



Enquête sur la rémunération des inventeurs salariés

INPI - Observatoire de la Propriété Intellectuelle

Ce dossier présente un état des lieux actualisé et public des pratiques des entreprises en matière de rémunération de leurs inventeurs salariés. Il repose essentiellement sur une enquête par questionnaire effectuée en 2008 par l'Observatoire de la Propriété Intellectuelle auprès de plus de 280 entreprises : 88 réponses ont été reçues, dont les résultats sont présentés ici. Les répondants constituent une population aux profils variés en termes de tailles et de domaines d'activité.

Plus que la représentativité statistique, l'enquête effectuée par l'Observatoire auprès des entreprises vise l'exemplarité : les résultats doivent pouvoir servir de référentiel aux entreprises qui souhaitent adopter ou mettre à jour un tel système.

Introduction

▪ Les inventions de salariés

Le droit français distingue 3 types d'inventions de salariés :

- L'invention de mission s'entend soit comme invention réalisée dans le cadre du contrat de travail impliquant une mission inventive, soit comme invention réalisée par un salarié qui s'est vu confier de manière expresse une mission d'études ou de recherche. Elle appartient à l'employeur.
- Une invention hors mission est attribuable à l'employeur si elle a été réalisée au cours de l'exercice des fonctions du salarié ou dans le domaine ou avec les moyens de l'entreprise. Elle appartient à l'employeur.
- Par défaut, une invention qui n'entre pas dans les catégories précédentes est une invention hors mission non attribuable : le salarié a conçu une invention hors de ses missions et du domaine d'activité de l'entreprise. L'invention appartient au salarié.

Tout salarié qui réalise une invention a l'obligation d'en faire déclaration à son employeur. Cette obligation concerne tous les salariés et toutes les inventions, qu'il s'agisse d'une invention de mission ou hors mission. Le salarié doit déclarer son invention à son employeur en lui proposant un classement, c'est-à-dire la catégorie dans laquelle il classe son invention.

▪ La rémunération des inventions de salariés

La loi du 26 novembre 1990 (article L. 611-7 CPI) rend obligatoire le versement par l'entreprise d'une rétribution financière spécifique aux inventeurs salariés, qu'il s'agisse d'une invention de mission ("rémunération supplémentaire") ou d'une invention hors mission attribuable (négociation d'un "juste prix"). La volonté du législateur de 1990 était d'encourager des systèmes plus favorables aux salariés inventeurs afin de créer un climat plus favorable au dépôt de brevet et à l'innovation.

La rémunération des inventions de salariés pose des difficultés pratiques de définition et de mise en œuvre. Le montant de la rémunération supplémentaire versée en cas d'invention de mission n'est pas fixé par la loi, qui laisse ce soin aux conventions collectives, accords d'entreprises et contrats individuels de travail. Mais les dispositions prévues dans les conventions collectives sont, quand elles existent, floues et incomplètes, voire irrégulières. Il en résulte une grande hétérogénéité de ces rémunérations, d'une entreprise à l'autre.

Un système très différent a été mis en place à partir de 1996 pour les inventeurs de la recherche publique. Le décret du 13 février 2001 (qui a modifié le décret du 2 octobre 1996) prévoit que, pour les fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention, le complément de rémunération versé annuellement est égal à 50 % du produit hors taxes des redevances nettes perçues au titre de l'exploitation de l'invention dans la limite d'un palier (actuellement de l'ordre de 63 000 euros chaque année) et, au delà de ce montant, à 25 % du même produit.

L'objectif du présent dossier est de présenter un état des lieux actualisé et public des pratiques des entreprises en matière de rémunération de leurs inventeurs salariés. Il repose essentiellement sur une enquête par questionnaire effectuée par l'Observatoire auprès de plus de 280 entreprises : 88 réponses ont été reçues, dont les résultats sont

présentés dans ce dossier. Les répondants constituent une population aux profils variés en termes de tailles et de domaines d'activité.

Le système qui s'applique aux inventeurs de la recherche publique n'est pas l'objet de ce dossier et n'entre pas dans le champ de l'enquête.

Plus que la représentativité statistique, l'enquête effectuée par l'Observatoire auprès des entreprises vise l'exemplarité : les résultats doivent pouvoir servir de référentiel aux entreprises qui souhaitent adopter ou mettre à jour un tel système.

La méthodologie de l'enquête et le profil des entreprises répondantes sont présentés dans les annexes 1 et 2.

On trouvera également en annexe 3 une présentation du système en vigueur en Allemagne, qui est souvent présenté comme la référence en la matière.

■ Principaux résultats de l'enquête auprès des entreprises

- Sur les 88 répondants, 60 disposent d'un système de rémunération des inventeurs salariés. Une quarantaine d'entreprises ont mis à jour leur système au cours des 3 dernières années.
- Les principales motivations des entreprises lors de la mise en place du système sont, dans l'ordre décroissant :
 - se conformer aux textes de loi,
 - favoriser le développement du portefeuille de brevets,
 - motiver les salariés à la communication des inventions.
- Dans la pratique, les dispositifs existant dans les entreprises sont de deux types :
 - système de primes forfaitaires à différentes étapes de la vie de l'invention et du brevet (déclaration d'invention, dépôt de la demande, extension, délivrance...)
 - système de rémunération fonction de l'exploitation (directe ou par concession de licences) de l'invention

Pour la quasi totalité des répondants, les dispositifs en place sont des systèmes de primes forfaitaires liés à la vie de l'invention ou une combinaison des deux systèmes.
- Les difficultés rencontrées par les entreprises lors de l'élaboration de leur système de rémunération des inventeurs salariés sont liées d'une part à l'organisation et au suivi du système, d'autre part à son harmonisation (groupes avec des filiales à l'étranger ou encore dans le cadre d'une fusion).
- Le système est géré dans la plupart des cas par les services « propriété industrielle ».
- Les deux tiers des répondants déclarent ne pas avoir rencontré de litiges avec des inventeurs salariés.
- Pour l'essentiel, les répondants déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés dans le cadre de partenariats avec des inventeurs extérieurs à l'entreprise.

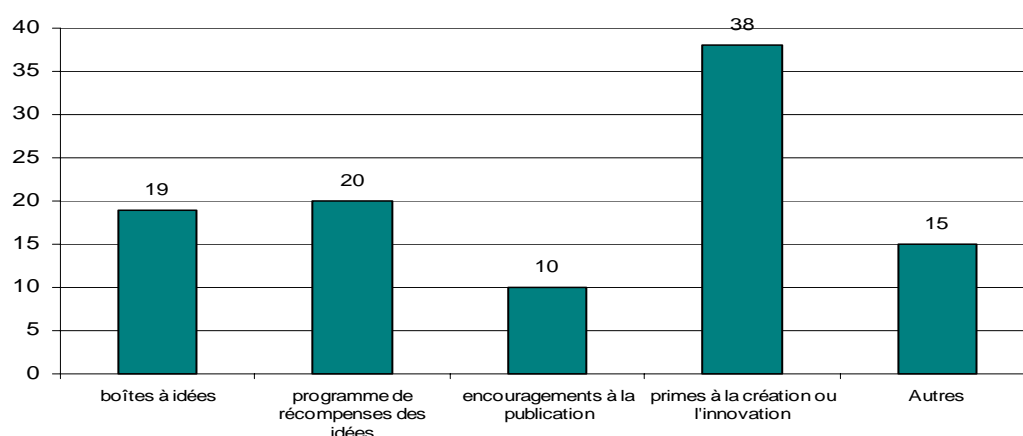
Résultats de l'enquête

Dispositifs d'encouragement à la création et l'innovation

- **Les répondants disposent de mesures variées pour encourager l'innovation et la création**

En termes de management, le problème des entreprises est d'encourager tout ce qui va permettre de construire et pérenniser un avantage concurrentiel. Avant même d'aborder la question des inventions de salariés, une question générale est donc posée aux entreprises sur leurs dispositifs d'encouragement à l'innovation et à la création. Les répondants citent principalement des primes à la création, des programmes de récompenses des idées et des systèmes de boîtes à idées (cf. graphique 1).

Graphique 1- Votre entreprise met-elle en oeuvre des dispositifs d'encouragement à l'innovation et à la création ? – Base : 68 répondants, 102 réponses



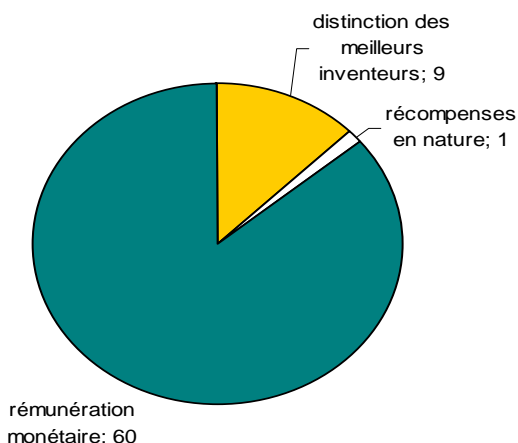
Source INPI/OPI 2008

Dans la rubrique « autres », les répondants évoquent des primes au brevet ou des primes liées au succès commercial d'une innovation, des concours ou trophées annuels.

- **Sur les 88 répondants, 60 disposent d'un système de rémunération des inventeurs salariés.**

Après cette question plus générale, les entreprises sont interrogées sur l'existence de programmes de reconnaissance de leurs inventeurs salariés et notamment de dispositifs de rémunérations monétaires. Comme l'indique le graphique 2, 60 répondants déclarent disposer d'un système de rémunération des inventeurs salariés. On relève que certains répondants mettent en place, de manière alternative ou en complément, des avantages en nature.

Graphique 2- Si votre entreprise a mis en œuvre un programme de reconnaissance des inventeurs salariés, de quel type est ce programme ? - Base : 63 répondants, 70 réponses



Source INPI/OPI 2008

Par rapport à l'ensemble des répondants dont le profil est présenté dans l'annexe 2, on compte proportionnellement légèrement plus de grandes entreprises parmi les 60 entreprises déclarant disposer d'un système de rémunération d'inventeurs salariés : la moitié (31) d'entre elles comptent plus de 2 000 salariés, dont 15 plus de 10 000. Un quart de ces entreprises comptent moins de 250 salariés (dont 8 moins de 50).

Trois quarts des entreprises répondantes déposent en moyenne annuelle moins de 50 demandes prioritaires de brevets. On garde une grande variété sectorielle parmi ces entreprises et la majorité d'entre elles, comme l'ensemble de la population des répondants, dépendent de la convention collective de la métallurgie.

■ Certains répondants expliquent pourquoi ils n'ont pas de système

Un tiers des répondants déclare ne pas disposer de système de rémunération des inventeurs salariés. Seize d'entre eux acceptent d'expliquer pourquoi. Les arguments avancés sont les suivants :

- ce type de rémunération n'entre pas dans la culture de l'entreprise et/ou l'entreprise ne s'est jamais posé la question,
- l'entreprise, bien que déposante de brevets, estime ne pas avoir une démarche innovation encore suffisamment développée,
- les autres dispositifs mis en place dans l'entreprise rémunèrent déjà l'inventeur. Pour quelques répondants, le salaire intègre déjà la rémunération des inventions,
- pour d'autres, le coût de mise en place d'un tel système est jugé trop élevé malgré la conscience du risque juridique encouru. Dans le même ordre d'idée, une entreprise explique son désaccord avec la jurisprudence actuelle,
- deux entreprises signalent ne pas avoir encore de système mais souhaitent le mettre en place.

La mise en place du système dans l'entreprise

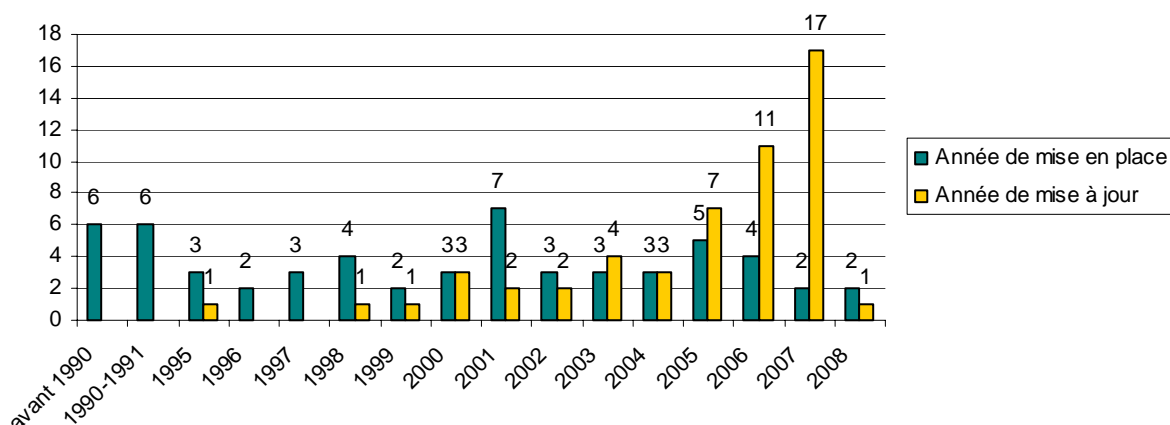
Les 60 répondants qui disposent d'un système de rémunération des inventions de salariés constituent la population de base pour l'ensemble des autres questions traitées par l'enquête.

- **Une quarantaine d'entreprises ont mis à jour leur système très récemment**

Douze entreprises disposaient d'un système de rémunération de leurs inventeurs salariés avant la loi de 1990.

L'élément le plus marquant du graphique 3 réside dans le caractère récent des adaptations de leur système : près de 40 entreprises déclarent une mise à jour au cours des trois dernières années. Trois d'entre elles acceptent d'ailleurs de donner des éléments sur un système qui devrait entrer en vigueur en 2008 seulement.

Graphique 3 – Quand avez vous mis en place/mis à jour votre système de rémunération des inventeurs salariés? – Base : 58 répondants pour la mise ne place, 53 pour les mises à jour)



Source INPI/OPI 2008

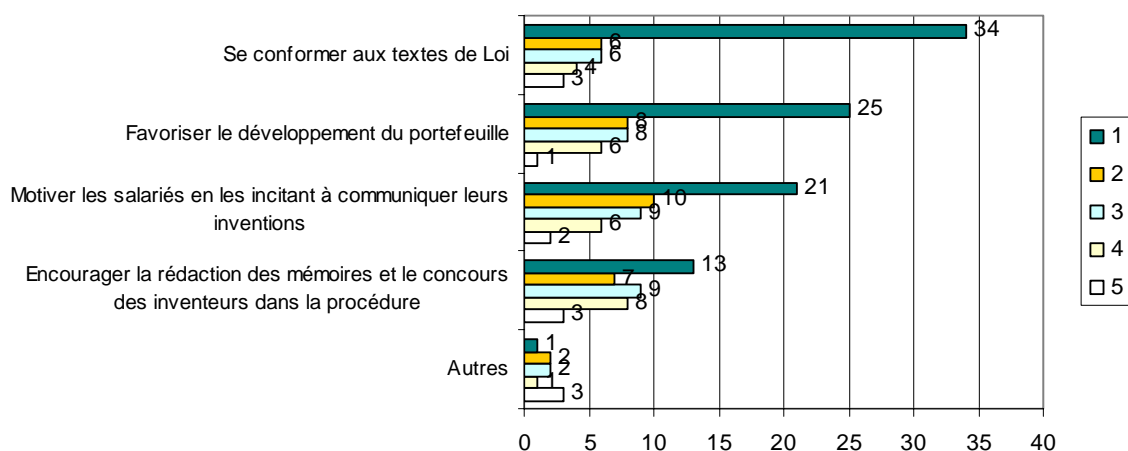
- **La motivation des entreprises au moment de la mise en place du système de rémunération des inventeurs**

Se conformer aux textes de loi, favoriser le développement du portefeuille de brevets et motiver les salariés à la communication des inventions sont, dans l'ordre décroissant, les principales motivations des entreprises lors de la mise en place du système.

