

A LA UNE

DDC203f1 Marché du travail : l'Autorité de la concurrence condamne une entente de non-débauchage de salariés entre entreprises concurrentes

• *Aut. conc., déc., 11 juin 2025, n° 25-D-03 : consultable sur <https://lext.so/7113U5>*

Par une décision du 11 juin 2025, l'Autorité de la concurrence énonce les conditions dans lesquelles des accords par lesquels des entreprises s'engagent à ne pas débaucher leurs salariés constituent des ententes anticoncurrentielles.

Cette décision de l'Autorité illustre tout d'abord, de nouveau, qu'il peut y avoir entente anticoncurrentielle entre concurrents même quand celle-ci porte sur un autre paramètre que le prix ou la répartition des marchés. Après des ententes illicites sur la technologie ou l'environnement, ce sont ainsi les accords conclus au sujet de la mobilité des salariés qui sont en ligne de mire. Les accords de non-débauchage ont fait l'objet de différentes études ou décisions par des autorités nationales européennes, puis leur nocivité a été confirmée par la CJUE (CJUE, 21 déc. 2023, n° C-680/21, Royal Antwerp Football Club : LEDICO févr. 2024, n° DDC202c0, note A. Gioé de Stefano, et CJUE, 4 oct. 2024, n° C-650/22, FIFA/BZ : LEDICO nov. 2024, n° DDC202q6, note J.-L. Fourgoux) et, très récemment, la Commission européenne (2 juin 2025, aff. AT.40795 Delivery Hero : LEDICO juill. 2025, n° DDC203e2, note F. Manin). Après avoir effleuré le sujet dans sa décision du 21 mai 2024 sur les produits préfabriqués en béton (v. LEDICO juill. 2024, n° DDC202k9, note A.-S. Choné-Grimaldi), l'Autorité de la concurrence se prononce à son tour pleinement dans cette décision du 11 juin 2025. Précisons tout d'abord qu'un risque n'existe *a priori* que lorsque la ressource humaine constitue un élément stratégique (en particulier dans les secteurs en tension RH donc) et devient un élément de concurrence entre entreprises. En l'espèce, l'Autorité a relevé un contexte de « ressources humaines rares, stratégiques et disputées », faisant l'objet d'un *turn-over* important et dans lequel « la mise en place de politiques visant à fidéliser les RH et à limiter ainsi leur perte d'expertise constitue une préoccupation importante des acteurs ». Ensuite, tout accord par lequel deux entreprises, même concurrentes, s'engagent à ne pas embaucher les salariés d'une autre (activement ou sur candidature dudit salarié) n'est pas systématiquement anticoncurrentiel. L'Autorité fait le départ entre deux situations. En premier lieu, les accords dits « de non-débauchage », s'appliquant indistinctement à toute une catégorie de salariés et non limités dans le temps sont illicites par objet, en ce qu'ils ont pour objectif de limiter la liberté commerciale des parties en matière d'embauche de personnel, qui renoncent à se faire concurrence sur un intrant stratégique. Ce que la CJUE et l'Autorité assimilent à une entente de répartition des sources d'approvisionnement, explicitement prohibée aux articles 101 TFUE et L 420-1 du Code de commerce. En second lieu, les accords dits « de non-sollicitation », conclus, eux, dans le cadre d'un partenariat légitime entre concurrents (groupement momentané ou sous-traitance), limités aux collaborateurs en lien avec le projet objet du partenariat et limités dans le temps. Ils « visent ainsi à protéger les parties contre des recrutements importants de collaborateurs affectés à un projet donné, lesquels seraient préjudiciables à sa réalisation (désorganisations, délais, coûts, etc.), sans toutefois empêcher complètement le recrutement ponctuel d'un collaborateur » et ne sont donc pas restrictifs par objet (étant précisé que les éléments du dossier ne permettront pas d'établir un éventuel effet anticoncurrentiel). L'Autorité précise toutefois, logiquement, qu'alors qu'un accord réciproque de non-sollicitation peut s'entendre dans le cadre d'un groupement momentané d'entreprises, il serait moins acceptable dans celui d'un accord de sous-traitance.

Emmanuel Diény, avocat au barreau de Paris, cabinet Prêreus

SOMMAIRE

► GÉNÉRAL

- Rapport annuel de l'Autorité de la concurrence : une année 2024 « historique » 2

► CONTRATS DE DISTRIBUTION

- Exclusion du réseau sous enseigne pour impayés répétés 2

► PRATIQUES RESTRICTIVES DE CONCURRENCE

- Mesures d'injonction pour pratiques restrictives de concurrence : (1) la portée des pouvoirs de police de l'administration confortée 3
- Mesures d'injonction pour pratiques restrictives de concurrence : (2) la portée du pouvoir d'appréciation de l'administration contrôlée 3
- Équilibre des relations de franchise dans la grande distribution : victoire procédurale pour une association de franchisés 4

► CONCURRENCE DÉLOYALE ET PARASITISME

- Concurrence déloyale et activité illicite de VTC 4

► PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

- La Commission européenne publie ses premières lettres d'orientation sur le fondement de la version révisée de la Communication sur les orientations informelles 5
- Abus de position dominante collective : ordre puis contre-ordre ! 5
- Abus de position dominante : de la difficile démonstration d'une pratique tarifaire discriminatoire 6

► CONTRÔLE DES CONCENTRATIONS

- *Big Bang* dans la grande distribution : l'Autorité clôt l'examen des multiples cessions d'enseignes Casino en acceptant un engagement inédit par Auchan 6
- Construction de maisons en bois : autorisation inconditionnelle de la reprise d'un producteur d'ossatures bois par deux concurrents, via une entreprise commune 7

► DROIT INTERNATIONAL PRIVÉ

- Le tribunal administratif de Paris exclut l'action du ministre du droit international privé 7