

ÉTUDE BIENS

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Cette étude propose de revenir sur les principales décisions rendues au cours de l'année 2017 en matière de créations artistiques et techniques.

1357

L'apport jurisprudentiel de l'année 2017 en matière de **créations de salariés**



Étude rédigée par Alexandra Le Corroncq et Maëva Cohuet



Alexandra Le Corroncq est avocat associé, OSMOSE Avocats ; Maëva Cohuet est avocat, OSMOSE Avocats

- 1 - Évoquer le droit des créations de salariés, c'est toujours trébucher sur cette contradiction qui résulte de la juxtaposition de deux termes *a priori* en opposition.
- 2 - En effet, la création renvoie indéniablement à l'esprit de liberté dont jouit le créateur saisi par des inspirations durables ou éphémères mais immuablement personnelles. Le salarié est, quant à lui, chevillé par l'indéfectible lien de subordination à l'égard de son employeur et des instructions auxquelles il obéit en vertu de son contrat de travail.
- 3 - Le juriste devient alors funambule quand il s'agit de trouver l'équilibre entre des intérêts divergents, relevant tantôt de l'émotionnel tantôt de la rentabilité, et la différence de régimes applicables selon la nature de la création n'aide pas à la sérénité.
- 4 - Le défi juridique est donc constant. Pour y voir plus clair, la présente étude propose de dresser le bilan des principales décisions rendues au cours de l'année 2017 en matière de créations artistiques (1), d'une part, et de créations techniques (2), d'autre part.

1. Les créations artistiques

A. - Compétence : entre le conseil de prud'hommes et le tribunal de grande instance

5 - Dès lors qu'un litige implique une création réalisée par un salarié dans le cadre de sa mission de travail, une question de compétence matérielle se pose. En effet, si le Code de la propriété intellectuelle (CPI) attribue une compétence exclusive en matière de droits d'auteur à certains tribunaux de grande instance (CPI, art. L. 331-1), ce sont les conseils de prud'hommes qui tranchent classiquement les litiges opposant employeurs et salariés (C. trav., art. L. 1411-4, al. 1).

6 - La cour d'appel de Toulouse¹ a rendu le 24 mars 2017 un arrêt se prononçant sur le partage de compétence entre le tribunal de grande instance et le conseil de prud'hommes en matière de création de salariés. En l'espèce, un pâtissier employé en CDI au sein d'une société avait été licencié pour faute grave. Cet employé avait alors saisi le conseil de prud'hommes afin de contester ce licenciement, d'obtenir le paiement d'indemnités et de voir reconnaître l'exécution déloyale du contrat de travail, suite à l'utilisation par l'employeur de photographies et recettes lui appartenant, sans son autorisation. L'employeur a soulevé l'incompétence de la juridiction prud'homale pour apprécier l'existence d'une atteinte aux droits d'auteur et le tribunal a suivi son raisonnement, estimant que le tribunal de grande instance dispose d'une compétence exclusive. La cour d'appel a infirmé cette analyse en considérant que le litige lié à l'utilisation des photographies et recettes étant né à l'occasion du contrat de travail, le conseil de prud'hommes était compétent pour en connaître.

La formulation générale de la cour peut paraître inopportune car elle pourrait tendre à une attribution de la compétence au conseil de prud'hommes dès lors qu'un litige lié à une création artistique ou technique se présente dans le cadre d'une relation régie par un contrat de travail, indépendamment de tout litige sur le contrat de travail. Cette position serait bien évidemment contraire aux règles du Code de la propriété intellectuelle et il importe de souligner qu'au cas particulier, le fondement de l'action du salarié n'était pas la contrefaçon de ses droits auteur mais l'exécution déloyale du contrat de travail. La compétence exclusive prévue à l'article L. 311-1 du CPI conserve toute sa portée.

B. - Titularité des droits

7 - Classiquement, le droit d'auteur se divise en deux prérogatives bien distinctes : le droit moral permettant de protéger

l'œuvre et son auteur (1°), et les droits patrimoniaux permettant de gérer l'exploitation de l'œuvre (2°).

1° Un droit moral inaliénable

8 - Le droit moral fait naître des attributs personnels qui n'appartiennent qu'à la personne identifiée comme l'auteur d'une œuvre et ce peu important que cette œuvre ait été créée dans le cadre d'une mission salariale et que les droits patrimoniaux aient été cédés à l'employeur.

