Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Cour I
A-1828/2012

Arrêt du 17 juillet 2013

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
André Moser, Markus Metz, juges,
Déborah D'Aveni, greffière.

Parties

Union du personnel du domaine des EPF (UP EPF),
case postale, 1015 Lausanne,
représentée par Me Jean-François Dumoulin, avocat,
Grand-Chêne 4 et 8, case postale 7283, 1002 Lausanne,
recourante,

contre

Conseil des écoles polytechniques fédérales CEPF,
Häldeliweg 17, ETH Zentrum, 8092 Zurich,
autorité inférieure.

Objet

Demande de reconnaissance comme partenaire social du domaine des EPF.

Faits :

A.

A.a L'Union du personnel du domaine des EPF (ci-après aussi: UP EPF) est une association au sens des art. 60 et suivants du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC, RS 210) dont le siège social est à Lausanne et qui regroupe les salariés, actifs et retraités, du domaine des EPF (domaine des écoles polytechniques fédérales) ainsi que les personnes travaillant pour des entreprises rattachées contractuellement au domaine des EPF, en vue de la défense de leurs intérêts. Elle est le résultat de la scission de l'Association du personnel de la Confédération – Section EPFL (ci-après: APC EPFL) d'avec l'Association du personnel de la Confédération (APC) (organisation faîtière), dont le processus a débuté lors de l'assemblée générale du 29 avril 2010 par l'approbation de la proposition de "Charte de l'Association du personnel". Les statuts actuels de l'UP EPF ont pour leur part été acceptés lors de l'assemblée générale du 28 avril 2011 et ont remplacé les précédents statuts au 1er juillet 2011.

A.b Par lettre du 14 juin 2011, l'UP EPF a informé le Président du Conseil des écoles polytechniques fédérales (ci-après aussi: CEPF) de sa création et lui a demandé d'être associée, à titre de partenaire social du domaine des EPF, à tout projet ou toute mesure touchant le domaine des EPF.

A.c Par courrier du 20 octobre 2011, le Président du CEPF a répondu à l'UP EPF en indiquant qu'il considérait sa création comme un processus n'ayant pas encore pleinement abouti en raison des divergences subsistant avec l'APC dont il avait été mis au courant, de sorte qu'il renonçait à ce stade à une prise de position au fond quant à sa demande.

B.

Ensuite de nombreux échanges d'écritures avec l'UP EPF et d'une correspondance échangée avec l'APC, le CEPF a rendu une décision incidente des 7 et 8 mars 2012, par laquelle il indique reporter la décision concernant la demande de l'UP EPF d'être reconnue en tant que partenaire social du domaine des EPF, jusqu'à ce qu'elle fournisse des données étayées sur le nombre de ses membres et produise une déclaration écrite certifiant que toute personne qui souhaite la quitter ne sera pas forcée de payer des cotisations et ne recevra plus de rappels. Il lui a imparti un délai au 11 avril 2012 pour la transmission de ces renseignements afin que la demande puisse être traitée lors de la séance du CEPF des 23 et 24 mai 2012.

En substance, le CEPF retient que, pour être reconnue par lui, une association du personnel doit bénéficier d'une représentativité suffisante au sein du domaine des EPF, et doit, à ce titre, soit déjà être reconnue comme partenaire social de la Confédération, soit compter 200 membres au moins dans l'une des institutions du domaine des EPF ainsi que 20 membres au moins dans chacune de deux autres institutions du domaine des EPF; que la preuve de cette condition peut, pour des raisons de protection des données, prendre la forme d'une liste nominative des membres de l'association en demande de reconnaissance (ventilés par lieu de travail) remise à un tiers neutre et indépendant (p. ex., un notaire), lequel communiquerait ensuite au CEPF le nombre de membres actifs auprès des différentes institutions du domaine des EPF, sans citer les noms; que, par ailleurs, l'UP EPF doit établir une déclaration écrite attestant qu'elle respecte la liberté syndicale des membres de l'APC EPFL.

C.
Entre le 16 décembre 2011 et le 9 mai 2012, le Président du CEPF s'est vu adresser dix plaintes de personnes – dont deux de la même – préalablement membres de l'APC EPFL qui ne souhaitaient pas devenir membres de l'UP EPF, et décriaient, de manière similaire, voire identique, la façon dont ils ont été affiliés automatiquement à l'UP EPF et se voyaient demander le paiement de cotisations.

D.
En date du 3 avril 2012, l'UP EPF (ci-après: la recourante) a recouru aussi bien pour refus de statuer que contre la décision incidente du CEPF (ci-après: l'autorité inférieure) devant le Tribunal administratif fédéral (ci-après aussi: le Tribunal).

Dans son recours, la recourante a également requis du Tribunal, à titre de mesures provisionnelles, d'une part, d'ordonner à l'autorité inférieure de la reconnaître en tant que partenaire social jusqu'à droit jugé sur le fond et, d'autre part, de l'autoriser à prendre part aux consultations, aux négociations salariales et sociales, à la représentation de ses membres en matière de santé et de sécurité au travail, lors de visites de l'Inspection du travail, jusqu'à droit jugé sur le fond. Cette requête a été rejetée par décision incidente du Tribunal du 3 mai 2012, qui a retenu que la pesée des intérêts en présence conduisait à éviter de faire entrer immédiatement la recourante dans le jeu du partenariat social afin de ne pas préjuger de la décision finale, étant souligné que cela n'entraînait aucun préjudice important ou disproportionné pour elle à ce stade.

E.
Par réponse du 6 juin 2012, l'autorité inférieure a conclu au rejet du recours.

En résumé, elle invoque avoir défini les critères de reconnaissance d'une association du personnel en s'appuyant sur l'art. 33 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1) et sur l'art. 13 al. 1 et 2 de l'ordonnance du 15 mars 2001 du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (OPers-EPF, RS 172.220.113), en s'inspirant de la pratique de l'Office fédéral du personnel ainsi qu'en prenant soin qu'ils soient conformes à la jurisprudence existante. Elle ajoute que, quant au nombre d'adhérents, elle ne saurait se satisfaire de simples allégations. S'agissant du refus de statuer qui lui est reproché, l'autorité inférieure affirme qu'elle aurait été en mesure de rendre sa décision finale sur la demande de reconnaissance lors de la séance des 23 et 24 mai 2012, si la recourante lui avait apporté les preuves requises. Enfin, elle réfute les griefs de violation du principe de la légalité, d'arbitraire et de violation du principe de la proportionnalité qui lui sont opposés.

