

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 71 (1979)
Heft: 8

Artikel: L'extension du champ d'application des conventions collectives de travail
Autor: Voegeli, Claude
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385967>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

L'extension du champ d'application des conventions collectives de travail

*Par Claude Voegeli, licencié en droit, Berne**

L'extension du champ d'application des conventions collectives est régie, en Suisse, par la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT, Recueil systématique du droit fédéral 221.215.311). Ce texte définit l'extension, pose les conditions auxquelles elle est soumise, désigne les clauses susceptibles d'être étendues, règle les effets de l'extension, aménage la procédure et réglemente les modifications et la fin de l'extension.

I. Notion de l'extension

L'extension du champ d'application d'une convention collective de travail est une décision par laquelle l'autorité, sur demande des signataires de la convention, déclare tout ou partie de celle-ci également applicable aux employeurs et aux travailleurs de la branche ou de la profession considérée qui ne sont pas déjà liés par elle.

1. Une décision de l'autorité

La décision d'extension est prise par l'autorité (Conseil fédéral ou gouvernement cantonal, voir art. 7 LECCT).

Les parties à la convention disposent d'autres moyens visant à la faire observer par les dissidents. Elles peuvent par exemple conclure avec chacun d'eux un contrat dit de soumission à la convention (art. 356b du code des obligations, ci-après «CO»). Mais ce procédé ne requiert pas l'intervention de l'Etat.

Il arrive aussi que les employeurs dissidents soient indirectement contraints d'observer des conventions collectives en vertu de règles ou de pratiques suivies par l'Etat en matière de commandes et de soumissions de travaux. Mais cette situation ne lie pas juridiquement les dissidents à une convention collective.

2. Une décision sur demande des parties contractantes

L'autorité n'étend jamais une convention de son propre chef. Elle n'intervient que sur demande des parties contractantes.

Les requérantes doivent être des organisations professionnelles de part et d'autre (art. 1, 1er al., LECCT). Une convention collective

* Exposé présenté à l'assemblée générale de l'Association intercantonale pour le droit du travail, tenue à Schaffhouse les 7 et 8 septembre 1978.

conclue entre une entreprise et le syndicat représentant son personnel ne peut donc pas être étendue. Le but de l'extension est en effet la réglementation uniforme des conditions de travail dans une branche économique ou une profession.

Les requérantes doivent en outre avoir le caractère d'organisations professionnelles (associations d'employeurs et syndicats). Une chambre du commerce ne peut demander une extension, car elle défend les intérêts des employeurs en tant que commerçants, et non en tant qu'employeurs.

La demande doit être présentée par «toutes les parties contractantes» (art. 1, 1er al., LECCT). L'extension ne peut donc être prononcée contre la volonté de l'une d'elles. Les organisations ayant adhéré à la convention après sa conclusion sont assimilées aux parties contractantes, puisqu'elles sont mises sur le même pied que les parties originaires (art. 356, 4e al., CO).

3. Les dissidents

La décision d'extension ne modifie que le champ d'application de la convention quant aux personnes. Le champ d'application quant au territoire et à la branche ou à la profession n'est donc en principe pas touché.

Les personnes auxquelles s'étend l'applicabilité de la convention sont les dissidents. Il s'agit d'employeurs et de travailleurs de la branche ou de la profession qui ne sont pas déjà liés par la convention, n'étant pas affiliés à une organisation signataire, ni soumis à la convention en vertu de l'article 356b CO. Il ne faut pas confondre dissidents et non-organisés, car un dissident peut fort bien être membre d'une organisation non signataire de la convention considérée.

II. Conditions de l'extension

Dans la demande d'extension, les requérantes doivent fournir les indications permettant à l'autorité de vérifier si les conditions légales d'extension sont remplies. Ces conditions sont énumérées à l'article 2 LECCT. Les plus notables sont les suivantes.

1. Besoin

L'extension doit répondre à un besoin (la loi parle de nécessité), en ce sens que les employeurs et les travailleurs liés par la convention risquent de subir de «graves inconvénients» si elle n'est pas prononcée (art. 2, ch. 1, LECCT).

