

# **GE\_GERICHTE ATA/1010/2021 vom 28. September 2021**

GE Cour de justice, 2021-09-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1010\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1010_2021)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1010/2021 du 28 septembre 2021

IT: GE\_GERICHTE ATA/1010/2021 del 28 settembre 2021

## **Regeste**

Résumé: Recours contre la décision d'un établissement public genevois (autorité intimée) refusant à un syndicat (la partie recourante) le statut de partenaire social. Décision rendue par l'organe compétent. Selon la jurisprudence, un syndicat est reconnu comme partenaire social lorsqu'il remplit notamment les conditions de représentativité et de loyauté. En l'espèce, le syndicat jouit d'une représentativité suffisante au niveau cantonal et remplit ainsi la condition de la représentativité. En revanche, deux de ses membres ont été condamnés sur le plan pénal à l'occasion de leurs activités syndicales. Le syndicat a également organisé et investigué deux grèves alors qu'elle n'était pas le partenaire social de l'autorité intimée, qui lui avait pourtant indiqué que les changements envisagés, qui faisaient l'objet de revendications des employés de cette dernière, ne seraient pas mis en œuvre à la date prévue et que les revendications précitées faisaient déjà l'objet de discussions avec les autres partenaires sociaux. Elle a dès lors fait preuve de comportements de nature à faire craindre qu'elle n'agirait pas de manière loyale dans le dialogue social et ne remplit ainsi pas la condition de la loyauté. Dans ces circonstances, elle ne peut pas être reconnue comme partenaire social de l'autorité intimée. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

En effet, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque les rapports de travail ressortissent au droit public et que l'employeur est une entité de droit public, les litiges relatifs à l'admission d'un syndicat au dialogue social sont de la compétence des autorités et tribunaux administratifs (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_118/2014 du 22 mars 2015 consid. 4.2). 2) a. Dans un premier grief de nature formelle, la recourante invoque la nullité de la décision litigieuse en raison de l'incompétence de l'organe qui l'a rendue.

b. Une décision ne saurait être valable si elle a été rendue par une autorité qui n'était pas habilitée par l'ordre juridique à la prononcer. La conséquence de l'incompétence de l'auteur d'une décision peut varier suivant les circonstances : nullité ou simple annulabilité (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 880).

c. La loi sur l'organisation des institutions de droit public du 22 septembre 2017 (LOIDP - A 2 24) règle l'organisation des institutions décentralisées

- 10/19 - A/316/2021 cantonales de droit public (art. 1 LOIDP). Elle est notamment applicable aux HUG (art. 3 al. 1 let. d LOIDP).

d. La direction générale des HUG est responsable de la gestion opérationnelle de l'institution (art. 42 LOIDP ; art. 16.2 du règlement relatif à l'organisation des HUG du 3

juin 2019 - PA 7210 [ci-après : le règlement des HUG]). Elle est dès lors, sur cette base, compétente pour prendre la décision de reconnaître ou non un syndicat comme partenaire social des HUG, aucune base légale ne confiant par ailleurs cette mission à un autre organe.

e. En l'espèce, la décision de ne pas reconnaître la recourante comme partenaire social a été prise par la direction générale des HUG, soit par l'organe compétent à cet effet.

Le grief sera dès lors écarté. 3)

La recourante invoque une violation de la liberté syndicale dans la mesure où l'autorité intimée refuse de la reconnaître comme son partenaire social.

a. Sous la note marginale « liberté syndicale », l'art. 28 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) dispose que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non (al. 1) ; les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation (al. 2) ; 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 de recourir à une conciliation (al. 3) et la loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes (al. 4).

