



Les créations de salariés : à qui appartiennent-elles ? La propriété artistique et littéraire

Françoise BAERT, avocat

La première question à se poser est : quelles sont les fonctions du salarié ? Qu'est-il susceptible de créer ? Des œuvres littéraires ou artistiques ? Des dessins ou modèles ? Des logiciels ou bases de données ? Des œuvres brevetables, c'est-à-dire des inventions nouvelles, susceptibles d'application industrielle ? En effet, la matière est complexe et la réponse à la question de la titularité de l'œuvre est différente selon la nature de l'œuvre créée par le salarié. Nous n'envisagerons dans la présente lettre que la cession de la propriété artistique et littéraire.

Dans ce domaine, la matière est organisée par l'article 3§3 de la loi du 30 juin 1994 relative au droit d'auteur et aux droits voisins. Cet article précise : «Lorsque des œuvres sont créées par un auteur en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut, les droits patrimoniaux peuvent être cédés à l'employeur pour autant que la cession des droits soit expressément prévue et que la création de l'œuvre entre dans le champ du contrat ou du statut (...)».

En principe, le titulaire de l'œuvre est donc le salarié, pour peu qu'il l'ait mise en forme et qu'elle porte son empreinte. Il n'existe en effet pas, en droit belge, de mécanisme de cession automatique de l'œuvre à l'employeur ou de présomption de cession (contrairement aux logiciels). Si rien n'a été convenu entre l'employeur et le salarié à ce sujet, ce sera donc en principe le salarié qui pourra exploiter l'œuvre qu'il a créée dans le cadre de son contrat de travail, sous la seule réserve que le salarié ne pourra pas faire, par le biais de cette exploitation, une concurrence déloyale à son employeur.

Le législateur a toutefois organisé un régime assoupli de cession des œuvres d'un salarié protégées par le droit d'auteur, et ce, en faveur de l'employeur et à certaines conditions.

De manière résumée, pour bénéficier de ce régime assoupli de cession, il faut remplir deux conditions :

Première condition : il faut un écrit.

Il est donc important d'organiser la cession lors de la rédaction du contrat de travail. Si cela n'a pas été fait à ce moment, il n'est pas trop tard. Certes, il faut un écrit mais cette clause de cession peut être insérée dans le contrat de travail ou dans une convention séparée. Cette convention peut toujours être conclue avec le salarié postérieurement à la création de l'œuvre.

Deuxième condition : l'œuvre doit être créée en exécution du contrat de travail et rentrer dans le champ de ce contrat.

En résumé, cela signifie que l'œuvre doit être créée sur instruction de l'employeur et faire partie des tâches confiées au salarié. On remarque donc tout de suite que la définition contractuelle des missions confiées au salarié a une influence directe sur le régime de cession des œuvres qu'il crée. Les œuvres mixtes (c'est-à-dire créées en dehors de l'exécution du contrat de travail mais avec les moyens matériels ou intellectuels de l'employeur) ou libres (c'est-à-dire créées par le salarié en dehors du contrat de travail et avec ses propres moyens) ne bénéficient pas de ce régime simplifié.

Si les deux conditions qui précèdent sont remplies, le régime simplifié de cession sera applicable, mais la rédaction de la clause de cession restera délicate et d'interprétation stricte.

Néanmoins, cette rédaction sera simplifiée car contrairement au droit commun :

1. La clause ne devra pas prévoir, pour chaque mode d'exploitation, la rémunération de l'auteur, ni la durée et l'étendue de la cession. Il suffit que le contrat de travail définisse, de manière générale, le salaire du travailleur.
2. La cession des œuvres futures du salarié à son employeur est autorisée.

Il en va de même pour la cession des droits relatifs à des formes d'exploitation encore inconnues de l'œuvre, à la double condition toutefois que cette cession soit expressément mentionnée dans le contrat et que le contrat prévoit une participation du salarié au profit généré par cette exploitation. La rédaction de cette clause pose, on peut l'imaginer, des questions délicates qui ne peuvent se résoudre par une simple clause de style. Cette participation doit, en effet, être à tout le moins déterminable, mais elle peut être forfaitaire. A noter également que cette participation sera normalement considérée comme un salaire et, partant, soumise à cotisations sociales.

3. Enfin, l'employeur n'est pas obligé d'exploiter l'œuvre du salarié. L'employeur peut très bien décider de ne rien faire des œuvres qui lui ont été cédées.

La loi prévoit certes que des accords collectifs (c'est-à-dire des conventions collectives) peuvent déterminer l'étendue et les modalités de la cession, mais, même dans ce cas, le principe de la cession doit être convenu entre l'employeur et le salarié par une clause écrite insérée dans le contrat de travail ou dans une convention individuelle séparée.

Enfin, la clause devra prévoir, de manière précise, une renonciation expresse du travailleur à ses droits moraux (c'est-à-dire au droit de décider de divulguer l'œuvre, au droit d'apposer son nom sur l'œuvre et au droit de s'opposer à une modification de l'œuvre). A défaut de renonciation, l'exercice de ces droits par le salarié risque de compromettre l'exploitation de l'œuvre par l'employeur et de poser de délicates questions sur la cohabitation de l'exercice de ces droits et du nécessaire lien de subordination qui existe entre un employeur et un salarié.

Le régime de cession «employeur-salarié» peut paraître complexe mais si les tâches confiées au travailleur sont de nature à permettre la production d'œuvres originales par le salarié, il paraît préférable de régler la situation clairement dans le contrat de travail, dès le début de la relation de travail, et ce, afin d'éviter tout conflit ultérieur.