

Cession droits d'auteur vs. salariés : attention aux idées reçues !

28 juillet 2020

De très nombreux employeurs pensent [à tort] être titulaires des droits portant sur le travail de leurs salariés.

Selon le code de la propriété intellectuelle, **le salarié d'une entreprise conserve son droit d'auteur sur les œuvres qu'il a créées dans le cadre de son travail**. Le contrat de travail ne modifie pas ce droit inaliénable.

Le droit d'auteur inclut deux types de droit :

- Les **droits moraux** qui permettent au salarié de s'opposer à une divulgation de l'œuvre sans son consentement, à une utilisation qui dénaturerait l'œuvre ou encore revendiquer que son nom soit mentionné. Le salarié ne peut pas céder ce droit, il est perpétuel ;
- Les **droits patrimoniaux** permettent d'interdire ou d'autoriser l'utilisation de l'œuvre et de percevoir une rémunération en contrepartie. Le droit patrimonial est valable 70 ans après la mort de l'auteur ou après la divulgation si l'œuvre appartient à une personne morale (société, association).

Exceptions

Dans certaines situations, il existe cependant des exceptions à cette règle :

- Les logiciels,
- Œuvres réalisées en commun,
- Les journalistes,
- Les fonctionnaires,

Cession des droits par le salarié

Le salarié peut tout à fait choisir de céder ses droits d'auteur à son employeur pour une œuvre qu'il a réalisée.

Il ne pourra donc pas céder ses droits sur des œuvres futures. Intégrer une clause de cession générale de ce type dans le contrat de travail est **totalelement illégal**.

Le salarié peut céder ses droits à titre gratuit, mais peut également négocier une rémunération, en plus de son salaire, pour la cession de ces droits.

Les droits moraux ne peuvent être cédés en aucun cas, seuls les droits patrimoniaux sont cessibles.

Comment organiser la cession des droits d'une œuvre ?

La cession des droits d'auteur entre le titulaire de ces droits et un tiers se concrétise par la signature d'un contrat de cession qui doit respecter un certain formalisme sous peine de nullité de la cession (article L131-3 du code de la propriété intellectuelle) :

- le contrat de cession doit être écrit ;
- l'œuvre cédée doit être précisément identifiée ;
- l'ensemble des droits cédés doit être listé ;
- les modes d'exploitation autorisés par la cession doivent être listés ;
- la cession doit être limitée dans le temps et l'espace.

Le contrat de cession doit également mentionner la rémunération de l'auteur qui, en principe, doit être proportionnelle aux recettes provenant de la vente ou de l'exploitation de l'œuvre (article L131-4 du code de la propriété intellectuelle) et doit être distincte du salaire.

La rémunération peut toutefois être forfaitaire pour les cessions de logiciels. Il est également possible de prévoir que la cession est effectuée à titre gratuit.

L'équipe ACD Avocats.