L'art. 36 de la Constitution genevoise du 14 octobre 2012 (Cst-GE - A 2 00) dispose que la liberté syndicale est garantie (al. 1) ; nul ne doit subir de préjudice du fait de son appartenance ou de son activité syndicale (al. 2) ; l'information syndicale est accessible sur les lieux de travail (al. 3) et les conflits sont réglés en priorité par la négociation ou la médiation (al. 4).

b. Selon la jurisprudence, la liberté syndicale prévoit que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non. On distingue la liberté syndicale individuelle de la liberté syndicale collective. La première donne au particulier le droit de contribuer à la création d'un syndicat, d'adhérer à un syndicat existant ou de participer à son activité (liberté syndicale positive), ainsi que celui de ne pas y adhérer ou d'en sortir (liberté syndicale négative), sans se heurter à des entraves étatiques. La seconde garantit au syndicat la possibilité d'exister et d'agir en tant que tel, c'est-à-dire de défendre les intérêts de ses membres. Elle implique notamment le droit de participer à des négociations

- 11/19 - A/316/2021 collectives et de conclure des conventions collectives (ATF 144 I 50 consid. 4.1 in JdT 2019 I p. 11 ; 143 I 403 consid. 6.1 ; 140 I 257 consid. 5).

Un syndicat de la fonction publique peut également se prévaloir de la liberté syndicale collective. Cette position est clairement admise en doctrine (cf. notamment Jürg BRÜHWILER, Gesamtarbeitsvertrag im öffentlichen Dienst, DTA 2001 p. 172 ; Peter HELBLING, Gesamtarbeitsverträge [GAV] für den Staatsdienst, PJA 1998 p. 903 ; Markus METZ, Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zum kollektiven Arbeitsrecht, DTA 2006 p. 163). Le Tribunal fédéral limite toutefois la portée de cette liberté au droit d'être entendu sous une forme appropriée lorsqu'il s'agit de la question de l'implication du syndicat de la fonction publique dans la préparation d'une loi ou d'un règlement, sous peine de porter atteinte au monopole de l'État en la matière (ATF 140 I 257 consid. 5.1.1 et les références citées).

La limitation de la portée de la liberté syndicale au droit d'être entendu pour un syndicat de la fonction publique n'a pas de raison d'être si la question consiste à déterminer si et dans

quelle mesure un syndicat peut revendiquer un droit de participer à des négociations collectives ou de conclure des conventions collectives avec l'employeur public, puisque cette liberté ne se heurte alors pas – contrairement à la participation du syndicat au processus législatif – à la souveraineté de l'État, ce dernier ayant alors précisément renoncé à une parcelle de sa souveraineté pour privilégier des solutions négociées (Jürg BRÜHWILER, op. cit., p. 172 ; Peter HELBLING, op. cit., p. 903). Un syndicat de la fonction publique n'est donc pas par nature exclu de la titularité de l'art. 28 Cst. pour revendiquer le droit de participer à des négociations collectives, conclure une convention collective ou y adhérer (ATF 140 I 257 consid. 5.1.1).

Cette position est conforme à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après : CourEDH) rendue en application de l'art. 11 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), selon laquelle les membres d'un syndicat de la fonction publique ont le droit à ce que leur syndicat soit entendu en vue de la défense de leurs intérêts, laissant toutefois à chaque État le choix des moyens à employer à cette fin (ACEDH Syndicat national de la police belge c. Belgique du 27 octobre 1975, req. n° 4464/70 ; Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède du 6 février 1976, req. n° 5614/72, § 40 ; Schmidt et Dahlström c. Suède du 6 février 1976, req. n° 5585/72, § 36). Elle va également dans le même sens de l'arrêt Demir et Baykara c. Turquie du 12 novembre 2008, (req. n° 34503/97), où la CourEDH, revoyant sa jurisprudence sur ce point, a retenu que le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur était l'un des éléments essentiels du « droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts » énoncé à l'art. 11 § 1 CEDH. En effet, les États demeuraient libres d'organiser leur système de manière

- 12/19 - A/316/2021 à reconnaître, le cas échéant, un statut spécial aux syndicats représentatifs, et les fonctionnaires devaient également en bénéficier en principe, sans préjudice des effets des restrictions légitimes pouvant être imposées aux membres de l'administration de l'État au sens de l'art. 11 § 2 CEDH (ATF 140 I 257, consid. 5.1.2).