Les parties à toute convention collective ont évidemment intérêt à ce que les employeurs et les travailleurs dissidents ne fassent pas pression respectivement sur les prix et les salaires. Mais l'extension

ne peut être prononcée que si les inconvénients que redoutent les requérantes revêtent une certaine importance.

2. Intérêt général

Les clauses à étendre ne doivent pas être «contraires à l'intérêt général» (art. 2, ch. 2, 1^{re} phr., LECCT).

C'est ainsi que l'extension d'une clause prévoyant des augmentations de salaire susceptibles d'alimenter notablement l'inflation sera refusée comme étant contraire à l'intérêt général.

3. Intérêts des minorités

Dans la branche ou la profession considérée, l'extension doit tenir compte équitablement des intérêts des minorités qui résultent de disparités entre régions ou entreprises (art. 2, ch. 2, 2^e phr., LECCT). Suivant l'importance des disparités régionales, l'autorité peut refuser d'étendre des clauses sur les horaires et les salaires applicables indifféremment dans les régions urbaines et rurales. Il en est de même lorsqu'une convention conclue dans une branche composée en majorité de petites entreprises ne tient pas compte des quelques grandes entreprises qui en font également partie ou ne les exclut pas de son champ d'application.

4. Majorités

A la différence des conditions mentionnées ci-dessus (ch. 1 à 3), celle des majorités ne laisse en principe pas de marge d'appréciation à l'autorité. Cette condition exige que les trois majorités suivantes soient atteintes (art. 2, ch. 3, LECCT):

- a) La majorité des employeurs de la branche économique ou de la profession doit être déjà liée par la convention
- b) La majorité des travailleurs de la branche ou de la profession doit être déjà liée par la convention.
- c) Les employeurs déjà liés par la convention (majorité a) doivent occuper la majorité des travailleurs de la branche ou de la profession.

Une seule exception est prévue: Le Conseil fédéral peut déroger à la règle sur la majorité des travailleurs (b) «lorsque des circonstances particulières le justifient» (art. 2, ch. 3, 2^e phr., LECCT). Selon la pratique du Conseil fédéral, une telle dérogation n'est possible que dans les branches économiques ou professions occupant en grande partie des travailleurs étrangers ou des femmes, c'est-à-dire des personnes qui se tiennent généralement à l'écart des syndicats.

Il appartient aux organisations requérantes de fournir les chiffres nécessaires. Or, l'autorité doit souvent se contenter d'approximations. En cas de doute sur la véracité des données produites, elle peut toutefois exiger des listes nominatives et procéder à une en-

quête. Elle peut en outre abroger sa décision si elle constate après coup, d'office ou sur dénonciation, que les majorités ne sont pas atteintes (art. 18, 2e al., LECCT).

III. Clauses susceptibles d'être étendues

Les clauses de conventions collectives ne peuvent pas toutes être étendues. D'autre part, certaines clauses qui peuvent en principe être étendues doivent cependant remplir certaines conditions.

1. Clauses pouvant être étendues

Ne peuvent être étendues que les clauses directement applicables aux employeurs et aux travailleurs à titre individuel (art. 1, 2e al., LECCT), à savoir

- a) Les clauses régissant le contrat individuel de travail (dites normatives), par exemple celles qui réglementent le salaire, les vacances et les délais de congé;
- b) les clauses applicables aux rapports entre une institution commune des parties à la convention (commission professionnelle paritaire, caisse-vacances, etc.), d'une part, et chaque employeur ou travailleur intéressé, d'autre part (clauses dites semi-normatives), par exemple celles qui fixent une amende en cas de violation individuelle de la convention ou celles qui prévoient une contribution aux frais de contrôle de l'exécution de la convention.

2. Clauses ne pouvant pas être étendues

Ne peuvent pas être étendues les clauses non citées sous chiffre 1 et celles qui sont mentionnées sous ce chiffre mais ne remplissent pas certaines conditions.

A. Clauses dites constitutives d'obligations

Les clauses régissant exclusivement les rapports entre les organisations signataires de la convention, par exemple celles qui règlent la dénonciation et la révision de celle-ci (clauses dites constitutives d'obligations), ne touchent pas les dissidents. Il est donc logique que la loi ne prévoie pas leur extension.

B. Clauses normatives et semi-normatives ne remplissant pas certaines conditions

Quoique figurant sous chiffre 1, certaines clauses ne peuvent être étendues:

- a) Les clauses se bornant à reprendre une disposition légale impérative ne peuvent pas être étendues. Il s'agit
 - soit d'une clause qui reprend une disposition légale absolument

impérative au sens de l'article 361 CO (disposition à laquelle il ne peut jamais être dérogé),

- soit d'une clause qui reprend une disposition légale relativement impérative, au sens de l'article 362 CO (disposition à laquelle on ne peut déroger qu'en faveur du travailleur), sans y déroger en faveur du travailleur, par exemple une clause fixant des conditions d'âge et d'ancienneté donnant droit à une indemnité de départ identique à celles qui figurent à l'article 339b, 1er alinéa, CO (qui est relativement impératif). A noter que les règles de droit public, comme celles de la loi sur le travail (LT), ont un caractère relativement impératif; c'est ainsi qu'une clause fixant à moins de quarante-cinq heures la durée de la semaine de travail dans des entreprises industrielles (voir art. 9, 1er al., let. a, LT) peut être étendue.

La raison pour laquelle les clauses reprenant une disposition légale impérative ne sont pas étendues réside en ce que, dans ce cas, l'extension n'est pas nécessaire au sens de l'article 2, chiffre 1, LECCT.

Les normes légales qui ne sont pas impératives sont dispositives, c'est-à-dire que la convention peut y déroger en faveur ou au détriment du travailleur (pour le titre X du CO, il s'agit de celles qui ne sont citées ni à l'art. 361, ni à l'art. 362). Une clause de la convention qui reproduit une telle norme peut être étendue, car celle-ci, qui est dispositive dans la loi, devient relativement impérative pour les employeurs et les travailleurs auxquels la convention s'applique. Par exemple, l'article 321, 3e alinéa, CO sur le travail clandestin (ou travail «noir»), qui est dispositif, peut être repris tel quel dans une clause étendue. Comme il est possible d'y déroger dans les deux sens, la clause peut aussi être étendue si elle est moins favorable au travailleur que la disposition légale, notamment lorsqu'elle interdit tout autre travail, même non rémunéré – ce qui est souvent le cas.

b) Ne peuvent pas non plus être étendues les clauses qui soumettent le règlement des litiges à des tribunaux arbitraux (art. 1, 3e al., LECCT). Le dissident ne doit en effet pas être privé de son juge naturel (tribunal de prud'hommes ou ce qui en tient lieu). Par contre, les clauses qui soumettent les litiges à un organe de pure consultation peuvent être étendues.

c) Les clauses relatives à des caisses de compensation (p. ex. caisses-vacances) ou autres institutions (p. ex. cours professionnels) ne peuvent être étendues que si leur organisation est «réglée de façon satisfaisante et une gestion correcte assurée» (art. 3, 1er al., LECCT). Ces caisses et institutions sont soumises à la surveillance de l'autorité, qui peut en tout temps demander des comptes aux organes de gérance (art. 5, 2e al., LECCT).

d) L'extension des clauses sur le contrôle de l'exécution de la con-

vention, les amendes et les dépôts de cautions sont également soumis à certaines conditions destinées à protéger les intérêts des dissidents (voir art. 3, 2e al., LECCT).

e) Quant aux clauses fixant des contributions contraires, dans leur but ou leur montant, à la loi et à la pratique du Conseil fédéral en cette matière, elles ne peuvent pas non plus être étendues.

Seules les contributions aux frais de contrôle de l'exécution de la convention au sens de l'article 3, 2e alinéa, LECCT (la pratique du Conseil fédéral étend cette notion aux frais d'élaboration de la convention) et au financement de caisses ou d'institutions au sens de l'article 3, 1er alinéa, LECCT (voir let. c ci-dessus) peuvent être prises en considération.

En ce qui concerne le montant des contributions, les principes suivants s'appliquent: Ce montant ne peut en aucun cas dépasser celui de la cotisation prélevée auprès des membres des organisations contractantes. Au-delà de cette limite absolue, la contribution serait manifestement de nature à exercer une contrainte indirecte d'affiliation. De plus, le montant de la contribution des dissidents ne doit

- ni être si peu inférieur au montant de la cotisation des membres des organisations contractantes qu'il aboutisse en fait à exercer une contrainte larvée d'affiliation;
- ni être si élevé qu'il comprenne la contrepartie d'avantages réservés exclusivement aux membres des organisations contractantes.

Selon la pratique, ce montant est raisonnable lorsqu'il ne dépasse pas celui qui est admissible pour la contribution des dissidents ayant fait une déclaration de soumission à la convention collective au sens de l'article 356b CO. Or, dans son arrêt *Müller et Union suisse des syndicats autonomes contre «Zürcher Autogewerbeverband» et Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers*, du 13 septembre 1949 (Recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral vol. 75, partie II, p.305 à 329), le Tribunal fédéral a jugé qu'une contribution de 40 francs était le maximum admissible en regard de la cotisation syndicale, qui s'élevait à 80 francs. Compte tenu de cette jurisprudence, l'autorité estime qu'en cas d'extension d'une convention collective, la contribution des dissidents ne devrait pas dépasser 50 % du montant de la cotisation des membres des organisations contractantes.

f) Enfin, les clauses illicites ne peuvent évidemment pas non plus être étendues. Par exemple, une clause fixant une indemnité forfaitaire manifestement insuffisante pour le remboursement des frais de déplacement ne pourrait pas être étendue, car l'article 327a CO dispose qu'une telle indemnité doit couvrir «tous les frais nécessaires» (2e al. in fine) et déclare expressément nuls les accords

mettant tout ou partie des frais nécessaires à la charge du travailleur (3e al.).

IV. Effets de l'extension

La décision d'extension est un acte de droit public, mais les clauses qu'elle concerne gardent leur caractère de droit privé. Seul leur champ d'application quant aux personnes est élargi.

Il en résulte que le dissident qui, dans un litige, se fonde sur une clause de la convention doit s'adresser au juge civil (tribunal de prud'hommes ou ce qui en tient lieu), et non à l'autorité d'extension. Celle-ci est toutefois compétente pour préciser le champ d'application de l'extension lorsque des doutes à ce propos surgissent ultérieurement (art. 12, 4e al., LECCT), ce qui est logique puisque ce champ d'application est fixé dans la décision.

Une fois étendue, une clause de convention collective s'applique aussi aux contrats individuels de travail conclus par des dissidents (ou par un dissident et un employeur ou un travailleur déjà lié par la convention). Cela entraîne que les clauses du contrat individuel de travail qui sont contraires à la disposition de la convention collective sont nulles et remplacées automatiquement par celle-ci, sauf lorsqu'elles sont plus favorables au travailleur (art. 357, 2e al., CO).

V. Procédure d'extension

Les articles 7 à 18 LECCT réglementent l'attribution des compétences et la procédure en matière d'extension du champ d'application des conventions collectives.

1. Autorité compétente

L'extension est prononcée par le Conseil fédéral lorsqu'elle vise le territoire de plusieurs cantons et par l'autorité cantonale compétente lorsqu'elle se limite à tout ou partie d'un canton (art. 7 LECCT). Les décisions cantonales d'extension ne sont toutefois valables qu'après avoir été approuvées par le Conseil fédéral (art. 13, 1er al., LECCT), de sorte qu'elles sont en fait préparées en étroite collaboration avec l'administration fédérale, c'est-à-dire avec l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT).

2. Demande d'extension

La demande d'extension (appelée aussi requête à fin d'extension) doit être présentée à l'autorité par toutes les organisations signataires de la convention (art. 8, 1er al., LECCT). Elle peut toutefois être signée par un seul représentant (p. ex. une commission professionnelle paritaire), à condition qu'il produise une procuration

valable. Le texte des clauses à étendre doit être joint à la demande, dans les langues officielles des régions concernées.

Dans la demande, les requérantes font des «propositions» quant au champ d'application et à la durée de l'extension (art. 8, 2e al., LECCT). La décision sur ces points appartient à l'autorité (art. 12, 2e al., LECCT), qui discute généralement de ces questions avec les requérantes. La demande doit en outre donner les indications permettant à l'autorité d'établir si les conditions de l'extension, notamment en ce qui concerne les majorités, sont remplies (art. 8, 2e al., LECCT).

