

Non classifié

Français - Or. Anglais

26 mars 2021

**DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES ET DES ENTREPRISES  
COMITÉ DE LA CONCURRENCE**

**Compte rendu de la table ronde sur la problématique de la concurrence sur les marchés du travail**

**Annexe au compte rendu succinct de la 131e réunion du Comité de la concurrence tenue du 5 au 7 juin 2019**

**5 juin 2019**

Ce document établi par le Secrétariat de l'OCDE est un compte rendu détaillé de la table ronde sur la problématique de la concurrence sur les marchés du travail qui s'est tenue pendant la 131e réunion du Comité de la concurrence, le 5 juin 2019.

D'autres documents consacrés à ce sujet sont disponibles à l'adresse suivante :  
<http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>

Pour toute question relative à ce document, veuillez prendre contact avec M. Antonio CAPOBIANCO [Courriel : [Antonio.Capobianco@oecd.org](mailto:Antonio.Capobianco@oecd.org)]

**JT03473594**

## *Compte rendu de la table ronde sur la problématique de la concurrence sur les marchés du travail*

Le 5 juin 2019, le Comité de la concurrence de l'OCDE a tenu sous la présidence de M. Frédéric Jenny une table ronde sur la problématique de la concurrence sur les marchés du travail. Trois intervenants invités ont participé aux débats :

- **Herbert Hovenkamp**, Professeur, faculté de droit et faculté Wharton, Université de Pennsylvanie
- **Carl Shapiro**, Professeur, Université de Californie, Berkeley
- **Marshall Steinbaum**, Directeur de recherche à l'Institut Roosevelt et maître de conférence à l'Université de l'Utah

Le **Président** présente le thème de la réunion en soulignant que le droit de la concurrence s'applique aux employeurs en leur qualité d'acheteurs de main-d'œuvre et qu'ils peuvent l'enfreindre de diverses manières, par exemple en passant avec d'autres employeurs des accords qui entravent, restreignent ou faussent le droit de la concurrence, en abusant de leur pouvoir de monopsonie et en augmentant leur pouvoir de marché à travers des fusions. Il rappelle qu'il est important de distinguer le pouvoir de monopsonie du pouvoir de négociation, l'exercice du pouvoir de monopsonie risquant de créer des inefficiences dans l'allocation des ressources sur le marché amont et d'avoir des retombées négatives sur les travailleurs et les consommateurs. Après avoir évoqué quelques-unes des raisons susceptibles d'expliquer l'absence d'interventions visant à faire respecter le droit de la concurrence sur ces marchés, le Président précise que la table ronde est organisée en deux grandes parties :

1. l'application du droit de la concurrence sur les marchés du travail, notamment les fondements économiques de cette application et la question de la norme du bien-être du consommateur ;
2. les moyens d'action non répressifs et les actions de sensibilisation auxquels les autorités de la concurrence peuvent recourir pour remédier aux problèmes résultant du pouvoir de monopsonie, en particulier lorsque des travailleurs des plateformes et autres types de travailleurs indépendants sont concernés.

Le Président invite le **Secrétariat** à résumer la note de référence établie dans la perspective de la table ronde. Le Secrétariat fait observer que c'est la première fois qu'une session est intégralement consacrée aux problèmes de concurrence liés aux marchés du travail. Il souligne que les conditions qui doivent être réunies pour qu'un employeur puisse exercer un pouvoir de monopsonie ne sont pas aussi rares qu'on le pensait, ce qui pose la question de la manière dont le droit et la politique de la concurrence peuvent contribuer à remédier aux problèmes découlant du pouvoir de monopsonie et de marché des employeurs. Le Secrétariat décrit ensuite les stratégies que peuvent utiliser les employeurs pour reproduire artificiellement des situations semblables à un monopsonie et les exploiter de manière anticoncurrentielle. Il ajoute que jusqu'à présent, les interventions visant à faire respecter le droit de la concurrence sur les marchés du travail sont limitées, ce qui pourrait s'expliquer en partie par le fait que l'analyse juridique et économique des monopsonies est moins développée que celle des monopoles, de même que par les difficultés théoriques et pratiques auxquelles se heurte l'analyse des marchés du travail. Le Secrétariat évoque

différents instruments non répressifs – lignes directrices, études de marché, évaluations *ex post* des fusions, par exemple – qui pourraient être utilisés en complément des instruments répressifs pour lutter contre les effets négatifs du pouvoir de monopsonne dans le contexte des marchés du travail. Il évoque également le débat en cours sur l'éventualité d'étendre l'exemption du droit de la concurrence appliquée à la négociation collective à certaines catégories de travailleurs indépendants pour contrebalancer le pouvoir de monopsonne existant sur certains marchés du travail.

Enfin, le Secrétariat précise que les débats permettront d'examiner les difficultés auxquelles sont confrontées les autorités de la concurrence dans ce domaine de manière à définir des solutions envisageables et à garantir que les marchés du travail sont concurrentiels et fonctionnent correctement.

## 1. L'application du droit de la concurrence aux marchés du travail

Le Président passe au premier grand thème et invite **M. Hovenkamp** à exposer les raisons pour lesquelles les autorités de la concurrence semblent moins actives sur les marchés du travail que sur les marchés de produits, demandant si la norme du bien-être du consommateur pourrait en être la cause. M. Hovenkamp commence par s'exprimer sur la diminution de la part du salaire dans l'économie des États-Unis, citant plusieurs raisons pour expliquer ce phénomène, notamment l'évolution technologique, la politique antisyndicale menée aux États-Unis et peut-être l'absence de répression des infractions au droit de la concurrence. Il souligne ensuite que la répression des infractions au droit de la concurrence sur le marché du travail est certes très limitée aux États-Unis, mais qu'elle reste plus répandue que dans la plupart des autres pays. Il rappelle qu'il est utile de concevoir la norme du bien-être du consommateur en termes de production plutôt qu'en termes de prix et que de ce point de vue, les consommateurs comme les travailleurs ont intérêt à ce que la production augmente.

Il commence sa présentation par une description des problèmes pratiques rencontrés pour faire respecter le droit de la concurrence sur les marchés du travail, évoquant notamment les problèmes que pose la délimitation du marché et le fait que la taille des marchés géographiques peut ne pas être la même du côté acheteur et du côté vendeur. Les zones de déplacement pendulaire et de recherche d'emploi peuvent être sensiblement différentes de la zone où un produit est expédié ou vendu. En conséquence, les frontières des marchés de produits ne coïncident souvent pas avec celles des marchés du travail. Pour illustrer son propos, il cite l'affaire Inuit et eBay (*États-Unis c. eBay Inc.*), rappelant que ces deux entreprises avaient conclu un accord de non-débauchage concernant le recrutement d'ingénieurs en informatique alors qu'elles n'étaient pas réellement en concurrence sur le marché de produits. Ce phénomène pourrait conduire à surestimer la taille géographique des marchés du travail du côté acheteur et montre combien il est important de définir le marché en fonction de la restriction examinée. M. Hovenkamp évoque deux points relatifs à la concentration des marchés du travail : (1) les marchés géographiques du travail pourraient être beaucoup plus petits qu'on ne le pense généralement et (2) la concentration des marchés du travail est généralement beaucoup plus forte dans les petites villes et les zones rurales que dans les zones urbaines.

M. Hovenkamp aborde ensuite les questions en lien avec la politique en matière de fusions et les effets des fusions sur les salaires. Après une courte introduction sur la loi Clayton et sur le fait que son article 7 s'applique aussi bien aux fusions qui ont lieu du côté de l'offre qu'à celles qui ont lieu du côté acheteur, il évoque la question des effets d'efficience sur

les marchés du travail et la difficulté à évaluer si une fusion qui réduit les possibilités d'emploi est anticoncurrentielle ou permet des gains d'efficacité.

Il explique la différence entre les effets négatifs du pouvoir de monopsonne et les effets positifs de l'élimination des doublons, laquelle se traduit généralement par une hausse de la production et une baisse des coûts. Bien que la distinction puisse être difficile à faire, en présence d'un pouvoir de monopsonne, l'entité née de la fusion acquiert la possibilité de réduire les salaires.

Il évoque ensuite les accords de non-débauchage, par lesquels des employeurs s'entendent mutuellement pour que l'un n'embauche pas les salariés de l'autre, et les accords de fixation des prix, expliquant qu'il s'agit d'ententes injustifiables considérées comme illicites *per se* aux États-Unis. Il précise ensuite que sur les marchés du travail, il faut faire la différence entre un accord de fixation des salaires en situation de monopsonne et l'embauche commune. Dans le contexte du travail temporaire en particulier, des agences représentant plusieurs employeurs indépendants fournissent des travailleurs temporaires et appliquent des structures de salaire similaires à tous les salariés qu'elles recrutent. Cependant, cette pratique est généralement légitime et découle du fonctionnement de leur marché.

Aux États-Unis, à la différence des accords horizontaux, les clauses de non-concurrence verticales sont généralement analysées sous l'angle de la règle de raison parce qu'il peut en résulter des effets positifs. De plus en plus de problèmes se posent cependant au sujet des clauses de non-concurrence, par exemple celles conclues dans le cadre de franchises, y compris dans des professions qui ne sont pas particulièrement qualifiées. M. Hovenkamp fait observer que ces clauses lui semblent problématiques et demande si elles doivent être considérées comme des accords verticaux (ce qu'elles sont par leur forme) ou horizontaux (ce qui décrit davantage leurs effets). Si elles sont traitées comme des accords verticaux, elles relèvent de la règle de raison. Il faudrait alors démontrer l'existence d'un pouvoir de marché et, par conséquent, définir le marché.

Il faut aussi s'intéresser davantage à la question des licences professionnelles. Certaines associations professionnelles imposent des restrictions anticoncurrentielles qui protègent l'accès à leur marché et ressemblent beaucoup à des ententes.

Le Président passe ensuite la parole à **M. Marshall Steinbaum**.

M. Steinbaum souligne d'abord que la norme du bien-être du consommateur n'est pas appropriée pour traiter les problèmes découlant du pouvoir de monopsonne sur les marchés du travail. Lorsque des modèles économiques permettent de s'appropriier la valeur en amont en exploitant le pouvoir de monopsonne, on est en présence d'un problème de concurrence. Si l'on reprend l'exemple des accords de non-débauchage, on cherche habituellement à savoir s'il en découle d'autres effets d'efficacité positifs pour les consommateurs, mais peut-être vaudrait-il mieux se demander s'il devrait en découler des avantages pour les travailleurs, qui sont la contrepartie dans le contrat. La norme du bien-être du consommateur telle qu'elle est habituellement interprétée rend donc extrêmement difficile l'application du droit de la concurrence sur les marchés amont. Dans ce domaine, le type de restriction que cette norme impose au champ d'application du droit de la concurrence est particulièrement clair.

M. Steinbaum fait observer que le lieu de travail « fissuré », qui se caractérise par une érosion progressive du statut juridique de salarié, efface la frontière nette qui indiquait où le droit du travail cessait de s'appliquer et où le droit de la concurrence entrait en jeu, frontière qui délimitait la zone dans laquelle l'entreprise pouvait fonctionner. Il précise qu'il ne s'agit là que d'un exemple qui illustre la manière dont l'interprétation de la norme

du bien-être du consommateur permet l'apparition de modèles économiques anticoncurrentiels qui ne tombent pas sous le coup du droit de la concurrence.

Il présente ensuite sa propre théorie, qu'il a élaborée avec Maurice Stucke, et qui a pour but de retourner à l'objectif initial du droit de la concurrence, à savoir la dispersion du pouvoir de marché privé. Dans le contexte des marchés du travail, cela signifie que les marchés du travail et les travailleurs devraient être traités par les autorités de la concurrence de la même manière que les marchés de produits et les consommateurs. L'équivalent sur le marché du travail du niveau de production est le taux d'emploi, de postes vacants et autres variables mesurables similaires.

Si l'on retient cette interprétation de la norme du bien-être du consommateur, l'existence d'un pouvoir de l'employeur pourrait être prouvée par la concentration mais aussi par la capacité d'une entreprise à décider unilatéralement des salaires ou à imposer des clauses de non-concurrence, laquelle peut fort bien être observée même lorsque la concentration n'est pas aussi forte qu'attendu. Par ailleurs, les accords de non-débauchage et les clauses de non-concurrence seraient illicites dès lors qu'une entreprise détient un pouvoir de marché ; on serait en présence d'une monopsonisation et les effets sur le marché du travail seraient pris en compte dans le cadre du contrôle des concentrations.

Le Président se tourne ensuite vers **Carl Shapiro**.

M. Shapiro commence par rappeler que les autorités de la concurrence doivent promouvoir la concurrence sur tous les marchés d'intrants et de produits. Pour un économiste, l'analyse de ces deux types de marchés est très similaire et il est important dans les deux cas qu'il y ait accès au marché et que les parties aient des choix à leur disposition. Il ajoute que le Comité de la concurrence de l'OCDE a déjà accumulé des connaissances sur le fonctionnement des marchés d'intrants, même si ces connaissances ne concernent pour l'instant pas particulièrement les marchés du travail. Il cite des exemples d'affaires impliquant des marchés d'intrants aux États-Unis, par exemple une situation dans laquelle le ministère fédéral de la Justice est intervenu dans une fusion entre des entreprises de transformation de poulets parce que l'opération aurait entraîné une diminution des lieux où les éleveurs auraient pu vendre leurs poulets. Plus récemment, la Federal Trade Commission (FTC) s'est opposée à la fusion de Grifols et Biotest au motif que les deux entreprises achetaient du sang et du plasma et étaient, dans certaines villes, les uniques acheteurs. M. Shapiro souligne que ces exemples sont proches de situations dans lesquelles des travailleurs sont lésés.

Il ajoute que la question de la norme du bien-être du consommateur peut être facilement résolue, estimant que son nom est trompeur et qu'il faudrait s'entendre sur le fait qu'elle est en réalité une « norme de protection de la concurrence » et non de protection des seuls consommateurs.

M. Shapiro pense comme M. Hovenkamp que les marchés du travail sont en général des marchés locaux par spécialité, mais que la question de l'évaluation du pouvoir de marché existant sur un marché du travail donné reste ouverte, cette évaluation variant selon le marché du travail et le pays concerné. Il ajoute que d'après lui, la concentration des marchés du travail n'est sans doute pas si courante dans les grands centres urbains. La syndicalisation pourrait être un facteur extrêmement pertinent à prendre en compte dans l'analyse, mais il n'est pas le seul, étant donné que la possibilité pour les syndicats de négocier avec un nombre plus élevé d'employeurs est avantageuse pour les salariés.

Il estime que dans le cadre du contrôle des concentrations, il existe des outils permettant de mesurer le pouvoir de marché et le préjudice sur le marché du travail. Il évoque sa

participation en qualité de chef économiste au ministère de la Justice à la révision des Lignes directrices de 2010 sur les fusions horizontales aux États-Unis et indique qu'il avait alors été décidé d'inclure une partie spécialement consacrée aux fusions qui entraînent une hausse du pouvoir d'acheteur, ce qui peut également concerner les marchés du travail.

Il décrit ensuite les difficultés qui peuvent se poser lorsqu'une fusion se traduit par l'apparition d'un pouvoir d'acheteur sur un marché du travail local mais a des avantages pour les consommateurs sur les marchés de produits et s'exprime sur la stratégie envisageable pour arbitrer entre ces deux aspects.

Dans le cadre du contrôle des comportements, certains accords de non-débauchage et clauses de non-embauche, notamment dans le cadre d'accords de franchise, devraient éveiller la méfiance des économistes et il conviendrait d'adopter l'approche de la règle de raison tronquée (*quick look*).

Le Président fait observer que l'on pourrait considérer que la norme du bien-être du consommateur admet une interprétation plus large que celle traditionnellement retenue et qu'il pourrait y avoir des similitudes entre l'analyse des marchés aval et celle des marchés amont. Il se tourne ensuite vers le **ministère de la Justice des États-Unis**, l'interrogeant sur le fait que les États-Unis traitent les accords de non-débauchage et de fixation des salaires comme des violations du droit de la concurrence *per se*.

Le ministère de la Justice décrit son approche face aux accords injustifiables de non-débauchage et de fixation des salaires. Le délégué explique qu'en octobre 2016, la FTC et le ministère de la Justice ont publié un document intitulé « *Antitrust Guidance to Human Resource Professionals* » (guide du droit de la concurrence à l'intention des professionnels des ressources humaines) et en ont recommandé la lecture. Il décrit la manière dont l'intervention du ministère de la Justice sur les marchés du travail a évolué et explique que certaines pratiques horizontales qui ont lieu sur ces marchés, par exemple des restrictions horizontales injustifiables, sont aussi condamnables que des pratiques de soumission concertée, de fixation des prix ou de répartition du marché sur les marchés de produits et peuvent donc faire l'objet de poursuites pénales. Le ministère a introduit plusieurs actions avant d'annoncer son intention d'engager des poursuites pénales contre les restrictions injustifiables sur les marchés du travail. La fusion entre Westinghouse et Faiveley est un exemple particulièrement intéressant. Le ministère a découvert des documents laissant penser que des accords de non-débauchage avaient été passés entre les trois plus grands constructeurs de matériel ferroviaire du monde. Après enquête, l'affaire a été réglée par un jugement d'expédient parce que les accords concernés ont pris effet et fin avant octobre 2016. Dans ce jugement d'expédient, le ministère demandait aux parties d'informer de ce règlement les salariés et les recruteurs et de publier dans les revues professionnelles du secteur un avis indiquant que les accords de non-débauchage n'étaient plus en vigueur. Pour finir, le délégué précise que le ministère de la Justice prend en compte les marchés du travail lorsqu'il évalue une fusion et que la question de l'exercice d'un pouvoir d'acheteur sur ces marchés a été examinée, en particulier dans le secteur des soins de santé.

Le représentant de la **Federal Trade Commission** (FTC) des États-Unis prend ensuite la parole pour expliquer qu'à l'instar du ministère de la Justice, qui surveille activement les problèmes de concurrence sur le marché du travail, la FTC se mobilise beaucoup dans ce domaine. En octobre 2018, elle a tenu une audience sur ce thème. M. Simons, qui en est le président, a ordonné à toutes les divisions compétentes en matière de fusions de prendre en compte les questions liées au marché du travail dans le cadre de leur activité de contrôle des fusions. Outre l'affaire Grifols évoquée plus haut, la FTC a ouvert une procédure contre des entreprises proposant des services de mise à disposition de thérapeutes au Texas qui

s'étaient entendues pour abaisser leur rémunération et avaient invité d'autres entreprises à les imiter. La FTC évoque également ses actions pour contrer les problèmes liés aux conditions d'octroi de licences professionnelles, ces conditions pouvant limiter fortement les possibilités d'emploi et fausser la concurrence.

