

JURIDIQUE

## TRANSFERT DE DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INDUSTRIELLE DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL

**A** en croire les chantes de l'économie française, un de ses moteurs serait notre créativité. Cette dernière est le fruit de personnes isolées, mais également d'entreprises et de leur personnel.

Or, l'entreprise peut être vulnérable, puisque les créations des salariés sont susceptibles de leur appartenir. Il faut donc distinguer le cas des inventions de celui des logiciels, avant d'examiner le droit d'auteur.

### Inventions et logiciels

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 trouvées par le salarié sur le lieu et/ou durant son travail.

Pour les inventions en mission, le salarié a simplement le droit de se voir mentionné comme inventeur ainsi qu'à une rémunération complémentaire dont le montant est fixé soit 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, le code de la propriété intellectuelle (CCPI) prévoit que : « Article L. 113-9 - ... 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. »* Solution peu motivante pour les salariés.

### Droit d'auteur

Il n'en est pas de même pour la protection des créations soumises au droit d'auteur, lequel recouvre toutes les œuvres de l'esprit, quels qu'en soient le genre, la forme d'expression, le mérite ou la destination.

L'article L. 111-1. du CCPI 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... »

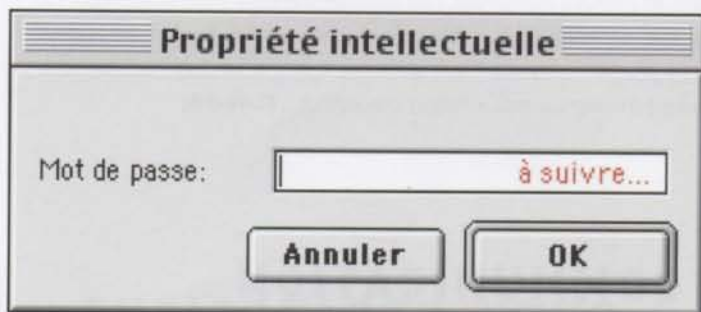
*L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit reconnu par l'alinéa 1<sup>er</sup>.* Or, le contrat de travail est justement un contrat de louage d'ouvrage.

On comprend donc que toutes œuvres, même créées par le salarié lors de l'exécution de son contrat de travail, lui appartiendraient, et l'entreprise qui lui paierait un salaire

n'aurait aucun droit. Cette solution est choquante. 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. En pratique, il faut donc garder toutes les instructions données au salarié pour bien montrer qu'il a agi sous la direction de son employeur.



### JURISPRUDENCE

→ Hors le cas des œuvres collectives évoquées ci-contre, la jurisprudence admet le transfert automatique des droits au profit de l'entreprise quand les trois 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.

À 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.

Thibault du Manoir de Juaye, avocat à la Cour

(01 40 06 92 00)  
www.france-lex.com