racine AVOCATS

La lettre
Concurrence - Distribution
N° 20 – Juin 2016

SÉLECTION D'ACTUALITÉS

➢ CONCURRENCE DÉLOYALE ET DISTRIBUTION SÉLECTIVE

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 mai dernier confirme la **fragilité croissante des systèmes de distribution sélective.**

La société Coty France commercialise les marques de luxe de produits cosmétiques et parfums, telles que Balenciaga, Calvin Klein, Davidoff, etc. dans le cadre d'un réseau de distributeurs agréés.

Constatant qu'un **site internet non agréé** vendait des produits de ces marques avec des taux de remise atteignant -70 %, elle a **assigné** ce site - ainsi que France Télévisions qui en faisait la promotion dans des émissions télévisées - pour **concurrence déloyale.**

Alors que le Tribunal de commerce de Paris avait accueilli sa demande, la Cour d'appel déboute intégralement Coty France. Le motif : celle-ci **ne démontre pas la licéité de son réseau de distribution sélective au regard du règlement européen.**

D'une part Coty **France n'établit pas que sa part de marché est inférieure à 30 %** et d'autre part, trois clauses de son contrat de distribution sélective révèlent, selon la Cour, des **restrictions caractérisées de concurrence** (« *clauses noires* »).

Coty France **ne peut donc prétendre bénéficier d'une exemption par catégorie** et dès lors, n'est pas fondée à soutenir que le site aurait commis des actes de concurrence déloyale et de publicité trompeuse en commercialisant les produits sans autorisation et en les « *bradant* ».

Cette solution peut sembler sévère au vu des trois clauses restrictives que relève la Cour (clauses qui concernent les ventes aux comités d'entreprises et aux distributeurs non agréés, ainsi que la vente de nouveaux produits dans l'U.E).

En tout cas, le message est clair pour les têtes de réseaux : leurs contrats doivent être irréprochables.

La Cour déboute également Coty France de sa demande fondée sur le parasitisme, celle-ci ne rapportant pas la preuve de ses investissements.

➢ ENQUÊTES DE CONCURRENCE : ATTENTION AUX RÉSEAUX SOCIAUX

Lors de la session de l'*International Competition Network* qui s'est tenue à la fin du mois d'avril à Singapour, le Directeur cartels de la **Commission européenne** a annoncé que ses services cherchaient un nouveau moyen efficace de collecter des preuves de pratiques anticoncurrentielles en accédant aux **comptes individuels, sur les réseaux sociaux**, des personnes soupçonnées d'avoir participé auxdites pratiques.

Un **groupe spécial d'experts** a été constitué au sein de la Commission dans ce but.

La possibilité d'accéder aux échanges intervenus sur des **messageries instantanées** n'est pas nouvelle. Ce sont des échanges de ce type qui avaient conduit à établir les pratiques de cartel dans les affaires du Libor et de l'Euribor sanctionnées par la Commission européenne en décembre 2013.

La nouveauté serait ici l'accès aux comptes **privés** des participants à une pratique anticoncurrentielle.

Rappelons que, dans le cadre des pouvoirs d'inspection dont elle dotée par le Règlement n° 1/2003, la Commission dispose, dans certaines conditions, de la possibilité d'**inspecter le domicile de personnes physiques**.

Elle semble considérer que ces pouvoirs lui permettraient également d'accéder aux comptes individuels privés ouverts sur les réseaux sociaux.

➢ ENTRÉE EN VIGUEUR DES NOUVELLES RÈGLES EN MATIERE DE SOUS-TRAITANCE INDUSTRIELLE

La loi du 17 mars 2014, dite loi Hamon, a introduit un nouvel article L.441-9 du code de commerce qui impose que les relations commerciales entre **sous-traitants industriels et donneurs d'ordres** soient formalisées.

L'objectif du législateur est de renforcer, grâce à la contractualisation, la transparence des relations afin de mettre un frein aux pratiques abusives que la DGCCRF aurait constatées chez certains donneurs d'ordres.

