peu rapide.

4. Manifestation et occupation des lieux de travail ou des emprises par les grévistes

4.1. Que faire en cas de manifestations dans les emprises de la SNCF ? (Banderoles, portes voix et tambours)

Il est interdit aux agents de se livrer à des manifestations de quelque nature que ce soit (politiques, religieuses, syndicales, etc..) et de faire une propagande quelconque à l'intérieur des emprises SNCF. Il est, en particulier, interdit d'apposer des affiches, tracts ou prospectus, et d'utiliser des appareils sonores.

Par extension, ces interdictions applicables aux agents SNCF sont applicables aux personnels des entreprises prestataires, travaillant dans nos emprises.

En pratique, et jusqu'à présent, en cas de manifestations dans une gare, ou de distribution de tracts dans les emprises SNCF, que ce soit par du personnel SNCF ou par du personnel de nos prestataires, la posture nationale l'entreprise est de rappeler aux intervenants et aux OS les interdictions précitées, mais pas systématiquement de recourir aux forces de l'ordre.

Tout dépend toutefois, sur ce dernier point, de la gêne occasionnée au bon fonctionnement du service apporté à nos clients, et à l'exécution normale des missions de SNCF (au cas par cas, et selon les circonstances de l'espèce à chaque fois, une décision commune est prise entre établissement concerné/Région/Direction nationale).

⁴ Sont visées :

- Exploitation du service public de transport ferroviaire sur le réseau ferré national,
- Exploitation des autres services de transport ferroviaire, y compris internationaux,
- Gestion de façon transparente et non discriminatoire des gares de voyageurs,
- Missions de gestion de l'infrastructure.

4.2. Que faire en cas d'occupation des lieux de travail ou blocage des emprises par les grévistes ?

Le droit de grève n'entraîne pas celui de disposer arbitrairement des lieux de travail.

Ce qui est interdit : occupation des locaux et des lieux de travail par les grévistes, empêchant totalement l'entreprise de fonctionner, et interdisant à la direction de l'entreprise, et aux non-grévistes d'exercer leurs fonctions : **l'occupation des lieux de travail peut constituer «un trouble manifestement illicite» lorsqu'elle entrave gravement la liberté du travail ».**

Ce qui est admis en jurisprudence :

- Occupation purement symbolique des locaux alors qu'aucune entrave n'a été apportée par les grévistes à la liberté du travail.
- Occupation momentanée et limitée à la partie centrale de l'atelier et aux couloirs menant au bureau du directeur, pour accompagner à travers l'usine les délégués se rendant à la direction.

➔ Que faire en cas de blocage des emprises SNCF ?

Il appartient à SNCF de faire preuve du blocage par tout moyen :

- mettre les manifestants, verbalement, en demeure d'évacuer les lieux/les entrées
- noter l'identité des personnes bloquant l'accès ou occupant les lieux de travail (plusieurs témoignages sont recommandés, notamment d'agents assermentés) si possible en présence d'un huissier
- faire appel à un huissier afin qu'il constate les faits et relève, si possible, l'identité des manifestants/grévistes qui engendrent le « **trouble manifestement illicite** » (les constats d'huissiers sont d'une importance majeure car les faits doivent être établis avec précision pour éviter toute contestation).

➔ Que faire pour faire cesser ce « trouble manifestement illicite » ?

Saisir le juge des référés pour ordonner l'expulsion des grévistes pour faire cesser le trouble, ou prévenir un danger imminent.

Lors d'une occupation du lieu de travail par les grévistes, une difficulté peut survenir pour recueillir l'identité des grévistes contre lesquels l'assignation en référé sera délivrée d'où l'importance de faire relever, si possible, par l'huissier l'identité des personnes.

Il convient de souligner que dans le cadre d'une **procédure d'expulsion**, une assignation en référé sera délivrée à l'encontre des agents désignés nommément et sera accompagnée d'une requête à fin d'expulsion à l'encontre de « *l'ensemble des occupants de leur chef* » afin qu'elle produise ses effets sur l'ensemble des grévistes occupant les lieux⁵.

