

La Rémunération des Inventions de Salariés

Pratiques en vigueur en France

Les analyses de l'Observatoire de la propriété intellectuelle

Octobre 2016

Dominique Doyen
Emmanuelle Fortune

SOMMAIRE

▶ Infographie	3
▶ Résumé	4
▶ Introduction	5
▶ régime en vigueur en France	5
Deux conditions	5
Trois catégories d'inventions de salariés	5
La rétribution	6
Les effets positifs du système	7
Une perception parfois négative	7
Une commission de conciliation : la CNIS	7
▶ Résultats de l'enquête INPI	8
Profil des répondants à l'enquête	8
Les dispositifs pour encourager les salariés à la création	10
L'organisation du système dans les entreprises	13
Modes de calcul de la rémunération supplémentaire	16
La gestion des cas particuliers	20
Les difficultés rencontrées	23
Efficacité du système et suggestions d'améliorations	24
▶ Eléments de comparaison avec d'autres pays	25
Systèmes en vigueur dans d'autres pays	25
Enquête européenne réalisée en 2014	34
Exemples de rétributions d'inventions dans d'autres pays	34
▶ Annexes	36
Annexe 1 - La déclaration d'invention de salarié	36
Annexe 2 - La commission nationale des inventions de salariés	37
Annexe 3 - Extraits de conventions collectives	38
Annexe 4 - Montants des rémunérations supplémentaires allouées par la Commission Nationale des Inventions de Salariés	43
Annexe 5 - Exemples de décisions de justice	44
Annexe 6 - Dispositions applicables aux fonctionnaires ou agents publics de l'Etat	46
▶ Bibliographie	47
▶ Sources documentaires Internet	47

Ce document est réalisé par l'Observatoire de la Propriété Intellectuelle de l'INPI (enquête, analyse des données et rédaction : Dominique Doyen, comparatif autres pays : Emmanuelle Fortune). Il est protégé par le droit d'auteur. Sa reproduction et son utilisation sont autorisées à des fins non commerciales, à condition de citer la source comme suit :
Dominique Doyen, Emmanuelle Fortune (2016), « La rémunération des inventions de salariés : pratiques en vigueur en France », *ANALYSES INPI 2016-3*, octobre 2016.

Deux conditions



Être salarié



Invention brevetable

3 catégories d'inventions



Rémunération supplémentaire



Juste prix



Pas de rémunération

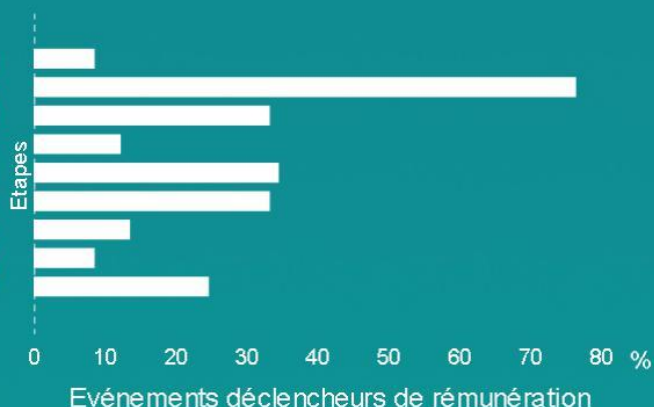
Les pratiques des entreprises

Prime + partie variable
40% des entreprises



Prime(s) forfaitaire(s) 60%
des entreprises

Invention mise au point
Dépôt de brevet
Extension du brevet
Brevet délivré
Extensions délivrées
Invention exploitée
Licence
Cession de brevet
Autre



Les montants

Rémunération supplémentaire	Montant médian des minima	Montant médian des maxima	Montant maximum cité
Primes forfaitaires	500 €	2 000 €	11 000 €
Primes forfaitaires + rémunération liée à l'exploitation de l'invention	400 €	15 000 €	105 000 €

En France, le versement d'une rétribution supplémentaire aux salariés inventeurs est obligatoire depuis 1990. Comment cette loi est-elle appliquée ? L'enquête menée par l'INPI fait ressortir les pratiques des entreprises.

Les motivations des entreprises qui ont mis en place une rémunération supplémentaire sont multiples :

- se conformer à la loi et éviter les litiges (94% des entreprises) ;
- inciter les salariés à communiquer leurs inventions (76%) ;
- favoriser le développement du portefeuille de brevets (64%) ;
- encourager la rédaction d'écrits sur les inventions (36%) ;
- impliquer les inventeurs dans le dépôt de brevets (32%).

Parmi les entreprises qui disposent d'un système de rémunération des inventions de salariés :

- 60% ont mis en place un système de primes forfaitaires ;
- près de 40% ont conçu un système qui comprend à la fois le versement de primes forfaitaires et d'une rétribution liée à l'exploitation de l'invention.

Les primes forfaitaires sont versées en plusieurs fois, à des moments clés de la vie de l'invention :

- lorsque l'entreprise a connaissance de l'invention (15% des entreprises) ;
- lors du dépôt de la demande initiale de brevet (74%) ;
- lors de l'extension du brevet à l'étranger (36%) ;
- à la délivrance du brevet initial (40%) ;
- à d'autres moments clés (50%).

Un inventeur salarié reçoit en moyenne un montant forfaitaire de 2 200€ pour une invention, mais ce montant peut atteindre 11 000€ selon les critères et le mode de calcul retenus.

Lorsque le système en place dans l'entreprise combine des primes forfaitaires et une rémunération liée à l'exploitation de l'invention, les montants versés sont plus élevés : le montant médian des maxima est de 15 000€ mais il peut aller au maximum jusqu'à 105 000€ pour une invention.

Le système est géré dans la plupart des cas (89%) par les services « propriété intellectuelle », parfois en concertation avec le département ressources humaines (52%) ou R&D (12%).

Les litiges sont peu fréquents : plus des deux tiers des répondants déclarent ne pas avoir eu de litige avec des salariés inventeurs ; 10% ont reçu des réclamations de la part d'inventeurs, la CNIS a également été sollicitée dans 10% des cas et 6% des litiges ont été portés devant le tribunal de grande instance.

28% des entreprises élargissent aux stagiaires le dispositif qu'elles appliquent à leurs inventeurs salariés et 14% ont créé un dispositif spécifique pour les stagiaires qui contribuent à des inventions.

Les principales difficultés évoquées par les entreprises concernent l'organisation et le suivi du système (répartition des tâches, collecte des données), l'harmonisation du système avec d'autres entités (filiales, autres pays) et des difficultés d'interprétation de la loi en vigueur en France.

A titre de comparaison, dans les pays tels que l'Allemagne, la Chine, la Corée du Sud, le Danemark, Le Japon, le Maroc, la Pologne, la Russie, et la Suède, les salariés qui réalisent des inventions dans le cadre de leur travail ont droit à une rétribution de la part de l'employeur. En revanche, au Brésil, en Espagne et en Suisse, les inventions qui résultent du cadre de travail des salariés et qui appartiennent à l'employeur ne sont pas rémunérées. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, bien que le cadre législatif permette la rétribution au salarié des inventions qui appartiennent à l'employeur, en pratique cela s'applique peu. Aux Etats-Unis, le cadre législatif est totalement différent car il est fondé sur la liberté contractuelle.

INTRODUCTION

Les dispositifs pour stimuler la création et l'innovation dans l'entreprise sont nombreux (boîtes à idées, concours d'innovations, systèmes de primes...). Afin de favoriser la reconnaissance des salariés qui réalisent des inventions, la loi du 26 novembre 1990 a rendu obligatoire le versement d'une rétribution supplémentaire.

L'enquête réalisée par l'INPI en 2008 avait montré que le versement d'une rémunération supplémentaire aux salariés inventeurs pose parfois des difficultés de mise en œuvre¹. En outre, les entreprises demandent régulièrement à l'INPI des éléments de référence sur ce sujet (critères de rétribution, fourchettes de montants...). C'est la raison pour laquelle l'INPI a mené en 2016 une enquête approfondie sur le thème de la rémunération des inventions de salariés.

Un questionnaire en ligne a été adressé à plus de 400 entreprises ; l'enquête a ensuite été relayée par l'Association française des spécialistes en propriété industrielle de l'industrie (ASPI) et la Compagnie nationale des conseils en propriété industrielle (CNCPI) auprès de leurs membres ; 97 réponses exploitables ont été recueillies. Des entretiens ont été menés pour compléter le recueil d'informations et une recherche documentaire a permis d'approfondir l'analyse.

Après un rappel des éléments juridiques applicables en France, cette étude présente les pratiques des entreprises françaises au travers des résultats de l'enquête. L'analyse fournit ensuite des éléments de comparaison avec des décisions de justice et des dispositifs en vigueur dans d'autres pays.

REGIME EN VIGUEUR EN FRANCE

La rémunération des inventions de salariés est régie par l'article L 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

DEUX CONDITIONS

Deux conditions doivent être réunies pour que ce régime s'applique² :

- Pour bénéficier d'une rétribution supplémentaire versée par l'entreprise, l'inventeur doit avoir le **statut de salarié** (ce qui exclut notamment les stagiaires, prestataires, fournisseurs, et partenaires).
- L'invention doit être **brevetable**, c'est-à-dire que l'invention doit être une solution technique nouvelle, qui relève d'une activité inventive et permet une application industrielle. En l'occurrence, ne sont pas brevetables : les découvertes, théories scientifiques, méthodes mathématiques, méthodes intellectuelles ou commerciales, créations esthétiques et présentations d'informations.

TROIS CATEGORIES D'INVENTIONS DE SALARIES

Le code de la propriété intellectuelle distingue trois types d'inventions de salariés :

- **L'invention de mission** : elle découle de l'exécution des études et recherches qui ont été confiées au salarié (peu importe que le domaine d'application de l'invention dépasse celui du salarié). Les inventions de mission appartiennent à l'employeur.
- **L'invention hors mission attribuable** : elle est définie comme une invention hors mission, réalisée à l'initiative du salarié, soit au cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques procurés par l'entreprise. Les inventions de mission attribuables appartiennent au salarié. Selon Ahner et Touati (2013, p. 35), l'employeur peut demander l'attribution de l'invention (ou en obtenir la jouissance par le biais d'une cession de licence si le salarié a déposé une demande de brevet).

¹ Voir Speck (2008)

² D'après Ahner et Touati (2013)

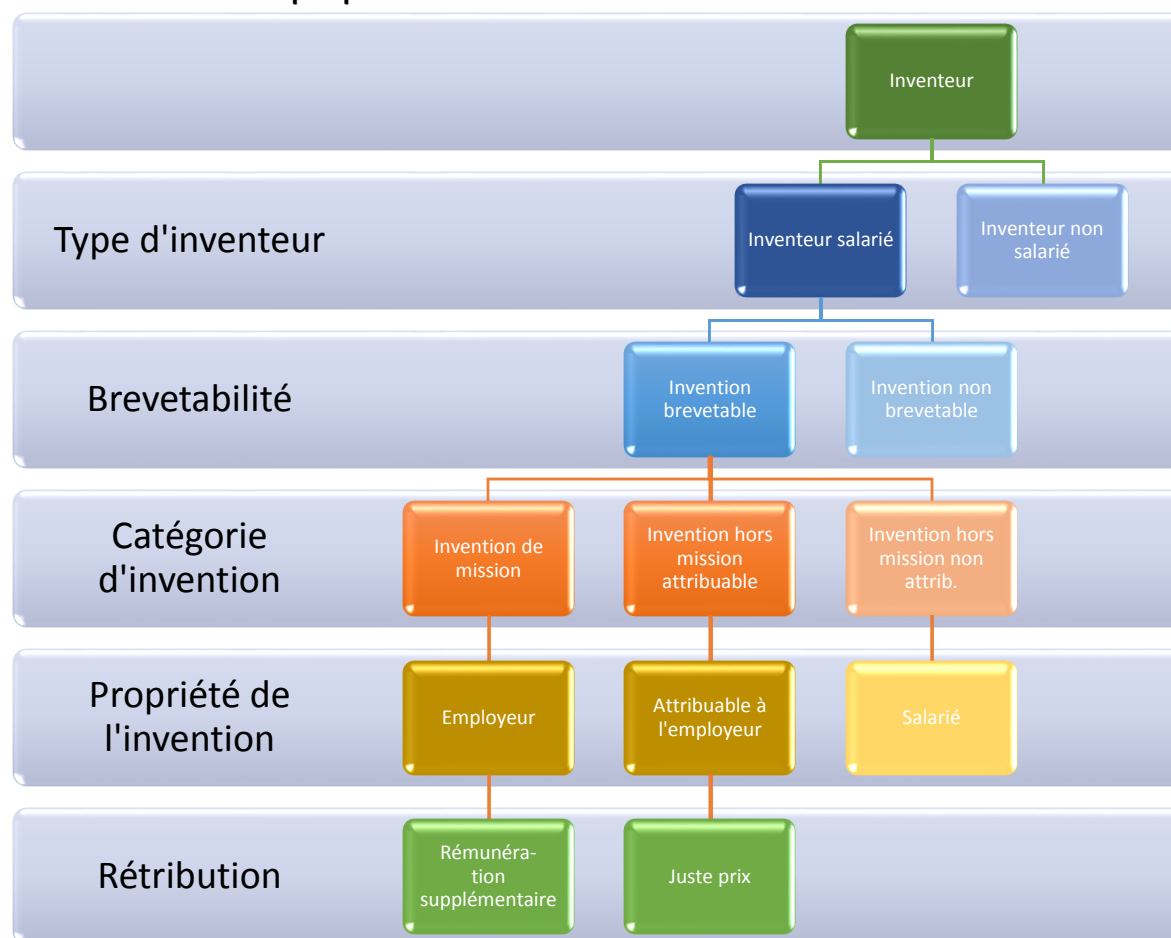
- **L'invention hors mission non attribuable** : elle qualifie les inventions ne faisant pas partie des deux catégories précédentes. Les inventions hors mission non attribuables appartiennent au salarié (qui est toutefois tenu d'en informer son employeur). Le salarié inventeur peut décider de ne pas divulguer ses inventions ou de les breveter et de les exploiter comme il le souhaite.

Toute invention brevetable réalisée par un salarié doit donc faire l'objet d'un classement dans l'une de ces trois catégories, afin de pouvoir déterminer les droits respectifs du salarié et de son employeur.

Tout salarié qui réalise une invention, qu'il s'agisse d'une invention de mission ou d'une invention hors mission, est tenu d'adresser une déclaration d'invention à son employeur en lui proposant le classement de l'invention dans l'une des trois catégories. Les étapes de la déclaration d'invention de salarié sont décrites en annexe 1.

Le schéma ci-après synthétise le système de rémunération des inventions de salariés en vigueur en France.

Graphique 1 - La rémunération des inventions de salariés en France



LA RETRIBUTION

Le code de la propriété intellectuelle prévoit une rétribution de l'inventeur salarié du secteur privé pour deux catégories d'inventions :

- **L'invention de mission** : le salarié inventeur bénéficie d'une **rémunération supplémentaire**³. Les conditions permettant d'en établir le montant sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail. Le versement de cette rémunération supplémentaire doit faire l'objet d'une mention précise sur la fiche de paie.
- **L'invention hors mission attribuable** : si l'employeur exerce son droit d'attribution, il doit verser en contrepartie un **juste prix** au salarié inventeur⁴. Les conditions permettant d'en établir le montant sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

³ Loi du 26 novembre 1990 et article L 611-7 du code de la propriété intellectuelle

⁴ Loi du 26 novembre 1990 et article L 611-7 du code de la propriété intellectuelle

Cependant, le code de la propriété intellectuelle ne précise ni les montants ni les modalités de calcul de ces rétributions. Il en résulte soit des difficultés de mise en œuvre par les entreprises, soit une non-application des textes en vigueur.

Remarque : Un système très différent existe depuis 1996 pour les inventeurs de la recherche publique. L'article R611-14-1⁵ du code de la propriété intellectuelle précise les modalités de calcul et de versement de la rémunération supplémentaire pour les fonctionnaires ou agents publics de l'Etat auteurs d'une invention (cf. annexe 6).

LES EFFETS POSITIFS DU SYSTEME

Au travers des dispositions de l'article L611-7, la volonté du législateur est de créer un effet incitatif pour les inventeurs salariés visant à stimuler à la fois l'innovation et le dépôt de brevet. Selon Thierry Sueur⁶, Directeur des affaires européennes et internationales chez Air Liquide, les effets positifs des systèmes de rémunération des inventions de salariés sont multiples :

- accroissement des propositions d'inventions dans l'entreprise ;
- amélioration de la détection des inventions au sein de l'entreprise et meilleure information du service brevet ;
- facilitation de la collaboration des inventeurs lors de la procédure de dépôt de brevet (auparavant perçue comme fastidieuse) ;
- meilleur suivi de l'exploitation des brevets ;
- alerte par les inventeurs sur d'éventuelles contrefaçons détectées sur le marché ;
- diminution de la « fuite des connaissances » (départ d'un inventeur, révélation à des tiers, dépôt de brevet hors de l'entreprise) ;
- attraction et fixation des personnels créatifs dans l'entreprise.

Plus généralement, les entreprises ayant mis en place une rétribution supplémentaire de leurs inventeurs salariés valorisent ces derniers et favorisent le partage des connaissances au sein de l'entreprise.

UNE PERCEPTION PARFOIS NEGATIVE

Bien que la législation en vigueur en France rende obligatoire la rémunération des inventeurs salariés depuis 1990, plusieurs spécialistes s'accordent à observer une crainte du salarié de faire valoir ses droits (par exemple : le salarié saisit souvent le Tribunal de Grande Instance (TGI) après son départ de l'entreprise). Le risque est en effet d'irriter l'employeur et de se voir ainsi exposé à des sanctions.

Par ailleurs, des divergences entre le point de vue de l'employeur et celui du salarié parfois observées dans certaines entreprises : le salarié est dans l'optique de faire valoir son droit à percevoir une rétribution spécifique lorsqu'il met au point une invention, tandis que l'employeur considère parfois que le salaire versé au salarié couvre déjà l'ensemble de ses réalisations.

UNE COMMISSION DE CONCILIATION : LA CNIS

En France, la Commission nationale des inventions de salariés (CNIS) peut être consultée pour les litiges entre employeur et salarié avant la saisine d'un tribunal.

La CNIS est compétente sur différents points pouvant donner lieu à un litige, en particulier : l'appréciation du caractère brevetable de l'invention, le classement de l'invention de salarié dans l'une des trois catégories, le montant de la rémunération supplémentaire (invention de mission) ou du juste prix (invention hors mission attribuable).

Depuis sa création (c'est-à-dire entre 1992 et 2015), la CNIS a été saisie à 523 reprises. Ses décisions sont des propositions de conciliation ; leur application devient obligatoire si elles ne sont pas contestées devant le tribunal. La procédure de saisie de la CNIS est à la fois rapide et confidentielle (cf. résumé en annexe 2).

⁵ Article modifié par le décret 2009-645 du 9 juin 2009

⁶ Source : Actes du colloque organisé à Paris par l'IRPI le 9 novembre 2009

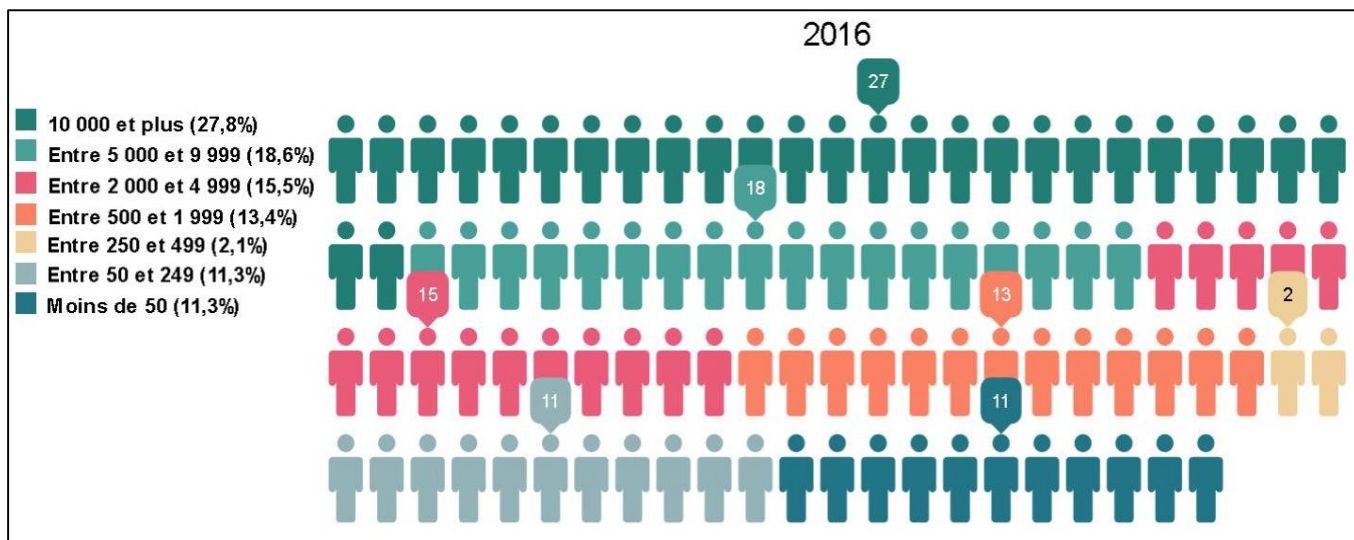
RESULTATS DE L'ENQUETE INPI

Les résultats de cette enquête permettent d'identifier les pratiques des entreprises en matière d'inventions de salariés en 2016 et d'effectuer un comparatif avec les résultats de l'enquête réalisée par l'INPI en 2008.