Dans une moindre mesure est cité l'encouragement de la rédaction des mémoires d'invention. Parmi les autres motivations, les répondants évoquent l'application d'un standard groupe, la transparence, le fait de vouloir donner de visibilité à la propriété industrielle ou l'égalité au sein des entreprises.

Graphique 4- Selon vous, quelle a été la motivation principale de l'entreprise pour la mise en place du système de rémunération des inventeurs salariés? - Base : 60 répondants, 198 réponses –

Notation de 1 (le plus important) à 5 (le moins important)



Source INPI/OPI2008

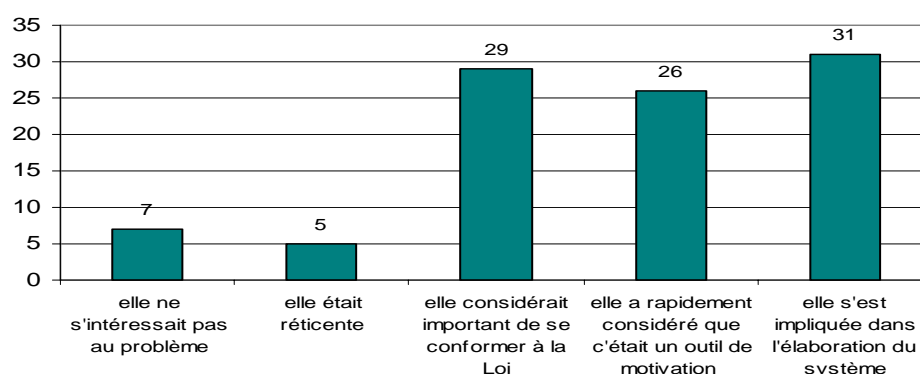
■ **Du côté de la Direction générale : se conformer à la loi et disposer d'un outil de motivation**

Selon les répondants, et comme l'illustre le graphique 5, la position privilégiée par les Directions générales était principalement de se conformer à la loi (29 réponses). Quelques répondants décrivent le rôle primordial des responsables de la propriété industrielle pour mobiliser et/ou convaincre leur Direction générale qui craignaient à l'origine une inflation des dépôts.

Presque aussi souvent (28 réponses), les répondants déclarent que la mise en place d'un système de rémunération a été perçue par leur Direction générale comme un outil de motivation.

Dès lors et dans la mesure où il s'agit d'éléments de rémunération, il est logique que les Directions générales se soient impliquées dans l'élaboration du système.

Graphique 5- Au moment de la mise en place du système de rémunération des inventeurs salariés en France, quelle était la position de votre Direction générale? – Base : 60 répondants, 98 réponses



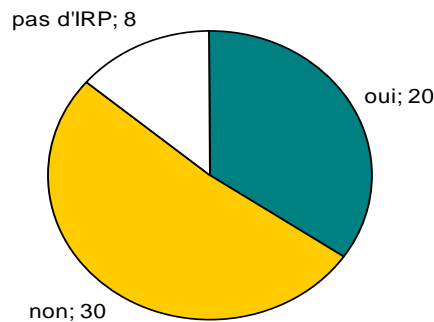
Source INPI/OPI 2008

- **Des instances représentatives du personnel peu intéressées.**

D'après le graphique 6a, les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ne sont pas systématiquement consultées ou associées (20 entreprises déclarent que leurs instances représentatives du personnel (IRP) ont été consultées contre 30 qui ne l'ont pas été). Les 8 répondants déclarant ne pas avoir d'IRP sont des entreprises trop jeunes ou trop petites.

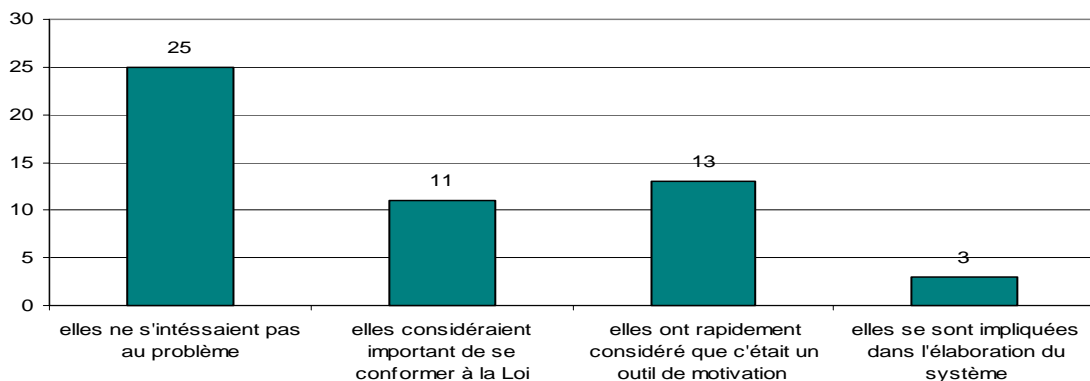
La position des IRP au moment de la mise en place du système est, pour 25 réponses, l'absence d'intérêt pour ces questions. On note que lorsqu'elles s'y intéressent, c'est dans la mesure où elles ont considéré qu'il était important de se conformer à la loi (11 réponses) ou qu'elles y ont vu un outil de motivation (13 réponses).

Graphique 6 a: Les IRP ont-elles été associées ou consultées lors de la mise en place du système?– Base : 58 répondants



Source INPI/OPI 2008

Graphique 6 b – Quelle était la position des IRP au moment de la mise en place du système?– Base : 47 répondants, 52 réponses



Source INPI/OPI 2008

▪ Les difficultés liées à la mise en place du système

Une vingtaine d'entreprises précisent les difficultés rencontrées lors de l'élaboration de leur système de rémunération des inventeurs salariés. On peut regrouper les réponses en quatre catégories:

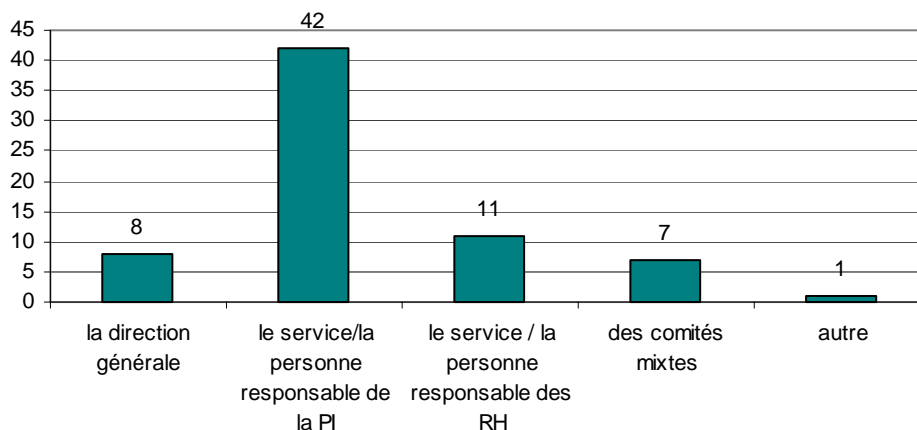
- les difficultés liées à l'organisation et au suivi du système de rémunération, en particulier la mise en place des procédures de recueil des informations et des outils de suivi, la clarification de la répartition des tâches ou encore la modification des contrats de travail,
- les difficultés liées à l'harmonisation du système dans le cas de groupes avec des filiales à l'étranger ou encore dans le cadre d'une fusion. A ce titre, on note que pour 33 répondants, le système de rémunération s'applique également à des filiales étrangères moyennant quelques ajustements. Pour 6 répondants, le système est une adaptation d'un système étranger.
- les difficultés de mise en œuvre et d'interprétation de la loi dans la pratique du management de l'innovation. Une des entreprises enquêtées souligne sur ce point les problèmes d'équité et de rétroactivité de la rémunération des inventions. Un répondant spécialisé dans l'ingénierie explique quant à lui la difficulté à appliquer la définition d'une invention de mission par rapport aux inventions hors mission dans son domaine d'activité. On peut citer également cette autre entreprise évoquant un « système jugé contre-productif pour un bon esprit d'équipe, discriminatoire car certains secteurs, importants pour la performance globale de l'entreprise, ne peuvent en bénéficier ». Le problème se pose notamment pour les équipes comme le marketing, qui contribuent au lancement et au succès d'une innovation mais ne rentrent pas, par définition, dans le cadre de la loi sur la rémunération des inventions de salariés.