c. Le droit d'exercer la liberté syndicale collective sous la forme d'une participation à des négociations collectives, de la conclusion de conventions collectives ou de l'adhésion à de telles conventions ne peut toutefois être d'emblée ouvert à tout syndicat sans restrictions. Une telle situation pourrait aboutir à une trop grande multiplication des acteurs sociaux, ce qui serait de nature à nuire à la qualité et à l'efficacité du dialogue social, ainsi qu'à la conclusion de conventions collectives, alors que cet instrument est considéré, avec l'autonomie des partenaires sociaux, comme un élément central du droit collectif du travail en Suisse (Jörg Paul MÜLLER/Markus SCHEFER, Grundrechte in der Schweiz, 4ème éd., 2008, p. 1090 ; Arthur ANDERMATT, Liberté syndicale et droit de grève, in Droit collectif du travail, 2010, p. 13 ; Gabriel AUBERT, Le droit de négocier ou d'adhérer à une convention collective de travail, in Mélanges Robert Patry, 1988, p. 29). C'est pour cette raison que seul un syndicat reconnu comme partenaire social peut se prévaloir d'un droit à entrer dans le dialogue social en invoquant l'art. 28 Cst. (ATF 140 I 257, consid. 5.2).

Les conditions de reconnaissance d'un syndicat ont été développées par la jurisprudence rendue en droit privé, selon laquelle un syndicat doit être reconnu comme partenaire social afin de participer à des négociations collectives, de conclure une convention collective ou d'y adhérer, même sans l'accord de l'employeur ou des autres partenaires sociaux, s'il est suffisamment représentatif et qu'il se comporte loyalement, sous peine de violer ses droits

de la personnalité. En particulier, un syndicat minoritaire ne peut être écarté s'il est suffisamment représentatif (ATF 125 III 82 consid. 2 ; 118 II 431 consid. 4a ; 113 II 37 consid. 4c et 5 ; Gabriel AUBERT, op. cit., p. 28), à moins que l'auteur du refus ne fasse valoir un intérêt digne de protection à la participation dudit syndicat, par exemple en cas d'attitude déloyale de ce dernier (ATF 118 II 431 consid. 4a ; 113 II 37 consid. 5 ; arrêt du Tribunal fédéral 4D\_27/2018 du 8 juillet 2019).

La doctrine a systématisé cette jurisprudence en énonçant quatre conditions qu'un syndicat doit cumulativement remplir pour être reconnu comme partenaire social, à savoir : avoir la compétence de conclure des CCT ; avoir la compétence à raison du lieu et de la matière ; être suffisamment représentatif (condition de la représentativité) et faire preuve d'un comportement loyal (condition de la loyauté ; ATF 140 I 257 consid. 5.2.1 ; Jürg BRÜHWILER, op. cit., p. 175 ss). En principe, les syndicats constitués sous la forme d'associations au sens des art. 60 ss du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210) ont la compétence de conclure des CCT (Rémy WYLER/Boris Heinzer, op. cit., p. 1043).

- 13/19 - A/316/2021

Sous l'angle de la liberté syndicale, la jurisprudence du Tribunal fédéral envisage également la représentativité et la loyauté comme des conditions qu'un syndicat doit remplir pour être reconnu comme partenaire social. Le fait de limiter la qualité de partenaire social aux syndicats qui remplissent des conditions de représentativité et de loyauté ne constitue pas une atteinte à la liberté syndicale qui emporterait l'obligation de respecter les exigences de l'art. 36 Cst. Les conditions de représentativité et de loyauté doivent au contraire être comprises comme des conditions inhérentes à la notion de partenaire social, qu'un syndicat doit remplir pour pouvoir revendiquer cette qualité (ATF 140 I 257 consid. 5.2.2).

Le même mécanisme de « condition inhérente » à l'exercice d'un droit constitutionnel se retrouve d'ailleurs à l'art. 28 al. 3 Cst. En effet, les conditions de licéité d'une grève contenues dans cette disposition constitutionnelle ne sont pas envisagées comme des atteintes au droit de grève, mais comme des conditions qui doivent être remplies pour que les personnes qui recourent à la grève puissent se prévaloir valablement de l'art. 28 al. 3 Cst. (ATF 140 I 257 consid. 5.2.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2019, p. 1019 ; Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER/Maya HERTIG RANDALL/Alexandre FLÜCKIGER, Droit constitutionnel suisse, vol. II, 4ème éd., 2021, n. 1806 ss). 4) a. Les conditions de représentativité et de loyauté sont des notions juridiquement indéterminées, qui doivent être concrétisées dans chaque cas particulier par usage du pouvoir d'appréciation (ATF 140 I 257 consid. 6 ; Gabriel AUBERT, op. cit., p. 28).

