

LA GESTION DES DROITS D'AUTEUR DES SALARIES

Quand et comment organiser le transfert des droits d'auteur d'un salarié au bénéfice de son employeur ?

AIPPI - Jeudi 8 Juin 2017

Katia Pouilly-Riou, Conseil en Propriété Industrielle, Regimbeau - Service Contrats & Valorisation

Conseils en Propriété Industrielle / European Patent and Trademark Attorneys

PARIS - LYON - RENNES - MONTPELLIER - GRENOBLE - TOULOUSE - CAEN - MUNICH

©2017 Regimbeau

SOMMAIRE

1. Focus sur le « wording »
2. Des principes juridiques sans équivoques
3. Quelles pratiques dans les faits ?
4. Quels risques en pratique ?
5. Quelles solutions pragmatiques adopter ?
6. Conclusion

1. FOCUS SUR LE WORDING : LES DROITS D'AUTEUR (1/5)

- ❑ Unique Critère : l'originalité
- ❑ Peu importe le genre, le mérite, la destination
- ❑ Absence de formalisme :
 - Le droit d'auteur, à la différence des régimes de propriété industrielle, ne suppose aucune formalité de dépôt
 - La protection naît du seul fait de la création de l'œuvre (= matérialisation)

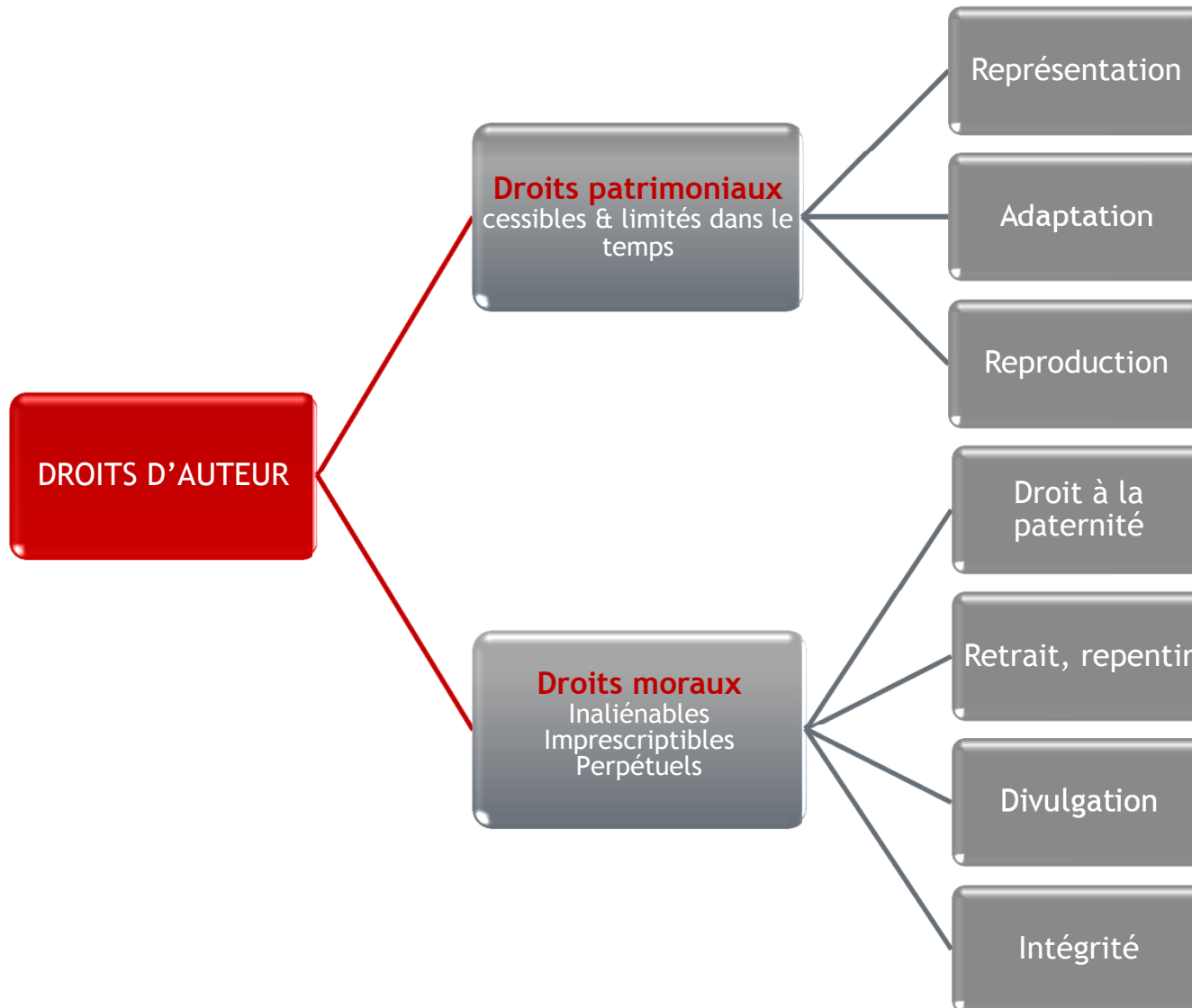
1. FOCUS SUR LE WORDING : LES DROITS D'AUTEUR (2/5)

- ❑ Stylistes
- ❑ Designers
- ❑ Photographes
- ❑ Infographistes
- ❑ Dessinateurs
- ❑ Développeurs informatiques
- ❑ Créateurs de Site Internet
- ❑ Ingénieurs du son
- ❑ Blogueurs/Influencers
- ❑ Ecrivains
- ❑ Journalistes
- ❑ Sculpteurs
- ❑ Prototypeurs

1. FOCUS SUR LE WORDING : LES DROITS D'AUTEUR (3/5)

- ❑ Œuvre « solitaire » :
 - *Une seule personne (un dessin)*
- ❑ Œuvre de « collaboration » :
 - *Plusieurs personnes identifiables (story board, Site Internet)*
- ❑ Œuvre « dérivée » :
 - *Une œuvre existante + œuvre nouvelle*

1. FOCUS SUR LE WORDING : LES DROITS D'AUTEUR (4/5)



1. FOCUS SUR LE WORDING : LES SALARIES (5/5)

- ❑ Les salariés et leurs contrats de travail :
 - CDD ou CDI ?
 - Détermination de l'objet du contrat de travail
 - Convention Collective et autres accords de branches

- ❑ Les mandataires sociaux, les stagiaires, les thésards (..)

2. DES PRINCIPES JURIDIQUES SANS EQUIVOQUE (1/1)

❑ Contrairement aux :

- Logiciels (Cf. contrat de travail)
- Bases de données
- Inventions
- Brevets
- Œuvres collectives

❑ Principes et jurisprudence unanimes :

Les droits d'auteur restent la propriété de la/des personnes auteur(s) indépendamment du statut de salarié

3. QUELLES PRATIQUES DANS LES FAITS ? (1/1)

- ❑ Peu/pas de prise en compte des principes juridiques, ni d'incrémentation de procédure spécifique
- ❑ Des clauses incluses dans les contrats de travail organisant la cession automatique (et souvent gracieuse) des droits, au seul profit de l'employeur, des créations réalisées par les salariés ... sans les définir, ni les identifier

Quid de la prohibition de la cession globales des œuvres futures ?