PROFIL DES REpondANTS A L'ENQUETE

► Effectif des entreprises participantes

Nombre de répondants : 97 - Source : enquête INPI 2016 - Graphique 2

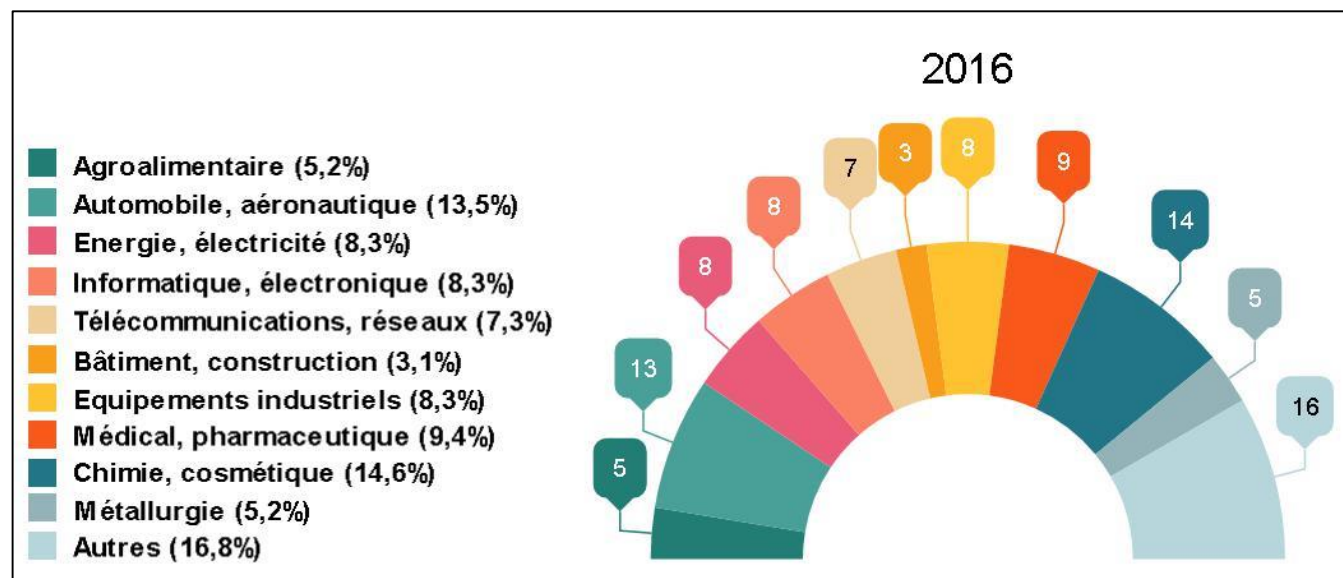


Parmi les 97 entreprises ayant répondu à l'enquête figurent 46,4% de grandes entreprises, 31% d'ETI (entreprises de taille intermédiaire) et seulement 22,6% de PME (bien que le questionnaire ait notamment été adressé à 100 PME françaises déposantes de brevets). Cette faible participation des PME à l'enquête peut éventuellement être interprétée comme l'indice d'une méconnaissance ou d'un désintérêt pour ce sujet.

Dans l'enquête précédente (Speck, 2008), la proportion de PME était légèrement plus élevée (28%).

► Secteurs d'activités économiques des entreprises ayant répondu à l'enquête

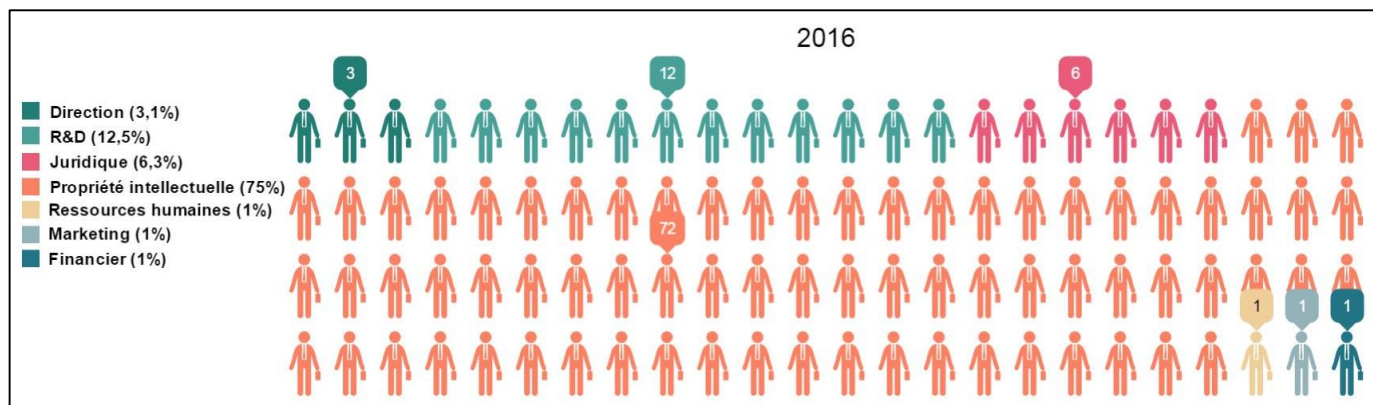
Nombre de répondants : 96 - Source : enquête INPI 2016 - Graphique 3



Parmi les 96 participants ayant précisé leur profil, la plupart des secteurs d'activités économiques sont représentés. Citons notamment les secteurs de l'agroalimentaire et de la métallurgie qui n'apparaissent pas dans notre enquête de 2008.

► Fonctions occupées par les répondants

Nombre de répondants : 96 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 4

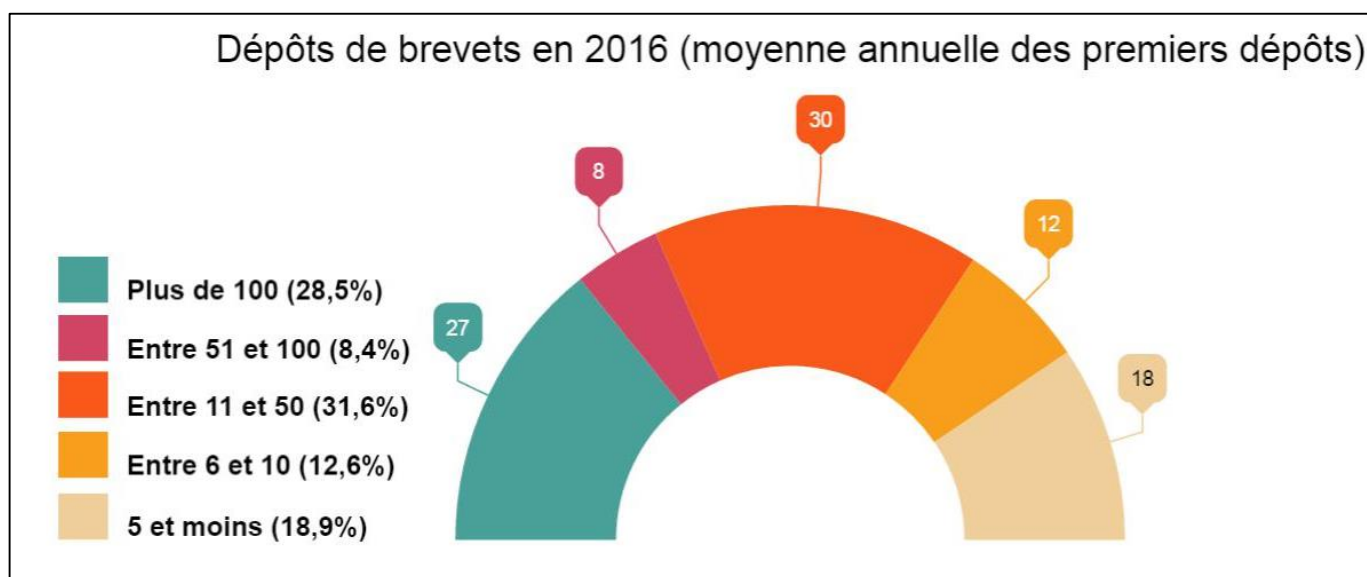


Les personnes ayant répondu à l'enquête sont majoritairement des responsables propriété industrielle ou intellectuelle (75%), dans une moindre mesure, des responsables Recherche et Développement (12,5%), responsables juridiques (6,3%) et des dirigeants d'entreprises (3,1%).

Il est à noter que 84,4% de ces répondants déclarent participer à la mise en œuvre du système de rémunération des inventeurs salariés dans leur entreprise, ce qui reflète leur expertise sur ce thème.

► Activité moyenne de dépôts de brevets (moyenne annuelle de premiers dépôts)

Nombre de répondants : 95 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 5



Les entreprises ayant répondu à l'enquête utilisent largement la propriété industrielle pour protéger leurs inventions : 68,5% d'entre elles déposent chaque année en moyenne plus de 10 demandes initiales de brevets.

► Conventions collectives et accords d'entreprises

Selon le code de la propriété intellectuelle, les conditions d'évaluation de la rémunération supplémentaire (pour une invention de mission) sont fixées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats de travail. Cependant, d'une manière générale, nous avons observé qu'en France, de nombreuses conventions collectives sont anciennes, n'ont pas été actualisées récemment ou ne prévoient aucune disposition au sujet de la rémunération des inventions de salariés.

77 répondants ont mentionné 18 conventions collectives ou accords auxquels sont rattachées leurs activités : métallurgie, chimie, industrie pharmaceutique, télécommunications, transformation de matières plastiques, papier et carton, caoutchouc, industrie du verre et de la céramique, textile, carrières et matériaux, travail du sol, meunerie, industries laitières, fabrication d'aliments, boissons embouteillées, production audiovisuelle, commerce de gros, ingénierie et services informatiques.

Parmi ces conventions collectives, plusieurs prévoient explicitement des dispositions spécifiques au sujet de la rémunération des inventions réalisées par des salariés, mais ces textes sont généralement anciens. Quelques extraits de ces conventions collectives sont présentés à titre d'information en annexe 3 (télécommunications, industrie chimique, industrie pharmaceutique, métallurgie, plasturgie, bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs et sociétés de conseils).

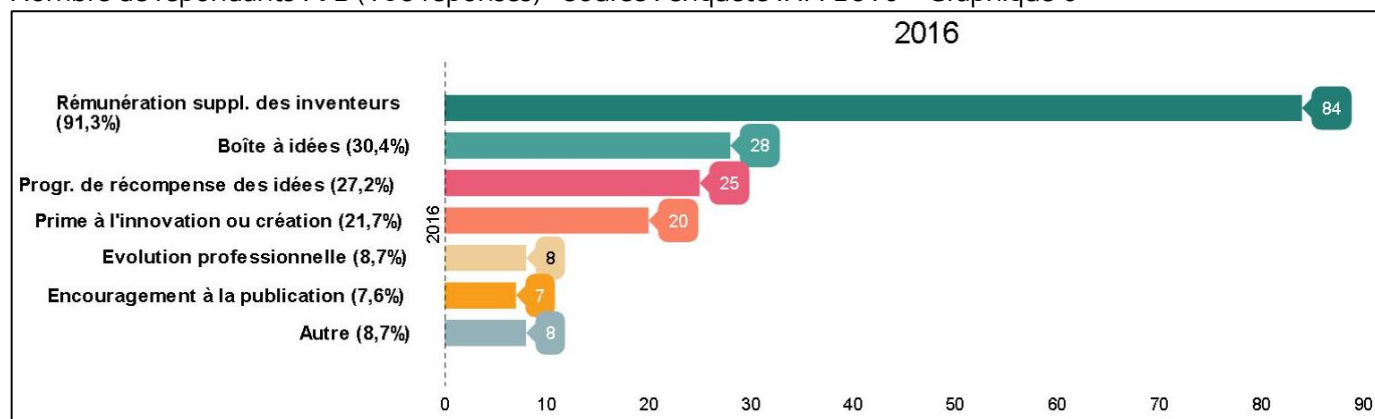
Il est à noter que, selon la Cour de cassation, plusieurs conventions collectives comportent des dispositions non applicables (réputées non écrites) car elles restreignent le droit du salarié fixé par la loi⁷ (exemples : exigence d'un intérêt exceptionnel de l'invention, de la délivrance d'un brevet, d'une exploitation commerciale dans les cinq ans de la prise du brevet) ou plafonnent le montant de la rémunération⁸ supplémentaire.

LES DISPOSITIFS POUR ENCOURAGER LES SALARIÉS A LA CREATION

► Des dispositifs variés, mais peu d'évolution depuis 2008

Votre entreprise met-elle en place des dispositifs pour encourager les salariés à l'innovation et à la création ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 92 (180 réponses) - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 6



Nombre de répondants : 68 (140 réponses) - Source : enquête INPI 2008 – Graphique 7



L'enquête montre que les dispositifs visant à encourager les salariés à créer et à innover sont variés mais que la situation a peu évolué depuis 2008. La rétribution financière reste le moyen le plus utilisé : 91,3% des répondants octroient une rémunération supplémentaire aux inventeurs et 21,7% une prime à l'innovation et la création. Si 30,4% des entreprises ont mis en place des boîtes à idées, les interviews complémentaires qui ont été menées

⁷ TGI Paris 10/07/2009 et 13/01/2010, Cass 12/02/2013

⁸ Cass. Com. 22/02/2005 n° 03-11.027

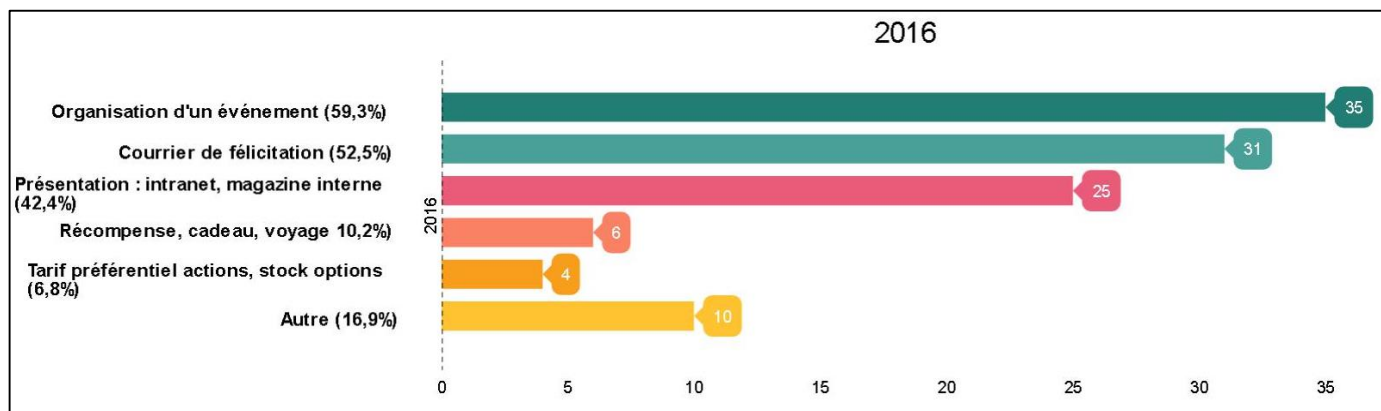
montrent que les idées recueillies débouchent rarement sur des inventions brevetables ; il s'agit souvent d'idées d'amélioration des conditions de travail ou de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, 8,7% des entreprises déclarent faire bénéficier les salariés qui innovent d'une évolution professionnelle et 7,6% encouragent les salariés à rédiger et à publier des écrits sur leurs créations. Parmi les autres dispositifs d'encouragement à l'innovation est notamment citée l'organisation d'évènements ou de concours.

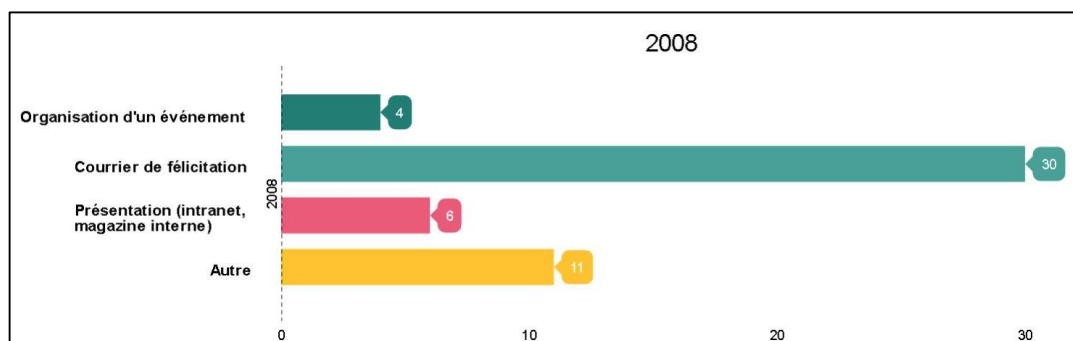
► Un déploiement des actions de reconnaissance des inventeurs

Votre entreprise met-elle en place des actions spécifiques destinées à reconnaissance des inventeurs ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 59 (111 réponses) - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 8



Nombre de répondants : 44 (51 réponses) - Source : enquête INPI 2008 - Graphique 9

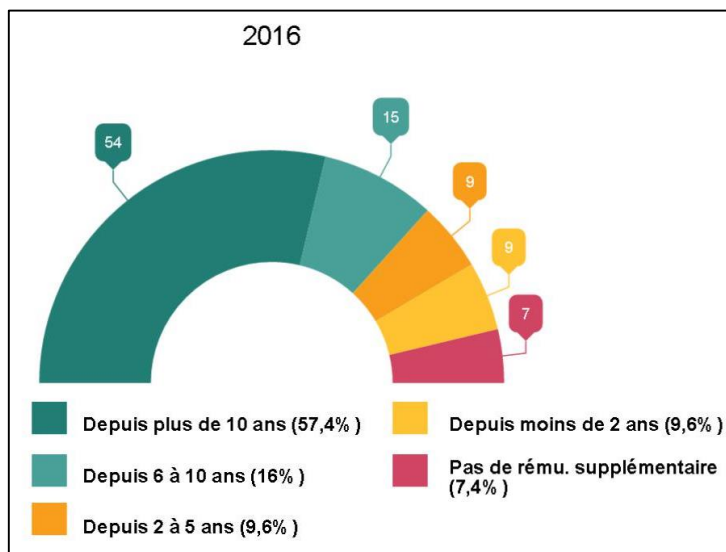


Les entreprises ont largement déployé les actions destinées à la reconnaissance des inventeurs depuis 2008 : 59,3% des entreprises organisent des évènements afin de mettre à l'honneur les inventeurs et 52,5% leur adressent un courrier de félicitation. Les inventeurs sont également mis en avant (dans 42,4% des cas) sur le site Intranet ou dans le magazine interne à l'entreprise. Enfin, 10,2% des entreprises remettent des récompenses en nature (cadeaux, voyages...) et 6,8% proposent aux inventeurs d'acquérir des actions ou des stock-options à des tarifs avantageux. Les autres moyens de reconnaissance mentionnés sont essentiellement des primes ou compléments de rémunération.

► Davantage d'entreprises rémunèrent les salariés pour leurs inventions

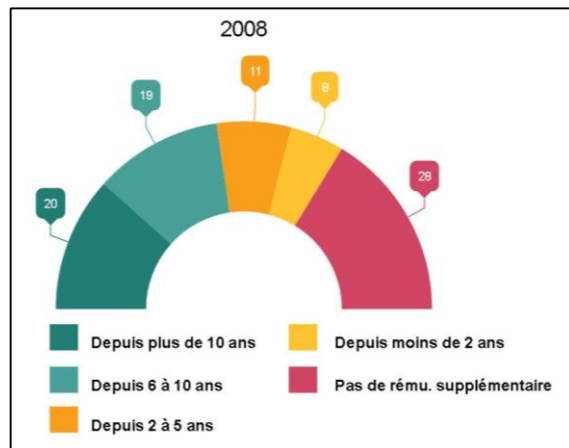
Depuis quand le système de rémunération des inventions de salariés existe-t-il dans votre entreprise ?

