



Brevet d'invention : quels droits pour les salariés inventeurs ?

Fiche pratique publié le 14/03/2014, vu 1543 fois, Auteur : [Camille CIMENTA](#)

L'article L. 611-6 du code de la propriété intellectuelle dispose que le droit au titre de la propriété industrielle appartient à l'inventeur ou à son ayant cause.

L'article L. 611-6 du code de la propriété intellectuelle dispose que le droit au titre de la propriété industrielle appartient à l'inventeur ou à son ayant cause. Donc en théorie la détermination du titulaire du brevet d'invention paraît simple. Mais dans la pratique, il peut exister de nombreuses difficultés pour identifier la personne qui sera titulaire du brevet d'invention et des droits qui s'y attachent. C'est notamment le cas lorsque l'inventeur est un salarié. Ce n'est pas un cas d'école puisque les chiffres révèlent que 90% des inventions sont réalisées par des salariés. La question qui se pose est donc de déterminer qui du salarié ou de l'employeur sera titulaire du brevet d'invention. Cela sera donc l'objet de cet article.

Le code de propriété intellectuelle consacre expressément la solution avec l'article L. 611-17 qui envisage plusieurs hypothèses :

- 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 : Dans ce cas, le salarié a le droit à une rémunération supplémentaire dont les conditions d'obtention doivent obligatoirement être prévues par les conventions collectives ou contrats de travail. Ainsi dans un arrêt du 22 février 2005, la chambre commerciale a jugé que doit être réputée non écrite la clause qui exclut la rémunération supplémentaire pour une invention du salarié qui ne présente aucun intérêt exceptionnel pour l'entreprise. La loi n'a pas fixé le mode de calcul de cette rémunération. En général elle est donc basée sur le salaire de base (deux ou trois ans de salaire). Mais la jurisprudence a admis la prise en compte d'autres critères tel que l'intérêt commercial de l'invention pour établir le montant de la rémunération (sur ce point Com; 21 novembre 2001, rémunération supplémentaire fixée à 4 millions de Fr). La rémunération supplémentaire rentre dans le régime juridique et fiscal du salaire. Il faut noter qu'en cas de conflit sur la rémunération, le conseil des prud'hommes n'est pas compétent. En effet, aux termes de l'article L. 611-7, il convient de saisir une commission paritaire de conciliation ou le TGI.

- Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Dans ce cas de figure, le salarié doit obtenir un juste prix dont le montant est fixé d'un commun accord entre les parties ou à défaut par la commission paritaire de conciliation ou le TGI.

En ce qui concerne les créations de logiciels, l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle énonce que " sauf dispositions statutaires ou stipulations contraires, les droits patrimoniaux sur les logiciels et leur documentation créés par un ou plusieurs salariés dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de leur employeur sont dévolues à l'employeur qui est seul habilité à les exercer ". Le logiciel est donc un bien de l'entreprise et le salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire. Le salarié conserve par contre les droits moraux sur le logiciel. Dans tous les autres cas, le logiciel appartient en principe au salarié.

<http://info-juriste.com/>