9 - Bien que ce principe soit parfaitement établi, la jurisprudence est toujours amenée à le rappeler dès lors qu'un employeur, estimant être titulaire des droits patrimoniaux sur une œuvre, tente également de s'arroger le bénéfice du droit moral. C'est notamment ce que la Cour de cassation a souligné dans un litige relatif aux droits d'auteur sur des photographies². En l'espèce, l'agence de publicité Maetva avait confié à la société Gris Line Studio la réalisation de photographies afin d'illustrer un catalogue édité par la société Pierre X. La société Gris Line Studio a assigné en contrefaçon la société Pierre X, qui a appelé en garantie l'agence Maetva, pour reproduction, sans autorisation, des photographies, sur d'autres supports que ceux initialement prévus. Les juges de première instance, puis la cour d'appel de Colmar, ont estimé que les actes de contrefaçon devaient donner lieu à réparation financière au titre du préjudice patrimonial ainsi qu'au titre du préjudice moral. Concernant le préjudice moral, la cour d'appel de Colmar avait estimé que « la société Gris Line Studio est propriétaire des photographies litigieuses, pour être l'employeur du photographe les ayant réalisées, et qu'elle peut donc se prévaloir du préjudice qui résulte de l'absence de mention de son nom sur les reproductions contrefaisantes ». La Haute juridiction casse l'arrêt de la cour d'appel rappelant que « l'auteur, personne physique, jouit d'un droit inaliénable au respect de son nom, de sa qualité et de son œuvre, de sorte que ni l'existence d'un contrat de travail ni la propriété du support matériel de l'œuvre ne sont susceptibles de conférer à la personne morale qui l'emploie la jouissance de ce droit ».

2° Les hypothèses d'attribution des droits patrimoniaux à l'employeur

a. - L'exploitation de l'œuvre du salarié sous le nom de l'employeur et la présomption simple de titularité

10 - Pour bénéficier de la présomption simple de titularité, en l'absence de revendication de l'auteur salarié, la personne morale doit identifier précisément l'œuvre ainsi que la date de première commercialisation. La Cour de cassation a en outre précisé que le bénéfice de la présomption de titularité « suppose,

¹ CA Toulouse, 4^e ch., sect. 2, 24 mars 2017, n° 15/02765 : *JurisData* n° 2017-006113.

² Cass. 1^{re} civ., 16 nov. 2016, n° 15-22.723 : *JurisData* n° 2016-024123.

Le droit moral fait naître des attributs personnels qui n'appartiennent qu'à la personne identifiée comme l'auteur d'une œuvre

pour être utilement invoquée, que soit rapportée la preuve d'actes d'exploitation »³.

11 - Un arrêt de la cour d'appel de Versailles rendu le 2 juin 2017⁴ vient illustrer la mise en œuvre de cette jurisprudence.

En l'espèce, la société Libellule corporation, fabricant de prêt-à-porter, et son distributeur exclusif, la société Freducci, ont assigné trois sociétés exploitant des magasins de revente de prêt-à-porter ainsi qu'un fournisseur auprès duquel deux d'entre elles s'étaient approvisionnées, en contrefaçon de droits d'auteur sur des vêtements. La société Libellule Corporation prétend être titulaire des droits patrimoniaux sur ces vêtements litigieux qui lui auraient été cédés par les stylistes salariés, auteurs de ces créations, attestations, croquis et factures de commercialisation avec horodatage à l'appui. Infirmant la décision du tribunal de grande instance, la cour d'appel de Paris a considéré que la société Libellule Corporation était recevable à agir en ce qu'elle avait suffisamment démontré qu'elle était titulaire des droits patrimoniaux sur les modèles de vêtements créés par ses salariés. Après cassation sur d'autres sujets, la cour d'appel de renvoi a confirmé que les pièces communiquées formaient un tout démontrant le processus créatif et que les attestations de création et de cession des salariés présentaient également un caractère probant. Ainsi, les preuves étaient donc suffisantes afin de prouver la titularité des droits au bénéfice de la société Libellule Corporation. La présomption se mérite et le contrôle des juges est ici salubre.