Nombre de répondants : 94 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 10



Nombre de répondants en 2008 : 86

Graphique 11



L'enquête met en évidence le fait que les systèmes de rémunération des inventions de salariés se sont déployés dans les entreprises depuis 2008 : les entreprises qui avaient déjà mis en place ce dispositif l'ont conservé et 19,2% des entreprises ont mis en place un tel système depuis moins de 5 ans.

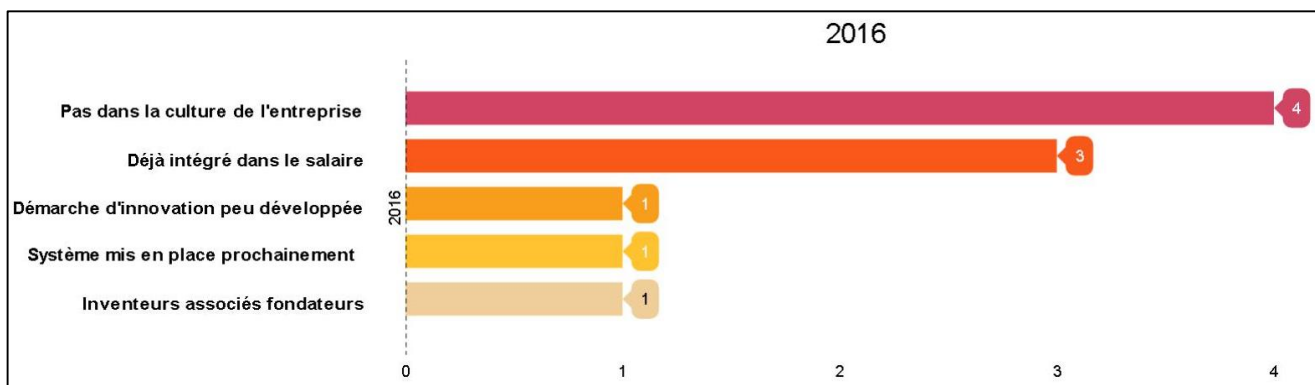
Seuls 7,4% des répondants indiquent qu'ils n'ont pas mis en place un tel système, alors qu'en 2008 la proportion était de 32,6%, ce qui peut être interprété comme une évolution favorable depuis 2008.

92,6% des répondants à l'enquête ont un système de rémunération de salariés mais ce chiffre ne reflète pas la réalité de l'ensemble des entreprises françaises. En effet, les entreprises n'ayant pas répondu à l'enquête peuvent avoir un désintérêt ou une méconnaissance de ce sujet qui n'apparaissent pas dans les résultats de cette étude.

► Les freins à la mise en place d'un système de rémunération des inventeurs salariés

Votre entreprise n'a pas de système de rémunération des inventeurs salariés parce que... (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 7 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 12

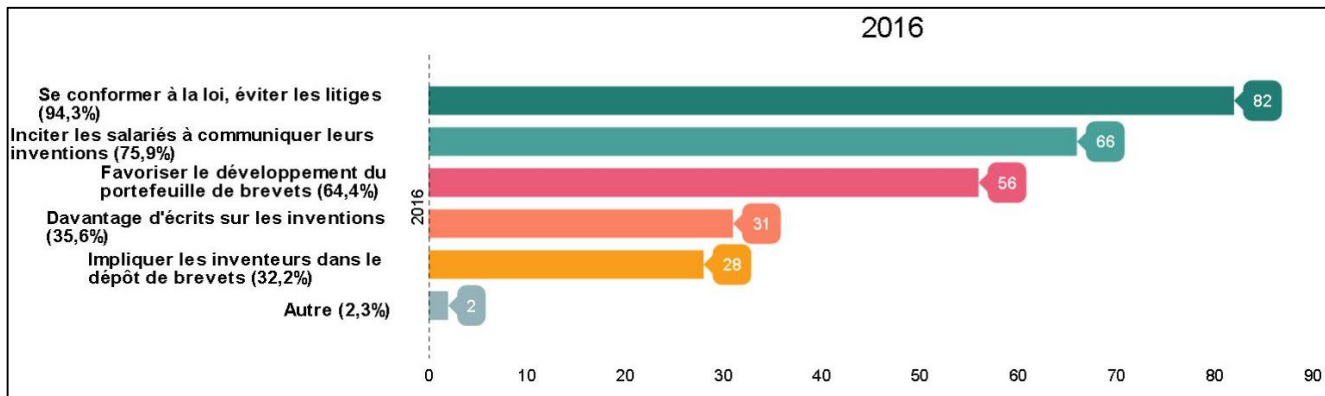


Les raisons évoquées par les 7 entreprises qui ne disposent pas de système de rémunération des inventions de salariés sont essentiellement le fait que cette pratique ne fasse pas partie de la culture d'entreprise (4 répondants) et le fait que cette rémunération soit déjà intégrée au salaire des inventeurs (3 répondants). La méconnaissance de l'obligation juridique (de rémunérer les inventeurs salariés) mentionnée dans l'enquête de 2008 semble ne plus être prégnante en 2016.

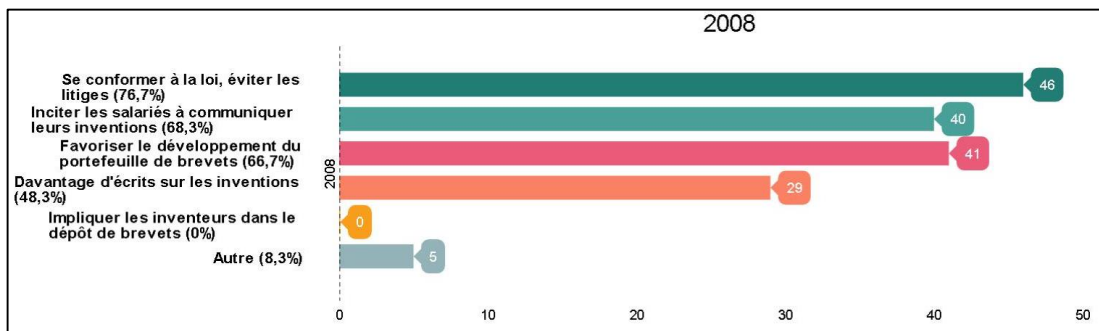
► Un objectif principal : éviter les litiges en se conformant à la loi

Les principales motivations de votre entreprise pour la mise en place d'une rémunération des inventeurs salariés sont : (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 87 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 13



Nombre de répondants : 60 - Source : enquête INPI 2008 – Graphique 14



La principale motivation des entreprises est de se conformer à la loi pour éviter des litiges avec les salariés (94,3% des répondants). Viennent ensuite le fait de motiver les salariés et de les inciter à communiquer leurs inventions (75,9%) et à rédiger des écrits favorisant la traçabilité des inventions (35,6%). Une autre motivation importante (pour 64,4% des répondants) est le fait de favoriser le développement du portefeuille de brevets de l'entreprise. Un phénomène nouveau par rapport à 2008 est la volonté d'impliquer davantage les inventeurs dans les étapes du processus de dépôt de brevet (32,2% des répondants).

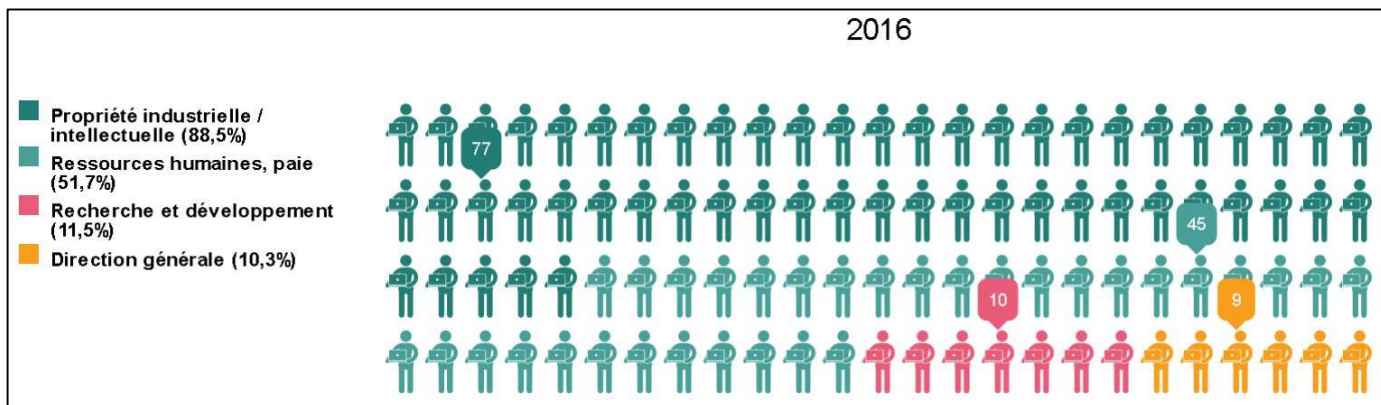
L'ORGANISATION DU SYSTEME DANS LES ENTREPRISES

► Les services PI assurent la mise en place, l'information et le suivi

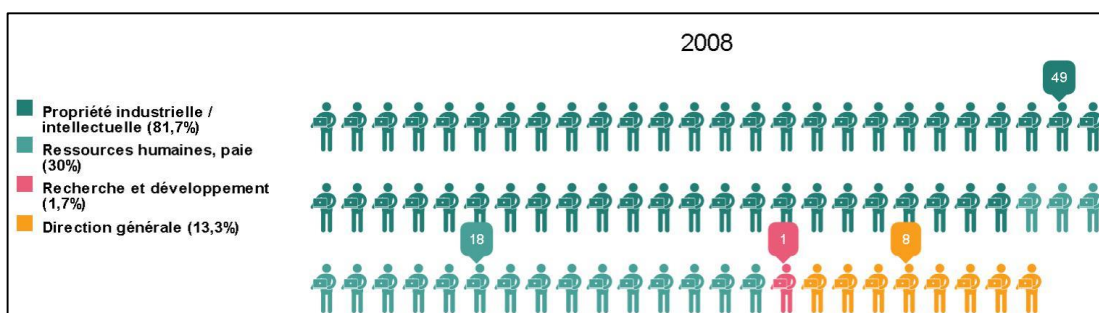
Les graphiques ci-après montrent que dans 88,5% des cas, la gestion des dispositifs de rémunération des inventeurs salariés est confiée aux services propriété industrielle ou intellectuelle des entreprises, en collaboration avec le service ressources humaines dans 51,7% des cas. La Direction générale encadre le dispositif dans 10,3% des cas et, fait nouveau depuis 2008, les services R&D participent à la gestion du dispositif dans 11,5% des cas.

Quel service est en charge de la mise en œuvre du système de rémunération des inventeurs salariés au sein de votre entreprise ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 87 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 15



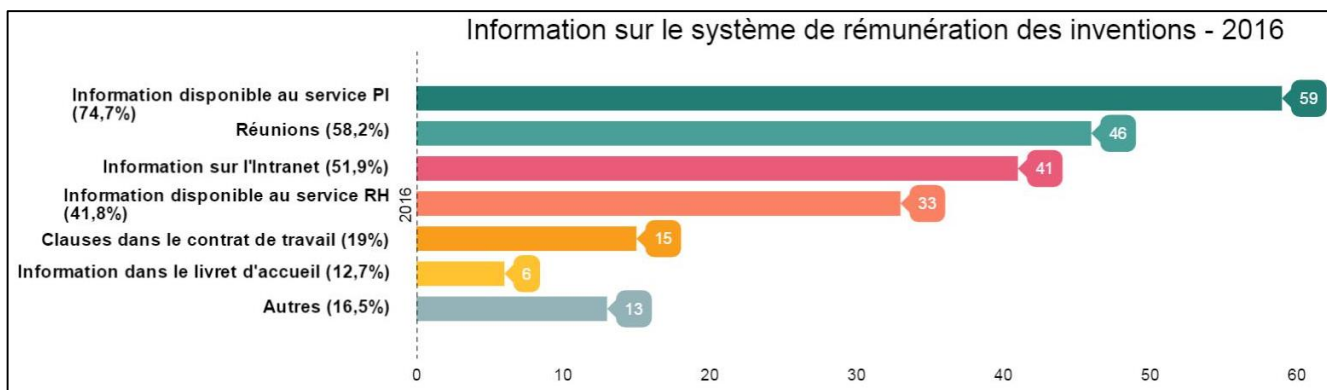
Nombre de répondants : 76 - Source : enquête INPI 2008 – Graphique 16



► Des canaux d'information diversifiés

Comment vos salariés sont-ils informés de votre système de rémunération des inventeurs ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 79 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 17



Pour 74,7% des répondants, l'information sur le système de rémunération des inventions en vigueur dans l'entreprise est disponible au service propriété industrielle / intellectuelle. On observe un fait nouveau par rapport à 2008 : 58,2% des entreprises déclarent organiser des réunions de sensibilisation à destination des salariés.

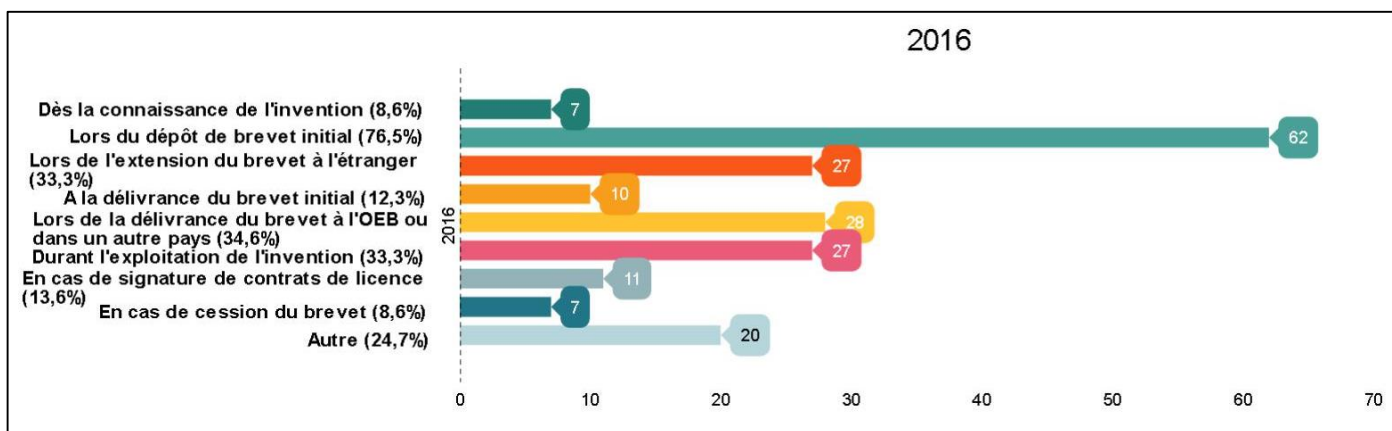
Par ailleurs, pour 51,9% des entreprises, l'information sur le système de rémunération des inventions est en ligne sur l'intranet de l'entreprise et elle est disponible au service ressources humaines dans 41,8% des cas. 19% des entreprises insèrent des clauses relatives aux inventions de salariés dans les contrats de travail et 12,7% évoquent ce point dans le livret d'accueil destiné aux nouveaux arrivants.

Les autres moyens d'informer les salariés sont l'envoi de courriers spécifiques ou le paraphe de documents de référence internes à l'entreprise.

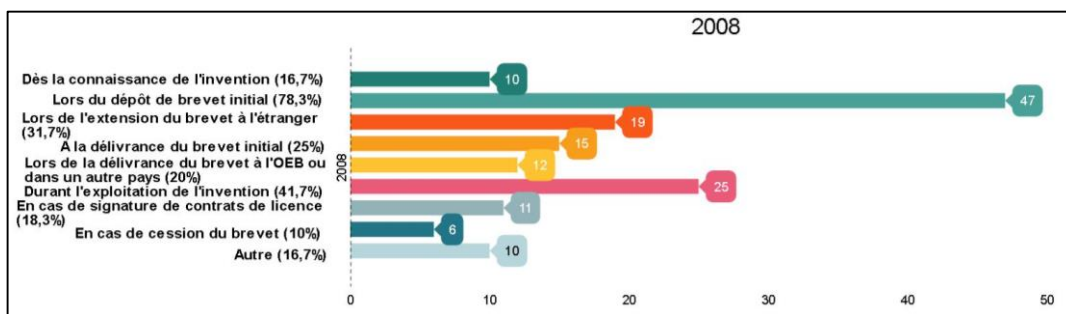
► Une dizaine d'évènements déclencheurs conditionnent le versement de la rémunération

A quel moment de la vie de l'invention rémunérez-vous vos inventeurs ? (Plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 81 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 18



Nombre de répondants : 60 - Source : enquête INPI 2008 – Graphique 19



Les moments déclencheurs de la rémunération supplémentaire des inventeurs ont peu varié depuis 2008 et le principal évènement demeure le dépôt de la demande de brevet.

Les évènements déclencheurs sont présentés ici dans l'ordre chronologique de la vie de l'invention :

- lorsque l'entreprise a connaissance de l'invention (8,6%) ;
- lors du dépôt de la demande initiale de brevet (76,5%) ;
- à la réception du rapport de recherche (4,9%) ;
- lors de l'extension du brevet à l'étranger (33,3%) ;
- à la publication de la demande de brevet (3,7%) ;
- à la délivrance du brevet initial (12,3%) ;
- au moment de la délivrance du brevet à l'OEB ou dans un autre pays (34,6%) ;
- durant l'exploitation de l'invention (33,3%) ;
- 5 ans après le dépôt initial de brevet (4,9%) ;
- dans le cas de signature de contrats de licence (13,6%) ;
- en cas de cession du brevet (8,6%).

Les autres facteurs déclencheurs cités par les participants concernent notamment :

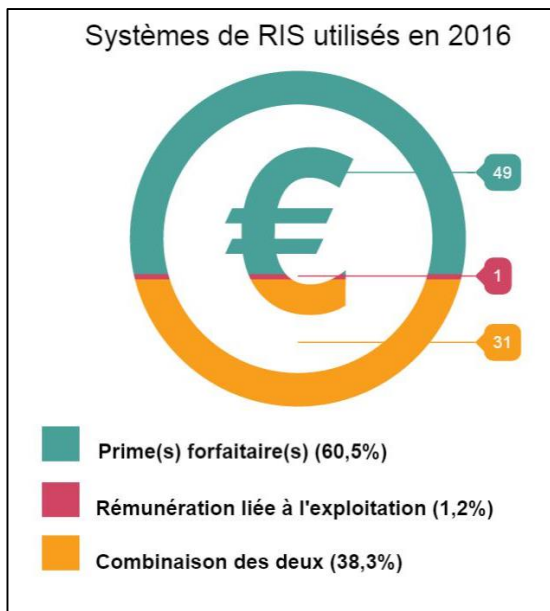
- le succès commercial de l'invention ;
- la détection de contrefaçon ;
- le caractère bloquant du brevet pour la concurrence.

MODES DE CALCUL DE LA REMUNERATION SUPPLEMENTAIRE

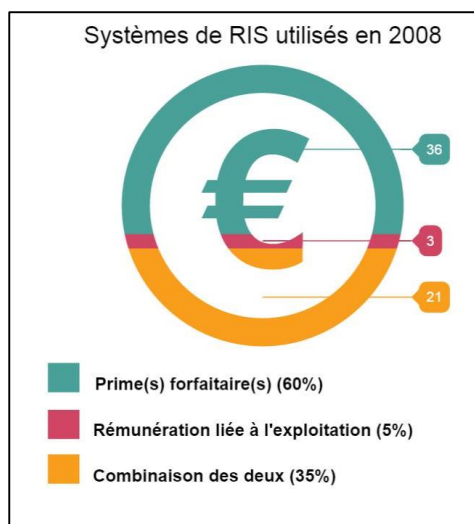
► Les primes forfaitaires sont largement utilisées

Votre système de rémunération des inventeurs salariés (RIS) en France est plutôt :

Source : enquête INPI 2016 – Graphique 20
Nombre de répondants : 81



Source : enquête INPI 2008 – Graphique 21
Nombre de répondants : 60



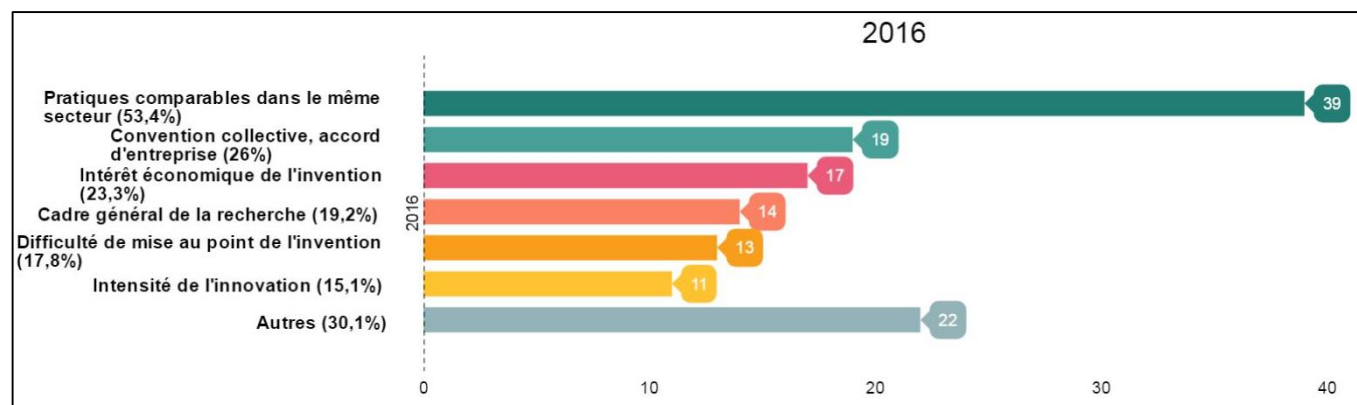
Comme en 2008, le système utilisé le plus fréquemment est la rémunération sous forme de prime forfaitaire (dans 60,5% des cas). Le deuxième système couramment utilisé est une combinaison de rémunération forfaitaire et de rémunération liée à l'exploitation de l'invention (38,3% des cas). Enfin, la rémunération liée uniquement à l'exploitation de l'invention n'est utilisée que par un répondant.

