



LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT

Série LÉGISLATION COMPARÉE

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

Sommaire

	Pages
NOTE DE SYNTHÈSE	5
DISPOSITIONS NATIONALES	
Allemagne	13
Danemark	17
Espagne	21
Pays-Bas	23
Pologne.....	25
Royaume-Uni	27
Suède	31
Suisse	35
Liste des principaux textes analysés	39

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

En France, le droit des inventions des salariés est défini par **l'article 611-17 du code de la propriété intellectuelle**, qui résulte de la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention. Cet article ne s'applique qu'à défaut de dispositions contractuelles plus favorables. Il s'efforce de **concilier le devoir de loyauté du salarié avec le droit de propriété de l'inventeur** en distinguant **trois catégories d'inventions**.

Les inventions « de mission », qui 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, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées* », **appartiennent à l'employeur**. En contrepartie, ce dernier est néanmoins tenu de verser au salarié une **rémunération supplémentaire**. La loi est muette sur le mode de calcul de cette rétribution et renvoie aux conventions collectives, aux accords d'entreprise et aux contrats de travail individuels.

L'enquête sur la rémunération des inventeurs salariés réalisée par questionnaire en 2008 par l'Observatoire de la propriété intellectuelle (OPI) souligne que « *les dispositions prévues dans les conventions collectives sont, quand elles existent, floues et incomplètes, voire irrégulières* ». Sur les 280 entreprises sollicitées par l'OPI, 88 ont répondu, parmi lesquelles 60 ont mis en place un dispositif de rémunération des inventeurs, qui prend le plus souvent la forme soit d'un « *système de primes forfaitaires lié à la vie de l'invention* » soit d'une combinaison de telles primes avec une rémunération variant en fonction de l'exploitation de l'invention.

Les inventions « hors mission » se subdivisent en deux catégories : les inventions « hors mission attribuables » et les inventions « hors mission non attribuables ».

Les premières sont les inventions faites par le 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* ». Ces inventions **appartiennent au salarié, mais l'employeur a le droit de les revendiquer**, c'est-à-dire de « *se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet* » moyennant le paiement au salarié d'un « *juste prix* ». Il doit le faire dans le délai de quatre mois à compter de la date de réception de la déclaration de l'invention.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, la somme qui revient à l'inventeur est fixée par la **Commission nationale des inventions des salariés** ou par le tribunal de grande instance en fonction, d'une part, des contributions de chacune des parties à la réalisation de l'invention et, d'autre part, de l'intérêt industriel et commercial de celle-ci. La Commission nationale des inventions des salariés est une instance paritaire qui réunit un représentant des salariés ainsi qu'un délégué des employeurs. Elle est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire, dont la voix est prépondérante en cas de partage.

Les secondes, c'est-à-dire les inventions « hors mission non attribuables », regroupent toutes les inventions n'entrant pas dans les catégories précédentes. Réalisées en dehors de toute mission inventive et **dépourvues de tout lien avec l'entreprise**, ces inventions, souvent qualifiées de « libres », **appartiennent au salarié**.

Dans tous les cas, le salarié a l'obligation de déclarer « *immédiatement* » son invention à son employeur et d'en indiquer l'objet, les circonstances de la réalisation et la catégorie dans laquelle il estime qu'elle se range.

En France, toutes les inventions liées à l'activité professionnelle du salarié sont donc susceptibles de donner lieu à une compensation financière, même lorsque leur auteur est explicitement investi par son employeur d'une mission inventive. Cependant, le régime juridique de l'inventeur salarié est souvent considéré comme peu incitatif, notamment à cause de l'absence de règles précises portant sur la rémunération.

Ces critiques justifient l'analyse des dispositions correspondantes dans d'autres pays. Huit pays européens ont été choisis : **l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.** Pour chacun de ces pays, deux questions ont été traitées :

– **les droits des salariés sur leurs inventions ;**

– la rémunération des inventeurs salariés.

Les particularités propres au secteur public, notamment aux enseignants, n'ont pas été étudiées, non plus que celles qui s'appliquent aux inventions réalisées par plusieurs personnes. La fiscalité des éléments de la rémunération des inventeurs salariés n'a pas été traitée.

À l'étranger comme en France, les droits des salariés sur leurs inventions – et en particulier la rémunération – dépendent de la qualification donnée à ces inventions. Plus précisément, l'analyse comparative enseigne que :

– comme le code français de la propriété intellectuelle, les textes espagnol, polonais et suisse distinguent les inventions réalisées en application des obligations contractuelles des autres inventions liées à l'activité professionnelle, tandis que les autres pays ignorent cette distinction ;

– l'Allemagne, le Danemark, la Pologne et la Suède sont les seuls pays qui admettent le principe selon lequel les salariés qui réalisent des inventions dans le cadre de l'exécution du contrat de travail disposent d'un droit général à compensation financière de la part de l'employeur ;

– les inventions liées à l'activité professionnelle, mais qui ne résultent pas des obligations contractuelles, peuvent être revendiquées par l'employeur et par conséquent donner lieu à une rémunération complémentaire dans tous les pays sauf aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

1) En Espagne, en Pologne et en Suisse, les textes distinguent les inventions réalisées en application des obligations contractuelles des autres inventions liées à l'activité professionnelle, à la différence des règles des autres pays

a) Les lois espagnole, polonaise et suisse ne traitent pas les inventions réalisées en application des obligations contractuelles comme les autres inventions liées à l'activité professionnelle

Dans ces trois pays, les droits des inventeurs salariés sont définis par des textes généraux : la loi sur les brevets en Espagne, le code de la propriété industrielle en Pologne et le code des obligations en Suisse.

Ces textes, qui consacrent en général quelques articles au cas particulier des inventions obtenues par les salariés, opposent les inventions réalisées dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail aux autres inventions présentant un lien avec l'activité professionnelle de l'intéressé, par exemple parce qu'elles résultent des connaissances acquises dans

l'entreprise ou qu'elles ont été réalisées grâce au matériel mis à disposition par l'employeur.

Ces trois pays retiennent donc peu ou prou la distinction du code français de la propriété intellectuelle entre les inventions « de mission » et les inventions « hors mission attribuables ».

b) Les autres pays ne retiennent pas cette distinction

Dans les autres pays, c'est-à-dire en Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède, les textes ne retiennent pas cette distinction. L'Allemagne, le Danemark et, à un degré moindre, la Suède incluent parmi les inventions « de mission » les inventions liées à l'activité professionnelle, mais qui ne résultent pas des obligations contractuelles, à la différence des Pays-Bas et du Royaume-Uni, qui les considèrent comme libres.

• En Allemagne, au Danemark et en Suède, les droits des inventeurs salariés sont régis par des textes spécifiques, qui opposent les inventions liées à l'activité professionnelle aux inventions libres.

Dans ces trois pays, les droits des inventeurs salariés sont définis par des **textes anciens et spécifiques**. En effet, la loi allemande, héritière d'un texte de 1942, date de 1957, tandis que la loi danoise actuelle résulte de modifications apportées à la première loi, de 1955, portant sur ce sujet et que la loi suédoise a été adoptée dès 1949, après la conclusion, en 1946, du premier accord collectif national sur les inventions.

En Allemagne et au Danemark, il existe une loi sur les inventions des salariés. Chacune de ces deux lois oppose les inventions liées au poste de travail – que l'intéressé ait ou non été recruté pour accomplir une activité créative et quelle que soit la nature du lien entre son invention et l'entreprise – aux inventions dépourvues de tout lien avec l'activité professionnelle, et par conséquent librement exploitables.

En Suède, la loi relative au droit des employeurs sur les inventions des salariés ne produit guère d'effets dans le secteur privé. En effet, comme la plupart de ses dispositions n'ont qu'un caractère supplétif, c'est un **accord collectif** qui définit les droits des inventeurs salariés. Cet accord oppose les inventions liées aux fonctions de l'inventeur dans l'entreprise à deux groupes d'invention : d'une part, aux autres inventions entrant dans le domaine d'activité de l'entreprise et, d'autre part, aux inventions étrangères à l'activité de l'entreprise, et donc totalement libres.

• Les lois néerlandaise et anglaise ne traitent que des inventions résultant des obligations contractuelles des salariés, de sorte que les autres inventions liées à l'activité professionnelle sont considérées comme libres et susceptibles d'être exploitées sans restriction par les inventeurs.

2) L'Allemagne, le Danemark, la Pologne et la Suède sont les seuls pays qui admettent le principe selon lequel les salariés qui réalisent des inventions dans le cadre de l'exécution du contrat de travail disposent d'un droit général à compensation financière de la part de l'employeur

En règle générale, les inventions réalisées par des salariés investis d'une mission inventive appartiennent à l'employeur : automatiquement ou après qu'il les a revendiquées. Si tous les pays étudiés retiennent cette règle, ils n'en tirent pas les mêmes conséquences.

a) En Allemagne et au Danemark, ces inventions sont rémunérées si l'employeur en obtient la propriété

En Allemagne et au Danemark, les inventions réalisées par les salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail n'appartiennent à l'employeur qu'après que ce dernier les a revendiquées. En pareil cas, elles donnent lieu à une compensation financière.

En Allemagne, des directives ministérielles dépourvues de caractère normatif, mais communément utilisées, déterminent les modalités de calcul de la rémunération supplémentaire des inventeurs salariés. Cette rétribution doit notamment être fixée en fonction du profit que l'entreprise tire de l'invention, **la jurisprudence reconnaissant au salarié le droit d'obtenir des informations détaillées** sur les éléments utilisés pour le calcul de ce qui lui est dû.

Au Danemark, la loi dispose que le montant de la compensation financière doit tenir compte de la valeur de l'invention, en particulier pour l'entreprise, des conditions d'emploi du salarié et de la contribution de l'entreprise à l'invention, de sorte que l'inventeur est privé de cette rémunération spécifique si la valeur de l'invention ne dépasse pas ce que le salarié est supposé apporter à l'entreprise.

b) En Pologne et en Suède, les inventions réalisées par les salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail donnent en principe lieu à compensation financière de la part de l'employeur

Le code polonais de la propriété industrielle prévoit que ces inventions, même si elles appartiennent automatiquement à l'employeur, justifient une rémunération spécifique, qui est en principe déterminée par voie contractuelle.

L'accord collectif suédois retient la même solution, mais il précise que le salarié n'a droit à une compensation financière que si la valeur de son invention excède les prestations que l'employeur attend de sa part.

c) En Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse, les inventions qui résultent d'obligations professionnelles ne sont en général pas rémunérées

Propriété de l'employeur, ces inventions sont considérées comme issues de l'exécution normale du contrat de travail et ne donnent généralement lieu à **aucune rémunération spécifique en Espagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse**. Dans ces quatre cas, le législateur estime en effet que le salaire constitue la contrepartie de l'activité inventive.

La loi espagnole, tout en retenant cette solution, précise que le salarié a droit à une rémunération supplémentaire lorsque sa contribution personnelle à l'invention excède de manière évidente ses obligations contractuelles.

De même, la loi anglaise prévoit la possibilité pour le salarié inventeur d'obtenir une compensation financière si l'invention, après avoir été brevetée, représente pour l'entreprise une source de profit de caractère exceptionnel. En outre, c'est l'intéressé qui doit engager la procédure lui permettant d'obtenir la rétribution de son invention.

Quant à la loi néerlandaise, si elle reconnaît à l'inventeur salarié un droit à rémunération – auquel il ne peut être renoncé par voie contractuelle – pour compenser la privation du droit au brevet qui lui est imposée, la jurisprudence a limité la portée de cette disposition en affirmant que le salaire d'une personne recrutée pour assurer une mission inventive prend nécessairement le fait que l'intéressé ne peut pas exploiter son invention.

3) Les inventions liées à l'activité professionnelle, mais qui ne résultent pas d'obligations contractuelles, peuvent être revendiquées par l'employeur et donc donner lieu à une rémunération complémentaire dans tous les pays sauf aux Pays-Bas et au Royaume-Uni

En règle générale, ces inventions sont considérées comme appartenant à l'inventeur, mais l'employeur peut les revendiquer afin de s'en faire attribuer la jouissance, voire la propriété. C'est le rôle joué par l'entreprise dans le processus inventif qui fonde le transfert des droits de l'inventeur du salarié à l'employeur. La contribution de l'entreprise à la réalisation de l'invention, plus ou moins directe, peut revêtir diverses formes : fourniture de moyens matériels et d'informations, possibilité donnée d'acquérir une certaine expérience, etc.

En cas de revendication de l'invention, l'employeur doit verser une compensation financière au salarié. Celle-ci est alors établie en tenant compte des contributions respectives de l'inventeur et de l'entreprise à la réalisation de l'invention.

