

Droit d'auteur et Contrat de travail Sous l'influence notamment du droit états-unien du copyright, beaucoup pensent que le droit d'auteur du salarié est présumé, de façon globale, appartenir à l'employeur. La jurisprudence majoritaire ne l'entend cependant pas ainsi, il est donc essentiel de se prémunir en cas de contentieux. La règle du contrat écrit est la règle d'or.

Frédéric Gicquel



Comme une évidence, le premier article du Code de la Propriété Intellectuelle pose le principe selon lequel le salarié jouit de ses droits d'auteur indépendamment de l'existence d'un contrat de travail.

Néanmoins, il est vrai que l'« œuvre de l'esprit » objet du droit d'auteur, cette création de forme qui ne doit pas se confondre avec la nouveauté et qui ne peut exister sans qu'ait été constatée la personnalité de son auteur, est quelquefois difficilement identifiable.

En outre, il existe nombre de régimes dérogatoires, notamment quant aux bases de données, aux logiciels et à leur documentation et en matière d'œuvre collective.

Encore, il existe une présomption de cession des droits d'auteur du salarié à l'employeur afin de permettre plus facilement à une entreprise d'opposer à un concurrent contrefacteur lesdits droits.

C'est ainsi qu'une partie de la doctrine, suivie par quelques juridictions, s'efforce de remettre en cause le principe consacré dans le Code de la Propriété intellectuelle afin de faire admettre l'idée selon laquelle existerait une cession automatique ou implicite d'une partie des droits de l'auteur salarié à son employeur.

Il est vrai que cette solution aurait le mérite de la simplicité pour l'employeur qui n'aurait pas à s'interroger systématiquement sur l'éventuelle originalité de chacune des créations de ses salariés, outre le caractère chronophage d'une démarche systématique.

De plus, l'approche capitaliste du système du copyright dans lequel l'investisseur-employeur est privilégié à l'auteur simplifierait les choses pour les entreprises.

Cependant, la Cour de cassation veille à ce que la lettre du texte soit préservée, de même que les juridictions du fond.

Ainsi, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence s'est-elle prononcée sur le sujet le 6 novembre écoulé.

Après avoir été licencié pour inaptitude, un graphiste a demandé au Conseil de prud'hommes de se prononcer sur divers points relevant du droit du travail.

Mais il demandait également que soit constaté son statut d'auteur accompagné des droits afférents outre une rémunération en conséquence de l'exploitation de ses créations par son employeur en l'absence de contrat de cession.

Et la Cour de répondre favorablement au motif que « l'existence de son contrat de travail n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit de propriété intellectuelle qu'il tient de la loi en qualité d'auteur, à défaut de convention contraire explicite qui aurait emporté cession de ses droits ».

Il est donc essentiel d'identifier l'existence de tels droits puis de contractualiser leur cession à l'employeur.

A défaut, l'employeur s'expose à des difficultés majeures ■

Nantes

Tours

Bourges

Châteauroux