L'organisation et la mise en oeuvre du système

- **Un système géré par les services « propriété industrielle »**

Pour 42 répondants, les personnes ou les services en charge de la propriété industrielle sont également en charge de la mise en oeuvre du système, c'est-à-dire, le recueil des informations nécessaires à la prise de décision. Dans une bien moindre mesure, ce sont la Direction générale (notamment dans des entreprises plus petites) ou les Ressources humaines. Il arrive également que la question soit gérée par des comités mixtes.

Graphique 7- Aujourd'hui, quel service / personne au sein de votre entreprise est en charge de la mise en oeuvre du système de rémunération des inventeurs salariés (notamment collecte d'informations nécessaires pour les décisions liées au calcul de la rémunération)? – Base : 60 répondants, 69 réponses



Source INPI/OPI 2008

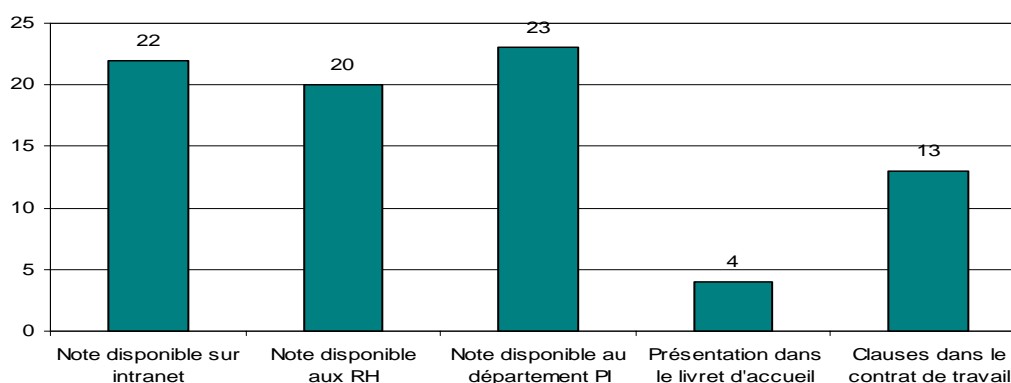
■ Le système d'information

Dans la mesure où, la plupart du temps, les services PI gèrent la rémunération des inventeurs, il semble logique qu'ils disposent également de notes d'information aux salariés.

Le salarié peut également trouver des informations auprès des services RH ou sur le site Intranet de l'entreprise. Treize entreprises ont inscrit des clauses concernant la rémunération des inventeurs salariés dans leurs contrats. Contrairement à ce que l'on pense, ce n'est pas seulement le fait de grandes entreprises mais aussi de petites, voire de toutes petites entreprises.

En pratique, les entreprises témoignent du rôle des réunions de sensibilisation à la propriété industrielle pour présenter le système de rémunération des inventeurs aux salariés de l'entreprise.

Graphique 8- Comment les salariés de votre entreprise sont-ils informés de l'existence du système de rémunération des inventeurs salariés? – Base : 59 répondants, 82 réponses



Source INPI/OPI 2008

La description du système de rémunération

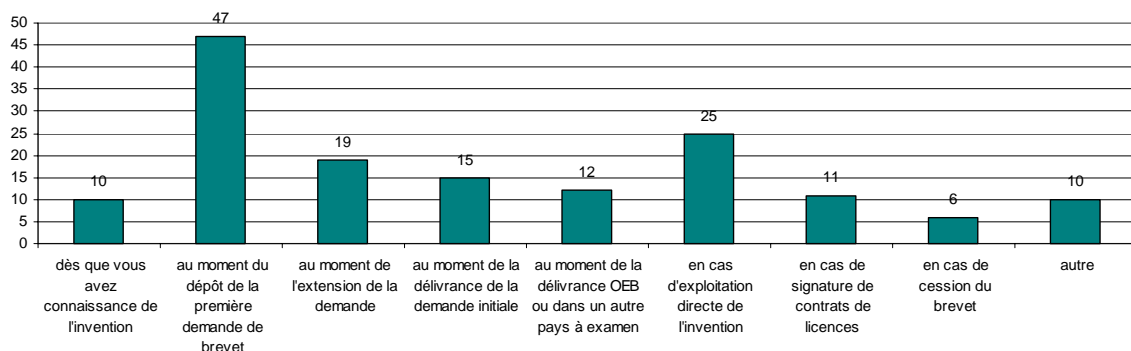
- **Le dépôt d'un brevet et son exploitation directe représentent les principaux déclencheurs de la rémunération**

Le principal déclencheur d'une rémunération est le dépôt d'un brevet issu de l'invention (47 réponses). Viennent ensuite l'exploitation directe de cette invention (25 réponses) et, dans une moindre mesure, l'extension ou la délivrance d'un brevet. Il est rare qu'un seul évènement déclenche la rémunération.

Dans la rubrique « autres », les répondants citent principalement des déclencheurs liés à d'autres phases de la procédure comme la publication de la demande de brevet, le paiement d'une annuité donnée, un nombre de délivrance dans un pays donné (« toutes les 5 délivrances de brevets américains » nous précise une entreprise) ou la réception du rapport de recherche européen.

Les répondants citent encore dans « autres » des éléments liés à l'exploitation directe ou indirecte de l'invention tels que des seuils du chiffre d'affaires ou de redevances perçues. Pour l'un des répondants, la rémunération est liée au contraire à une phase très en amont, dès que l'idée obtient un financement interne.

Graphique 9- A quel moment de la vie de l'invention rémunérez-vous vos inventeurs?– Base : 60 répondants, 155 réponses



Source INPI/OPI 2008

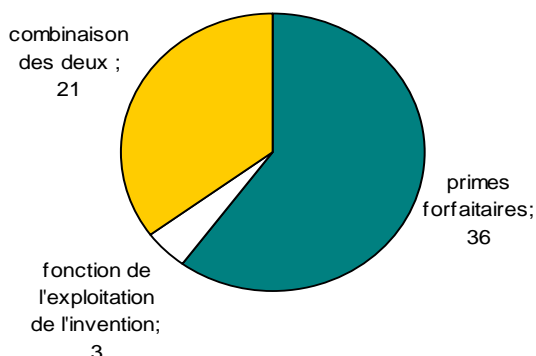
Il est à noter que les entreprises sont interrogées sur les moments déclencheurs de la rémunération, mais pas sur le délai du paiement effectif de la rémunération.

- **Le versement de primes forfaitaires est au coeur de la pratique des répondants**

Dans la quasi-totalité des cas (57 répondants), le système de rémunération se traduit par le versement de primes forfaitaires (cf. graphique 10). Pour 36 entreprises, ces primes sont directement liées aux évènements clés de vie de l'invention et plus spécifiquement de la procédure de délivrance et d'extension de la demande de brevet. Pour 21 entreprises, le versement des primes forfaitaires dépend aussi de l'exploitation directe ou indirecte (concession de licences) de l'invention. Pour trois

entreprises seulement (Air Liquide et deux petites entreprises), la rémunération est directement liée à l'exploitation.

