



LES DROITS DES SALARIES INVENTEURS SUR LES INVENTIONS REALISEES EN EXECUTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

publié le 12/01/2011, vu 8812 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Les droits des salariés inventeurs relèvent du code de la propriété intellectuelle, des conventions collectives ou accords d'entreprises et des contrats des salariés eux-mêmes, qui peuvent être « librement » négociés et contenir des dispositions plus favorables que les textes précités.

Les droits des salariés inventeurs relèvent du code de la propriété intellectuelle, des conventions collectives ou accords d'entreprises et des contrats des salariés eux-mêmes, qui peuvent être « librement » négociés et contenir des dispositions plus favorables que les textes précités.

De manière générale, le droit français pose le principe que le droit à la propriété industrielle appartient à l'inventeur de sorte qu'il peut percevoir des revenus en cas d'exploitation commerciale de son invention (article L. 611-6 du Code de la propriété intellectuelle).

I - Les différentes hypothèses de création par les salariés

Trois hypothèses de création par les salariés doivent être distinguées.

- les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive (1) ;
- les inventions hors mission attribuables (2) ;
- les inventions hors mission attribuables (3).

1) Tout d'abord, **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 en principe à l'employeur, sauf éventuel accord contraire entre les parties (article L 611-7 du Code de la propriété intellectuelle) .

Les inventions de mission du salarié sont donc celles qui sont effectuées par le salarié dans l'exécution d'une mission inventive que lui a confiée son employeur et qui résulte de :

- d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives. Il s'agit alors d'une mission inventive permanente (Exemple: un ingénieur de recherche).
- d'études ou de recherches qui lui sont ponctuellement confiées. Il s'agit alors d'une mission

inventive occasionnelle (Exemple: un technicien chargé ponctuellement de travailler sur une amélioration).

En cas d'incertitude sur la nature de la mission confiée au salarié par son employeur, c'est toujours à ce dernier qu'il appartient de la prouver.

2) Les **inventions hors mission attribuables** sont celles réalisées par un salarié de sa propre initiative, mais ont un lien avec l'entreprise car elles sont effectuées:

- lors de l'exécution des fonctions du salarié;
- en dehors de l'exécution des fonctions du salarié, mais grâce à la connaissance ou à l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise;
- en dehors de l'exécution des fonctions du salarié, mais dans le domaine des activités de l'entreprise.

Les inventions hors mission attribuables appartiennent au salarié inventeur, mais l'employeur peut se rendre propriétaire de l'invention en exerçant son "droit d'attribution".

L'attribution peut porter sur la propriété ou simplement sur la jouissance de l'invention au travers d'une licence d'exploitation.

Si l'employeur exerce son droit d'attribution, il devra verser au salarié un "juste prix" en contrepartie. Ce prix est déterminé par un accord entre le salarié, et l'employeur.

3) Enfin, les **inventions hors mission non attribuables** sont celles qui n'appartiennent pas aux deux catégories précédentes. Elles sont réalisées par des salariés qui n'ont pas de mission inventive et elles n'ont aucun lien avec les activités de l'employeur.

Ces inventions appartiennent sans réserve à l'inventeur salarié, qui peut les exploiter comme il le souhaite et en tirer les bénéfices.

II - Les droits et obligations des parties dans le cadre des différentes hypothèses de création par les salariés

Même si en cas d'invention de mission, l'invention appartient à l'employeur, le nom de l'inventeur salarié doit apparaître dans le dépôt du brevet.

Le salarié inventeur bénéficie alors d'une contrepartie financière appelée "rémunération supplémentaire".

Les conditions permettant d'en établir le montant sont fixées par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou encore les contrats individuels.

Suite à la proposition de loi n° 2288 du 5 février 2010 en faveur de la recherche et de l'innovation salariée, cette rémunération pourrait évoluer afin qu'elle devienne proportionnelle.

Ainsi, l'inventeur devrait percevoir, chaque année, pendant toute la durée de protection du brevet, « que l'inventeur soit encore présent dans l'entreprise ou qu'il ait quitté celle-ci », une part des

bénéfices de l'entreprise sur l'exploitation de l'invention.

S'agissant de la rémunération supplémentaire due au salarié inventeur, le Code de la propriété intellectuelle prévoit que, si l'employeur n'est pas soumis à une convention collective de branche, tout litige y afférent relève de la compétence de la commission paritaire de conciliation (article L 615-21 du Code de la propriété intellectuelle).

Par ailleurs, bien que l'article L 611-7 du Code de la propriété intellectuelle prévoit que, hors les cas de figure précédemment exposés, « toutes les autres inventions appartiennent au salarié », « 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, dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié ».

À la seule lecture du texte, on se rend compte des nombreuses possibilités de conflits pouvant exister en la matière notamment s'agissant de la question de savoir si l'invention est intervenue dans « le domaine des activités de l'entreprise » ou au moyen de « données procurées par elle », ceci afin que l'employeur ou le salarié, selon le cas, puisse se voir attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention.

Pour le cas où l'employeur décide de se faire attribuer la propriété de l'invention, le code de la propriété intellectuelle affirme au bénéficiaire du salarié le droit d'en obtenir « un juste prix ».

Enfin, le Code de la propriété intellectuelle prévoit une procédure d'information au sein de l'entreprise afin que le salarié n'occulte pas une invention à son employeur et permette à ce dernier de savoir, le cas échéant, si l'invention créée par son salarié est de celle qui lui appartient par principe, ou de celles dont il pourrait revendiquer la propriété ou la jouissance.

Ainsi, le salarié qui estime avoir créé une invention doit en informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen permettant d'apporter la preuve qu'elle a été reçue par l'autre partie, lequel doit en accuser réception, de sorte que tous deux devront se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention et s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre l'exercice des droits conférés par la loi (article R611-1 du Code de la propriété intellectuelle).

De plus, la déclaration du salarié devra contenir les informations suffisantes pour permettre à l'employeur d'apprécier le classement de l'invention dans l'une des catégories prévues aux paragraphes 1 et 2 de l'article L 611-7 du Code de la propriété intellectuelle.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

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

