

LES INVENTIONS DE SALARIES

90 % des inventions sont aujourd'hui réalisées par des inventeurs qui sont aussi des salariés ce qui en pratique peut poser des difficultés pour connaître le titulaire des droits sur l'invention (salarié ou employeur ?).

Cette question est réglée en droit français par l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle qui fixe le régime des inventions de salariés.

I – DOMAINE DU REGIME

A) Un régime unique

Le cadre légal français posé par l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle s'applique tant aux agents du secteur privé qu'aux agents du secteur public (chercheurs, enseignants...).

Les dispositions réglementaires relatives à ce régime ont été édictées par deux décrets (4 septembre 1979 pour les salariés du secteur privé, 4 août 1980 pour les agents du secteur public) aujourd'hui codifiés (articles R. 611-1 à R. 611-14-1 et R.615-6 à R. 615-31 du Code de la propriété intellectuelle).

B) Les inventions concernées

Seules les inventions brevetables qu'elles aient été brevetées ou non sont soumises à ce régime dont sont donc exclues les inventions non brevetables.

II CONTENU DU REGIME

Les inventions peuvent être classées dans trois catégories. D'une part les inventions de mission et d'autre part les inventions hors mission lesquelles se divisent en deux sous-catégories, les inventions hors mission attribuables et les inventions hors mission non attribuables.

Le classement des inventions

Tout salarié auteur d'une invention a l'obligation d'en faire une déclaration à son employeur. Cette déclaration doit contenir une proposition de classement de l'invention en cause (une des trois visées ci-dessus).

A) Les inventions de mission

Ce sont 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 (inventions de mission permanente) soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées (inventions de mission occasionnelle). Les inventions de mission naissent directement dans le patrimoine de l'employeur qui en disposera comme il l'entend.

a) Aspects financiers

En cas d'invention de mission, le salarié inventeur bénéficie d'une **rémunération supplémentaire**. Le principe en est posé par l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle qui dispose :

« 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. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail »

L'absence, pour le secteur privé, de modalités plus précises de fixation de la rémunération supplémentaire est une des critiques principales faite au système (et ce d'autant que ces règles existent pour le secteur public, cf. art R 611-14-1)

b) fiscalité

Selon l'instruction administrative du 1^{er} septembre 1980, la rémunération supplémentaire est un élément du salaire et imposable à ce titre dans la catégorie des traitements et salaires.

c) Prescription

La rémunération supplémentaire, en tant qu'élément du salaire, devrait théoriquement être soumise à l'application de la prescription quinquennale de l'article 2277 du code civil qui prévoit que « *Se prescrivent par 5 ans les actions en paiement des salaires....* ».

Toutefois, la Cour de cassation considère que « *la prescription quinquennale n'atteint les créances que si elles sont déterminées...* ». Tel n'étant pas le cas de la rémunération supplémentaire afférente aux inventions de mission, la prescription quinquennale ne lui serait pas applicable. En conséquence, les actions en revendication de paiement de la rémunération supplémentaire devraient être soumises à la prescription de droit commun, soit la prescription trentenaire. Il convient cependant de relever que la jurisprudence sur cette question n'est pas entièrement établie.

B) Les inventions hors mission attribuables

Ce sont inventions réalisées par un salarié qui n'avait pas de mission inventive mais qui ont été conçues soit au cours de l'exécution des fonctions du salarié, soit dans le domaine d'activité de l'entreprise, soit grâce à des moyens ou des données procurées par elle.

Ces inventions appartiennent au salarié mais l'employeur dispose d'un droit d'attribution qui s'il est exercé le rendra titulaire de l'invention.

a) Aspects financiers

En cas d'invention hors mission attribuable avec exercice du droit d'attribution, le salarié inventeur a droit au **juste prix**.

Le juste prix

Lorsqu'une invention est classée dans la catégorie des inventions hors mission attribuable et que le droit d'attribution sur l'invention a été exercé par l'employeur, le salarié doit donc en percevoir le juste prix.

Rappelons que les inventions hors mission attribuables appartiennent au salarié inventeur et naissent dans son patrimoine. L'employeur, du fait de son droit d'attribution, va pouvoir transférer dans son patrimoine la propriété de l'invention. Le juste prix est la contrepartie de ce transfert et doit donc correspondre à la valeur du bien transféré, c'est à dire l'invention. Il conviendra toutefois de retrancher de ce prix théorique, une somme correspondant aux apports de l'employeur.

b) fiscalité

Le juste prix est imposable dans la catégorie des bénéfices non commerciaux au taux des plus values à long terme. Le salarié percevant un juste prix est également redevable des charges sociales (cotisations d'allocations familiales, assurance vieillesse, assurance maladie).

c) Prescription

Application de la prescription trentenaire de droit commun.

C) Les inventions hors mission non attribuables

Ce sont toutes les autres inventions, elles sont la propriété du salarié qui en dispose comme il l'entend.

III- CONTENTIEUX

Le règlement des litiges

L'ensemble du contentieux né de la loi du 2 janvier 1968 et donc les contentieux relatifs au régime des inventions de salariés prévu par l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle (ancien article 1^{er} ter de la loi du 2 janvier 68) relève des tribunaux de grand instance et des cours d'appel auxquels ils sont rattachés (article L.615-17 du Code la propriété intellectuelle).

Tout litige relatif au classement d'une invention ou aux incidences financières de ce classement ne peut donc être porté que devant le tribunal de grande instance et de plus uniquement devant certains d'entre eux : TGI Paris, TGI Marseille, TGI Bordeaux, TGI Strasbourg, TGI Lille, TGI Lyon, TGI Toulouse.

En confiant aux tribunaux de grande instance, la compétence des litiges relatifs aux inventions de salariés, le législateur avait toutefois conscience des difficultés que cela pouvait occasionner au regard de la situation particulière des parties à ce litige. C'est pourquoi, le législateur a mis en place une commission paritaire de conciliation qu'organise l'article L. 615-21 du Code la propriété intellectuelle et qui s'est auto baptisée Commission nationale des inventions de salariés (CNIS).

Quand la Commission est-elle appelée à intervenir ?

L'article L.615-21 dispose que : si l'une des parties le demande, toute contestation portant sur l'application de l'article L. 611-7. sera soumise à la commission. L'article L. 615-21 donne une compétence générale à la Commission, il précise qu'elle est appelée à connaître de l'ensemble du contentieux né de l'application L. 611-7. Il s'agira donc des différends sur le classement des inventions et leurs conséquences (rémunération supplémentaire et juste prix).

Comment est constituée la Commission et comment s'y déroule la procédure ?

Il s'agit d'une commission tripartite présidée par un magistrat assisté d'un représentant des salariés et d'un représentant des employeurs. Les assesseurs sont choisis sur une liste de personnes compétentes dressée par le directeur de l'INPI sur proposition des organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national. La procédure devant la Commission est simple, discrète, gratuite et rapide.

Procédure simple : tout formalisme superflu est écarté. La commission peut être saisie par simple lettre adressée à l'INPI.

Procédure discrète : seuls les membres de la Commission sont présents aux audiences. Les débats et les actes émis par la Commission ne sont pas publiés.

Procédure gratuite : Les frais de la Commission sont assurés par L'INPI. Les parties peuvent assurer seules leur défense.

Procédure rapide : la Commission doit émettre une proposition de conciliation dans les six mois de sa saisine.