F.
Le 11 juillet 2012, la recourante a déposé sa réplique, dans laquelle elle précise que son recours a toujours mentionné le chiffre de 700 membres et non de 850, et que, étant équivalant à 20% des employés de l'EPFL, il est suffisamment représentatif. Au surplus, les critères de représentativité retenus dans la décision attaquée ne lui avaient pas été communiqués au préalable. A ce sujet, elle estime que la condition posée de compter au moins 20 membres au sein d'au moins deux autres institutions du domaine des EPF ne peut être satisfaite concrètement et, partant, est arbitraire. Elle affirme également respecter pleinement la liberté syndicale et précise que les différends qui l'opposent à certains membres concernant le paiement de cotisations pendant la période qui sépare l'annonce de la démission et la démission effective sont de nature purement civile. Si elle se dit prête à collaborer avec l'autorité inférieure et avec le Tribunal, elle a cependant souligné que la loi fédérale sur le protection des données ne lui permettait pas de livrer une liste nominative de ses membres et que, ainsi, la solution proposée par l'autorité inférieure reviendrait à contourner la loi.

G.
Par duplique du 12 septembre 2012, l'autorité inférieure relève que la recourante n'a toujours pas fourni la preuve juridiquement satisfaisante

des données fournies concernant le nombre de ses membres, condition nécessaire au prononcé d'une décision définitive. Elle ajoute que le nombre de 700 membres n'est en soi pas concluant pour lui permettre d'être reconnue comme partenaire social du domaine des EPF, vu que ces membres sont tous employés de l'EPFL. Par ailleurs, elle constate que, malgré les dix plaintes déposées, la recourante n'a toujours pas fourni la déclaration, selon laquelle elle certifie qu'elle ne contraint pas les personnes qui ne veulent plus être membres de l'UP EPF au paiement des cotisations d'adhérent.

H.

H.a Par écriture du 9 octobre 2012, la recourante a déposé une triplique, et l'a assortie d'une requête de mesures provisionnelles urgentes.

Par voie de mesures provisionnelles urgentes, elle conclut à ce que le Tribunal ordonne à l'autorité inférieure de la reconnaître comme partenaire social jusqu'à droit jugé sur le fond, et l'autorise à prendre part aux consultations, aux négociations salariales et sociales, et à représenter ses membres en matière de santé et de sécurité au travail, notamment lors des visites de l'Inspection fédérale du travail, jusqu'à droit jugé sur le fond. A l'appui de sa nouvelle requête, la recourante invoque notamment que les négociations salariales et sociales au sein du domaine des EPF pour l'année 2013 ont débuté le 29 août 2012, alors que l'autorité avait indiqué qu'elles ne seraient ouvertes qu'en novembre 2012. De ce fait, elle serait désormais effectivement empêchée de participer aux dites négociations.

H.b Le 30 octobre 2012, l'autorité inférieure a déposé sa réponse quant à la nouvelle requête de mesures provisionnelles et sa quadruplique sur le fond.

S'agissant de la requête de mesures provisionnelles urgentes, elle conclut à son rejet en exposant que les circonstances n'ont pas fondamentalement changé depuis le rejet par le Tribunal de la première requête de mesures provisionnelles déposée par la recourante et que celle-ci n'allègue pas des faits nouveaux importants ni de nouveaux moyens de preuve. Il était en effet connu de la recourante que, si les négociations salariales proprement dites ont lieu en octobre ou en novembre, des premiers entretiens exploratoires se déroulent chaque année à la fin août.

Quant au fond, l'autorité inférieure confirme sa position et retient que la recourante n'a toujours pas fourni de preuves juridiquement satisfaisantes quant au nombre de ses membres.

H.c Sur invitation du Tribunal, la recourante a précisé, par écriture du 5 novembre 2012, que l'évolution du nombre de ses membres a été la suivante: 852 au 14 juin 2011 (date de la procédure devant le CEPF); 645 au 31 décembre 2011; et 432 au 31 octobre 2012. A cet égard, 137 membres ont été exclus de la recourante pour défaut de paiement de cotisation en novembre 2011. Elle précise que tous ses membres sont employés de l'EPFL, à une seule exception. Elle explique l'érosion notable de l'effectif de ses membres notamment par les difficultés qu'elle rencontre à être reconnue officiellement.

I.
Par décision incidente du 8 novembre 2012, le Tribunal a partiellement admis la requête de mesures provisionnelles urgentes de la recourante en l'autorisant à prendre part jusqu'au 30 novembre 2012 aux négociations salariales en cours, dans la mesure où elles concernent le personnel de l'EPFL. En revanche, le Tribunal a considéré qu'il ne pouvait être question de reconnaître la recourante, même provisoirement, comme une association du personnel de l'autorité inférieure.

J.
Le 6 décembre 2012, l'autorité inférieure a, par décision finale, rejeté la requête de la recourante de se voir reconnaître en tant que partenaire social du domaine des EPF.

En substance, elle retient que la recourante ne dispose pas de la représentativité suffisante au sein du domaine des EPF, à tout le moins en l'état. L'autorité inférieure relève ensuite que la reconnaissance d'une association du personnel dépend non seulement de sa représentativité, mais également de sa loyauté, laquelle pourrait être mise en doute vu le manque de transparence avec lequel la recourante a communiqué le nombre de ses membres. L'érosion du nombre de ses membres résulte essentiellement de la façon dont la recourante a agi avec les membres de l'ancienne APC EPFL, si l'on considère les nombreuses plaintes envoyées au CEPF par des particuliers.

K.
Par ordonnance du 12 décembre 2012, le Tribunal a, en se référant à l'art. 58 al. 3 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure

administrative (PA, RS 172.021), retenu que la procédure ouverte par le recours du 3 avril 2012 continuait devant son instance, sans qu'il y ait besoin de recourir contre la décision du 6 décembre 2012. Il a invité la recourante à prendre position sur ladite décision finale de l'autorité inférieure.

