

Inventions de salariés, le malaise français.

Article de Pierre BREESE paru dans « Usine Nouvelle »

L'innovation, moteur principal de la Croissance

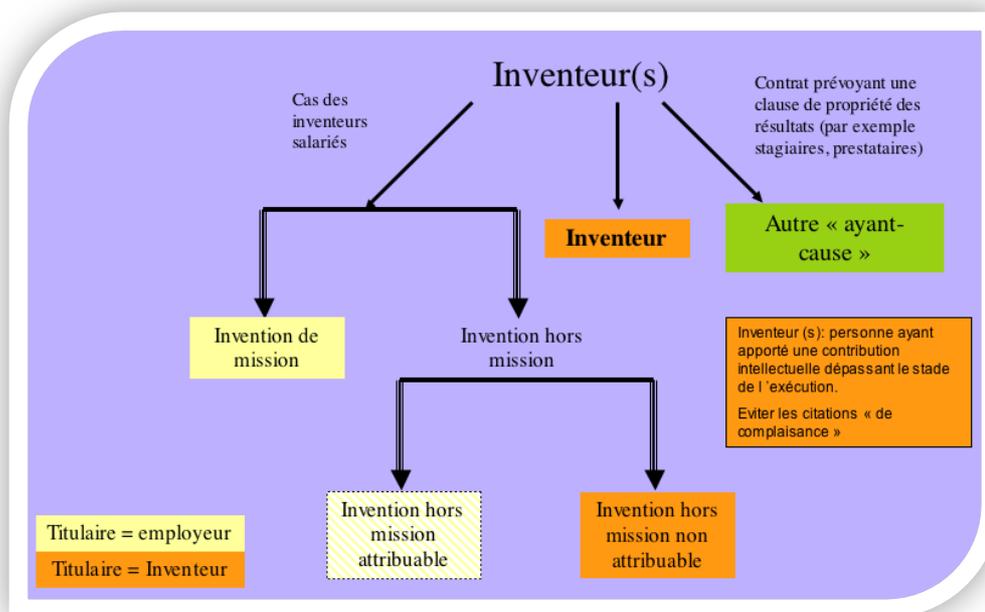
Tel est le mot d'ordre de l'Union européenne, depuis le Sommet de Lisbonne, ainsi que du gouvernement français.

Pour que cela devienne une réalité, il est nécessaire que les entreprises aient une stratégie ambitieuse d'innovation : c'est le rôle des dirigeants. Hélas, l'évolution¹ de l'indice de chiffre d'affaires des secteurs technologiquement innovants reste globalement négative de même que la baisse des effectifs salariés dans les secteurs dits innovant (-1,6 % en 2004).

Pour gagner le pari de l'Innovation, la mobilisation de tous est indispensable, et les inventeurs salariés sont concernés en premier lieu.

En France, si les textes réglementaires définissant les droits respectifs de l'employeur et du salarié sont clairs, leur application est largement perfectible.

Les inventions de salariés en France



Le droit français² distingue trois types de situations :

- les inventions de mission sont celles réalisées par le salarié dans le cadre de son contrat de travail et des missions qui lui sont confiées. Ces inventions appartiennent à l'employeur et les modalités de rémunération supplémentaire sont fixées par contrat

¹ Source : Tableau de bord de l'innovation publié par le Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, 13/07/2004

² Article L.611-7 CPI et les articles R. 611-1 et s. CPI (1)

(convention collective, accord d'entreprise ou de groupe ou contrat de travail)

- b) les inventions hors mission attribuables correspondent à des inventions faites par le salarié dans le cours de ses fonctions ou dans le domaine d'activité de l'entreprise. L'employeur peut s'en faire attribuer la jouissance ou la propriété, en contrepartie du versement d'un « juste prix ». A défaut d'accord entre les parties, celui ci est fixé par la commission de conciliation CNIS ou par le tribunal de grande instance : ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié, pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.
- c) les inventions hors mission non attribuables sont définies par défaut comme n'appartenant pas aux deux catégories précédentes : le salarié a conçu une invention hors de ses missions et du domaine d'activité de l'entreprise. Dans cette situation, les relations entre les parties sont assimilables à celles de personnes sans liens entre elles³.

Le salarié auteur d'une invention doit en informer son employeur qui en accuse réception. Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par le présent livre. Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit, à peine de nullité, être constaté par écrit.

Dans la pratique, ces dispositions ne manquent pas de donner lieu à des conflits.

La rémunération des inventions de mission

Le montant de la rémunération supplémentaire versée en cas d'invention de mission n'est pas fixé par la loi. Les conventions collectives restent relativement évasives, et précisent simplement, pour certaines d'entre elles, que cette rémunération supplémentaire devra prendre en compte l'importance de l'invention.

Souvent, la rémunération supplémentaire est de quelques centaines d'euros par inventeur, versé au moment de la décision par l'employeur de déposer une demande de brevet. Une rémunération supplémentaire d'un montant analogue est versé en cas d'extension internationale de la demande initiale, ce qui constitue un signe d'une invention d'une certaine importance. Parfois, une troisième prime est versée lorsque l'exploitation commerciale démarre, ou sous forme de « prix de l'innovation ».

Une rémunération supplémentaire de 4 MF

Le principe de cette rémunération supplémentaire ne satisfait ni l'employeur, ni l'inventeur salarié : le premier considère que l'invention est le résultat du travail pour lequel le salarié a été employé et ne devrait pas donner lieu de manière impérative à une rémunération supplémentaire. Le second considère que sa contribution au succès de l'entreprise n'est pas suffisamment reconnue. Il en résulte quelques situations contentieuses, souvent arbitrées

³ Voir la décision TGI Strasbourg, 1ère Civ., 1er décembre 2003, M. Muller c/ Sté Segip où le dirigeant en désaccord avec le gérant a obtenu la rétrocession du brevet déposé au nom de la société.

par le Conseil National des Inventions de Salariés,⁴ mais qui peuvent déboucher sur un contentieux judiciaire. L'affaire Raynaud⁵ a connu un indéniable retentissement, en fixant à plus de 600.000 euros la rémunération des inventeurs à l'origine de brevets français et américain portant sur une nouvelle application de l'hormone LHRH ou des agonistes associés à un produit anti-androgène pour le traitement du cancer de la prostate. Loin d'un simple complément de salaire, le montant de la rémunération supplémentaire a été déterminé selon une lecture économique de l'article 17-2 de l'avenant cadre à la Convention Collective des Industries Chimiques du 16 juin 1955, et avec une prise en compte :

- du cadre général de la recherche dans lequel s'est placée l'invention
- des difficultés de la mise au point pratique
- de la contribution personnelle originale de l'intéressé (individualisation de l'invention)
- de l'intérêt commercial de l'invention.

Il convient toutefois de relativiser cette décision : ramenée au résultat d'exploitation généré par cette invention, cette rémunération supplémentaire versée aux inventeurs n'a rien de déraisonnable. La rémunération d'environ 1200 euros versées généralement s'avère proportionnellement bien plus élevée, dans la mesure où le chiffre d'affaires ou la marge engendrée par la plupart des inventions de salariés est bien inférieure à celle en cause pour le médicament concerné par l'affaire susvisée. Néanmoins, une tendance se dessine, conduisant à prendre en compte de façon plus différenciée l'importance de l'invention dans la détermination de la prime versée aux inventeurs salariés : dans une autre affaire⁶ où la convention collective des Industries Chimiques s'applique, le tribunal a retenu le même principe que dans l'affaire Raynaud.

Une situation préoccupante au Japon

Si les salariés japonais se contentaient d'une rémunération supplémentaire symbolique, certains semblent sortir de la posture de « stupeur et de tremblement » face à leur employeur, et n'hésitent plus à engager des contentieux judiciaires.

Le 24 février dernier, la société Ajinomoto a ainsi été condamnée à verser 1,4 million d'euros à l'un de ses anciens salariés, inventeur de l'aspartame.

Dans une autre affaire, la société Nichia Corporation a été condamnée à verser 149,5 millions d'euros à l'inventeur d'une LED bleue. Ces cas ne sont pas isolés : un ancien ingénieur de Toshiba qui est à l'origine de brevet des cartes mémoire poursuit en justice son employeur qui a gagné 150 millions d'euros en cédant ces brevets.

M. Fujio Masuoka, professeur à l'institut de recherche en électricité de l'université Tohoku, réclame de 7,3 millions d'euros au titre de la rémunération de ses inventions de salarié.

Le cas des stagiaires

Un stagiaire n'est généralement pas assimilé à un salarié, et les dispositions relatives aux

⁴ Présidé par Madame Marais, ancienne présidente de la 4ème Chambre de la Cour d'appel de Paris, conseillère à la Cour de Cassation.

⁵ Cass., Com., 21 novembre 2000, Sté Hoechst Marion Roussel c/ MM. Raynaud et a.

⁶ CA Paris, 28 avril 2004, Sté Christian Dior Parfums c/ M. Meybeck

inventions de salariées ne s'appliquent donc pas. Il est vivement recommandé d'organiser par une convention les questions relatives à la propriété des résultats des travaux confiés au stagiaire, ainsi que les aspects connexes tels que la confidentialité des travaux.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation a confirmé que les dispositions relatives aux inventions de salariés s'appliquent seulement aux salariés et pas aux stagiaires. Cet arrêt infirme un arrêt de la cour d'Appel qui avait reconnu au CNRS la propriété du brevet déposé sur la base de travaux réalisés par un stagiaire non rémunéré, en prenant en compte un règlement de service applicable à toute personne présentant dans le laboratoire, et ce bien que celui-ci n'ait pas été expressément ratifié par le stagiaire. Les juges⁷ ont estimé que le stagiaire, en tant qu'utilisateur d'un service public administratif, est soumis au règlement de service qui précise que les brevets issus des travaux poursuivis seront la propriété du CNRS.

Anticiper et organiser pour éviter des contentieux

La mobilisation des inventeurs salariés passe par une motivation de leurs efforts d'inventivité. Cette motivation doit se traduire en premier lieu par une meilleure considération : l'inventeur qui a engagé un contentieux pour une question de rémunération supplémentaire, simplement parce qu'il n'a pas considéré que sa contribution avait été suffisamment reconnue.

Pour éviter les situations contentieuses, ou simplement les incompréhensions, la meilleure démarche consiste à appliquer de manière rigoureuse les dispositions légales et réglementaires, avec un formalisme protégeant tant l'employeur que le salarié. Cela passe par la mise en place d'outils simples tels que :

- La définition d'une politique transparente et équitable de fixation du montant des rémunérations supplémentaires. Elle doit bien sur respecter les dispositions de la Convention collective applicable, et dans la mesure du possible être cohérente avec les pratiques des entreprises agissant dans la même branche d'activité.
- La mise à disposition des salariés des documents type de déclaration des inventions de salarié et l'organisation de procédures simples et connues de tous, afin que cette démarche soit pour le salarié aussi banale et naturelle que la remise d'une fiche de demande de congés.
- La mise en place de cahiers de laboratoire permettant d'assurer la traçabilité de tous les travaux et résultats, et l'application efficace des dispositions relative à la protection des résultats brevetables.

Au-delà de ces recommandations simples, une entreprise se dotera utilement d'un « livre blanc » de l'innovation, dans lequel la direction générale expose ses objectifs stratégiques en matière d'innovation et de Propriété Intellectuelle, et dans lequel les procédures et outils opérationnels sont présentés de manière pédagogique.

⁷ CA Paris, CNRS et a. c/ M. Puech, 10 septembre 2004

