

Angélique GARNIER

UNIVERSITE DE NANTES

Stanislas WELLHOFF

Séminaire de contrat de la propriété intellectuelle :

Contrat de travail et Propriété Intellectuelle

« Artistes : ce qu'ils font ne peut s'appeler travailler. »

(Dictionnaire des idées reçues de FLAUBERT)

Introduction :

Le sujet « contrat de travail et propriété intellectuelle » se trouve à l'embranchement de plusieurs droits (droit du travail, PLA, propriété industrielle) dont les logiques intrinsèques sont a priori très différentes, voire antinomiques.

D'un côté, la **conception personnaliste** du droit d'auteur en France, dont le droit moral est la pièce principale, se démarque clairement de la logique économique. La protection de l'auteur est très développée en France, parfois même au détriment de l'efficacité commerciale. Traditionnellement, on estime qu'il doit jouir d'une liberté créatrice suffisante pour pouvoir faire preuve d'originalité, et ainsi marquer l'œuvre de sa personnalité.

Bien que la conception personnaliste soit bien moins forte en propriété industrielle, la question de l'indépendance de l'inventeur n'est pas sans soulever certains problèmes.

D'un autre côté le contrat de travail impose une relation hiérarchique, fondée sur une **conception économique** des rapports humains. La compatibilité de ses deux droits pose donc, de prime abord, le problème de la confrontation de deux logiques a priori contradictoires.

Cependant, la propriété intellectuelle doit être mise en perspective avec l'évolution de la société. En effet, de moins en moins d'auteurs / d'inventeurs créent de manière indépendante en raison des coûts souvent prohibitifs que représentent la création et l'exploitation de l'œuvre / l'invention.

Aujourd'hui, c'est principalement l'entreprise qui a les moyens matériels et financiers de pouvoir soutenir l'effort créatif. En toute logique, le salariat des auteurs et des inventeurs s'est développé et a pris une place considérable dans ce domaine (80 à 90% des inventions seraient ainsi réalisées sous contrat de travail).

Un auteur / inventeur est-il pour autant un salarié comme les autres ? Répond-il aux mêmes critères qui fondent le contrat de travail ? Ou au contraire son effort créatif lui impose-t-il une relative indépendance dans l'exécution de ses tâches ?

Selon une définition jurisprudentielle du contrat de travail¹, celui-ci est « *caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner les manquements de son subordonné.* » Le **lien de subordination**, critère nécessaire à la qualification de contrat de travail, est-il de la même force lorsqu'il s'agit d'un auteur / inventeur salarié ?

La création, l'invention, et même l'interprétation sont conditionnées à un minimum de liberté de création chez l'auteur, l'inventeur ou l'interprète.

En droit d'auteur, le critère de protection, l'originalité dans la forme, suppose que l'auteur ait exprimé sa personnalité dans l'œuvre. En conséquence, un salarié qui se bornerait à suivre servilement des instructions très détaillées n'ayant aucune marge de manœuvre ne serait vraisemblablement pas à l'origine d'une œuvre originale. Il ne serait qu'un technicien exécutant des instructions - pas un créateur.

La création, l'invention ou l'interprétation sont donc du travail, **mais pas seulement du travail**. La personnalité est un ingrédient fondamental.

¹ Cass. Soc. 15 oct. 1998

Le lien de subordination ne porte donc pas sur l'acte créatif ou inventif, que l'employeur ne peut maîtriser ou contrôler comme il le ferait du geste technique de l'ouvrier.²

Cependant, il est nécessaire de distinguer clairement dans ce domaine la PLA et la propriété industrielle, qui répondent là aussi à deux logiques différentes.

L'article L. 111-1 du Code de la Propriété Intellectuelle dispose que « *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'empêche aucune dérogation à la jouissance du droit reconnu par l'alinéa premier* ». Néanmoins, cette disposition ne s'applique pas à la propriété industrielle. En effet, d'autres intérêts que ceux du créateur entrent en compte dans ce domaine.

En PLA, le législateur a explicitement affirmé son attachement au fait qu'un auteur salarié demeure un auteur à part entière. Il doit donc être maître de son œuvre et de son exploitation, et c'est la raison pour laquelle aucune cession automatique des œuvres créées n'est admissible du seul fait de la conclusion d'un contrat de travail.

Ainsi, aucune différence de traitement n'est faite entre les auteurs, qu'ils créent de manière autonome ou sous la direction d'un employeur.

Rapidement, des limites apparaissent à cette observation. Le droit du travail, dans sa logique, conduit l'employeur à s'attribuer le bénéfice du travail de son salarié, justifié par la contrepartie qu'il lui verse : son salaire. Quel serait alors l'intérêt de l'employeur de recourir à la conclusion d'un contrat de travail s'il ne se voit pas reconnaître les droits sur l'œuvre créée par son salarié?

En propriété industrielle, la solution adoptée est différente puisque les intérêts de l'inventeur sont largement contrebalancés par ceux de l'industrie et du public.

L'influence du contrat de travail dans ce domaine se fait donc beaucoup plus facilement. En effet, l'article L. 611-7 du CPI prévoit une cession automatique des droits de l'inventeur au profit de l'employeur, sauf pour les inventions hors missions non attribuables. Ce rapport est beaucoup plus proche de ce que connaissent les pays de copyright, où le contrat de travail joue pleinement dans sa logique économique.

Partant, dans quelles mesures le contrat de travail influence-t-il la propriété intellectuelle, et a-t-il les mêmes effets en propriété industrielle et en PLA ?

Il existe plusieurs points de friction entre le contrat de travail et la propriété intellectuelle, dont la différence entre la PLA et la propriété industrielle rend la conciliation difficile. On distingue ainsi que la propriété industrielle est bien moins hermétique au contrat de travail que la PLA, qui s'isole par son particularisme.

La loi du 1^{er} août 2006, qui est venue éclaircir le statut des auteurs agents publics, a confirmé la conception personnaliste de la PLA. En effet, nous envisagerons dans cette étude le contrat de travail dans son acception la plus large, englobant ainsi le cas des auteurs / inventeurs agents publics.

De surcroît, dans certains domaines, des aménagements ont dû être trouvés afin de faire prévaloir l'efficacité économique sur un potentiel risque de blocage des auteurs.

² « Propriétés intellectuelles et travail salarié », F. POLLAUD DULIAN, RTD Com avr-juin 2000, p.273

Alors qu'à travers les questions de la titularité initiale des droits et du salaire on observe une intégration différente du contrat de travail en PLA et en propriété industrielle (II), il existe certaines situations où l'assimilation du contrat de travail et de la propriété intellectuelle permet de conjuguer ces deux logiques et de surmonter leurs différences (II).

I/ L'intégration relative du contrat de travail dans le domaine de la Propriété intellectuelle

Le contrat de travail est un outil qui revêt une coloration particulière lorsqu'il s'applique à la propriété intellectuelle. La propriété industrielle a été plus influencée par la logique économique du contrat de travail que la PLA.

Deux questions sont majeures dans ce domaine. Tout d'abord concernant la **titularité initiale des droits sur l'œuvre / l'invention créée** (A), l'absence d'uniformité de régime est flagrante entre les deux branches de la propriété intellectuelle, et la nature du problème se pose en des termes différents.

Puis, sur le terrain de la **rémunération**, il convient d'analyser la place du salaire comme contrepartie de la prestation du salarié face au délicat problème de la rémunération supplémentaire (B).

A – La titularité initiale des droits dans le cadre du contrat de travail : une différence de fond entre la PLA et la propriété industrielle.

Alors que la PLA fait une place importante à la titularité des droits du salarié, la propriété industrielle s'inspire d'un modèle beaucoup plus économique, favorable à l'employeur. Le problème se posant en des termes différents en PLA (1) et en propriété industrielle (2), il convient d'envisager ces deux cas séparément.

1 – En Propriété Littéraire et Artistique

a- En droit privé

En PLA, le principe est l'indépendance du contrat de travail sur la titularité des droits. En effet, l'article L111-1 al. 3 du CPI dispose que :

« L'auteur d'une oeuvre de l'esprit jouit sur cette oeuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous.

Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral ainsi que des attributs d'ordre patrimonial, qui sont déterminés par les livres Ier et III du présent code.

L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une oeuvre de l'esprit n'emporte pas dérogation à la jouissance du droit reconnu par le premier alinéa. »

Cette disposition concerne tous les auteurs, quel que soit les conditions de création (sous la direction de l'employeur ou même de manière autonome)

Ainsi, **le contrat de travail n'a aucune incidence sur la naissance *ab initio* des droits sur la tête de l'auteur** et il ne permet pas **en soi** à l'employeur de se voir attribuer les droits ni de les réclamer en tant que contrepartie du salaire.

En effet, comme nous le verrons dans la 2nd partie, des règles spécifiques à la cession des droits sont applicables.

Cet article est couramment justifié par le fait qu'il soit logique de reconnaître la qualité d'auteur à la personne qui a marqué l'œuvre de son empreinte personnelle.

Il s'agit sans doute là de la volonté du législateur de faire triompher le caractère personnaliste du droit d'auteur sur la logique industrielle, niant ainsi, au niveau du droit d'auteur, l'existence du lien de subordination existant entre le créateur salarié et son employeur³.

Ce principe, qu'il n'est pas surprenant de rencontrer en France, n'existe pas dans les pays anglo-saxons⁴. La différence tient au fait que les auteurs sont protégés et représentés, notamment outre-atlantique, par de puissantes guildes, ou par des agents coûteux et efficaces⁵.

La rédaction claire de cet article (ce qui n'est pas courant en matière législative) emporte-t-elle pour autant l'éviction de tout problème quant à la titularité des droits sur les créations de salariés ?

En pratique, de multiples litiges sont apparus, et les employeurs voyaient dans cette article un texte d'un intellectualisme très critiquable - inapplicable en pratique.

Pendant longtemps, la jurisprudence fût hétérogène sur le sujet. Certaines décisions des juges du fond protégeant les intérêts des auteurs salariés et la lettre de l'article L. 11-1 al 3, alors que d'autres admettaient le principe de la cession implicite des droits ou la qualification d'œuvre collective.

La Cour de Cassation s'est prononcée une 1^{ère} fois dans un arrêt du **11 avril 1975**⁶ de la chambre criminelle concernant les créations de mode. Cependant, la doctrine ne s'entendait pas quant à la portée pouvant être donnée à cette décision.

Alors qu'Henri DESBOIS y voyait une interprétation conforme à la lettre de l'article L. 11-1, A. LUCAS considérait que cette décision ne pouvait s'étendre au-delà du domaine de la mode, et qu'un arrêt de la chambre criminelle ne pouvait avoir d'influence certaine sur l'interprétation de cet article.

Ce n'est que le 16 décembre 1992, dans un arrêt **Gouy c/Nortène**⁷ que la Cour de Cassation Civ 1^{ère} clarifia les choses, et affirma avec force son attachement à la solution légale.

Le principe de la cession implicite des droits d'auteurs du seul fait de l'exécution d'un contrat de travail fût condamné et la titularité initiale des droits au bénéfice de l'auteur salarié fût réaffirmée de manière explicite :

« L'existence d'un contrat de travail conclu par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance de ses droits de propriété intellectuelle dont la transmission est subordonnée à la condition que le domaine d'exploitation des droits cédés soit délimité quant à son étendue, quant à son lieu et quant à sa durée⁸ ».

³ V. COTTEREAU, G. BARDON, juris-classeur travail, fasc 3 n° 18-26, n°9

⁴ Le Copyright Act US de 1976, concernant les « *work made for hire* » précise que sauf stipulation contraire, l'employeur sera considéré comme l'auteur. La législation anglaise, moins extrême, ne consacre que le principe de la titularité dévolue, sans toutefois dépouiller l'auteur de sa qualité.

⁵ F. POLLAUD DULIAN, « *Ombres et lumières sur le droit d'auteur des salariés* » : JCP G 1999, I, 150

⁶ D. 1975, II, p.759, obs. DESBOIS

⁷ Bull. civ. I, n°315

⁸ Même solution réaffirmée dans un arrêt du 21 octobre 1997 : Bull. civ. I, n°285

Cependant, en droit positif, une même œuvre peut être soumise à plusieurs régimes de protection différents. Peut-on envisager que le régime de l'article L. 111-1 CPI puisse s'appliquer à d'autres créations, telles **les marques ou les dessins ou modèles** ?

Deux arguments vont en faveur d'une réponse affirmative :

- L'article L. 511-9, créé par l'ordonnance du 25 juillet 2001 pose le principe que la protection est accordée au créateur, c'est-à-dire à celui qui se voit attribuer la propriété du dessin ou modèle.
- La théorie de l'unité de l'art ferait obstacle à ce que la titularité des droits obéisse à des règles différentes selon la législation applicable.

Ces arguments ne sont pas reçus unanimement par la doctrine, notamment par M. LUCAS qui considère que c'est par une « *pétition de principe* » que le terme de créateur doit s'entendre dans le même sens que le terme auteur.

Quant à l'argument tiré de l'unité de l'art, il conduirait à transposer toutes les règles du droit d'auteur (cession stricte, formalisme) et cela aboutirait à des résultats contradictoires.

*« L'argument tiré du lien entre la personne de l'auteur et la création n'a plus ici la même force et il apparaît normal, s'agissant de la propriété industrielle, de faire prévaloir la logique économique, au moins pour les dessins et modèles créés dans l'exercice des fonctions. »*⁹

En conséquence, il apparaît peu probable que la règle tirée de l'article L. 111-1 CPI puisse s'appliquer au droit des dessins et modèles.

Qu'en est-il vis-à-vis des **artistes interprètes** ? Peuvent-ils se voir attribuer le bénéfice de l'article L. 111-1 du CPI pour la titularité initiale de leurs droits ?

La Cour de Cassation a statué dans ce domaine par un arrêt du **6 mars 2001**¹⁰. Elle a affirmé qu'« *en vertu de l'article L. 212-3 du CPI, et malgré le renvoi fait aux articles L. 712-1 et L. 762-2 du code du travail, l'existence d'un contrat de travail n'emportant pas dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle, l'autorisation de l'artiste interprète (est) exigée pour chaque utilisation de sa prestation.* »

Cette solution a été directement inspirée par la lettre de l'article L. 111-1 du CPI, et a permis de clarifier, dans ce domaine, le statut de l'artiste interprète en l'absence de dispositions expresse lui étant applicable. Dorénavant, le bénéfice de l'article L. 111-1 CPI lui est applicable.

Concernant les **logiciels**, l'article L. 113-9 al.1^{er} résultant de la rédaction de la loi de 1994 dispose que « *sauf dispositions statutaires ou stipulations contraires, les droits patrimoniaux sur les logiciels et leur documentation créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions de son employeur sont dévolus à l'employeur qui est seul habilité à les exercer.* »

b- En droit public

1- La situation sous l'empire de l'avis OFRATÉME :

⁹ Traité de la propriété littéraire et artistique, A. LUCAS, H. J. LUCAS, n°159

¹⁰ Cass. Civ 1^{ère}, JCPE 2001 p.1952

Les exigences du service public nous conduisent à nous interroger sur l'applicabilité de ces règles aux auteurs fonctionnaires.

Dans un premier temps, le Conseil d'Etat a proposé que l'administration fût investie des droits sur les œuvres « *dont la création fait l'objet même du service* »¹¹.

Partant, la loi de 1957 n'avait vocation qu'à régir les relations de droit privé, et notamment l'article L. 111-1 al.3. Ne pouvant invoquer cet article, les auteurs agents publics ne se voyaient même pas reconnaître la qualité d'auteur. En acceptant leurs fonctions, ceux-ci auraient mis leurs droits à la disposition du service « *dans toute la mesure nécessaire à l'exercice desdites fonctions* ». L'autonomie du droit administratif avait donc pour effet d'altérer la portée de l'article L. 111-1 CPI.

Ils ne seraient titulaires du droit d'auteur que pour les œuvres dont la création « *n'est pas liée au service ou s'en détache* », si elle a été réalisée « *en dehors du service* » ou « *sans rapport direct avec la participation de l'auteur à l'objet du service* ».

Ainsi, la consultation rédigée par le chef du service juridique de la Bibliothèque Nationale pendant son temps de travail, avec la documentation et les moyens matériels du service, constituait une note de caractère administratif¹².

Concernant les **artistes interprètes - agent public**, un jugement du TGI de Toulouse a décidé « *qu'aucun droit de propriété ne peut être accordé à des agents publics sur leurs activités de service public auquel ils appartiennent* »¹³, conformément à l'avis OFRATEME.

La Cour de Cassation a décidé dans cette même affaire de choisir une toute autre solution, le 1^{er} mars 2005, en énonçant que « *le statut d'agent public ne peut faire obstacle aux dispositions de l'article L. 212-3 du CPI que dans les strictes limites de la mission de service public à laquelle l'agent participe.* »

Il s'agissait en l'espèce d'un artiste interprète musicien qui avait la qualité d'agent public puisqu'il appartenait à l'orchestre national du Capitole de Toulouse.

Ce faisant, s'il n'est pas clairement démontré que l'exploitation de l'œuvre de l'artiste interprète relève de la mission de service public, il faut revenir au principe du droit exclusif et demander l'autorisation de ce dernier avant toute exploitation de ses prestations.

Cette solution admet le principe d'une cohabitation harmonieuse de prérogatives personnelles impérativement relatives avec les nécessités du service public. Elle a par ailleurs anticipé la solution qui sera énoncée dans la loi du 1^{er} août 2006.

2- Les modifications apportées par la loi DADVSI ;

Le raisonnement du Conseil d'Etat dans l'avis OFRATEME énonçait de manière très claire que les nécessités du service public s'opposent à la reconnaissance d'un droit d'auteur sur la tête des fonctionnaires.

Cet argument permet-il cependant de justifier qu'un fonctionnaire soit totalement dépouillé de ses droits, et surtout de son droit moral, dans un pays aussi protecteur des auteurs que la France¹⁴ ?

¹¹ Avis du Conseil d'Etat « OFRATEME » du 21 novembre 1972

¹² TGI Paris, 22 juin 1988 : D. 1990, somm. P.50, obs. COLOMBET

¹³ TGI Toulouse, 15 juin 2000

¹⁴ A. LUCAS, Droit d'auteur, information et entreprise : JCP E, janv. 1988, cah. dr. entr. n°11, §40

L'occasion a été saisie lors de la transposition de la directive de 2001 par la loi du 1^{er} août 2006 de réformer ce domaine, et ainsi de prendre le contre-pied de l'avis OFRATEME.