L.

L.a Le 20 décembre 2012, la recourante a requis, par voie de mesures provisionnelles, le prolongement de la validité de l'ordonnance de mesures provisionnelles du 8 novembre 2012 jusqu'à l'issue de la procédure de recours devant le Tribunal, et à ce qu'elle soit autorisée, sur un pied d'égalité avec les autres organisations professionnelles, à participer aux négociations salariales en cours menées par l'autorité inférieure ou l'EPFL, à assister ses membres, à titre individuel ou global, et à être informée à temps et à participer activement aux consultations à venir.

L.b L'autorité inférieure a pris position sur la requête de prolongation des mesures provisionnelles par écriture du 18 janvier 2013, en concluant à son rejet. Elle précise notamment qu'il est prévu qu'elle mènera – comme au cours des dernières années – à la fin août 2013 une première discussion sur les salaires avec les partenaires sociaux, les négociations proprement dites étant prévues pour novembre 2013. En outre, elle ajoute qu'il n'y a pas "d'autres discussions prochainement engagées à propos des salaires forfaitaires" par l'EPFL.

L.c Par décision incidente du 12 février 2013, le Tribunal a rejeté la requête de mesures provisionnelles formée par la recourante, faute de fondement et d'urgence.

M.

M.a Le 14 janvier 2013, la recourante a pris position sur la décision de l'autorité inférieure du 6 décembre 2012. Elle souligne notamment que les exigences posées par l'autorité inférieure en termes de représentativité constituent des restrictions à la liberté syndicale et à son exercice, qui ne peuvent se fonder sur aucune base légale ou jurisprudentielle.

M.b Par écriture du 28 janvier 2013, l'autorité inférieure a pris position sur les observations au fond de la recourante. Elle maintient ses conclusions et sa motivation antérieures.

N.
Invitée par le Tribunal à répondre à diverses questions, la recourante y a donné suite par courrier du 20 mars 2013, auquel était annexée la liste de ses membres, ainsi que l'état des membres au 31 janvier 2013, également requise par le Tribunal. D'un commun accord entre les parties, il a été admis que cette liste resterait confidentielle, dans le sens où elle n'est pas transmise à l'autorité inférieure.

O.
Par écriture du 12 avril 2013, l'autorité inférieure a porté à la connaissance du Tribunal avoir reçu une nouvelle plainte déposée à l'encontre de la recourante. Comme requis par le Tribunal, l'autorité inférieure a également communiqué le nom des associations du personnel reconnues au sein du domaine des EPF. Elle précise que ces quatre associations sont reconnues par la Confédération, de sorte qu'elles le sont également par le CEPF indépendamment du nombre de leurs membres au sein du domaine des EPF. Les effectifs au sein du domaine des EPF ont également été indiqués au Tribunal par écriture complémentaire du 16 avril 2013.

La recourante a pu faire part de ses observations au Tribunal par écriture du 7 mai 2013.

P.
Par écriture du 3 juillet 2013, l'autorité inférieure a porté à la connaissance du Tribunal que, par lettre du même jour, elle avait, pour des raisons d'économie de procédure, tout en réaffirmant sa position, invité la recourante à participer, le 28 août 2013, aux premières discussions en vue des négociations concernant les mesures salariales 2014 qui auront lieu en octobre 2013.

Q.
Les autres faits et arguments des parties seront repris en tant que besoin dans les considérants en droit du présent arrêt.

Droit :

1.
1.1 Le Tribunal administratif fédéral est compétent, en vertu de l'art. 62 al. 2 de l'OPers-EPF, pour connaître des décisions au sens de l'art. 5 PA, prises par le Conseil des EPF. La procédure est régie par la PA, pour autant que la loi sur le Tribunal administratif fédéral du 17 juin 2005 (LTAF, RS 173.32) n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

1.2 La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure. Etant le destinataire de la décision attaquée, la recourante est particulièrement atteinte et a un intérêt digne de protection à requérir son annulation ou sa modification (art. 48 al. 1 PA). Elle a donc qualité pour recourir.

1.3 Présenté dans le délai (art. 50 al. 1 PA) et les formes (art. 52 al. 1 PA) prescrits par la loi, le recours est ainsi recevable.

2.
2.1 En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'une pleine cognition. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 49 let. a PA), la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 49 let. b PA) et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 let. c PA). Ces motifs peuvent tous trois constituer des griefs à l'appui du recours.

2.2 Conformément à la maxime inquisitoire, le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA). Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Bâle 2008, n° 2.165). Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 125 V 193 consid. 2; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5097/2011 du 10 janvier 2013 consid. 2.2 et réf. cit.).

2.3 Les faits nouveaux, survenus postérieurement à la décision entreprise, sont en principe également pris en considération (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 2.204 ss; arrêt du Tribunal administratif fédéral du 29 mai 2008 consid. 2 et réf. cit. et 6.2.3). Cela tient notamment au fait que le rôle de l'autorité de recours consiste, non seulement à contrôler la solution retenue, mais aussi à imposer celle qui est propre à mettre fin à la contestation. Or, tel n'est pas le cas si l'ignorance de tels faits conduit à l'ouverture d'autres procédures, laissant ainsi subsister inutilement le litige (ANDRÉ GRISEL, Traité de droit administratif, vol. II, Neuchâtel 1984, p. 932). Ainsi, s'il est vrai que la recourante comptait quelque 850 membres au moment où elle a requis au CEPF d'être reconnue en qualité de partenaire social, il convient de tenir compte de l'évolution du nombre de ses membres pour trancher le

litige. Les derniers chiffres dont le Tribunal dispose sont ceux du 31 janvier 2013, date à laquelle la recourante comptait 360 membres, tous employés de l'EPFL à une seule exception.

3.

