

Le droit d'auteur des salariés

Par Agnès Tricoire

Avocat à la cour
Spécialiste en propriété intellectuelle
Ancien secrétaire de la conférence

Le principe :

Le premier article du code de la propriété intellectuelle (CPI) pose le principe que le salarié jouit pleinement de ses droits d'auteur malgré le contrat de travail. Dès lors, les droits d'auteur du salarié, droits d'autoriser l'exploitation de l'œuvre, n'appartiennent pas automatiquement à l'employeur. L'entreprise, si elle souhaite l'exploiter doit se faire céder les droits patrimoniaux de l'auteur.

Dans quelles conditions le salarié est-il auteur d'une œuvre protégeable par le CPI ?

L'« œuvre de l'esprit » comme le dit la loi est une création de forme : le droit d'auteur ne protège pas les idées mais leur matérialisation dans une forme qui doit être originale, ce qui signifie qu'elle doit porter l'empreinte de la personnalité de son auteur. L'originalité, condition subjective, est donc constituée lorsqu'il est possible de reconnaître la personnalité de l'auteur dans l'œuvre. Elle ne doit pas être confondue avec la nouveauté, qui implique une comparaison avec les antériorités. La nouveauté n'est pas, est venue rappeler plusieurs fois la Cour de cassation, le critère du droit d'auteur.

Par ailleurs, si la loi est très peu diserte sur la définition de l'« œuvre de l'esprit », elle interdit au juge de refuser la protection par le droit d'auteur pour des motifs qui constitueraient un jugement de goût sur l'œuvre. Toutefois, une forme qui ne serait qu'utilitaire n'est pas protégeable : ainsi il a été jugé qu'un panier à salade en plastique, nouvelle matière dans les années cinquante, était protégeable, par ses qualités esthétiques (les juges ont parfois du mal à ne pas « évaluer » les œuvres, malgré l'interdiction qui leur est faite, et ils avaient jugé ici que l'objet était « agréable à l'œil »...), alors que le profilé de la coque d'un navire, entièrement du à des calculs mathématiques et physique, n'a pas été considéré comme une œuvre.

On voit en passant que la protection du droit d'auteur s'est étendue à toutes les productions de forme industrielles, pour peu que celles-ci ne soient pas purement utilitaires ou banales. Des notices techniques ont pu ainsi être protégées, mais pas un catalogue reproduisant des objets industriels accompagnés de textes et de dessins présentant un caractère technique et descriptif rendu nécessaire pour la compréhension.

Pour dire les choses autrement, il n'y a œuvre que quand l'auteur a une certaine liberté pour s'exprimer. Si la contrainte technique ou hiérarchique est trop forte, il n'y a pas œuvre, car le salarié, qui n'a pas la latitude d'exprimer sa personnalité dans l'œuvre, n'est que technicien ou exécutant.

Pour conclure cette présentation, on dira que la complexité (et l'intérêt) de la matière tient au fait qu'il faut toujours raisonner au cas par cas, et non par catégories.

Dans quelles conditions l'employeur est-il en droit d'exploiter l'œuvre ?

Pour pouvoir exploiter l'œuvre d'un salarié, l'entreprise doit être cessionnaire des droits de l'auteur. Il convient donc que les droits patrimoniaux sur l'œuvre créée dans le cadre d'une relation salariée (texte, image, graphisme, œuvre audiovisuelle, photographie, plans d'architecture...) lui soient cédés en bonne et due forme, ce qui implique, selon le type d'usages que l'on veut en faire (reproduction pour vendre, édition, représentation, production audiovisuelle....) que l'entreprise respecte les prescriptions spécifiques du CPI en matière de cession de droits. La règle du contrat écrit est la règle d'or.

En réalité, les choses ne sont pas si simples (si tant est qu'elles le soient puisque les règles de cession ne sont pas les mêmes selon la destination de l'œuvre), puisqu'un courant doctrinal parfois suivi par les tribunaux s'efforce de remettre en cause le principe énoncé plus haut, en tentant de faire admettre l'idée d'une cession automatique ou implicite d'une partie des droits de l'auteur salarié à l'employeur. L'exemple avancé est celui du droit américain, le copyright, qui protège l'investisseur plutôt que l'auteur, et postule que les œuvres créées dans le cadre du « work for hire » appartiennent à l'entreprise. Quelques décisions ont admis les cessions implicites, mais elles sont isolées, et la cour de cassation garde de le cap de l'orthodoxie en la matière. Il faut donc être ici particulièrement prudent, et tenir notamment compte des différences de jurisprudence selon les secteurs industriels concernés.

