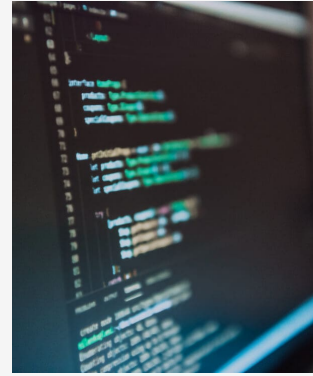


La Cour d'appel de l'Ontario confirme qu'un employé ayant développé un logiciel concurrentiel « en dehors des heures de travail » est le titulaire du droit d'auteur



31 MARS 2026 10 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Litige en matière de propriété intellectuelle](#)
- [Propriété intellectuelle](#)

Auteurs(trice): [Matthew J. Diskin](#), [J. Ryan Holland](#), [Ryan Howes](#), [Kieran Ecclestone](#)

Key Takeaways

- La décision du tribunal contribue à clarifier les critères juridiques permettant de déterminer si une œuvre a été créée « dans l'exercice d'un emploi » en vertu du droit canadien en matière de droit d'auteur.
- Un employeur peut revendiquer le droit d'auteur sur le produit du travail d'un employé dans la mesure où l'employé a créé l'œuvre dans l'exercice de ses responsabilités *réelles*.
- Afin d'éviter les litiges en matière de propriété intellectuelle, les employeurs devraient définir clairement les droits de propriété dans les contrats de travail.

La Cour d'appel de l'Ontario a récemment rendu sa décision dans l'affaire [Nexus Solutions Inc. v. Krougly](#), 2026 ONCA 199, dans laquelle elle fournit des indications importantes sur la portée et l'objet du paragraphe 13(3) de la *Loi sur le droit d'auteur*, L.R.C. 1985, ch. C-42.

En vertu de la *Loi sur le droit d'auteur* (la « Loi »), il est présumé que l'auteur d'une œuvre est le premier titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre^[1]. Le paragraphe 13(3) de la Loi prévoit une exception : lorsque l'auteur est employé par une autre personne en vertu d'un contrat et que l'œuvre est créée « dans l'exercice » de cet emploi, l'employeur est le premier titulaire du droit d'auteur. En l'espèce, la Cour d'appel a confirmé la conclusion du juge de première instance selon laquelle l'employé, et non l'employeur, était le titulaire du droit d'auteur sur le logiciel concurrentiel qu'il avait développé secrètement, car l'œuvre n'avait pas été créée « dans l'exercice d'un emploi ».

Les litiges soulevés par le paragraphe 13(3) de la Loi portent généralement sur le statut professionnel de la personne visée par le litige. (Les entrepreneurs indépendants ne sont pas visés par cette disposition.) En l'espèce, le litige ne portait pas sur la question de savoir si M. Krougly était ou non un employé. Il portait plutôt sur la question de savoir s'il avait exécuté ses activités de codage du logiciel en tant qu'employé « dans l'exercice d'un emploi » au sens du paragraphe 13(3) de la Loi. La décision de la Cour d'appel apporte donc des

éclaircissements sur les critères juridiques permettant d'appliquer l'équivalent canadien de la doctrine américaine de l'« œuvre à louer » (*work for hire*) en matière de droit d'auteur.

Le litige

Nexus Solutions Inc. (Nexus) développe et commercialise un logiciel de surveillance continue des émissions polluantes, appelé CEMView. Le logiciel surveille les composés présents dans les émissions polluantes des cheminées de l'industrie lourde et en rend compte.

Vladimir Krougly occupait chez Nexus le poste de développeur logiciel principal, dont la responsabilité première était d'écrire le code source de CEMView.

Au cours de la période 2008-2009, alors qu'il était encore employé par Nexus, M. Krougly a commencé à développer un logiciel concurrent appelé « Limedas » en dehors de ses heures de travail. Limedas et CEMView remplissaient des fonctions similaires, mais présentaient des différences. M. Krougly a par la suite démissionné de Nexus et a cherché à commercialiser son logiciel Limedas, y compris auprès de certains clients de Nexus.

Nexus a intenté une action visant, entre autres, à obtenir une déclaration selon laquelle elle était le titulaire du droit d'auteur sur Limedas, car M. Krougly l'avait créé dans l'exercice de son emploi chez Nexus.

