



HEBDO

LA DGSi PUBLIE DES PRÉCONISATIONS POUR LIMITER LES DÉBAUCHAGES DE SALARIÉS PAR DES CONCURRENTS ÉTRANGERS

La Direction générale de la sécurité intérieure (DGSi) relève que les actions de débauchage de salariés menées par des entreprises étrangères concurrentes sont un vecteur de déstabilisation pour les entreprises françaises. Elle diffuse ses préconisations pour aider les entreprises à lutter contre ces actions d'ingérence économique (anticipation des risques de débauchage et réaction à avoir en cas de débauchage).

Source : DGSi, flash ingérence n°9, décembre 2023, « Les débauchages, vecteurs de déstabilisation pour les entreprises » ; <https://www.dgsi.interieur.gouv.fr/la-dgsi-a-vos-cotes/contre-espionnage/conseils-aux-entreprises-flash-ingerence/conseils-aux-2>

Le constat : des cas réguliers d'entreprises françaises déstabilisées à la suite de débauchages par des concurrents étrangers

La DGSi précise qu'elle identifie régulièrement des cas d'entreprises françaises déstabilisées à la suite de débauchages de leurs salariés par des entreprises étrangères concurrentes.

Ces actions de débauchage peuvent poursuivre plusieurs objectifs : développer une nouvelle activité, acquérir des compétences technologiques ou simplement fragiliser l'entreprise française.

Elles peuvent viser à **débaucher la majorité du personnel de l'entreprise ou un seul salarié** disposant d'une expertise ou de compétences rares, ou d'informations stratégiques sur l'entreprise.

Les **moyens mis en œuvre** par les concurrents étrangers pour débaucher des salariés sont divers. Il peut par exemple s'agir :

- de campagnes déloyales de débauchage, parfois menées par l'intermédiaire de cabinets de recrutement : sollicitations insistantes des salariés de l'entreprise française (par téléphone, courrier électronique et sur les réseaux sociaux), dénigrement de l'entreprise française, propositions de salaires très élevées (ex. : + 20 %), incitation des salariés débauchés à débaucher d'autres salariés contre l'attribution d'une prime ou à informer leurs clients au sein de la société française de leur changement d'entreprise, etc. ;
- de l'implantation d'une « start-up » étrangère en France, à proximité des sites d'entreprises françaises de pointe spécialisées dans un secteur stratégique, pour approcher plus facilement leurs salariés en vue d'internaliser une partie de sa production pour laquelle elle dépendait des entreprises ciblées.

Les **conséquences de ces débauchages** peuvent être **très préjudiciables pour les entreprises ciblées** : perte de données stratégiques, de savoir-faire ou de clients, baisse de chiffre d'affaires, difficultés de recrutement sur des profils très qualifiés. Par exemple, une entreprise française d'un secteur stratégique a dû arrêter temporairement plusieurs lignes de production à la suite du débauchage de plusieurs de ses salariés, causant des pertes financières importantes.

Les **entreprises les plus menacées** par ces pratiques sont :

- celles qui opèrent dans des **domaines technologiques de pointe, où les salariés qualifiés sont rares** ;
- les **petites entreprises, qui disposent de moins de moyens juridiques, informatiques et en ressources humaines** que les plus grandes structures pour se prémunir contre ces débauchages et dont la pérennité peut être mise en jeu.

Les préconisations de la DGSJ pour anticiper les risques de débauchage

Pour anticiper les risques de débauchage, la DGSJ recommande aux entreprises :

- de **réaliser régulièrement une cartographie de leurs concurrents**, afin d'identifier ceux qui acquièrent des compétences dans leur secteur d'activité et affichent leurs démarches de recrutement, ainsi que de relever **leurs méthodes de recrutement** et leurs éventuels intermédiaires (cabinets de recrutement notamment) ; la DGSJ précise que cette cartographie peut notamment être utile en amont de l'ouverture d'un nouveau site ou d'un déménagement ;
- d'**anticiper les situations à risques au sein même de l'entreprise**, telles que les **tensions internes entre salariés ou avec leur hiérarchie**, dont les concurrents étrangers pourraient avoir connaissance et qui peuvent rendre les salariés plus réceptifs à une tentative de débauchage ;
- de **prévenir le vol d'informations sensibles et la perte de clients** en **répertoriant toutes les informations stratégiques** de l'entreprise, en **limitant l'accès à un nombre réduit de salariés** (selon leurs besoins), en mettant en place des dispositifs permettant de **retracer numériquement la consultation de ces données** en interne et d'**empêcher la copie et l'envoi vers l'extérieur des fichiers recensant les clients** (qui doivent faire l'objet d'une vigilance renforcée) ;
- de **s'assurer d'une « protection juridique suffisante » lors de l'embauche** : insertion dans les contrats de travail d'une **clause de non-concurrence** « d'une durée suffisante » ou encore d'une **clause de confidentialité** pour éviter la fuite de données (voire la perte de clients) ; conclusion par l'entreprise d'une **clause de non-sollicitation** du personnel avec un client, un cabinet de recrutement ou tout autre cocontractant (voir encadré en fin d'article pour plus de détails sur les différentes clauses).

