

Les graphistes salariés et le droit d'auteur

Spécialiste en propriété littéraire et artistique, Agnès Tricoire nous rappelle les procédures et les conditions nécessaires à la protection des œuvres graphiques et à la reconnaissance des droits d'auteur.

Avant de se pencher sur les droits d'auteur des graphistes salariés, il faut rappeler, encore et toujours, la condition de la protection des œuvres par la propriété littéraire et artistique : l'œuvre doit être originale. À propos de la création d'un logo, la Cour de cassation rappelle cette exigence dans des termes particulièrement sévères, en 2005, en considérant qu'il ne suffit pas de constater que les directives reçues n'ont pu avoir pour effet d'entraver la créativité de l'auteur. La liberté ne suffit pas à prouver l'originalité, même si elle est nécessaire. Le créateur du logo doit pouvoir démontrer, s'il est parti d'éléments existants, que leur nouvelle organisation est de lui, bien sûr, mais qu'elle est l'expression de sa personnalité. Or ce critère subjectif est difficile à qualifier, et la cour d'appel, qui relevait *des particularités et spécificités suffisantes* a donc insuffisamment caractérisé cette originalité, selon la plus haute cour. Et si le graphiste revendique avoir créé une forme spécifique intégrée au logo, en l'espèce une oriflamme, encore faut-il qu'il démontre en quoi cet *apport présentait en soi un caractère original lui permettant de revendiquer un droit d'auteur sur l'œuvre composite auquel cet élément avait été incorporé*. Ce n'est pas simple, et on y reviendra certainement dans une future chronique, car le problème est central et déterminant pour la protection des œuvres graphiques. Et l'on espère qu'il restera à l'esprit de nos lecteurs, dans les développements qui vont suivre.

En effet, la question que nous nous posons aujourd'hui de la protection par le droit d'auteur des graphistes salariés (voire stagiaires) n'a de sens que s'ils font œuvre originale. Distinguons selon que l'employeur est lui-même graphiste, ou bien s'il exerce une tout autre activité pour laquelle le graphiste salarié va devoir réaliser des prestations. Le fait de réaliser la conception graphique d'un employeur graphiste semble exclure que le salarié puisse être l'auteur de l'œuvre : dès lors qu'il est sous contrainte, il n'a pas de liberté de créer. S'il a une marge de manœuvre, ses propositions ne sont pas nécessairement originales. Elles peuvent être purement techniques, ou considérées comme marginales ou accessoires. Pour qu'il soit lui-même considéré comme auteur ou coauteur de l'œuvre graphique, il doit démontrer qu'il a exprimé sa personnalité au travers de la forme graphique. Dans les ateliers dans lesquels coexistent des créateurs ayant chacun un rôle moteur dans les propositions de formes, la détermination de l'auteur n'est pas toujours aisée. L'absence de clarté des relations juridiques peut avoir des répercussions calamiteuses dans les relations avec les clients. On va tenter d'en donner quelques exemples.

On peut distinguer plusieurs situations juridiques qui parfois se chevauchent.

Le statut de l'auteur de la création graphique commandée à une structure collective de graphistes (groupement, association, EURL, SARL) est important pour déterminer qui doit céder les droits aux clients de la structure. Rappelons que le Code de la propriété intellectuelle permet de présumer que la personne physique ou l'entreprise qui publie l'œuvre est censée en détenir juridiquement les droits. Mais que cette présomption ne tiendrait pas devant une revendication individuelle légitime. Prenons un exemple imaginaire : la SARL Beau Graphisme vend à la SA Big Traffic un nouveau logo et en cède les droits d'exploitation. Lola X., salariée de Beau Graphisme, a réalisé le logo. Et elle part de Beau Graphisme, pour la raison que le lecteur voudra bien imaginer (elle tombe amoureuse d'un Italien, elle est licenciée pour faute lourde, elle crée sa propre agence, bref, la vie). D'expérience, les salariés auteurs ont plus de mal à faire valoir leurs droits lorsqu'ils risquent de déclencher un conflit avec leur employeur, mais cela

[...] l'appartenance du graphisme à un monde qui chevauche l'art, la communication et l'identité de l'entreprise, rendent le réflexe du droit d'auteur moins évident que dans le domaine des beaux-arts.

peut arriver. Lola X. s'aperçoit que Big Traffic fait un usage abondant de "son" logo. Lola demande à son avocat préféré d'intervenir, lequel demande à Beau Graphisme et à Big Traffic de quel droit ces deux sociétés exploitent le logo de sa cliente. Big Traffic répond que Beau Graphisme lui a cédé les droits, et Beau Graphisme répond que Lola a fait son job de salarié.