Graphique 10- D'une manière générale, diriez-vous que votre système de rémunération des inventeurs salariés, en France, est plutôt ... ? – Base : 60 répondants

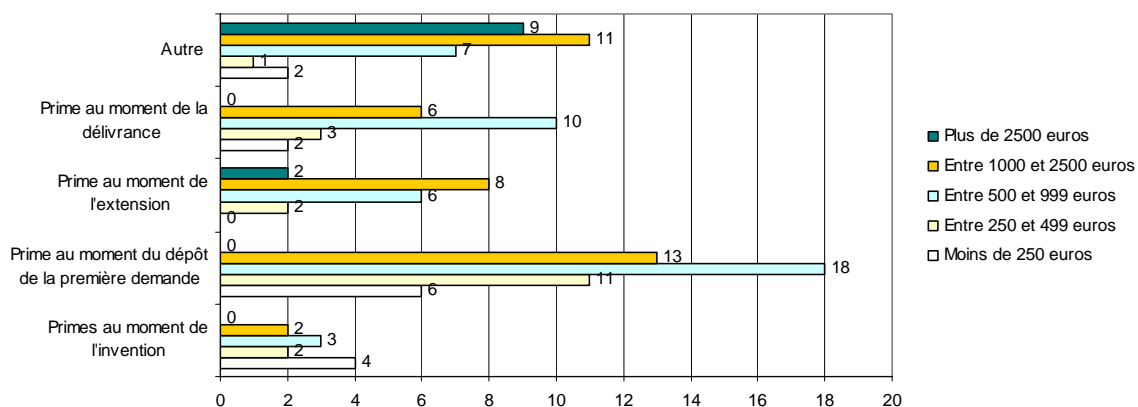


Source INPI/OPI 2008

■ Le niveau des primes en fonction du moment déclencheur

Le graphique 11 croise des niveaux de primes forfaitaires avec des moments déclencheurs : il montre que le niveau de prime tend à s'élever quand le déclenchement se situe plus aval de la procédure ou est lié à l'exploitation. De manière sous-jacente, le niveau des rémunérations tend à augmenter avec la valeur économique de l'invention.

Graphique 11 –Fourchettes de primes pour une invention et un inventeur en euros bruts (hors charges patronales) en fonction du déclencheur de la rémunération – Base : 60 répondants, 128 réponses



Source INPI/OPI 2008

■ Des niveaux médians de rémunération

Quarante cinq entreprises ont bien voulu préciser les minima et les maxima versés par invention. Le tableau ci-dessous présente les médianes issues de ces déclarations. On note, comme le suggère le graphique précédent que les niveaux médians augmentent quand l'exploitation est prise en compte. Par contre, en cas de rémunération liée à l'exploitation, il peut ne pas y avoir de prime si l'invention n'est pas exploitée.

**Tableau 1 – Minima et maxima médians versés pour une invention sur le territoire français depuis la mise en place du système dans l'entreprise (en équivalent euros bruts hors charges patronales)
–Base : 45 répondants**

	minimum médiann	maximum médiann
Primes forfaitaires	500	2 000
Rémun. liée à l'exploitation (3 entreprises)	1 000	12 500
Combinaison	725	6 700

Source INPI/OPI 2008

Pour déterminer le montant de la prime forfaitaire de base, les entreprises tiennent compte de plusieurs éléments (quarante entreprises répondantes) :

- Certaines d'entre elles disent s'appuyer sur des pratiques comparables dans d'autres entreprises du même secteur ou relevant de la même convention collective. Plus occasionnellement, il arrive qu'elles se comparent à des entreprises d'autres secteurs.
- Les répondants expliquent que pour fixer ce montant forfaitaire, l'entreprise a cherché à être « incitative tout en veillant à ne pas grever les comptes de l'entreprise ».
- D'autres cherchent à intégrer la difficulté de mise au point et la valeur économique. Ainsi, certaines entreprises modulent la prime de base en fonction de la contribution personnelle de l'inventeur ou de la valeur de l'invention.
- Une entreprise déclare que ses rémunérations sont négociées.

Certaines entreprises ont profité de la question posée sur la manière dont elles déterminaient le niveau de leurs primes de base pour donner des précisions sur leur système. L'encadré de la page suivante en présente quelques exemples.

ENCADRE – EXEMPLES DE SYSTEMES DE REMUNERATION DES INVENTEURS SALARIES

Système de primes forfaitaires

- L'exemple de Legrand :

Produits et systèmes pour installations électriques, 35 000 salariés dont 8 500 en France, Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Le système de rémunération de la société Legrand repose sur le versement d'une prime unique liée au dépôt de brevet. Le montant de base a été fixé dans le but d'être incitatif tout en restant raisonnable. Il est réactualisé tous les ans en tenant compte de l'évolution générale des salaires. Le montant de la prime est dégressif avec le nombre d'inventeurs. En 2007, le barème était de 585 euros pour un inventeur, 780 à partager pour un dépôt de brevet avec deux inventeurs, 878 euros à partager pour trois inventeurs, 975 euros pour 4 inventeurs et plus. Le système prévoit une prime exceptionnelle en cas d'invention majeure. Le système de primes a été mis en place en 1990 pour se conformer à la Loi et pour contribuer à la reconnaissance et à la motivation des salariés. Qui plus est, une fois par an, les inventeurs ont l'occasion de présenter leurs travaux.

- Exemples de systèmes en vigueur dans d'autres sociétés :

Exemple 1 : L'entreprise verse 700 euros pour la rédaction de mémoire technique au moment du dépôt en France, 300 euros au moment du 1er dépôt prioritaire; entre 500 et 1 300 euros selon l'ampleur de l'extension à 15 mois.

Exemple 2 : L'entreprise verse une prime forfaitaire d'un montant en 2007 de « 1 500 euros s'il y a un inventeur; 3 000 s'il y a deux inventeurs, 3 900 euros s'il y a plus de 2 inventeurs ».

Exemple 3 : L'entreprise verse 200 euros au moment du dépôt et 1 000 euros au moment de l'extension.

Système fondé sur l'exploitation

Exemple d'Air Liquide :

Gaz industriels, Convention collective nationale des industries chimiques

La rémunération des inventeurs salariés s'inscrit dans le cadre du Programme de reconnaissance des inventeurs développé au niveau du groupe. Elle est déterminée par l'exploitation directe ou indirecte des gaz dans un délai de 10 ans consécutif au dépôt de brevet. Elle est donc liée à l'exploitation du brevet, peut faire l'objet d'un versement unique. La prime est établie selon quatre critères hiérarchisés définis dans la Convention collective et qui sont :

- le cadre général de recherche dans lequel se place l'invention,
- les difficultés de mise au point technique,
- la contribution personnelle originale de l'inventeur,
- l'intérêt économique de l'invention.

Ces critères sont coefficientés et sont affectés au salaire moyen brut annuel de l'établissement de l'inventeur. Il est à noter que lorsqu'une invention donne lieu à une exploitation commerciale ou industrielle, il est prévu un montant minimum correspondant à 1000 euros par inventeur. Le programme est déployé au niveau du groupe et prend en compte les spécificités des différents pays d'implantation. Les inventions font l'objet d'une évaluation annuelle par un comité Propriété intellectuelle et tous les salariés et leurs syndicats sont informés du dispositif. Pour la société, il est important que salariés et syndicats adhèrent au système.

Depuis sa mise en place en 1997 plus de 600 inventions et plus de 1000 inventeurs ont été rémunérés. Par ailleurs, une cérémonie annuelle est organisée au niveau du siège pour distinguer les meilleures inventions.

Combinaison des deux

- **Exemple 1** : L'entreprise verse « 500 euros fixes et uniques à l'inventeur. Entre 0 et 1 000 euros selon la qualité ou la valeur du brevet en termes d'exploitabilité à parts égales entre les inventeurs. Entre 0 et 1000 euros selon les critères ci-dessus et en cas d'obtention de la délivrance de l'extension US ».

- **Exemple 2** : « Le forfait est de 550 euros environ, le montant étant revu selon la réévaluation du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le système repose sur le versement d'un forfait au dépôt, un forfait à la délivrance d'un brevet par un office pratiquant l'examen, trois forfaits à la première exploitation ou valorisation ainsi qu'un éventuel versement supplémentaire au plus tôt 5 ans après la date de dépôt prenant en compte les éléments connus d'exploitation ».