Le Président invite ensuite le **BIAC** à expliquer pourquoi il pense que les accords de non-débauchage sont complexes au point qu'il n'y aurait pas lieu de les juger illicites *per se*.

Le BIAC souligne qu'il est important d'analyser ces accords restrictifs comme un mode d'exercice d'un pouvoir de monopsonne. Pour cela, il est indispensable de bien appréhender les marchés touchés et le degré de concentration existant sur ces marchés. Les marchés locaux et spécialisés sont plus exposés à un risque de préjudice, et l'apparition d'un problème est plus probable en cas de baisse de la production. Le BIAC ne partage pas la position des autorités de la concurrence des États-Unis sur la nécessité de traiter les accords de non-débauchage et de fixation des salaires comme des violations *per se*.

Il estime qu'une réduction du coût d'un intrant variable – ce qu'est le travail – se traduit par une baisse du coût de production et des prix finaux et par une hausse de la production. Par sa rigidité, l'approche *per se* fait abstraction des effets positifs que ces accords peuvent avoir en aval, effets positifs qu'il conviendrait de prendre en compte. De même, lorsque le coût du travail augmente, les prix augmentent aussi pour le consommateur final, ce qui lui est préjudiciable.

Le délégué souligne qu'il est justifié de faire preuve de vigilance dans le contrôle des fusions, en l'absence de mandat spécifique habilitant l'autorité de la concurrence à tenir compte des problèmes d'emploi dans ce contrôle. Le BIAC estime qu'une diminution du coût des intrants doit en principe être traitée comme un gain d'efficacité, qu'elle concerne ou non le travail, et qu'il n'y a donc pas lieu de traiter le coût du travail différemment du coût des autres intrants dans le cadre du contrôle des fusions – il reconnaît cependant que certaines opérations peuvent avoir des effets anticoncurrentiels, mais estime qu'il vaut mieux s'en remettre au législateur pour le traitement de ces situations.

Le Président présente ensuite le **TUAC** et lui demande s'il pense comme MM. Hovenkamp et Shapiro qu'il est possible d'interpréter la norme du surplus du consommateur de telle manière qu'elle permette d'appréhender les préjudices causés sur les marchés d'intrants que sont les marchés du travail.

Le TUAC déclare que les autorités de la concurrence devraient tenir compte de l'emploi dans le cadre du contrôle des fusions et aller au-delà de la norme du bien-être du consommateur. Il évoque un problème de concurrence sur le marché du travail, soulignant qu'il faut non seulement traiter les symptômes du pouvoir de monopsonne sur ce marché que sont par exemple les accords de non-débauchage et les clauses de non-concurrence, mais aussi s'attaquer à la cause profonde du problème – la relation déséquilibrée entre employeur et salarié. Le délégué déclare que son principal message est qu'il faut considérer la règle de la négociation collective comme un moyen essentiel d'atténuer l'impact du pouvoir de monopsonne. Le TUAC montre un graphique révélant une baisse de la part du revenu du travail qui entraîne des inégalités et un problème d'équité sur le plan économique et du bien-être. Les syndicats estiment qu'il existe un lien fort entre la hausse du pouvoir de monopsonne et cette situation économique.

La couverture des négociations collectives a sensiblement diminué entre 2000 et 2016 dans la zone OCDE et d'après les syndicats, la situation est caractérisée par une concentration de plus en plus forte des employeurs, qui gagnent en puissance alors que les salariés sont de plus en plus isolés. Peut-être l'approche traditionnelle des autorités de la concurrence,

axée sur les prix sur les marchés de produits, ne permet-elle pas de prendre en compte ce problème. Si l'on choisit au contraire de se concentrer sur le monopsonne, il est possible de prévoir et d'atténuer les effets d'une fusion sur l'emploi. Pour conclure, le délégué salue les travaux que va réaliser l'OCDE sur les déterminants et causes de la concentration des entreprises et du marché du travail.

Le Président se tourne vers le **Japon**. Le Japon commence par décrire certaines évolutions récentes survenues sur les marchés du travail japonais, par exemple la diversification des formes de contrats de travail et l'intensification de la concurrence sur le marché des ressources humaines, évolutions qui se sont toutes traduites par un moindre accès des travailleurs à l'information et par un affaiblissement de leur pouvoir de négociation. L'autorité de la concurrence japonaise (JFTC) ayant jugé nécessaire de clarifier la question de l'applicabilité de la loi antimonopole (AMA) aux marchés du travail, un groupe de travail a été chargé d'évaluer le cadre d'analyse des pratiques anticoncurrentielles sur le marché du travail (rapport du groupe de travail sur les ressources humaines et la politique de la concurrence, 2018).

Le rapport explique comment l'AMA peut, en pratique, être appliquée aux pratiques concertées impliquant plusieurs employeurs et au comportement unilatéral d'une seule partie au contrat. Le Japon décrit également les actions de sensibilisation menées. Il indique être parvenu à sensibiliser davantage les employeurs à la question de la conformité aux règles de la concurrence et avoir obtenu des changements tangibles, comme ceux effectués par la Fédération japonaise de rugby et de football.

Le Président se tourne ensuite vers l'**Espagne**, où le droit ne prévoit pas expressément de dérogation pour les accords relatifs au travail. Il l'invite à commenter les affaires survenues, mais aussi à expliquer la manière dont l'Espagne respecte la jurisprudence de l'Union européenne (UE), selon laquelle les conventions collectives conclues pour améliorer les conditions de travail ne doivent pas tomber sous le coup du droit de la concurrence.

L'Espagne prend la parole et explique que les accords collectifs ne sont pas totalement et inconditionnellement exclus du champ d'application du droit de la concurrence, et que les règles du droit de la concurrence sont plutôt appliquées par l'autorité de la concurrence au cas par cas. Dans une affaire récente impliquant des entreprises de manutention de marchandises opérant dans le secteur portuaire, le Tribunal suprême a confirmé que dans certaines circonstances, les syndicats peuvent voir leur responsabilité engagée en tant que collaborateurs incontournables s'ils créent des restrictions à la concurrence sur un marché donné.

Pour conclure, le délégué précise que l'autorité espagnole de la concurrence estime que la négociation collective bénéficie d'une immunité automatique dès lors qu'elle est menée de bonne foi et dans le cadre des dispositions prévues par la loi, mais que les accords qui vont au-delà et qui ont un effet injustifié sur des marchés ou des entreprises qu'ils ne visent pas peuvent être analysés sous l'angle du droit de la concurrence.

Plus précisément, dans le cadre d'interventions visant des ententes, l'autorité de la concurrence a détecté des accords portant sur la main-d'œuvre qui créaient un monopsonne dans deux affaires concernant respectivement le marché de l'expédition de marchandises (affaire *Transitarios*) et les produits pour coiffeurs professionnels (affaire *Peluqueria profesional*). Ces ententes englobaient notamment des accords de non-débauchage entre les entreprises, c'est-à-dire un accord informel dans le cadre duquel elles s'engageaient mutuellement à ne pas recruter les forces de vente des autres. Même s'il n'était pas nécessaire d'analyser les effets de ce comportement, qui est contraire à l'article 1 de la loi



espagnole sur la concurrence (*Ley de Defensa de la Competencia*) et à l'article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE), l'autorité de la concurrence a reconnu que les accords de non-débauchage avaient une incidence sur la libre-circulation des travailleurs, ainsi qu'un effet négatif sur leur capacité de négociation et leur rémunération. Elle a également considéré que les accords relatifs au recrutement constituaient une stratégie de concurrence influant sur les coûts et les marges et avaient le même effet dépressif sur le marché que des accords sur les prix, remplaçant l'autonomie décisionnelle de chaque entreprise par une sorte de pacte de nature à fausser la concurrence.

Le Président invite le **Portugal** à prendre la parole, en particulier à présenter une affaire récente concernant un barème de prix qui avait été instauré par un syndicat et a été considéré comme équivalant à un accord anticoncurrentiel.

Le Portugal précise que l'affaire constitue une bonne illustration des difficultés rencontrées pour appliquer le droit de la concurrence à une personne physique – un salarié ou un travailleur indépendant – et pour tracer la frontière entre le travail d'une personne et une activité économique. En réalité, seule l'activité économique tombe sous le coup du droit de la concurrence. L'affaire concernait un syndicat d'interprètes, de guides touristiques et de traducteurs qui imposait un barème d'honoraires à ses membres, fixant ainsi les tarifs appliqués aux clients-employeurs. Les délégués du Portugal expliquent comment ils sont parvenus à la conclusion qu'ils étaient en présence d'une décision (de fixation des prix) anticoncurrentielle prise par une association d'entreprises qui devait être traitée exactement comme les autres associations professionnelles impliquées dans des affaires de droit de la concurrence. À cette fin, l'autorité de concurrence a estimé que les membres de cette association étaient, non pas des salariés, mais des travailleurs indépendants. Même si les évolutions que connaissent actuellement le monde du travail et les modèles économiques brouillent sans doute la frontière entre salariés et non-salariés, les orientations fournies par la Cour de justice européenne concernant les entités à considérer comme des entreprises soumises au droit de la concurrence sont particulièrement utiles.

Le délégué décrit ensuite les actions de sensibilisation menées dans le domaine des licences professionnelles au Portugal, où de nombreuses recommandations ont été adressées au gouvernement dans le cadre d'un projet commun avec l'OCDE pour qu'il élimine les barrières juridiques à l'entrée dans 12 professions autoréglementées. L'objectif est d'accroître la mobilité professionnelle et d'augmenter les débouchés professionnels.

Le Président invite ensuite la **Turquie** à présenter les affaires d'accord de non-débauchage qui ont donné lieu à une enquête.

Le délégué de la Turquie annonce qu'il va présenter deux affaires. La première concerne des écoles privées et une association scolaire. L'autorité de la concurrence a cherché à déterminer si les allégations selon lesquelles les écoles fixaient leurs tarifs et coordonnaient leurs politiques de ressources humaines par l'intermédiaire de l'association étaient vraies. Elle a constaté qu'il y avait eu un échange d'informations sur ces questions.

Le délégué fait observer qu'il est possible que des entreprises qui s'entendent sur les marchés de produits fassent de même sur les marchés du travail et inversement.

L'affaire B-Fit concernait un accord de non-débauchage conclu entre un franchiseur et ses franchisés sur le marché des salles de sport. L'accord n'empêchait pas la mobilité des salariés mais il la limitait en la subordonnant à l'approbation du franchiseur. Le délégué souligne qu'en pratique, la mobilité des salariés n'était pas impossible et que l'entreprise détenait une faible part du marché. Il a donc été décidé de lui envoyer un avertissement

plutôt que d'ouvrir une enquête. L'avertissement lui enjoignait aussi d'éliminer les clauses de non-concurrence imposées par les employeurs aux éducateurs sportifs.

Le Président fait observer qu'il existe finalement deux types de problèmes : (1) l'application sur le marché du travail de restrictions conçues pour réduire la concurrence sur le marché de produits ; et (2) la question de la restriction de la concurrence sur le marché du travail. Le Président passe ensuite la parole à la **Commission européenne** (CE).

Le représentant de la Commission européenne fait observer que la CE a pour l'heure une expérience limitée concernant les marchés du travail, mais qu'elle s'y intéresse de près. Le délégué souscrit à l'idée que les caractéristiques actuelles des marchés du travail des différents pays accroissent nettement le risque que les travailleurs soient confrontés à la détention d'un pouvoir de monopsonie par les employeurs. Une mauvaise allocation de la main-d'œuvre et une diminution de la part des salaires au profit des bénéfices des entreprises posent un problème majeur pour l'économie dans son ensemble et creusent les inégalités. La syndicalisation et l'instauration d'un salaire minimum légal sont les instruments traditionnellement utilisés pour contrer les effets négatifs du pouvoir de monopsonie, mais d'autres moyens d'action peuvent être mobilisés : i) garantir l'accès à la négociation collective aux travailleurs qui sont en réalité dans une situation de dépendance économique et peuvent être confrontés au pouvoir de monopsonie des employeurs et ii) intervenir sur le terrain du droit de la concurrence contre les accords de non-débauchage et de fixation des salaires. S'agissant de la répression des ententes et du contrôle des fusions, il est nécessaire de mener une réflexion supplémentaire pour adapter l'analyse concurrentielle aux marchés du travail et, surtout, pour définir des mesures correctives.