3.1 L'autorité saisie sur recours doit déterminer l'objet du litige. Celui-ci est défini par le contenu de la décision attaquée – plus particulièrement son dispositif – en tant qu'il est effectivement contesté par le recourant (ATF 133 II 135 consid. 2, ATF 125 V 413 consid. 1; ATAF 2009/54 consid. 1.3.3, arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6331/2010 du 3 février 2012 consid. 3.1; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n° 2.7 ss). Il est fixé par les conclusions du recours, qui doivent rester dans le cadre de l'acte attaqué (objet de la contestation) (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1818/2006 du 16 août 2007 consid. 2.2; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Bâle 2013, n° 182 p. 108).

3.2 Il sied de souligner que le grief de déni de justice formulé par la recourante est désormais sans fondement, puisque l'autorité inférieure a rendu sa décision datée du 6 décembre 2012 en cours d'instruction. De même, la requérante ayant fourni la liste nominative de ses membres dans le cadre de l'instruction menée par le Tribunal et l'autorité inférieure ayant renoncé à requérir la production d'une déclaration écrite attestant qu'elle respectait la liberté syndicale de ses membres, l'examen des griefs y relatifs n'est plus nécessaire. Dans sa décision, l'autorité inférieure a retenu que la recourante n'était pas suffisamment représentative avec 360 membres, tous employés au sein de l'EPFL à une exception. Elle a également émis des doutes quant à sa loyauté, en raison des plaintes reçues de membres de l'APC EPFL, qui ne souhaitaient pas devenir membres de la recourante, mais auxquels cette dernière réclamait des cotisations. À l'appui de ces motifs, elle a rejeté la demande de la recourante d'être reconnue comme son partenaire social. La recourante s'oppose pour sa part à cette vision, en considérant qu'elle remplit les conditions posées par la jurisprudence.

4.

L'art. 33 LPers règle la question de la participation du personnel et le partenariat social. Il prévoit que l'employeur fournit en temps utile au personnel et aux associations qui le représentent toutes les informations relatives aux questions importantes en matière de personnel (al. 1), qu'il consulte le personnel ou les dites associations sur certaines questions importantes (al. 2), et qu'il mène des négociations avec les associations

du personnel (al. 3). Au surplus, il est prévu que des dispositions d'exécution réglementent la participation du personnel et de ses associations (al. 4). L'art. 21 de l'ordonnance du 13 novembre 2003 du Conseil des EPF sur les écoles polytechniques fédérales de Zurich et de Lausanne (Ordonnance sur l'EPFZ et l'EPFL, RS 414.110.37) dispose, pour sa part, que les écoles travaillent en collaboration avec les associations du personnel pour les affaires concernant le personnel, tout comme l'art. 16 de l'ordonnance du 13 novembre 2003 du Conseil des EPF sur les établissements de recherche du domaine des EPF (RS 414.161). Elles précisent toutes deux que la collaboration se fonde sur une convention au sens de l'art. 13 OPers-EPF. A ce propos, l'art. 13 OPers-EPF retient que le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social (al. 1) et signent périodiquement, avec les partenaires sociaux, une convention commune sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel (al. 2). C'est d'ailleurs en se fondant sur cette convention que les partenaires sociaux peuvent exiger la révision de l'OPers-EPF (al. 3).

Cela étant, il est aisé de constater que ni la loi, ni les ordonnances ne définissent à quelles conditions et selon quelle procédure un syndicat est susceptible d'être reconnu par les pouvoirs publics. Il convient dès lors d'examiner si la liberté syndicale consacrée à l'art. 28 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 19 avril 1999 (Cst., RS 101) comprend ou non le droit pour un syndicat à se faire reconnaître par un employeur public et à participer aux consultations ainsi qu'aux négociations sociales et salariales (cf. ci-après consid. 5).

5.
Dans la mesure où le présent litige concerne uniquement les droits de la recourante, soit d'une association, en tant que groupement de personnes, le Tribunal se limitera à aborder la liberté syndicale en tant que liberté collective.

5.1 La liberté syndicale collective implique pour les organisations syndicales le droit d'exister, ce qui exclut une dissolution ou une suspension par la voie administrative, et de s'organiser librement. Elle suppose le droit d'exercer leur activité, dont découle également le droit de participer à des négociations collectives et de conclure des conventions collectives ("Tarifautonomie") (ATF 129 I 113 consid. 1.3; JÜRG BRÜHWILER, Gesamtarbeitsvertrag im öffentlichen Dienst – Gedanken zum Verhandlungs- und Beitrittsanspruch der Personalverbände, Revue

de droit du travail et d'assurance-chômage [DTA], 2001, p. 173; PIERRE GARRONE, La liberté syndicale, in: Daniel Thürer/Jean-François Aubert/Jörg Paul Müller [éd.], Droit constitutionnel suisse, Zurich 2001, p. 798; ETIENNE GRISEL, Droits fondamentaux, Berne 2008, n° 288 p. 162; JÖRG PAUL MÜLLER/MARKUS SCHEFFER, Grundrechte in der Schweiz, 4ème éd., Berne 2008, p. 1089).

5.2 Si les développements figurant au considérant précédent sont valables pour le secteur privé, ils ne sauraient s'appliquer tels quels à la fonction publique, au motif que les relations de travail n'y sont pas réglées par le biais de la négociation d'une convention collective, comme en droit privé, mais sont arrêtées dans un texte légal à l'issue d'un processus législatif. En effet, la voie législative par laquelle les conditions de travail sont régies confère à l'Etat le double rôle de puissance publique (législateur) et d'employeur (ATF 129 I 113 consid. 1.4 et 3.1 et réf. cit.; ATAF 2010/29 consid. 2.1.4). Les consultations et négociations effectuées durant le processus d'élaboration d'une loi ne sauraient lier définitivement le législateur. Il semble, selon le Tribunal fédéral, en aller de même au niveau réglementaire, quoique dans une moindre mesure. Cela a pour conséquence qu'un accord préalable négocié en vue de l'établissement d'un projet de loi ou d'ordonnance est dénué de force contraignante à l'égard des autorités (ATF 129 I 113 consid. 3.1; cf. ég. PETER HELBLING, Gesamtarbeitsverträge für den Staatsdienst, Pratique juridique actuelle [PJA], 08/1998, p. 903 ss). Fortes de ce constat, tant la jurisprudence que la doctrine retiennent qu'un syndicat bénéficie d'un *droit* à être reconnu et à entrer dans la convention collective existante *que* s'il satisfait à certaines exigences (cf. ci-après consid. 5.3) (ATF 129 I 113 consid. 3.3 et 3.4; ATAF 2010/29 consid. 2.1.4; BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 175 ss; FRANK VISCHER, Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag: Art. 356-360 OR, in: Peter Gauch/Jörg Schmid [éd.], Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch, vol. V, Obligationenrecht II c, Zurich 1996, n° 5 ad art. 356c CO et réf. cit.).

