

MOTS CLEFS : Salarié auteur d'une invention - Droit des brevets - Droit des personnes - Cession du droit à l'image - Compétence d'attribution - Rémunération supplémentaire

Pour la rémunération supplémentaire du salarié inventeur vis-à-vis de son invention, l'article L. 615-17 du Code de la propriété intellectuelle attribue la compétence exclusive au tribunal judiciaire de Paris. Ledit salarié aura ainsi droit au paiement d'une rémunération supplémentaire, suivant les dispositions de l'article L. 611-7 du même code.

La cession du droit à l'image du salarié qui a été contractuellement prévue ne pourra pas faire l'objet d'un recours pour atteinte au droit à l'image.

FAITS : En l'espèce, une salariée est engagée en qualité d'ingénieur chimiste par un laboratoire.

Son contrat de travail est ensuite transféré à une seconde société d'industrie chimique, dans laquelle elle occupe le poste de responsable du projet de recherche et développement.

Suite à un licenciement en date du 1er mars 2017, elle saisit la juridiction prud'homale, afin d'obtenir l'annulation dudit licenciement, le paiement d'un complément de rémunération pour les inventions effectuées lors de ses missions, ainsi que des dommages-intérêts pour la violation de son droit à l'image.

PROCÉDURE : Le 4 décembre 2018, le conseil des prud'hommes de Paris se déclare incompétent sur la demande de la requérante relative à la rémunération des inventions, au profit du tribunal de grande instance de Paris, devenu tribunal judiciaire depuis. La salariée fait appel de cette décision.

Dans un arrêt rendu le 1er juin 2022, la cour d'appel de Paris confirme d'abord la position prise par le conseil des prud'hommes, à savoir son incompétence sur ce contentieux, qui relève de la compétence exclusive du TGI.

Cependant, les juges du fond vont infirmer la décision du conseil des prud'hommes sur les deux autres motifs, à savoir la violation du droit à l'image de la requérante, estimant que « *la photographie au local d'archive n'est pas probante* », ainsi que sur le harcèlement moral dénoncé, qui motivait la demande de nullité du licenciement.

Ainsi, la cour d'appel infirme le jugement rendu par le conseil prud'homal, excepté son incompétence pour traiter des demandes relatives aux inventions, relevant de la compétence du tribunal judiciaire. La salariée forme un pourvoi contre cette décision.



PROBLÈME DE DROIT : Dès lors, il convient dans un premier temps de se demander si le litige portant sur la rémunération de l'invention non-brevetée d'un salarié relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes ou du tribunal judiciaire.

Ensuite, il convient de s'interroger sur l'atteinte au droit à l'image de la requérante, qui avait pourtant signé une licence d'image, par laquelle elle consentait un droit exclusif sur son nom et de son image, contre une rémunération qui avait alors été contractuellement fixée.

SOLUTION : Sur la compétence juridictionnelle, la Cour de cassation considère que les juges du fond ont déclaré à bon droit le conseil des prud'hommes incompétent pour statuer sur ce chef de demande.

Dans cette décision, la Cour de cassation s'en tient à une appréciation stricte des dispositions des textes. En effet, l'article L. 615-17 du Code de la propriété intellectuelle prévoit que les actions civiles et les demandes relatives aux brevets d'invention sont exclusivement portées devant les tribunaux de grande instance, devenus tribunaux judiciaires.

Cette disposition s'applique également aux cas prévus par l'article L. 611-7 du même code, qui porte sur les inventions faites par les salariés. Ces litiges seront également placés sous la compétence exclusive du tribunal judiciaire.

Sur l'atteinte au droit à l'image de la requérante, la Cour de cassation rejette également la demande de dommages-intérêts, puisque l'employeur avait suivi le contrat de travail à la lettre, dans lequel était effectivement prévu la cession de son droit à l'image.

SOURCES :

Article 9 du Code civil

Article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle

Article L. 615-17 du Code de la propriété intellectuelle

Article L. 1411-4 du Code du travail

CPH PARIS, 04-12-2018, n° 17/07767

CA Paris, 1er juin 2022, n°19/01249

Cass. 1ère civ., 11 décembre 2008, n°07-19.494

Cour de cassation, chambre sociale, 3 mai 2018, n° 16-25.067



NOTE :

Sur le litige opposant le salarié auteur à son employeur, pour la rémunération d'une invention non-brevetée, le juge judiciaire a compétence exclusive. Sur l'atteinte au droit à l'image de la salariée, dès lors que celle-ci avait signé au préalable une licence prévoyant la cession dudit droit, l'atteinte ne sera pas constituée.