- ❑ Des dépôts des dessins, modèles, marques, noms de domaine (...) par l'employeur, de création(s) ne lui appartenant pas (primauté des droits d'auteur - actions en nullité et revendication)

4. QUELS RISQUES EN PRATIQUES ? (1/1)

❑ Sanctions pénales :

Jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 500.000 € d'amende par infraction

❑ Sanctions civiles :

- Dommages et intérêts
- Obligation de retirer le produit/modifier les nom du service sous astreinte
- Publication du jugement
- Sanctions commerciales

Toute reproduction, représentation ou exploitation d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de propriété intellectuelle qui y sont attachés ou qui n'a pas fait l'objet d'une autorisation préalable et expresse de l'auteur ou de ses ayants droit est un acte de contrefaçon au sens du code de la propriété intellectuelle,

L.335-2 du Code de la Propriété Intellectuelle : « *Toute édition d'écrits, de composition musicale, de dessin, de peinture ou de toute autre production, imprimée ou gravée en entier ou en partie, au mépris des lois et règlements relatifs à la propriété des auteurs, est une contrefaçon ; et toute contrefaçon est un délit [...]* ».

L.335-3 du Code de la Propriété Intellectuelle : « *Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits d'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. [...]* ».

5. QUELLES SOLUTIONS PRAGMATIQUES ADOPTER ? (1/3)

CLAUSE À INSÉRER DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL DÈS L'ORIGINE

- ❑ S'agissant des salariés non encore embauchés peut être organisé, au sein de ce document :
 - Le principe de la « promesse de cession de droits d'auteur » (formalisé au sein d'une clause)
 - Le principe de la « cession de droits d'auteur » à posteriori (qui nécessitera la signature d'un contrat distinct et ultérieur)

- ❑ Quels avantages ?
 - Acter le principe de la cession des créations non réalisées au jour des discussions
 - Identifier, en amont, les conditions de la cession à venir (territoires couverts, supports, durée, prix ...)
 - S'assurer du transfert de propriété à des conditions identifiées par avance et négociées sereinement
 - Tracer les outils et procédures internes de travail
 - Homogénéiser les outils et procédures de travail internes parmi les « auteurs » personnes physiques

5. QUELLES SOLUTIONS PRAGMATIQUES ADOPTER ? (2/3)

L'AVENANT À INSÉRER DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL EN COURS D'EXÉCUTION

- ❑ S'agissant des salariés disposant d'un contrat de travail, peut être organisé, au sein d'un avenant :
 - Le principe de la « promesse de cession de droits d'auteur » (formalisé au sein d'une clause)
 - Le principe de la « cession de droits d'auteur » à posteriori (qui nécessitera la signature d'un contrat distinct et ultérieur)
- ❑ Notez que cet avenant devra être proposé aux seuls salariés concernés par la production de contenus créatifs protégés par les droits d'auteur
- ❑ Notez également qu'il conviendra d'exposer succinctement mais clairement auxdits salariés les motivations opérationnelles et juridiques de l'évolution de leurs contrats de travail

5. QUELLES SOLUTIONS PRAGMATIQUES ADOPTER ? (3/3)

LE CONTRAT DE CESSION POUR LES CRÉATIONS RÉALISÉES DANS LE PASSÉ ET NON CÉDÉES

- ❑ Les clauses qu'il conviendrait d'inclure dans le cadre d'un contrat de cession de droits d'auteur sont, principalement, les suivantes :
 - Objet
 - Étendue
 - Cession des droits des tiers éventuels
 - Garanties
 - Droits à la paternité
 - Obligations et responsabilités du cédant salarié
 - Rémunération, facturation et modalités de paiement
 - Entrée en vigueur
 - Confidentialité
 - Avenants & Annexes

6. CONCLUSION

- ❑ A l'impossible .. Nul n'est tenu !
- ❑ Règles à respecter :
 - Identifier la ou les personnes auteurs ainsi que leurs statuts (œuvre individuelle, de collaboration, collective ...)
 - Identifier la typologie des créations (droits d'auteur, dessins ...),
 - Rédiger un contrat de cession et/ou licence ponctuel ou de façon récurrente, traiter de la rémunération associée (...)
- ❑ Un travail de concert entre les managers, la DRH, la DAF & le Conseil