Ainsi, le droit d'un syndicat d'être reconnu, de participer à des consultations ou des négociations collectives et de conclure des conventions collectives, tel qu'il existe en droit privé, est méconnu en droit de la fonction publique pour les raisons précitées. Partant, ce droit ne peut pas être directement tiré de l'art. 28 Cst., comme cela est le cas en droit privé. Le fait que la reconnaissance ou le droit d'intégrer la convention collective soit subordonné à la réalisation de conditions ne constitue donc pas une restriction à un droit fondamental – ici la liberté

syndicale – au sens de l'art. 36 Cst., de sorte que le grief tiré de la violation de cette disposition doit être rejeté (cf. ATF 129 I 113 consid. 3.5).

5.3

5.3.1 Comme évoqué plus avant, le droit d'un syndicat du service public d'être reconnu par l'employeur public et d'intégrer la convention collective en cause est subordonné à certaines conditions. De la jurisprudence et de la doctrine, il suit que les quatre conditions suivantes doivent être cumulativement réalisées (ATF 129 I 113 consid. 3.3 et 3.4; ATAF 2010/29 consid. 2.1.4; BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 175 ss; VISCHER, op. cit., n° 5 ad art. 356c CO et réf. cit.). Le syndicat doit être:

- compétent pour conclure des conventions collectives ("Tariffähigkeit"). Pour déterminer si tel est le cas, il convient d'examiner si la conclusion de conventions collectives est compatible avec ses statuts (cf. en particulier BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 176);

- compétent à raison du lieu et de la matière, conformément au domaine couvert par la convention collective ("Tarifzuständigkeit"). Cela résulte également des statuts du syndicat (cf. ég. VISCHER, op. cit., n° 1 ad art. 356 CO);

- représentatif (cf. consid. 6 ci-après);

- loyal, c'est-à-dire être disposé à remplir les tâches définies par la convention collective (ATF 118 II 431 consid. 4a) et, surtout, à être un partenaire digne de confiance (cf. part. BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 177).

Si ces conditions sont réalisées, outre à être reconnu et à pouvoir ainsi intégrer la convention collective, le syndicat a droit de participer aux négociations (BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 177 s.). Ainsi, il représente ses membres employés de la fonction publique, et apparaît comme interlocuteur valable et "obligatoire" des pouvoirs publics. Bien que, comme déjà souligné (cf. consid. 5.2), son avis ne lie pas les autorités, il a le droit d'être entendu sous une forme appropriée en cas de modifications significatives, qu'elles soient législatives ou réglementaires, touchant le statut de ses membres (ATF 129 I 113 consid. 3.4).

5.3.2 Dans le cas d'espèce, la réalisation des deux premières conditions n'est pas remise en cause par l'autorité inférieure dans sa décision du

6 décembre 2012 (cf. consid. 3.2 ci-avant). Leur examen détaillé n'est dès lors pas nécessaire, d'autant plus que la lecture des statuts de la recourante suffit à constater leur réalisation. En effet, celle-ci a notamment pour but de défendre les intérêts professionnels, économiques et culturels de ses membres, de favoriser le dialogue entre les diverses entités du domaine des EPF et de prendre une part active aux négociations entre partenaires sociaux, ainsi qu'aux procédures de consultation dans l'ensemble du domaine des EPF. Elle a en outre pour vocation de regrouper les salariés, actifs et retraités, du domaine des EPF ainsi que les personnes travaillant pour des entreprises rattachées contractuellement au domaine des EPF, dont eux seuls peuvent être membres. Ainsi, la conclusion de conventions est compatible avec ses statuts. Elle apparaît également compétente à raison de la matière et du lieu, puisque les partenaires sociaux avec lesquels le CEPF conclut une convention commune au sens de l'art. 13 al. 2 OPers-EPF, sont justement des syndicats actifs sur l'ensemble du domaine des EPF. En revanche, s'agissant des conditions de représentativité et de loyauté, la décision attaquée retient qu'elles ne seraient pas réalisées.

6.
En matière de représentativité, tout d'abord, l'autorité inférieure a déclaré dans sa décision incidente des 7 et 8 mars 2012 – et confirmé par sa décision du 6 décembre 2012 – que, si une association du personnel n'est pas un partenaire social reconnu de la Confédération, sa reconnaissance est subordonnée à l'exigence qu'elle défende les intérêts d'au moins 240 membres, dont la répartition au sein du domaine des EPF est la suivante: 200 membres au moins dans l'une des institutions du domaine des EPF ainsi que 20 membres au moins dans chacune de deux autres institutions du domaine des EPF. A cet égard, s'il a déjà été démontré qu'une violation du principe de la légalité au titre de la restriction d'un droit fondamental ne saurait être reprochée à l'autorité inférieure dans la mesure où elle soumet la reconnaissance d'un syndicat à des exigences (cf. consid. 5.2), la recourante soutient que cette exigence est arbitraire, puisqu'elle trouverait son fondement dans une ordonnance désormais partiellement abrogée et serait si difficilement réalisable qu'elle mettrait en péril son existence et l'empêcherait d'exercer ses activités syndicales.