3. Publication de la demande

L'article 9, 1er alinéa, LECCT dispose que l'autorité doit «publier la demande d'extension et les clauses qui en sont l'objet». En fait, il s'agit de publier ces clauses en indiquant simplement que les organisations concernées en demandent l'extension, pour quelles personnes, quel territoire et quelle durée et en fixant le délai d'opposition (voir ci-dessous). Ces données sont toutefois absolument nécessaires.

Les demandes relevant du Conseil fédéral sont publiées dans la Feuille officielle suisse du commerce et celles qui relèvent d'une autorité cantonale dans la Feuille officielle cantonale; celles-ci sont en outre signalées par un avis (donnant les mêmes renseignements que la publication cantonale, mais ne reproduisant pas les clauses à étendre) dans la Feuille officielle suisse du commerce (art. 9, 1er et 2e al., LECCT). Publication et avis doivent être rédigés dans les langues officielles voulues (art. 9, 1er al., 1re phr., LECCT).

Le but de la publication est de permettre aux dissidents de faire opposition dans un délai qui peut aller de quatorze à trente jours (art. 9, 1er al., 1re phr., LECCT). Ce délai est généralement de trente jours pour les conventions dont l'extension est demandée pour la première fois et plus bref pour les conventions reconduites et les modifications de conventions déjà étendues.

4. Oppositions éventuelles

Toute personne qui «justifie d'un intérêt» peut, dans le délai fixé à cet effet, faire opposition à la demande d'extension qui a été publiée (art. 10, 1er al., LECCT). Ces personnes peuvent être des dissidents, des organisations professionnelles faïtières, etc. Les membres des organisations requérantes ne sont pas réputés justifier d'un intérêt, car c'est en leur nom que la demande d'extension a été déposée. Le fait qu'ils estiment ne pas avoir été suffisamment consultés au sein de leur association ne regarde pas l'autorité.

L'autorité doit donner aux organisations requérantes l'occasion de se prononcer sur les oppositions (art. 10, 2e al., LECCT). Pour ce

faire, elle leur fixe généralement un délai. Lorsqu'elle est en possession de la réponse des requérantes, elle examine le cas et décide si l'opposition sera totalement ou partiellement prise en considération (p. ex. en acceptant d'exclure un certain genre d'entreprises du champ d'application de la décision d'extension) ou rejetée. Elle communiquera ses motifs aux requérantes et à l'opposant. Une procédure de réplique et de duplique n'est pas interdite.

5. Décision d'extension et approbation éventuelle par le Conseil fédéral

Après avoir examiné si les conditions légales sont remplies et éventuellement réglé la question des oppositions, l'autorité prend la décision d'extension. Celle-ci fixe le champ d'application des clauses étendues quant au territoire, à la profession et aux entreprises, ainsi que la date d'entrée en vigueur de l'extension et sa durée de validité (art. 12, 2e al., LECCT). L'extension ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

Lorsqu'il s'agit d'une décision cantonale, celle-ci n'est valable qu'après avoir été approuvée par le Conseil fédéral (art. 13, 1er al., LECCT). La décision d'approbation est motivée et notifiée à l'autorité cantonale et aux organisations requérantes (art. 13, 3e al., LECCT). Elle n'est pas publiée, mais la décision cantonale doit spécifier à quelle date elle a été approuvée par le Conseil fédéral.

6. Publication de la décision d'extension (art. 14, 1er al., LECCT)

La décision d'extension et les clauses qu'elle concerne doivent être publiées in extenso dans la Feuille fédérale (FF) lorsque la décision a été prise par le Conseil fédéral et dans la Feuille officielle cantonale lorsqu'elle émane d'une autorité cantonale. La publication est signalée par un bref avis dans la Feuille officielle suisse du commerce. Publication et avis sont rédigés dans les langues officielles voulues. Pour les décisions cantonales, la procédure se termine par l'envoi à l'OFIAMT d'un certain nombre d'exemplaires de la publication.