Tous les pays ont adopté cette solution à l'exception des Pays-Bas et du Royaume-Uni : dans ces deux pays, d'après la loi, ces inventions appartiennent aux salariés, qui peuvent les exploiter à leur guise comme s'il s'agissait d'inventions libres. S'agissant du Royaume-Uni, il convient toutefois de relativiser la portée de cette affirmation, car la loi dispose que certains salariés sont tenus de servir les intérêts de l'entreprise en toute circonstance, de sorte que leurs inventions appartiennent à l'employeur, même si les intéressés ne sont investis d'aucune mission inventive.

Par ailleurs, en Suisse, la jurisprudence limite l'application de ce droit à rémunération, car elle assimile aux inventions résultant d'une obligation contractuelle certaines des inventions obtenues grâce aux connaissances acquises dans l'entreprise, en particulier dans le cas des salariés qu'elle considère comme implicitement investis d'une mission inventive compte tenu de leur position hiérarchique ou de leur niveau de rémunération.

* *

*

Si les règles françaises apparaissent moins favorables aux inventeurs salariés que les normes en vigueur en Allemagne, au Danemark ou en Suède, elles sont beaucoup plus complètes et protectrices que les dispositions adoptées dans les autres pays.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

ALLEMAGNE

La rémunération des inventeurs salariés fait l'objet d'une **loi spécifique, la loi du 25 juillet 1957** (document n° 1).

Cette loi reprend les principes d'un texte de 1942, adopté pour favoriser les inventions dans le cadre de l'effort de guerre et qui prévoyait la rémunération des inventeurs salariés en contrepartie du transfert de leurs droits aux employeurs.

La loi de 1957 sur les inventions des salariés définit les « inventions de service », qu'elle oppose aux inventions « libres », et **permet aux employeurs de revendiquer, en totalité ou en partie, l'attribution des inventions de service de leurs salariés**. En cas de revendication totale, tous les droits de l'inventeur reviennent aux employeurs, qui doivent néanmoins respecter plusieurs obligations. Ils doivent en particulier déposer une demande de brevet et verser une compensation financière aux salariés. Cette double obligation correspond à la volonté du législateur d'encourager la créativité des salariés et d'inciter les entreprises à déposer les demandes de brevets correspondantes.

Les modalités de calcul de la compensation financière des inventeurs salariés sont définies par des **directives du ministère de travail** (document n° 2).

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

La loi s'applique à toutes les inventions susceptibles de faire l'objet d'un dépôt de brevet ou de modèle d'utilité ainsi qu'aux améliorations techniques les plus importantes pour les entreprises.

La loi établit une **distinction entre les inventions de service et les inventions libres**. Les premières sont celles qui sont réalisées pendant la durée du contrat de travail et qui répondent à l'une des deux conditions suivantes :

- elles résultent de l'activité du salarié dans l'entreprise ;
- elles reposent principalement sur l'expérience ou sur l'activité de l'entreprise.

Les inventions de service correspondent donc non seulement aux inventions que la loi française considère comme « de mission », mais aussi à celles qu'elle qualifie de « hors mission attribuables », tandis que les autres inventions sont considérées comme libres.

Quelle que soit la nature de son invention, le salarié a l'obligation de prévenir par écrit son employeur, en indiquant dans quelle catégorie il range l'invention. Dans le cas d'une invention que le salarié considère comme libre, cette formalité permet de vérifier la qualification de l'invention. En pratique, la qualification de l'invention n'engendre que peu de conflits.

Après avoir été informé, **l'employeur dispose d'un délai de quatre mois pour revendiquer le droit d'exploiter les inventions de service (1)**. La revendication résulte d'une déclaration écrite adressée au salarié. Elle peut être totale ou partielle. Dans le premier cas, tous les droits et devoirs de l'inventeur sont transférés à l'employeur tandis que, dans le second, l'employeur acquiert une licence d'utilisation non exclusive (2), l'inventeur restant alors propriétaire de son invention et ayant le droit de la protéger en déposant un brevet.

En cas de revendication totale, l'employeur doit, d'une part, déposer une demande nationale de brevet, faute de quoi le salarié est autorisé à le faire, **et, d'autre part, rémunérer le salarié inventeur**. Lorsque l'employeur s'abstient de revendiquer l'invention, le salarié en reste propriétaire et peut l'exploiter à sa guise, comme s'il s'agissait d'une invention libre.

Toutes les contestations entre les employeurs et leurs salariés inventeurs doivent être traitées par une **commission arbitrale** établie au niveau fédéral et qui s'efforce de trouver un accord amiable, lequel acquiert force obligatoire en l'absence d'objection des intéressés. En principe, c'est seulement en cas d'échec de la procédure de conciliation que la justice peut être saisie. La loi prévoit toutefois plusieurs exceptions à cette règle : notamment lorsque l'inventeur a quitté l'entreprise ou que les parties se sont mises d'accord pour ne pas soumettre leurs différends à la commission arbitrale. En général, les parties préfèrent saisir la commission non seulement parce que la procédure est gratuite,

(1) Lorsqu'il est informé d'une invention libre, l'employeur dispose de trois mois pour contester la qualification de l'invention.

(2) En pratique, l'employeur revendique presque toujours le transfert total des droits de l'inventeur, quitte à y renoncer ensuite.

mais aussi parce qu'ils ont l'assurance que leur conflit sera traité par des spécialistes.

Présidée par un juriste de l'Office fédéral des brevets, la commission comprend également deux experts de l'office, choisis pour leur compétence dans la matière sur laquelle le litige porte. À la demande de l'une des parties, la commission peut être élargie et compter également un représentant des salariés et un délégué des employeurs.

Dans un souci de protection des inventeurs, la loi exclut que les dispositions conventionnelles soient moins favorables aux salariés que les dispositions législatives. Elle prévoit par ailleurs la nullité des accords qui ne seraient pas équitables.

2) La rémunération des inventeurs salariés

La loi fixe le principe d'une compensation financière « appropriée », dont la nature et le montant doivent être établis par voie contractuelle entre les deux parties dans un délai « raisonnable » après que l'employeur a revendiqué l'attribution de l'invention (3).

La loi précise aussi que le montant de cette compensation doit tenir compte de trois éléments : l'intérêt économique de l'invention, les fonctions du salarié dans l'entreprise et le rôle de cette dernière dans le processus d'invention. Lorsque l'employeur et le salarié ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la compensation financière, c'est le premier qui en détermine le montant, le salarié ayant la faculté de faire opposition pendant deux mois.

La procédure d'établissement de la compensation financière résulte d'une modification apportée à la loi en 1994 pour limiter les difficultés rencontrées auparavant. En cas de revendication totale de l'invention de la part de l'employeur, la compensation doit être fixée au plus tard trois mois après la délivrance du brevet.

La loi renvoie à des directives ministérielles pour les modalités de calcul de la compensation financière. Ces directives ont été établies en 1959. Bien qu'elles n'aient aucun caractère normatif, elles sont utilisées aussi bien par les parties lors de la détermination du montant de la compensation que par la commission arbitrale et les tribunaux en cas de conflit.

D'après les directives, **la compensation financière résulte de la multiplication de la valeur de l'invention par un facteur dit « de participation »**, c'est-à-dire **un coefficient qui chiffre la contribution**

(3) En cas d'obtention d'une licence non exclusive, consécutive à une revendication partielle des droits de l'inventeur salarié, l'employeur paie à ce dernier des royalties.

personnelle de l'inventeur et tient compte du fait que l'invention est rarement le fait d'un seul individu.

Les directives proposent plusieurs méthodes pour calculer la valeur de l'invention, parmi lesquelles l'analogie avec les licences et le profit pour l'entreprise. La première méthode est la plus utilisée : l'inventeur reçoit alors une redevance de licence, c'est-à-dire un certain pourcentage du chiffre d'affaires lié à l'invention. Ce pourcentage varie selon les secteurs d'activité. Il s'élève en moyenne à 0,075 %, en étant le plus souvent compris entre 0,005 % et 0,5 %.

Le facteur de participation est théoriquement compris entre 0,01 et 0,99. Il est calculé en fonction de plusieurs éléments, en particulier du poste et des fonctions de l'inventeur dans l'entreprise, des instructions reçues de la hiérarchie et des informations communiquées par l'entreprise. La plupart des inventions sont le fait de développeurs-chercheurs, pour lesquels le facteur de participation est le plus souvent compris entre 0,1 et 0,2.

En 1997, la Cour fédérale suprême a rendu un arrêt dans lequel elle reconnaissait au salarié le droit d'obtenir de son employeur des informations détaillées lui permettant de vérifier l'exactitude du montant de la compensation attribuée. Sur la base de l'article 242 du code civil, relatif à l'exécution des obligations et qui dispose que « *Le débiteur est tenu de fournir la prestation comme l'exige la bonne foi eu égard aux usages admis en affaires* », elle a précisé que l'employeur ne pouvait pas se contenter d'indiquer le chiffre d'affaires résultant de l'invention.

Dans les deux affaires jugées à l'époque, la compensation financière était calculée par analogie avec une licence, et les salariés revendiquaient le droit de connaître les quantités livrées, les délais de livraisons, les frais de commercialisation, les noms des clients, les prix de vente, etc. La Cour fédérale suprême leur a donné raison, ne fixant comme limite à la communication des renseignements que la nécessité de préserver le secret professionnel.

* *

*

Les employeurs critiquent la loi, en particulier l'obligation qui leur est faite de revendiquer l'attribution de l'invention. Ils souhaitent que cette revendication soit tacite. De même, ils considèrent les modalités de calcul des rémunérations comme trop complexes et plaident pour une moindre prise en compte du critère du succès commercial au profit d'une rémunération essentiellement forfaitaire. Ils demandent la suppression des directives. Celles-ci seraient alors remplacées par des dispositions conventionnelles négociées au niveau de la branche ou de l'entreprise. **Plusieurs projets de réforme ont été élaborés au cours des dernières années, mais aucun projet de loi n'a été déposé.**

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

DANEMARK

La rémunération des inventeurs salariés fait l'objet d'une **loi spécifique**. Le texte actuellement en vigueur, la loi n° 131 du 18 mars 1986 (document n° 3), résulte de quelques modifications apportées à la **première loi adoptée en la matière, en 1955**.

La loi donne aux employeurs le droit de revendiquer les inventions de leurs salariés qui « peuvent être considérées comme obtenues grâce au poste de travail » et dont l'exploitation entre dans le domaine d'activité de l'entreprise.

Lorsque les employeurs mettent en œuvre cette faculté, ils doivent en principe verser une **compensation financière** aux salariés.

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

La loi s'applique à toutes les inventions susceptibles de faire l'objet d'un dépôt de brevet ou de modèle d'utilité.

D'après la loi, les inventions qui « *peuvent être considérées comme réalisées grâce au poste de travail* » et dont l'exploitation correspond au domaine d'activité de l'entreprise peuvent être revendiquées par l'employeur.

La loi ne définit donc pas précisément les inventions concernées. **En règle générale, c'est la nature de l'emploi du salarié dans l'entreprise qui détermine si une invention peut ou non être considérée comme obtenue grâce au poste de travail.** Lorsque la revendication de l'employeur est contestée par le salarié, il appartient à l'employeur de démontrer le lien entre le poste de travail et l'invention.

Le salarié auteur d'une invention susceptible d'être revendiquée par son employeur a l'obligation de prévenir sans délai ce dernier en lui fournissant tous les éléments permettant d'apprécier la valeur de l'invention.

L'employeur dispose alors d'un délai de **quatre mois** pour indiquer au salarié qu'il souhaite acquérir les droits liés à l'invention. En pareil cas, le transfert des droits de l'inventeur est complet.

Toutefois, après avoir prévenu son employeur de l'invention, le salarié peut déposer une demande de brevet, même avant l'expiration du délai de quatre mois, mais il doit en aviser l'employeur.

Ces règles s'appliquent également pendant les six mois qui suivent la fin du contrat de travail, à moins que l'inventeur ne parvienne à démontrer que son invention est sans rapport avec l'emploi qu'il a quitté.

Les parties peuvent s'entendre par voie conventionnelle sur d'autres règles. Cependant, il ne peut être dérogé à deux dispositions de la loi :

- le salarié ne peut pas renoncer à sa faculté de déposer une demande de brevet immédiatement après avoir prévenu l'employeur de son invention ;
- tout accord privant le salarié de son droit à disposer de son invention pendant une période supérieure à un an après la fin du contrat de travail est réputé nul.

2) La rémunération des inventeurs salariés

L'employeur qui exploite l'invention de son salarié doit verser à ce dernier une «*juste compensation*», à moins que la valeur de l'invention ne dépasse pas ce que le salarié, compte tenu de l'ensemble de ses conditions d'emploi, est légitimement supposé apporter à l'entreprise. **Il ne peut pas être dérogé par voie contractuelle à cette disposition.** En outre, en cas de contestation, c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le salarié n'a pas droit à cette rémunération.

La loi dispose que le montant de la compensation financière doit tenir compte de la valeur de l'invention, en particulier pour l'entreprise, des conditions d'emploi du salarié et de la contribution de l'entreprise à l'invention.

Les parties s'entendent donc par voie contractuelle sur les modalités de calcul (forfait ou royalties) et sur le montant de la rémunération. La jurisprudence sur ce sujet est très limitée, et il est particulièrement rare qu'une affaire parvienne jusqu'à la juridiction suprême.

La loi précise que les modalités de calcul de la compensation financière peuvent être modifiées à la demande de l'une des parties, par exemple pour tenir compte de l'évolution de l'un des facteurs qui a déterminé le montant de la compensation. La modification n'a pas d'effet rétroactif.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

ESPAGNE

L'un des titres de la **loi n° 11 du 20 mars 1986 sur les brevets et les modèles d'utilité** (document n° 4) est consacré aux inventions réalisées par les salariés.

La loi établit une distinction entre les inventions réalisées dans le cadre du contrat de travail, qui appartiennent à l'employeur et ne donnent en principe droit à aucune rémunération supplémentaire pour le salarié, et les autres inventions liées à l'activité professionnelle. Celles-ci peuvent donner lieu à une rémunération si elles sont revendiquées par l'employeur.

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

La loi dispose que les inventions qui résultent d'une activité inventive constitutive, de manière explicite ou implicite, du contrat de travail appartiennent à l'employeur, lorsque ces inventions sont réalisées pendant la durée du contrat de travail.

Les autres inventions liées à l'activité professionnelle appartiennent en principe au salarié à moins que les connaissances acquises par l'intéressé dans l'entreprise ou les moyens matériels fournis par celle-ci n'aient constitué un élément déterminant dans leur réalisation, auquel cas l'employeur peut les revendiquer ou s'en réserver l'exploitation.

La loi oblige l'inventeur salarié à prévenir l'entreprise dans le délai de trois mois si l'invention est réalisée dans le cadre du contrat de travail ou si elle est susceptible d'être revendiquée par l'employeur. L'inventeur salarié doit alors fournir tous les détails permettant à l'employeur de déposer une demande de brevet.

Les contestations entre les employeurs et les salariés inventeurs doivent être traitées par une **commission de conciliation** établie au niveau national, qui doit proposer un accord dans le délai de deux mois suivant sa saisine. Cette commission, présidée par un expert du bureau national de la propriété industrielle, comprend également deux autres experts : l'un désigné par les salariés de l'entreprise à laquelle l'inventeur appartient et l'autre par l'employeur. Aucune demande n'est recevable par les tribunaux si la procédure de conciliation n'a pas eu lieu.

2) La rémunération des inventeurs salariés

Pour les inventions réalisées dans le cadre du contrat de travail, le salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire, à moins que sa contribution personnelle à l'invention n'excède de manière évidente ses obligations contractuelles. En règle générale, le salaire est en effet présumé être la contrepartie de l'activité inventive.

En revanche, pour les inventions que l'employeur peut revendiquer, la loi prévoit que l'inventeur a droit à une « *juste compensation financière* », fixée en fonction de l'importance de l'invention et en tenant compte des contributions respectives de l'entreprise et du salarié dans la réalisation de l'invention.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

PAYS-BAS

L'un des articles de **la loi de 1995 sur les brevets** est consacré aux inventeurs salariés (document n° 5) : il prévoit que **les droits de l'inventeur reviennent au salarié sauf lorsque l'invention résulte de la fonction que ce dernier exerce dans l'entreprise.**

La loi précise que la **privation du droit au brevet** doit faire l'objet d'une **compensation financière lorsque l'invention entre dans le domaine d'activité de l'entreprise et que la rémunération de l'intéressé n'inclut aucun élément correspondant à l'activité inventive.**

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

Les dispositions législatives sur les droits des inventeurs salariés sont assez succinctes. Elles ont été précisées par la jurisprudence.

La loi dispose que **les droits de l'inventeur reviennent au salarié, à moins que l'invention ne résulte de l'exécution normale du contrat de travail**, auquel cas les droits appartiennent à l'employeur. La jurisprudence estime que les activités normales du salarié ne sont pas nécessairement celles qui sont décrites dans le contrat de travail, mais sont celles qui sont confiées au salarié.

En pratique, comme la plupart des inventions sont réalisées par des salariés investis d'une mission inventive, **les droits de l'inventeur reviennent généralement à l'employeur.** Ils appartiennent au salarié dans deux cas :

– lorsque l'invention n'entre pas dans le domaine d'activité de l'entreprise ;

– lorsqu'elle y entre, mais que la recherche ne fait pas partie des activités normales du salarié.

Au sein des inventions autres que résultant d'une obligation contractuelle, la loi néerlandaise n'effectue aucune distinction entre celles qui sont liées, d'une manière ou d'une autre, à l'activité professionnelle et celles qui en sont totalement indépendantes.

Salariés et employeurs s'entendent fréquemment par voie contractuelle sur d'autres règles, car la loi prévoit la possibilité de dispositions dérogatoires.

2) La rémunération des inventeurs salariés

En revanche, **il ne peut pas être dérogé par voie contractuelle à la disposition de la loi qui reconnaît à l'inventeur salarié un droit à une juste compensation financière lorsque l'invention a le caractère d'une invention de service et que le salaire de l'intéressé ne comprend aucun élément lié à son activité inventive.**

La jurisprudence a limité la portée de cette disposition. La plus haute juridiction s'est prononcée à deux reprises sur la rémunération des inventeurs salariés. En 1994, elle a rendu une décision particulièrement claire, estimant que le salaire, convenu par voie contractuelle, d'une personne dont les fonctions incluent la réalisation d'activités créatrices comprend une compensation correspondant à la privation du droit au brevet. Elle a confirmé cette décision en 2002.

La jurisprudence sur la rémunération des inventeurs salariés est peu abondante. La doctrine explique ceci par les facteurs suivants :

- les salariés hésiteraient à engager des procédures coûteuses pour eux ;
- les chances de succès pour les salariés seraient limitées ;
- les montants accordés aux inventeurs salariés seraient faibles ;
- les salariés hésiteraient à entrer en conflit avec leur employeur.

En pratique, le droit à compensation financière, contrepartie de la privation du droit à brevet, ne s'applique guère.

D'après la loi, l'action en revendication de rémunération est prescrite au bout de trois ans à compter de la délivrance du brevet.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

POLOGNE

La loi du 30 avril 2000 portant code de la propriété industrielle (document n° 6) prévoit le cas particuliers des inventeurs salariés.

Elle apporte **deux dérogations au principe général selon lequel les inventions appartiennent à leurs inventeurs** :

– les inventions faites dans le cadre de l'exécution du contrat de travail appartiennent à l'entreprise ;

– celles que le salarié réalise grâce à une contribution de l'employeur peuvent être exploitées par l'employeur.

Dans les deux cas, le salarié bénéficie d'une **rémunération spécifique**.

La loi ne s'applique que faute de convention entre les parties, car toutes ses dispositions relatives aux inventeurs salariés ont un caractère subsidiaire.

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

Les inventions réalisées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail appartiennent à l'employeur à moins que les parties ne se soient entendues sur d'autres dispositions.

Les inventions qui résultent d'une aide de l'employeur (parce qu'elles ont été réalisées dans les locaux de l'entreprise, grâce au matériel ou aux matières premières fournis par l'entreprise, etc.) peuvent être revendiquées, en totalité ou en partie, par l'employeur si les deux parties en sont convenues auparavant.

2) La rémunération des inventeurs salariés

Qu'il s'agisse d'une invention résultant de l'exécution du contrat de travail ou d'une autre invention réalisée grâce à l'entreprise, le salarié a droit à une rémunération spécifique.

La loi précise que cette rémunération peut être établie par voie contractuelle. Sinon, elle doit être calculée en proportion du profit que l'entreprise retire de l'invention et en tenant compte des apports respectifs de l'inventeur et de l'entreprise.

La loi précise également que les parties peuvent s'entendre sur les modalités de versement de la rémunération. Sinon, elle est versée :

– soit en une seule fois, au plus tard deux mois après la fin de la première année suivant le jour où l'entreprise a commencé à tirer profit de l'invention ;

– soit en plusieurs fois. Dans ce cas, un versement annuel est effectué dans les deux mois qui suivent la date à laquelle l'entreprise a commencé à tirer profit de l'invention, sans que la durée de versement puisse dépasser cinq ans.

En pratique, il semble que les accords relatifs aux inventions soient très divers.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

ROYAUME-UNI

Cinq articles de la **loi de 1977 relative aux brevets d'invention** (document n° 7) sont consacrés aux inventeurs salariés.

Selon ces dispositions, les inventions réalisées par le salarié dans l'exercice de ses obligations professionnelles appartiennent à l'employeur.

Toutefois, **le salarié peut obtenir une compensation financière si le profit que l'employeur retire de l'invention présente un caractère exceptionnel**. Pour cela, il doit adresser une requête soit au Bureau de la propriété intellectuelle (4) soit à un juge.

La jurisprudence sur le sujet, rare, est souvent défavorable aux inventeurs salariés.

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

La loi de 1977 relative aux brevets d'invention pose les critères permettant de distinguer les inventions du salarié qui appartiennent à l'employeur de celles qui demeurent la propriété de l'inventeur.

Les inventions réalisées par un salarié appartiennent à l'employeur lorsqu'elles sont réalisées dans l'exercice des fonctions habituelles ou d'une mission particulière et qu'elles résultent des obligations professionnelles du salarié.

(4) *Le Bureau de la propriété intellectuelle, plus communément appelé « Bureau des brevets », gère le service public responsable de la propriété intellectuelle. Il est rattaché au ministère chargé des entreprises et de l'innovation. Sa compétence s'étend à l'ensemble du Royaume-Uni.*

Elles appartiennent également à l'employeur lorsqu'elles sont faites dans le cadre de l'emploi (mais indépendamment des obligations professionnelles) et que le salarié est spécifiquement tenu de servir les intérêts de l'entreprise eu égard à la nature de son poste et des responsabilités qui en découlent.

Les autres inventions appartiennent au salarié, quel que soit la nature du lien qu'elles ont avec l'activité de l'inventeur dans l'entreprise. L'intéressé les exploite à sa guise et qui peut notamment les céder à son employeur.

2) La rémunération des inventeurs salariés

Dans le cas où l'invention appartient à l'employeur et fait l'objet d'un brevet, le salarié peut recevoir une compensation financière si l'invention ou le brevet (ou les deux à la fois) produit un « profit exceptionnel » pour l'employeur, compte tenu entre autres de la taille et de la nature de l'entreprise. La jurisprudence considère, selon les cas, la totalité des activités de l'entreprise ou l'activité de la seule unité dans laquelle l'invention a été réalisée.

Cette disposition a été modifiée par la loi de 2004 relative aux brevets, qui s'applique aux inventions faisant l'objet d'une demande de brevets à compter du 1^{er} janvier 2005. Dans le régime antérieur, le salarié ne pouvait obtenir une compensation que s'il prouvait que le « profit exceptionnel » était dû à l'exploitation du brevet (et non à la seule invention). Cette formulation était particulièrement défavorable au salarié et se traduisait par l'absence presque totale d'application des dispositions législatives sur les inventeurs salariés. Certains estiment toutefois que l'allègement de la charge de la preuve introduit par la réforme de 2004 n'a pas eu d'effets pour les salariés.

Par ailleurs, si le salarié qui détient un brevet sur son invention cède ses droits à l'employeur, il peut également recevoir une compensation financière lorsque le profit qu'il retire de son invention est insuffisant au regard de celui de l'employeur.

À défaut de conventions collectives – elles sont peu nombreuses à aborder cette question –, **l'attribution et la détermination de la compensation financière sont décidées par le directeur du Bureau de la propriété intellectuelle ou par une juridiction spécialisée** (5) à la demande du salarié, qui doit introduire sa requête dans un délai commençant le jour de l'octroi du brevet et finissant un an après l'expiration des effets de celui-ci (6). L'intéressé peut obtenir le versement d'une somme forfaitaire et/ou de mensualités.

(5) En Angleterre et au pays de Galles, il s'agit soit du Tribunal des brevets, qui fait partie de la Haute cour de justice (laquelle juge en première instance les affaires civiles les plus importantes), soit du tribunal des brevets, créé en 1990 au sein du tribunal de première instance de Londres. Dans les autres parties du royaume, c'est un autre tribunal qui juge ces affaires.

(6) Les brevets ont une durée maximale de vingt ans.

Le Tribunal des brevets est également compétent pour connaître des recours en appel des décisions rendues en première instance par l'administration ou par le juge.

La compensation financière correspond à une « *part équitable* » du profit retiré par l'employeur (ou raisonnablement attendu) de l'invention ou du brevet.

Lorsque l'invention appartient dès l'origine à l'employeur, la compensation financière est fixée en fonction des contributions respectives du salarié inventeur, de tiers et de l'employeur à sa réalisation, et en prenant notamment en compte « *la nature des obligations professionnelles du salarié, la rémunération et les autres avantages qu'il retire ou a retirés de son emploi ou qu'il a retirés du fait de l'invention* ».

Lorsque l'invention appartenait à l'origine au salarié, la compensation financière est déterminée en tenant notamment compte de l'apport de tiers et de l'employeur à la réalisation de l'invention ainsi que de la comparaison des revenus que les deux parties retirent de l'invention.

* *

*

En pratique, les salariés adressent peu de demandes de rémunération de leurs inventions au Bureau de la propriété intellectuelle ou au Tribunal des brevets et, lorsqu'ils le font, cette démarche connaît rarement une issue favorable.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

SUÈDE

La rémunération des inventeurs salariés fait l'objet d'une **loi spécifique adoptée dès 1949**, la loi 1939:345 (document n° 8).

La loi distingue trois catégories d'inventions dont l'exploitation entre dans le domaine d'activité de l'entreprise et **accorde à l'employeur des droits d'autant plus étendus que le lien entre la fonction de l'inventeur salarié dans l'entreprise et l'invention est étroit.**

La plupart des dispositions de la loi n'ont qu'un caractère supplétif et il peut y être dérogé par voie contractuelle. La majorité des salariés du secteur privé sont couverts par **l'accord-cadre de 1995** (document n° 9) (7) sur les inventions, de sorte que la loi s'applique surtout dans le secteur public.

L'accord de 1995 donne aux employeurs plus de droits sur les inventions de leurs salariés que la loi.

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

a) *La loi de 1949*

Elle s'applique à toutes les inventions brevetables. En pratique, elle concerne essentiellement les salariés du secteur public.

Parmi les inventions dont l'exploitation entre dans le domaine d'activité de l'entreprise, la loi distingue trois catégories : les inventions

(7) *Le premier accord sur les inventions entre les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers a été conclu en 1946.*

réalisées en application du contrat de travail par des salariés employés pour accomplir des activités créatrices, les autres inventions liées à l'emploi du salarié dans l'entreprise et les inventions sans lien avec l'emploi.

Dans le premier cas, les droits de l'inventeur appartiennent **automatiquement** et en totalité à l'employeur. Dans le second, l'employeur peut bénéficier d'une licence non exclusive et d'une priorité pour conclure tout accord avec le salarié. Dans le troisième, l'employeur n'a qu'un droit de priorité pour acheter le droit d'exploiter l'invention.

Quelle que soit la nature de son invention, le salarié a l'obligation de prévenir « *sans retard* » son employeur, qui dispose alors de quatre mois pour indiquer s'il est ou non intéressé par l'exploitation de l'invention. Pour sa part, le salarié peut déposer une demande de brevet avant même que l'employeur ne lui ait répondu.

Ces règles s'appliquent également pendant les six mois qui suivent la fin du contrat de travail.

Les parties peuvent s'entendre par voie conventionnelle sur d'autres règles. Cependant, tout accord privant le salarié de son droit à disposer de son invention pendant une période supérieure à un an à l'issue du contrat de travail est réputé nul.

Les contestations entre les employeurs et les salariés inventeurs sont tranchées par le juge, mais les intéressés ont auparavant la possibilité de demander un avis à la **Commission nationale pour les inventions des salariés**, établie par la loi et dont tous les membres sont nommés par le gouvernement. Cette commission est présidée par un juriste indépendant. Elle rassemble par ailleurs six membres : un autre juriste indépendant, un expert du droit des brevets et quatre spécialistes du droit du travail, deux d'entre eux représentant les salariés et les deux autres les employeurs. La commission peut être saisie indépendamment de tout différend.

b) L'accord collectif

Applicable tout comme la loi à toutes les inventions brevetables, il distingue trois groupes d'invention :

– les inventions A, qui correspondent aux deux premières catégories établies par la loi ;

– les inventions B, qui recouvrent celles de la troisième catégorie définie par la loi ;

– les inventions C, qui sont réalisées en dehors du domaine d'activité de l'entreprise.

Les inventions A et B doivent être annoncées par écrit le plus rapidement possible à l'employeur. Ce dernier acquiert **automatiquement** tous les droits de l'inventeur dans le cas d'une invention A. En revanche, dans le cas d'une invention B, la communication doit être assortie d'une offre de vente de la part de l'inventeur. L'employeur dispose de huit mois pour faire connaître sa décision. S'il n'est pas intéressé, l'inventeur salarié est libre d'exploiter son invention, comme si celle-ci appartenait au groupe C.

Les inventions réalisées dans le délai de six mois après la fin du contrat de travail sont réputées l'avoir été pendant le contrat de travail si elles relèvent du groupe A.

Les contestations entre les employeurs et les salariés inventeurs doivent être réglées par la négociation dans toute la mesure du possible. En cas d'échec, elles sont soumises à une commission instituée par l'accord, **la Commission de l'industrie pour les inventions**. Cette commission est présidée par une personne désignée conjointement par les confédérations patronale et syndicale. Elle réunit par ailleurs un représentant des salariés et un délégué des employeurs. Les décisions de la commission s'imposent aux parties.

2) La rémunération des inventeurs salariés

a) *La loi de 1949*

Si l'employeur obtient tout ou partie des droits de l'inventeur, il doit verser au salarié une **compensation financière équitable**, même s'il n'exploite pas l'invention.

Cette compensation doit être établie en prenant en considération les éléments suivants : la valeur de l'invention, l'étendue des droits de l'employeur sur l'invention et la contribution de l'entreprise à la réalisation de l'invention. Dans le cas d'une invention réalisée en exécution du contrat de travail, le salarié n'a droit à une compensation financière que si la valeur de l'invention excède les prestations que l'employeur attend de sa part, compte tenu du poste et du salaire de l'intéressé.

L'inventeur salarié doit faire valoir son droit à compensation financière dans les dix années qui suivent l'annonce de l'invention.

Les conflits entre salariés et employeurs sur le montant de la compensation financière sont assez rares : dans la période comprise entre 1990 et 2007, la commission n'a été saisie que sept fois et la juridiction supérieure du travail deux fois.

b) L'accord collectif

En cas de transfert – total ou partiel – des droits de l'inventeur à l'employeur, les inventions qui entrent dans le domaine d'activité de l'entreprise, qu'elles soient ou non liées à l'emploi du salarié, donnent lieu au versement par l'employeur d'une **compensation financière** au salarié, même si l'employeur n'exploite pas les droits de l'inventeur.

Pour le calcul du montant, l'accord cite les mêmes éléments que la loi et précise explicitement que, s'agissant des inventions A, le poste du salarié, sa rémunération et les autres éléments matériels qui lui sont accordés doivent être pris en compte. **En principe, les inventions A ne donnent lieu à compensation financière que si leur valeur excède de façon manifeste ce que le salarié est légitimement supposé apporter à l'entreprise, tandis que les inventions B sont toujours rémunérées.**

L'accord précise qu'un forfait dont le montant est fixé par avance doit être versé au salarié. Les entreprises où des inventions brevetables sont susceptibles d'être réalisées doivent donc fixer le montant de ce forfait. L'accord suggère qu'un premier versement, d'un montant de 1 700 couronnes (soit environ 150 €) pour une invention réalisée par une personne seule, soit effectué dès qu'une invention est annoncée à l'employeur et soit complété par un deuxième, compris entre 2 800 et 14 000 couronnes (c'est-à-dire entre 250 et 1 300 €), au moment où l'invention est brevetée. Des royalties peuvent être octroyées par la suite.

L'accord précise aussi que le montant de la compensation financière doit être révisé à la demande de l'une des parties si les circonstances qui ont conduit à son établissement évoluent de façon significative.

Les conflits entre salariés et employeurs sur le montant de la compensation financière sont peu nombreux : dans la période comprise entre 1990 et 2007, la Commission de l'industrie pour les inventions a été saisie à quinze reprises.

La commission n'a pas mis au point de formule de calcul de la compensation financière due aux inventeurs salariés, de sorte que l'application de l'accord par les entreprises est loin d'être uniforme : dans de nombreux cas, le forfait attribué – entre 30 000 et 50 000 couronnes, c'est-à-dire entre 2 700 et 4 500 € – est très supérieur à ce que prévoit l'accord. En contrepartie, ce forfait n'est pas complété par d'autres versements.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

SUISSE

Le régime des inventeurs salariés fait l'objet de l'article 332 du **code des obligations** (document n° 10) qui établit une **distinction entre les inventions réalisées en application du contrat de travail et les autres inventions liées à l'activité professionnelle du salarié.**

Les premières appartiennent à l'employeur et ne donnent droit à aucune rémunération supplémentaire. En revanche, les secondes appartiennent en principe au salarié, mais peuvent voir leur propriété revendiquée par l'employeur dès lors que celui-ci s'en est réservé contractuellement la possibilité. S'il fait jouer la **clause de revendication**, l'employeur doit verser une compensation financière au salarié inventeur.

1) Les droits des salariés sur leurs inventions

Les dispositions relatives aux droits des inventeurs salariés sont succinctes : elles sont contenues dans un seul article du **code des obligations**, l'article 332, relatif au « droit sur des inventions et des designs », qui figure dans le titre consacré au contrat de travail.

Cet article distingue deux catégories d'inventions :

- les inventions de service ;
- les inventions occasionnelles, mais liées à l'activité professionnelle.

Les inventions de service, qui sont des inventions faites par le salarié « *dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles* », **appartiennent à l'employeur.**

Les inventions occasionnelles, mais liées à l'activité professionnelle, c'est-à-dire les inventions que le salarié réalise « *dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles* », **appartiennent en principe à l'inventeur, à moins qu'il n'existe un accord écrit prévoyant que l'employeur se réserve le droit de les acquérir.**

Pour que l'employeur puisse mettre en œuvre sa faculté de se réserver un droit d'exploitation, la loi précise que ces inventions doivent être signalées à l'employeur, qui dispose alors d'un délai de six mois pour faire savoir, par écrit, s'il entend les acquérir.

La jurisprudence a adopté une conception extensive des inventions de service. Elle considère en effet qu'entrent également dans cette catégorie les inventions obtenues grâce aux connaissances que le salarié a acquises dans son activité au sein de l'entreprise lorsque le contrat de travail de l'intéressé impose de façon générale la réalisation d'activités inventives ou que son statut (niveau hiérarchique, rémunération, etc.) laisse présumer qu'il se doit de réaliser de telles activités. Par conséquent, bien qu'il n'existe aucune jurisprudence du Tribunal fédéral sur ce point, on peut considérer que les inventions occasionnelles liées à l'activité professionnelle sont celles obtenues grâce aux connaissances acquises dans l'entreprise ou grâce aux installations fournies par l'employeur par des salariés qui n'ont pas à réaliser des activités inventives.

Les inventions qui n'entrent dans aucune de ces deux catégories appartiennent au salarié.

Les litiges entre employeurs et salariés sont portés devant les juridictions compétentes en matière de droit du travail qui sont, selon les cantons, soit les juridictions civiles ordinaires, soit des juridictions spécialisées.

2) La rémunération des inventeurs salariés

Les inventions de service n'ouvrent droit à aucune rémunération, car le salaire est considéré comme la contrepartie de l'activité créatrice.

En revanche, **si l'employeur fait valoir son droit d'acquisition sur une invention occasionnelle, il a l'obligation de rémunérer son salarié** par le biais d'une « *rétribution spéciale équitable* ».

La loi prévoit que celle-ci doit être calculée en tenant compte « *de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention [...], de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses du travailleur et de sa situation dans l'entreprise* ».

L'action en revendication de la compensation financière se prescrit par cinq ans à compter du jour où celle-ci est devenue exigible.

LA RÉMUNÉRATION DES INVENTEURS SALARIÉS

LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS

- Document n° 1** Allemagne - Loi du 25 juillet 1957 sur les inventions des salariés (langue originale)
- Document n° 2** Allemagne - Directives du ministère du travail du 20 juillet 1959 sur la rémunération des inventions des salariés réalisées dans le secteur privé (langue originale)
- Document n° 3** Danemark - Loi n° 131 du 18 mars 1986 sur les inventions des salariés et textes modificatifs (langue originale)
- Document n° 4** Espagne - Titre IV et chapitre IV du titre XII de la loi n° 11 du 20 mars 1986 sur les brevets et les modèles d'utilité (langue originale)
- Document n° 5** Pays-Bas - Article 12 de la loi de 1995 sur les brevets (langue originale)
- Document n° 6** Pologne - Articles 11 et 22 de la loi du 30 avril 2000 portant code de la propriété industrielle (langue originale)
- Document n° 7** Royaume-Uni – Articles 39 à 43 de la loi de 1977 relative aux brevets d'invention (langue originale)
- Document n° 8** Suède - Loi 1949:345 relative au droit des employeurs sur les inventions (langue originale)
- Document n° 9** Suède - Accord-cadre sur les inventions dans le secteur privé (langue originale)
- Document n° 10** Suisse - Article 332 du code des obligations