b. En ce qui concerne d'abord la condition de la représentativité, le pouvoir d'appréciation est correctement mis en œuvre si des critères adéquats et raisonnables sont utilisés. Ces critères doivent être suffisamment larges pour admettre dans le dialogue social des syndicats minoritaires, de manière à favoriser un certain pluralisme dans l'expression des voix syndicales, sans pour autant conduire à admettre tout syndicat minoritaire comme partenaire social. Il est ainsi nécessaire que le syndicat soit le porte-parole d'une minorité et non pas constitué de membres isolés (ATF 113 II 37 consid. 4c ; Gabriel AUBERT, op. cit., p. 28 ; Jürg BRÜHWILER, op. cit., p. 173). À cet égard, le Tribunal fédéral n'a pas fixé de seuil quantitatif minimal applicable de manière générale pour déterminer si un syndicat

minoritaire est représentatif. Il a en revanche retenu, dans un cas d'espèce, qu'un syndicat comprenant 7 % des travailleurs de l'entreprise était suffisamment représentatif et que si l'on voulait le nier, ce syndicat devrait tout de même être reconnu en raison de son importance évidente au plan national (ATF 113 II 37 consid. 5). Il ressort de cette jurisprudence que, d'une part, un syndicat n'a pas besoin de représenter une forte minorité pour être représentatif et que, d'autre part, un syndicat non représentatif dans l'entreprise concernée, mais qui jouit d'une représentativité suffisante au niveau cantonal ou fédéral doit également être reconnu comme partenaire social (Jürg BRÜHWILER, op. cit.,

- 14/19 - A/316/2021 p. 177 ; Gabriel AUBERT, op. cit., p. 28). La représentativité d'un syndicat doit également être examinée compte tenu de la structure particulière de l'entreprise ou de l'institution publique par laquelle il demande à être reconnu comme partenaire social.

Les critères de représentativité peuvent être codifiés par l'employeur dans un document de portée générale ; si l'employeur est une collectivité publique ou un établissement de droit public, ils peuvent, même si cela n'est pas indispensable, être prévus dans une base légale, formelle ou matérielle (ATF 140 I 257 consid. 6.1).

Tel n'est toutefois pas le cas en l'espèce. Ni la LOIDP ni le règlement des HUG ne fixent des critères de représentativité relatifs à la reconnaissance des syndicats comme partenaires sociaux de l'autorité intimée.

c. La condition de la loyauté implique quant à elle que le syndicat concerné se déclare prêt à respecter toutes les obligations découlant de la CCT et, de manière générale, qu'il soit un partenaire social digne de confiance (Gabriel AUBERT, op. cit., p. 28 ; Jürg BRÜHWILER, op. cit., p. 177). Le syndicat doit ainsi se montrer comme un interlocuteur fiable et de bonne foi. Tel n'est en particulier pas le cas s'il entrave les négociations collectives de manière abusive ou s'il porte des accusations abusives à l'encontre des autres partenaires sociaux (Jürg BRÜHWILER, op. cit., p. 174).

La condition de la loyauté a trait au comportement du syndicat avec les autres partenaires sociaux ; en particulier, un syndicat ne peut être qualifié de déloyal au seul motif qu'il est en litige avec certains de ses membres ou de ses anciens membres, de tels litiges n'ayant pas de lien avec le comportement du syndicat en tant que partenaire social (ATF 140 I 257 consid. 6.2).

Dans la règle, la condition de loyauté, qui est l'une des modalités de la bonne foi, doit être considérée comme présumée (Jürg BRÜHWILER, op. cit., p. 177). En conséquence, si un syndicat demandant à être reconnu comme partenaire social se déclare prêt à respecter les obligations découlant de la CCT ou, plus largement, l'obligation de se comporter comme un partenaire social digne de confiance et qu'il remplit les autres conditions de reconnaissance, l'employeur ne peut alors en principe pas refuser de le reconnaître, sauf s'il apporte la preuve que la condition de loyauté n'est pas réalisée en raison de comportements passés de nature à faire sérieusement craindre qu'il n'agirait pas de manière loyale dans le dialogue social (ATF 140 I 257 consid. 6.2). 5) a. En l'espèce, l'autorité intimée a refusé d'intégrer la recourante dans le dialogue social au motif que celle-ci n'est pas son partenaire social, ne devant pas être reconnue comme tel dans la mesure où elle ne remplirait pas les conditions de représentativité et de loyauté, ce qu'elle conteste.

- 15/19 - A/316/2021

Il convient dès lors de déterminer si elle remplit les quatre conditions cumulatives – élaborées par la jurisprudence – nécessaires à sa reconnaissance en tant que partenaire social.

b. Selon ses statuts, la recourante est un syndicat constitué sous la forme d'une association au sens des art. 60 ss CC. Elle a dès lors la compétence de conclure des CCT. De plus, son siège se trouvant à Genève et son but consistant à sauvegarder et promouvoir les intérêts des salariés du service public et du secteur subventionné, elle est compétente à raison du lieu et de la matière pour devenir un partenaire social de l'autorité intimée, sise également à Genève.

Compte tenu de ce qui précède, elle remplit les deux premières conditions nécessaires à sa reconnaissance en tant que partenaire social de l'autorité intimée.

c. Reste à déterminer si elle remplit les conditions de représentativité et de loyauté.

Sur le plan de la représentativité, il ressort du dossier que l'autorité intimée n'a pas fixé de critères relatifs à la reconnaissance du syndicat en cause en tant que partenaire social. Quant à ce dernier, il ne démontre pas par pièces que plus de sept cents employés de l'établissement médical en cause l'auraient rejoint.

Cela étant, les grèves instiguées par la recourante, suivies au total par plus de quatre-vingts employés, tendent à démontrer qu'une minorité d'entre eux – à tout le moins – est devenue membre de l'association afin que celle-ci défende leurs intérêts. De plus, E\_\_\_\_\_ – entreprise importante au niveau national – ainsi que le Conseil d'État ayant intégré la recourante dans leurs négociations respectives, touchant notamment aux questions liées aux conditions de travail du personnel, celle-ci jouit, malgré sa récente création, d'une représentativité suffisante au niveau cantonal.

Au vu de ce qui précède et en l'absence de critères posés par l'autorité intimée, il convient de considérer que la recourante remplit la condition de la représentativité.

En ce qui concerne la condition de la loyauté, l'autorité intimée soutient que les grèves instiguées par la recourante, les condamnations pénales de deux de ses membres, sa création par un syndicaliste accusé de harcèlement sexuel ainsi que la diffusion non autorisée d'un rapport d'enquête par l'un de ses membres constituent des éléments qui démontrent son incapacité à se comporter d'une façon loyale.

La recourante estime quant à elle qu'elle n'a fait preuve d'aucun comportement déloyal envers l'autorité intimée. Cette dernière refusant d'engager des négociations avec elle, les deux grèves précitées étaient licites et proportionnées. L'association ne se résumait pas aux deux membres condamnés

- 16/19 - A/316/2021 sur le plan pénal et sa création par un syndicaliste accusé de harcèlement sexuel n'empêchait pas des femmes d'en devenir membres.

Sur ce dernier point, il convient de relever que les agissements d'un seul membre de l'association ne suffisent pas à remettre en cause, pour ce seul motif, la capacité de cette dernière à mener un dialogue social constructif avec l'autorité intimée, même si celle-ci emploie un grand nombre de collaboratrices. En effet, ce comportement n'est pas dirigé contre l'employeur, n'a pas de lien avec le comportement du syndicat en tant que partenaire social et ne saurait ainsi empêcher ce dernier de défendre correctement les intérêts de ses membres, y compris féminins. Il ne saurait également remettre en question sa capacité de

collaborer avec les autres syndicats dans un esprit d'unité syndicale. Au demeurant, comme l'a relevé la recourante, les employées sont libres de choisir leur syndicat et, le cas échéant, d'accepter ou de refuser d'adhérer à une association dont l'un des membres fondateurs est accusé de harcèlement sexuel. Admettre que le comportement précité serait constitutif de déloyauté de la part de la recourante envers les autres partenaires sociaux conduirait à faire un amalgame entre cette dernière et l'un de ses fondateurs, alors qu'il convient de les distinguer dans le contexte du dialogue social.