⁵ Il est souvent matériellement impossible pour l'employeur d'assigner, en référé, chacun des grévistes pour demander son expulsion. En principe l'ordonnance d'expulsion en référé ne devrait avoir d'effet qu'à l'égard des personnes nommément visées dans l'assignation; cependant la jurisprudence admet, en raison de l'urgence à prévenir un dommage imminent et de la possibilité pour le dirigeant de fait du mouvement de grève de présenter les moyens de défense communs à l'ensemble du personnel, qu'une ordonnance sur requête puisse ordonner l'expulsion de l'ensemble des grévistes (voir notamment Cass. Soc. 23 juin 2004).

En outre, que ce soit dans le cadre d'un simple référé ou d'une procédure d'ordonnance sur requête, l'employeur peut, en principe, agir directement contre les représentants du personnel en cas d'occupation illicite de locaux lors d'une grève, à condition que ces derniers aient eu « **un rôle actif et déterminant** » dans l'organisation de la grève et l'occupation des lieux⁶ (Cass. Soc. 23 juin 2004, n°02-31.071).

En effet, en **tant que dirigeants de fait du mouvement**, ils sont en mesure **de présenter les moyens de défense communs à l'ensemble du personnel**.

L'opportunité de cette action doit être débattue avec les opérationnels et les juristes.

- **Sur la compétence**

Si le lieu occupé par les grévistes est situé sur **le domaine public** (par ex : une gare), la requête en référé est déposée devant le **Tribunal Administratif** territorialement compétent.

Elle est fondée sur l'article L.521-3⁷ du Code de justice administrative.

Si la zone occupée par les grévistes appartient **au domaine privé** (par ex : occupation d'un bureau hors d'une gare), l'assignation est déposée devant le **Tribunal de Grande Instance** territorialement compétent.

Elle est fondée sur les articles 809⁸ du Code de procédure civile.

- **Sur le fond :**

Devant le TA, il convient de caractériser deux critères à savoir **l'urgence** et **l'absence de contestation sérieuse** (CE 16 mai 2003, SARL Icomatex).

L'urgence peut être constituée, par exemple, par l'atteinte à la sécurité des biens et des personnes ou l'atteinte à la salubrité que fait naître l'occupation illégale du domaine public ou privé, par le risque important d'atteinte à la continuité du service public ferroviaire, par l'atteinte au dispositif Vigipirate compte tenu, par exemple, d'une occupation des locaux la nuit.

⁶ Cass. Soc. 23 juin 2004 : la cour de cassation considère qu'en raison de la nécessité de mettre fin à un trouble manifestement illicite résultant de l'entrave à la liberté du travail et de l'atteinte portée à la sécurité du personnel et des biens, une cour d'appel qui constate que des grévistes représentants du personnel avaient, avec l'appui de leur organisation syndicale, eu un **rôle actif et déterminant** dans l'organisation de la grève et l'occupation des lieux, peut ordonner les mesures exigées par les circonstances (expulsion des représentants syndicaux et autres grévistes occupant l'usine avec concours de la force publique, extinction des feux allumés sur le site et enlèvement des véhicules stationnés afin d'empêcher l'entrée et la sortie du site, sous astreinte) **compte tenu de la possibilité pour les dirigeants de fait du mouvement de grève de présenter les moyens de défense communs à l'ensemble du personnel**.

⁷ « En cas d'urgence et sur simple requête qui sera recevable même en l'absence de décision administrative préalable, le juge des référés peut ordonner toutes autres mesures utiles sans faire obstacle à l'exécution d'aucune décision administrative ».

⁸ « Le président peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, il peut accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire ».

Ces arguments, soulevés dans le cadre d'une grève des prestataires de nettoyage au sein de la gare Bibliothèque François Mitterrand intervenue du 21/09/15 au 25/10/15, ont été favorablement retenus par le Tribunal Administratif de Paris.

- **Sur l'exécution de l'ordonnance :**

Une fois l'ordonnance d'expulsion obtenue, elle doit être notifiée aux occupants par l'huissier ou par le greffe, selon la juridiction. L'huissier rédigera un commandement de quitter les lieux qu'il adressera aux occupants.

Les grévistes qui refusent d'évacuer les locaux commettent une faute lourde et peuvent voir leur responsabilité civile engagée.

S'il ne parvient pas à obtenir l'expulsion des occupants, l'huissier peut **solliciter le préfet afin d'obtenir le concours de la force publique**.

L'administration peut refuser le concours de la force publique lorsqu'elle estime que l'exécution par la force de l'ordonnance d'expulsion présente un danger pour l'ordre et la sécurité.