- **Exemple 3** : « Pour les primes liées à la procédure, le versement est automatique selon un barème défini. Pour les primes liées à l'exploitation ou aux contrats de licences et cession, l'évaluation est discrétionnaire. »

- **Les principaux critères d'évaluation en cas de rémunération liée à l'exploitation.**

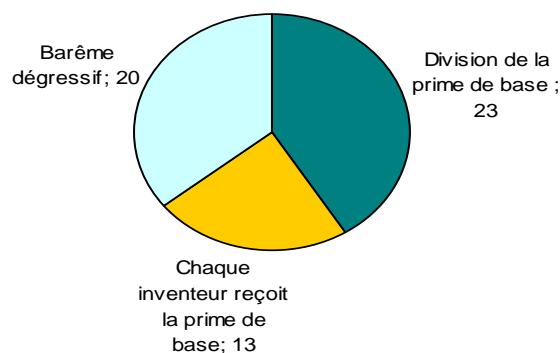
Dans certaines conventions telles que la convention collective de la chimie, les critères à prendre en compte sont précisés.

Lorsque l'exploitation entre en compte dans la rémunération des inventeurs salariés, les deux critères permettant de fixer le montant de la rémunération les plus cités sont la valeur économique de l'invention puis la contribution personnelle de l'inventeur.

- **Comment répartir la rémunération en cas de co-inventeurs ?**

En pratique, comme le montrent les exemples plus haut, en cas de co-inventeurs, plusieurs schémas sont possibles. Le cas le moins cité (13 répondants) est celui où chaque inventeur reçoit la prime de base. Pour 23 répondants, la prime est divisée entre le nombre d'inventeurs. Pour 20 répondants, un système dégressif est mis en place, avec des variantes possibles.

Graphique 12- Comment sont réparties les primes en cas de co-inventeurs ? – Base : 56 répondants



Source INPI/OPI 2008

Les particularités du système

Selon les entreprises, les systèmes sont plus ou moins simples. Aux règles générales d'application évoquées jusqu'ici s'ajoutent un certain nombre de particularités ou difficultés.

■ **Comment rémunérer l'inventeur qui n'est plus salarié de l'entreprise?**

Ainsi, l'une des questions est de savoir comment rémunérer les salariés qui ont quitté l'entreprise.

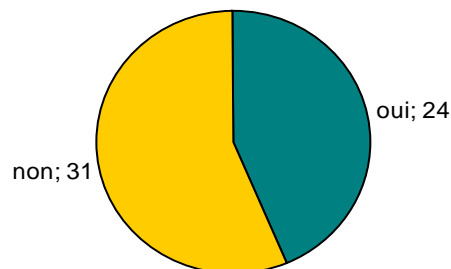
Pour 35 répondants, l'inventeur qui a quitté l'entreprise est rémunéré : dans la plupart des cas, l'entreprise garde ou recherche sa trace. Dans d'autres cas, la rémunération est incluse dans le solde de tout compte.

Sept répondants déclarent ne pas le rémunérer.

■ **La rémunération des stagiaires inventeurs**

Si la majorité des répondants déclarent ne pas rémunérer leurs stagiaires, 24 le font, ce qui suppose des conventions de stages adaptées.

Graphique 13 – Les stagiaires de votre entreprise bénéficient-ils du système de rémunération des inventions de salariés ? - Base : 55 répondants

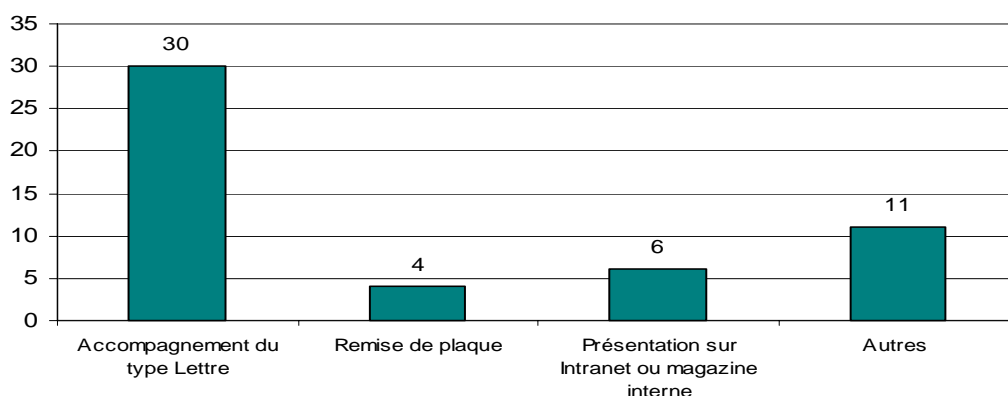


Source INPI/OPI 2008

- **La reconnaissance ne passe pas seulement par la rémunération**

Au delà de l'obligation légale, on a vu que la rémunération était perçue par les entreprises comme un outil de motivation des salariés. Or la motivation et la reconnaissance passent aussi par des éléments complémentaires, notamment les lettres de félicitations qui peuvent accompagner le versement de la rémunération (cf. graphique 14). Dans la rubrique « Autres », les entreprises citent principalement des cérémonies ou trophées annuels ou encore une présentation de l'invention sur l'Intranet.

Graphique 14 -Votre système de rémunération des inventeurs salariés comporte-t-il des spécificités telles que...? – Base 44 répondants, 51 réponses



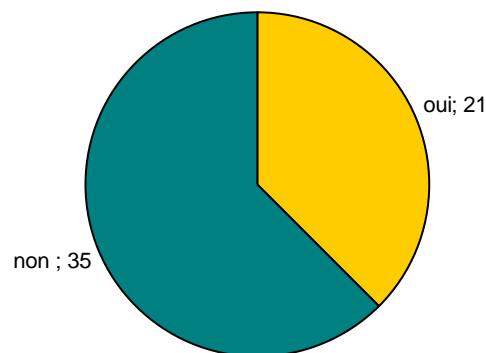
Source INPI/OPI 2008

Les conséquences de la mise en place du système

▪ L'existence et l'impact de litiges

Les deux tiers des répondants déclarent ne pas avoir rencontré de litiges (depuis la réclamation jusqu'au tribunal en passant par la CNIS). Lorsqu'ils en ont rencontrés, ces litiges n'ont pas influencé l'adaptation du système.

Graphique 15 – Votre entreprise a-t-elle déjà eu des litiges avec des salariés (ou d'anciens salariés) inventeurs (réclamations, CNIS, tribunal) ? – Base 56 répondants

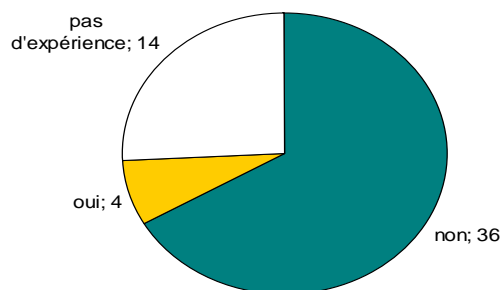


Source INPI/OPI 2008

▪ Pour l'essentiel, les répondants déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés dans le cadre de partenariats avec des inventeurs extérieurs à l'entreprise

Les relations de sous-traitance, de partenariats de recherche avec d'autres entreprises, notamment des entreprises étrangères ou avec des organismes de recherche publiques aux systèmes de rémunérations des inventions différents sont autant de sources potentielles de difficultés voire de conflits. Parmi les répondants, la majorité déclare cependant ne pas avoir rencontré de difficultés majeures (cf. graphique 16).

Graphique 16 – En cas de partenariat avec des inventeurs qui n'appartiennent pas à votre entreprise, avez-vous rencontré des difficultés du fait de différences de règles de rémunération ? – Base 54 répondants

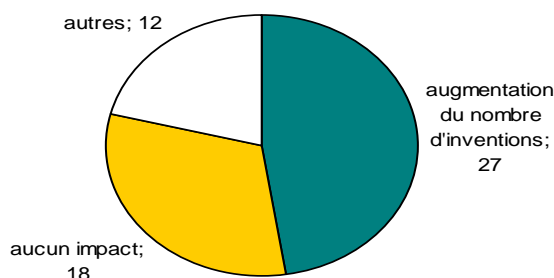


Source INPI/OPI 2008

■ L'impact sur le nombre d'inventions et le nombre d'inventeurs

L'une des questions essentielles pour le manager est de savoir si son système de rémunération incite à la créativité et à l'innovation. Cette problématique mériterait une étude plus approfondie. L'enquête n'apporte pas de réponse claire à la question de l'impact de la mise en place du système de rémunération des inventeurs, même si les répondants qui notent une augmentation du nombre d'inventions et d'inventeurs sont un peu plus nombreux que ceux qui n'ont observé aucun effet de cet ordre. Les entreprises qui ont répondu « autres » sont celles dont le système est trop récent pour avoir le recul nécessaire ou trop ancien pour qu'il y ait encore un effet mesurable.

Graphique 17 a – Quel a été l'impact de la mise en place de votre système de rémunération sur le nombre d'inventions ? – Base 57 répondants



Source INPI/OPI 2008

Graphique 17 b – Quel a été l'impact de la mise en place de votre système de rémunération sur le nombre d'inventeurs ? – Base 54 répondants



Source INPI/OPI 2008

ANNEXE 1 – METHODOLOGIE

Afin de dresser un état des lieux des pratiques des entreprises en matière de rémunération des inventeurs salariés en France, il fallait s'assurer que les entreprises acceptent de donner des informations sur un thème considéré a priori comme sensible. L'objectif visé était donc l'exemplarité plutôt que la représentativité.

Le questionnaire a été construit (et testé) auprès d'entreprises dont le système est connu ou qui ont manifesté leur intérêt pour le sujet.

Il a été envoyé courant décembre 2007 aux responsables propriété industrielle des déposants de plus de quatre demandes de brevet publiées en 2006, soit 280 entreprises. Il a également été diffusé via la Lettre de l'Observatoire de la propriété intellectuelle, par un conseil en propriété industrielle auprès de quelques-uns de ses clients et mis en ligne sur la page Internet de l'Observatoire.

Après une phase de relance courant janvier, notamment auprès des plus gros déposants, l'Observatoire a finalement recueilli 88 réponses. Le taux de retour de l'envoi des questionnaires est d'un peu plus de 20%. Les autres réponses viennent des autres modes de diffusion.

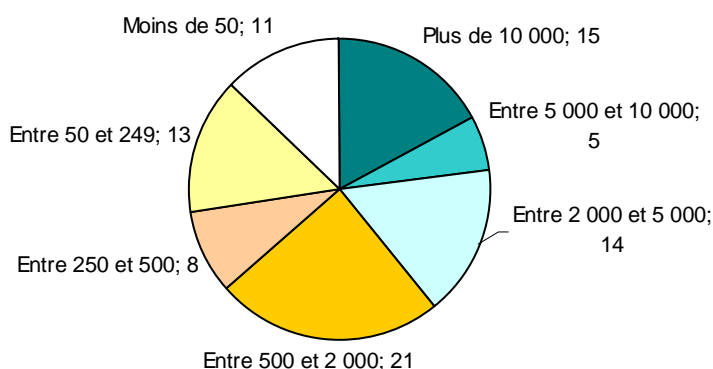
ANNEXE 2 – Le profil des 88 répondants

■ Une population de répondants aux profils variés en termes de tailles et de domaines d'activité

Comme le montrent les graphiques 18 et 19, les 88 répondants présentent des profils variés en termes de tailles d'entreprise et de domaines d'activités.

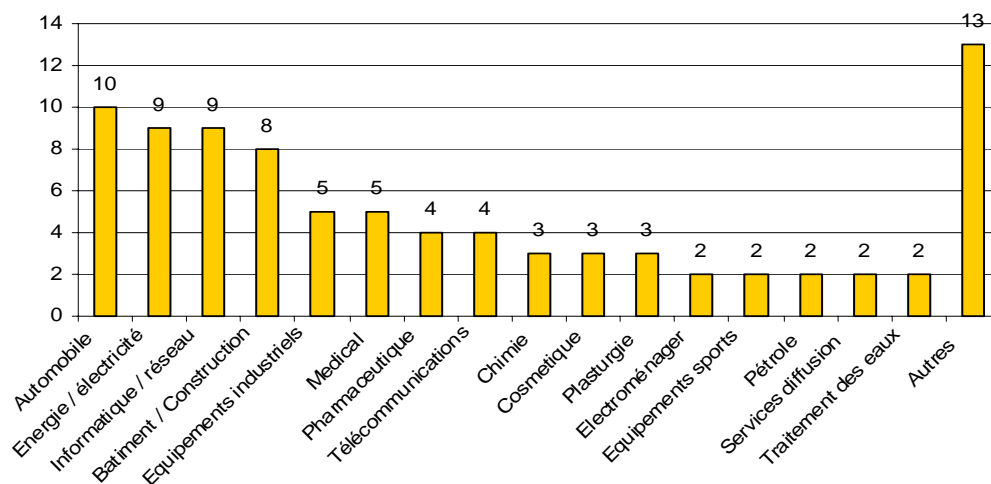
Ainsi, parmi les répondants, on compte 34 entreprises de plus de 2 000 salariés dont 20 de plus de 5 000 salariés. Un peu moins des deux tiers des répondants sont des entreprises de moins de 2 000 salariés dont 24 des PME de moins de 250 salariés. Plus de la moitié de ces répondants déclarent déposer moins de 10 demandes de brevets prioritaires en moyenne par an.

Graphique 18- Répartition des déposants par tranches d'effectif – Base 87 répondants



Source INPI/OPI 2008

Graphique 19- Répartition des répondants par domaines d'activité - Base 86 répondants



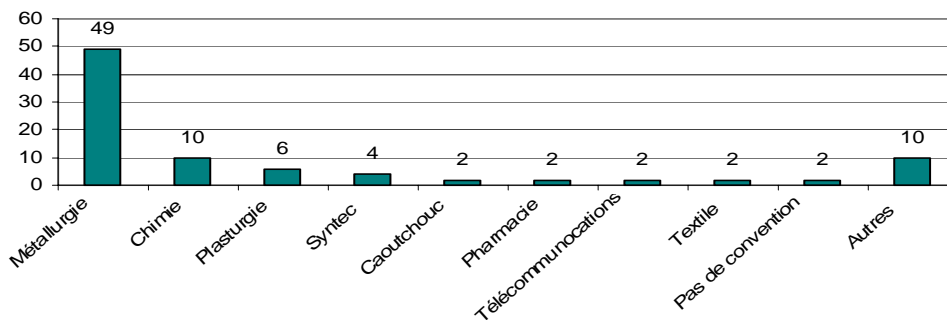
Source OPI/INPI 2008

En termes de domaines d'activité tels que regroupés à partir des déclarations des répondants, de nombreux secteurs sont représentés. Ces domaines peuvent être assez hétérogènes: ainsi, parmi les 10 entreprises déclarant leur activité dans l'automobile, on compte aussi bien de gros équipementiers que des fournisseurs de pièces plastiques ou de fonderie pour l'automobile. La catégorie « Informatique/réseau » regroupe des entreprises qui interviennent dans l'optronique, la transmission d'information, des systèmes de traçage ou des logiciels.

- **...mais qui, pour plus de la moitié d'entre eux, dépendent de la convention collective des industries de la métallurgie.**

La majorité des entreprises répondantes relèvent de la convention collective des industries de la métallurgie. Viennent ensuite mais dans une bien moindre mesure, les conventions des industries chimiques des industries de la plasturgie.

Graphique 20 – De quelle convention collective dépendez vous? - Base 83 répondants, 89 réponses



Source INPI/OPI 2008

ANNEXE 3 – Le système de rémunération des inventions de salariés en Allemagne

▪ Un système très encadré par la loi fédérale et par une Directive du ministère fédéral du travail

Le système est défini par la loi de 2002 (*Arbeitnehmererfindergesetz - ArbEG*). Contrairement à ce qui se passe en France, la loi allemande ne distingue pas les inventions de mission et les inventions hors mission attribuables. On parlera plutôt d'inventions de service (*Dienstfindungen*) à distinguer des inventions « libres » (*freie Erfindungen*). Du fait du droit de l'inventeur, les inventions de service appartiennent au salarié. Celui-ci doit déclarer immédiatement son invention à son employeur qui peut alors revendiquer, totalement ou partiellement, le droit d'exploitation sur cette invention (article 6).