A été inséré dans l'alinéa 3 de l'article L. 111-1 du CPI : « *Sous les mêmes réserves, il n'est pas non plus dérogé à la jouissance de ce même droit lorsque l'auteur de l'oeuvre de l'esprit est un agent de l'Etat, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public à caractère administratif, d'une autorité administrative indépendante dotée de la personnalité morale ou de la Banque de France.* »

Dorénavant, cette disposition fait naître le droit sur la tête de l'auteur agent public, même lorsque l'oeuvre a été créée dans l'exercice des fonctions ou d'après les instructions reçues, tout en obligeant l'intéressé à souffrir d'une cession légale des droits sur l'oeuvre « *dans la mesure strictement nécessaire à l'accomplissement d'une mission de service public* »¹⁵.

L'auteur est ainsi contraint à une cession légale de ses droits, mais garde néanmoins ses prérogatives pour toute exploitation commerciale de l'oeuvre. Cela a l'avantage de permettre à l'administration d'utiliser l'oeuvre pour ses besoins propres, tout en octroyant un droit de propriété important à l'auteur.

Cependant, de multiples zones d'ombres subsistent, notamment concernant le périmètre de la cession légale et sur les conditions de mise en oeuvre du droit de préférence reconnu à l'administration pour les exploitations commerciales.

2 – En Propriété Industrielle

A titre informatif, le régime des inventions de salariés s'applique aux fonctionnaires de l'Etat et de ses entités décentralisées. Cela a pour avantage d'éviter la dispersion¹⁶.

Avant la loi de 1978, aucune disposition légale ne traitait d'une quelconque distinction concernant les inventions de salariés.

C'est donc la jurisprudence qui s'y est attelée en distinguant :

- Inventions libres
- Inventions de services
- Inventions mixtes

La loi du 13 juillet 1978 est venue créer une nouvelle distinction (un classement des inventions de salariés), différente de celle adoptée par la jurisprudence, en son article L. 611-7 CPI :

- Inventions de missions
- Inventions hors missions, sous divisée en deux classifications :
 - o *Inventions hors missions attribuables*
 - o *Inventions hors missions non attribuables*

Il est important de noter que cet article est supplétif, et n'a vocation à s'appliquer qu'à défaut de stipulations contractuelles plus favorable au salarié (se situant dans le contrat de travail ou dans la convention collective).

¹⁵ Art. L. 131-3-1

¹⁶ TGI Paris, 3 déc. 1993 : PIBD 1994, III, 141, ne prive pas une université du bénéfice des inventions réalisées grâce aux infrastructures et aux moyens mis à la disposition des universitaires.

En effet, l'article 1^{er} de la loi précitée réserve la licéité de la clause la plus avantageuse. Une clause moins favorable serait alors réputée non écrite.

- Les inventions de missions, (anciennes inventions de service avant la loi de 1978) sont celles réalisées par le salarié soit **dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive, permanente ou occasionnelle, qui reflète ses fonctions effectives**, soit **dans l'exécution d'études et de recherches qui lui sont expressément confiées**. Dans ce domaine, peu de difficultés apparaissent puisque c'est l'employeur qui se voit attribuer automatiquement les droits, et il décidera seul du sort de l'invention. Une réserve néanmoins : l'employeur sera sanctionné en cas d'abus de droits, c'est-à-dire si celui-ci ne dépose pas le brevet ou ne l'exploite pas dans le but de nuire au salarié.
- Les inventions hors missions regroupent toutes les autres inventions réalisées par le salarié en dehors de sa prestation de service imposée dans le cadre de son contrat de travail.
 - o Les inventions hors missions non attribuables (anciennes inventions mixtes), sont celles réalisées dans le cours de l'exécution des fonctions du salarié ou dans le domaine des activités de l'entreprise ou qui proviennent de l'utilisation ou de la connaissance des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise ou des données procurées par elle. Si l'employeur souhaite exploiter ces inventions, il lui suffit d'effectuer une déclaration d'attribution dans un délai de 4 mois à compter de la date de réception de la déclaration d'invention
 - o Les inventions hors missions non attribuables (anciennes inventions libres), sont définies, selon l'article L. 611-7 2°, comme toutes les autres inventions, et appartiennent, de ce fait, au salarié.

De multiples divergences d'interprétations sont bien évidemment apparues quant à ce texte. Ces inventions « libres » sont-elles le droit commun concernant les inventions de salariés ? Cela signifierait alors que les inventions attribuées à l'employeur constitueraient l'exception.

Autrement dit, si les inventions hors missions non attribuables sont le droit commun des inventions de salariés, l'exception est alors l'attribution des droits à l'employeur par l'effet du contrat de travail.

Cette logique se rapprocherait alors de celle que nous connaissons en PLA où la titularité des droits appartient au salarié. Cette première thèse, se rapprochant de la **conception personnaliste**, est défendue notamment par M. AZEMA.

Une autre conception, beaucoup plus **économique**, consisterait à l'inverse à considérer que les inventions hors missions non attribuables constituent l'exception et que dès lors, le principe est à l'attribution des droits à l'employeur. Cette thèse mercantile est notamment soutenue par MM. MOUSSERON et BERTRAND.

A travers ce débat l'on retrouve 2 conceptions différentes de la propriété intellectuelle. Dans l'approche personnaliste, la propriété industrielle tend alors à se rapprocher de la PLA, et une harmonisation serait alors envisageable entre les 2 branches de la propriété intellectuelle concernant les inventions de salariés.

Au contraire, si l'on retient l'approche économique de l'article L. 611-7 2°, alors les 2 droits s'éloignent, et une homogénéité des régimes entre la PI et la PLA n'est plus concevable.

Aujourd'hui, il est indéniable que les investissements ont une place de plus en plus importante en PLA ou en PI. L'évolution actuelle de la propriété intellectuelle tend de plus en plus à récompenser les investissements, et non plus la création.

Quelque soit la vision de chacun quant à ce problème, l'influence du contrat de travail sur les inventions est certain.

Cependant, dans le cas des inventions hors missions non attribuables, la liberté d'exploitation accordée au salarié doit être relativisée.

En effet, selon l'article L. 611-7 2°, le salarié est tenu d' « *informer son employeur qui en accuse réception selon des modalités et des délais fixés par voie réglementaire. Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par le présent livre.* »

Par ailleurs, comment un salarié pourrait-il avoir les moyens financiers de déposer un brevet à son nom ? Plus encore, comment engagerait-il l'exploitation industrielle et commerciale de son invention ?

En pratique, quasiment aucun salarié ne peut exploiter l'invention dont il se voit attribuer les droits. Ce constat étaye la thèse économiste. De plus, il existe souvent dans le contrat de travail une obligation de non concurrence limitant les salariés dans leur liberté d'action et d'entreprendre.

La divergence entre les droits accordés au salarié et la pratique mise en place est ici clairement visible. Le paradoxe est certain ; ce dernier ne peut que rarement exploiter seul l'invention dont il s'est vu attribuer les droits, et si ce dernier choisit la cession de ses droits à l'employeur, la rémunération devient alors problématique.

B- La rémunération supplémentaire : contrepartie nécessaire et ambiguë du contrat de travail

Le contrat de travail, lorsqu'il concerne une prestation intellectuelle, est doté d'un particularisme certain. La création intellectuelle est la contrepartie du salaire versé. En effet, un employeur rémunère son salarié en échange du travail fourni par ce dernier.

Serait il alors normal d'attribuer une rémunération supplémentaire à l'auteur ou à l'inventeur salarié pour avoir créé quelque chose, alors qu'il a déjà perçu un salaire qui en est la contrepartie ?

Là aussi, 2 conceptions différentes s'affrontent. On imagine bien que les employeurs tendent à répondre non à cette question, à l'inverse des salariés qui souhaitent se voir attribuer une rémunération supplémentaire.

Le salaire est-il la seule contrepartie au travail de création ? La réponse est là encore nuancée. Alors que la conception fortement personnaliste du droit d'auteur en France nous conduirait à imaginer que l'auteur salarié est mieux traité que l'inventeur salarié, la réalité est malheureusement plus sévère pour lui sur ce point.

En PLA, la question se pose de savoir si une rémunération supplémentaire doit ou non être reconnue au salarié (1). En propriété industrielle, la question ne porte pas sur cette reconnaissance mais sur son évaluation (2).

1 – La reconnaissance d’une rémunération supplémentaire en PLA :

Concernant la question spécifique de la rémunération des auteurs salariés, aucune disposition légale ne régit la question. C’est donc logiquement que le droit commun de la rémunération des auteurs vient à s’appliquer. Ces règles sont édictées à l’article L. 131-4 CPI :

« La cession par l’auteur de ses droits sur son oeuvre peut être totale ou partielle. Elle doit comporter au profit de l’auteur la participation proportionnelle aux recettes provenant de la vente ou de l’exploitation. Toutefois, la rémunération de l’auteur peut être évaluée forfaitairement¹⁷ dans les cas suivants (...) »

Cet article énonce donc les modalités de rémunérations, et notamment le principe selon lequel la **rémunération proportionnelle** est la règle et le **forfait** l’exception. Mais la question de la rémunération supplémentaire n’est pas pour autant réglée. En effet, l’enjeu est ici la reconnaissance ou non de la possibilité d’octroyer une « prime » au salarié. Là-dessus la doctrine est divisée :

- M. LUCAS considère que le versement du salaire n’est pas la cause de la cession, et qu’en conséquence la contrepartie de celle-ci doit être distincte, sauf stipulation contractuelle contraire. Autrement dit, le salaire est dû que le salarié crée ou pas. En effet, selon M. POLLAUD DULIAN, libre à l’employeur d’exploiter ou non les inventions / oeuvres créées par ses salariés, de ne pas publier les articles de ses journalistes ou de rejeter les modèles proposés par son styliste.