Le Président demande ensuite à la **France** de parler d'une affaire intéressante, à l'occasion de laquelle, pour la première fois, le ministre est intervenu pour autoriser une fusion sans exiger de mesures correctives alors que l'autorité de la concurrence française en avait imposé. Il invite un représentant de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) à expliquer pourquoi le ministre a décidé de faire usage de son « pouvoir d'évocation ».

Le délégué explique que la fusion concernait le marché des plats cuisinés et la prise de contrôle du groupe Agripole par Cofigéo. Il décrit le contexte législatif français et explique que depuis 2009, la compétence en matière de contrôle des concentrations a été transférée du ministère de l'Économie à l'autorité française de la concurrence, mais que le ministre a conservé le pouvoir d'autoriser une opération à des fins de création ou de maintien de l'emploi. Il ajoute que les cessions d'actifs ordonnées par l'autorité de la concurrence n'étaient pas compatibles avec le plan de relance du secteur et auraient pu être préjudiciables à l'emploi. Selon le délégué, les mesures imposées par l'autorité française de la concurrence auraient pu avoir un impact négatif sur i) la stratégie industrielle du groupe en matière d'acquisition et de rentabilité et ii) la situation financière du groupe. D'après le ministre, ces mesures menaçaient environ 500 emplois, raison pour laquelle il leur a préféré une obligation de maintien de l'emploi pendant deux ans.

Le délégué ajoute qu'il est important d'analyser cette affaire en la replaçant dans son contexte et que le ministre a fait une analyse sous l'angle, non pas de la concurrence, mais de la protection de l'intérêt public et de la préservation de l'emploi.

Le Président relève que cette affaire est également révélatrice de l'impact qu'une fusion peut avoir sur le marché du travail local et montre que l'hypothèse selon laquelle les marchés du travail sont toujours profonds et flexibles pourrait procéder d'une mauvaise interprétation.

Carl Shapiro souligne que rien ne prouve que lorsque la période de deux ans sera écoulée et que l'obligation aura été levée, le renoncement à la cession d'actifs servira vraiment les intérêts des travailleurs à long terme. Il ajoute qu'en dehors de ce cas particulier, il n'existe pas nécessairement de réelle contradiction entre la protection de la concurrence sur le marché de produits et la protection de la concurrence sur le marché du travail.

M. Hovenkamp estime lui aussi qu'on se tromperait en pensant qu'un accord tel qu'un accord de non-débauchage, s'il est injustifiable, va améliorer le bien-être des consommateurs à travers une réduction des coûts. Il ajoute qu'un accord injustifiable l'est parce qu'il réduit le rapport travail-production. Il entraîne une baisse des salaires mais réduit aussi la productivité, ce qui entraîne généralement une baisse de la production sur le marché de produits, en particulier si les proportions entre travail et production sont fixes. La baisse des salaires sur le marché des intrants peut se traduire par une hausse des prix sur le marché des produits si l'entreprise dispose d'un pouvoir de marché.

M. Shapiro indique souscrire à cette analyse et penser que les accords injustifiables doivent être traités comme des infractions *per se*.

Le Président se tourne ensuite vers le **Brésil**, qui prépare actuellement un guide pour l'application du droit de la concurrence au marché du travail.

Le délégué brésilien explique que l'élaboration de ce document en est à ses débuts mais présente quelques affaires qui ont motivé la décision de l'établir. Dans la première, qui concernait un accord de non-débauchage dans le secteur informatique, l'autorité brésilienne a cherché à déterminer s'il existait des restrictions à la mobilité sur ce marché. L'enquête a finalement été classée, mais a constitué la première véritable expérience de l'autorité avec les marchés du travail. La deuxième affaire, qui date de 2010, concerne le marché du rechargement des téléphones mobiles prépayés. Il s'agissait également d'un accord de non-débauchage, mais l'affaire n'est pas allée plus loin parce qu'il y a eu une demande de clémence et un accord de cessation et d'abstention.

La troisième affaire concerne un accord d'exclusivité impliquant des médecins et des assurances santé qui a été considéré comme une violation *per se* du droit de la concurrence. Fort de l'expérience acquise dans le cadre de ces affaires, le Brésil travaille actuellement à l'élaboration de lignes directrices dans ce domaine.

Le Président se tourne vers la **Finlande** qui a soulevé deux questions importantes dans sa contribution, la première concernant les clauses de non-concurrence et la deuxième concernant les travailleurs indépendants qui se trouvent dans une « zone grise », à mi-chemin entre le statut de salarié et celui d'entreprise.

La Finlande commence par préciser que le droit du travail finlandais autorise la signature d'une clause de non-concurrence qui limite la liberté d'un salarié une fois que la relation d'emploi a cessé d'exister. Il faut toutefois avoir une raison pour conclure une telle clause, qui ne doit être utilisée qu'en cas de nécessité, ce qui n'a pas toujours été le cas dans la pratique. De fait, le recours aux clauses de non-concurrence est en hausse depuis quelques années et selon les enquêtes, près de la moitié des personnes hautement qualifiées ont dans leur contrat une clause qui les empêche de changer d'emploi ou de créer une entreprise. Peut-être la généralisation de ces clauses signifie-t-elle qu'il faudrait amender la législation, par exemple exiger une contrepartie financière pendant la durée de la clause.

L'autre débat qui agite actuellement la Finlande concerne le statut des nouveaux travailleurs indépendants que sont, par exemple, les chauffeurs Uber, mais on ne sait pour l'heure pas

si la loi sur la concurrence sera amendée pour permettre l'accès de cette nouvelle catégorie de travailleurs indépendants à la négociation collective.

Le Président fait observer que des clauses de non-concurrence sont conclues sur une très forte proportion de marchés du travail et qu'il est permis de se demander dans quelle mesure elles sont justifiées.

M. Hovenkamp souligne que le même phénomène est observé aux États-Unis, en particulier dans le secteur de la restauration rapide et dans d'autres secteurs franchisés, et que le nombre d'affaires est en nette augmentation.

## **2. Le droit des travailleurs indépendants à la négociation collective et les actions de sensibilisation menées par les autorités de la concurrence**

Le Président aborde ensuite la question de savoir dans quelle mesure les travailleurs indépendants devraient être exemptés du droit de la concurrence, en particulier lorsqu'ils négocient leur rémunération et leurs conditions de travail. Il explique que dans certains pays, les pouvoirs publics ont décidé de contrer le pouvoir de monopsonne détenu par certains employeurs sur certains marchés en exemptant la négociation collective du champ d'application du droit de la concurrence pour les travailleurs qui se situent dans cette zone grise. Ces initiatives ont le soutien de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE (ELS).