En cas de revendication (*Inanspruchsnahme*) de l'invention, tous les droits reviennent à l'employeur qui est néanmoins soumis à des obligations. En particulier, la revendication d'exploitation entraînera le paiement d'une « compensation » (*Vergütung*) dont les modalités de calcul sont définies par une Directive du Ministère fédéral du travail. La compensation est conditionnée par l'exploitation de l'invention. Le calcul évalue la valeur de l'invention, le principe de base retenu étant celui des analogies de licences et tient compte d'un facteur de participation du salarié (*Anteil*).

Outre la compensation, la revendication impose à l'employeur les obligations suivantes :

- le dépôt d'une demande de brevet nationale (article 13),
- la restitution de la propriété au salarié en cas de non extension de la demande dans certains pays étrangers (article 14),
- la restitution de la propriété au salarié en cas d'abandon du brevet (article 16).

▪ En pratique: un système complexe à mettre en oeuvre, réservé aux grandes entreprises

La complexité de la mise en oeuvre du système provient principalement de deux éléments:

D'une part, comme il est fondé sur l'exploitation des brevets, le système de rémunération exige la mise en place d'un système d'information permettant d'évaluer les éléments liés à l'exploitation d'un brevet dans un ou plusieurs produits ou procédés. Si cet exercice reste relativement facile dans certains domaines techniques ou un brevet débouche sur une application (par exemple une molécule), il peut devenir fastidieux dans des domaines où la corrélation brevet-produit est moins claire. La mondialisation des sites de production et de distribution est aujourd'hui un facteur complémentaire de complexification.

D'autre part, les obligations légales liées notamment aux articles 13, 14 et 16, exigent l'information annuelle des inventeurs.

Même dans une entreprise qui a progressivement « routinisé » le processus et s'appuie aujourd'hui sur une base de données richement renseignée, la rémunération des inventeurs nécessite plus d'une personne équivalent temps plein, sans compter le concours actif des ingénieurs brevets et des agents du groupe qui font remonter l'information concernant l'exploitation du brevet.

Contrairement à une idée reçue en France, le système de rémunération des inventeurs salariés en Allemagne n'est pas une pratique courante dans toutes les entreprises. Les petites entreprises, voire les entreprises du *Mittelstand* (moyennes entreprises) connaissent mal, voire pas du tout, les obligations légales et ne découvrent l'existence du système qu'au moment de litiges ou de réclamations.

▪ **La chambre de conciliation**

A l'instar de la France avec la CNIS, l'Allemagne dispose d'une instance d'arbitrage (*Schiedsstelle*). Hébergée par l'Office allemand des brevets et des marques, elle traite environ une centaine d'affaires par an. Dans 70% des cas, les propositions de conciliation sont acceptées. Les affaires y sont traitées par procédure écrite. L'instance d'arbitrage est présidée par un juriste du DPMA qui a recours à deux experts techniques (des examinateurs) de l'Office mobilisés en fonction de la nature du dossier. Les décisions, une fois « anonymisées », sont rendues publiques et font finalement davantage « jurisprudence » que les décisions des tribunaux qui traitent de cas extrêmes plus éloignés des réalités du terrain.

▪ **Un système mis en question par les déposants allemands**

En France, on cite souvent le système allemand comme étant fortement incitatif au dépôt de brevets, notamment du fait des fortes sommes qui seraient allouées (cf. exemple de Peter Grünberg, qui a obtenu le prix Nobel en 2007 en même temps que le Français Albert Fert).

La pratique invite à nuancer ce point de vue. Sans exploitation, il n'y a pas de rémunération. Par ailleurs, pour une entreprise donnée, les sommes versées sont, dans leur majorité, peu élevées et pour certains déposants qui ont une expérience de groupe franco-allemand, les inventeurs français ne gagneraient finalement pas moins que les inventeurs allemands.

Par ailleurs, en Allemagne, le système a été fortement critiqué par les déposants pour sa lourdeur administrative. Selon une enquête du BDI (datant de 1998), ce ne sont pas tant les sommes allouées qui posent problème que la lourdeur et le coût administratif du système, liés aux obligations d'information systématique tout au long de l'exploitation du brevet. L'obligation de restitution des droits est jugée particulièrement contraignante dans la mesure où, à chaque moment de décision stratégique liée aux extensions ou à l'abandon du brevet, il faut informer l'inventeur et lui proposer la restitution des droits. Or, il apparaît souvent difficile, lorsqu'une entreprise veut abandonner un brevet devenu inutile, de retrouver l'inventeur, de l'informer et d'obtenir son accord dans les délais impartis par la procédure.

▪ **L'échec des tentatives de réforme**

Sous les deux gouvernements Schröder (de 1998 à 2005), deux projets de réforme ont été proposés avec les objectifs suivants:

- alléger la procédure de revendication,
- alléger les obligations de restitution en cas d'abandon ou de non extension des brevets,
- développer des systèmes de primes forfaitaires.

Bien que l'instance d'arbitrage ait exprimé son soutien à la réforme, les négociations n'ont pas abouti.

- **Le développement des *Incentive Programs***

Selon certains praticiens, ce sont précisément ces échecs qui expliquent le développement depuis la fin des années 1990 parmi les gros déposants, de programmes incitatifs (*Incentive programs*) reposant sur le principe de rachat des obligations légales de l'employeur. Il est à noter que certains grands groupes tels que Siemens ont été précurseurs en la matière mais que d'autres comme BASF n'ont pas mis en place ce type de dispositif.

Une étude du BDI de 2004 fait le point sur les *Incentive Programs* tels que mis en place dans 42 grandes entreprises.

Les *Incentive programs* sont des systèmes de primes forfaitaires permettant à l'employeur de racheter, comme la loi le permet, une ou plusieurs de ses obligations légales telles que l'obligation de dépôt de brevet, sa restitution à l'inventeur en cas de non extension ou d'abandon. Certaines entreprises ont mis en place un système de rachat de l'ensemble des obligations légales.

En cas d'exploitation du brevet, ces systèmes ne dispensent pas l'entreprise de l'obligation de « compensation ». En revanche ils allègent sensiblement la gestion administrative du système.

ANNEXE 4 - Pour en savoir plus

AIR LIQUIDE, Programme de reconnaissance des inventeurs, présenté à la Conférence ASPI sur les inventions de salariés, 11 avril 2005

DUTHOIT, A., 2006, *La Rémunération supplémentaire des inventions de mission au regard des conventions collectives et de la jurisprudence*, Mémoire de Master 2 professionnel mention PI, sous la direction de Monsieur le professeur Galloux, Université Paris II.

FRANKE E. et STEILING L., *Incentive- und Abkaufregelungen von Verpflichtungen aus dem Arbeitnehmererfindergesetz*, VPP-Rudbrief Nr. 3/2005

MARTIN J-P., 2005, Droit des inventions de salariés : France, Allemagne, Royaume-Uni, Etats-Unis, Japon, 3^e édition, Litec, LexisNexis

Les conventions collectives sont disponibles sur www.legifrance.gouv.fr

REMERCIEMENTS

Ce travail a été réalisé par Kristin Speck.

L'Observatoire tient à remercier

- l'ensemble des personnes qui ont participé à la construction du questionnaire d'enquête et à sa diffusion,
- l'ensemble des répondants qui ont participé à l'enquête ainsi que toutes les personnes qui ont marqué plus particulièrement leur intérêt pour cette démarche, notamment en acceptant d'être recontactées ou en utilisant les questions ouvertes pour apporter précisions et commentaires,
- les personnes qui, en France et en Allemagne, ont pris le temps d'apporter des éclairages plus spécifiques.

CONTACT

Observatoire de la propriété intellectuelle

Observatoire@INPI.fr

Monsieur Dominique DEBERDT 33 (0)1 53 04 50 22

Madame Laurence JOLY 33 (0)3 28 36 33 69