- M. PLAISANT considère quant à lui que le salaire est la seule contrepartie que doit toucher l’auteur. Le salarié étant embauché pour exercer une mission de création contenue dans ses fonctions, il ne doit en aucun cas percevoir un complément de rémunération dans la mesure où il ne fait que respecter la mission pour laquelle il a été employé.

Ce débat s’est retrouvé sur le bureau du CSPLA en 2002 pour tenter d’ « aboutir à une solution qui concilie les droits des créateurs salariés et la sécurité juridique des employeurs indispensable à l’exploitation des oeuvres »¹⁸. Malheureusement, les représentants des employeurs et ceux des salariés n’ont pas réussi à s’entendre.

Cependant, la **dualité de rémunération** existe dans certains cas précis. Ainsi, les journalistes touchent une rémunération spéciale, distincte du salaire¹⁹ pour tout travail réalisé en dehors de l’exécution du contrat de travail originellement conclu ou pour tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié²⁰.

De même, les mannequins²¹ et artistes²² de spectacles connaissent une dualité de rémunération, le « cachet » n’étant que la contrepartie de la répétition. De même sous

¹⁷ Cass 1^{ère} civ 20/02/82 JCP 1983 éd. G.II.20102, a admis que le forfait pouvant se fondre dans le salaire avec l’accord du salarié, sous réserve que celui-ci ait une mission créative.

¹⁸ Rapport de M. HADAS- LEBEL du 05/12/02

¹⁹ **art L 761-8 Code du travail** : « Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de service entre une entreprise de journal ou périodique et l’une des personnes mentionnées à l’art L 761-2 comporte une rémunération spéciale ».

²⁰ **art L 761-9 Code du travail : al 1** : « Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal ou périodique et non publié doit être payé (...) ».

²¹ **art L 763-2 Code du travail** : « N’est pas considérée comme salaire la rémunération due au mannequin à l’occasion de la vente ou de l’exploitation de l’enregistrement de sa présentation par l’employeur ou tout autre

certaines conditions pour les œuvres d'édition de librairie²³, et les œuvres graphiques ou plastiques.

Face à la reconnaissance législative d'une rémunération supplémentaire attribuée au journaliste, qu'est ce qui pourrait justifier le maintien d'une différence de régime avec les autres auteurs salariés ?

En effet, l'indépendance dans le travail est bien un critère fondamental dans la création intellectuelle. L'auteur marque de sa personnalité sa création et le lien est très marqué avec son œuvre.

Ne pas admettre le principe de la rémunération supplémentaire revient peut-être à considérer l'auteur comme un simple exécutant et non pas comme un créateur. Quoiqu'il en soit, on retrouve derrière ce débat les 2 conceptions classiques qui s'affrontent : la logique économique et la thèse personnaliste.

En propriété industrielle, le débat ne porte plus sur la reconnaissance de cette rémunération supplémentaire, mais sur l'évaluation de celle-ci.

2 – L'évaluation de montant de la rémunération en propriété industrielle :

Le principe de la rémunération supplémentaire est aujourd'hui admis en propriété industrielle. La France a cependant tardé à reconnaître cette possibilité comparée à ses voisins européens²⁴.

La loi du 26 novembre 1990 est venue pallier ce manque. Concernant les **inventions de missions**, l'article L. 611-7 CPI rend obligatoire l'octroi d'une prime à l'inventeur salarié alors qu'auparavant, cette possibilité était laissée aux seules conventions individuelles ou collectives plus favorables au salarié

Cependant les modalités de cette prime sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprises, et le contrat de travail (article L. 611-7 1° CPI et L. 133-5 12° § f du code du travail).

utilisateur dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement ».

²² **art L 762-2 Code du travail** : « N'est pas considérée comme salaire la rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement ».

²³ **Art. L. 132-6** du CPI

²⁴ Les lois allemande, néerlandaise et anglaise reposent sur le principe de la reconnaissance d'une rémunération « équitable » ou « raisonnable ».

La loi allemande du 25 juill. 1957, modifiée par les lois du 24 juin 1994 et du 22 dec. 1997, reconnaît au salarié-inventeur le droit à une rémunération raisonnable dont la fixation est laissée à l'accord des parties. Des décrets ministériels fixent dans le détail les modalités de l'évaluation de la rémunération.

La loi néerlandaise du 29 mai 1987 a ajouté à la loi sur les brevets un art 10.2 relatif à la rémunération du salarié-inventeur qui oblige l'employeur à verser au salarié une somme équitable si le salaire n'est pas la contrepartie de la cession à l'employeur du droit au brevet.

La loi britannique ou « Patents Act » en date de 1977, modifié en 1988, reconnaît à au salarié-inventeur le droit à une part équitable (fair share) des revenus d'exploitation de l'invention qu'il a réalisée à condition que cette invention ait une valeur exceptionnelle et qu'il est équitable que le salarié soit récompensé pour son travail.

Dans un arrêt du **21 novembre 2000**²⁵, la Cour de Cassation était invitée à se prononcer sur l'assiette de cette prime.

Doit-elle être basée sur la rémunération du salarié (par exemple lui octroyer l'équivalent de 2 mois de salaires en plus), ou peut-elle être indexée sur la marge bénéficiaire du produit ?

Les juges ont considéré en l'espèce que cette possibilité n'était pas exclue : « *Mais attendu, en premier lieu, qu'il ne résulte d'aucun texte légal ou conventionnel applicable en l'espèce que la rémunération due au salarié, auteur d'une invention de mission, doit être fixée en fonction de son salaire ;* »

C'est donc à bon droit que la Cour d'appel a pu octroyer une prime à l'inventeur représentant 25% des redevances d'exploitation nette, soit 4 millions de francs. La référence à ce pourcentage provient d'un décret applicable à la rémunération des chercheurs du CNRS.

Néanmoins il est très probable que la portée de cette décision soit limitée. En effet, bien que le cas qui a donné lieu à cette décision concerne le secteur pharmaceutique où les bénéfices sont très importants, il serait très nuisible pour les autres entreprises (et surtout les PME) d'appliquer un tel pourcentage.

Les réalités économiques ne permettent pas aux sociétés d'octroyer une telle prime à leurs inventeurs salariés. L'entreprise prend des risques financiers importants lorsqu'il s'agit de la mise sur le marché d'un produit breveté, qui a souvent nécessité de lourds investissements humains et matériels.

En toute logique économique, il est donc normal que se soit l'entreprise qui bénéficie des fruits de l'invention de son salarié, en le rémunérant, toute proportion gardée.

Dés lors, il est très probable que le mode d'évaluation de la prime octroyée au salarié d'une invention de mission revienne vers celui basé sur son salaire.

S'il s'agit d'une **invention hors mission attribuable**, et que l'employeur exerce son droit d'attribution, alors ce dernier est tenu de verser au salarié **le juste prix** de l'invention (art. L. 611-7-2 CPI).

A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le montant de cette rémunération supplémentaire sera fixé par la commission nationale des inventions de salarié ou par le TGI.

Il est important de noter que cette rémunération est un effet de l'attribution et non une condition de celle-ci. La cession des droits de l'inventeur n'est donc pas soumise au versement du juste prix. Celle-ci est faite par le choix de l'employeur lorsqu'il exerce son droit d'attribution. Le transfert des droits n'attend donc pas le versement de la rémunération.

Deux critères sont traditionnellement utilisés pour évaluer ce juste prix :

- Les apports initiaux du salarié et de son employeur, c'est-à-dire le savoir faire des l'entreprise, ses moyens techniques propres, la créativité personnelle du salarié
- L'utilité industrielle et commerciale de l'invention, c'est-à-dire son impact sur le marché

Dans un arrêt de la Cour d'appel de Paris du **18 octobre 2000**²⁶, les juges se sont attachés à évaluer ce juste prix en fonction des éléments ayant un rapport direct avec l'invention.

²⁵ Cass Com 21/11/00 JCPE 2001 p ; 275

²⁶ CA Paris 18/10/00, PIBD n° 713, p.51

Peuvent ainsi constituer des indices les investissements fournis par l'employeur, les compétences techniques.

Par ailleurs, une tentative a été faite de rapprocher le montant du juste prix de celui de la prime, et ainsi de pouvoir indexer son montant sur la marge bénéficiaire du produit, comme ce fût le cas dans l'arrêt du 21 novembre 2000. Cet argument fut rapidement écarté par la jurisprudence dans un arrêt du TGI de Paris du **11 mars 2003**²⁷ pour une simple raison : le juste prix ne peut être fixé que par rapport au rendement probable de l'invention à **la date à laquelle se produit l'attribution de celle-ci** et au regard de l'apport inventif du salarié, et non au vu d'un pourcentage du chiffre d'affaires et de marges brutes **réalisés postérieurement**.

En résumé, dans le cas d'une invention de mission, on parle de prime, et dans le cas d'une invention hors mission attribuable on parle de prix de cession. La nature de la rémunération ainsi que son montant ne sont donc pas comparables.

L'influence du contrat de travail sur la propriété intellectuelle se fait donc difficilement, et en des termes différents sur la question de la titularité des droits et de la rémunération supplémentaire.

Néanmoins, la logique économique défendue par le contrat de travail marque de plus en plus la propriété intellectuelle, et celle-ci tend à s'ouvrir vers une coexistence des deux matières.

II – L'influence remarquée du contrat de travail dans la propriété intellectuelle

La conception humaniste qui considère la personne pour ce qu'elle est individuellement est une conception propre au droit d'auteur. Le droit social ne manifeste pas cette finalité à travers son instrument juridique qu'est le contrat de travail. Ce dernier est d'ailleurs empreint d'une logique d'entreprise qui peut d'ailleurs paraître plus proche de la logique économique poursuivie en droit des brevets. Pour autant, ces différentes logiques sont amenées à se croiser en situation de salariat de l'auteur, de l'artiste interprète ou de l'inventeur, qui se trouvent être de moins en moins anodines dans la société contemporaine.

Il s'agit dès lors moins de savoir si une logique prend le pas sur l'autre, si le contrat de travail influence la propriété intellectuelle, que de s'intéresser au lien que tissent ces deux notions pour vivre en « harmonie »²⁸. Il apparaît ainsi, que la propriété intellectuelle intègre l'existence du contrat de travail à travers son mécanisme de cession (A), ce qui marque le premier pas vers une entente ambitieuse (B).

A - La cession : le lien nécessaire entre la propriété intellectuelle et le contrat de travail.

La cession apparaît comme la solution à la coexistence entre la propriété intellectuelle et le contrat de travail. Ce mécanisme juridique a en effet été créé pour que l'exploitation d'un

²⁷ TGI Paris 11/03/03, PI, 11/03 p.18

²⁸ Cette dernière proposition nous semble en effet recouvrir la précédente mais en dirigeant notre réflexion sous un angle différent et plus large.

objet couvert par un droit de propriété intellectuelle puisse être géré par un autre que son titulaire originaire. L'objectif poursuivi par ce mécanisme répond donc à la demande de l'employeur qui souhaite pouvoir exploiter l'œuvre, l'interprétation ou l'invention de son salarié. Cependant, le principe de la cession expresse des droits patrimoniaux répond à la logique personnaliste du droit d'auteur. L'intégration de ce mécanisme dans des relations de travail ne peut donc se faire sans heurts (1). Afin de répondre plus précisément aux besoins des employeurs, la propriété intellectuelle a donc eu recours à la cession automatique, dans une logique conciliatrice (2).

1 - Le principe de la cession expresse : la confrontation de deux logiques.

Par principe, le titulaire des droits d'auteur est l'auteur, c'est-à-dire la personne physique dont la personnalité s'est exprimée dans l'œuvre. En outre, l'existence d'un contrat de travail ne permet pas de déroger au principe de la titularité initiale du droit d'auteur²⁹. Le droit moral et les droits patrimoniaux naissent sur la tête des salariés et le contrat de travail n'opère pas de cession implicite de ces derniers³⁰.

Par conséquent, l'employeur qui souhaite exploiter l'œuvre de son salarié doit acquérir la qualité de cessionnaire. Pour cela, il doit conclure un contrat de cession, afin d'organiser une cession expresse de chaque œuvre prise individuellement. **En effet, la possibilité de recourir à une cession expresse anticipée et globale des droits patrimoniaux portant sur des œuvres futures du salarié dans le contrat de travail, ou tout autre contrat, est à exclure³¹**. En d'autres termes, par principe, il faut attendre que l'œuvre soit créée et *a fortiori* que les droits d'auteur soient nés pour que l'on puisse les céder.

De plus, chaque cession des droits patrimoniaux de l'auteur doit obéir au formalisme posé par l'article L.131-3 du CPI. En effet, en vertu de cet article chaque droit cédé doit faire l'objet d'une mention distincte dans laquelle son exploitation sera délimitée quant à son étendue, sa destination, quant au lieu et la durée. C'est en cela que le droit d'auteur fait l'objet de lourdes critiques de la part des employeurs.

Tout d'abord, les employeurs regrettent le recours à la cession. En effet, ces derniers auraient préféré que le droit d'auteur leur reconnaisse la titularité initiale sur l'œuvre. Il ne fait nul doute que cette logique d'entreprise soit en complète contradiction avec la logique personnaliste du droit d'auteur et qu'une telle proposition ne soit pas envisageable. La **première chambre civile de la Cour de cassation** a d'ailleurs précisé que « *l'existence d'un contrat de travail conclu par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emportent aucune dérogation à la jouissance de ses droits de propriété incorporelle* »³². En effet l'employeur s'est réservé la force de travail de son employé mais il ne peut prétendre pour autant s'approprier les fruits de la créativité de ce dernier.

En outre, le formalisme de l'article L.131-3 du CPI est extrêmement strict. En effet, les règles protectrices du consentement de l'auteur s'étendent à l'auteur salarié. Une dérogation à cette règle de façon générale aurait été injustifiable. La première chambre civile de la Cour de cassation a ajouté que « *la transmission des droits de propriété incorporelle est subordonnée à la condition que le domaine d'exploitation des droits cédés soit délimité quant à son*

²⁹ Article L.111-1 al.3 du CPI.

³⁰ En vertu de l'article L.121-1 al.2 le droit moral est inaliénable.

³¹ Article L.131-1 du CPI.

³² Civ.1^{re}, 16 déc. 1992 : RIDA, avril 1993, p. 193, note Sirinelli.

étendue et sa destination, quant au lieu et quant à la durée »³³, conformément à l'article L.131-3 du CPI. Ainsi, la moindre mention jugée imprécise entraînera la nullité de la cession³⁴.

On peut effectivement admettre que le droit d'auteur n'est pas ici adapté à la figure juridique du contrat de travail et ne répond pas à la réalité économique et aux besoins pratiques de l'employeur.

La logique personnaliste doit donc s'adapter à la logique d'entreprise afin de prendre en compte l'existence du contrat de travail.

2 - Le recours à la cession automatique : l'incidence du contrat de travail sur la propriété intellectuelle.

Le législateur n'a pas choisi de mettre en place une cession implicite des droits patrimoniaux du salarié en faveur de l'employeur, qui se déduirait de la simple existence du contrat de travail. Ce mécanisme serait en effet contraire à la logique de la propriété intellectuelle³⁵. Une solution intermédiaire à la cession expresse et à la cession implicite a été trouvée.

En effet, le législateur a su, à certaines occasions, s'adapter à la réalité de la création salariale en imposant des titularités dérivées ou secondaires au bénéfice de l'employeur sur les droits patrimoniaux de l'auteur, de l'interprète ou de l'inventeur salarié. Grâce à cette cession l'employeur est investi des droits d'exploitation portant sur l'œuvre, l'interprétation ou l'invention sans avoir recours à une cession expresse, **ni par ailleurs conclue**. Ainsi, la cession n'est pas toujours le fruit d'une négociation entre l'employeur et son salarié auteur, artiste interprète ou inventeur. Elle peut en effet être imposée à ce dernier en raison de l'existence du contrat de travail. C'est le cas des cessions automatiques que l'on retrouve aussi bien en propriété littéraire et artistique (a) qu'en propriété industrielle (b).

a) En propriété littéraire et artistique.

Comme tout principe, la règle de la cession expresse souffre de quelques exceptions commandées par l'existence d'un contrat de travail donnant le statut de salarié à l'auteur ou l'artiste interprète.

Nous avons dénombré six exceptions :

- Les journalistes :

L'article L.611-7 du code du travail pose une présomption de contrat de travail entre le journaliste et l'agence de presse. Or, il ressort de l'art L. 121-8 du CPI que l'auteur de l'œuvre publiée dans un journal conserve ses droits pour toutes exploitations ultérieures non concurrentes. Ainsi, non pouvons en déduire que s'agissant de la première publication les droits patrimoniaux des journalistes sont cédés au journal.

Par conséquent, nous sommes en présence d'une cession plus qu'automatique puisqu'elle se déduit indirectement de la combinaison de ces deux textes. Le législateur a en effet, choisi de

³³ Civ.1^{re} ,16 déc. 1992 : RIDA, avril 1993, p. 193, note Sirinelli.

³⁴ L'inobservation des conditions posée par l'article L.131-3 du CPI est sanctionnée par une nullité relative, c'est-à-dire que seul les auteurs peuvent se prévaloir de la nullité d'une cession de leurs droits. Paris, 20 déc. 1989 : D.1990. IR. 32.

³⁵ Mis à part le cas des journalistes que nous étudions plus bas.

mettre en place une cession implicite en faveur de l'employeur, qui découle de l'existence du contrat de travail.

- **Les logiciels :**

L'article L.113-9 al.1 du CPI marque une prise en compte expresse du contrat de travail par le droit d'auteur. En effet, en vertu de cet article : « *les droits patrimoniaux sur les logiciels et leur documentation créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après des instructions de leur employeur sont dévolus à l'employeur qui est le seul habilité à les exercer* ». Nous sommes donc en présence d'une cession automatique des droits patrimoniaux de l'auteur salarié d'un logiciel en faveur de son employeur.

Ce mécanisme est par ailleurs, étendu aux agents de l'Etat, des collectivités publiques, des établissements publics à caractère administratif en vertu de l'alinéa 3 de ce même article.

- **Les fonctionnaires :**

Il convient de s'intéresser au cas des fonctionnaires malgré l'absence de contrat de travail dans leur rapport professionnel, car leur situation s'est rapprochée de celle d'un salarié de droit privé.

Depuis, la loi du 1^{er} août 2006 la titularité initiale du fonctionnaire est posée, mais une cession légale au bénéfice de l'administration a été mise en place dans le cadre de la mission de service public³⁶. En effet, si la cession s'avère nécessaire à l'accomplissement de la mission de service public elle n'a pas besoin d'être formalisée par contrat. Il en sera de même si l'œuvre doit résulter de l'exercice des fonctions ou des instructions reçus par l'agent. Ainsi, dès lors que l'activité intellectuelle est rattachable aux fonctions la cession s'opère de plein droit. Cela concerne les cas où l'œuvre est créée au lieu et pendant les heures de travail ou lorsqu'il aura eu utilisation du matériel de l'employeur.

