



Contrats de travail et clauses d'invention

Fiche pratique publié le 19/09/2014, vu 5621 fois, Auteur : [Eléonore Khan, juriste](#)

petit point sur les clauses d'invention, droits du salarié et de son employeur sur les œuvres créées.

CONTRAT DE TRAVAIL, DROITS D'AUTEUR ET DROIT MORAL DU SALARIE DANS LES CLAUSES D'INVENTION

Septembre 2014

Le salarié est par principe auteur de son œuvre.

Cependant, en droit de la propriété intellectuelle, il existe de nombreuses exceptions, au regard notamment de son croisement avec le droit social.

En effet, il est fréquent que les employeurs insèrent une **clause dans le contrat de travail (la clause d'invention)**, aux termes de laquelle, l'auteur créateur cède ses droits d'exploitation à son employeur pour les œuvres qu'il sera amené à créer pendant toute la durée de son contrat de travail.

La clause d'invention contient **la nature de l'invention** afin d'éviter les risques de contentieux. Elle va également contenir la **contrepartie financière**. Le salarié inventeur bénéficie d'une compensation financière qui dépend de la nature de l'invention.

Il s'agit soit d'une *rémunération supplémentaire* pour une invention de mission, soit du *versement d'un « juste prix »* pour une invention hors mission attribuable. Cependant, la législation ne donne aucune précision sur les modalités et les conditions de versement de cette compensation. C'est donc à la convention, aux accords collectifs ou au contrat de travail de les fixer.

Afin d'évaluer le montant de la rémunération supplémentaire, on peut se baser sur : le salaire, les circonstances de l'invention, la contribution du salarié, les difficultés de mise au point, etc.

En revanche, l'employeur a l'obligation de prendre en compte la **valeur économique de l'invention**.

Il est préférable que la clause rappelle le dispositif légal applicable aux inventions. Elle doit également prévoir les modalités d'information que doivent respecter le salarié et l'employeur. En effet, **le salarié est tenu de déclarer son invention dans les meilleurs délais à son employeur et de lui fournir tous les renseignements utiles pour appréhender la nature de celle-ci.**

Quant à l'employeur, il s'engage à informer le salarié du fait que son invention est industriellement ou commercialement exploitée.

L'employeur dispose d'un délai de deux mois pour contester la nature de l'invention déclarée par le salarié et/ou réclamer des informations complémentaires. Si l'employeur n'agit

pas, la déclaration du salarié est « réputée conforme » et acceptée. **En outre, il dispose de quatre mois, dès réception de la déclaration de l'invention, pour réclamer le droit de s'attribuer la propriété ou la jouissance de celle-ci.**

En cas de litige, il convient de saisir la **Commission nationale des inventions de salariés (CNIS)**, les recours contre les décisions de la CNIS sont portés devant le **Tribunal de grande instance**, ce qui n'empêche pas de saisir directement le TGI.