En revanche, les deux condamnations pénales des membres de l'association recourante doivent être prises en compte – en défaveur de cette dernière – dans la mesure où elles sont intervenues dans le cadre de leur activité syndicale et ont un lien manifeste avec le comportement du syndicat en tant que partenaire social. De plus, l'un des membres précités ayant été condamné à la suite d'un acte diffamatoire visant un membre du personnel de l'autorité intimée elle-même, l'une de ces condamnations est directement liée à l'employeur. Il s'agit dès lors d'éléments tendant à remettre en cause la capacité des représentants de la recourante à se comporter d'une façon conforme aux règles gouvernant le dialogue social. On notera à cet égard que les deux membres précités ont instigué et participé à deux grèves alors même que le statut de partenaire social n'avait pas été reconnu à la recourante, démontrant par-là une tendance à passer outre le cadre légal régissant le dialogue social.

L'association recourante ayant demandé sa reconnaissance en tant que partenaire social un mois seulement après sa création, il ne peut être reproché à l'autorité intimée d'avoir pris le temps de la réflexion pour se déterminer sur cette question. Par ailleurs, le contexte dans lequel l'association a été créée – à la suite d'une scission avec un autre syndicat genevois et sur fond de tensions idéologiques – légitimait l'autorité intimée à demander au Cartel intersyndical si ce dernier considérait qu'un siège de la commission paritaire de l'établissement en cause devait être attribué à la recourante. Par la suite, l'autorité intimée a demandé à plusieurs reprises à cette dernière de lui fournir les documents nécessaires à sa reconnaissance en tant que partenaire social, en particulier ceux portant sur sa

- 17/19 - A/316/2021 représentativité, ce qu'elle n'a pas fait. Dans ces circonstances, l'autorité intimée était fondée à ne pas lui reconnaître la qualité de partenaire social, ce que la recourante devait respecter. Or, celle-ci n'a tenu compte ni de cette situation provisoire ni de la procédure de reconnaissance qui était en cours et a cherché à plusieurs reprises à entrer en négociation avec l'autorité intimée, la menaçant d'organiser des grèves si celle-ci refusait d'entamer lesdites négociations. Elle a ce faisant perdu de vue qu'elle n'était pas son partenaire social et que l'autorité intimée était en conséquence fondée à refuser d'entamer les négociations. Malgré cela, elle a mis ses menaces à exécution à deux reprises, ignorant l'information de l'autorité intimée selon laquelle les changements envisagés, qui faisaient l'objet de revendications des employés, ne seraient pas mis en œuvre à la date prévue. Elle n'a également pas tenu compte du fait que les revendications précitées faisaient déjà l'objet de discussions avec les autres partenaires sociaux, ce dont elle a pourtant été informée. Dans ces circonstances et sans préjuger de la légitimité des revendications du personnel, on relèvera que la recourante a adopté un comportement téméraire et disproportionné en instiguant et organisant deux grèves alors même qu'elle n'était pas le partenaire social de l'autorité intimée, faisant fi de la procédure de reconnaissance qui était en cours. Elle a tenté d'obtenir sa reconnaissance par la force, en fixant des ultimatums, et a de ce fait agi de façon contraire à son obligation de se comporter comme un partenaire social digne de confiance.

Au vu de ce qui précède, l'association recourante a fait preuve de comportements de nature à faire craindre qu'elle n'agirait pas de manière loyale dans le dialogue social. Elle ne remplit ainsi pas la condition de la loyauté, nécessaire à sa reconnaissance en tant que partenaire social, et ne saurait dès lors être reconnue comme tel par l'autorité intimée, dont la décision attaquée est conforme au droit.

Mal fondé, le recours sera rejeté. 6)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

- 18/19 - A/316/2021

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.