ELS prend la parole pour présenter des extraits des [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail](#), qui portent notamment sur la réglementation du marché du travail et la négociation collective. Elle souligne d'abord que des données montrent que la relation d'emploi se caractérise par un déséquilibre des pouvoirs dû à la dépendance et à la subordination des travailleurs, mais aussi que ces derniers ont peu ou n'ont pas de possibilités de sortie, ce qui engendre une situation de monopsonne. Cette situation est particulièrement problématique lorsque les travailleurs n'ont pas la possibilité de s'organiser collectivement.

ELS relève que même les meilleures politiques pour l'emploi ne peuvent éliminer le fait que sur beaucoup de marchés du travail, les travailleurs ont souvent peu d'échappatoires. C'est la raison pour laquelle il est devenu très important qu'ils bénéficient de protections autres que celles offertes par le droit du travail et que leur droit à la négociation collective soit protégé.

ELS aborde ensuite le problème de la frontière souvent floue entre salarié et travailleur indépendant, question qui revêt une importance particulière dans le contexte de l'économie de plateforme. Elle ajoute que souvent, des travailleurs sont abusivement considérés comme indépendants – à savoir qu'ils ont des conditions de travail fondamentalement identiques à celles de salariés sans pour autant bénéficier d'une exemption de l'application du droit de la concurrence.

Elle décrit les trois pistes qui pourraient être suivies par les pouvoirs publics afin d'étendre les droits à la convention collective à d'autres catégories que les salariés formels. La première, qui ne menace pas la concurrence, consiste à s'attaquer aux erreurs de qualification de manière à distinguer les vrais travailleurs indépendants des faux. La deuxième consiste à permettre aux travailleurs qui se situent dans la zone grise de bénéficier des droits reconnus aux salariés. Cette deuxième voie pose cependant des problèmes, en raison de la rigidité de toute classification. Une troisième piste, souvent dénommée

renversement de la charge de la preuve, consisterait à permettre au travailleur de bénéficier par défaut des droits reconnus aux salariés et de ne le priver de ces droits que si un critère laissant penser qu'il est en réalité travailleur indépendant est satisfait.

ELS fait observer que globalement, établir une distinction claire entre les travailleurs et les entreprises au sens économique du terme ne constitue vraisemblablement pas une menace pour l'efficacité du droit de la concurrence. Les situations dans lesquelles une exemption est accordée posent sans doute plus de problèmes, et il faudrait donc limiter cette exemption à certaines professions ou certains secteurs où il est évident que les travailleurs sont confrontés à un important pouvoir de monopsonne et où l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre est quasiment nulle (les travailleurs qui travaillent par l'intermédiaire d'Amazon Mechanical Turk par exemple).

Le Président remercie ELS pour ses propositions et pour les efforts déployés pour prendre en compte les questions de concurrence. Il invite ensuite **Marshall Steinbaum** à faire part de ses vues sur les travailleurs de l'économie numérique et sur leur statut.

M. Steinbaum évoque les actions introduites aux États-Unis contre les travailleurs des plateformes qui ont participé à des négociations collectives et précise que ces actions reflètent une mauvaise utilisation du droit de la concurrence étant donné le déséquilibre des pouvoirs.

Il précise qu'il va aborder la question de la négociation collective pour les travailleurs qui ne sont pas protégés par le droit de la concurrence, mais aussi celle des actions menées en droit de la concurrence contre les plateformes qui restreignent la concurrence, aspect qui a selon lui été gravement négligé. Jusqu'à présent, les plateformes de travail numérique de l'économie de la demande ont réussi à ce que leurs prestataires de services reçoivent la qualification de travailleurs indépendants et non de « salariés ». Dernièrement, les autorités fédérales de régulation du travail ont avancé que les prestataires de services indépendants travaillant par l'intermédiaire de ces plateformes ont réellement une certaine autonomie et qu'ils perçoivent des revenus et sont exposés à un risque de pertes qui dépend de leurs performances professionnelles. Le contrôle qu'exercent les plateformes elles-mêmes ne les empêche donc pas de satisfaire aux critères de qualification retenus parce que les prestataires travaillent loin de la plateforme et ne se trouvent pas sous sa surveillance directe.

M. Steinbaum estime cependant que ce modèle économique soulève bel et bien des questions du point de vue du droit de la concurrence, en particulier celle de savoir si les restrictions que les entreprises en position dominante imposent aux prestataires indépendants réduisent la concurrence. Cette question pose en réalité celle, plus générale, du pouvoir de l'employeur, autrement dit celle de savoir si la norme du bien-être du consommateur conduit à définir de manière trop restrictive la notion de préjudice à la concurrence et celle de savoir si les travailleurs ne manquent pas de possibilités de sortie de ces marchés pour que ceux-ci puissent être jugés concurrentiels. Dès lors, il faudrait considérer les restrictions imposées par les plateformes dominantes pour lesquels ils travaillent comme la manifestation de l'exercice d'un pouvoir de marché potentiellement anticoncurrentiel.

M. Steinbaum fournit ensuite des éléments sur le fait que la répression des restrictions verticales a considérablement diminué au fil des décennies, ce qui a permis l'apparition d'une zone grise juridique, en particulier dans le domaine des franchises. Ce mouvement qui limite la répression des restrictions verticales dans le secteur des franchises s'explique essentiellement par le fait que l'exercice d'un contrôle vertical peut être source

d'efficacité. Cependant, cette vision des restrictions verticales et l'idée qu'elles ne nuisent pas à la concurrence pourraient être dénuées de fondement et n'être pertinentes que lorsque les entreprises en relation verticale ont des possibilités de sortie et que le fournisseur n'a pas de pouvoir de marché. Or, sur beaucoup de marchés de plateformes numériques, cette hypothèse est empiriquement fautive.

M. Steinbaum évoque le modèle économique des plateformes numériques en particulier et les raisons pour lesquelles on pourrait considérer qu'elles restreignent la concurrence. Il explique qu'elles détiennent assez de données et d'informations pour être impliquées dans des pratiques de fixation des prix mais aussi de discrimination par les prix. Elles finissent par créer un écart important entre les prix payés par les consommateurs et la rémunération versée aux prestataires de l'autre côté du marché. De plus, elle fonctionne en mettant en relation certains consommateurs avec certains prestataires de services en particulier, ce qui pourrait s'analyser en une pratique de partage du marché ou d'éviction du marché. À titre d'exemple, la rémunération sous la forme de primes dans le domaine des services de covoiturage peut lier les prestataires individuels à une plateforme, au moins au niveau de la plage de travail, ce qui pourrait être interprété comme une pratique de partage du marché.