12 - Le mécanisme de la présomption de titularité a également été appliqué par le tribunal de grande instance de Paris⁵ à l'occasion d'une action en contrefaçon de sacs à main et bijoux sur lesquels la société Chanel prétendait disposer des droits patrimoniaux. Elle avait été informée de la retenue par les douanes de plusieurs sacs appartenant à la société Tournesol et potentiellement contrefaisants. Elle a par la suite identifié l'existence d'un site Internet exploité par la société Tournesol, proposant à la vente des sacs et bijoux constituant selon elle des contrefaçons de ses produits. La société Chanel a en conséquence assigné la société Tournesol en contrefaçon de droits d'auteur, invoquant des droits sur des œuvres collectives, à titre principal, et le bénéfice de la présomption de titularité à l'égard de la personne morale sur les œuvres créées par ses salariés et qu'elle commercialise en son nom propre, à titre subsidiaire. Après avoir relevé que l'articulation des moyens devait être inversée, le tribunal revient sur les conditions pour bénéficier de la présomption de titularité et précise qu'à défaut de commercialisation, la personne morale doit démontrer les circonstances de fait et de droit qui la fondent à agir en contrefaçon. Le défen-

deur prétendait que le mécanisme de présomption de titularité était contraire à l'interprétation délivrée par la CJUE de la directive 2001/29/CE du 21 mai 2001 dans son arrêt du 16 novembre 2016 (relatif à la réglementation spécifique sur les livres indisponibles)⁶ au motif

qu'il porterait atteinte aux droits dont l'auteur est investi à titre originaire. Le tribunal ne partage pas cette analyse. Il souligne ainsi que la présomption de titularité permet de faciliter « la défense des droits d'auteur contre un contrefacteur potentiel en dispensant sous certaines conditions son bénéficiaire de la preuve de l'origine de ses droits » et juge que « cette présomption, qui porte non sur la qualité d'auteur mais sur la titularité des droits, n'existe qu'en l'absence de revendication de l'auteur, sans forme et sans intervention de tiers » alors que l'œuvre est exploitée de manière publique univoque et paisible par la personne morale. La présomption de titularité n'est donc pas contraire au droit communautaire... à bon entendre !

b. - La titularité de droits *ab initio* sur l'œuvre collective

13 - Peut-on prévoir dans les contrats de travail que les œuvres que serait amené à créer un salarié seront, par principe et sauf précision contraire, qualifiées automatiquement d'œuvres collectives ? La pratique est très tentante. Mais résiste-t-elle devant le juge en cas de litige ultérieur sur la qualification ?

14 - La présomption d'œuvre collective selon le contrat de travail. - Un arrêt étonnant avait été rendu en juin 2016 par la cour d'appel de Lyon⁷ concernant la charge de la preuve de l'existence d'une œuvre collective. La salariée d'une agence de publicité demandait au conseil des prud'hommes de reconnaître notamment la nullité d'une clause incluse dans son contrat de travail, selon laquelle elle acceptait la présomption de caractère collectif de ses réalisations au sein de la société ainsi que l'attribution d'une rémunération mensuelle de 50 € couvrant les cessions de droits sur les œuvres qu'elle réaliserait, par exception, seule. La cour d'appel avait retenu que la salariée n'avait pas réussi à démontrer que les œuvres faisant l'objet du litige ne revêtaient pas les caractéristiques de l'œuvre collective. À défaut d'une telle preuve, et en présence d'une clause établissant une présomption de caractère collectif pour les œuvres créées par les salariés, la cour avait décidé que les œuvres litigieuses devaient être qualifiées d'œuvres collectives appartenant à l'employeur, rejetant ainsi les demandes de la salariée formulées à ce titre. Ce faisant, la cour d'appel validait la clause présumant la qualification d'œuvres collectives insérée dans le contrat de travail. Pour faire tomber la présomption contractuelle de qualification d'œuvre collective, le salarié devait dès lors apporter la preuve

3 Cass. 1^{re} civ., 6 janv. 2011, n° 09-14.505 : JurisData n° 2011-000042 ; Comm. com. électr. 2011, comm. 20.

4 CA Versailles, 1^{re} ch., 1^{er} sect., 2 juin 2017, n° 2015/04765.

5 TGI Paris, 3^e ch., 1^{er} sect., 30 mars 2017, n° 2015/05884.

6 CJUE, 16 nov. 2016, aff. C-301/15, Soulier et Doke : JurisData n° 2016-027633.

7 CA Lyon, ch. soc. B, 10 juin 2016, n° 15/01025.

contraire, notamment du caractère individuel de la création ou de l'absence de directives de l'employeur. La charge de la preuve était ainsi renversée mais la position prise par les juges lyonnais demeurait isolée.

15 - C'est sans compter sur un récent arrêt de la cour d'appel de Nîmes, du 3 octobre 2017, qui semble également céder aux chants des sirènes de l'œuvre collective⁸.

Dans le cadre d'un litige opposant un employeur à son salarié concernant la qualification de la rupture de son contrat de travail, a été soulevée les questions de l'attribution de dommages et intérêts pour violation des propriétés intellectuelles de l'employeur et de la remise des codes sources du site Internet créé par le salarié. La cour a décidé que « l'employeur n'établit pas que les œuvres reproduites dans son portefeuille par le salarié sont des œuvres collectives et qu'il y aurait eu contribution personnelle de divers auteurs participant à son élaboration ni qu'il y ait eu cession des droits au profit de l'employeur, aucun document n'étant produit en ce sens et le contrat de travail étant taiseux à ce titre ». Implicitement, les juges laissent ici entendre que l'employeur aurait peut-être été bien inspiré de prévoir, dès le contrat de travail, que tous les sites internet créés par le salarié en exécution de son contrat, bénéficieraient automatiquement de la qualification d'œuvres collectives.

Toutefois, il convient de noter que ces deux décisions ont été rendues par des chambres sociales de cours d'appel, ce qui peut expliquer la prise en considération prioritaire du contenu du contrat de travail sur les circonstances concrètes qui devraient, à notre avis, seules guider la qualification de l'œuvre au regard des critères stricts posés par le CPI.

16 - L'appréciation de la qualification d'œuvre collective.

L'absence de clause dans le contrat de travail ne prive pas pour autant l'employeur du bénéfice du régime dérogatoire attaché aux œuvres collectives et à la sacro-sainte titularité *ab initio* des droits patrimoniaux. Encore faut-il que les circonstances de fait permettent pareille qualification. Les cours d'appel de Bordeaux et de Paris se sont attachées à vérifier l'existence d'une telle démonstration à l'égard de sites Internet et de photographies.

Dans la première affaire⁹, après la rupture de son contrat de travail, un ancien salarié infographiste revendiquait être le seul créateur de divers sites Internet conçus dans le cadre de son contrat de travail, lesquels constituaient des œuvres collectives selon l'employeur.

Le tribunal de grande instance de Bordeaux a reconnu la présence d'actes de contrefaçon considérant que le salarié « s'était présenté comme le seul concepteur de sites internet alors qu'il n'avait participé qu'à l'élaboration de la partie graphique dans le cadre de son activité salariée au sein de la [société] ». Ainsi, les sites Internet revêtaient, selon les juges, la qualification d'œuvres collectives.

La cour d'appel de Bordeaux a confirmé cette analyse par arrêt du 26 janvier 2017. Elle a précisé que les œuvres avaient été réa-

lisées à l'initiative de l'employeur, divulguées sous son nom et que le salarié « exerçait ses fonctions sous l'autorité et dans le cadre des directives données par la direction aux termes de son contrat de travail [allant au-delà de la simple] autorité hiérarchique découlant du lien de subordination, inhérent au contrat de travail ». La conception graphique du site était par ailleurs encadrée par un chef de projet qui transmettait à l'infographiste ses instructions et demandes de modification, les contributions de chacun se fondant dans un ensemble.

17 - Le second litige opposait la société de vente en ligne de vêtements, Modatoi, à son ancien salarié photographe. La société Modatoi a découvert que son salarié vendait des photos qu'il avait prises dans le cadre de son contrat de travail, sur des sites Internet tiers. La société Modatoi a licencié son salarié et l'a assigné en contrefaçon de droits d'auteur et concurrence déloyale et parasitaire devant le tribunal de grande instance de Paris.

La cour d'appel de Paris¹⁰, prenant le contre-pied des premiers juges, a accueilli par arrêt du 23 mai 2017 la qualification d'œuvre collective concernant les photographies précitées. Pour ce faire, elle a relevé que la société Modatoi produisait aux débats des attestations indiquant que plusieurs personnes avaient participé au processus de réalisation des photographies litigieuses (gérant, assistants, mannequins, retoucheurs, stylistes, coiffeur/maquilleur) en rappelant que le fait que ces attestations aient été réalisées par des salariés ne suffisait pas à leur ôter tout caractère probant. En dépit d'attestations contraires, fournies par le photographe, la cour a par ailleurs estimé que ses choix étaient contraints par l'objet des shootings, restreignant sa liberté créatrice et que plusieurs intervenants contribuaient à la réalisation des photographies. Ainsi, l'œuvre était collective et la société Modatoi était recevable à agir en contrefaçon.

2. Les créations techniques

18 - L'application des dispositions de l'article L. 611-7 du CPI a principalement donné lieu à des décisions relatives à la titularité des droits, d'une part (A), et à la contrepartie financière en découlant, d'autre part (B).