Remarque : le code de la propriété intellectuelle ne précise pas les éléments de calcul de la rémunération supplémentaire. Le TGI de Paris⁹ a cependant retenu que lorsque les faits générateurs sont le dépôt de demande de brevet ou la délivrance du brevet, seules des primes forfaitaires peuvent être allouées (faute d'assiette pour calculer une prime proportionnelle), peu importe que le brevet soit ou non exploité.

► Primes forfaitaires : de nombreux critères sont pris en compte

Quels éléments sont pris en compte pour fixer le montant de la prime forfaitaire ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 73 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 22



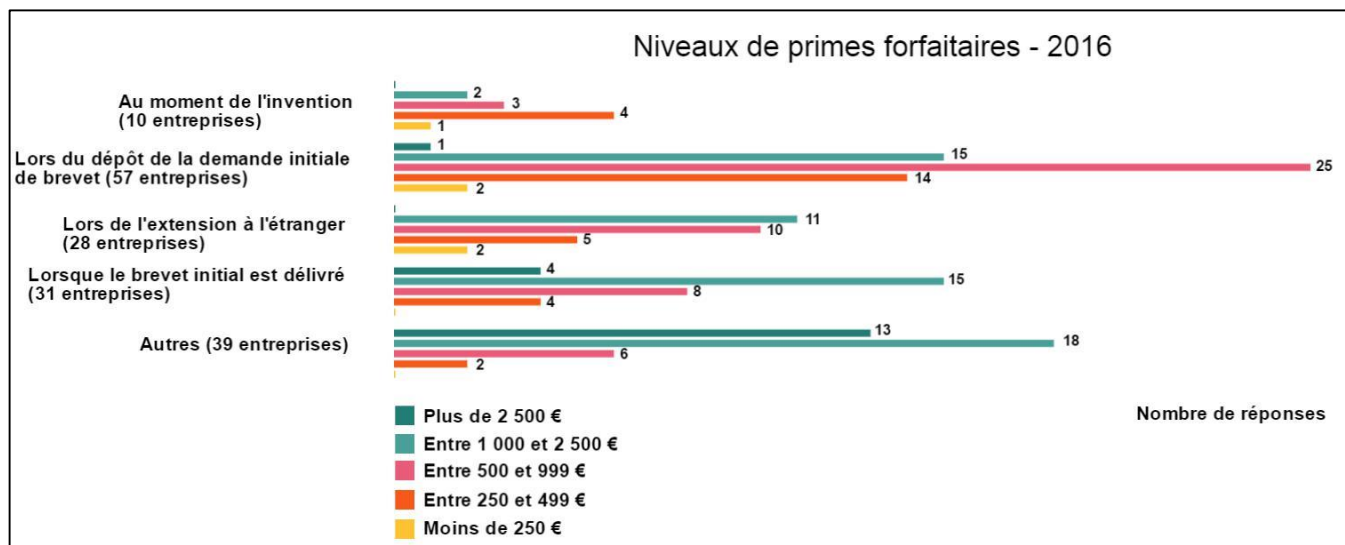
⁹ TGI de Paris, 3ème chambre, 11/10/2011

Pour déterminer le montant des primes forfaitaires, les entreprises tiennent compte de plusieurs critères qui ont pu être mesurés de manière plus précise qu'en 2008 : 53,4% des entreprises s'inspirent de pratiques comparables dans leur secteur d'activité, 26% des entreprises appliquent les dispositions prévues par la convention collective ou l'accord d'entreprise dont elles dépendent, 23,3% des entreprises intègrent le paramètre d'intérêt économique de l'invention et 15,1% tiennent compte du degré d'intensité de l'innovation (innovation incrémentale, de rupture). Les autres facteurs cités sont notamment le nombre de co-inventeurs, la politique mondiale du groupe ou encore des grilles multicritères élaborées en interne.

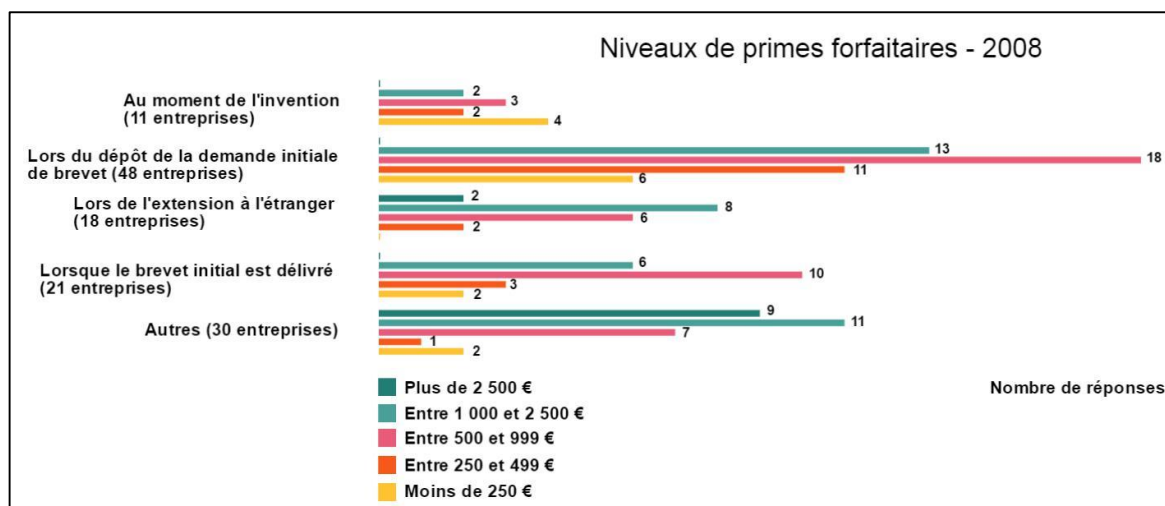
► Des niveaux de primes forfaitaires semblables à ceux de 2008

Si vos inventeurs sont rémunérés sous forme de primes forfaitaires, indiquez des fourchettes de primes (montant brut moyen par invention pour un inventeur)

Nombre de répondants : 78 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 23



Nombre de répondants : 60 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 24



Les montants des primes forfaitaires demeurent pratiquement inchangés depuis 2008 :

- 15,4% des entreprises déclarent verser une prime forfaitaire au moment où elles ont connaissance de l'invention ; le montant le plus fréquemment versé à ce stade est compris entre 250 et 1 000€.
- 73,7% des entreprises versent une prime au moment du dépôt de la demande initiale de brevet ; le montant le plus fréquemment versé à ce stade est compris entre 500 et 1 000€.
- 35,9% des entreprises versent une prime lors de l'extension du brevet à l'étranger ; le montant le plus fréquemment versé à ce stade est compris entre 500 et 2 500€.

- 39,7% des entreprises versent une prime lors de la délivrance du brevet initial ; le montant le plus fréquemment versé à ce stade est compris entre 1 000 et 2 500€.
- Enfin, la moitié des entreprises verse également des primes forfaitaires à d'autres moments ; le montant de ces autres primes est supérieur à 1 000€ dans la majorité des cas.

En additionnant, pour chaque répondant, les montants forfaitaires versés aux différentes étapes de la vie de l'invention, on constate que les primes forfaitaires versées s'élèvent en moyenne à 2 200€ par invention, mais que leur montant peut atteindre 11 000€.

Exemple de système de rémunération forfaitaire au sein d'un groupe du secteur agroalimentaire

Le dispositif de rémunération des inventions de salariés a été créé mi-2010 au sein d'un groupe du secteur agroalimentaire. Sa mise en place a été réalisée en deux étapes : après un benchmark des pratiques en vigueur dans le même secteur d'activités et en dehors, en France et à l'étranger, un système a été proposé aux instances de représentation du personnel pour discussion et validation. Compte tenu de la variété et de la complexité des métiers au sein de ce groupe, l'entreprise a fait le choix de mettre en place un système de rémunération forfaitaire.

Quatre échéances déterminent le versement d'une rétribution forfaitaire aux salariés qui réalisent des inventions :

- Lors du dépôt de la demande de brevet auprès d'un office de propriété industrielle (quel que soit le pays). A ce stade, le salarié inventeur reçoit également un courrier de félicitation de la Direction Générale du groupe ;
- A réception du rapport de recherche préliminaire, uniquement si celui-ci ne comporte aucun document classé X (c'est-à-dire affectant la nouveauté de l'invention) ;
- Lors de la délivrance du brevet par l'OEB (office européen des brevets) ou l'USPTO (office américain) ;
- Lorsque le brevet (délivré ou non) est mis en exploitation industrielle, soit directement par l'entreprise, soit indirectement par le biais d'une concession de licence.

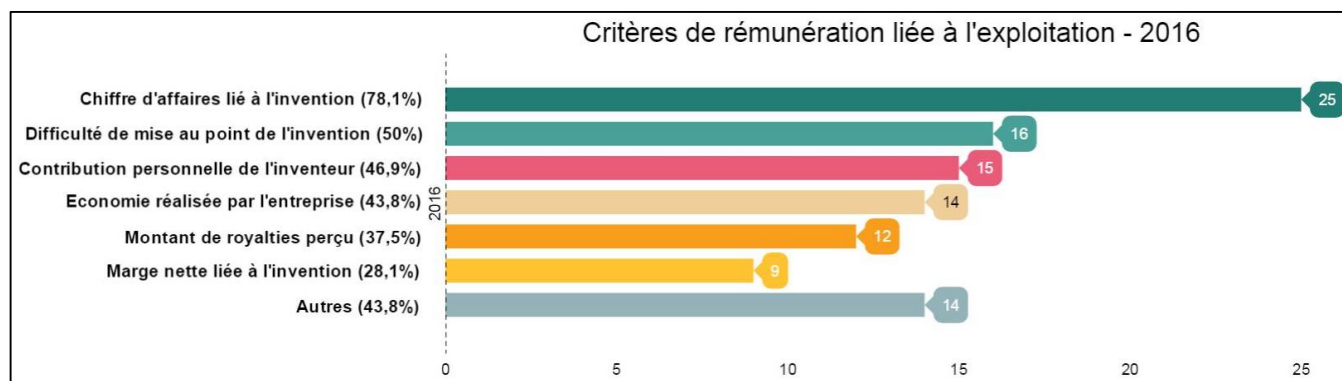
Les montants sont définis par inventeur. Un inventeur peut percevoir une somme maximale de 7 500 € à 11 000 € pour une invention, si les quatre échéances sont validées et selon le nombre de co-inventeurs (plus de deux ou pas). Ce système de rétribution est également applicable aux stagiaires accueillis au sein de l'entreprise en cas de désignation comme co-inventeur sur un brevet déposé à partir de leurs travaux : ceux-ci signent un contrat de confidentialité et de cession de droits de propriété intellectuelle dès leur arrivée dans l'entreprise.

Selon cette entreprise, le principal avantage de ce système est de continuer à impliquer le salarié au-delà du premier dépôt, tout au long de la procédure brevet et de l'exploitation de l'invention.

► Rémunération liée à l'exploitation de l'invention : le chiffre d'affaires est le premier critère

Quels critères sont pris en compte pour une rémunération liée à l'exploitation de l'invention ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 32 - Source : enquête INPI 2016 - Graphique 25



Lorsque la rémunération est liée à l'exploitation de l'invention, c'est le chiffre d'affaires réalisé par l'invention qui sert de base au calcul de la rémunération dans 78,1% des cas. Les autres critères financiers sont le montant d'économie que l'invention a permis de réaliser (43,8% des réponses), le montant des royalties lié à l'invention (37,5% des réponses) et la marge nette dégagée par l'invention (28,1% des réponses).

La difficulté de mise au point de l'invention est prise en compte dans 50% des cas et le degré de contribution personnelle de l'inventeur à la réalisation de l'invention dans 46,9% des cas. Parmi les autres paramètres, outre les formules de calcul multicritères, sont cités la prise en compte de la solidité juridique du brevet, l'implication de l'inventeur dans le processus d'obtention et de défense du brevet ainsi que le potentiel d'exploitation de l'invention (si celle-ci n'est pas encore exploitée).

Exemple de programme de reconnaissance des inventeurs salariés prenant en compte l'exploitation de l'invention : Air Liquide

Air Liquide est leader mondial dans le domaine des gaz, technologies et services pour l'industrie et la santé. L'innovation est l'un des piliers de la stratégie du groupe puisque celui-ci détient plus de 10 000 brevets et dépose en moyenne 300 demandes par an.

Dès 1997, Air Liquide a lancé son propre programme de reconnaissance des salariés inventeurs qui s'applique à l'ensemble des inventeurs du groupe partout dans le monde, en s'appuyant sur les termes de la convention collective des industries chimiques tout en les dépassant : il s'agit d'un programme objectif et intégrant les caractéristiques internationales du groupe. Un nouveau programme de reconnaissance baptisé « #invent » a été lancé en 2013. François-Xavier de Beaufort, responsable de ce programme, explique que la rémunération supplémentaire combine à la fois un système de primes forfaitaires et une prise en compte de l'exploitation de l'invention. Le calcul intègre cinq critères :

- Le cadre général de la recherche : ce critère évalue les conditions matérielles et les difficultés de création de l'invention.
- Les difficultés de mise au point pratique de l'invention : on sait par exemple que la mise sur le marché d'un médicament (conditionné à des tests cliniques) est plus longue que celle d'un nouveau produit dans l'électronique. La note est donc établie en fonction de durées moyennes par secteur d'activité.
- La portée du brevet : l'invention couvre-t-elle toute une gamme de nouveaux produits ou services ? Ou bien s'agit-il de l'amélioration d'une étape de procédé de fabrication ?
- L'intérêt économique de l'invention : il s'agit de déterminer les bénéfices apportés par l'invention. Une partie de l'estimation vient des premiers retours observés, l'autre partie est davantage prospective.
- Un cinquième critère permet de prendre en compte d'autres éléments potentiels à valoriser : les gains de productivité obtenus, les retombées de l'invention sur l'image de marque de la société, les effets sur les parts de marché, l'amélioration de la sécurité et de l'environnement ou encore la détection d'un talent.

En outre, le terme de « reconnaissance » tient une place prépondérante : le dispositif prévoit non seulement un volet sur la rémunération calculée à partir de critères objectifs, mais aussi la valorisation des inventeurs via une cérémonie annuelle de remise des prix dans un lieu prestigieux. Ces événements ont à Paris, en présence de la direction, mais également en Chine, aux Etats-Unis et en Allemagne, les trois autres bases de l'entreprise.

Afin de disposer d'un minimum de recul sur l'invention, le calcul de la rémunération est effectué l'année suivant la délivrance du brevet (soit en moyenne trois ans après le dépôt de la demande). Plus précisément, une prime forfaitaire, dite « de délivrance », est versée automatiquement le mois suivant la délivrance du brevet, l'autre partie de la rémunération étant calculée en fin d'année selon les critères cités précédemment. Selon François-Xavier de Beaufort, les montants perçus par les inventeurs salariés sont proches de ceux attribués par la CNIS.

Enfin, la rémunération est complétée par la distribution d'actions Air Liquide, ce qui constitue une autre manière d'associer les inventeurs aux résultats de la société sur le long terme.

Source : Air Liquide

► Les niveaux médians de rémunération globale sont généralement plus élevés pour les systèmes hybrides

61 entreprises ont précisé les minima et maxima versés à un inventeur pour une invention. Le tableau ci-dessous présente les valeurs médianes issues de ces déclarations.

Tableau 1 - Montants médians des minima et des maxima versés à un inventeur pour une invention (montant brut en € hors charges patronales)

Nombre de répondants : 45 en 2008 et 61 en 2016 - Source : enquêtes INPI 2008 et 2016

Types de primes	Montant médian des minima		Montant médian des maxima	
	2008	2016	2008	2016
Primes forfaitaires	500€	500€	2 000€	2 000€
Combinaison de primes forfaitaires et d'une rémunération liée à l'exploitation de l'invention	725€	400€	6 700€	15 000€

Les valeurs des primes forfaitaires minimales n'ont pas évolué depuis 2008 : le montant médian des minima est de 500€ (la moyenne arithmétique des valeurs minimales est de 526 €). Il en est de même pour le montant médian des maxima qui atteint toujours 2 000€ (la moyenne arithmétique des primes forfaitaires maximales est de 2 822€ et le montant maximal le plus élevé atteint 11 000€). Cette stabilité des primes forfaitaires laisse supposer qu'il n'y a pas eu de revalorisation des montants depuis 2008.

En revanche, on note que les niveaux médians de rémunération diffèrent de ceux de 2008 lorsque l'exploitation de l'invention est prise en compte (systèmes mixtes combinant les primes forfaitaires et la rémunération proportionnelle à l'exploitation des inventions). Le montant médian des minima (400€) et la moyenne arithmétique des montants (484€) sont plus faibles qu'en 2008, tandis que le montant médian des maxima (15 000€) a plus que doublé, de même que la moyenne arithmétique des maxima (22 238€). Le montant maximal le plus élevé s'élève à 105 000€.

Deux autres sources d'informations fournissent également un ordre de grandeur des montants de rémunérations supplémentaires perçues en France par les inventeurs salariés pour une invention :

- les montants déterminés par la CNIS (cf. annexe 4 : montants des rémunérations supplémentaires pour les affaires traitées entre 2011 et 2015) ;
- les montants définis par les décisions de justice et les critères pris en compte (cf. annexe 5 : exemples de décisions de justice entre 2009 et 2015).

LA GESTION DES CAS PARTICULIERS

► Le cas des filiales à l'étranger

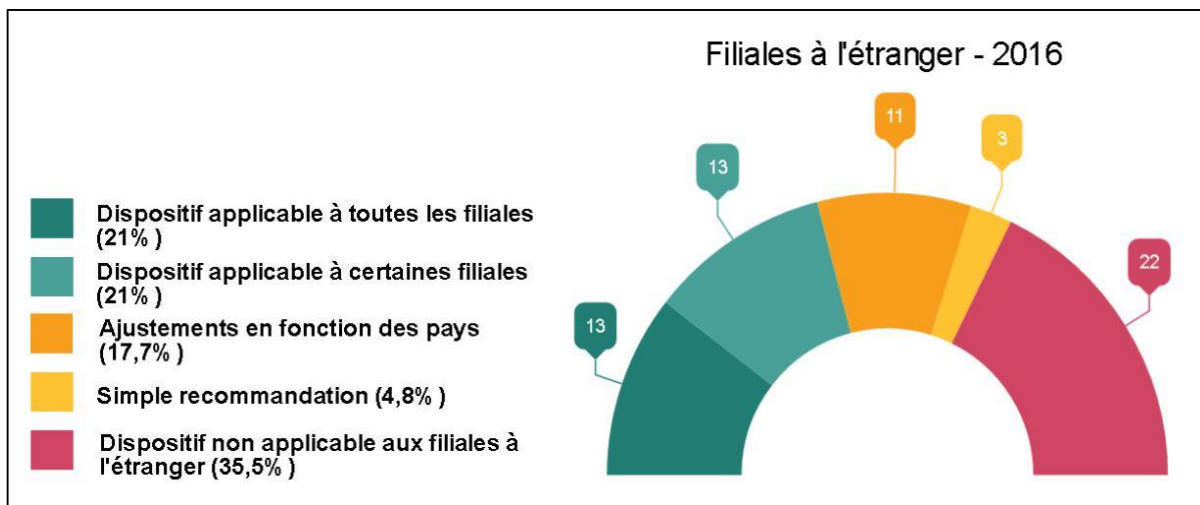
Le graphique ci-après montre que pour 35,5% des entreprises possédant des filiales à l'étranger, le dispositif de rémunération des inventions de salariés mis en place en France n'est pas appliqué dans les filiales étrangères.

En revanche, 21% de ces entreprises appliquent le dispositif à toutes leurs filiales et 21% l'appliquent à certaines filiales. 17,7% des répondants réalisent des ajustements du dispositif en fonction des pays concernés (par exemple, 4,8% des répondants ont mis en place des dispositions spécifiques visant à respecter la réglementation en vigueur en Allemagne).

Enfin, 4,8% des entreprises déclarent avoir diffusé le dispositif dans leurs filiales à titre de simple recommandation.

Le système en vigueur dans votre entreprise en France s'applique-t-il aussi aux filiales à l'étranger ?

Nombre de répondants : 62 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 26

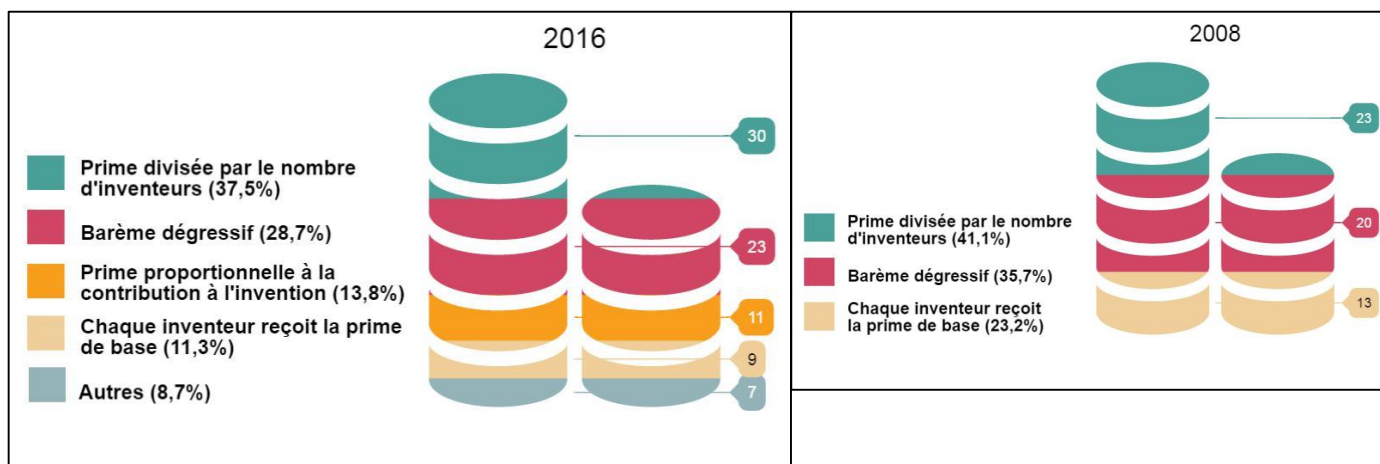


► Le cas des co-inventeurs

Comment est géré le cas des inventions réalisées par plusieurs inventeurs ?

Source : enquête INPI 2016 - Graphique 27
 Nombre de répondants : 80

Source : enquête INPI 2008 - Graphique 28
 Nombre de répondants : 56



Les dispositifs visant à gérer le cas des co-inventeurs sont plus variés en 2016 qu'en 2008 mais la pratique la plus courante demeure identique : 37,5% des entreprises divisent le montant de la prime par le nombre de co-inventeurs.

L'un des répondants signale que cette pratique présente toutefois un inconvénient : elle conduit parfois les inventeurs à travailler individuellement plutôt qu'en équipe, de manière à pouvoir percevoir l'intégralité de la prime.

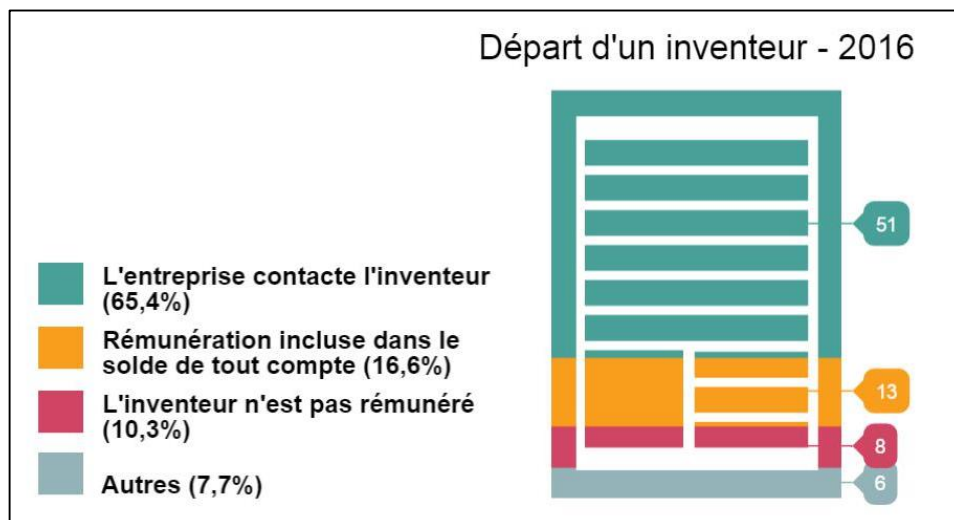
28,7% des entreprises appliquent un barème dégressif en fonction du nombre de co-inventeurs et 13,8% calculent un montant de prime au prorata de la contribution de chaque co-inventeur à la mise au point de l'invention. Cette dernière pratique semble récente car elle n'apparaissait pas dans l'étude de 2008.

Enfin, 11,3% des entreprises versent l'intégralité de la rémunération supplémentaire à chacun des co-inventeurs. Les autres pratiques mentionnées sont variées : par exemple, le rédacteur de la proposition reçoit une prime plus élevée que les autres co-inventeurs, ou le montant de la prime est doublé puis divisé par le nombre de co-inventeurs, ou encore le montant de la prime est plafonné s'il y a plusieurs inventeurs.

► Le cas des salariés ayant quitté l'entreprise

Comment procédez-vous pour rémunérer un inventeur qui a quitté l'entreprise ?

Nombre de répondants : 78 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 29



Lorsqu'un salarié a quitté l'entreprise, cette dernière cherche généralement à le contacter (65,4% des réponses) pour lui verser la rémunération supplémentaire afférente à son invention.

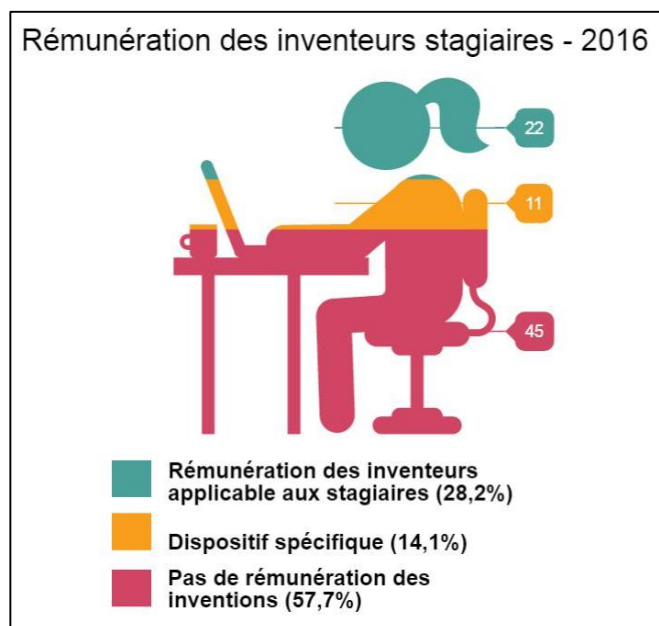
Dans 16,7% des cas, la rémunération est intégrée au solde de tout compte lors du départ du salarié et dans 10,3% des cas, l'inventeur ne perçoit aucune rémunération supplémentaire s'il a quitté l'entreprise.

Les autres répondants mentionnent essentiellement des traitements au cas par cas.

► Le cas des stagiaires

Les stagiaires de votre entreprise bénéficient-ils de votre système de rémunération des inventions de salariés ?

Nombre de répondants : 78 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 30



Comme évoqué précédemment, en France, l'article L617-1 du code de la propriété intellectuelle s'applique uniquement aux inventeurs ayant le statut de salarié. Cependant, il n'est pas rare que des stagiaires soient amenés à réaliser des inventions au sein des entreprises, en particulier dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

La pratique du versement d'une rémunération supplémentaire aux stagiaires inventeurs reste stable par rapport à 2008 et demeure minoritaire : 28,2% des entreprises élargissent aux stagiaires le dispositif qu'elles appliquent à leurs inventeurs salariés et 14,1% ont mis au point un dispositif spécifique pour les stagiaires.

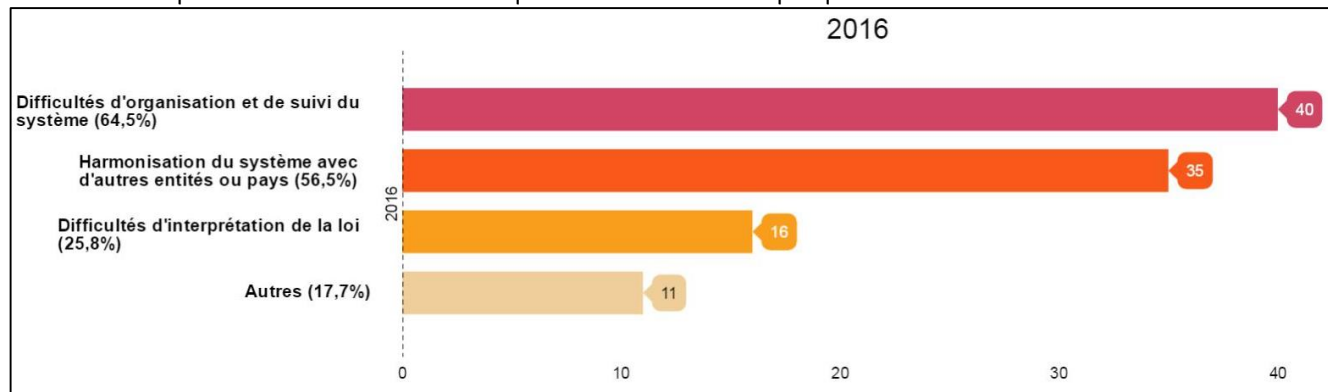
En revanche, 57,7% des entreprises ne versent aucune rémunération supplémentaire aux stagiaires qui réalisent des inventions.

LES DIFFICULTES RENCONTREES

► Difficultés de mise en place et de suivi du système

Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour la mise en place de votre système de rémunération des inventeurs salariés ? (plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 62 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 31



La principale difficulté évoquée par 64,5% des répondants à cette question réside dans l'organisation et le suivi du système en place dans l'entreprise (difficultés de répartition des tâches, de collecte des informations nécessaires au calcul de la rémunération supplémentaire). Plusieurs répondants suggèrent d'ailleurs de simplifier le système juridique de manière à faciliter la gestion opérationnelle sur le long terme.

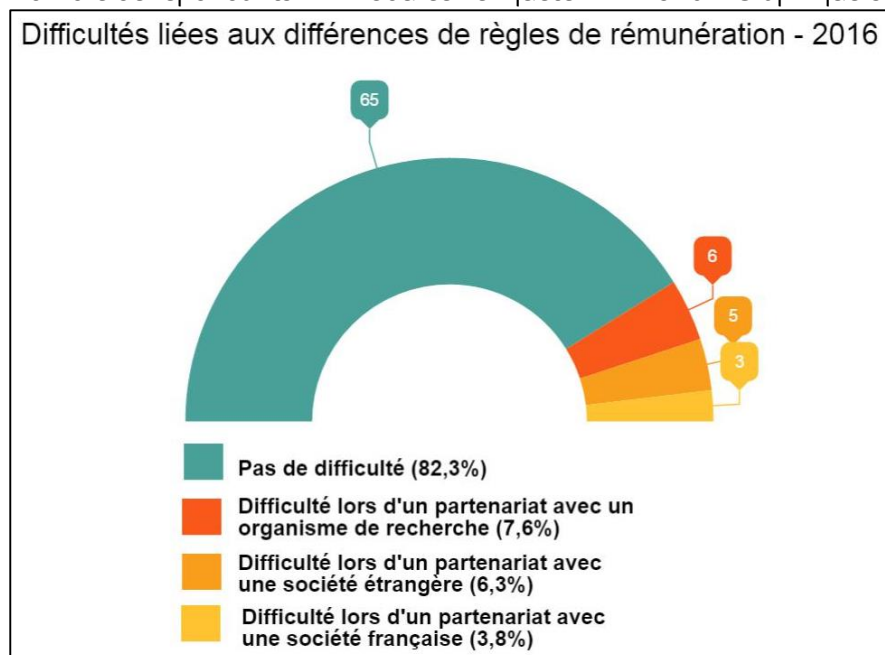
Un autre obstacle important (pour 56,5% des répondants) concerne les difficultés d'harmonisation du système en place dans l'entreprise, avec d'autres entités ou pays (par exemple avec des filiales ou en cas de fusion).

25,8% des répondants mentionnent une difficulté d'interprétation de la loi (par exemple : distinction entre invention de mission et hors mission) et un manque de repères. Exemple de verbatim : « *chaque entreprise interprète à sa manière le décret R611-14* ». Un répondant évoque la difficulté à évaluer le montant de la rémunération supplémentaire, « *ne sachant pas au départ s'il s'agit d'une invention majeure ou mineure* ».

► Quelques difficultés dans le cadre des partenariats

Avez-vous rencontré, dans le cadre de partenariats, des difficultés liées aux différences de règles de rémunération entre vos inventeurs et ceux extérieurs à l'entreprise ?

Nombre de répondants : 79 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 32



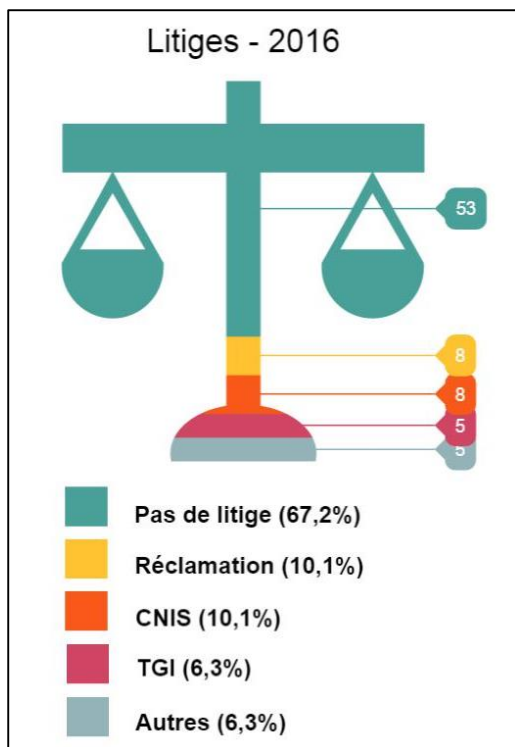
Dans le cadre de partenariats, la majorité des répondants (82,3%) n'a rencontré aucune difficulté concernant la rémunération des inventions de salariés.

En revanche, du fait des règles différentes de rémunération des inventeurs, 10,1% des entreprises déclarent avoir rencontré des difficultés dans le cadre de partenariats avec d'autres entreprises et 7,6% lors de partenariats avec des organismes de recherche.

► Des litiges avec les salariés dans un tiers des cas

Votre entreprise a-t-elle déjà eu des litiges avec des salariés inventeurs ?

Nombre de répondants : 79 - Source : enquête INPI 2016 – Graphique 33



67,2% des répondants déclarent ne pas avoir eu de litige en interne au sujet des inventions réalisées par des salariés.

10,1% des entreprises ont reçu des réclamations de la part d'inventeurs salariés. De plus, la Commission nationale des inventions de salariés (CNIS) a été sollicitée pour un arbitrage dans 10,1% des cas.

Pour 6,3% des entreprises, les litiges sur les inventions de salariés ont été portés devant le tribunal de grande instance.

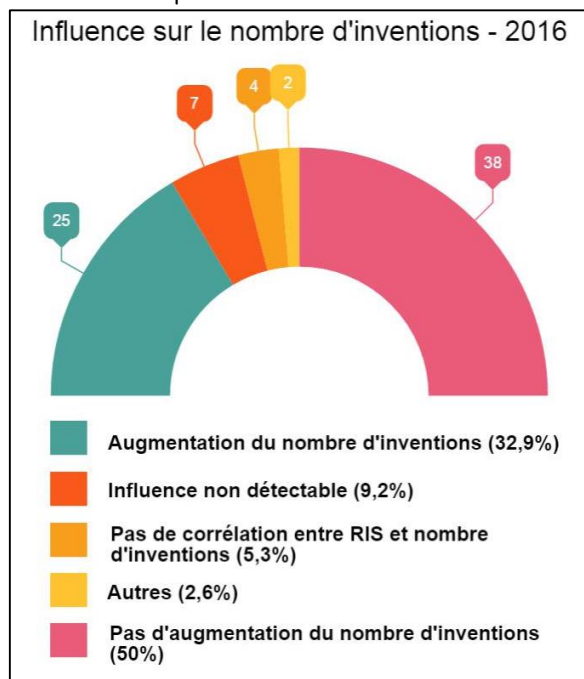
Les autres litiges concernent des inventions hors mission attribuables ou des cas de figure particuliers.

Par ailleurs, cinq répondants ayant eu des litiges avec leurs salariés déclarent avoir mis en place ou modifié leur système de rémunération des inventions de salariés suite à ce litige. Un répondant a amélioré son système de diffusion de l'information.

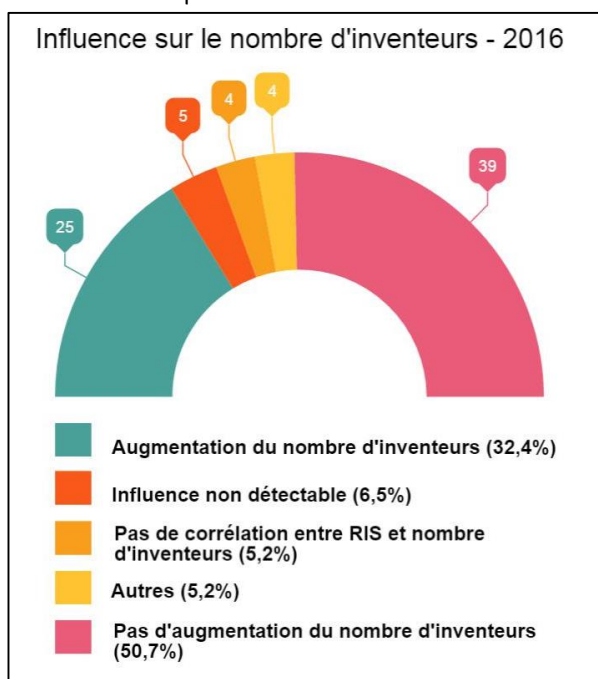
EFFICACITE DU SYSTEME ET SUGGESTIONS D'AMELIORATIONS

La mise en place de votre système de rémunération des inventeurs salariés a-t-elle influé sur le NOMBRE D'INVENTIONS ou sur le NOMBRE D'INVENTEURS ?

Source : enquête INPI 2016 - Graphique 34
Nombre de répondants : 76



Source : enquête INPI 2016 - Graphique 35
Nombre de répondants : 77



Pour la moitié des répondants, la mise en place d'un système de rémunération des inventeurs salariés (RIS) n'a pas engendré d'augmentation du nombre d'inventions ou du nombre d'inventeurs au sein du personnel de l'entreprise.

A l'inverse, 32% des répondants déclarent avoir constaté une augmentation du nombre d'inventions et du nombre d'inventeurs. L'un des répondants signale avoir observé une augmentation du nombre de dépôts de brevets suite à une opération de sensibilisation des inventeurs aux aspects de propriété intellectuelle.

Enfin, pour les autres répondants, soit l'impact du dispositif de rémunération des inventeurs salariés (RIS) sur le nombre d'inventions ou d'inventeurs est difficile à détecter et à mesurer, soit il n'y a pas de corrélation entre le nombre d'invention et la mise en place d'un système de rémunération des inventeurs salariés.

► Commentaires et suggestions des participants

Les nombreux commentaires formulés par les répondants sont délicats à synthétiser car extrêmement variés et souvent contradictoires.

Un souhait de clarification

Les deux suggestions les plus fréquemment évoquées sont une simplification et une clarification des dispositions juridiques en vigueur en France, en particulier, l'article 611-7 du code de la propriété intellectuelle a besoin d'être clarifié pour plusieurs répondants.

L'article 175 de la « loi Macron » a modifié l'article L 611-7 -1 du Code de la propriété intellectuelle de la manière suivante : « *L'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention (NDLR : invention de mission) lorsque cette dernière fait l'objet du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance, le cas échéant, de ce titre* ».

Si cette modification a pour but de mieux informer les salariés et donc d'éviter des litiges, du point de vue des répondants à l'enquête, cet article mériterait d'être clarifié et de préciser notamment quels sont les titres concernés (brevet d'invention ? certificat d'utilité ? demande initiale ? demandes d'extension à l'étranger ?).

Un autre souhait concerne la clarification de la légalité des clauses contenues dans les conventions collectives au regard des textes sur la rémunération des inventions de salariés.

Des propositions de modifications de la loi

Les suggestions de plusieurs participants visent à élargir la notion d'invention de mission et à reconsidérer ou à supprimer la notion d'invention hors mission attribuable à l'employeur. Par exemple, une invention de mission pourrait être définie comme « *toute invention réalisée dans le cadre du contrat de travail, sur le lieu de travail* ».

Sur la fixation de la rémunération supplémentaire un répondant propose que « *la loi prévoit le versement de montants forfaitaires à différentes étapes (exemples d'étapes : avis de brevetabilité positif, délivrance du brevet, début de l'exploitation commerciale de l'invention), mais en laissant une marge de manœuvre à l'entreprise* ».

Les autres propositions sont variées (exemples : prévoir une revalorisation annuelle des montants des rémunérations forfaitaires, prendre en compte dans le cadre du crédit impôt-recherche la rémunération supplémentaire des inventeurs).

ELEMENTS DE COMPARAISON AVEC D'AUTRES PAYS

En France, toutes les inventions liées à l'activité professionnelle du salarié sont susceptibles de donner lieu à une rétribution, que celles-ci soient des inventions de mission ou des inventions hors-mission. Néanmoins, le régime juridique de l'inventeur salarié est souvent considéré comme peu incitatif à cause de l'absence de règles précises portant sur la rétribution au salarié inventeur. Cette critique motive l'analyse des systèmes de reconnaissance et de rétribution des inventeurs salariés dans d'autres pays.

SYSTEMES EN VIGUEUR DANS D'AUTRES PAYS

Dans les pays mentionnés dans cette analyse, les droits des inventeurs salariés sur leurs inventions dépendent de la question de la titularité du droit de l'invention, en d'autres termes à qui appartient l'invention créée par un salarié.

Plusieurs questions importantes sont synthétisées dans cette analyse comparative entre pays :

- A qui appartient l'invention créée par un salarié ?

- Le salarié est-il rétribué par son employeur pour son invention ?
- Quels sont les éléments de calcul du montant de la rétribution allouée au salarié ?
- Existe-t-il une commission arbitrale pour régler les litiges entre employeur et salarié inventeur par une procédure de conciliation ?
- Quelle est la prescription légale pour le salarié afin d'agir en réclamation d'une rétribution pour son invention ?
- Quel est le cadre législatif qui regroupe les textes en vigueur ?

► A qui appartient l'invention créée par un salarié ?

Les lois marocaine, brésilienne¹⁰, espagnole, française, polonaise, suédoise, russe, et suisse distinguent les inventions réalisées dans le cadre du contrat de travail des inventions liées à l'activité professionnelle hors du contrat de travail. Ces pays retiennent ainsi la distinction française entre les inventions de mission et les inventions hors mission attribuables, tandis que les autres pays ignorent cette distinction. L'Allemagne, la Chine, la Corée du sud, le Danemark et la Russie regroupent parmi les inventions de mission qui appartiennent à l'employeur les inventions liées à l'activité professionnelle qui ne résultent pas des obligations contractuelles. A contrario, les Pays-Bas et le Royaume-Uni considèrent que ces inventions liées à l'activité professionnelle du salarié appartiennent au salarié.

Il est intéressant de souligner le cas de la Russie, car la paternité de l'invention de service revient au salarié, tandis que l'employeur a le droit d'exploitation de cette invention. Concrètement, le salarié doit notifier à l'écrit dans un temps raisonnable à son employeur la création d'une invention. Après la réception de la notification, l'employeur a quatre mois pour déposer ou demander à un conseil de déposer une demande de brevet, ou bien d'informer son salarié de sa décision de garder l'invention secrète. Si l'employeur ne s'acquitte pas de cette tâche au terme de ces quatre mois, le droit de demander un brevet sur cette invention de service revient au salarié. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à avoir une licence non-exclusive et doit payer des compensations à son salarié tout le long de la durée de vie du brevet.

Tout comme en Russie, au Japon, l'invention du salarié réalisée dans le cadre de son contrat de travail ou dans le cadre de ses fonctions appartient au salarié inventeur et l'employeur obtient une licence non-exclusive pour cette invention. En contrepartie, le salarié inventeur reçoit une rémunération raisonnable qui est déterminée en prenant compte du profit attendu de l'employeur et de la contribution du salarié inventeur à l'invention. Cependant, la modification du 10 juillet 2015 de la loi sur les brevets qui est rentrée en vigueur le 1^{er} avril 2016 introduit une modification : s'il y a accord préalable entre l'employeur et le salarié inventeur, l'invention peut appartenir à l'employeur¹¹. Cet accord peut prendre la forme d'une clause dans le contrat de travail, de règles de travail, ou d'une quelconque disposition en ce sens. Le salarié inventeur ne reçoit plus une rémunération supplémentaire, mais un « profit monétaire ou économique raisonnable ». Cette modification introduit des rétributions au salarié inventeur comme des stocks options ou des promotions qui induisent une augmentation de salaire, ou la prise en charge par l'employeur de coûts pour que le salarié inventeur puisse étudier à l'étranger¹². Il n'y a pas pour l'instant d'éléments de calcul du profit monétaire ou économique raisonnable, sauf que ce profit pour être raisonnable doit être basé sur la politique d'incitation de l'employeur et la procédure de discussion entre l'employeur et le salarié inventeur¹³. Cette nouvelle disposition prend effet pour les inventions de salariés faites après le 1^{er} avril 2016 ; tandis que l'ancien système pour lequel l'invention d'un salarié lui appartient persiste pour les inventions de salariés antérieures au 1^{er} avril 2016.

Il est également intéressant de voir que la loi marocaine¹⁴ distingue l'invention réalisée dans le cadre du contrat de travail comportant une mission inventive qui appartient à l'employeur de l'invention faite dans le cadre du travail du salarié ou dans le domaine d'activité de l'employeur, ou en utilisant les moyens spécifiques de l'employeur qui appartient au salarié. Dans ce cas, le salarié doit en informer par une déclaration écrite son employeur et l'employeur a un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration écrite pour déposer une demande de brevet sur cette invention. Si l'employeur n'a pas déposé de demande de brevet dans les temps, l'invention revient de droit au salarié.

¹⁰ Source : Christine Cabusel, conseiller régional en Propriété intellectuelle, Attaché INPI au Brésil

¹¹ Sonderhoff Einsel (2016)

¹² Abe et Kazama (2016)

¹³ Ushijima et Kageshima (2016)

¹⁴ Source : Caroline Rolshausen, conseiller régional en Propriété intellectuelle, Attaché INPI au Maroc

► Le salarié est-il rétribué par son employeur pour son invention ?

Pour les pays comme l'Allemagne, la Chine, la Corée du sud, le Danemark, la France, le Japon, le Maroc, la Pologne, la Russie, et la Suède, les salariés qui réalisent des inventions dans le cadre de leur travail ont droit à une rétribution de la part de l'employeur¹⁵. En revanche, au Brésil, en Espagne et en Suisse, les inventions qui résultent du cadre de travail des salariés et qui appartiennent à l'employeur ne sont pas rémunérées. Ces inventions sont considérées comme issues de l'exécution normale du contrat de travail et ne donnent lieu à aucune rétribution spécifique, car il est considéré que le salaire constitue la contrepartie de l'activité inventive. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, bien que le cadre législatif permette la rétribution au salarié des inventions qui appartiennent à l'employeur, en pratique cela s'applique peu.

Il est intéressant de noter que la Corée du sud¹⁶ distingue les PME des autres employeurs. Pour les PME, l'employeur a automatiquement droit à une licence non exclusive, libre de redevances au salarié. En revanche, pour les non PME, l'employeur peut obtenir une licence non-exclusive si l'employé a accepté de céder ses inventions de mission à son employeur à l'avance dans son contrat de travail ou bien si une clause stipule que les salariés doivent céder leurs inventions de mission à l'employeur dans le règlement interne de travail ou dans les conventions collectives. Sans ce type d'accord, l'employeur doit demander à son salarié une licence au moment de la notification de l'invention de mission ; le salarié a le droit de refuser cette demande. Si l'employeur n'est pas une PME, le salarié a droit à une compensation raisonnable pour la licence non-exclusive de l'invention à son employeur. La loi précise que l'employeur a pour obligation¹⁷ de mettre en place un système de compensation pour ses salariés inventeurs. Les termes et les conditions de ce système doivent être expliqués en assemblée devant les salariés et publiés dans le règlement interne.

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 rétribution de la part de l'employeur dans tous les pays sauf aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

Aux Etats-Unis¹⁸, le cadre législatif est fondé sur la liberté contractuelle. Le contrat de travail du salarié peut contenir une clause de titularité des droits sur les inventions futures stipulant que l'invention appartient à l'employeur. En l'absence de cette clause dans le contrat de travail, l'employeur est propriétaire de l'invention de son salarié si cela est stipulé dans le manuel ou livret du salarié. En l'absence de tout contrat écrit, l'employeur peut posséder les droits sur le brevet de son salarié en vertu d'une doctrine connue sous le nom de « employed to invent ». Lorsque l'employeur ne détient pas le brevet de son salarié, il a droit d'utiliser le brevet sur une base non exclusive, incessible, libres de droits. Ce droit d'exploitation spécifique de l'employeur est appelé « Shop Rights ». L'employeur pourra revendiquer ce droit, s'il a contribué à financer la mise au point de l'invention d'un employé par le salaire, et grâce aux moyens techniques mis à disposition par l'entreprise comme les matériaux, outils, et lieu de travail. Aux Etats-Unis, il n'existe pas de cadre législatif régissant les rétributions aux salariés inventeurs. Les conditions de rétribution, s'il y en a, sont régies par le contrat de travail.

► Qu'en est-il des éléments de calcul de la rétribution au salarié ?

Dans la majorité des pays considérés comme en Allemagne, en Chine, au Danemark, au Royaume-Uni, au Japon, en Pologne, en Suède et en Suisse, la valeur économique de l'invention est un critère pour déterminer la rétribution au salarié. Cette valeur économique peut être la valeur de l'invention pour l'employeur, les résultats prévisibles de l'invention, les résultats économiques qu'elle génère, et le profit que l'entreprise réalise ou réalisera. Souvent, le statut et les fonctions du salarié sont retenus comme élément de calcul (en Allemagne, Danemark, Royaume-Uni et Suisse). Un autre élément de calcul de la rétribution au salarié ressort : la contribution du salarié à l'invention et la contribution de l'employeur à l'invention par l'usage des installations par exemple.

La Russie propose depuis le 1^{er} octobre 2014 un mode de calcul de la rétribution au salarié qui se singularise des autres modes de calcul : Sans accord préalable entre employeur et salarié, l'employeur doit payer à son salarié 30% du salaire moyen du salarié pour la création de l'invention, et 100% du salaire moyen du salarié pour chaque année d'utilisation de l'invention pour l'utilisation de l'invention.

La Chine propose également un mode de calcul de la rétribution au salarié inventeur à défaut d'accord entre employeur et salarié qui se singularise des autres car il est très précis et explicite dans le Règlement d'Application

¹⁵ Ahner et Touati (2015), Sénat (2009)

¹⁶ Source : Anne-Catherine Milleron, conseiller régional en Propriété intellectuelle, Attaché INPI en Corée du sud et Loi du 18 mai 2015 sur la promotion des inventions :

<http://www.law.go.kr/eng/LsSc.do?menuId=1&query=invention+promotion+act&x=0&y=0#liBgcolor0>

¹⁷ Monaghan P. (2014)

¹⁸ Source : Leila Equinet, conseiller régional en Propriété intellectuelle, Attaché INPI aux Etats-Unis

modifié en 2010 de la loi sur les brevets : sans accord contractuel ni règlement intérieur, l'employeur doit verser au minimum une prime de 3000 Yuan (500€), sinon une rémunération proportionnelle de 2 % des profits de l'invention¹⁹.

La particularité du système allemand est de bien définir les modalités de calcul de la compensation financière des inventeurs salariés dans des directives du ministère de travail établies en 1959. Bien que ces directives 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 de conciliation et les tribunaux en cas de conflit entre employeur et salarié inventeur. Ces directives du ministère de travail définissent la compensation financière comme la multiplication de la valeur de l'invention par un coefficient de contribution, c'est-à-dire un coefficient qui chiffre la contribution personnelle de l'inventeur et tient compte du fait que l'invention est rarement le fait d'un seul individu. Elles proposent également plusieurs méthodes pour calculer la valeur de l'invention, parmi lesquelles l'analogie avec les licences et le profit pour l'entreprise. Il est à noter qu'en 1997, la Cour fédérale suprême a rendu un arrêt dans lequel elle reconnaissait au salarié inventeur le droit d'obtenir de son employeur des informations détaillées lui permettant de vérifier l'exactitude du montant de la compensation attribuée²⁰.

La France et les Pays-Bas se distinguent des autres pays par le fait que leurs lois respectives ne précisent pas de règles précises portant sur la rétribution au salarié inventeur permettant d'apprécier la rétribution au salarié inventeur. En effet, la loi française fait référence aux conventions collectives, aux accords d'entreprise et aux contrats individuels comme éléments de calcul de la rémunération supplémentaire et du juste prix au salarié inventeur.

► Existe-t-il une commission arbitrale pour régler les litiges entre employeur et salarié inventeur par une procédure de conciliation ?

Mis à part le Danemark, les Etats-Unis, le Maroc et le Royaume-Uni qui n'ont pas de commission de conciliation, la plupart des pays ont une commission de conciliation dont l'objectif est de trouver un consensus entre l'employeur et le salarié. Cette conciliation est une procédure confidentielle, rapide, simple et peu onéreuse au regard d'autres procédures comme le contentieux devant les tribunaux ou l'arbitrage qui présente un déséquilibre entre les parties. Les propositions de ces commissions de conciliation deviennent obligatoires, si elles ne sont pas ensuite contestées devant un tribunal²¹.

Tout comme en France, l'Allemagne dispose d'une commission de conciliation hébergée par l'Office des brevets et des marques allemand (DPMA) et est établie au niveau fédéral ; elle traite les différends entre les employeurs et leurs salariés inventeurs. La saisine de la commission de conciliation est obligatoire en cas de litige entre employeur et salarié inventeur en particulier pour ensuite porter l'affaire devant un tribunal, alors qu'en France sa saisine est facultative. Cette commission a pour mission de trouver un accord amiable entre les parties. Cet accord devient obligatoire en l'absence d'objection des parties. Et c'est seulement en cas d'échec de la procédure de conciliation que la justice peut être saisie. Le système législatif allemand prévoit quelques 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 de conciliation. De façon générale, les parties préfèrent saisir la commission notamment parce que la procédure est gratuite, mais aussi parce qu'ils ont l'assurance que leur conflit sera traité par des spécialistes du domaine. En effet, l'instance de conciliation est présidée par un juriste de l'Office allemand qui a recours à deux experts techniques, des examinateurs de l'Office choisis pour leur compétence dans le domaine technologique sur lequel 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. Les décisions de la commission de conciliation sont rendues publiques une fois anonymisées. Etant publiées, ces décisions font jurisprudence autant que celle des tribunaux.

L'Allemagne, la Corée du sud, la Chine, le Danemark, le Japon et la Suède ont des systèmes législatifs plus en faveur des inventeurs salariés. Les systèmes législatifs allemand et japonais sont d'ailleurs souvent cités comme étant les modèles les plus efficaces, les plus incitatifs et les plus rémunérateurs envers leurs salariés inventeurs.

Bien que le système législatif français apparaisse peu incitatif à cause de l'absence de règles précises portant sur la rétribution au salarié inventeur, il est beaucoup plus complet et protecteur que les dispositions adoptées en Espagne, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Suisse où la reconnaissance de l'inventeur salarié est faible. Le cadre législatif aux Etats-Unis est totalement différent car il est fondé sur la liberté contractuelle.

¹⁹ Huang (2014)

²⁰ Sénat (2009, p.16)

²¹ Véron (2014)

Pays	Titularité du droit	Rétribution au salarié	Éléments de calcul de la rétribution au salarié	Commission de conciliation	Prescription légale pour le salarié afin d'agir en réclamation d'une compensation	Cadre législatif
Algérie	L'invention de service faite dans le cadre du contrat de travail comportant une mission inventive revient à l'entreprise					Loi n° 03-07 du 19 juillet 2003 relative aux brevets d'invention
Allemagne	L'invention de service faite dans le cadre de l'entreprise revient à l'entreprise L'invention libre appartient au salarié	Rémunération supplémentaire s'il y a exploitation du brevet de l'invention de service Aucune rémunération supplémentaire pour une invention libre	Rémunération supplémentaire fixée en fonction des résultats prévisibles de l'exploitation de l'invention - statut et fonctions de l'inventeur - rôle de l'employeur dans le processus d'invention Conséquence : collecte d'informations nécessaire pour évaluer le chiffre d'affaires généré par l'exploitation du brevet	Une commission arbitrale de conciliation examine les litiges La saisine de la commission de conciliation est obligatoire Publication des décisions de la commission		Loi sur les inventions de salariés du 25 juillet 1957 Modifiée le 31 juillet 2009 Décret du 20 juillet 1959 Directives du ministère du travail du 20 juillet 1959 sur la rémunération des inventions des salariés réalisées dans le secteur privé
Brésil	L'invention de mission, réalisée dans le cadre du contrat de travail appartient à l'employeur L'invention hors mission réalisée au cours de l'exercice des fonctions du salarié appartient à l'employeur L'invention libre conçue hors mission et hors domaine d'activité de l'entreprise appartient au salarié	Aucune rémunération supplémentaire lorsque l'invention est une invention de mission Juste indemnisation au salarié lorsque l'invention est une invention hors mission				Code du travail de 1943, article 454 Décret-loi instituant le premier code de la propriété industrielle n°7.903 de 1945 Loi de propriété industrielle (LPI) n° 9.279/96 de 1996
Chine	L'invention de service réalisée dans le cadre du travail du salarié appartient à l'employeur	Rémunération raisonnable pour une invention de service	Rémunération raisonnable fixée, si l'invention est exploitée, en fonction de - étendue de l'exploitation - résultats économiques que l'invention génère Sans accord contractuel, ni règlement intérieur, l'employeur doit verser - au minimum une prime de 3000 Yuan (500€) - sinon une rémunération proportionnelle de 2 % des profits de l'invention (Règlement d'Application)	Les services de l'office des brevets chinois peuvent être saisis pour concilier un employeur et son salarié inventeur sur demande de l'une des parties		Loi sur les brevets de 1984, article 6 et 16 Modifiée en 1993, en 2001 et en 2009 Règlement d'application de 1985 Modifié en 1993, en 2001 et en 2010

Pays	Titularité du droit	Rétribution au salarié	Éléments de calcul de la rétribution au salarié	Commission de conciliation	Prescription légale pour le salarié afin d'agir en réclamation d'une compensation	Cadre législatif
Corée du sud	<p>L'invention de mission réalisée dans le cadre du travail du salarié appartient à l'employeur</p> <p>L'invention libre est une invention qui n'est pas une invention de mission et appartient au salarié</p>	<p>Compensation équitable si l'employeur n'est pas une PME, sinon pas de compensation pour la cession des droits d'invention à un employeur</p>	<p>Compensation équitable fixée en fonction des</p> <ul style="list-style-type: none"> - résultats anticipés de l'exploitation de l'invention - précédents commerciaux - contribution de l'employeur - contribution du salarié 	Comité de médiation des différends sur les droits de propriété industrielle		Loi pour la propagation des inventions N° 10357 du 8 juin 2010 Modifiée le 18 mai 2015
Danemark	<p>L'invention réalisée grâce au poste de travail du salarié et dont l'exploitation correspond au domaine d'activité de l'entreprise appartient à l'employeur</p>	<p>Juste compensation lorsque l'employeur exploite l'invention de son salarié</p> <p>Aucune dérogation par voie contractuelle à cette disposition n'est possible</p>	<p>Juste compensation financière fixée en fonction de la</p> <ul style="list-style-type: none"> - valeur de l'invention pour l'entreprise - conditions d'emploi du salarié - contribution de l'entreprise à l'invention <p>Les modalités de calcul de la juste compensation financière peuvent être modifiées à la demande de l'une des parties pour tenir compte de l'évolution de l'un des facteurs qui a déterminé le montant de la compensation</p>	Pas de commission de conciliation		Loi de 1955, modifiée par la loi n° 131 du 18 mars 1986 sur les inventions des salariés
Espagne	<p>L'invention réalisée dans le cadre du contrat de travail appartient à l'employeur</p> <p>L'invention liée à l'activité professionnelle appartient au salarié</p>	<p>Aucune rémunération supplémentaire lorsque l'invention est réalisée dans le cadre du contrat de travail</p> <p>Juste compensation financière lorsque l'invention est liée à l'activité professionnelle du salarié et que l'employeur la revendique.</p>	<p>Juste compensation financière fixée en fonction de</p> <ul style="list-style-type: none"> - importance de l'invention - contribution du salarié à la réalisation de l'invention - contribution de l'entreprise à la réalisation de l'invention 	<p>Une commission de conciliation propose un accord dans un délai de deux mois après sa saisine.</p> <p>La procédure de conciliation est obligatoire avant de pouvoir commencer une action contentieuse devant un tribunal</p>		Loi n° 11 du 20 mars 1986 sur les brevets et les modèles d'utilité