6.1
6.1.1 Bien que pour déterminer de la représentativité d'un syndicat, la jurisprudence préconise de ne pas faire usage de proportions numériques rigides, il est indispensable qu'il soit le porte-parole d'une minorité

importante dans l'entreprise (ATF 113 II 37 consid. 4c). La représentativité est donc une notion indéterminée que le tribunal le cas échéant saisi doit évaluer en fonction du cas d'espèce (ATF 113 II 37 consid. 4c et réf. cit.). A ce jour, le Tribunal fédéral semble admettre – bien que de manière évasive – qu'un syndicat comprenant 7% environ des travailleurs de l'entreprise serait suffisamment représentatif et devrait, en conséquence, être reconnu (ATF 113 II 37 consid. 5). A titre comparatif, *l'Obergericht* du canton de Zurich a pour sa part admis qu'un syndicat représentant au total 10 des 270 employés de l'entreprise était représentatif (décision du 8 décembre 1983, in: Jahrbuch für Arbeitsrecht [JAR] 1984 p. 205 ss). Ainsi, même un syndicat ne comprenant qu'environ 3,7% des employés d'une société a été jugé comme étant encore représentatif. Compte tenu de la teneur de ces deux décisions, il semble que la condition de la représentativité ne soit pas soumise à des exigences très élevées pour être considérée comme étant remplie. Il apparaît donc que la représentativité est une condition dont la réalisation devrait le plus souvent être réalisée (cf. BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 177).

Par ailleurs, quand bien même un syndicat ne serait pas suffisamment représentatif auprès de l'employeur concerné, jurisprudence et doctrine s'entendent pour retenir que celui-ci doit tout de même être reconnu en qualité de partenaire social s'il jouit d'une représentativité suffisante au niveau cantonal ou fédéral (ATF 113 II 37 consid. 4c; BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 177). A ce propos, il convient de relever que les syndicats regroupant des employés sont souvent des syndicats nationaux soutenant les intérêts de leurs membres dans pratiquement tous les cantons. Or, en tout cas pour ce type de syndicats, une représentativité suffisante au niveau cantonal et fédérale doit être approuvée (BRÜHWILER, op. cit., DTA, 2001, p. 177). Tel a été le cas dans l'arrêt du Tribunal fédéral précité, qui retient – chiffres à l'appui – que la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) a une importance évidente sur le plan national, à tout le moins, ce qui suffit à affirmer qu'elle est un syndicat représentatif (cf. ATF 113 II 37 consid. 5).

6.1.2 La représentativité n'est donc pas une notion issue de la loi, mais bien de la jurisprudence. Les différents arrêts ainsi que les quelques précisions apportées par la doctrine – qui se veulent exemplatifs – définissent un cadre dans lequel une association du personnel doit être considérée comme étant représentative. Comme la jurisprudence l'indique d'ailleurs, la représentativité est une notion indéterminée que le tribunal saisi doit évaluer de cas en cas. Il en découle que l'autorité appelée à se prononcer sur cette question dispose d'une liberté

d'appréciation, c'est-à-dire qu'elle a le choix entre plusieurs solutions, qui sont a priori toutes légales.

6.2 Compte tenu de la liberté d'appréciation dont l'autorité inférieure dispose ainsi dans la détermination du caractère représentatif d'un syndicat, et dans la mesure où la recourante ne fait pas valoir que la décision attaquée serait inopportune, le Tribunal se limitera ici à vérifier la légalité de la solution retenue, à savoir que l'autorité inférieure n'ait pas excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation.

6.2.1 Le concept d'excès a trait à l'existence d'un pouvoir d'appréciation, celui d'abus à son exercice. L'autorité inférieure se rend coupable d'excès de pouvoir positif – de sorte de la solution retenue est illégale – lorsqu'elle considère à tort bénéficier d'une certaine liberté d'appréciation, ou porte son choix sur une mesure que la loi ne prévoit pas. Elle se rend également coupable d'excès de pouvoir, mais négatif cette fois-ci, lorsqu'elle s'estime liée alors que la compétence qui lui est conférée est discrétionnaire. Alors même que l'autorité resterait dans le cadre de ses pouvoirs, elle doit encore veiller à exercer sa liberté conformément au droit, en évitant toute violation constitutive d'un abus de droit. A ce titre, elle se doit tout d'abord de respecter le but dans lequel un tel pouvoir d'appréciation lui a été conféré et donc ne pas le détourner de sa finalité (PIERRE MOOR/ALEXANDRE FLÜCKIGER/VINCENT MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 743 et réf. cit.; cf. ég. ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6ème éd., Zurich 2010, n° 459b ss p. 105 ss). L'autorité inférieure se doit de procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes. Il est également exigé que les critères employés soient raisonnables, faute de quoi elle pourrait se rendre coupable d'arbitraire. Enfin, elle est tenue de se conformer aux exigences de l'égalité de traitement (au sujet de ces exigences: MOOR/FLÜCKIGER/MARTENET, op. cit., p. 744 s. et réf. cit.).

6.2.2 En l'espèce, après avoir procédé à une analyse des dispositions applicables, l'autorité inférieure a constaté que la loi ne réglait pas la question de savoir à quelle condition une association du personnel devait être reconnue. Elle a cependant relevé qu'au sens de la jurisprudence, il n'existait pas de droit à être reconnu comme partenaire social. Bien que dans le cas d'espèce elle ne disposait pas encore de données étayées sur le nombre de membres que la recourante comportait, l'autorité inférieure a défini les critères de représentativité que celle-ci – et à l'avenir toute autre association du personnel – devrait remplir pour que la

reconnaissance soit envisageable. Pour fixer son exigence numérique totale, soit que le syndicat demandant à être reconnu compte en tout 240 membres au moins au sein des institutions du domaine des EPF, l'autorité inférieure s'est inspirée de la pratique utilisée par la Confédération en matière de reconnaissance, tout en s'assurant que cette exigence soit conforme à la jurisprudence applicable en la matière. Dans la mesure où le domaine des EPF comporte six institutions, l'autorité inférieure a retenu qu'une présence dans au moins la moitié des institutions était indispensable. Enfin, en posant la nécessité d'avoir une certaine assise dans au moins une institution tout en étant présent dans la moitié des institutions du domaine des EPF, elle a retenu qu'une répartition de 200 membres au moins dans une institution du domaine des EPF ainsi que 20 membres par institution dans deux autres institutions du domaine des EPF était nécessaire. Conformément à sa pratique, l'autorité inférieure a en outre retenu, comme condition alternative, qu'un syndicat est aussi représentatif s'il est déjà reconnu comme partenaire social de la Confédération.