A. - La titularité des droits

1° Le champ d'application

19 - Selon l'article L. 611-7 du CPI, le régime légal des inventions de salariés est applicable aux inventions de mission permanentes ou occasionnelles, et aux inventions hors mission attribuables ou non. Pour pouvoir bénéficier de ce régime, le salarié doit, avant toute chose, être en mesure d'établir qu'il existe bien une invention brevetable et qu'il y a effectivement participé, ce qui ne relève pas toujours de l'évidence, comme l'illustrent les affaires évoquées ci-après.

⁸ CA Nîmes, 3 oct. 2017, n° 16/00458.

⁹ CA Bordeaux, 1^{re} ch. civ., 26 janv. 2017, n° 15/04172.

¹⁰ CA Paris, pôle 5, 1^{re} ch., 23 mai 2017, n° 16/02857.

Le régime légal des inventions de salariés est applicable aux inventions de mission permanentes ou occasionnelles, et aux inventions hors mission attribuables ou non

20 - La cour d'appel de Colmar s'est prononcée le 30 mai 2017¹¹ sur la demande d'un salarié qui reprochait à son employeur de n'avoir pas procédé au dépôt des brevets en rapport avec les logiciels qu'il avait développés ou améliorés dans le cadre de sa mission, ce qui par voie de conséquence l'avait privé d'un droit à une rémunération. L'employeur contestait la qualification d'inventions de mission des créations du salarié, ouvrant droit à une rémunération supplémentaire en indiquant que les logiciels ne constituaient que des programmes d'ordinateur non brevetables. Les juges ont débouté le salarié de ses prétentions, faute pour lui d'apporter une quelconque preuve de sa participation à une invention. L'arrêt précise que le salarié se « borne à affirmer se trouver à l'origine d'un très grand nombre des inventions exploitées par l'entreprise, sans justifier ni de leur existence, ni de leur nature, ni de leur valeur ». En somme, le salarié inventeur doit donc prouver qu'il existe une invention brevetable, et qu'il a effectivement participé à sa conception pour pouvoir bénéficier du régime spécial. Les inventions non brevetables, exclues de ce régime, ne peuvent donner droit qu'à une récompense prévue par le contrat de travail ou accord collectif.

21 - Un autre arrêt de la cour d'appel de Reims du 14 juin 2017¹² a refusé d'admettre la participation effective d'un salarié à la conception d'une invention, alors même que celui-ci était titulaire d'un droit d'auteur sur un ouvrage relatif à l'invention en question. Les juges ont justement rappelé que ce droit d'auteur ne protégeait que la forme originale de l'ouvrage sans attribuer au salarié de droit quelconque sur la solution technique éponyme quand bien même « celle-ci résulterait de la mise en œuvre des idées exposées dans l'ouvrage ». De plus, le salarié n'apportait pas de preuve de la réalisation de l'invention dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive. Cette décision prolonge l'interprétation des juges de Paris, dans une décision plus ancienne, pour laquelle ils avaient pu considérer que la seule rédaction d'une « fiche idée » était insuffisante, au regard de l'invention développée ultérieurement, pour caractériser la participation effective du salarié¹³.

2° L'obligation d'information à la charge du salarié

22 - L'article L. 611-7, alinéa 3 du CPI, qui prévoit l'obligation pour le salarié auteur d'une invention d'en informer son employeur afin de permettre à ce dernier de procéder à son classement parmi les différentes catégories d'inventions de salarié

précitées, peut susciter des interrogations sur sa mise en œuvre pratique.

23 - Un arrêt de la cour d'appel de Bordeaux¹⁴ du 13 mars 2017 est venu utilement apporter des précisions sur la forme de la déclaration du salarié. En l'espèce, le salarié soutenait

que l'employeur était forclois puisqu'après avoir reçu la déclaration d'invention, ce dernier avait laissé s'écouler le délai de 4 mois courant à compter de la réception de la déclaration (CPI, art. R. 611-7) pour revendiquer le droit d'attribution. Les juges ont débouté le salarié en considérant que les courriers électroniques qu'il avait envoyés à son employeur ne pouvaient constituer des déclarations d'invention puisqu'ils s'inséraient « dans une correspondance professionnelle habituelle n'attirant pas l'attention de l'employeur sur le fait qu'il pouvait s'agir, le cas échéant, d'une déclaration » et que cela « maintenait en tout état de cause l'équivoque ». La déclaration d'invention doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'employeur (CPI, art. R. 611-9). L'envoi d'un simple courriel n'est donc pas suffisant.

3° La qualification de l'invention

24 - Tout l'enjeu de la qualification des inventions de salarié est *in fine* de pouvoir déterminer la titularité des droits ainsi que le régime de rémunération du salarié.

25 - Le tribunal de grande instance de Paris a dû se prononcer le 30 mars 2017¹⁵ sur la qualification d'une invention réalisée par un salarié qui occupait le poste d'agent administratif au service papeterie d'une société. Ce salarié avait, avec la collaboration d'un salarié ingénieur, mis au point une solution technique dans « une perspective de préservation du service papeterie et de leurs emplois ». Pour prendre date certaine, le salarié ingénieur avait déposé le concept via une enveloppe Soleau les désignant tous deux en qualité de co-inventeurs. L'employeur avait ensuite déposé des brevets français et européen ne désignant que le salarié ingénieur en tant qu'inventeur, niant ainsi l'apport de l'autre salarié qui revendiquait pourtant une invention hors mission attribuable. Suite aux échecs d'une médiation et d'une procédure de conciliation devant la Commission nationale des inventions de salariés (CNIS), qui avait conclu à l'existence d'une invention de mission en désaccord avec le salarié, l'employeur avait assigné le salarié agent administratif devant le tribunal de grande instance de Paris pour que soit reconnue la qualification d'invention de mission n'ouvrant droit qu'à une rémunération supplémentaire symbolique pour le salarié partie au litige. Les juges du fond ont débouté la société de ses demandes en consi-

11 CA Colmar, ch. 4 A, 30 mai 2017, n° 15/05736.

12 CA Reims, ch. soc., 14 juin 2017, n° 16/02218.

13 TGI Paris, 3^e ch., 1^{er} sect., 19 mai 2009, n° 07/07300.

14 CA Bordeaux, 1^{er} ch. civ., 13 mars 2017, n° 16/00887.

15 TGI Paris, 3^e ch., 1^{er} sect., 30 mars 2017 n° 2016/03011 ; B20170050.

dérant que le salarié n'avait aucune mission inventive ou activité de recherche dans son contrat de travail et ses avenants, ce qui était corroboré par ses qualifications successives de « technicien logistique » et d'« agent administratif ». L'employeur n'apportait pas non plus la preuve de l'existence d'une quelconque mission inventive ponctuelle. Par conséquent, il s'agissait bien d'une invention hors mission attribuable. À ce titre, les juges ont estimé que la société « se content[ait] de minimiser » l'activité du salarié afin de limiter le montant de la rémunération qui lui serait due. Au vu des « maigres éléments dont dispose le tribunal », notamment sur le plan comptable, afin d'évaluer le montant du juste prix dû au salarié au titre de l'invention hors mission attribuable, les juges ont procédé à une évaluation forfaitaire s'élevant à la somme de 100 000 €. Ce montant est bien plus important que la proposition de rémunération supplémentaire de la CNIS (25 000 €).

26 - Les juges parisiens se sont par la suite prononcés, dans une affaire ayant donné lieu à un jugement du 20 avril 2017, sur la qualification d'une invention réalisée par deux salariés¹⁶. L'employeur soutenait que l'invention avait été réalisée dans le cadre de la mission des deux salariés, en s'appuyant sur le fait que l'un des deux inventeurs avait accepté, lors de son départ à la retraite, la qualification d'invention de mission. Cependant, le second salarié lors de sa démission a demandé à ce que l'invention soit qualifiée d'invention hors mission attribuable. Il avait obtenu à ce titre une décision favorable de la CNIS qui précisait que l'absence de mission inventive permanente du salarié n'était pas contestée par l'employeur et que ce dernier n'était pas parvenu à apporter la preuve de l'existence d'une mission inventive temporaire. Les juges se sont prononcés dans le même sens en estimant que le choix du salarié co-inventeur de reconnaître à la demande de son employeur « une mission de service propriété de l'employeur » « (...) est inopérant pour remettre en cause son classement ». Ainsi, la même invention peut présenter une qualification distributive à l'égard de co-inventeurs, l'une de mission et l'autre hors mission attribuable, et donner lieu à un traitement financier différent, l'un sous forme de rémunération supplémentaire et l'autre de versement d'un juste prix.

