

# DROIT D'AUTEUR ET CRÉATIONS DES SALARIÉS DANS LE CADRE DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL

Le droit de la propriété intellectuelle garantit en règle générale au créateur ou l'inventeur le bénéfice des droits sur leur création ou invention. Ce droit fondamental trouve largement à s'appliquer dans les relations de travail au sein des entreprises.

Il existe néanmoins des régimes d'exceptions organisant une dévolution au profit des employeurs des droits sur les créations ou les inventions de leurs salariés.

## 1- SALARIÉ ET DROIT D'AUTEUR

Un salarié va pouvoir, dans l'exercice de ses fonctions, concevoir une œuvre de l'esprit (nouveau produit, slogan, charte graphique etc.) pour son entreprise.

Aux termes de l'article L.111-1 alinéa 3 du Code de la propriété intellectuelle (CPI), il n'y a aucune cession tacite des droits d'auteur du seul fait de l'existence d'un contrat de louage d'ouvrage (ou d'un contrat de travail) conclu avec un auteur. Cela veut donc dire que l'employeur ne bénéficie d'aucune cession automatique des droits de l'auteur (prestataire ou salarié).

Le CPI prévoit que la cession des droits sur une création doit être expresse et constatée par un écrit, lequel doit, de surcroît, comporter des mentions obligatoires précises, quelle que soit la création ou l'œuvre objet de la cession, le contrat de droit d'auteur étant d'interprétation restrictive (article L.131-3 du CPI).

Parmi ces mentions obligatoires, il convient de prévoir au contrat de cession notamment et sans que ce soit limitatif : durée, territoire, l'étendue des droits cédés, mais aussi la rémunération.

Il existe toutefois des exceptions à ce principe de cession écrite et préalable des droits, et parmi elles, notamment :

- Les œuvres collectives issues d'une élaboration d'ensemble au sein de l'entreprise, pour lesquelles la qualité



d'auteur est attribuée par présomption à la personne physique ou morale sous le nom de laquelle l'œuvre est divulguée (article L.113-2 du CPI) ;

- les logiciels (article L 113-9 du CPI) pour lesquels la loi organise une dévolution automatique des droits du salarié créateur d'un logiciel dans l'exercice de ses fonctions au profit de son employeur, sans qu'une rémunération ne soit à envisager ;

- Les droits patrimoniaux afférents aux articles de presse, publiés ou non, (L 132-37 du CPI) sont également automatiquement dévolus à l'éditeur du journal pour lequel les journalistes travaillent (le CPI, le Code du travail et les conventions collectives applicables aux journalistes organisaient un mécanisme de transfert des droits patrimoniaux à l'employeur limité à une première publication seulement, toute autre utilisation devant donc faire l'objet d'une cession préalable, séparée et rémunérée, mais ce régime a été modifié par la loi Hadopi du 12 juin 2009 : seuls les articles publiés avant la promulgation de la loi demeurent soumis à l'ancien régime selon l'arrêt Davodeau Dépêche du Midi de la Cour d'appel de Paris du 16 novembre 2012).

- le droit moral du salarié qui demeure, en tout état de cause, incessible.

Ces exceptions, les plus courantes, sont toutefois à modérer.

En effet, les présomptions des articles L.113-1 et suivants du Code de la

propriété intellectuelle peuvent parfaitement être combattues par la preuve contraire, lorsqu'elle est possible.

A noter: depuis la loi DAVSI du 1<sup>er</sup> août 2006, les créations des agents de l'Etat (lesquelles faisaient parties des exceptions précitées) suivent désormais le même régime que les créations salariées et ne sont plus automatiquement dévolues à l'autorité publique.

De même, lorsque l'œuvre est réalisée en dehors de toute mission de service public (ou sans lien avec le service), l'agent public reste seul titulaire des droits sur son œuvre, y incluant les droits moraux et patrimoniaux.

Enfin, la cession automatique des droits des journalistes sur leur article n'est pas indéfinie, mais limitée à une certaine durée, au-delà de laquelle l'exploitation de l'article dans le titre de presse donne lieu à une rémunération, salaire ou droit d'auteur (L 132-38 du CPI).

Mais, en dehors des cas définis au CPI, le salarié est seul titulaire de ses créations, dès lors qu'il n'est pas organisé par écrit et dans les formes imposées par la loi, une cession de ses droits patrimoniaux

En conséquence, l'employeur qui serait tenté d'exploiter les créations de ses salariés ou cocontractants sans cession préalable se rendrait coupable d'acte(s) de contrefaçon. Il ne pourrait par exemple envisager de se disculper par le paiement du salaire ou de la prestation de service, lequel n'entraîne aucun transfert des droits.

A noter qu'une clause trop générale ou imprécise de cession qui figurerait dans le contrat de travail, sans parler d'un transfert automatique des droits à l'employeur, pourrait être requalifiée en cession globale d'œuvre future prohibée par l'article L 131-1 du CPI.