6.2.3

6.2.3.1 Comme l'autorité inférieure l'a relevé, le nombre total de membres que l'autorité inférieure exige pour qu'un syndicat soit reconnu en tant que son partenaire social est relativement faible. En effet, alors que selon le rapport annuel de l'autorité inférieure *Le Domaine des EPF en bref 2013* (<http://www.ethrat.ch> > Documents importants, consulté le 24.06.2013) le domaine des EPF regroupe au total 19'398 employés, l'autorité inférieure exige d'une association du personnel une représentativité numérique minimale et totale de 240 membres, ce qui correspond à un taux de 1,2%. L'on relèvera sur ce point que, la liberté individuelle de se syndiquer appartenant à chaque employé indépendamment de son taux d'activité, il convient de prendre en compte le nombre total des personnes employées par les institutions du domaine des EPF et non l'équivalent plein temps. L'exigence numérique précitée est en l'espèce raisonnable et entre parfaitement dans le cadre de la liberté d'appréciation admise par les développements jurisprudentiels.

En plus d'une condition numérique totale, l'autorité inférieure exige du syndicat désirant être reconnu qu'il défende les intérêts de membres employés au moins dans trois des six institutions du domaine des EPF. L'autorité inférieure explique cette condition cumulative du fait qu'il est nécessaire que le syndicat soit actif dans au moins la moitié des institutions du domaine des EPF pour être représentatif devant elle. A cet égard, il ressort de l'art. 13 al. 1 et 2 OPers-EPF que le CEPF, les deux

EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social et signent à cet effet périodiquement, avec les partenaires sociaux, une convention commune sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel. Cette disposition permet de constater que le partenariat social peut ainsi intervenir à différents niveaux, que ce soit avec une des institutions du domaine des EPF (lequel comprend les deux EPF et les instituts de recherche) individuellement ou avec le CEPF directement. Compte tenu de cette possibilité pour un syndicat d'évoluer à différents niveaux, il est clair que celui-ci doit être représentatif là où il demande à être reconnu. Partant, c'est de manière légitime que l'autorité inférieure exige d'une association du personnel qu'elle soit active dans au moins la moitié des institutions composant le domaine des EPF. Cette exigence n'apparaît en rien excessive, pas davantage que le nombre de membres exigés, soit 200 dans une institution et deux fois 20 autres membres dans deux autres institutions distinctes. En effet, cette condition prend à la fois en compte la nécessité d'être actif au sein du domaine des EPF, à défaut de quoi le syndicat ne saurait être représentatif devant le CEPF, et la difficulté qu'une association du personnel peut avoir à bénéficier d'une assise dans différentes institutions. Cela étant, la recourante fait donc erreur lorsqu'elle soutient être représentative dans le domaine des EPF, au motif qu'elle représente un grand nombre d'employés de l'EPFL. En décidant de manière délibérée d'être une association du personnel du domaine des EPF et non plus de l'EPFL seulement – comme l'était l'APC EPFL, dont elle prétend être le successeur – elle devait s'attendre à ce que la représentativité exigée d'elle soit plus étendue.

6.2.3.2 Par ailleurs, si l'autorité inférieure ne justifie pas la condition alternative posée – soit que le syndicat peut également être considéré comme étant représentatif s'il est reconnu comme partenaire social de la Confédération –, celle-ci n'en est pas moins conforme aux délimitations apportées par la jurisprudence. Cette condition correspond en effet aux développements de l'ATF 113 II 37 consid. 4c précité, lequel a retenu qu'un syndicat doit être reconnu en qualité de partenaire social s'il jouit d'une représentativité au niveau cantonal ou fédéral. Ce critère a simplement été adapté au cas d'espèce. Etant l'organe de direction stratégique et de surveillance du domaine des EPF nommé par le Conseil fédéral, l'autorité inférieure n'est active que dans le secteur public fédéral. Aussi, il n'est pas contestable que les syndicats représentatifs à son niveau sont à tout le moins les partenaires sociaux reconnus par la Confédération. Cela étant, en fixant son exigence alternative, l'autorité

inférieure a correctement fait usage de la liberté d'appréciation dont elle disposait.

6.2.3.3 Partant, l'autorité inférieure ne s'est rendue coupable ni d'excès de pouvoir d'appréciation, puisqu'elle a à juste titre reconnu disposer d'une telle liberté, ni d'un abus de ce pouvoir, dans la mesure où elle en a fait usage conformément au droit. En effet, l'autorité inférieure a procédé à un examen complet des circonstances en présence, tout en posant des critères raisonnables. Elle ne s'est pas davantage rendue coupable d'inégalité de traitement, dans le sens où les critères seront applicables à l'avenir à toutes les demandes de reconnaissance qui lui seront soumises. Il sied d'ailleurs de souligner qu'il s'agit en l'espèce de la première demande de reconnaissance que l'autorité inférieure a reçue d'un syndicat qui n'est pas déjà un partenaire social reconnu de la Confédération, ce que la recourante n'a pas contesté. On ne constate pas non plus un but punitif ou d'exclusion dans ces critères qui sont fondés sur un raisonnement clair et transparent de l'autorité inférieure. Au surplus, il sied d'ajouter que l'autorité inférieure ne saurait se voir reprocher son choix d'avoir défini des critères pour déterminer si un syndicat doit être considéré comme représentatif, plutôt que de procéder à une analyse au cas par cas. Le pouvoir d'appréciation dont elle dispose implique en effet qu'elle est libre de traiter chaque demande au cas par cas ou de fixer des critères concrets mais applicables à toutes les demandes.

6.3 En conclusion, les critères à caractère interne énoncés par l'autorité inférieure, sur la base desquels elle a retenu que la recourante n'était pas représentative, et a, par conséquent, refusé de la reconnaître en qualité de partenaire social, sont conformes au pouvoir d'appréciation qui lui était conféré en vertu de la jurisprudence. Avec un seul de ses 360 membres actif dans une autre institution que l'EPFL, la recourante ne se trouve pas dans un cas limite dont elle aurait pu tenter de tirer argument. La décision rendue par l'autorité inférieure est par conséquent légale. Au surplus, le Tribunal peut relever que les exigences internes posées par l'autorité inférieure sont relativement clémentes, à la lumière de la jurisprudence existante.

