



Maître Thibaud du Manoir, Avocat à la Cour
www.France-1ex.com

A en croire les chantes de l'économie française, un des moteurs de l'économie française serait notre créativité, ce qui compenserait largement les handicaps que nous pouvons avoir en termes de charges sociales et fiscales.

Cette créativité est le fruit de personnes isolées, mais également d'entreprises petites moyennes ou importantes.

Et c'est là qu'intervient une grande vulnérabilité de l'entreprise puisque que contrairement à une croyance couramment répandue, en règle générale, les créations des salariés leur appartiennent, à l'exception des brevets et des logiciels. L'employeur est alors fort démuné. Pour les inventions brevetables des salariés, le code de la propriété intellectuelle distingue celles qui sont faites à la demande l'employeur (en mission), des inventions hors mission, c'est-à-dire fait par le salarié sur lieu et/ou au temps de son travail.

Pour les inventions en mission, le salarié a simplement le droit de se voir mentionner comme inventeur et à une rémunération complémentaire dont le montant est soit fixé par les accords collectifs soit par la commission nationale des inventions des salariés. Pour les inventions hors mission, l'employeur en payant le "juste prix" a le droit de se faire attribuer l'invention. En matière de logiciel, la solution est tout autre. En effet,

Les créations de salariés : Attention danger

le code de la propriété intellectuelle prévoit que "Article L. 113-9.

...Sauf dispositions statutaires ou stipulations contraires, les droits patrimoniaux sur les logiciels et leurs documentations, créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de leur employeur sont dévolus à l'employeur qui est seul habilité à les exercer."

La solution n'est pas très motivante pour les salariés. Il n'en n'est pas de même pour les autres créations soumises au droit d'auteur, qui recouvre en effet un très grand nombre de situations.

En effet, sont protégées à titre du droit d'auteur toutes les œuvres de l'esprit, quels qu'en soient le genre, la forme d'expression, le mérite ou la destination.

Il s'agit, bien entendu, alors d'œuvres originales : Habiller le Pont Neuf à PARIS, un scénario, une affiche publicitaire, un slogan sont protégés. Ils en de même des réalisations d'infographistes ou en matière publicitaire, ou d'un présentoir de rouge à lèvres.

La liste pourrait être longue.

Il convient donc d'examiner successivement le contrat de travail face au droit d'auteur, en fonction des différents cas qui se présentent.

La loi prévoit que malgré un contrat de travail, les journalistes conservent le droit de reproduire leurs articles dans la mesure où il ne concurrence pas le périodique qui les a publiés. Une règle similaire s'applique aux photographes.

Pour les autres salariés, la situation est plus complexe et la jurisprudence guère fixée. En effet, l'article L. 111-1. Du code de la propriété intellectuelle précise que

"L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un

droit de propriété incorporel exclusif et opposable à tous...

...L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit reconnu par l'alinéa 1er."

Or, le contrat de travail est justement un contrat de louage d'ouvrage.

On comprend donc que toutes œuvres mêmes créées par le salarié dans le contrat de travail lui appartiendraient et l'entreprise qui lui paierait un salaire n'aurait aucun droit.

Cette solution est choquante et inacceptable à bien des égards et elle doit être modulée en fonction d'une part de la définition d'une œuvre collective et d'autre part de la jurisprudence. L'œuvre collective est celle qui est créée à l'initiative d'une personne morale ou physique et dans laquelle la contribution personnelle de chaque auteur se fond dans l'ensemble sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun d'eux un droit distinct sur l'ensemble réalisé. C'est le cas des encyclopédies où un article sur un thème donné n'a que rarement d'existence autonome.

Dans cette hypothèse, en cas de création par les salariés tous les droits appartiennent à l'employeur.

La jurisprudence - qui fluctue et qui n'est pas unanime - admet le transfert automatique des droits au profit de l'entreprise quand les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le contrat de travail doit prévoir le transfert des droits;

Le salarié a réalisé son œuvre dans le cadre normal de ses activités;

La cession est cantonnée à l'objet social de l'entreprise.

Quelques exemples:

- L'auteur d'un slogan publicitaire travaillant comme créatif

dans une agence de publicité ne peut prétendre à aucun droit. En revanche si ce slogan est "la trouvaille", du directeur financier ou d'une secrétaire, ces derniers peuvent prétendre à une rémunération complémentaire.

- Un enseignant écrit un ouvrage de pédagogie faisant notamment état de son expérience professionnelle, les droits lui appartiennent.

Quoi qu'il en soit, le salarié conserve un droit moral sur l'œuvre dont la composant essentielle est de se voir reconnaître la paternité de l'œuvre. L'employeur doit donc publier l'œuvre en apposant le nom du salarié!

Dès lors, une entreprise qui voudrait gérer sainement ses droits d'auteur aura recours de préférence aux contrats de cession de droit d'auteur plus qu'au contrat de travail.

Cette solution présente pour elle des avantages non négligeables : charges sociales réduites, embauchent réduite à la mission sans les contraintes d'un CDD, pas de comptabilisation de l'intervenant dans les effectifs de l'entreprise, ce qui peut éviter le franchissement de certains seuils etc.

La situation de l'intervenant est moins reluisante: il est vrai qu'il bénéficie d'une protection sociale et d'avantages fiscaux. En revanche, il ne peut bénéficier entre deux contrats, d'allocations chômage. Une solution serait peut-être de calquer leur situation sur celle des intermittents du spectacle, quoique ce régime soit fort décrié.

A nouveau l'entreprise oscille entre son désir de flexibilité et son souci d'assurer une protection convenable pour ses intervenants.

Le juste milieu n'existe pas encore. Il faut cependant peu de choses pour y parvenir. ■