

LA PROHIBITION DE LA CESSION GLOBALE D'ŒUVRES FUTURES : LES DIFFICULTÉS POUR LE CAS DE L'AUTEUR - SALARIÉ

Mots clefs : propriété intellectuelle - droit du travail - cession de droits d'auteur - œuvres - auteur-salarié

La cession des droits d'auteur est régie par un formalisme strict énoncé aux articles L.131-1 et suivants du CPI¹, lequel s'applique peu importe le type de contrat de conclu y compris contrat de travail (art. L.111-1). Si la prohibition de la cession globale des œuvres futures est littéralement énoncée à l'article L.131-1 : "*La cession globale des œuvres futures est nulle*", il n'en demeure pas moins que son régime juridique **(I)** et les difficultés qu'elle implique en matière salariale, méritent d'être éclairés **(II)**.

I/ Le régime de la cession globale des œuvres futures

A/ Le principe de prohibition de la cession globale des œuvres futures

La définition des termes a son importance. La cession globale doit être entendue au sens strict comme le contrat par lequel un auteur cède la totalité de ses droits patrimoniaux sur l'ensemble de ses œuvres, sans distinction ni précision. Il est bon de noter que ce texte spécial est en opposition directe avec l'article 1130 alinéa 1 du Code civil qui introduit la possibilité pour les choses futures de faire l'objet d'une obligation. A ce propos, les œuvres futures désignent les créations originales non identifiées ou non identifiables au jour de la signature du contrat, sans distinction de genre, de forme, de mérite ou de destination (art. L.112-1).

Par conséquent, la prohibition de la cession globale d'œuvres futures se définit comme l'interdiction d'ordre public de conclure une convention par laquelle serait organisée la cession anticipée et globale des droits d'auteur. Il en résulte de cette disposition, une volonté du législateur de protéger d'une part, les intérêts économiques de l'auteur, notamment ceux de l'auteur novice, en lui interdisant de renoncer de manière non éclairée, à ses droits sur des œuvres dont il ne connaît encore ni la forme, ni la valeur. D'autre part, de protéger la liberté créatrice de l'auteur, en l'éloignant d'une relation contractuelle déséquilibrée conclue avec un cessionnaire animé par une logique d'exploitation défavorable, susceptible de le contraindre à créer, le cas échéant sous peine d'astreintes. Ainsi, l'auteur doit garder la maîtrise de ses œuvres futures. Ce qui serait le cas dans une cession conclue pour un nombre défini d'œuvres futures déterminées voire dans une cession œuvre par œuvre.

B/ Les atténuations au principe propres à certains secteurs

Ce principe connaît toutefois des atténuations légales tels que le pacte de préférence en matière d'édition (art. L.132-1 et suivants) et la gestion collective (art. L.321-1 et suivants). Il convient de préciser, qu'il ne s'agit pas d'exceptions au sens strict, mais bien d'atténuations. En

effet, le pacte de préférence porte sur des œuvres futures du même genre, par conséquent déterminée, et pour une durée limitée. De même, l'OGC² n'agit pas pour son intérêt, mais pour ceux de l'auteur, qui peut retirer son apport à tout moment, sous réserves des dispositions statutaires applicables. En ce sens, les OGC se répartissant les secteurs culturels, l'apport concerne généralement un genre ou un type d'œuvres, qui même futures, sont par définition déterminables sinon déterminées.

II/ Les difficultés de conciliation du régime avec le contrat de travail

La prohibition des cessions globales d'œuvres futures crée davantage de difficultés à l'auteur-salarié qu'il ne facilite sa relation avec son employeur. Cette situation s'explique par le volume d'œuvres ainsi que le rythme de création qu'un créateur salarié peut opérer pendant toute la durée de son contrat de travail, rendant la cession distincte pour chacune d'entre elles, impraticable pour les parties. Reste à s'interroger sur la véritable nature de cette cession : peut-elle être qualifiée de cession globale d'œuvres futures prohibée, lorsqu'elle ne vise que des œuvres créées dans le cadre de la relation de subordination ?

A/ Les solutions envisageables pour l'employeur

La solution envisagée par plusieurs entreprises, notamment du secteur de la mode, pour éviter la multiplication excessive de cessions, a été la conclusion d'une seule cession en désignant les œuvres réalisées au fur et à mesure de la relation contractuelle. Et contre tout attente, la validité de ce type de clause a été reconnue, dans un arrêt de la cour d'appel de Paris³ dès lors que la clause : « *porte sur des œuvres déterminables et individualisables, réalisées par le salarié, dans le cadre de son contrat de travail et cédées au fur et à mesure de leur réalisation* ». Cette décision se justifie par l'interprétation du caractère limité de la cession. La relation salariale permet en effet de délimiter le périmètre de la cession aux œuvres réalisées pendant le temps de travail et pour les besoins de l'employeur. La durée justifie également cette interprétation, car considérée comme limitée par la durée du contrat, qui

¹ Code de la propriété intellectuelle

² Organisme de gestion collective

³ Cour d'appel de Paris., 25 janv. 2023, n° 19/15256



même s'il est indéterminé, ne demeure pas un engagement perpétuel. Par conséquent, cette clause est admise et ce même après le départ du salarié, sous réserves du respect de ses droits moraux.