6.4 Dans la mesure où les conditions de reconnaissance posées par la jurisprudence et la doctrine sont cumulatives, il est renoncé ici à examiner la condition de la loyauté. Il est cependant rappelé que l'exigence de loyauté implique pour un syndicat qu'il soit notamment un partenaire digne de confiance (cf. consid. 5.3.1 ci-avant). A toutes fins utiles, le

Tribunal souligne que la recourante fait erreur lorsqu'elle soutient que l'autorité inférieure ne lui reproche plus la tenue d'un comportement déloyal. Elle a simplement expliqué renoncer à l'obtention d'une déclaration écrite de la part de la recourante attestant qu'elle respecte la liberté syndicale de ses membres, en retenant à la fois que le Tribunal de céans semblait pouvoir se satisfaire d'affirmations, et que, plus le temps passait, moins le risque de voir de nouvelles plaintes être déposées était élevé.

7.

7.1 La recourante fait encore valoir que la décision de refus de reconnaissance rendue par l'autorité inférieure viole le principe de l'égalité au sens de l'art. 8 Cst. Elle soulève que, contrairement aux critères qui lui ont été appliqués, l'autorité inférieure a reconnu deux syndicats comme partenaires sociaux alors même qu'ils ne représentent pas les intérêts d'au moins 240 membres employés au sein du domaine des EPF et/ou qu'ils ne sont pas actifs dans au moins la moitié des institutions du domaine des EPF, à raison de 200 membres au moins dans une institution et de deux fois 20 membres dans deux autres institutions du domaine des EPF.

7.1.1 Une décision viole le principe de l'égalité lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 125 I 1 consid. 2b.aa et réf. cit.; cf. ég. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-6944/2010 du 7 septembre 2011 consid. 8.4.8). A ce propos, en tant qu'employeur, l'Etat doit s'abstenir de toute mesure de discrimination non justifiée à l'égard des syndicats de la fonction publique, sous peine de porter atteinte à leur liberté syndicale et à celle de leurs membres (ATF 129 I 113 consid. 5).

7.1.2 En l'espèce, la recourante vient ignorer que les deux associations du personnel auxquelles elle fait référence remplissent, contrairement à elle, l'une des deux conditions alternatives fixées par l'autorité inférieure. En effet, tant le syndicat *transfair - le syndicat du service public* que *le Syndicat suisse des services publics (SSP)* figurent dans la liste des partenaires sociaux reconnus par la Confédération (<http://www.epa.admin.ch> > Thèmes > Politique du personnel >

Partenariat social, consulté le 24.06.2013). C'est à ce titre qu'ils ont été considérés comme étant représentatifs et ainsi reconnus en qualité de partenaires sociaux par l'autorité inférieure.

7.1.3 Sur la base des développements jurisprudentiels exposés ci-avant (cf. consid. 6.1.1) et de la correcte utilisation de la part de l'autorité inférieure de la liberté d'appréciation dont elle dispose (cf. consid. 6.2.3), il a déjà été démontré que la distinction ainsi opérée par l'autorité inférieure se justifie et se fonde sur un motif raisonnable. La décision de refus de reconnaissance de la recourante en qualité de partenaire social ne viole par conséquent pas le principe de l'égalité, de sorte que le grief soulevé doit être rejeté.

7.2 La recourante ne saurait pas davantage prétendre avec succès que sa reconnaissance par l'autorité inférieure aurait dû être automatique. En effet, pour affirmer cela, elle se fonde sur les relations que l'APC EPFL, dont elle soutient être le successeur, entretenait notamment avec l'autorité inférieure. Or, comme la recourante le relève elle-même, elle a délibérément voulu mettre un terme aux liens organiques qui l'unissait à l'APC (organisation faîtière) en modifiant ses statuts. Dès lors, en ne voulant plus être liée à l'APC – grâce à laquelle elle a pu entretenir des liens avec l'autorité inférieure et l'EPFL –, il est exclu que la recourante puisse exiger sa reconnaissance en qualité de partenaire social de l'autorité inférieure sur la base de cette collaboration passée.

8.
En résumé, les conditions cumulatives dont la réalisation est nécessaire pour qu'un syndicat soit reconnu par un employeur public ne sont pas réalisées. Toute violation du principe de la légalité doit être exclu, de même que le grief d'arbitraire ou de violation du principe de la proportionnalité, vu la correcte appréciation des faits et du droit de la part de l'autorité inférieure. Au même titre, l'autorité inférieure ne s'est pas rendue coupable d'une violation du principe de l'égalité. Le recours est par conséquent mal fondé et doit être rejeté dans la mesure où il n'est pas devenu sans objet (cf. ci-avant consid. 3.2).

Le Tribunal précise toutefois que le présent résultat n'empêche en rien la recourante d'être reconnue à l'avenir, puisqu'elle a la possibilité de requérir en tout temps sa reconnaissance en qualité de partenaire social auprès du CEPF.

9.

9.1 Selon l'art. 63 al. 1, 1ère phrase PA, les frais de procédure comprenant l'émolument d'arrêté, les émoluments de chancellerie et les débours sont en général mis, dans le dispositif, à la charge de la partie qui succombe. En l'occurrence, la recourante doit prendre à sa charge les frais de procédure qui se montent à 1'500 francs, lesquels seront prélevés sur l'avance de frais d'un montant correspondant déjà effectuée.

9.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA, art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité pour dépens ne sera donc allouée en l'espèce.

(dispositif à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il n'est pas devenu sans objet.

2.
Les frais de procédure d'un montant de Fr. 1'500.- sont mis à la charge de la recourante. Ils sont compensés par l'avance de frais de Fr. 1'500.- déjà effectuée.

3.
Il n'est pas alloué de dépens.

4.
Le présent arrêt est adressé :

– à la recourante (Acte judiciaire)
– à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

Le président du collège : La greffière :

Jérôme Candrian Déborah D'Aveni

Indication des voies de droit :

Pour autant que les conditions au sens des art. 82 ss de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110) soient réalisées, la présente décision peut être attaquée devant le Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par la voie du recours en matière de droit public, dans les trente jours qui suivent la notification. Ce délai ne court pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 46 al. 1 let. b LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :