



Les inventions de salariés

Fiche pratique publié le **10/05/2021**, vu **2407 fois**, Auteur : [Me Mike BORNICAT, Avocat](#)

La plupart des inventions sont réalisées par des salariés et la question se pose alors de savoir à qui revient l'invention : au salarié ou à l'employeur ? Réponse des articles L.611-7 du Code de la propriété intellectuelle (CPI).

I. Champs d'application du régime : Qui, quoi et quand ?

Qui ?

Tous les employeurs, publics ou privés, et leurs salariés liés par un contrat de travail de droit français sont concernés par le régime des inventions de salariés.

Le texte de l'article L.611-7 du CPI s'applique exclusivement aux inventions réalisées par des salariés, à l'exclusion de toute autre personne. Sont ainsi exclus les dirigeants sociaux (qui ne sont pas des salariés de la société) sauf à prouver l'existence d'un cumul entre le mandat social et un contrat de travail.

Dès lors que la qualification de salarié n'est pas caractérisée, le sort de l'invention sera soumis au droit commun des [brevets](#).

Quoi ?

L'article L.611-7 du CPI s'applique aux inventions brevetables qu'elles aient ou non fait l'objet d'un dépôt de brevet.

Dit autrement, les inventions qui ne seraient pas brevetables n'entrent pas dans le champ d'application du régime légal.

Quand ?

L'invention en cause doit avoir été conçue pendant la durée du contrat de travail, peu important qu'elle soit brevetée après l'extinction de la relation contractuelle entre un employeur et son salarié.

II. La titularité des droits sur l'invention

La question de la titularité des droits est intimement liée à la qualification de l'invention laquelle dépend d'un critère déterminant : la mission inventive.

Les différents types d'inventions

Les inventions de missions sont celles réalisées par le salarié dans le cadre de son contrat de travail. Ces inventions appartiennent à l'employeur (art. L.611-7, §1, al. 1 du CPI).

Le classement au sein de cette catégorie suppose que l'employeur rapporte la preuve de la mission inventive, permanente ou occasionnelle, qui a été confiée au salarié. Cette preuve peut résulter d'une mention particulière du contrat de travail, ou de toute autre pièce tel un organigramme (fonction du salarié : Responsable R&D), la fiche descriptive du poste (développer des nouveaux produits) des notes de service etc.

La mission inventive permanente correspond à celle qui est confiée au personnel affecté au service de recherche et développement. La mission occasionnelle correspond à une mission ponctuelle que l'employeur confie de façon explicite (par une note de service, un procès-verbal de réunion, des courriels etc.) à un ou plusieurs salariés.

En dehors de ces hypothèses, on se trouve dans le cadre des inventions hors mission, mais attribuables.

L'invention hors mission attribuable est celle mise en oeuvre par le salarié en dehors de toute mission inventive, mais qui présente un lien avec l'entreprise parce qu'elle a été réalisée :

- au cours de l'exécution de ses fonctions, par un salarié qui n'était investi d'aucune mission inventive ;
- dans le domaine d'activité de l'entreprise. L'activité de l'entreprise doit être entendue restrictivement et limitée à celle réellement exercée par l'employeur.
- grâce à des moyens matériels ou intellectuels de l'entreprise ou de données procurées par elle ;

Les inventions hors mission attribuables appartiennent au salarié (article L.611-7 §2 du CPI) qui doit les déclarer à l'employeur. Ce dernier peut alors se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés à l'invention. En contrepartie, il devra verser à son salarié un « juste prix ».

Toutes les autres inventions, dites « hors mission non attribuables » ou « inventions libres », appartiennent au salarié qui est libre de leur exploitation et ne reçoit donc aucune rémunération.

Il s'agit de toutes les autres inventions brevetables, réalisées en dehors de toute obligation de travail par le salarié. Si le salarié doit les déclarer à l'employeur, il conserve à leur égard une totale liberté. Il peut ainsi les conserver secrètes, les publier, les protéger par brevet en France ou à l'étranger. Si l'employeur entend les revendiquer, c'est à la condition de rapporter la preuve qu'elles appartiennent à une autre catégorie que celles des inventions hors mission non attribuables.

III. Qu'elle contrepartie financière pour le salarié ?

Le classement de l'invention détermine le type de contrepartie financière que l'employeur doit verser au salarié.

Rémunération complémentaire. Si les inventions de mission appartiennent à l'employeur, c'est que l'on estime que le salaire perçu par le salarié a pour objet de rémunérer son activité inventive. Il reste que le régime légal impose à l'employeur de verser à son salarié un complément de rémunération qui aura la nature juridique d'un salaire.