S'agissant du cas de grève des prestataires de nettoyage au sein de la gare de Bibliothèque François Mitterrand, 5 jours après la notification de l'ordonnance faisant droit à la demande de SNCF Mobilités, les grévistes ont quitté les lieux, sans qu'il soit nécessaire de solliciter le préfet afin d'obtenir le concours de la force publique.

4.3. Quid de la problématique particulière du positionnement des agents SUGE :

➔ **Rappel des principales missions des agents SUGE :**

Au regard de l'article L2251-1 du Code des transports, le service interne de sécurité de la SNCF (SUGE) est chargé, « *dans le cadre d'une **mission de prévention**, de veiller à la sécurité des personnes et des biens, de protéger les agents de l'entreprise et son patrimoine et de veiller au bon fonctionnement du service* ».

Ce service est soumis aux dispositions des articles L. 612-2 et L. 612-4 du code de la sécurité intérieure.

De même, les agents assermentés du service interne de sécurité de la SNCF (visés à l'article L2241-1 5° du code des transports) peuvent constater par procès-verbal toutes les infractions à la police du transport ferroviaire (crimes et délits prévus au code des transports et contraventions prévues au Décret 42-730 du 22 mars 1942 et aux arrêtés préfectoraux de gare).

En cas de crime ou de délit flagrant puni d'une peine d'emprisonnement, les agents SUGE peuvent interpellier l'auteur afin de le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche.

➔ **Certaines missions sont cependant exclues du champ d'action de la SUGE.**

Pour mémoire (cf. ci-dessus), pour pallier un mouvement de grève des salariés d'un prestataire de services, SNCF est en droit de faire assurer temporairement les tâches dévolues habituellement aux grévistes de l'entreprise prestataire, par ses propres agents (salariés de SNCF).

Toutefois, l'article L612-4 CSI interdit aux agents SUGE de «*s'immiscer, à quelque moment et sous quelque forme que ce soit, dans le déroulement d'un conflit du travail ou d'événements s'y rapportant. Il leur est également interdit de se livrer à une surveillance relative aux opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou aux appartenances syndicales des personnes.*»

Par conséquent, il ne peut être fait appel à des agents SUGE pour expulser les salariés grévistes du prestataire et empêchant par exemple l'accès aux locaux aux non-grévistes ou occupant illégalement les parcelles du domaine public ferroviaire de la gare.

Si les agents SUGE ne peuvent intervenir dans les manifestations à caractère revendicatif, ils peuvent cependant, dans le cadre de leurs missions de sécurisation de gares, trains et sites, **observer à distance et aux fins d'alerter** les divers services de l'entreprise ou des forces de l'ordre, les manifestations de toute nature susceptibles d'impacter l'activité ferroviaire et en particulier de gêner la circulation des trains.

Dans les hypothèses d'entrave à la circulation des trains par des manifestants, il est demandé aux agents SUGE de ne pas intervenir, mais d'alerter les autorités compétentes, en interne (COGC, PCNS, ..) comme en externe (forces de l'ordre,).

L'expulsion des salariés grévistes relève d'une opération de «**maintien de l'ordre**», et ressort donc de la compétence des services de police et/ou de gendarmerie.

5. Le droit à l'image et à la protection de la vie privée

Peut-on prendre des photos en cas d'incidents, et/ou en cas d'altercations entre agents SNCF /grévistes, ou entre grévistes/non-grévistes?

Il convient d'être très prudent en pratique sur cette question.
Se pose en effet la question du droit à l'image et de la protection de la vie privée.

5.1. Sur le plan pénal :

L'article 226-1 2° du Code Pénal réprime « *le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui, en fixant, enregistrant ou transmettant dans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé* ».

Le droit pénal ne réprime que la fixation de l'image portant sur une personne se trouvant dans un lieu privé. Les notions de lieu privé et de lieu public ont été définies par la jurisprudence.

➔ Dans un lieu privé :

Au vu des définitions d'un « lieu privé » par les différentes juridictions, il ne semble pas exclu que des locaux d'entreprise dont l'accès est soumis à autorisation soient qualifiés de « lieu privé. Un bureau d'entreprise a pu être qualifié de « lieu privé » (C.CASS 8 décembre 1983)

De ce fait, le fait de filmer ou de prendre des photos de grévistes, ou d'altercations entre agents de la SNCF et grévistes par exemple, sans le consentement des intéressés, dans des locaux de l'entreprise

prestataire, ou dans des locaux de SNCF non ouverts au public, pourrait être potentiellement qualifié d'atteinte volontaire à l'intimité de la vie privée au sens de l'article 226-1 2° du Code pénal.