En dehors de ces cas on revient au principe de la cession expresse. Par contre, en vue d'une exploitation commerciale³⁷ l'administration ne dispose que d'un droit de préférence selon l'art. L.131-3-1 al.2 CPI. C'est-à-dire qu'elle devra passer par une cession contractuelle et par conséquent devra certainement payer.

Il existe cependant, des dispositions dérogatoires à la cession légale pour les universitaires et tous les fonctionnaires pouvant divulguer une œuvre sans aucun « *contrôle préalable de l'autorité hiérarchique* »³⁸. La justification étant que les laboratoires publics doivent garder une souplesse dans la gestion des contrats de recherche avec le privé.

- **En matière de dessin et modèles :**

Selon l'article L.511-9 du CPI, la protection du dessin ou modèle est accordée au créateur. En outre, l'article L. 513-1 du CPI prévoit que les droits conférés par cette protection peuvent être cédés ou concédés. Par ailleurs, aucune disposition n'évoque la situation du créateur salarié au grand regret de M A. LUCAS³⁹. Par conséquent, « *l'existence d'un contrat de travail conclu par le créateur d'un dessin ou modèle n'emporte aucune dérogation à la*

³⁶ Art. L. 131-3-1 du CPI.

³⁷ Sur la controverse de la définition du critère de commercialité voir : Cornu Marie, Droit d'auteur des fonctionnaires : le périmètre contenu de l'exception de service public, Recueil Dalloz, 2006, n°31 p.2185. Mel Juliette, Les créations de fonctionnaires, Communication- Commerce électronique, Nov.2006, p.33.

³⁸ Art. L.131-3-1 CPI.

³⁹ Traité de la propriété littéraire et artistique, 3^{ème} édition, n° 159.

jouissance de ses droits de propriété incorporelle »⁴⁰. On retrouve donc l'application du principe de l'article L.111-1 du CPI. Corrélativement, en cas de cession des droits patrimoniaux à l'employeur, le formalisme de l'article L.131-3 du CPI doit s'appliquer. De plus, pour A. LUCAS « *il apparaît normal, s'agissant de propriété industrielle, de faire prévaloir la logique économique, au moins pour les dessins et modèles créés dans l'exercice des fonctions* »⁴¹.

En outre, en ce sens et contrairement aux textes, les juges du fond ont pu admettre l'idée d'une cession implicite des droits à l'employeur dans le domaine des dessins et modèles⁴². En d'autres termes, cette cession implicite a été déduite de la conclusion du contrat de travail.

- **Les œuvres multimédia :**

Cette catégorie particulière d'œuvre de l'esprit ne relève d'aucune qualification juridique propre. Elle est généralement constituée d'une combinaison d'œuvres différentes qui peuvent ainsi relever de régimes juridiques différents quant à la dévolution des droits. Le régime de la titularité des droits dépendra donc de sa qualification en tant qu'œuvre plurale : œuvre de collaboration, œuvre collective ou œuvre audiovisuelle. Dans le dernier cas, la cession automatique trouvera à s'appliquer.

Les droits d'auteur sur une œuvre multimédia peuvent donc être cédés automatiquement à l'employeur selon la qualification qu'on lui donnera.

- **Les œuvres audiovisuelles :**

Au sens de l'article L.113-7 du CPI les personnes physiques qui ont réalisé la création intellectuelle de l'œuvre audiovisuelle⁴³ ont la qualité d'auteurs de cette dernière. De plus, certaines personnes sont présumées être coauteurs en vertu de l'alinéa 2 de cet article. En d'autres termes, chaque coauteur exerce concurremment un droit d'auteur sur l'œuvre audiovisuelle. Cependant, en vertu de l'article L.132-24 al.1 « *le contrat qui lie le producteur aux auteurs d'une œuvre audiovisuelle, autres que l'auteur de la composition musicale avec ou sans paroles, emporte,sauf clause contraire (...), cession au profit du producteur des droits exclusifs d'exploitation de l'œuvre audiovisuelle* ».

Or, le producteur a également la qualité d'employeur des auteurs. C'est-à-dire que le contrat de travail qui lie les auteurs au producteur est pris en compte en matière audiovisuelle, pour permettre à ce dernier de gérer seul l'exploitation d'une telle œuvre.

- **L'artiste interprète :**

L'article L.762-1 du code du travail pose une présomption de contrat de travail entre l'artiste interprète⁴⁴ et l'entreprise de spectacles ou le producteur qui l'a engagé. De plus, l'article L.212-3 du CPI précise que l'artiste interprète peut expressément céder ses droits patrimoniaux⁴⁵. En outre, la rupture du contrat de travail entre l'artiste interprète et son employeur n'emporte pas résiliation de la cession des droits antérieurement consentie pendant

⁴⁰ Civ 1^{ère}, 16dec1992, RIDA, avril 1993, p.156, note Sirinelli.

⁴¹ Traité de la propriété littéraire et artistique, 3^{ème} édition, n° 159.

⁴² Colmart 11.fevrier 1987, D.1998. Somm. Comm. 394, obs.J-J ; Burst.

⁴³ Art. L. 112-2,6° du CPI : « œuvres consistant dans des séquences d'images, sonorisée ou non ».

⁴⁴ On peut noter que la définition de l'artiste-interprète à l'article L.762-1 du Code du travail est plus large que celle donnée à l'article L. 212-1 du CPI.

⁴⁵ L'artiste-interprète dispose d'un droit exclusif de propriété intellectuelle désigné sous le terme de droits voisin au droit d'auteur. Ce dernier, sur la figure du droit d'auteur est composé de deux branches : un droit moral et des droits patrimoniaux.

l'exécution du contrat de travail⁴⁶. Il semble donc, que le contrat de travail ne facilite pas la cession des droits d'exploitation des artistes interprètes. Cependant, il est certain que cette figure ne reste que théorique, et qu'en pratique la majorité des artistes interprètes salariés cèdera ses droits d'exploitation à son employeur.

Par ailleurs, comme nous l'avons vu pour le droit d'auteur, en matière audiovisuelle, la cession des droits d'exploitation de l'artiste interprète est présumée de la signature du contrat conclu entre ce dernier et un producteur pour la réalisation d'une œuvre audiovisuelle⁴⁷. Dans ce cas on peut penser que l'existence du contrat de travail influence la cession automatique des droits d'exploitation de l'artiste interprète d'une œuvre audiovisuelle, bien que ce ne soit sûrement pas la seule raison.

En somme, la propriété littéraire et artistique s'adapte à la relation salariale de l'auteur et de l'interprète. Mais elle prend en compte l'existence du contrat de travail sans pour autant nier sa logique personnaliste. En effet, le recours à la cession automatique a pour conséquence, dans un premier temps, de désigner l'auteur comme le titulaire initial du droit d'auteur. Ainsi, l'auteur ne pourra pas être exproprié de son droit moral, la cession automatique n'intervenant que dans un deuxième temps. Celle-ci permet de reconnaître une titularité dérivée à l'employeur sans avoir recours à une négociation. Les intérêts de chaque partie au contrat de travail semble respectés, ainsi que la logique propre à chaque droit mise en jeu par le salariat d'un auteur ou artiste interprète.

b) En propriété industrielle.

Dans le cas des inventions de mission, aucune cession automatique n'a lieu puisque les droits naissent directement sur la tête de l'employeur.

Le contrat de travail est donc à la base de cette fiction juridique, qui nie le véritable inventeur.

Par ailleurs, « toutes les autres inventions appartiennent au salarié »⁴⁸. En d'autres termes, c'est sur la tête de l'inventeur salarié que naissent les droits de propriété industrielle des inventions hors mission.

Toutefois, l'employeur pourra demander à se faire attribuer « la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié » sous condition⁴⁹. Cette possibilité offerte à l'employeur l'est évidemment du fait de l'existence du contrat de travail qui lie ce dernier à son salarié.

Ainsi, le droit de la propriété industrielle et plus précisément le droit des brevets a intégré l'existence du contrat de travail dans ses dispositions. Le droit des brevets est d'ailleurs ici imprégné de la logique d'entreprise qui ressort du contrat de travail. Cependant, cela semble, dans un premier temps, justifié du fait de l'environnement industriel dans lequel le droit des brevets doit se développer. La logique industrielle et les investissements importants en ce domaine commandent que le droit des brevets prenne en compte le contrat de travail pour favoriser l'exploitation de l'invention au bénéfice de l'employeur. Pour autant, dans un deuxième temps, nous pouvons regretter que le législateur n'ait pas préféré une licence légale des droits d'exploitation de l'inventeur sur le brevet au système de l'invention de mission. La licence légale aurait en effet laissé la titularité initiale des droits au véritable inventeur, c'est-à-dire le salarié, mais réservé l'exclusivité de l'exploitation à son employeur. Ce système,

⁴⁶ CA. Paris (18^e ch. D), 12 avril 2005, D.2005, n°38, p.2690.

⁴⁷ Art. L. 212-4 du CPI.

⁴⁸ En vertu de l'article L. 611-7, 2^o du CPI.

⁴⁹ Article L. 611-7, 2^o du CPI.

aurait été plus respectueux de la logique de la propriété intellectuelle. Mais ce système démontre également que la logique personnaliste est moindre, voire résiduelle, en propriété industrielle par rapport à la propriété littéraire et artistique.

B - L'ambition d'une entente entre la propriété intellectuelle et le contrat de travail.

Actuellement, la grande majorité des « productions » intellectuelles se réalise dans le cadre d'un contrat de travail. Le droit a pris en compte ce constat. Cependant, les régimes juridiques étrangers ne répondent pas de la même manière à cette nécessité de concilier la propriété intellectuelle avec le contrat de travail conclu par les créateurs / interprètes (2). Sur le seul territoire français, l'entente entre la propriété intellectuelle et le contrat de travail apparaît à travers la fixation des compétences juridictionnelles (1), en cas de conflit survenu pendant l'exécution du contrat de travail des créateurs/interprètes.

1 - L'organisation des compétences juridictionnelles dans une logique fédératrice.

Nous sommes dans une situation où deux droits ont vocation à s'appliquer. En effet, en tant qu'auteur, interprète ou inventeur l'employé se voit appliquer des règles relevant de la propriété intellectuelle. Parallèlement, en tant que salarié l'auteur, l'interprète ou l'inventeur se voit appliquer des normes de droit du travail. Le statut de salarié ne permet pas de faire abstraction de la règle intellectuelle, et inversement, la qualité d'auteur, d'interprète ou d'inventeur doit prendre en compte le statut de salarié.

Cet enchevêtrement de règles reposant sur des fondements différents met en exergue la question de la compétence juridictionnelle⁵⁰ à l'occasion d'un litige survenu entre l'auteur, l'interprète ou l'inventeur et son employeur.

En outre, la compétence juridictionnelle se détermine par la fixation de la compétence *ratione materiae*⁵¹ et de la compétence *ratione personae vel loci*⁵². Or, ces règles de compétences varient, du domaine de la propriété littéraire et artistique (a) à celui de la propriété industrielle (b). Cependant, leur fixation se fait toujours dans une logique fédératrice, c'est-à-dire dans le but de rendre compte d'un effort d'harmonisation entre la propriété intellectuelle et l'existence d'un contrat de travail.

a) En propriété littéraire et artistique.

En matière de droits voisins du droit d'auteur, et plus particulièrement s'agissant des artistes interprètes salariés, le code de propriété intellectuelle ne pose pas de règle de compétence spéciale. Ainsi, le Conseil de prud'hommes est normalement compétent en la

⁵⁰ La compétence juridictionnelle se définit comme l'aptitude légale pour une juridiction à instruire et juger un procès. Lexique des termes juridiques, Dalloz, 13^{ème} édition, p.122.

⁵¹ La compétence *ratione materiae* ou compétence d'attribution désigne « la compétence d'une juridiction en fonction de la nature des affaires, parfois aussi de leur importance pécuniaire. Les règles de compétence d'attribution répartissent les litiges entre les divers ordres, degrés et nature de juridiction ». Lexique des termes juridiques, Dalloz, 13^{ème} édition, p.122.

⁵² La compétence *ratione personae vel loci* ou compétence territoriale précise « quel est, de tous les tribunaux d'une même catégorie, répartis sur le territoire, celui qui devra connaître de l'affaire ». Lexique des termes juridiques, Dalloz, 13^{ème} édition, p.123.

matière pour régler le conflit individuel survenant à l'occasion d'un contrat de travail entre employeur et salarié⁵³, peu important que ce dernier soit un « auxiliaire de la création »⁵⁴.

Selon MM. COTTEREAU et BARDON **en matière de droit d'auteur**, la combinaison de l'article L. 331-1 al.1 du CPI avec l'article L.511-1 du Code de travail permet d'attribuer trois grands domaines de compétence au Conseil des Prud'hommes lorsqu'un litige naît entre un auteur salarié et son employeur : d'une part, en cas d'atteinte par l'employeur aux droits conservés par le salarié, d'autre part en présence d'une atteinte par le salarié aux droits transmis à l'employeur, et enfin, à l'occasion de toute contestation relative aux conditions de rémunération du salarié.

Pour autant, seul le conflit portant sur des **logiciels créés par des employés** déroge clairement à la règle posée par l'article L.511-1 du Code de travail. En effet, L'alinéa 2 de l'article L. 113-9 du CPI précise que toute contestation en cette matière doit être soumise au TGI du siège social de l'employeur. Ainsi, cette règle de compétence spéciale en droit d'auteur exclut automatiquement la compétence d'ordre général du Conseil de Prud'hommes en la matière. Dans ce cas la spécificité du droit intellectuel ressurgit. Cependant, M. POLLAUD-DULIAN⁵⁵ doute de la légitimité de ce système, qui n'institue ni conciliation, ni commission *ad hoc*. Pour lui, ce système inspiré du modèle du droit des brevets ne retient « *que les éléments favorables à l'entreprise et laisse de côté le éléments de protection des intérêts du salarié* ».

b) En propriété industrielle.

Le droit des brevets s'intéresse à une matière extrêmement technique. La complexité de l'objet de ce droit commande donc que se soit des spécialistes qui répondent aux questions touchant à ce domaine, même si celles-ci doivent résulter d'un conflit survenant à l'occasion d'un contrat de travail entre l'employeur et l'inventeur salarié. En ce sens, le législateur a posé une double compétence légale en la matière, qui permet d'exclure la compétence du Conseil des Prud'hommes qui aurait trouvé à s'appliquer en vertu de l'article L.511-1 du Code de travail.

Le code de propriété intellectuelle⁵⁶ retient en effet que l'ensemble du contentieux né autour du brevet d'invention relève de la compétence *ratione materiae* des tribunaux de grande instance et des cours d'appel auxquelles ils sont rattachés. L'article R. 631-1 du CPI venant restreindre la liste à dix tribunaux de grande instance également compétents *ratione personae vel loci*⁵⁷.

Ainsi, le Conseil de Prud'hommes doit se déclarer à chaque fois incompetent lorsqu'il devra connaître d'un conflit en rapport à une invention de salariés. Cette exclusion de compétence du Conseil prud'homal est accentuée⁵⁸ d'une part, en raison de l'existence d'une procédure de conciliation auprès de la commission nationale des inventions de salarié⁵⁹, et d'autre part, du fait que le contentieux de la qualification et de la propriété de l'invention, ainsi que de la rémunération ou du prix à verser au salarié ait été confié spécialement au tribunal de grande instance.

⁵³ Art. L.511-1 du Code de travail.

⁵⁴ Expression empreintée à B. Edelman.

⁵⁵ F. Pollaud-Dulian, Propriétés intellectuelles et travail salarié, RTD com, 53, avril-juin 2000 p.284.

⁵⁶ Et plus précisément son article L. 615-17.

⁵⁷ Soit les tribunaux de grande instance de Marseille, Bordeaux, Strasbourg, Lille, Limoges, Lyon, Nancy, Paris, Rennes, et Toulouse

⁵⁸ L'accentuation de l'exclusion ici développée se retrouve à l'article L. 611-7 du CPI.

⁵⁹ L'article L. 615-21 du CPI apporte des précisions sur la commission nationale des inventions de salarié quant à sa composition, son organisation, et les procédures qui y sont pratiquées.

Tout est fait en matière de droit des brevets pour que le contrat de travail n'influence pas la détermination de la compétence juridictionnelle en présence d'une invention de salarié. Le système est tel que la compétence du Conseil de prud'hommes est neutralisée à chaque étape. Le schéma est cependant, plus flou en matière de droit d'auteur. Il serait bon que le législateur intervienne dans un souci de sécurité juridique. Pour autant, on ne peut pas nier la volonté de trouver un terrain d'entente entre la propriété intellectuelle et le contrat de travail s'agissant de la répartition des règles de compétence juridictionnelle.

2 - Les multiples facettes de la relation propriété intellectuelle / contrat de travail au niveau internationale.

L'étude de la relation propriété intellectuelle / contrat de travail au niveau international fait apparaître les disparités de ce couple à cette échelle aussi bien en matière de droit d'auteur (a) que dans le domaine du droit des brevets (b). Ainsi, cette étude révèle-t-elle la nécessité d'une harmonisation internationale (c).

a) Les disparités internationales de traitement de l'auteur salarié

Actuellement, aucun texte international ne s'intéresse précisément à la relation que peut entretenir le droit d'auteur avec le droit du travail. La question de l'auteur sous contrat d'emploi est pourtant d'une importance capitale étant donnée la prolifération d'auteurs ayant le statut d'employés.

Il est vrai que ce problème est relativement récent et relève de la société contemporaine. En outre, il n'existe pas qu'un seul mécanisme juridique permettant de répondre à cette question. A travers le monde, trois régimes juridiques⁶⁰ ayant vocation à régir la situation de l'auteur salarié ont pu être ainsi identifiés.

Tout d'abord, dans les pays suivant la **tradition juridique de common law ou anglo-saxonne**⁶¹, l'employeur est qualifié d'auteur de l'œuvre créée par son employé dans le cadre de ses fonctions et encours d'exécution du contrat de travail, sauf stipulation contraire.

Par conséquent, cette approche repose sur une fiction juridique selon laquelle l'auteur peut aussi bien être une personne physique qu'une personne morale. De plus, non seulement le salarié se trouve exproprié de ses droits patrimoniaux par ce système, mais également de son droit moral. Il semble donc que le salarié ne puisse conserver que les droits d'auteur nés d'une œuvre créée en dehors du contrat de travail ou en dehors de ses fonctions habituelles, bien que l'expression « *sauf stipulation contraire* » laisse planer un doute sur ces possibilités⁶².