La décision : M. Krougly est le titulaire du droit d'auteur

C'est avec « beaucoup de réticence » (*considerable reluctance*) que le juge de première instance a conclu que M. Krougly n'avait pas développé Limedas « dans l'exercice » de son emploi chez Nexus. Le juge de première instance a pris en considération plusieurs facteurs, notamment ceux relevés par l'Intellectual Property Enterprise Court (un tribunal spécialisé de la High Court of England and Wales) dans l'affaire *Penhallurick v. MD5 Ltd*^[2], qui énonce plusieurs critères pouvant être pris en compte pour déterminer si une œuvre a été créée « dans l'exercice » de l'emploi d'une personne :

- les conditions du contrat de travail
- le lieu où l'œuvre a été créée
- le fait que l'œuvre a été créée ou non pendant les heures de travail normales
- la personne qui a fourni les éléments nécessaires à la création de l'œuvre
- le degré de supervision dont a bénéficié l'auteur
- le fait que l'œuvre fait partie « intégrante » ou non de l'entreprise

En appliquant ces critères, le juge de première instance a conclu ce qui suit :

- les logiciels CEMView et Limedas présentaient des différences importantes
- pour développer Limedas, M. Krougly a fait la majeure partie du travail en dehors de ses heures de travail normales et n'a pas utilisé de biens appartenant à Nexus
- M. Krougly avait comme fonction principale de développer le logiciel CEMView existant de Nexus et n'était pas autorisé à créer d'autres logiciels sans autorisation préalable
- selon son contrat de travail, rien n'empêchait M. Krougly de travailler sur ses propres projets pendant ses temps libres, ni d'attribuer la propriété de ces œuvres, qu'elles aient été créées pendant ses heures de travail chez Nexus ou pendant ses temps libres
- personne n'a demandé ou ordonné à M. Krougly de développer un logiciel similaire à celui utilisé par Limedas, et son travail de création n'a pas été effectué sous la direction ou le

contrôle de quiconque chez Nexus

- en ce qui concerne le développement de Limedas, Nexus n'a conclu aucun marché et n'y a consacré aucune ressource
- Nexus n'a assumé aucun risque d'ordre financier, organisationnel ou associatif lié à la création du logiciel

Bien que le juge de première instance ait conclu que Nexus pouvait disposer de recours dans d'autres revendications (telles que la rupture de contrat et le manquement à une obligation), il a rejeté la revendication de droit d'auteur.

Indications de la Cour d'appel concernant le paragraphe 13(3) de la Loi sur le droit d'auteur

Une question clé en appel était de savoir si le juge de première instance avait commis une erreur en estimant que le fait que M. Krougly n'ait pas reçu d'instructions expresses de la part de Nexus pour développer Limedas constituait un « élément déterminant » (*critical determination*) dans l'interprétation du paragraphe 13(3) de la Loi.

Dans son analyse, la Cour d'appel a fourni des indications utiles sur l'interprétation correcte du paragraphe 13(3) de la Loi. Pour que le paragraphe 13(3) de la Loi s'applique, trois conditions doivent être remplies :

- le créateur de l'œuvre doit être, en droit, un employé
- l'œuvre doit avoir été créée « dans l'exercice » d'un emploi
- il doit y avoir absence de stipulation contraire

La principale question sur laquelle la Cour d'appel s'est penchée était la signification de l'expression « dans l'exercice » d'un emploi.

La Loi a pour objectif de présenter un équilibre entre, d'une part, la promotion, dans l'intérêt du public, de la création et de la diffusion des œuvres artistiques et intellectuelles et, d'autre part, l'obtention d'une juste récompense pour le créateur (ou, plus précisément, l'assurance que personne d'autre que le créateur ne pourra s'approprier les bénéfices qui pourraient être générés)^[3]. L'auteur est donc présumé être le premier titulaire du droit d'auteur sur les œuvres qu'il crée.

La Cour d'appel a estimé que l'exception prévue au paragraphe 13(3) de la Loi était justifiée, car elle attribue la récompense (la propriété du droit d'auteur) à l'employeur lorsque celui-ci a financé la création de l'œuvre (y compris en rémunérant le ou les auteurs pour leur travail de création) et a assumé les risques liés à sa création^[4]. En d'autres termes, l'exception prévue au paragraphe 13(3) repose sur le principe selon lequel l'employeur ne devrait être le titulaire du droit d'auteur que sur les œuvres exécutées par l'employé dans l'exercice de ses responsabilités envers l'employeur.

La Cour d'appel a expressément approuvé les critères (ou facteurs) énoncés dans l'arrêt *Penhallurick*. Elle a déterminé que la question primordiale dans l'analyse du paragraphe 13(3) était de savoir « [traduction libre] si la création de l'œuvre en question était une tâche que l'employé *était tenu d'accomplir*, soit expressément, soit implicitement, dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles » (c'est nous qui soulignons)^[5].

La Cour d'appel a estimé que le juge de première instance n'avait pas commis d'erreur en accordant une importance particulière au fait que M. Krougly n'avait pas reçu pour instruction de développer un logiciel similaire à Limedas pour fonder sa conclusion selon laquelle le travail n'avait pas été exécuté « dans l'exercice d'un emploi ». En confirmant la

conclusion du juge de première instance, la Cour d'appel a établi que la question de savoir si un employé avait ou non exécuté la tâche dans l'exercice de son emploi « [traduction libre] dépend[ait] de la question de savoir si l'employeur a[vait] effectivement confié à l'employé la responsabilité d'accomplir la tâche ou d'exécuter la fonction en question » (c'est l'auteur qui souligne). Ce qui importe, c'est que les responsabilités professionnelles réelles de l'employé comprenaient l'exécution de l'œuvre. Le fait qu'une œuvre aurait pu potentiellement relever du champ des responsabilités de l'employé ne suffit pas pour que celle-ci soit soumise au paragraphe 13(3) de la Loi.

Conclusion

La décision dans l'affaire *Nexus v. Krougly* est importante tant pour les employeurs que pour les employés. Le paragraphe 13(3) de la *Loi sur le droit d'auteur* porte sur ce qu'un employé était *effectivement tenu d'accomplir ou appelé à accomplir* dans l'exercice de son emploi, et non sur l'ensemble des tâches qu'un employeur *aurait pu* lui attribuer. Cette interprétation repose sur le principe selon lequel le droit d'auteur doit revenir à la partie qui a donné lieu à la création de l'œuvre, financé son développement et assumé les risques qui y sont liés. Si de nombreux Canadiens connaissent la doctrine américaine de l'« œuvre à louer » (*work for hire*), en adoptant sans équivoque les critères énoncés dans l'arrêt *Penhallurick*, la Cour d'appel fournit des indications importantes et rappelle utilement que les principes régissant la propriété du droit d'auteur entre employeurs et employés au Canada sont distincts de ceux prévus par le droit américain.

Pour les employeurs, cette décision rappelle sans ambages que le fait de se fonder uniquement sur les dispositions par défaut de la Loi peut conduire à des résultats inattendus et sévères, même lorsque le comportement de l'employé est (ou semble) manifestement déloyal. Les employeurs qui souhaitent s'assurer la propriété des droits d'auteur sur tout ce que leurs employés créent, que ce soit dans l'exercice des tâches qui leur sont assignées ou l'exécution d'un projet parallèle faisant appel à leur expertise, devraient énoncer ces droits de manière expresse dans des contrats de travail bien rédigés comprenant, entre autres, des dispositions claires concernant la cession de la propriété intellectuelle.

Il convient de noter que les questions relatives à l'abus de confiance, à la violation du droit d'auteur et à l'appropriation illicite n'ont pas été examinées en raison de la scission de l'action sous-jacente. Ces questions restent importantes pour les employeurs dans les litiges de ce type, en particulier si une demande d'injonction provisoire est présentée.

[1] Par. 13(1).

[2] *Penhallurick v. MD5 Ltd*, [2021] EWHC 293 (IPEC), confirmé par [2021] EWCA Civ 1770.

[3] *Théberge c. Galerie d'Art du Petit Champlain inc.*, 2002 CSC 34, par. 30.

[4] Arrêt *Nexus v. Krougly*, par. 25.

[5] Arrêt *Nexus v. Krougly*, par. 29.