Image not found or type unknown

Brevets et Inventions des salariés : propriété, protection, rémunération et contrepartie financière

publié le **11/04/2013**, vu **7384 fois**, Auteur : Anthony BEM

Les inventions des salariés font l'objet d'une réglementation spéciale et de droits spécifiques tels que celui à une contrepartie financière, en application de la loi, de la convention collective, de l'accord d'entreprise, du contrat de travail et de la jurisprudence.

La très grande majorité des brevets délivrés par **l'INPI** sont le fruit du travail, du savoir-faire et de l'imagination d'inventeurs salariés.

Cependant, des conflits peuvent apparaitre lorsque le dépôt de la **demande de brevet** provient de l'employeur au lieu et place du salarié et que ce dernier ne tire aucun profit ni de son intervention ni de son invention.

Les inventions des salariés font l'objet d'une **réglementation spéciale** et de droits spécifiques tels que celui à une contrepartie financière en application soit de la convention collective, de l'accord d'entreprise ou du contrat de travail.

Cependant, les conflits entre les salariés et leurs employeurs apparaissent soit après que le salarié ait déclaré à son employeur son invention, soit lorsque le dépôt du brevet appartenait au salarié et non à l'employeur.

En effet, tous les salariés inventeurs doivent déclarer à leur employeur leur invention, quelqu'elle soit, en leur proposant un classement de l'invention dans la catégorie concernée.

La **déclaration**, qui peut être déposée à l'INPI ou envoyée directement à l'employeur, doit comporter une présentation complète de l'invention et les informations relatives à l'objet de l'invention, les applications envisagées, les circonstances de sa réalisation, les expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, les collaborations de plusieurs salariés, etc ...

La **description** de l'invention doit exposer, d'une part, le problème posé compte tenu de l'état de la technique, c'est-à-dire l'ensemble des informations accessibles au public avant la date de dépôt de la demande de brevet, que ce soit sous forme de publications de brevets, d'articles de revues scientifiques, etc... et, d'autre part, la solution apportée.

En outre, il appartient en principe au salarié de classer son invention dans l'une des catégories suivantes : "***invention de mission", "invention hors mission attribuable"*** ou ***"invention hors mission non attribuable".***

Or, selon les inventions, les salariés inventeurs ont des droits et bénéficient d'un régime particulier

qui détermine la propriété de l’invention et la nature de la contrepartie financière à accorder à l’inventeur salarié.

La définition et les **critères de distinction** entre les trois types d’invention de salariés sont les suivants :

- les “*inventions de mission*” sont celles réalisées par le salarié lors de l’exécution d’un contrat de travail comportant une mission inventive permanente qui correspond aux fonctions effectives du salarié ou dans le cadre d’études ou de recherches confiées explicitement ;

- les “*inventions hors mission attribuables*” sont celles qui présentent un lien avec l’entreprise eu égard à son domaine d’activité ou réalisées grâce aux moyens, techniques et connaissances mis à la disposition du salarié par son employeur ;

- les “*inventions hors mission non attribuables*” sont celles qui sont réalisées par un salarié en dehors de toute mission confiée par l’employeur et qui ne présentent aucun lien avec l’entreprise.

Cependant, la complexité des situations des salariés dans l’entreprise rend parfois difficile la distinction entre “invention de mission”, “invention hors mission attribuable” et “invention hors mission non attribuable”.

À cet égard, il est important de noter que :

- les règles applicables aux inventions de salariés sont obligatoires de sorte que seuls une convention collective ou un contrat puissent les changer valablement et dans un sens plus favorable au salarié uniquement ;

- il appartient toujours à l’employeur de prouver la nature de la mission confiée au salarié ;

- le salarié a l’obligation de déclarer toute invention qu’il réalise afin d’en informer son employeur et de lui permettre de déterminer les droits qu’il estime détenir sur l’invention ;

- le salarié inventeur a droit à une contrepartie financière qu'en cas d'invention hors mission non attribuables conformément aux dispositions de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle ;

- l’employeur dispose d'un délai de deux mois pour donner son avis sur le classement proposé par le salarié, à défaut il est présumé avoir accepté le classement proposé ;

- si le classement proposé dans la déclaration est celui d’invention hors mission attribuable, l’employeur doit, s’il est d’accord avec ce classement et s’il souhaite devenir propriétaire de l’invention, exercer son droit d’attribution dans le délai de 4 mois, à défaut le salarié dispose alors librement de l’invention.

En cas de litige sur le classement de l’invention ou de désaccord sur le montant de la contrepartie financière due au salarié (rémunération complémentaire ou juste prix), l’employeur ou le salarié peuvent saisir le **Tribunal de grande instance de Paris**, seul tribunal compétent en matière de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

brevets.

S'agissant de la contrepartie financière due au salarié, le 12 février 2013, la Cour de cassation a jugé que la rémunération supplémentaire du salarié inventeur est une obligation à la charge de l'employeur, indépendamment des termes contraires de la convention collective applicable.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés