

Flash info

Département droit social

La clause de non concurrence qui interdit au salarié d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur est d'application à la fois stricte et hégémonique. Ainsi les clauses de « *clientèle* » ou de « *non-démarchage* » qui interdisent au salarié, en cas de rupture du contrat de travail, de traiter avec des clients de l'employeur ont-elles été requalifiées en clauses de non-concurrence et annulées si elles n'étaient pas rémunérées. Mais une Clause de confidentialité qui restreint la liberté d'utilisation du savoir acquis par le salarié doit elle être assimilée à une clause de non concurrence et donc rémunérée ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation par un arrêt en date du 3 mai 2018 s'est prononcée par la négative en rejetant la requalification d'une clause de droit de la propriété intellectuelle en clause de non concurrence.

Au préalable elle a dû régler la question de la compétence juridictionnelle inhérente au paiement d'une rémunération supplémentaire pour le salarié inventeur (article 75 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (SYNTEC)).

L'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle précise en effet que « *sauf dispositions statutaires ou stipulations contraires, les droits patrimoniaux sur les logiciels et leur documentation créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de leur employeur sont dévolus à l'employeur qui est seul habilité à les exercer. Toute contestation sur l'application du présent article est soumise au tribunal de grande instance du siège social de l'employeur* » ; la compétence du CPH a été consacrée car la demande pécuniaire avait trait au jeu d'une disposition d'une convention collective de branche et n'impliquait l'examen, ni de l'existence ou de la méconnaissance d'un droit attaché à un brevet, non plus que d'un droit patrimonial sur un logiciel ou sa documentation.

À défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, appartiennent à l'employeur les inventions réalisées :

- lors de l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive correspondant aux fonctions effectives du salarié intéressé ;
- dans le cadre d'études et de recherches explicitement confiées au salarié concerné (c. propr. intell. art. L. 611-7).

Il s'agit des inventions dites « *de mission* ».

L'employeur doit informer le salarié, auteur d'une invention de mission, lorsqu'elle fait l'objet du dépôt d'une demande de brevet et, le cas échéant, lors de la délivrance de ce brevet (c. propr. intell. art. L. 611-7).

Le salarié auteur d'une telle invention bénéficie d'une rémunération supplémentaire dont les conditions sont

déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats de travail (c. propr. intell. art. L. 611-7).

En l'absence d'accord de branche, tout litige relatif à la rémunération supplémentaire est présenté à la commission paritaire de conciliation (c. propr. intell. art. L. 615-21) ou au tribunal de grande instance (c. propr. intell. art. L. 611-7).

Par ailleurs la Haute juridiction a dû se prononcer sur la nature juridique d'une clause de confidentialité post contractuelle. En l'espèce, un salarié licencié pour faute grave sollicitait le versement d'une contrepartie financière à son engagement à ne déposer durant les 5 ans de la cessation de son contrat aucun brevet pour des créations inventées pendant l'exécution de son contrat, à ne publier aucun article scientifique et à ne diffuser aucune information commerciale ni aucun renseignement technique, relatifs à son ancien employeur.

La Cour d'appel a considéré que cette clause était abusive et a estimé que le salarié était fondé à obtenir une indemnisation pour une perte de chance d'un montant de 60 000 euros. Le salarié était privé de la liberté d'utiliser le savoir acquis au sein de l'entreprise.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel jugeant qu'une clause de droit de la propriété intellectuelle n'est pas une clause de non-concurrence. Ainsi, elle ne donne lieu à aucune contrepartie financière. Il s'agissait indubitablement d'une obligation de confidentialité et de non-divulgateur auprès de tiers des informations et créations inventées qui n'interdisait aucunement au salarié de travailler pour le compte d'autres entreprises, mais se bornait à protéger les données confidentielles de son ancien Employeur. Cet arrêt souligne la nécessité pour toute entreprise quelle que soit sa taille de réviser périodiquement son contrat de travail type afin de l'adapter à ses enjeux commerciaux et stratégiques.

Pour nous contacter ou nous poser vos questions :

**Patricia GOMEZ-TALIMI - Avocat Associé -
Docteur en Droit Spécialisée en droit social**

☎ : 01.44.05.38.77 - ✉ : patricia.gomez-talimi@pdgb.com