Enfin, M. Steinbaum évoque le mécanisme de désactivation du compte des prestataires et rappelle qu'il est établi que certains chauffeurs qui avaient refusé des courses pour pouvoir répondre à la demande pendant les heures de pointe avaient été radiés parce qu'un certain taux d'acceptation était attendu d'eux.

Le moyen le plus évident avancé pour défendre le comportement potentiellement anticoncurrentiel des plateformes de l'économie de la demande est que leur modèle économique est finalement bénéfique aux consommateurs, quels que soient ses effets sur les prestataires de services, ce qui montre bien les problèmes que pose l'utilisation de la norme du bien-être du consommateur pour statuer sur les préjudices sur les marchés du travail.

En conclusion, M. Steinbaum fait part de quelques idées. Ces plateformes ont changé de modèle économique : elles n'agissent plus comme un intermédiaire neutre de mise en relation entre prestataires de service et consommateurs finaux, mais contrôlent l'ensemble de la place de marché, ce qui n'est pas un gage d'efficacité. Il pourrait être envisagé d'obliger les plateformes à choisir entre la qualification de salarié, qui légaliserait les restrictions et la diminution de l'autonomie des prestataires de services, et le renoncement au contrôle des prix et conditions de prestation des services. Une grande partie des bénéfices dégagés par les plateformes tient au fait qu'elles contrôlent les conditions de prestation des services sans avoir à respecter les obligations d'un employeur.

Le Président invite ensuite l'**Irlande** à indiquer comment sont choisies les professions qui peuvent être exemptées de l'application du droit de la concurrence. Il lui demande également des informations sur le mécanisme qui permet à un syndicat de demander des exemptions supplémentaires pour les personnes situées dans la zone grise.

L'Irlande explique que le choix repose sur le concept d'entreprise, sur le droit ou non de s'engager dans la négociation collective et de faire grève. Pendant longtemps, l'autorité de la concurrence a considéré que les artistes travaillant dans l'audiodescription étaient des travailleurs indépendants et, par conséquent, des entreprises soumises au droit de la concurrence. Cette position a soulevé un vaste débat, notamment parce que certaines professions – par exemple les médecins, les avocats, les opticiens et les dentistes – proposent des services gratuits aux citoyens dans le cadre du service public mais des services payants dans un cadre privé.

La loi de 2017 portant amendement de la loi sur la concurrence a accordé une exemption aux audiodescripteurs, aux musiciens de studio et aux journalistes pigistes – ces professions sont souvent représentées par des syndicats, ce qui constitue une différence notable avec les travailleurs de l'économie à la demande. La loi de 2017 portant amendement de la loi sur la concurrence contient en outre une définition des notions de « faux travailleur indépendant » et de « travailleur indépendant totalement dépendant » et énonce les critères à satisfaire pour bénéficier d'une exemption supplémentaire. Depuis l'adoption de cette loi, aucune demande d'exemption supplémentaire n'a été déposée, ce qui pourrait cependant s'expliquer par le fait que cette demande doit être faite par un syndicat et que beaucoup de travailleurs, à commencer par les travailleurs à la demande, ne sont pas représentés par un syndicat.

Le Président invite la salle à formuler d'ultimes remarques.

M. Hovenkamp se dit surpris du peu d'importance accordé dans le monde aux questions abordées au cours du débat. Il ajoute qu'il s'agit d'un domaine naissant du droit de la concurrence et que beaucoup d'autres travaux sont encore nécessaires.

M. Shapiro déclare qu'il reste beaucoup à faire et qu'il faut continuer à appliquer la norme de protection de la concurrence sur les marchés d'intrants comme sur les marchés de produits. Il explique que le modèle économique de certaines plateformes est conçu pour assurer une coordination suffisante pour que les consommateurs puissent tirer parti du service.

M. Steinbaum souligne que certaines des principales questions évoquées dans le débat – le recours accru aux clauses de non-concurrence et accords de non-débauchage par exemple – ont émergé parce que la déréglementation des marchés du travail et l'évolution des relations d'emploi vers des formes plus atypiques incitent à imposer des restrictions aux travailleurs. Le principe du partage du surplus est moins ancré que par le passé dans la loi et dans les conventions collectives, ce qui permet aux employeurs de conclure des accords entre eux pour imposer des restrictions aux travailleurs.

Le Président donne la parole aux **Pays-Bas**, qui expliquent que la question des travailleurs indépendants fait partie du débat public. Le délégué précise que diverses pistes sont explorées pour offrir une protection à la catégorie vulnérable que constituent les faux travailleurs indépendants, du point de vue du droit de la concurrence mais aussi d'autres domaines de la réglementation. Le droit de la concurrence joue un rôle particulièrement important parce qu'il peut constituer un obstacle pour les travailleurs indépendants précaires qui veulent s'engager dans la négociation collective.

Le délégué de la **Lituanie** prend ensuite la parole. Il fait un commentaire sur l'exemple français qui a été évoqué et sa similitude avec la fusion allemande entre Edeka et Tengelmann, qui avait initialement été interdite par le Bundeskartellamt puis autorisée par un ministre.

Le Président propose à l'**Allemagne** de réagir. Le délégué répond que comme en France, l'intervention d'un ministre pour autoriser une fusion au nom de l'intérêt public constitue l'exception plus que la règle.

### 3. Remarques de conclusion

Le Président résume les débats en faisant observer qu'il y a plusieurs manières simples de tenir compte de considérations liées aux marchés du travail dans l'interprétation de la norme

du surplus du consommateur sans pour autant modifier la norme existante. Il peut y avoir des obstacles techniques, par exemple pour la mise en balance entre l'impact d'un comportement en aval et son impact en amont, mais aussi pour l'application du droit de la concurrence aux marchés du travail de l'économie de la demande ou encore pour mettre un terme à la multiplication des clauses contractuelles de non-concurrence observée dans beaucoup de pays.

Enfin, le Président remercie vivement tous les contributeurs et explique qu'une réflexion va être menée sur la manière d'aborder de nouveau cette importante thématique à l'avenir.