Il faut noter que cet arrêt s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle peu favorable à la cause salariale. En ce sens, la Cour de cassation avait déjà reconnu licite la cession des œuvres futures d'un peintre : « *dès lors qu'elle est limitée dans le temps et qu'elle ne s'accompagne pas d'exigences incompatibles avec le droit moral de l'auteur* »⁴. Plus récemment, la cour d'appel de Montpellier a considéré que l'interdiction de la cession globale d'œuvres futures : « *ne s'applique uniquement qu'aux contrats de cession de droits d'auteurs à savoir les contrats de représentation, d'édition et de production audiovisuelle* ».⁵ En somme, l'individualisation d'une œuvre est déterminante pour ne pas relever du régime d'interdiction de L.131-1.⁶

Parmi les autres possibilités, l'article L.131-6 prévoit la cession : « *sous une forme non prévisible ou non prévue à la date du contrat* ». Toutefois, c'est sous réserves d'une clause expresse stipulant une participation corrélative de l'auteur-salarié aux profits d'exploitation, soit une rémunération proportionnelle supplémentaire. Ce qui augmente considérablement les frais d'embauche pour l'employeur. L'employeur peut également conclure avec le salarié un pacte de préférence, à l'instar des pratiques observées dans le secteur de l'édition, portant chaque année sur l'ensemble des œuvres futures susceptibles d'être créées dans le cadre du contrat de travail et ainsi se réserver la faculté de lever l'option. Des difficultés subsistent, notamment en cas de refus du salarié de conclure la promesse, ou en cas de violation du pacte de préférence. Dans la dernière hypothèse, l'employeur ne pourrait en principe pas obtenir l'exécution forcée de l'engagement.

La ratification annuelle serait une autre solution. L'employeur établit un contrat de cession en désignant expressément les œuvres futures comme celles créées par le salarié, sur son temps de travail, de forme connue ou inconnue au jour de la conclusion et effectivement exploitées par le cessionnaire. L'individualisation est rendue possible par une liste sous forme d'avenant, annexée au contrat et ratifiée en fin d'année. Le régime de la prohibition n'entre pas en jeu, dès lors que chaque œuvre est identifiée, en tenant un document complet et actualisé indiquant en autres, la forme et le genre de l'œuvre, son titre, ses caractéristiques voire une reproduction numérique dans la mesure du possible. Le tout sous forme d'un tableau, pour n'envisager que cette présentation parmi tant d'autres. A noter cependant que, cette solution est sous-réserves d'une grande rigueur dans la tenue de cette annexe dont les modalités de rédaction, de ratification et de modification doivent être établies contractuellement dans la cession.

B / Les questions demeurentes

Des questions d'ordre pratique demeurent. Quid du refus du salarié de ratifier la cession de tout ou partie des œuvres créées pendant l'année ? Ce refus serait-il constitutif d'un licenciement valable pour manquement aux obligations du salarié ? Il appartient à l'employeur de prévoir cette situation lors la conclusion du contrat de travail et de la cession. Il n'est toutefois pas exempté du risque d'un recours prud'homal.

Par ailleurs, quels seraient les critères de sélection des œuvres devant figurer dans la ratification annuelle ? Sur ce point, cette question ne demeure pas si complexe. Et pour causes, le contrat de cession doit établir la nette distinction entre les œuvres créées par le salarié sur son temps personnel insusceptibles de ratification et celles créées sur son temps de travail, pour le compte de l'entreprise. Parmi les critères de distinction, il serait possible d'y retrouver un critère temporel, afin de savoir si l'œuvre a été créée pendant ou en dehors du temps de travail. Un critère matériel pour déterminer si l'œuvre a été créée avec les outils et les ressources de l'entreprise ; quoique ce critère ne serait pas à lui seul déterminant. Et enfin un critère fonctionnel, pour déterminer si la création entre dans le champ des missions confiées au salarié.

Enfin, le sort des œuvres créées par le salarié mais finalement abandonnées ou non exploitées par l'employeur, demeure problématique. S'il est certain qu'elles bénéficient de la protection par le droit d'auteur dès leur création (art. L.111-1), il n'en demeure pas moins de savoir, si elles doivent être incluses ou non dans la ratification. En sens, il serait préférable pour l'employeur de les inclure, pour se garantir l'éventualité légale de les réutiliser bien plus tard. Et il serait bon pour le salarié de s'assurer que l'employeur s'engage en cas de non-cession - voire de l'hypothèse d'une cession, mais d'une non-exploitation - à ne pas les utiliser, récupérant alors tous les droits dessus pour les exploiter personnellement.

En définitive, cette disposition d'ordre public réputée nulle et non écrite toute clause organisant la cession globale et non individualisée des œuvres futures d'un auteur. Plusieurs solutions contractuelles ont été envisagées par les employeurs cessionnaires. Toutefois, un risque juridique demeure et celui-ci est uniquement atténuable par une rédaction précise et explicite, ainsi qu'en pratique par une relation de confiance et de coopération entre les parties.

Emma DARRAGI

**M2 Droit des Industries Culturelles et Créatives
Aix-Marseille Université - 2025-2026**

⁴ Cass. 1^{re} civ., 19 janv. 1970, n° 68-12.432

⁵ Cour d'appel de Montpellier., 18 oct. 2022, n°20/04452

⁶ Cass.1^{re} civ., 6 nov. 1979, n° 77-16.001



SOURCES :

- C.civ, art. 1130
- CPI, art. L111-1 et suivants
- Cour d'appel de Paris., 25 janv. 2023, n° 19/15256
- Cass. 1re civ., 19 janv. 1970, n° 68-12.432
- Cour d'appel de Montpellier., 18 oct. 2022, n°20/04452
- Cass.1^{ère} civ., 6 nov. 1979, n° 77-16.001