Il existe enfin des exceptions au principe pour le logiciel : les droits d'exploitation sur logiciels et leur documentation, créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions, sont dévolus à l'employeur, dit la loi, ce dernier étant seul habilité à les exercer. Et par dérogation, alors que le Conseil de prud'hommes le serait normalement, le Tribunal de Grande Instance est compétent pour trancher un litige sur ce sujet entre le salarié et l'employeur. Pour que cette dévolution des droits du salarié à l'employeur fonctionne, encore faut-il que le contrat de travail comporte une mission inventive correspondant à des fonctions effectives, ou bien qu'une mission de recherche et d'étude ait été explicitement confiée par l'employeur au salarié. Tout en droit étant question de preuves, il faut au moyen de documents écrits démontrer l'accord des parties sur l'objet de la relation salariale. C'est, il faut le noter, à peu près le même système pour les inventions de salariés : le brevet ne peut être déposé que par l'employeur, et le salarié inventeur est mieux loti que l'auteur d'un logiciel, car il a droit à une rémunération supplémentaire généralement fixée par les accords collectifs ou à défaut par le contrat de travail. données.

L'exception de l'œuvre collective

L'exploitation de l'œuvre au seul bénéfice de l'employeur est envisageable si l'on est en présence d'une œuvre collective. Ce terme ne désigne pas une œuvre réalisée à plusieurs (ce serait là une œuvre de collaboration, co-propriété des co-auteurs) mais une situation exceptionnelle, où une entreprise a l'initiative et la responsabilité de créer, éditer, publier et divulguer une œuvre sous sa direction et en son nom. Certes cette entreprise va faire appel à des auteurs, mais si leurs contributions se fondent dans un ensemble en vue duquel l'œuvre est conçue, sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun d'eux un droit distinct sur l'ensemble réalisé, alors l'entreprise sera considérée comme l'auteur. L'exemple type de l'œuvre

collective est le dictionnaire. Dans cette hypothèse, les auteurs n'en sont pas, on peut les payer en salaires, logique poussée récemment jusqu'à son terme par la cour de cassation, qui leur a refusé la rémunération proportionnelle et la reddition des comptes sur l'exploitation qu'ils réclamaient.

Dans quelles conditions l'employeur doit-il justifier qu'il est bien cessionnaire des droits de l'auteur salarié ?

Il existe pour l'entreprise qui fait un procès à un concurrent qui imite ses produits ce que l'on appelle une présomption simple. L'entreprise est supposée, jusqu'à preuve contraire, être régulièrement cessionnaire des droits sur les œuvres qu'elle exploite. Ce système permet à l'entreprise de se dispenser de prouver qu'elle a régulièrement acquis les droits, et empêche le contrefacteur d'en faire argument contre elle.

En revanche, face à l'auteur, c'est l'entreprise qui doit prouver que ce dernier lui a cédé ses droits, ou bien qu'elle est dans une hypothèse où elle est, de par la loi, directement titulaire des droits de l'auteur.

Comment payer les auteurs salariés ?

Là encore, les choses ne sont pas simples. Le principe est la rémunération proportionnelle au prix de vente au public (et non pas au prix catalogue comme c'est pratiqué dans bon nombre de domaines comme l'art appliqué, les designers, etc...).

Cela étant, la loi prévoit des exceptions : la rémunération peut être forfaitaire, lorsque par exemple il est impossible de faire les calculs, ou que l'œuvre est secondaire par rapport à l'objet qui est vendu (une photo dans un catalogue par exemple). Il faut justifier dans le contrat que les conditions de l'exception sont constituées.

Enfin, la cession peut être gratuite, mais le salarié étant dans une contrainte qui est le lien de subordination, les juges peuvent estimer qu'il a été forcé de renoncer à une rémunération, et en rétablir le principe.

Il faut donc rédiger avec le plus grand soin les contrats conclus avec les salariés créateurs, pour éviter, notamment au moment de la rupture du contrat, qu'ils ne soient en situation de réclamer des années d'arriérés et l'interdiction de la poursuite de l'exploitation de leurs œuvres sans leur autorisation.

Et se souvenir qu'il est un droit qui ne peut jamais être cédé, le droit moral, qui permet à l'auteur de s'opposer à toute modification dénaturante de son œuvre, et d'exiger que son nom soit mentionné... la jurisprudence a pu assouplir certaines de ces règles pour la publicité ou en fonction des usages, mais ces arrêts ne sont pas très fiables : le droit moral, que le monde entier nous envie, et l'un des droits les plus forts que le droit français ait conçus, et la cour de cassation veille à son respect.