Ensuite, dans la **tradition juridique latine**⁶³, le droit d'auteur appartient de façon originaire à l'auteur de l'œuvre, peut importe son statut de salarié. Dès lors, l'employeur désireux d'obtenir les droits d'exploitation sur l'oeuvre devra passer par la conclusion d'un contrat de

⁶⁰ Dans cet exercice nous nous intéresserons aux noyaux durs de chaque régime, sans nous attarder sur les différentes variantes qui peuvent exister d'un pays à l'autre.

⁶¹ Etats-Unis, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Canada.

⁶² Mme Cuvillier renvoi à la référence : Trevor M. Aldrige, Service Agreements. Oyez Practice Notes, 3rd edition, OPN 52, London 1976, p. 72-73, s'agissant d'un manuel « conseillant d'inscrire dans les contrats d'emploi que l'employeur a le copyright sur toutes les œuvres faites par le salarié pendant la durée du contrat, qu'elles aient été créées ou non en cours d'emploi ».

⁶³ Dont la France fait partie, ainsi que notamment l'Espagne, l'Italie, la Belgique

cession ou de licence du droit d'auteur ou bien par des droits d'usage ou d'utilisation de l'œuvre de l'auteur salarié. Ce dernier ne pourra donc qu'être le titulaire d'un droit dérivé.

Enfin, suivant la **tradition juridique des pays à économie de marché planifiée**⁶⁴, l'auteur conserve les droits d'auteur sur l'œuvre créée au cours de ses fonctions officielles. Cependant, l'employeur se voit réserver un droit d'utilisation et un droit de publication dans le cadre de son activité si une rémunération spéciale est versée à l'auteur. *A contrario*, l'auteur conserve son droit d'exploiter l'œuvre en dehors de la mission de son employeur⁶⁵.

Il apparaît donc clairement que le choix de traitement de l'auteur en position de salariat s'effectue en fonction de la conception traditionnelle du droit d'auteur propre à chaque pays.

En effet, les pays relevant du système du « droit d'auteur français », qui repose sur une conception humaniste, ont fait naturellement le choix de privilégier l'auteur salarié à son employeur sans réelle considération de prime abord de l'existence d'un contrat de travail. A l'inverse, les systèmes de copyright ont pour objectif la meilleure exploitation de l'œuvre. Par conséquent, l'organisation d'une dévolution des droits au bénéfice de celui qui aura les moyens financiers de l'exploitation s'impose à eux.

L'employeur se présente dès lors comme le mieux placé. L'influence du contrat de travail se fait à des degrés clairement différents entre les systèmes de copyright et ceux de « droit d'auteur français ».

Il nous semble que la troisième conception concilie assez bien ces deux objectifs qui peuvent apparaître comme antagonistes. D'une part, elle respecte le système de « droit d'auteur français » dans le sens où les droits naissent sur la tête de l'auteur salarié. D'autre part, elle va dans le sens du copyright, en organisant une cession implicite des droits d'exploitation au bénéfice de l'employeur, même si celle-ci reste limitée à l'activité de l'employeur. Ainsi, les intérêts de l'auteur salarié et de l'employeur sont respectés et ce de façon équilibrée.

C'est sous cet angle que l'on peut espérer voir apparaître un régime à vocation unificateur au niveau communautaire ou international afin que l'influence du contrat de travail puisse s'apprécier en fonction d'un degré plus ou moins constant.

b) La dualité internationale de traitement de l'inventeur salarié

S'agissant du droit des brevets l'on peut relever, au niveau international, deux grands systèmes qui manifestent plus ou moins un rôle actif du contrat de travail dans la détermination des règles applicables et notamment celles régissant la titularité des droits sur l'invention.

D'une part, l'on retrouve traditionnellement dans les pays d'Europe continentale les systèmes « *first to file* ». Ces derniers appliquent la règle du premier déposant. En d'autres termes, le droit portant sur un brevet est reconnu à celui qui a déposé le premier la demande de brevet. Le but de ces systèmes est notamment de reconnaître à l'employeur les droits sur le brevet de l'invention faisant l'objet même du contrat d'emploi ou de travail. En outre, ce mécanisme permet également à l'employeur de bénéficier d'une licence d'exploitation sur les brevets pris par ses salariés lorsque l'invention a été réalisée grâce aux moyens matériels ou intellectuels de l'entreprise⁶⁶.

⁶⁴ C'est-à-dire les pays de l'Europe de l'Est.

⁶⁵ Cette exploitation se fait tout de même sous conditions qui varient d'un pays à l'autre. Pour en savoir plus : R. Cuvillier, Salariat et droit d'auteur, Le droit d'auteur, avril 1979 p.123-124.

⁶⁶ C'est notamment le cas de la loi allemande, danoise, italienne, espagnole ou encore française.

Dans ces systèmes, l'influence du contrat de travail y est notable. En effet, le mécanisme de répartition des droits de brevet entre l'employeur et son salarié inventeur repose sur l'objet du contrat de travail. Si l'invention est l'objet du contrat de travail alors l'employeur sera propriétaire de celle-ci. C'est en quelque sorte une reconnaissance de sa participation indirecte (par le biais d'instructions, de conseil, de moyens matériel et financier...) à la réalisation de l'invention. A défaut et sous conditions, il pourra bénéficier d'une licence d'exploitation. En outre, en dehors du contrat de travail, l'inventeur retrouve ses droits sur l'invention qu'il a réalisé. Ces systèmes semblent avoir donc été fondés dans une optique de conciliation des intérêts des deux parties au contrat de travail, ce dernier étant le critère de délimitation du champ d'appropriation du brevet d'invention par l'employeur et par l'inventeur salarié.

D'autre part, les systèmes « *first to invent* » qui admettent un droit au brevet reconnu au premier inventeur, sont principalement pratiqués par trois droits nationaux.

Tout d'abord, le **droit japonais**⁶⁷ considère que le droit au brevet appartient à l'inventeur mais que la propriété du brevet et des profits résultant de son exploitation doivent être distribués équitablement entre l'employeur et le salarié inventeur.

Ensuite, au **Royaume-Uni**, l'article 7 du Patent Act de 1977⁶⁸ affirme le principe du droit au brevet accordé à l'inventeur. Cependant, par exception, l'article 39 désigne l'employeur comme titulaire du droit au brevet sur les inventions dont on peut « raisonnablement attendre » des recherches du salarié et faites en exécution des missions habituelles ou spéciales de celui-ci qui reçoit en contrepartie une part équitable (« *fair share* ») des revenus d'exploitation.

Enfin, en **droit américain**⁶⁹, le déposant qui affirme être le premier inventeur est désigné propriétaire du brevet quelque soit son statut au regard du droit du travail. L'employeur ne peut s'opposer au dépôt d'une demande de brevet par son salarié inventeur, mais le droit issu du brevet est dévolu à son profit.

Le droit américain reste conforme à sa logique fortement économique, tandis que les droits nationaux japonais et britanniques se rapprochent d'avantage des systèmes adoptés par les pays d'Europe continentale. Il ne fait nul doute que les régimes juridiques applicables aux inventions de salariés dépendent fortement de la conception que chaque pays peut avoir du contrat de travail. Cela confirme le rôle actif du contrat de travail en propriété intellectuelle mais soulève la réelle difficulté d'une harmonisation internationale pourtant nécessaire.

c) La nécessité d'une harmonisation internationale

Une harmonisation au niveau international, tant en propriété littéraire et artistique qu'en propriété industrielle, paraît indispensable compte tenu du phénomène global et croissant de mondialisation. En effet, une entreprise située sur le marché international, et disposant de différentes implantations au niveau mondial, conclut nécessairement des contrats de travail relevant de régimes juridiques nationaux différents. Par conséquent, la circulation des personnes sur le territoire mondial commande cette harmonisation. En outre, les œuvres et les inventions sont aujourd'hui considérées dans une certaine mesure comme de simples marchandises libres de circulation. Leur circulation est ainsi facilitée.

⁶⁷ Loi n°121 du 13 avril 1954 modifiée par la loi n° 30 de 1990.

⁶⁸ Modifié en 1988.

⁶⁹ Plus précisément l'Employee Inventions, 20 I.I.C 847 de 1989.

Dans ce contexte exprimant une forte disparité au niveau international sur la teneur des droits des employeurs et des salariés sur les créations intellectuelles de ces derniers, l'**AIPPI** (Association Internationale pour la Protection de la Propriété Intellectuelle) a décidé de se pencher lors du **Congrès de Genève de 2004** sur la question d'une éventuelle harmonisation internationale des droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle.

A cette occasion, le rapport du groupe français présent préconise d'accorder à l'employeur la titularité des droits patrimoniaux sur les créations réalisées par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Cette titularité pouvant être octroyée *ab initio* ou par le biais d'une cession globale.

Le groupe justifie son choix en avançant les difficultés pratiques d'un système inverse. En effet, dans le cas des inventions hors mission attribuables, le fait d'obliger l'employeur à exercer son droit d'attribution à un moment où **la valeur de l'invention n'est généralement pas déterminable** mettrait ce dernier dans une position inconfortable. De plus, en propriété littéraire et artistique, le risque est de rendre inexploitable les créations dans la mesure où l'exigence de cessions expresses renforce les risques d'« erreur contractuelle ».

Enfin, le système américain, où l'inventeur est titulaire *ab initio* mais où la dévolution à l'employeur est de droit, connaît un certain succès qui se traduit par un développement important des dépôts de brevets. Il n'est donc pas démontré que le régime français des inventions de salariés favorise plus la création qu'un autre système comme celui prôné aux Etats-Unis.