Comment réagir en cas de débauchage ou tentative de débauchage ?

Rappels sur la sanction du débauchage illicite. - Comme le rappelle la DGSJ, la pratique du débauchage est **encadrée par la jurisprudence**, qui **sanctionne les débauchages illicites**.

En effet, quand les candidats approchés par un recruteur sont toujours en poste, des **manœuvres frauduleuses** de ce dernier peuvent conduire à une **action en responsabilité de l'ancien employeur contre le nouveau pour concurrence déloyale** (cass. com. 6 nov. 2012, n° [11-30551](#) D ; cass. com. 29 mars 2011, n° [10-17647](#) D).

Pour être jugé fautif, le débauchage doit entraîner une **véritable désorganisation de l'entreprise et non une simple perturbation** (cass. com. 20 septembre 2011, n° [10-19443](#), BC V n° 134 ; cass. com. 16 février 2022, n° [20-20491](#) D).

Par ailleurs, le nouvel employeur qui serait **complice de la violation de la clause de non-concurrence** du salarié débauché engage sa responsabilité envers l'ancien employeur (cass. com. 1er juin 2022, n° [21-11921](#) D).

À noter que le **salarié peut également être sanctionné en cas de manœuvres frauduleuses de débauchage**, compte tenu de son obligation de loyauté. Il peut voir sa responsabilité engagée en cas de concurrence déloyale envers son (ancien) employeur, y compris s'il n'est pas tenu par une clause de non-concurrence (voir par ex. cass. soc. 25 septembre 2007, n° [06-42071](#) D : licenciement pour faute lourde et condamnation au paiement de dommages-intérêts pour concurrence déloyale d'un salarié ayant, alors qu'il était encore au service de son employeur, débauché 14 des salariés de celui-ci, qui ont été aussitôt engagés par une société concurrente dans laquelle il avait des intérêts).

Les préconisations de la DGSJ. – La DGSJ préconise aux entreprises de **solliciter au plus tôt leur service juridique ou un avocat en cas de tentative de débauchage**, pour tenter d'y mettre un terme avant même le

premier départ ; le rappel des sanctions encourues ou l'engagement rapide d'une procédure judiciaire peuvent en effet s'avérer dissuasifs, pour les concurrents comme pour les salariés ciblés.

En cas de **débauchage avéré**, la DGSJ préconise aux entreprises de **s'assurer de la restitution effective de tous les supports numériques et documents par les salariés** lors de leur départ et de la **désactivation immédiate de leurs accès informatiques**. Pour faciliter la récupération du matériel et des documents et supports numériques, il est conseillé de **lister en amont, dans un document écrit, ce que le salarié devra remettre à son employeur** le jour de son départ.

En cas de **vol de données de l'entreprise par les salariés débauchés**, il est également recommandé aux entreprises de **déposer plainte** auprès des services de police ou de gendarmerie, ou du procureur de la République, et de rassembler les preuves matérielles ou numériques des agissements des anciens salariés.

Enfin, en cas de débauchage illicite ou de vol de données, il est conseillé de **contacter la DGSJ pour lui signaler l'incident**, à l'adresse suivante : securite-economique@interieur.gouv.fr.

Clauses permettant de se protéger des risques de débauchage

• Clause de non-concurrence.

Elle vise à interdire au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur.

Elle doit répondre à quatre conditions de validité cumulatives, sous peine de nullité :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (les fonctions exercées par le salarié doivent être telles que son embauche par un concurrent représenterait un risque réel pour l'entreprise : cass. soc. 1^{er} mars 1995, n° [93-42754](#) D ; cass. soc. 20 juin 1995, n° [93-40287](#) D) ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace, sa durée devant être définie compte tenu, notamment, des fonctions exercées par le salarié (cass. soc. 7 mai 1991, n° [87-43470](#) D) ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, en lui laissant la possibilité d'exercer une activité professionnelle compte tenu notamment de sa formation et de son expérience professionnelle (cass. soc. 20 juin 1995, n° [93-40287](#) D) ;
- et prévoir une contrepartie financière.

• Clause de confidentialité.

Elle est destinée à protéger le savoir-faire propre à l'entreprise, a en principe vocation à s'appliquer pendant le contrat de travail mais peut valablement prévoir qu'elle s'appliquera après la fin du contrat de travail et que l'inexécution par le salarié de son obligation de confidentialité postérieurement à son départ de l'entreprise le rend responsable du préjudice qui en résulte pour celle-ci, même en l'absence de faute lourde (cass. soc. 19 mars 2008, n° [06-45322](#) D ; cass. soc. 12 février 2014, n° [11-27899](#) D).

• Clause de non-sollicitation.

Elle lie des entreprises qui s'engagent les unes envers les autres à ne pas embaucher leurs salariés respectifs, n'est licite que si elle est proportionnée aux intérêts légitimes à protéger compte tenu de l'objet du contrat (cass. com. 27 mai 2021, n° [18-23261](#) et [18-23699](#) FSP).

[La DGSJ publie des préconisations pour limiter les débauchages de salariés par des concurrents étrangers - MyActu par la Revue Fiduciaire \(revue-fiduciaire.com\)](#)