Pays	Titularité du droit	Rétribution au salarié	Éléments de calcul de la rétribution au salarié	Commission de conciliation	Prescription légale pour le salarié afin d'agir en réclamation d'une compensation	Cadre législatif
Etats-Unis	<p>Avant 2011, l'inventeur était automatiquement propriétaire de son invention</p> <p>A partir de la loi de 2011, le système "inventeur premier-déposant" permet au déposant de déposer une demande de brevet et ainsi d'en être propriétaire</p> <p>Le contrat de travail peut prévoir par une clause de titularité des droits sur les inventions futures que les droits de propriété des inventions du salarié seront automatiquement transférés à l'employeur</p>	<p>La rémunération supplémentaire dépend du contrat de travail et n'est pas obligatoire</p>	<p>Il n'y a pas de cadre législatif concernant les rétributions</p> <p>Les conditions dépendent du contrat de travail</p>	<p>Pas de commission de conciliation</p>		<p>Loi America Invents Act du 16 septembre 2011</p>
France	<p>L'invention de mission, résultat du travail confié au salarié, appartient à l'employeur</p> <p>L'invention hors mission attribuable, réalisée à l'initiative du salarié, appartient au salarié et l'employeur peut demander son attribution</p> <p>L'invention hors mission non attribuable appartient au salarié</p>	<p>Rémunération supplémentaire pour les inventions de mission</p> <p>Juste prix pour les inventions hors mission attribuable versé en contrepartie</p>	<p>Rémunération supplémentaire et juste prix fixés en fonction des</p> <ul style="list-style-type: none"> - conventions collectives - accords d'entreprise - contrats de travail 	<p>Une commission nationale des inventions des salariés examine les litiges</p> <p>La saisine de la commission de conciliation est facultative</p> <p>Pas de publication des décisions de la commission</p>	<p>La prescription est de 3 ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les éléments lui permettant de faire valoir son droit à paiement (article L3245-1 du Code du travail)</p>	<p>Code de la propriété intellectuelle, article L 611-7</p>
Japon	<p>Toutes les inventions appartiennent au salarié</p> <p>Sauf si le contrat de travail de l'employé stipule que les inventions appartiennent à l'employeur depuis le 1er avril 2016</p>	<p>Rémunération supplémentaire décidée après négociation entre l'employeur et le salarié</p> <p>Profit monétaire ou économique raisonnable depuis le 1er avril 2016</p>	<p>Rémunération supplémentaire fixée en fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> - du profit que l'employeur réalisera - de la contribution de l'employé <p>Pas d'éléments de calcul du profit monétaire ou économique raisonnable sauf que ce profit doit être basé sur la politique d'incitation de l'employeur et la procédure de discussion entre employeur et salarié inventeur</p>	<p>L'article 35 paragraphe 4 de la loi sur les brevets de 1959 prévoit une obligation de négociation, mais sans intervention d'une commission</p>	<p>Aucune prescription selon la loi sur les brevets</p> <p>10 ans selon certaines décisions de justice appliquant le droit civil</p>	<p>loi sur les brevets du 13 avril 1959</p> <p>Modifiée en 2004</p> <p>Modifiée le 3 juillet 2015 et rentrée en vigueur le 1er avril 2016</p>

Pays	Titularité du droit	Rétribution au salarié	Éléments de calcul de la rétribution au salarié	Commission de conciliation	Prescription légale pour le salarié afin d'agir en réclamation d'une compensation	Cadre législatif
Maroc	<p>L'invention réalisée dans le cadre du contrat de travail comportant une mission inventive appartient à l'employeur</p> <p>Si l'invention est faite dans le cadre du travail du salarié ou dans le domaine d'activité de l'employeur, ou en utilisant les moyens spécifiques de l'employeur, le salarié doit en informer par une déclaration écrite son employeur et l'employeur peut déposer un brevet, l'invention appartient alors à l'employeur.</p> <p>Toute autre invention appartient au salarié.</p>	<p>Rémunération supplémentaire pour les réalisées dans le cadre du contrat de travail comportant une mission inventive</p> <p>Sinon, juste prix fixé par accord entre les parties ou à défaut par le tribunal à défaut d'accord entre le salarié et son employeur</p>	<p>Rémunération supplémentaire déterminée par les conventions collectives</p> <p>Juste prix fixé par le tribunal prend compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> -des apports du salarié -des apports de l'employeur -de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention 			Loi n° 17-97 relative à la protection de la propriété industrielle du 15 février 2000, article 18 Décret d'application du 17 juin 2004.
Pays-Bas	<p>Si l'invention résulte de l'exécution normale du contrat de travail, elle revient à l'employeur</p> <p>Sachant 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</p> <p>Sinon, l'invention revient au salarié</p> <p>Entente contractuelle entre employeur et salarié possible car la loi prévoit des possibilités de dérogations</p>	<p>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</p> <p>Limitation de cette disposition par la jurisprudence, décisions de 1994 et 2002: 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</p>	<p>En pratique, le droit à compensation financière, contrepartie de la privation du droit à brevet, s'applique peu</p>		3 ans à compter de la délivrance du brevet	Loi sur les brevets de 1995, article 12
Pologne	<p>L'invention réalisée dans le cadre de l'exécution du contrat de travail appartient à l'employeur, sauf s'il y a une entente contractuelle entre employeur et salarié qui déroge cette disposition</p> <p>L'invention réalisée hors du cadre du contrat de travail grâce à une contribution de l'employeur appartient à l'employeur</p>	<p>Rémunération spécifique pour les inventions réalisées dans le cadre du contrat de travail</p> <p>Rémunération spécifique pour les inventions réalisées hors du cadre du contrat de travail</p>	<p>La loi précise que cette rémunération peut être établie par contrat</p> <p>Sinon rémunération spécifique fixée en fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> -du profit que l'entreprise retire de l'invention -de l'apport de l'inventeur -de l'apport de l'entreprise <p>En pratique, les accords contractuels relatifs aux inventions de salarié sont très divers</p>			Loi sur la propriété industrielle du 30 avril 2000, articles 11 et 22

Pays	Titularité du droit	Rétribution au salarié	Éléments de calcul de la rétribution au salarié	Commission de conciliation	Prescription légale pour le salarié afin d'agir en réclamation d'une compensation	Cadre législatif
Royaume-Uni	Une invention faite dans le cadre de l'entreprise appartient à l'employeur Sinon elle appartient au salarié	Que l'invention appartienne à l'employeur ou au salarié, le salarié peut demander une compensation financière. Cette demande doit être faite au directeur du Bureau de la propriété intellectuelle ou au Tribunal des brevets En pratique, les salariés adressent peu de demandes de rétribution de leurs inventions au Bureau de la propriété intellectuelle ou au Tribunal des brevets et lorsqu'ils le font, cette démarche leur est rarement favorable	Compensation financière fixée en fonction - de la nature des tâches du salarié - de la rémunération du salarié - des efforts et expertises pour réaliser l'invention - de l'existence de co-inventeurs - du concours apporté par l'employeur Pour la High Court, l'évaluation de l'invention prend en compte les résultats à venir	Pas de commission de conciliation	10 ans	Loi sur les brevets de 1977, articles 39 à 43 Modifiée en 2004
Russie	La paternité d'une invention de service appartient au salarié Le droit d'exploitation de l'invention de service appartient à l'employeur L'invention hors mission réalisée au cours de l'exercice des fonctions du salarié n'est pas considérée comme une invention de salarié et elle appartient au salarié	Si l'employeur a obtenu un brevet sur l'invention de service, ou si il décide de garder l'invention secrète, ou s'il a échoué à obtenir un brevet par sa faute, le salarié a droit à une rémunération Dans le cas d'une invention hors mission réalisée au cours de l'exercice des fonctions du salarié, l'employeur peut demander au salarié une licence non-exclusive pour utiliser l'invention ou bien rembourser les dépenses liées à la création de cette invention	Sans accord préalable entre employeur et salarié, l'employeur doit payer à son salarié - pour la création de l'invention: 30% du salaire moyen du salarié - pour l'utilisation de l'invention: 100% du salaire moyen du salarié pour chaque année d'utilisation de l'invention			Loi de 1991 sur les inventions de l'URSS Code civil de la Fédération de Russie, partie IV Décret d'application du 1er octobre 2014
Suède	L'invention réalisée en application du contrat de travail par des salariés employés pour accomplir des activités créatrices appartient automatiquement et en totalité à l'employeur L'invention liée à l'emploi du salarié dans l'entreprise appartient au salarié L'invention sans lien avec l'emploi appartient au salarié	Dans le cas d'une invention réalisée en exécution du contrat de travail, le salarié n'a droit à une compensation financière équitable 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 Compensation financière équitable, même si l'employeur n'exploite pas l'invention dans le cas des inventions liées à l'emploi et sans lien avec l'emploi	Compensation financière équitable fixée en fonction de la - valeur de l'invention - étendue des droits de l'employeur sur l'invention - contribution de l'entreprise à la réalisation de l'invention	Une commission nationale pour les inventions des salariés établie par la loi peut être saisie	10 ans qui suivent l'annonce de l'invention	Loi 1949:345 relative au droit des employeurs sur les inventions
Suisse	L'invention de service réalisée en application du contrat de travail appartient à l'employeur L'invention occasionnelle liée à l'activité professionnelle du salarié appartient au salarié	Aucune rétribution pour les inventions de service Rétribution spéciale équitable si l'employeur revendique la propriété de l'invention liée à l'activité professionnelle du salarié	Rétribution spéciale équitable fixée en fonction de - la valeur économique de l'invention - la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires - l'usage qui est fait des installations - dépenses du salarié - situation du salarié dans l'entreprise		5 ans	Code des obligations, article 332

ENQUETE EUROPEENNE REALISEE EN 2014

Une enquête réalisée en 2014 par le cabinet CMS²² auprès de 48 entreprises européennes (essentiellement des grandes entreprises et ETI) montre que les budgets annuels consacrés par les entreprises à la rémunération des inventions de salariés sont extrêmement variables : de 5 000 euros à 5 millions d'euros, le budget le plus courant se situant entre 5 000 et 25 000 euros.

Cette enquête fait ressortir que les rétributions sont versées aux inventeurs à différents stades du processus d'innovation :

- 36% des entreprises déclarent verser une prime lors de la première divulgation de l'invention (généralement entre 500 et 1 000 euros) ;
- 92% des entreprises versent une prime lors du dépôt de demande de brevet (le plus souvent entre 500 et 1 000 euros) ;
- 68% des entreprises versent une prime lorsque le brevet est délivré (le plus souvent entre 500 et 1 000 euros) ;
- 44% des entreprises versent une rémunération en fonction de l'exploitation, généralement calculée sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires (de 0,5% à 1,5%). Un tiers de ces entreprises (possédant des implantations dans plusieurs pays) précise que ce montant peut varier selon les pays. Il est intéressant de noter que l'un des répondants indique verser aux inventeurs salariés une rémunération au Royaume-Uni, tandis qu'il ne le fait pas dans son unité implantée en France.

EXEMPLES DE RETRIBUTIONS D'INVENTIONS DANS D'AUTRES PAYS

Lors du congrès FNDE organisé en septembre 2014²³, plusieurs modèles en vigueur dans d'autres pays ont été présentés :

- le modèle japonais présenté a fait état de « justes prix » compris entre 10 000 € et 500 000 € ;
- le modèle chinois prévoit une prime de 500€ par dépôt de brevet ainsi qu'une rémunération à hauteur de 2% (minimum) des profits réalisés ;
- en Corée du Sud : les statistiques publiées en 2013 par le Korean Intellectual Property Office, un inventeur Coréen perçoit en moyenne 603€ au moment du dépôt de brevet, 419€ au moment de la délivrance, 603€ pour les extensions à l'étranger et 838€ lorsque le brevet est délivré à l'étranger.

Par ailleurs, des décisions de justice ou des articles sur les régimes en vigueur à l'étranger sont régulièrement publiés sur Internet. En voici quelques exemples :

- Corée du Sud (2014) :
La cour de justice sud-coréenne²⁴ a confirmé le jugement rendu en 2012 condamnant la société Samsung Electronics à verser à un inventeur un montant de 6 milliards de won (4,6 millions d'euros), soit 10% du montant des royalties perçus par Samsung pour l'exploitation d'une vingtaine de technologies développées pour des téléviseurs.
- Royaume-Uni (2009) :
Dans une décision de la Haute Cour, l'entreprise GE Healthcare²⁵ a été condamnée à verser à deux inventeurs salariés un montant de 50 000 000 £ représentant 3% du bénéfice ou encore 0,1% du chiffre d'affaires lié à l'invention.

Enfin, l'Allemagne étant souvent citée comme exemple, il est intéressant d'analyser les modalités de rétribution des inventions de salariés dans ce pays. Dans la pratique, le calcul de la rémunération des inventeurs se base sur

²² Cabinet CMS (2014)

²³ Le droit des inventions de salariés – Asie, Etats-Unis, Europe – « n » Congrès de Paris sur la propriété industrielle – FNDE, CEIPI, CASRIP – 19 septembre 2014

²⁴ Décision rendue en 2012, confirmée en appel par la cour de justice sud-coréenne le 6/02/2014 – Source : www.kimchang.com

²⁵ Affaire Kelly / GE Healthcare Limited, décision du 11/02/2009

une analogie avec le calcul de redevances de licence. En premier lieu est calculé le chiffre d'affaires généré par l'invention ou encore le chiffre d'affaires généré par la partie du produit attribuée à l'invention. Ce montant, qui représente la valeur de l'invention, est ensuite affecté d'un coefficient prenant en compte la contribution de l'inventeur, la contribution de l'entreprise et la position de l'inventeur dans l'entreprise.

Par exemple pour le cas d'un salarié occupant un emploi de chercheur, ce coefficient est compris entre 15 et 25%. Pour un taux de redevance de 3,5%, cela fixe la rémunération de l'inventeur entre 0,5% et 0,9% du chiffre d'affaires.

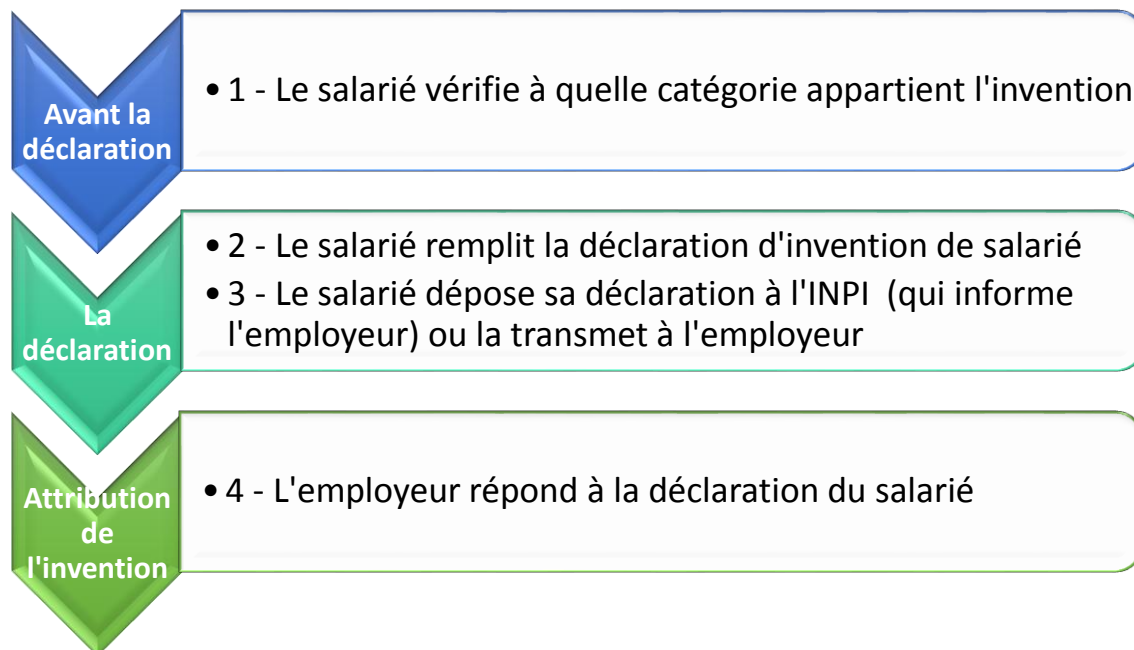
La cour d'appel de Düsseldorf précise que lorsque le chiffre d'affaires réalisé par l'employeur est inférieur à 13 millions d'euros, la totalité de la redevance doit être versée au salarié. Si le chiffre d'affaires est compris entre 13 et 25 millions d'euros, seulement 75% de la redevance doivent être versés au salarié. Enfin, lorsque le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros, seulement $\frac{1}{4}$ de la redevance initialement calculée doit être versé au salarié²⁶.

²⁶ Mc Dermott Will & Emery (2013, p.9):

http://files.mwe.com/files/uploads/Documents/Pubs/White_Paper_Patent_Ownership_Germany.pdf

ANNEXE 1 - LA DECLARATION D'INVENTION DE SALARIE

Graphique 36 - Les étapes clés de la déclaration d'invention de salarié



- 1 - Le salarié vérifie à quelle catégorie appartient l'invention : le salarié décide si son invention est :
 - une « invention de mission » : invention réalisée dans le cadre d'un contrat de travail comportant une mission inventive, études ou recherches confiées explicitement au salarié ;
 - une « invention hors mission attribuable » : invention hors mission, qui entre dans le domaine d'activité de l'entreprise, réalisée par le salarié grâce aux connaissances et aux moyens mis à disposition par l'entreprise ;
 - une « invention hors mission non attribuable » : invention hors mission ne présentant aucun lien avec l'entreprise.
- 2 - Le salarié remplit la déclaration d'invention de salarié : la déclaration peut se faire sur papier libre ou sur le formulaire établi par l'INPI (téléchargeable sur inpi.fr). La déclaration comprend :
 - l'objet de l'invention et les applications envisagées ;
 - les circonstances de sa réalisation ;
 - une proposition de classement de l'invention (accompagnée d'une présentation complète de l'invention s'il s'agit d'une invention « hors mission attribuable ») ;
 - le problème posé compte tenu de l'état de la technique ;
 - la solution apportée ;
 - un exemple de réalisation de l'invention.
- 3 - Le salarié dépose sa déclaration à l'INPI (qui informe l'employeur) ou la transmet à l'employeur. La date de la déclaration à l'employeur est primordiale en cas de litige ultérieur. Si le salarié utilise l'enveloppe de l'INPI, la déclaration doit être établie en deux exemplaires (insérés dans chacun des deux compartiments de l'enveloppe). A réception, l'INPI date l'enveloppe, lui attribue un numéro d'enregistrement et adresse l'un des compartiments à l'employeur. L'autre compartiment est archivé à l'INPI durant cinq ans.
- 4 - L'employeur répond à la déclaration du salarié. Lorsqu'il reçoit la déclaration, l'employeur dispose d'un délai de :
 - 2 mois pour donner son avis sur le classement de l'invention proposé par le salarié ;
 - 4 mois pour exercer s'il le souhaite son droit d'attribution.

Source : d'après la brochure INPI « L'invention de salarié – Tout ce qu'il faut savoir pour déclarer une invention de salarié » - INPI – Juillet 2014

ANNEXE 2 - LA COMMISSION NATIONALE DES INVENTIONS DE SALARIES

Siégeant auprès de l'INPI, la Commission nationale des inventions de salariés (CNIS) peut être saisie soit par l'employeur soit par le salarié, ou par les deux à la fois s'ils s'accordent pour y recourir. La procédure est simple, rapide, gratuite et sans formalisme.

Composition

La Commission est présidée par un magistrat, assisté de deux représentants, l'un pour les employeurs et l'autre pour les salariés.

Quand la saisir ?

La CNIS peut être saisie à tout moment.

Comment la saisir ?

Un simple courrier suffit, qui doit préciser :

- les noms et adresses de l'employeur et du salarié
- l'objet du litige et les arguments et, d'une manière générale, tous les éléments qui peuvent être utiles à la solution du litige. Par exemple, l'emploi occupé, la chronologie des événements, etc.
- la description de l'invention concernée ou le numéro de brevet, si un brevet a été déposé
- une copie de la déclaration d'invention doit être jointe au courrier.