Selon la jurisprudence, cette rémunération complémentaire est obligatoire, et le contrat de travail ou la convention collective ne saurait y déroger ou subordonner son versement à des conditions non prévues par loi, telle que par exemple la délivrance d'un brevet, ou en fonction l'intérêt exceptionnel que l'invention présente pour l'entreprise (Cass., Com., 12 février 2013, n°12-12898, dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui confirme que le versement de la rémunération supplémentaire ne doit pas dépendre de la volonté de l'employeur – Cass., Com., 22 février 2005, n°03-11027). Si c'est critères ne peuvent pas conditionner le versement du complément de rémunération, ils peuvent en revanche venir impacter l'évaluation du montant versé.

Dans la pratique cette rémunération complémentaire prend essentiellement la forme d'une prime forfaitaire ou d'un intéressement proportionnel à l'exploitation économique de l'invention ou encore de la combinaison entre ces deux modalités.

Le juste prix correspond à la contrepartie financière que l'employeur doit verser au salarié lorsqu'il exerce son droit d'attribution sur une invention hors mission attribuable..

Il est évalué tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention. Là encore, cette contrepartie financière peut prendre la forme d'une somme forfaitaire globale et définitive, d'une redevance sur le chiffre d'affaires généré par l'invention, ou encore d'une combinaison des deux systèmes.

Le juste prix s'évalue au moment où se produit l'attribution de l'invention à l'employeur, mais la

jurisprudence admet également que des éléments postérieurs à cette date soient pris en compte pour confirmer les perspectives de développement de l'invention

La contrepartie financière pose la question de sa [prescription](#).

Comme indiqué ci-avant, *la rémunération complémentaire* est un élément de salaire. Dès lors, le délai pour revendiquer son versement est de trois années suivant le jour où le salarié a connu ou aurait du connaître les faits lui permettant de la demander. En conséquence, ce délai ne commence pas à courir si le salarié n'a pas connaissance du régime des inventions de salarié. Il pourra donc être reprocher à l'employeur son manque d'information de ses subordonnés.

S'agissant du *juste prix*, celui-ci obéit à la prescription de droit commun de cinq ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (article L.611-8 du CPI).

Dans l'un ou l'autre des cas, la prescription ne commence à courir, conformément au droit commun, que lorsque la créance est définitivement fixée. Tel n'est pas le cas, lorsque la créance dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier, par exemple lorsque le calcul de la rémunération supplémentaire s'appuie sur les résultats de l'exploitation de l'invention. Dans ce cas d'espèce, la prescription ne pourra commencer à courir qu'à compter de la communication de ces éléments par l'employeur au salarié.

IV. La procédure et le contentieux

Aux termes des articles R.611-1 et suivants du CPI, tout salarié a l'obligation de déclarer, par écrit, son invention à son employeur afin de l'informer et de lui permettre de déterminer les droits qu'il estime détenir sur l'invention.

Dans la déclaration, qui doit comporter les informations sur l'objet de l'invention et les circonstances de sa réalisation, le salarié va proposer un classement de l'invention, laquelle pourra le cas échéant être contestée par l'employeur.

Dans le cadre de ce que l'article L.611-7 alinéa 2 qualifie d'inventions hors mission attribuables, la déclaration doit également, par une présentation se voulant exhaustive, permettre à l'employeur de juger de l'opportunité d'exercer son droit d'attribution et d'apprécier la brevetabilité de l'invention. L'article R.611-9 du CPI précise que toute déclaration ou communication doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (Cette forme de déclaration est simplement facultative s'agissant des inventions de mission).

La déclaration accomplie, deux délais courent à l'encontre de l'employeur :

1° un délai de deux mois pour contester le classement proposé par le salarié. À défaut, il est réputé l'avoir accepté (articles R.611-5 et R.611-6 du CPI) .

2° si le salarié propose un classement d'invention hors mission attribuable, un délai de quatre mois pour exercer son droit d'attribution (article R.611-7 du CPI).

Aux termes de l'article L.615-21 du CPI, « *si l'une des parties le demande, toute contestation portant sur l'application de l'article L.611-7 sera soumise à une commission paritaire de conciliation* ».

Cette commission paritaire de conciliation est composée de trois membres : un président, magistrat de l'ordre judiciaire dont la voix est prépondérante en cas de partage des voix, et de deux assesseurs représentant les employeurs et les salariés.

Ladite Commission n'est pas compétente pour se prononcer sur la brevetabilité de l'invention ou la qualité d'inventeur du salarié et se prononce uniquement sur le classement de l'invention et sur la contrepartie financière.

A l'issue d'une procédure contradictoire et confidentielle, et dans les six mois à compter de sa saisine, la Commission doit formuler une proposition de conciliation qui emporte accord des parties si aucune d'entre elles ne saisie le tribunal dans un délai d'un mois.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties peut saisir le tribunal judiciaire de Paris qui est seul compétent pour un litige portant sur un droit attaché à une invention brevetable.

*

Le [Cabinet](#) accompagne salariés et employeurs devant le Tribunal judiciaire de Paris, et en amont de toute procédure, relativement à cette problématique.

Récemment, sur le thème de l'[exigence de confidentialité en matière de brevetabilité](#).