

Le droit français nouveau des inventeurs salariés résout-il un problème plus que cinquantenaire?

Autor(en): **Bouju, André**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **60 (1980)**

Heft 2

PDF erstellt am: **06.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-887086>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le droit français nouveau des inventeurs salariés résout-il un problème plus que cinquantenaire ?

C'est en 1924 que fut introduit au Parlement Français la première proposition de loi destinée à codifier le régime des inventeurs salariés.

Après 10 ans de discussions parlementaires, ce projet ne put aboutir. Après la Guerre Mondiale, de nombreux autres projets législatifs virent le jour en 1947, 1948, 1951, 1957, 1967, 1971, 1975. Aucun de ces textes, repoussés tantôt par les Syndicats tantôt par le Patronat ne put déboucher. Le problème était ainsi réglé par les contrats individuels de travail, les conventions collectives, et par la jurisprudence.

L'institution par la loi française du 13 juillet 1978 sur les brevets d'invention - entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1979 - d'un régime légal relatif aux inventeurs salariés représente donc **une innovation majeure**. Cette création juridique vient en effet combler un vide législatif d'un demi-siècle dans un domaine délicat et controversé.

Une initiative sénatoriale

Lorsque l'Assemblée Nationale se saisit le 24 novembre 1977 de la proposition de loi de M. Foyer visant à modifier et à compléter la loi antérieure de 1968 sur les brevets d'invention pour la mettre en harmonie avec le brevet européen, le texte ne comportait aucune disposition sur les inventeurs salariés. Bien que M. Bouloche, député, eût à l'époque regretté que le projet ne contint aucune mesure en faveur de « la reconnaissance et la promotion des inventeurs salariés », il fut adopté par l'Assemblée.

Mais au Sénat, à l'initiative du Sénateur Marcihacy, fut introduit un article 1 ter posant les principes de répartition des droits respectifs de l'employeur et du salarié sur les inventions réalisées pour le compte de l'employeur et lui appartenant et les



inventions réalisées à titre personnel et appartenant au salarié, ces dernières pouvant toutefois être réservées en tout ou en partie à l'employeur dans le cas où elles ont un lien avec l'entreprise, grâce à un **droit de préemption** réservé à l'employeur.

La mise en œuvre de ces principes est assurée par **une procédure obligatoire de déclaration** par le salarié à l'employeur de toute invention, dont les détails sont réglés par le décret n° 79.797 du 4-9-79.

Ce décret précise également l'organisation et le fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation prévue à l'article 68 bis de la loi du 13-7-78 dont le rôle est d'offrir une faculté de règlement simplifié des différends surgissant entre salariés et employeurs lors de l'application de l'article 1 ter de la loi.

Par ces innovations juridiques, M. Marcihacy a visé deux buts :

- « mettre un terme à trente années d'indécision et de lutte » ;
- « ne pas avoir une législation en retard sur d'autres pays qui sont dans ce domaine nos concurrents », claire allusion à la législation alle-

mande en la matière, instaurée en 1957, mais reprenant en fait des dispositions mises en place par le régime hitlérien en 1942.

La Commission Paritaire de Conciliation étant aujourd'hui en place, la dernière pierre des mesures législatives édictées par le législateur français est posée. A l'heure où la France joue la carte de l'innovation, l'examen de l'édifice ainsi créé présente un intérêt accru. Il constitue de plus une donnée nouvelle importante dont la direction de toute entreprise en France doit aujourd'hui tenir compte.

Le droit patrimonial reconnu à l'inventeur salarié

La loi formule des principes de répartition de la propriété des inventions entre employeurs et salariés inventeurs.

Ces principes, applicables à tous les salariés constituent une protection minimale des intérêts du salarié et les conventions particulières (contrats de travail et conventions collectives) ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable au salarié.

- les inventions appartenant à l'employeur sont définies de manière restrictive: ce sont celles qui sont faites :

- soit dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une **mission inventive** qui correspond aux fonctions effectives du salarié ;
- soit dans l'exécution d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Ces inventions sont la contrepartie du salaire et l'employeur n'est tenu à aucune rémunération supplémentaire, sauf accord particulier.

Ce sera à l'employeur de prouver que l'invention a été faite dans l'une ou

l'autre des circonstances ci-dessus. D'ailleurs la mission inventive incluse dans un contrat devra correspondre aux fonctions effectives du salarié.

En effet selon l'article 1 ter - alinéa 2 = « Toutes les autres inventions appartiennent au salarié ».

A ce stade, on pourrait penser que le législateur ne reconnaît plus que deux catégories d'inventions. Mais en fait, il crée une sous-catégorie correspondant sensiblement au cas des **inventions antérieurement dites mixtes**, c'est-à-dire impliquant une participation active ou passive de l'employeur à l'acte créatif de l'inventeur.

En effet, la loi stipule que les inventions faites :

- soit dans le cours de l'exécution des fonctions du salarié,
- soit dans le domaine des activités de l'entreprise,
- soit par la connaissance ou l'utilisation de technique ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle,

engendrent au profit de l'employeur un **droit de préemption**, se traduisant dans la pratique par une **option temporaire** réservée à l'employeur par le salarié.

Bien que le **salarié soit ab initio propriétaire** de cette catégorie d'inventions, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention, moyennant une indemnisation équitable du salarié. La loi précise que le salarié doit obtenir un « juste prix » en contrepartie de l'abandon de ses droits à l'employeur.

Ce **droit d'attribution en faveur de l'employeur** vise en principe à rétablir un équilibre entre le désir de récompenser les inventeurs salariés et la nécessité de ne pas pénaliser l'employeur sans l'aide matérielle ou intellectuelle duquel l'invention n'aurait probablement pas été réalisée.

Cette volonté d'équilibre se concrétisera pécuniairement : plus l'employeur entendra exercer son droit de préemption, plus le juste prix dû au salarié sera élevé. Si l'employeur n'exerce pas son droit, la propriété de l'invention demeurera acquise au salarié.

Déclaration, forme et délais ou la pesanteur d'une procédure rigoureuse

Si les principes posés par la loi sont simples, sa mise en œuvre pratique, telle que codifiée par le décret 79-797 du 4-9-79 constitue un bel exemple du formalisme administratif - voire technocratique - qui envahit de nos jours les actes professionnels.

Ce décret règle le dialogue

devant s'établir entre le salarié inventeur et son employeur.

A) Dans un premier temps, le salarié est tenu de déclarer « immédiatement » toute invention dont il est l'auteur à son employeur (a. 1 du Décret). L'obligation s'applique donc à toute invention quelle qu'elle soit et la déclaration doit intervenir « immédiatement ». Cette déclaration doit contenir **impérativement** (a. 2 du Décret) :

- a) des informations concernant l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées
- b) des informations sur les circonstances de réalisation de l'invention.

Facultativement, le salarié indique le classement de l'invention tel qu'il lui apparaît, à savoir invention appartenant à son employeur, invention lui appartenant sans restriction ou invention lui appartenant mais sur laquelle son employeur a un droit d'attribution. S'il retient ce dernier classement, il est alors **tenu de décrire l'invention** : problème posé, solution apportée, exemple de réalisation. Ceci revient à faire établir par le salarié un avant-projet de brevet.

L'envoi de cette déclaration, comme d'ailleurs toute correspondance entre le salarié et l'employeur doit **obligatoirement** se faire par **lettre recommandée avec accusé de réception** sauf si le salarié a classé l'invention comme une invention appartenant à l'employeur. La date de réception de la déclaration par l'employeur fait en effet courir un certain nombre de délais importants.

B) Dans un second temps, l'employeur prend parti, explicitement ou implicitement sur les informations contenues dans la déclaration et sur le classement de l'invention :

1° sur les informations contenues dans la déclaration.

Dans un délai de **2 mois** à compter de la réception de la déclaration, l'employeur peut demander au salarié de compléter celle-ci si elle ne contient pas les indications imposées par le décret. Cette demande de complément doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception car, tant que les parties ne se sont pas mises d'accord à l'amiable ou contentieusement sur la régularité de la déclaration, les autres délais courant de la date de réception de la déclaration initiale sont suspendus. A défaut de demande de compléments dans le délai susvisé, la déclaration est réputée conforme.

2° sur le classement de l'invention.

Dans un délai de **2 mois** à compter de la déclaration initiale ou complétée le cas échéant, l'employeur prend position comme suit :

a) le salarié a indiqué le classement qu'il retient pour l'invention :

- si l'employeur est d'accord, il le lui confirme ou ne dit rien, auquel cas, il est présumé avoir accepté le classement du salarié à l'expiration du délai susvisé ;
- si l'employeur n'est pas d'accord, il le fait savoir au salarié. Ce désaccord se règlera éventuellement à l'amiable ou par la saisine de la Commission Paritaire de Conciliation ou encore par la saisine du Tribunal.

b) le salarié n'a rien indiqué :

Dans ce cas l'employeur lui fait part du classement qu'il retient. Aucun délai n'est prévu pour que le salarié prenne position à son tour. En cas de désaccord, celui-ci sera réglé soit à l'amiable, soit par la saisine de l'une ou l'autre des juridictions déjà citées.

c) dans le cas où l'invention est classée par le salarié ou par l'employeur, ou est reconnue par un Tribunal ou la Commission comme une invention sur laquelle l'employeur a un droit d'attribution, l'employeur a un délai de **4 mois à compter de la réception de la déclaration initiale ou complétée pour revendiquer ce droit. Il doit préciser la nature (cession, licence, copropriété) et l'étendue (totale ou partielle) des droits qu'il entend se réserver sur la demande de brevet correspondante.**

La contrepartie (« juste prix ») est fixée à l'amiable ou à défaut par la Commission ou le Tribunal saisi. Salarié et employeur sont en outre tenus de ne pas divulguer l'invention et, au cas où l'un dépose une demande de brevet, il doit en informer l'autre en lui en communiquant copie et en retarder au maximum la publication.

Le magistrat du juste prix

La contrepartie essentielle de l'attribution à l'employeur de tout ou partie des droits au brevet, à savoir son « juste prix » n'est pas autrement défini par la loi.

Pour combler cette lacune et instaurer une sorte d'arbitrage évitant aux parties le recours au Tribunal, ce qui aurait été peu favora-

ble à l'éclosion d'un climat bénéfique pour l'innovation, le législateur a voulu mettre en place un organisme régulateur = la **Commission Paritaire de Conciliation**, deuxième originalité de la loi nouvelle.

Cette Commission est destinée à permettre un règlement plus facile et plus souple des litiges avant la saisine des tribunaux proprement dits. Cette ambition se traduit dans les caractéristiques assez originales présentées par la Commission :

1° Composition paritaire :

Elle comprend 1 président et deux assesseurs, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs.

2° Siège mobile :

Elle se réunit à l'Institut National de la Propriété Industrielle à Paris, mais peut se déplacer en province.

3° Compétence limitée :

Elle est compétente pour régler toute contestation portant sur l'application de l'article 1 ter de la loi de 1978, y compris la fixation du juste prix dû à l'inventeur si **l'une des parties le demande**.

Les parties restent toutefois libres de ne pas recourir à cette Commission et de porter leur litige directement devant le Tribunal de Grande Instance.

4° Procédure simplifiée et accélérée :

Dans les 6 mois de la saisine, la Commission doit faire une proposition de conciliation. Les parties peuvent saisir la Commission par une lettre recommandée ou par le dépôt d'une demande au secrétariat de la Commission.

– **Notification de la saisine** est faite à l'autre partie qui peut présenter des observations écrites dans un délai de 2 mois.

– **Notification de la composition** de la Commission est ensuite faite aux parties qui peuvent demander le changement des assesseurs.

– Après une réunion préliminaire, la date de l'audience est fixée. La Commission entend les parties qui ne sont pas tenues d'être assistées par des avocats et un procès-verbal est dressé. Si l'une des parties n'a pas comparu ou s'il n'y a pu avoir conciliation totale, la Commission établit une proposition de conciliation qui est notifiée aux parties. **Cette proposition vaut accord entre les parties** si dans le mois de la notification, l'une des parties n'a pas saisi le Tribunal de Grande Instance compétent. Cet accord est rendu exécutoire par le Président du Tribunal de Grande

Instance dans le ressort duquel la proposition de conciliation a été formulée.

Le législateur a ainsi voulu faciliter l'accès à la Commission et faire en sorte que la lassitude ou la négligence des parties rende exécutoire les propositions de la Commission.

Sur le succès du système : un pronostic pour le moins réservé

Vu la complexité du problème, compte tenu de l'infinie variété des situations rencontrées, une certaine indulgence doit présider à tout jugement de valeur sur le nouveau système ainsi établi.

Toutefois de nombreuses insuffisances apparaissent qui laissent perplexes l'observateur objectif.

Le système français actuel est manifestement inspiré de la législation allemande, mais le législateur a sans doute perdu de vue qu'en droit la **brevetabilité de l'invention** joue un rôle essentiel. L'employeur est donc en général tenu de déposer une demande de brevet et c'est seulement si l'invention est reconnue brevetable par l'Office des Brevets que les droits de l'inventeur prennent corps.

Or le fait que l'examen français, même renforcé par la loi nouvelle, ne prononce pas en règle générale une décision quant à la brevetabilité empêche ce critère de jouer. Même si la plupart des auteurs admettent que la loi française sous-entend elle aussi une telle condition de brevetabilité, comme préalable pour l'inventeur, aucun organisme autre que le Tribunal ne pourra se prononcer à ce sujet lorsque les conditions de la procédure d'avis documentaire auront été respectées.

Une autre condition posée par la loi allemande est que l'invention doit se trouver dans un stade d'élaboration où elle est **immédiatement utilisable par l'entreprise**. Le législateur français n'a rien prévu de tel...

L'employeur sera-t-il en mesure dans ces conditions de jauger l'utilité de l'invention et par suite d'apprécier en connaissance de cause s'il doit ou non lever l'option ?

Mais la plus grande indétermination du nouveau système, c'est la valeur du « juste prix ». Aucune indication n'est fournie par le législateur. Le régime allemand au contraire a pris soin d'établir une formule quantitative permettant de quantifier les paramètres à prendre en considération.

Nul doute que dans ces conditions, la Commission Paritaire devra beaucoup innover...

Mais d'autres critiques peuvent être formulées, en dehors de la complexité de la procédure, peu compatible avec les relations habituelles dans une entreprise.

On citera notamment les « **silences** » de la loi suivants :

Si l'inventeur salarié ne se prononce pas sur le classement de l'invention, c'est l'employeur qui doit le faire sous 2 mois. Qu'arrive-t-il si l'employeur ne propose rien ?

Alternativement, si le salarié ne répond pas à la proposition de classement de l'employeur, ce dernier peut-il le mettre en demeure ?

On a dit aussi que ce régime ne tenait pas compte de l'invention collective, et pouvait rompre la bonne entente d'une équipe si les inventeurs conjoints ne recevaient pas des parts égales du fait de leurs fonctions différentes ; ou qu'il pourrait s'instaurer certaines fraudes, l'invention pouvant être « communiquée » par un chercheur à un pseudo-inventeur mieux placé que lui...

Enfin, l'article 1 ter n'a pas abordé des problèmes tels que son application aux étrangers travaillant en France ou aux Français travaillant à l'étranger.

On peut ainsi sérieusement s'interroger sur les motifs de tant de lacunes. Il peut être avancé que la loi a été inspirée par un souci de juridisme mais que ses auteurs ont perdu de vue certaines réalités techniques et économiques comme :

– la réalité du processus d'innovation dans les entreprises en cette fin de XX^e siècle. En particulier la non-condordance en général entre les concepts « innovation » et « invention », la première incluant souvent plusieurs inventions ou plusieurs brevets et requérant au stade du développement un financement important.

– le fait que le concept d'invention méritait une analyse préalable et une définition précise et qu'il fallait, de surcroît, tenir compte des équipes de recherche et des fraudes possibles.

Enfin, il est manifeste que le système allemand des inventeurs salariés n'a pas été assimilé en tous ses aspects par les responsables des articles en cause de la loi française, ce qui a nui à la cohérence du nouveau système français.

Seule l'expérience dira finalement si cette initiative du législateur, trop longtemps attendue, a été bénéfique. Mais il est symptomatique de constater que l'entrée en vigueur des nouvelles mesures prévues en juillet 79 n'a pas fait grand bruit.

Employeurs et salariés paraissent témoigner d'autant d'indifférence envers ce sujet que si rien n'était changé. Tout se passe comme si les protagonistes n'étaient plus pressés de mettre en œuvre le nouveau régime, peut-être trop complexe, peut-être trop imprécis...

Tout ceci n'est pas du meilleur augure pour la promotion de l'innovation en France...