B. - La contrepartie financière

1° La détermination

27 - La détermination et les modalités de calcul de la rémunération supplémentaire due au salarié dans le cadre d'une invention de mission ont fait l'objet d'une décision remarquable de la cour d'appel de Paris, en date du 30 mai 2017¹⁷. Les juges ont considéré qu'un barème interne sur les rémunérations supplémentaires, non contractualisé, non repris dans les conventions collectives et qui n'avait pas été expressément accepté par le salarié co-inventeur, ne lui était pas opposable, ce qui per-

met donc aux juges d'apprécier librement le montant à défaut d'accord entre les parties. En l'espèce, la convention collective qui indiquait que la rémunération supplémentaire pouvait « prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois » ne permettait pas en pratique d'en déterminer les modalités. L'employeur soutenait pourtant que le salarié devait avoir eu connaissance de ce barème puisqu'il en avait bénéficié pendant 15 ans et que ses collègues co-inventeurs attestaient le connaître, emportant ainsi la conviction des juges de première instance qui avaient conclu à l'opposabilité du barème, et dont la décision avait été commentée dans notre article de l'année passée¹⁸. Cette décision a été infirmée par les juges d'appel considérant que si le salarié « a bien perçu des primes pendant 15 ans, cela n'implique pas qu'il connaissait avec précision leur mode de calcul ». Le fait que la connaissance du barème soit attestée par les co-auteurs des inventions est inopérant à l'égard du salarié partie au litige. L'opposabilité des modalités de calcul doit être démontrée de manière individuelle.

28 - La cour d'appel de Paris, le 12 décembre 2017¹⁹, a été amenée à se prononcer sur l'application d'une politique interne de rémunération supplémentaire mise en place par l'employeur. En l'espèce, le salarié demandait l'application, en lieu et place de cette politique interne, de l'article 17 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 à la convention collective des industries chimiques, ouvrant droit à une gratification dans l'hypothèse où, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale. Cet article avait été abrogé par un accord du 18 avril 1985 qui augmentait le délai précité de 5 ans à 10 ans. La nouvelle version avait toutefois été réputée non écrite par une décision de la cour d'appel de Paris du 11 mars 2011²⁰ en raison du caractère d'ordre public de la rémunération supplémentaire dont on ne pouvait accepter qu'elle n'intervienne que dans l'hypothèse d'une exploitation commerciale. Il convient de noter que l'absence de rémunération à défaut d'exploitation existait également dans la version de 1955 de l'article 17. La cour d'appel estime que la demande du salarié ne peut être acceptée en l'absence de motivation et de critique du jugement contesté sur ce point, sans se prononcer sur la validité de la version de 1955 déjà entachée du même grief que la version réputée non écrite de 1985.

Une fois l'applicabilité de la politique interne reconnue par la cour, cette dernière se prononce sur les modalités de sa mise en œuvre. La politique prévoyait deux versements : une rémunération initiale et forfaitaire à hauteur de 1524,48 € à la délivrance du brevet et une rémunération complémentaire n'intervenant qu'en cas d'exploitation commerciale de l'invention dans les 10 ans suivant le dépôt du brevet. Cette rémunération complémentaire devait être déterminée selon plusieurs critères, dont

16 TGI Paris, 3^e ch., 4^e sect., 20 avr. 2017 n° 2015/15749 ; B20170079.

17 CA Paris, pôle 5, ch. 1, 30 mai 2017, n° 16/06557.

18 L'apport jurisprudentiel de l'année 2016 en matière de créations de salarié : JCP E 2017, 1172.

19 CA Paris, pôle 5, ch. 1, 12 déc. 2017, n° 16/10812.

20 CA Paris, pôle 5, ch. 2, 11 mars 2011, n° 09/16569.

Si la rémunération supplémentaire a largement occupé les prétoires, la question du juste prix n'est pas en reste

le degré d'intérêt industriel et commercial de l'invention qui nécessite dès lors une connaissance précise des fruits de l'exploitation commerciale réalisée. En l'espèce, le salarié réclamait la communication de pièces permettant de calculer le chiffre d'affaires réalisé par l'exploitation des inventions, afin de déterminer le montant des rémunérations complémentaires auxquelles il estimait avoir droit, ainsi que l'attribution d'une provision. Après avoir écarté les inventions qui n'avaient pas fait l'objet d'exploitation commerciale, la cour retient que les inventions exploitées avaient été déposées le 7 octobre 2008, soit depuis moins de 10 années. Le second versement devant être « unique et définitif » la cour précise qu'il « ne peut pas être déterminé ni versé avant l'écoulement d'un délai de 10 ans suivant le dépôt du brevet, soit [...] avant le 7 octobre 2018 ». Elle conclut que les demandes de communication de pièces et de provision formées par le salarié sont irrecevables, la créance n'étant ni liquide ni exigible.

