

Entreprise, salarié, stagiaire...

...A qui revient la propriété d'un brevet ?

La réalisation d'une invention pour ou par une entreprise peut poser question quant à la propriété d'un futur brevet. Explorons brièvement ce qu'implique en particulier la réalisation d'une invention par un salarié.



Philippe Lequien

Selon l'article L.611-6 du Code de la Propriété Intellectuelle, le droit au brevet d'invention appartient à l'inventeur. Cependant, l'article L.611-7 précise : « Si l'inventeur est un salarié [...] ».

En effet, si un inventeur est lié par un contrat de travail, alors son brevet peut appartenir sous certaines conditions à l'entreprise qui l'emploie. Notons que dans toutes les situations décrites ci-après, l'employé est sensé notifier à son employeur qu'il a réalisé une invention.

Dans ce contexte, l'invention est amenée à être classée parmi deux catégories : les inventions de mission et les inventions hors mission.

L'invention de mission.

Ce type d'invention est réalisé par l'inventeur dans le cadre :

- soit de son contrat de travail qui spécifie une mission inventive permanente correspondant à la fonction de l'employé dans l'entreprise (ex : ingénieur R&D, chercheur ...);
- soit d'études ou de recherches ayant été explicitement confiées à l'employé.

Pour ces inventions, le propriétaire est l'employeur. Le Code de la Propriété Intellectuelle prévoit une rémunération supplémentaire au bénéfice du salarié.

Les inventions hors mission.

La propriété de ce type d'invention revient à l'employé...

...sauf si elle remplit l'une des conditions permettant à l'entreprise de s'en attribuer la propriété ! On parle alors d'invention hors mission attribuable.

Pour que l'invention soit considérée comme attribuable, elle doit être réalisée :

- au cours des fonctions de l'employé, ou
- en utilisant des connaissances ou des moyens propres à l'entreprise, ou
- dans le domaine des activités de l'entreprise.

S'il s'avère après réception de la notification de l'inventeur qu'il s'agit effectivement d'une « invention hors mission attribuable », alors l'entreprise peut décider d'exercer un « droit d'attribution » pour obtenir une copropriété ou la propriété entière d'un brevet relatif à cette invention.

L'exercice de ce « droit d'attribution » entraîne le versement au salarié d'un juste prix convenu entre l'employeur et l'employé.

A défaut d'accord sur le classement de l'invention et/ou sur la contrepartie financière due au salarié, la Commission nationale des inventions de salariés (arbitrage) ou le Tribunal de Grande instance de Paris peuvent être saisis.

L'entreprise innovante et les brevets !

Le régime des inventions de salariés défini par la loi est ainsi une base de départ liant une entreprise et ses salariés. Ce régime ne concerne que les employés disposant d'un contrat de travail.

Il est par conséquent à noter que, si une entreprise reçoit un stagiaire et que ce dernier réalise une invention au cours de son stage, alors, sans accord au préalable relatif à la propriété d'une invention, cette propriété revient au stagiaire.

C'est pourquoi une entreprise se doit d'encadrer ses différents vecteurs d'innovation !

En effet, la situation des inventions pour les personnes ne disposant pas d'un contrat de travail peut être convenue à l'avance au moyen de conventions particulières :

- convention de stage ;
- conventions collectives ;
- contrat de partenariat ...

De façon plus générale, une politique globale de rémunération relative aux inventions est envisageable.

Cet encadrement permet ainsi à une entreprise de sécuriser son innovation (brevet & savoir-faire). Il en va même de la motivation de ses salariés ! ■