Le texte prévoit ainsi :

- qu'une **convention écrite** doit obligatoirement être régularisée pour tout **achat de produits manufacturés**, **fabriqués à la demande de l'acheteur** en vue d'être **intégrés dans sa propre production**, dont le montant est supérieur à un seuil devant être fixé par décret ;

- qu'elle doit comporter **plusieurs mentions obligatoires** : objet de la convention et obligations respectives des parties ; durée et modalités de résiliation ; prix ou modalités de sa détermination ; conditions de facturation et de règlement ; responsabilités respectives des parties et garanties ; règles de propriété intellectuelle (quand la nature de la convention le justifie) et modalités de règlement des différends.

Depuis deux ans, le décret d'application annoncé se faisait attendre et la loi demeurait donc inapplicable. Il est finalement paru le 3 mars dernier et a **fixé le seuil d'achat à 500 000 euros** (décret n° 2016-237).

Le décret ne fournit toutefois **aucune autre précision** : on ne sait donc pas si ce seuil doit être apprécié par commande, par contrat, voire au regard du volume d'affaires annuel, ce qui est évidemment source d'insécurité juridique.

On attend donc avec impatience des précisions de l'administration, et ce d'autant plus que le non respect de cette obligation est passible d'une amende administrative de **375 000 euros** (pour les personnes morales)…

Responsable de la publication : Valérie Ledoux
Cette publication a pour seul objet de présenter certains sujets de façon non-exhaustive. Elle ne constitue pas un conseil juridique. Pour toutes questions relatives aux sujets abordés dans ce document, vous pouvez vous adresser à vos contacts habituels ou aux auteurs de ce document.

DPT_3#6#1725926

LES CRÉATIONS DES SALARIÉS

Les **salariés** qui exercent des fonctions créatives peuvent être **personnellement titulaires de droits sur leurs créations** et ce, quand bien même leur employeur les remunère pour cette mission. Ces droits peuvent porter sur des **éléments stratégiques** pour l'entreprise (technologies, modèles, logos, logiciels, etc.) et il importe donc que l'entreprise **se préoccupe en amont d'en obtenir la propriété**. À défaut, des difficultés pourront apparaître, par exemple au moment du rachat de la société (si elle n'est pas propriétaire des éléments de propriété intellectuelle qui font sa valeur) ou lors du départ des salariés concernés (risque d'action en contrefaçon du salarié).

Le sujet se pose en des termes différents selon les créations concernées : **inventions –** protégeables par un brevet **(1) –** ou **œuvres de l'esprit originales** – protégées par le droit d'auteur **(2)**.

1. Inventions brevetables

Les **inventions brevetables** (i.e. les solutions techniques nouvelles, fruits d'une activité inventive et susceptibles d'application industrielle) sont fréquemment réalisées par des salariés dans un cadre professionnel. Si le droit au brevet revient **en principe à son inventeur**, présumé être le premier déposant, les **inventions de salariés** font l'objet de **règles particulières** selon qu'elles constituent, ou non, des « inventions de mission ».

L'**invention de mission** est celle réalisée par le salarié, soit dans le cadre de ses fonctions effectives, **prévues au contrat de travail**, soit dans le cadre d'études et de recherches qui lui sont **explicitement confiées.** La loi prévoit que l'invention de mission **appartient à l'employeur, qui doit rémunérer le salarié à ce titre**. Cette rémunération, qui s'ajoute au salaire, est calculée à partir de la convention collective, des accords d'entreprise ou du contrat.

L'invention qui ne répond pas à ces critères est une **invention hors mission** qui peut **être attribuable ou non attribuable. L'invention hors mission attribuable** est celle qui s'inscrit dans le domaine des activités de l'entreprise ou qui a été réalisée grâce aux ressources de l'entreprise. Elle appartient au salarié, mais **l'employeur peut s'en faire attribuer la propriété** à condition de s'acquitter d'un **juste prix** qui peut être fixé par les parties ou, à défaut, par conciliation ou par le TGI. L'invention hors mission **non attribuable** résulte, elle, de la seule initiative du salarié, hors de toute instruction de l'employeur. Le salarié en dispose comme il l'entend, peut la conserver secrète ou faire une demande de brevet.

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'employeur de ses inventions en lui précisant dans quelle catégorie elles se classent, classement que l'employeur peut contester. Depuis la loi du 6 août 2015, l'employeur a, de son côté, l'obligation d'informer le salarié du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et, le cas échéant, de la délivrance de ce titre.