La lettre doit être signée par la personne qui saisit la CNIS ou par le mandataire qui la représente. Ce dernier doit alors fournir un pouvoir, c'est-à-dire un document l'habilitant à représenter cette personne. La lettre doit ensuite être déposée ou adressée en recommandé avec accusé de réception à l'adresse suivante :

INPI – Secrétariat de la Commission nationale des inventions de salariés
15 rue des Minimes CS50001 - 92677 Courbevoie Cedex

Comment se déroule la procédure ?

Chaque partie, c'est-à-dire l'employeur ou le salarié, peut se présenter elle-même ou se faire assister par les personnes de son choix : un collègue de travail, un délégué syndical, un conseil en propriété industrielle ou encore un avocat. La procédure est dite "contradictoire", c'est-à-dire que tout document remis à la CNIS par une des parties est obligatoirement communiqué à l'autre partie. La CNIS, dès qu'elle a été saisie, doit impérativement se prononcer dans les 6 mois.

- Si la CNIS parvient à concilier les deux parties : elle dresse un procès-verbal qui constate leur accord.
- Si la CNIS ne parvient pas à concilier les parties : elle rédige une "proposition de conciliation" qui est adressée aux parties. La proposition vaut accord entre les parties, sauf si l'une d'entre elles saisit le Tribunal de grande instance de Paris afin de lui soumettre le litige.

Source : d'après inpi.fr

ANNEXE 3 - EXTRAITS DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Extrait de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000

Titre IX : Dispositions diverses - Chapitre Ier : Inventions et brevets

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions légales sur les brevets d'invention. Les inventions faites par les salariés dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à leurs fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui leur sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, conformément à l'article L. 611-7-2° du code de la propriété intellectuelle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés à des inventions faites par les salariés soit dans le cours de l'exécution de leurs fonctions, soit dans le domaine des activités de leur entreprise, ou encore grâce à des connaissances, moyens, techniques ou données qu'elle leur a procurés.

En contrepartie, si l'invention fait l'objet d'une prise de brevet, le salarié bénéficiera d'une prime forfaitaire de dépôt ou encore d'une participation aux produits de cession du brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

En tout état de cause, l'importance de cette redevance tiendra compte des missions, études, recherches confiées au salarié, de ses fonctions réelles, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à un tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention du salarié doit être constaté par écrit. Les brevets dont l'entreprise entend se faire attribuer la propriété sont déposés au nom de ladite entreprise auprès des organismes officiels compétents, avec la mention du nom de l'inventeur s'il le souhaite (à l'exception des pays où la législation ne le permet pas).

Source : legifrance.gouv.fr

Extrait de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952

Inventions brevetées

Article 26 : Modifié par Accord du 25 octobre 1985

I. - Les inventions des salariés sont régies par la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et notamment par l'article 1er ter, paragraphes 1, 2, 3, dont le texte est rappelé ci-après :

"Art. 1er ter - Si l'inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci-après :

1. 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. Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d'une telle invention, peut bénéficier d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

2. Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un 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 de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article 68 bis ou par le tribunal de grande instance ; ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

3. Le salarié auteur d'une invention en informe son employeur qui en accuse réception selon des modalités et des délais fixés par décret.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la présente loi.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention de salarié doit, à peine de nullité, être constaté par écrit."

II. - Les dispositions suivantes s'appliquent aux inventions relevant du paragraphe I de l'article 1er ter de ladite loi :

1. Le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet, en France et dans tous les pays où la réglementation le permet, sauf s'il s'y oppose.

2. Si, dans un délai de 10 ans consécutif au dépôt d'un brevet pour une invention visée au présent paragraphe II, ce brevet a donné lieu à une exploitation commerciale ou industrielle, directe ou indirecte, le salarié dont le nom est mentionné dans le brevet a droit à une rémunération supplémentaire en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié ne serait plus en activité dans l'entreprise. Le montant de cette rémunération supplémentaire qui pourra faire l'objet d'un versement unique sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'inventeur et de l'intérêt économique de l'invention. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

3. Les entreprises s'efforceront de s'organiser pour informer l'inventeur en activité dans l'entreprise, qui en fera la demande et la renouvellera avec une périodicité raisonnable, de la situation des procédures de délivrance et de maintien en vigueur du ou des brevets dans lesquels son nom est mentionné. Les mêmes informations pourront être fournies dans les mêmes conditions à l'inventeur qui ne serait plus en activité dans l'entreprise, dans la mesure où celle-ci l'estimera compatible avec le secret des affaires.

Source : legifrance.gouv.fr

Extrait de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956

Titre V : Garanties collectives et individuelles des salariés

Inventions des salariés

Article 29 : Modifié par Accord du 11 mars 1997 art. 5 BO Conventions collectives 97-19 étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifié par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive, correspondant à ses fonctions effectives, ou des études ou des recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou de ces recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968, modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution du salarié tient compte de cette mission, de ces études ou de ces recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont il est l'auteur dans le cadre de cette tâche présente pour l'entreprise un intérêt exceptionnel, il se verra attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Conformément au paragraphe 2 de l'article 1er ter de la même loi, toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un 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 de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés au décret n° 79-797 du 4 septembre 1979, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article 68 bis de la même loi ou par le tribunal de grande instance ; ceux-ci prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis, notamment par l'employeur et par le salarié, pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

Le salarié, auteur d'une invention, qu'elle soit faite ou non dans le cadre d'une mission inventive, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée.

Le salarié et l'employeur s'interdisent toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Source : legifrance.gouv.fr

Extrait de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960.

Avenant du 1er novembre 1984 relatif aux dispositions particulières au personnel d'encadrement

Invention des salariés - Article 9

a) Invention dans le cadre de la fonction effective d'un salarié membre de l'encadrement :

- les inventions faites par les salariés 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 ;

- si une invention donne lieu à un dépôt de brevet par l'entreprise, le nom du salarié, sauf opposition de celui-ci, doit être mentionné dans la demande de brevet en France et à l'étranger, ainsi que dans les notes ou publications relatives à ce brevet ;

- lorsqu'une invention brevetée dont un salarié est à l'origine dans le cadre de la tâche qui lui est confiée présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise ou l'une de ses filiales, et dans la mesure où elle est exploitée, l'inventeur se verra attribuer une gratification en rapport avec l'intérêt de l'invention, et ceci, même si celui-ci n'est plus au service de l'employeur ;

- une invention non brevetée, si elle entraîne un avantage notoire pour l'entreprise pourra donner lieu au versement à l'inventeur d'une gratification ;

- pour la détermination du montant de cette gratification, l'intéressé sera tenu au courant des éléments pris en compte et de leurs modalités d'appréciation ; ce montant sera fonction, en premier lieu, de l'intérêt économique de l'invention pour l'entreprise, et ensuite de la contribution personnelle et originale de l'inventeur.

b) Invention n'entrant pas dans le cadre de la fonction effective du salarié membre de l'encadrement:

- l'employeur peut se faire attribuer, dans les conditions légales, la propriété ou la jouissance des droits attachés à cette invention ;

- le salarié recevra un juste prix déterminé par accord amiable avec l'employeur. A défaut d'accord, il sera fait application de l'article 68 bis de la loi du 2 janvier 1968.

c) Invention hors missions et hors activité de l'entreprise :

- lorsqu'un membre de l'encadrement fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux

Les dispositions du présent article s'appliquent au co-auteur éventuel de l'invention.

Source : legifrance.gouv.fr

Extrait de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

V. – Rémunération - Inventions et brevets

Article 26 : Modifié par accord du 12 septembre 1983 étendu par arrêté du 12 décembre 1983 (JONC 24 décembre 1983)

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1er ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Source : legifrance.gouv.fr

Extrait de la convention collective SYNTEC du 15 décembre 1987

Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils

Titre onze - Article soixante-quinze

Brevets d'invention et secret professionnel - Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles - Rémunération du salarié

Invention brevetable appartenant à l'employeur

Invention de mission

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

Si dans un délai de 5 ans, consécutif au dépôt de brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit de nouveau à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois,
- pourcentage du salaire,
- participation aux produits de cession du brevet ou aux produits de licence d'exploitation, et ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté la société.

L'importance de cette rémunération est établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit, sauf dans le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Source : syntec.fr

ANNEXE 4 - MONTANTS DES REMUNERATIONS SUPPLEMENTAIRES ALLOUEES PAR LA COMMISSION NATIONALE DES INVENTIONS DE SALARIES

Affaires traitées entre 2011 et 2015

N° AFFAIRE	NOMBRE D'INVENTIONS	REMUNERATION SUPPLEMENTAIRE ALLOUEE PAR LA COMMISSION	MOYENNE PAR INVENTION
2015/13	1	25 000 €	25 000 €
2015/12	1	35 000 €	35 000 €
2015/11	1	35 000 €	35 000 €
2015/07	8	24 000 €	3 000 €
2015/05	1	15 000€	15 000 €
2015/03	1	10 000 €	10 000 €
2014/09	4	35 000 €	8 750 €
2014/03	3	20 000 €	6 600 €
2013/22	9	42 000 €	4 600 €
2013/18	1	12 000 €	12 000 €
2013/16	2	30 000 €	15 000 €
2013/15	1	35 000 €	35 000 €
2013/11	2	12 000 €	6 000 €
2013/09	4	18 000 €	4 500 €
2013/03	1	10 000 €	10 000 €
2012/14	9	15 000 €	1 666 €
2012/12	3	1 000 €	333 €
2012/11	1	8 000 €	10 000 €
2012/06	6	300 000 €	50 000 €
2012/01	1	7 000 €	7 000 €
2011/16	1	12 000 €	12 000 €
2011/08	6	75 000 €	12 500 €
2011/06	5	22 125 €	4 425 €
2011/05	1	15 000 €	15 000 €
2011/03	6	64 000 €	10 667 €
2011/02	3	55 500 €	18 500 €

Source : INPI - CNIS

ANNEXE 5 - EXEMPLES DE DECISIONS DE JUSTICE

Jurisdiction	Date	Objet	Montant alloué	Convention collective	Critères pris en compte
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 30/06/2015	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	50 000 €	Télécommunications	Contribution personnelle du salarié (finalisation de la mise au point d'une invention antérieure)
TGI de Paris	Jugement du 26/06/2015	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	100000	Industrie pharmaceutique	Cadre général de la recherche, intérêt économique de l'invention (revenu de licence), contribution personnelle du salarié
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 22/05/2015	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	2 inventions : 40 000€ et 10 000 €	Industries chimiques	Cadre général de la recherche, difficultés de mise au point pratique, contribution personnelle originale de l'inventeur, intérêt économique de l'invention
TGI de Paris	Jugement du 4/09/2015	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	1 000 € X 4 inventions non exploitées, 10 000 € X 2 inventions, 6 000 € X 2 inventions, 18 000 € pour une invention	Fabrication et ameublement	Chiffre d'affaire généré par le produit intégrant l'invention
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 2/10/2015 (jugement TGI Paris 16/05/2014)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	25 000 €		Rôle du salarié, utilité industrielle et technique de l'invention (économie de maintenance et augmentation de la production), importance économique de l'exploitation
Cour d'Appel de Bordeaux	Arrêt du 18/02/2014	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	32 000 €		Chiffre d'affaires de 2007 à 2011 : 2 155 000 €, marge cumulée : 321 200 €
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 28/03/2014 (jugement du 12/04/2013)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	15 000 €		
TGI de Paris	Jugement du 24/10/2014	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	295 245 € pour une invention, 4 000 € X 5 inventions non exploitées		Taux de marge de 3,5%, marge nette de 60 M €, part de l'invention dans cette marge : 30%, cadre général des recherches : coef. 0,6, autres paramètres (difficultés de mise au point, contribution de l'inventeur, intérêt économique de l'invention) : coef 0,9
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 25/11/2014 (jugement TGI Paris 11/01/2013)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	2 000 €		
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 26/06/2013 (jugement TGI Paris 16/12/2011)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	2 inventions : 10 000 € X 2 co-inventeurs et 5 000 € X 4 co-inventeurs		Brevets non exploités mais ayant fait l'objet d'extensions à l'étranger
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 11/09/2013 (jugements TGI Paris 15/12/2009 et 11/10/2011)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	8 inventions : 2 000 €, 3 000 €, 4 500 €, 1 500 €, 2 100 €, 1 200 €, 188 000 €, 857 €	Industries chimiques	Est réputé non écrit l'art. 17 de la CC qui limite à 10 ans la durée d'exploitation à prendre en compte à compter du dépôt de brevet

Juridiction	Date	Objet	Montant alloué	Convention collective	Critères pris en compte
TGI de Paris	Jugement du 20/06/2013	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	50 000 €		
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 25/10/2013 (Jugement TGI Toulouse 23/09/2011)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	2 inventions : 35 000 €, 60 000 €	Industrie pharmaceutique	
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 25/10/2013 (Jugement TGI Toulouse 23/09/2011)	Juste prix (invention hors mission attribuable)	2 inventions : 500 000 €, 556 920 €	Industrie pharmaceutique	
TGI de Paris	Jugement du 13/09/2012	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	5 inventions : 50 000 €, 1 000 €, 400 €, 10 000 €, 20 000 €		
Cour d'Appel d'Aix-en-Provence	Arrêt du 9/05/2012 (Jugement TGI Marseille 3/12/2009)	Juste prix (invention hors mission attribuable)	32 000 € (plus les intérêts légaux depuis 1993)		Economie substantielle réalisée durant 14 années
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 11/03/2011 (Jugement TGI Paris 10/07/2009)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	3 inventions : 35 000 €, 18 000 €, 4 000 €		
TGI de Paris	Jugement du 28/04/2011	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	5 inventions : 7 000 €, 1 000 €, 5 000 €, 1 000 €, 2 000 €	Industrie pharmaceutique	intérêt exceptionnel pour l'entreprise
TGI de Paris	Jugement du 13/01/2010	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	5 000 € x 3 inventions		
TGI de Paris	Jugement du 17/02/2010	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	6 666 € x 3 brevets, 10 000 € x 3 brevets	Protocole d'accord sur la rémunération des inventions de salariés	Article 3 11 mai 98 et 9 avril 93
Cour d'Appel de Toulouse	Arrêt du 16/03/2010 (Jugement TGI Toulouse 30/11/2007)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	4 inventions : 5 000 € x 2 brevets, 40 000 €, 30 000 €		Éléments de calcul des 30 000 € : CA 19 millions € de 2000 à 2005 et marge de 2 745 900 €
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 14/04/2010 (Jugement TGI Paris 21/05/2008)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	50 000 €		
Cour d'Appel de Toulouse	Arrêt du 19/05/2010 (Jugement TGI Toulouse 7/02/2008)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	3 000 € x 10 inventions	Industries chimiques	
Cour d'Appel de Toulouse	Arrêt du 19/05/2010 (Jugement TGI Toulouse 7/02/2008)	Juste prix (invention hors mission attribuable)	6 000 € x 9 inventions exploitées, 3 000 € x 14 inventions non exploitées	Industries chimiques	
Cour d'Appel de Paris	Arrêt du 16/12/2011 (Jugement TGI Paris 12/10/2010)	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	75 242 € pour 20 inventions (en moyenne 3 762 € par invention)	Syntec	19 991 € prime forfaitaire dépôt, délivrance et extension des brevets, 55 251 € rémunération supplémentaire liée à l'exploitation des brevets
TGI de Paris	Jugement du 10/04/2009	Rémunération supplémentaire (invention de mission)	30 000 €	Industrie pharmaceutique	

Source des données : base-jurisprudence.inpi.fr

ANNEXE 6 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES OU AGENTS PUBLICS DE L'ETAT

L'article R611-14-1 du code de la propriété intellectuelle précise les modalités de calcul et de versement de la rémunération supplémentaire pour les fonctionnaires ou agents publics de l'Etat auteurs d'une invention.

Cette rémunération supplémentaire est constituée par :

- Une prime d'intéressement : il s'agit d'une prime calculée, pour chaque invention, sur la base des produits perçus chaque année au titre de l'invention, après déduction des frais directs supportés par celle-ci. Il est ensuite appliqué à ce montant un coefficient en fonction du degré de contribution du salarié à l'invention.
- Une prime au brevet d'invention : le montant de cette prime forfaitaire est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de la fonction publique et de la recherche. Cette prime est également affectée d'un coefficient représentant la contribution du salarié à l'invention.

La prime au brevet d'invention est versée en deux tranches : le droit à la première tranche (20% du montant de la prime) est ouvert un an après la date du premier dépôt de demande de brevet. Le droit à la deuxième tranche est ouvert lors de la signature d'une concession de licence d'exploitation ou d'un contrat de cession du brevet portant sur l'invention.

Source : d'après legifrance.gouv.fr

BIBLIOGRAPHIE

- Abe T. et Kazama T. (2016), « Japan: New employee invention system », *Managing Intellectual Property*, <http://www.managingip.com/Article/3532465/Japan-New-employee-invention-system.html>, 24 février 2016.
- Ahner F. et Touati J.J (2013), *Inventions et créations de salariés : du code du travail au code de la propriété intellectuelle*, Collection Lamy –Axe Droit, Ed. Wolters Kluwer – 2^{ème} édition – mai 2013.
- Ahner F. et Touati J.J (2015), *Inventions et créations de salariés : du code du travail au code de la propriété intellectuelle*, Collection Lamy –Axe Droit, Ed. Wolters Kluwer –3^{ème} édition – novembre 2015.
- Brochure INPI (2014), « L'invention de salarié – Tout ce qu'il faut savoir pour déclarer une invention de salarié », - *Brochure INPI* – Juillet 2014.
- Cabinet CMS (2014), « Employee inventor rewards survey », – Cabinet CMS –, août 2014.
<http://www.cmslegal.com/relatedsites/patentswithoutborders/employee-inventions/pages/default.aspx>
- Huang H. (2014), « La rémunération de l'inventeur salarié en Chine », – Huang Hui - Congrès de Paris sur la propriété industrielle – FNDE, CEIPI, CASRIP – 19 septembre 2014.
- IRPI (2009), *Créations et inventions de salariés, rompre avec les schémas reçus* – IRPI –, Collection Le droit des affaires Propriété intellectuelle 35 - Actes du colloque organisé à Paris par l'IRPI le 9 novembre 2009.
- Mc Dermott Will & Emery (2013), « Patent Ownership in Germany: Employers v Employees », http://files.mwe.com/files/uploads/Documents/Pubs/White_Paper_Patent_Ownership_Germany.pdf, juillet 2013.
- Monaghan P. (2014), « Legal Examination, Employee Inventions: Who Owns, and Who Owes? », <http://www.businesskorea.co.kr/english/oped/opinions/5595-legal-examination-employee-inventions-who-owns-and-who-owes>, 24 juillet 2014.
- Sénat (2009), *La rémunération des inventeurs salariés - Etude de législation comparée n°199* – Services juridiques du Sénat, https://www.senat.fr/lc/lc199/lc199_mono.html#toc2, - juillet 2009.
- Sonderhoff Einsel (2016), « Revision of the employees' invention system in Japan (as of April 1, 2016) », <http://se1910.com/info-center/revision-employees-invention-system/>, 1er juin 2016.
- Speck K. (2008), « Enquête sur la rémunération des inventeurs salariés », *Observatoire de la Propriété Intellectuelle*, INPI, 2008.
- Ushijima S. et Kageshima H. (2016), « Outline of New Employee Invention System », *Ushijima and Partners*, http://www.ushijima-law.gr.jp/articles/20160329UP_Ushijima_Kageshima.pdf, 29 mars 2016.
- Véron P. (2014), « Le règlement des litiges relatifs aux inventions d'employés, panorama international », – Véron - Congrès de Paris sur la propriété industrielle – FNDE, CEIPI, CASRIP – 19 septembre 2014.

SOURCES DOCUMENTAIRES INTERNET

Base de données de jurisprudence – INPI – base-jurisprudence.inpi.fr

Commission nationale des inventions de salariés, <https://www.inpi.fr/fr/comprendre-la-propriete-intellectuelle/le-brevet/la-commission-nationale-des>.

Korean Invention Promotion Act, http://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=21772&type=part&key=30, Act N°10357, jun. 8, 2010.

Loi du 18 mai 2015 sur la promotion des inventions en Corée du sud, <http://www.law.go.kr/eng/engLsSc.do?menuId=1&query=invention+promotion+act&x=0&y=0#lBqcolor0>.

L'inventeur est un salarié, *Comprendre la propriété intellectuelle. Le brevet*, <https://www.inpi.fr/fr/comprendre-la-propriete-intellectuelle/le-brevet>.



www.inpi.fr



observatoire@inpi.fr



0 820 210 211
Service 0,10 € / appel
+ prix appel



L'INPI près de chez vous :
liste et adresses sur
www.inpi.fr ou INPI Direct