➔ *Dans un lieu public :*

Est qualifié de « lieu public » le lieu accessible à tous, sans autorisation spéciale de quiconque, que l'accès en soit permanent et inconditionnel, ou subordonné à certaines conditions.

En conséquence, la gare est considérée comme un lieu « public » au sens du droit pénal.

Suivant ce raisonnement :

- la prise de photographies dans le cadre d'une altercation agent SNCF /gréviste, ou entre grévistes/non-grévistes, dans un lieu privé (locaux de l'entreprise ou de SNCF non ouverts au public) comporte un risque pénal, au regard de l'article L 226-1 2° du Code Pénal (jusqu'à 1 an de prison et 45 000 euros d'amende)
- en revanche, la prise de photographies d'incidents, dans un lieu public (l'enceinte de la gare par exemple) ne peut constituer une infraction pénale. Cependant, sur le plan civil, elle peut donner lieu à une action sur le fondement de l'article 9 du Code civil (atteinte à la vie privée)

5.2. Sur le plan civil :

Toute personne, en principe, a, sur son image, un droit exclusif et absolu et peut s'opposer à sa fixation, sa reproduction ou à son utilisation sans autorisation préalable (cf. C.Cass Civ 2^{ème}, 30 Juin 2004 et Civ 1^{ère}, 5 Juillet 2006)

Toutefois, ce droit doit se combiner avec la liberté de communication des informations et le droit d'information du public. Une personne ne peut s'opposer à la divulgation de son image chaque fois que le public a un intérêt légitime à être informé, par exemple quand l'image illustre un événement d'actualité dans lequel celui qui invoque une atteinte à son image est impliqué.

Il résulte de cette jurisprudence qu'un agent SNCF ou un salarié gréviste, , qui serait filmé ou photographié dans l'exercice de ses fonctions, ne pourrait s'opposer à la fixation et à la diffusion de son image, si on est bien dans le cadre « d'un événement d'actualité » dans lequel il se trouve impliqué.

Cependant, sauf cas de grèves très « médiatiques », il est peu probable qu'une altercation entre un agent SNCF et un salarié gréviste d'une société prestataire, soit considérée comme un « événement d'actualité » les empêchant de s'opposer à la fixation, la reproduction ou l'utilisation de leur image sans autorisation préalable.

En toute hypothèse, sur un plan pratique, outre les risques juridiques qu'elle comporte, la prise de photographies ou de films à l'occasion de grèves de personnels d'entreprises prestataires peut être de nature à provoquer des conflits sur le terrain. Il est peu probable que les agents SNCF, d'une part, et les salariés grévistes d'une entreprise prestataire, d'autre part, se laissent prendre en photos à l'occasion d'incidents.

6. Le recours à l'huissier

Est-il envisageable d'avoir recours à des huissiers pour faire constater des éventuelles altercations agents SNCF /grévistes, et/ou des « troubles manifestement illicites » entraînant l'impossibilité pour la SNCF d'exercer ses missions ?

Sur le plan factuel et organisationnel :

- Les DJT (délégations juridiques territoriales), disposent d'une liste d'huissiers à laquelle il est possible de recourir en cas de besoin. Il peut donc être utile de se rapprocher de la DJT territorialement compétente, en cas de besoin. En cas d'urgence, hors heures ouvrables, il convient de saisir l'astreinte J (astreinte de la Direction Juridique le soir et à la nuit).
- Il n'existe pas de conventions d'honoraires entre SNCF et ces huissiers : les honoraires des huissiers peuvent être donc légèrement variables d'un huissier à l'autre, même s'ils restent néanmoins très encadrés, car un décret du 12 décembre 1996 détermine la fixation des honoraires d'huissiers.
- A notre connaissance, en aucun cas ces huissiers n'ont pris d'engagements d'intervenir 24H sur 24H. Il faut en prendre plusieurs.
- Enfin, si le recours à un huissier était demandé par une Branche ou un Domaine, le coût de l'intervention dudit huissier serait à supporter par la Branche ou le Domaine concerné.