I/ Compétence exclusive de l'autorité judiciaire sur la question de la rémunération de l'invention non-brevetée du salarié

Selon l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle, « *les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur* ».

Le salarié auteur de l'invention bénéficiera d'une rémunération supplémentaire, qui sera déterminée par les conventions collectives, les accords d'entreprises, ou les contrats individuels de travail.

Dans le cas où aucune convention collective de branche ne serait prévue pour régler le problème de la rémunération supplémentaire, le litige sera soumis à une commission de conciliation - prévue par l'article L. 615-21 du Code de la propriété intellectuelle - ou sera réglé devant le tribunal judiciaire, qui est ainsi la seule juridiction compétente pour connaître dudit litige.

La Cour de cassation confirme sa position antérieure, puisqu'une décision en date du 3 mai 2018, n° 16-25.067, prévoyait alors déjà la compétence exclusive du Tribunal de Grande Instance.

Ainsi, les actions civiles et les demandes relatives aux brevets d'invention - y compris pour les inventions prévues par les dispositions de l'article L. 611-7 - relèveront exclusivement de la compétence du tribunal judiciaire.

La Cour de cassation confirme la décision rendue en appel, ainsi même dans le cadre d'un litige relevant du droit du travail, la question de la rémunération de l'invention non-brevetée du salarié relève de la compétence exclusive des juridictions civiles.

II/ Atteinte au droit à l'image non-caractérisée du fait de la cession d'une licence d'image par la salariée

Aux termes de l'article 9 du code civil, « *chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, (...) propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée* ».

Cette disposition est la seule à être applicable vis-à-vis de l'infraction d'atteinte au droit à l'image.

Cela dit, cela n'empêchera pas les justiciables, dans l'exercice de leur liberté contractuelle, d'autoriser de leur plein grès l'utilisation de leur image.



À défaut de cette autorisation du salarié, l'employeur serait susceptible d'engager sa responsabilité.

Ainsi, cet accord préalable du salarié doit être stipulé de manière suffisamment claire, et devra délimiter les contours de l'autorisation donnée quant à sa durée, son domaine géographique, la nature des supports sur lesquels l'image est exploitée, ainsi que - s'il y a lieu de les préciser - l'exclusion de certains contextes, pour lesquels le salarié sera en droit de s'opposer.

En l'espèce, la requérante a signé une licence d'image, par laquelle elle consentait un droit exclusif portant sur son nom, ainsi que sur son image, en vue de la promotion de produits capillaires et cosmétiques.

Pour la cession de son droit à l'image, elle a perçu une rémunération, ainsi la Cour de cassation considère que l'atteinte à son droit à l'image n'est pas caractérisée, et rejette sa demande.

La Cour de cassation va manifester ici une application littérale des textes, puisque l'exploitation de l'image peut bien être prévue par contrat, ce qui place la situation sur le terrain contractuel en termes de responsabilité.

Ainsi, tant que le contrat est valide et que ses stipulations sont respectées, l'article 9 n'est pas applicable pour entraîner une réparation.

CONCLUSION :

In fine, bien que la matière générale du litige relève initialement de la compétence prud'homale, le tribunal judiciaire sera néanmoins exclusivement compétent sur les litiges relatifs à la rémunération de l'invention non-brevetée du salarié, mais également sur les litiges relatifs aux atteintes au droit à l'image.

Même si le litige survient dans le cadre d'une relation de travail, la compétence d'attribution ne sera absolument pas partagée.

Le tribunal judiciaire est donc exclusivement compétent, en raison de la complexité et la technicité de ce type de contentieux, et des atteintes importantes qui pourraient être causées aux justiciables. La compétence prudhomale sera ainsi restreinte en la matière, puisque cette instance n'est pas composée de magistrats professionnels.

Le législateur protège ainsi le respect de droits fondamentaux, notamment le droit à l'image. La Cour de cassation applique littéralement le texte, et rappelle ainsi que « *Les juges* » mentionnés dans l'article 9 du code civil sont donc bien à entendre comme les juges civils, soit des juges professionnels, et non comme tout juge.

DAGNAC Lou

Faculté de droit, Master 2 Droit des industries culturelles et créatives



AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ,
LID2MS-IREDIC 2024.



Cette création par LID2MS-IREDIC est mise à disposition selon les termes de la licence [Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 2.0 France](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/fr/).