Il est donc chaudement recommandé aux employeurs de prévoir un principe

général de cession des droits dans le contrat de travail au cas par cas, mais aussi de réitérer régulièrement cette cession de droits en visant les créations réalisées par le salarié.

Le régime des inventions s'avère sur ce point plus favorable aux employeurs, notamment lorsque le contrat de travail comporte une mission de création.

## 2- INVENTIONS ET CONTRAT DE TRAVAIL

Le Code de la Propriété Intellectuelle dispose que les droits sur les inventions appartiennent à l'inventeur ou son ayant-cause (article L 611-6 du CPI)

Un régime spécifique est néanmoins prévu par les articles L 611-7 et R 611-1 à R 611-10 du CPI pour les inventions réalisées par des salariés, afin que l'employeur, toujours contre rémunération, puisse se voir attribuer les droits sur les inventions liées à l'activité professionnelle du salarié inventeur ou de l'entreprise.

Cela suppose ainsi des inventions nouvelles, donc brevetables.

La question de la paternité de l'invention risque donc de se poser lors de la demande de brevet, puisque le CPI prévoit que l'inventeur doit être mentionné lors du dépôt.

Le salarié va donc à ce moment communiquer à son employeur un formulaire de déclaration d'invention (Cerfa 11540\*01 disponible auprès de l'INPI).

Le droit au brevet n'appartiendra cependant au salarié que si, de manière cumulative :

- Il agit en dehors de toute mission inventive qui lui serait confiée par son employeur ;
- L'invention est réalisée en dehors de l'exercice de ses fonctions ;
- Il n'utilise aucun moyen, connaissance, donnée ou technique spécifiques à l'entreprise ou confiés par cette dernière.

On comprend dès lors aisément que le salarié ne pourra envisager de revendiquer un droit au brevet que dans des cas assez marginaux.

Un des arrêts de cassation de principe en la matière (Cass. Soc. du 21 septembre 2011 Finaxo n°09-69927) précise sans ambiguïté que « *l'invention faite par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail comportant une mission inventive appartient à l'employeur* »

En résumé, les inventions sont donc réparties en deux catégories :

- Les « inventions de mission », par exemple lorsqu'un contrat prévoit une clause précisant une mission générale d'activité inventive correspondant à ses fonctions effectives ou dans l'exécution d'études ou de recherches qui lui sont confiées. L'objet même du contrat de travail est spécifiquement l'invention et le droit au brevet revient contractuellement et de plein droit à l'employeur.

En contrepartie, le salarié inventeur a droit à une rémunération supplémentaire définie, selon la loi, par la convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

De nombreux contentieux ont vu le jour portant sur l'application de certaines conventions collectives, dont celle de la pharmacie, qui subordonnaient le droit à rémunération au caractère exceptionnel de l'invention : un récent arrêt du 12 février 2013 (Cass. Com. Hemostasyl n°12-12898) déclare inopposables de telles conventions collectives qui restreignent ainsi les droits que les salariés tiennent de l'article L 611-7 du CPI.

- Les « inventions hors mission » qui appartiennent au salarié et se subdivisent en deux sous-catégories : les inventions hors mission attribuables et les inventions hors mission non attribuables. On parle d'invention hors mission attribuable lorsqu'un salarié affecté à une mission courante et non inventive découvre, dans le cadre de son contrat de travail, une invention dans le domaine des activités de l'entreprise, par exemple, un procédé technique améliorant les performances industrielles de cette dernière. Toutes les autres inventions constituent des inventions hors mission non attribuables.

A noter que l'employeur a la possibilité, pour les inventions hors mission attribuables, de les revendiquer dans un délai de quatre mois à compter de la date de réception de la déclaration d'invention (article R 611-7 du CPI), moyennant une rémunération correspondant au transfert du brevet. L'article L 611-7-2 du CPI prévoit dans ce cas que l'employeur doit payer le salarié « à la hauteur de sa découverte » !

A défaut d'accord ou de stipulations contractuelles, la rémunération sera fixée après expertise judiciaire par le tribunal en fonction de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention, son importance, sa difficulté et la qualité de l'invention et non son seul intérêt économique. L'importante décision Sollac que vient de rendre la chambre commerciale (Cass. Com 9 juillet 2013 n°12-22.157) confirme à cet égard que si le juste prix doit être évalué au jour où l'employeur exerce son droit d'attribution, des éléments postérieurs à cette date peuvent être pris en compte pour apprécier les perspectives de développement de l'invention.

Il importe donc de bien définir en amont les modalités de calcul de la rémunération supplémentaire dans le contrat ou dans un accord d'entreprise, afin de limiter le champ des contentieux.

**Thierry Vallat,**  
Avocat au Barreau de Paris  
Cabinet Thierry Vallat  
[www.thierryvallatavocat.com](http://www.thierryvallatavocat.com)

**CABINET THIERRY VALLAT**