VI. Modification, prorogation et cessation de la décision d'extension

La décision d'extension peut être modifiée en cours de validité. A défaut de prorogation de la décision, l'extension cesse de porter effet à la date prévue, à moins qu'elle ne prenne fin de manière anticipée par abrogation.

1. Modification et prorogation

Les organisations signataires qui entendent faire étendre des modifications apportées à une convention étendue (révision ou suppres-

sion de clauses existantes ou insertion de nouvelles clauses) ou faire proroger la décision d'extension doivent entamer une nouvelle procédure (art. 16, 1er al., LECCT).

Les modifications ne sont pas applicables aux dissidents tant que la décision les concernant n'est pas entrée en vigueur, car celle-ci ne peut pas avoir d'effet rétroactif. Les dissidents continuent d'être soumis aux clauses non modifiées dont l'extension est en vigueur (application par analogie de l'art. 17, 2e al., 2e phr., LECCT).

Quant aux demandes de prorogation, elles doivent être déposées assez tôt avant l'expiration de la décision en vigueur. Si le dépôt est tardif, il ne s'agit plus d'une prorogation, mais d'une nouvelle extension. Cela n'est guère satisfaisant, car la situation des dissidents pendant la période intermédiaire n'est pas claire (certains auteurs estiment cependant que les contrats individuels de travail ont été modifiés par la convention collective et ne peuvent être ramenés à la situation antérieure qu'avec l'accord du travailleur).

2. Fin de l'extension

L'extension peut prendre fin par l'expiration de la durée de validité de la décision ou par abrogation de celle-ci sur demande des organisations signataires, sur dénonciation ou d'office.

A. Expiration normale

A moins d'être prorogée à temps, la décision d'extension prend fin à la date prévue, même si la convention est encore en vigueur. Aucune publication n'est nécessaire, puisque la date à laquelle la décision d'extension cesse de porter effet figure déjà dans la publication de celle-ci.

B. Abrogation sur demande des parties contractantes

L'autorité doit abroger sa décision lorsque toutes les organisations signataires de la convention le demandent (art. 18, 1er al., LECCT). L'abrogation ne peut donc pas être valablement demandée par une seule de ces organisations.

La décision d'abrogation doit être publiée comme la décision d'extension, publication qui doit être signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce (art. 14, 2e al., LECCT). Lorsqu'il s'agit d'une décision cantonale, l'approbation du Conseil fédéral devient automatiquement caduque.

Lorsque la convention prend fin prématurément, par exemple en cas de dénonciation, les organisations signataires sont tenues d'en informer l'autorité, qui doit abroger la décision d'extension (art. 17, 1er et 2e al., 1re phr., LECCT). En cas d'annonce tardive, la décision reste en vigueur tant qu'elle n'a pas été abrogée (art. 17, 2e al., 2e phr., LECCT), mais évidemment pas au-delà de la date de son expi-

ration normale. L'extension continue donc d'exercer ses effets, alors que la convention n'existe plus, et cela tant sur les dissidents que sur les membres des organisations contractantes (le législateur a voulu éviter l'inégalité de traitement entre ces deux catégories de personnes, voir message à l'appui du projet de loi sur l'extension, FF 1954 I p. 179).

C. Abrogation sur dénonciation ou d'office

L'autorité doit aussi abroger la décision d'extension lorsqu'elle constate, d'office ou sur dénonciation, que les conditions de l'extension ne sont pas ou ne sont plus réunies (art. 18, 2e al., 1re phr., LECCT), par exemple s'il s'avère ultérieurement que les majorités requises par la loi ne sont pas atteintes. Elle peut aussi l'abroger en cas de violation du principe de l'égalité de traitement ou de mauvaise gestion d'une caisse ou d'une autre institution (art. 18, 2e al., 2e phr., LECCT).

Lorsqu'il s'agit d'une décision cantonale, il se peut que le Conseil fédéral prenne l'initiative, c'est-à-dire rapporte son approbation après avoir constaté que les conditions de l'extension ne sont pas ou ne sont plus réunies (art. 13, 4e al., 1re phr., LECCT). Dans ce cas, l'autorité cantonale doit abroger sa décision (art. 13, 4e al., 2e phr., LECCT).