Carton rouge ! Que l'on soit salarié d'une entreprise n'entraîne pas automatiquement la cession des droits sur la création réalisée dans le cadre du contrat de travail à l'employeur. Si rien n'est dit dans

le contrat, et qu'aucune convention séparée n'a été conclue entre l'employeur et l'auteur salarié, alors, les droits sur la création graphique appartiennent au salarié, ce qui est vrai que l'employeur soit une entreprise de prestations graphiques, une entreprise lambda, ou même une collectivité territoriale, un grand établissement culturel public, ou l'État (ici avec des règles spécifiques qu'on signale ici simplement, faute de place). Ce principe, qui est malheureusement trop négligé dans le milieu du graphisme, est pourtant inscrit à l'article premier du Code de la propriété intellectuelle (CPI). C'est dire s'il est important. Mais l'origine du droit d'auteur appliqué au graphisme, que nous décrivions dans notre précédente chronique (*é* : 172), et l'appartenance du graphisme à un monde qui chevauche l'art, la communication et l'identité de l'entreprise, rendent le réflexe du droit d'auteur moins évident que dans le domaine des beaux-arts.

Or les usagers du graphisme, ceux qui commandent une réalisation graphique en interne ou en externe, demandent, afin d'être protégés pour les exploitations des créations graphiques qu'ils achètent, ou qu'ils rémunèrent, le droit de procéder à ces exploitations, ce qui est parfaitement logique et légitime.

Passons en revue les problèmes à régler pour éviter que l'employeur ne se trouve dans la situation de contrefaire les droits de son auteur salarié. On élargira la réflexion à l'hypothèse d'un salarié graphiste qui travaille pour une entreprise qui utilise directement ses prestations pour elle-même. Les solutions dépendent du mode de création : solitaire ou collectif ?

Le salarié créateur solitaire (rien n'est simple)

L'employeur doit, dans le contrat de travail ou par convention séparée, s'assurer d'une cession de droits explicite, en prenant soin de prévoir tous les cas d'utilisation dont lui ou ses clients peuvent avoir besoin. L'employeur ne pourra en effet céder que les droits qu'il détient lui-même. Si le graphiste est embauché pour créer, son salaire paie le temps de création et non l'exploitation des droits. Comment rédiger cette cession de droits ? Ici, il faut rappeler que la cession globale des œuvres futures est nulle. On ne pourra donc se contenter d'une cession dans le contrat de travail pour toute la durée du contrat s'il est à durée indéterminée, même si certaines clauses générales peuvent y figurer. Il faudra prévoir des avenants permettant d'identifier les créations, et de préciser les droits cédés selon les besoins. En revanche, si le contrat est à durée déterminée, et prévoit des tâches précises, des clauses de cession respectant le détail exigé par le CPI feront l'affaire.

La contrepartie de la cession doit être une rémunération. Précisons qu'elle peut, avec l'accord exprès de l'auteur, être gratuite. Peut-on envisager que le salaire rémunère ses créations ? Il faut que la rémunération soit librement consentie. Un salarié dont l'employeur exige une cession de droits gratuite pourra faire valoir qu'il a été contraint d'accepter cette cession pour avoir le job...

Imaginons maintenant que salarié et employeur sont d'accord pour prévoir une rémunération distincte du salaire (donc, on le rappelle, il y aura deux caisses de cotisations sociales différentes, le régime général et le régime auteur). Quel type de rémunération choisir ? Attention aux contraintes légales. Le principe de la rémunération de l'auteur est qu'elle est proportionnelle au prix payé par le public pour avoir accès à l'œuvre. Si l'exploitation du graphisme est non commerciale, il n'y a pas d'autre difficulté que d'identifier la rémunération forfaitaire. Si elle est commerciale, alors il faut en passer par la rémunération proportionnelle dans certaines hypothèses, lorsque l'œuvre graphique est exploitée à titre principal. Sinon, on peut encore recourir au forfait, à la condition d'en justifier correctement, en visant les exceptions au principe. La convention de cession peut-elle être rémunérée par le salaire ? Je vois dans cette hypothèse plusieurs difficultés :

– chacun sait que pour qu'un contrat de cession soit valable, il doit y avoir accord sur la chose et sur le prix. Comment identifier la rémunération si elle se confond avec le salaire qui rémunère le temps de création ?