2. Œuvres de l'esprit

De nombreux éléments créés par des salariés peuvent être protégés par des **droits d'auteur** : modèles commercialisés (vêtements, mobiliers, etc.), logos, chartes graphiques, slogans, compositions musicales, ouvrages, études, logiciels, etc. Il suffit pour cela que ces créations présentent un **caractère original**.

A défaut d'avoir anticipé le sujet, **la société ne sera souvent pas titulaire des droits** d'auteur relatifs à ces créations. En effet, le principe en la matière est que **l'auteur** d'une œuvre **jouit des droits** sur celle-ci, du seul fait de sa création, **même si elle a été réalisée dans le cadre d'un contrat de travail**.

La loi a certes prévu **un certain nombre d'exceptions dans des secteurs spécifiques** : production audiovisuelle, journalisme, secteur public, logiciel. En particulier, en matière de **logiciel**, le **principe est inverse**, puisque, sauf convention contraire, les droits patrimoniaux sur un logiciel (et sa documentation) sont dévolus **à l'employeur** et non au salarié, dès lors qu'il l'a créé dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions de son employeur.

Il existe par ailleurs une exception en matière d'**oeuvre collective** définie comme « *l'œuvre créée **sur l'initiative** d'une personne physique ou morale qui l'édite, la publie et la divulgue **sous sa direction** et son nom et dans laquelle la **contribution personnelle des divers auteurs** participant à son élaboration **se fond dans l'ensemble** en vue duquel elle est conçue, sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun d'eux un droit distinct sur l'ensemble réalisé* ». Sauf preuve contraire, l'œuvre collective est la **propriété de la personne** physique ou morale, sous le nom de laquelle elle est **divulguée**. Cette définition couvre par exemple les dictionnaires et les journaux, dont les droits appartiennent aux sociétés qui les éditent et non, en copropriété, aux multiples contributeurs. Cette qualification, traditionnellement appréciée de manière restrictive par les juges, semble davantage accueillie depuis quelques années.

Lorsque les créations ne sont pas couvertes par l'une de ces exceptions, ce qui reste fréquent en pratique, la seule solution pour l'entreprise qui souhaite les exploiter est de conclure un **contrat de cession de droits d'auteur avec le salarié**, dans le respect du formalisme prévu par l'article L.131-3 du CPI. Celui-ci impose, à peine de nullité, que la clause mentionne distinctement **chacun des droits** cédés et **délimite leur domaine d'exploitation** en termes d'étendue et de destination, dans le temps et dans l'espace. L'acte doit également préciser la **rémunération** de cette cession de droits, en principe proportionnelle aux recettes d'exploitation. En pratique, on recommande de préciser **dans les contrats de travail** des salariés que ceux-ci cèdent à la société les droits patrimoniaux sur leurs œuvres, au fur et à mesure de leur création et ce, pour toutes les exploitations que l'entreprise est susceptible d'en faire et qui devront être précisées dans la clause.

Même si la jurisprudence a déjà validé de telles clauses (CA Lyon, 1ère ch, 28 nov 1991), elles présentent un risque au regard du principe de prohibition des cessions globales d'œuvres futures. Aussi, pour les éléments de valeur pour l'entreprise, il sera prudent de **réitérer un acte de cession** une fois l'œuvre terminée.

Il faut noter que le fait pour l'employeur d'enregistrer la création en tant que **dessin et modèle**, ne le dispense nullement de se faire céder les droits correspondants. L'enregistrement ne confère en effet qu'une **présomption simple** de titularité qui peut être renversée si le déposant n'est pas le créateur (art. L.511-9 du CPI).

Enfin il faut rappeler que le **droit mora**l (droit à la paternité, droit au respect de l'œuvre, droit de divulgation et de retrait) est quant à lui **inaliénable**. Le salarié en reste donc seul titulaire et peut l'exercer librement, sous réserve que cet usage ne dégénère pas en abus de droit vis-à-vis de son employeur.

Auteurs :

Frédérique CHAPUT
Avocat, associée
fchaput@racine.eu

Valérie LEDOUX
Avocat, associée
vledoux@racine.eu

Bastien THOMAS
Avocat, associé
bthomas@racine.eu

Sophie PASQUESOONE
Avocat,
spasquesoone@racine.eu

Caroline LEVARD
Avocat,
clevard@racine.eu