29 - Si la rémunération supplémentaire a largement occupé les prétoires, la question du juste prix n'est pas en reste. Une décision au moins mérite d'être citée en ce qu'elle retient des critères précis pour évaluer le juste prix à payer par l'employeur en contrepartie de l'attribution de la propriété d'une invention hors mission attribuable. Dans l'arrêt précité de la cour d'appel de Bordeaux du 13 mars 2017²¹, pour évaluer le montant du juste prix et apprécier les apports initiaux de chacune des parties, la cour a constaté que le salarié avait apporté une « réelle adaptation technique » à l'invention qui a néanmoins occasionné des « mises au point », c'est-à-dire des « développements onéreux », à la charge de la société. Par ailleurs, pour mesurer l'utilité industrielle et commerciale, la cour a exigé « une connaissance de l'impact de l'invention sur le marché ce qui impose un esprit d'anticipation et une capacité à apprécier les efforts de la politique de marketing nécessaires pour optimiser la rentabilité de l'exploitation de l'invention ». En l'espèce, les frais de recherche évoqués par l'expert-comptable de la société s'évaluaient à hauteur de 639 611 €. L'expert avait en outre conclu que les deux inventions en question avaient respectivement représenté 0,4 % et 0,1 % du chiffre d'affaires annuel moyen de la société évalué à hauteur de 28 millions d'euros. Ces inventions n'étaient de surcroît plus commercialisées par la société. Les juges ont estimé un juste prix d'une valeur de 12 000 € pour la première invention et de 7 000 € pour la seconde. Cette recherche « anticipatrice » du point d'équilibre économique entre les parties peut cependant parfois sembler bien délicate à mettre en œuvre en pratique.

2° La prescription

30 - En matière de prescription, de nombreuses décisions illustrent des conflits relatifs à la durée de l'action et à son point

de départ, tour à tour favorables au salarié ou à l'employeur.

31 - Dans un arrêt du 30 mai 2017²², la cour d'appel de Paris a écarté l'argument de l'employeur

selon lequel les demandes du salarié relatives à sa rémunération supplémentaire étaient prescrites puisqu'il avait bénéficié d'un barème interne depuis plus de 15 ans. La cour considère que, faute d'information individualisée du salarié sur ce barème, le délai de prescription devait courir à compter du moment où il était avéré qu'il en avait eu véritablement connaissance, c'est-à-dire à la date où le salarié avait reçu les conclusions de la société qui mentionnaient le mode de calcul de sa rémunération supplémentaire.

32 - D'autres décisions sont plus clémentes à l'égard des employeurs, en particulier deux décisions qui ont pour point commun de concerner un salarié, dont l'importance des fonctions ne pouvait lui permettre d'ignorer le point de départ du délai de son action en paiement.

Ainsi la Cour de cassation²³ a, par arrêt du 26 avril 2017, rejeté le pourvoi formé contre un arrêt rendu par la cour d'appel de Paris en date du 30 octobre 2015 aux termes duquel le salarié inventeur - qui participait à la définition des offres comprenant l'invention brevetée, était destinataire du compte-rendu des négociations commerciales et avait reçu deux primes exceptionnelles au titre du brevet - était donc en mesure d'évaluer la valeur économique de l'invention en toute connaissance de cause. L'action en paiement de la rémunération supplémentaire due au salarié inventeur a pour point de départ la date à laquelle celui-ci a disposé des éléments nécessaires au calcul de sa rémunération.

L'importance des fonctions qu'il occupe au sein de l'entreprise est un critère déterminant pour les juges afin d'apprécier cette prise de connaissance.

33 - Dans une autre affaire concernant un salarié qui exerçait les fonctions de directeur du packaging prospectif au sein d'un grand groupe de cosmétiques, la cour d'appel de Paris²⁴ a adopté le même raisonnement. En l'espèce, le salarié assurait lui-même la promotion de ses propres inventions et connaissait parfaitement le sort et l'étendue de leur exploitation. Par ailleurs, le système de rémunération était accessible sur l'intranet de la société. Le point de départ du délai de prescription de son action en paiement devait donc se situer au jour du paiement de la rémunération supplémentaire par l'employeur ou, à défaut, à compter du début de l'exploitation de l'invention, ce qui a entraîné la prescription de son action pour un nombre important d'inventions.

N'ignore pas qui veut ! ■

22 CA Paris, pôle 5, ch. 1, 30 mai 2017, n° 16/06557.

23 Cass. com., 26 avr. 2017, n° 15-29.396, M. X d' Sté Alstom transport.

24 CA Paris, Pôle 5, ch. 2, 24 févr. 2017, n° 16/04710.

21 CA Bordeaux, 1^{re} ch. civ., 13 mars 2017, n° 16/00887.