– si le travail salarié de la graphiste ne consiste pas seulement à créer des œuvres originales pour le compte de son employeur mais aussi à réaliser sous sa direction des œuvres conçues par lui ou par un autre salarié, alors comment isoler le salaire correspondant aux tâches non créatives, le salaire correspondant aux tâches créatives et la rémunération de la cession de ses droits ?

La cession un peu trop vite rédigée avec pour seule contrepartie le salaire risque de se heurter au problème de l'indétermination du prix, ce qui la fragilisera. C'est pourquoi il paraît plus sûr de distinguer

entre salaire fixe et rémunération du droit d'auteur. Dans le cas du salarié dont l'employeur exploite directement les créations, les mêmes questions se posent. Les exemples jurisprudentiels sont nombreux de salariés qui ont travaillé pendant de nombreuses années pour le même employeur, et qui, au moment de leur départ (licenciement, retraite), réclament des droits sur l'exploitation de leurs œuvres. La récente modification des règles de la prescription civile (celles qui font perdre le droit à agir) a ramené à cinq ans le délai dans lequel un partenaire contractuel peut agir contre l'autre signataire du contrat, mais le droit d'auteur est un droit de propriété, lequel est imprescriptible, notamment pour le droit moral. Ces contradictions promettent de joyeuses polémiques judiciaires appliquées à la matière du droit d'auteur.

Le salarié qui crée avec d'autres (tout se complique)

Si plusieurs personnes concourent à la réalisation de l'œuvre graphique, il peut s'agir soit d'une œuvre complexe (qui réutilise une œuvre existante, auquel cas il faut que l'auteur de l'œuvre initiale autorise son usage dans une œuvre seconde), soit une œuvre de collaboration (les personnes qui concourent à la réalisation de l'œuvre créent ensemble), ou bien une œuvre collective. Attention, là encore, lisez bien

ce qui suit : l'œuvre collective n'est pas celle faite à plusieurs, mais celle dont l'entreprise a l'initiative et la responsabilité de la publication, et dans laquelle les contributions de chaque individu se fondent dans un ensemble. Le régime dérogatoire au droit commun permet d'évincer les auteurs de leur qualité d'auteur. Les droits d'auteur naissent sur la tête de l'entreprise directement, et la plupart des contrats qui prévoient par précaution que le contributeur cède ses droits à l'entreprise se prennent les pieds dans le tapis. C'est en tout

cas la direction que semble prendre la Cour de cassation : les contributeurs ne sont pas auteurs, on peut les payer avec un simple salaire, ils n'ont ni droits patrimoniaux ni droits moraux. La jurisprudence des tribunaux de grande instance et des cours d'appel est donc en grande partie susceptible de changer, et les pratiques contractuelles sont à réviser. Il y a dans ce domaine une grande incertitude juridique, ce qui n'est pas étonnant, puisque le système de l'œuvre collective est une importation dans notre droit, qui protège la personne de l'auteur, d'un concept américain, qui protège l'investisseur (là encore, je renvoie à ma première chronique [é : 172]).

Revenons aux œuvres créées en collaboration entre plusieurs auteurs. Ils sont copropriétaires. S'ils sont tous salariés, il faut qu'ils exercent ensemble leurs droits sur l'œuvre. Là encore, une convention de cession des droits séparée du contrat de travail nous semble plus respectueuse des prescriptions de la loi que des clauses incluses dans le contrat de travail avant même que l'œuvre ne soit créée : le caractère collectif non pas de l'œuvre, mais de l'exercice des droits sur l'œuvre, milite pour des conventions détachées des contrats de travail et signées avec l'ensemble des coauteurs.

Pour la sécurité juridique des relations contractuelles, il y a donc tout avantage pour l'ensemble des parties à ce que les droits des salariés soient connus et correctement pris en compte. La technicité de la matière et la diversité des situations particulières sont telles qu'il faut se garder de solutions toutes faites : en la matière, comme dans le graphisme, méfiez-vous du prêt-à-porter, et ne procédez qu'à du sur-mesure.

Agnès Tricoire est avocate au barreau de Paris et spécialiste en propriété intellectuelle www.agnestricoire-avocat.fr