

Document  
diffusé le  
28 septembre 1976

N° 2419

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

CINQUIÈME LÉGISLATURE

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1975-1976

Annexe au procès-verbal de la séance du 24 juin 1976.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DE LA PRODUCTION ET DES ÉCHANGES (1) SUR  
LES PROPOSITIONS DE LOI :

- 1° (n° 1774) DE M. TORRE ET PLUSIEURS DE SES COLLÈGUES *tendant à fixer le régime juridique des inventions des salariés ;*
- 2° (n° 1937) DE M. BILLOTTE ET PLUSIEURS DE SES COLLÈGUES *tendant à protéger le droit moral et le droit matériel de l'inventeur salarié ;*
- 3° (n° 1938) DE M. PALEWSKI *relative aux inventions de salariés.*

PAR M. DARNIS,

Député.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Fouchier, président ; Boudet, Chambon, Bertrand Denis, La Combe, vice-présidents ; Bégault, Girard, Gilbert Mathieu, Weisenhorn, secrétaires ; MM. Antagnac, Antoune, Balmigère, Barberot, Barbet, Barthe, Bayou, Bécam, Bernard, André Billoux, Bizet, Maurice Blanc, Blary, Blas, Boyer, Braillon, Brillouet, Brochard, Brugnon, Canacos, Capdeville, Cattin-Bazin, Césaire, Ceyrac, Pierre Charles, Chasseguet, Christian Chauvel, Cointat, Maurice Cornette, Couderc, Mme Aliette Crépin, MM. Damette, Darnis, Dassault, Degraeve, Delelis, Depietri, Deprez, Desanlis, Deschamps, Dousset, Drapier, Drouet, Dubedout, Durand, Duroméa, Dutard, Duvillard, Ehrmann, Eloy, Jean Favre, Fiszbín, Fouqueteau, Gabriac, Gagnaire, Gaillard, de Gastines, Gaudin, André Glon, Gouhier, Gravelle, Grussenmeyer, Guéna, Guermeur, Guichard, Jean Hamelin, Xavier Hamelin, Hausherr, Herzog, Houél, Huguet, Jans, Kaspereit, Labarrère, Labbé, Laurisseries, Maurice Legendre, Lemaire, Lucas, Martin, Marc Masson, Massoubre, Serge Mathieu, Maujôüan du Gasset, Mauroy, Messmer, Claude Michel, Henri Michel, Yves Michel, Nuugesser, Papet, Petit, Philibert, Picquot, Poperen, Porelli, de Poulpiquet, Pujol, Raymond, Rigout, Roger, Rolland, Roucaute, Rufenacht, Ruffe, Sauzedde, Julien Schwartz, Bénès, Servan-Schreiber, Jean-Claude Simon, Turco, Valleix, de la Verpillière, Wagner.

Brevets d'invention. — Salariés - Entreprises - Conventions collectives - Fonctionnaires et agents de l'Etat - Propriété industrielle - Salaires.

## SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION .....	4
PREMIÈRE PARTIE. — Les données du problème et les solutions proposées ....	5
I. — Une question doublement urgente .....	5
1. Combler une lacune de plus en plus gênante du droit .....	5
a) Des conventions collectives insuffisantes .....	5
b) Des solutions jurisprudentielles imparfaites .....	8
2. Stimuler la capacité d'invention et d'innovation des entreprises françaises	12
II. — La recherche d'une solution générale .....	15
1. Un texte de conciliation et de synthèse .....	15
2. Un texte de simplification et de concertation .....	16
3. Les solutions retenues par la Commission .....	16
DEUXIÈME PARTIE. — Examen des articles .....	19
Art. 1 <sup>er</sup> : Le champ d'application de la loi .....	19
Art. 2 : Définition des inventions de salariés, nomenclature .....	20
Art. 3 : Propriété de l'invention .....	21
Art. 4 : Communication de l'invention .....	22
Art. 5 : Contestation de la qualification donnée à l'invention, droit d'option de l'employeur .....	23
Art. 6 : Rédaction des accords relatifs aux inventions de salariés .....	25
Art. 7 : Dépôt de demandes de brevet .....	25
Art. 8 : Obligation de secret .....	26
Art. 9 : Droit moral de l'inventeur .....	27
Art. 10 : Inventions collectives .....	28
Art. 11 : Rémunérations supplémentaires des inventions de service .....	28

<i>Art. 12</i> : Prix de cession des inventions personnelles sur lesquelles l'employeur a fait valoir son droit d'option .....	30
<i>Art. 13</i> : Détermination des rémunérations supplémentaires et des prix de cession .....	31
<i>Art. 14</i> : Modalités de fixation des rémunérations supplémentaires et des prix de cession .....	32
<i>Art. 15</i> : Révision des rémunérations supplémentaires et des prix de cession ....	33
<i>Art. 16</i> : Cessation de contrat de travail .....	34
<i>Art. 17</i> : Commission de conciliation et d'arbitrage .....	35
<i>Art. 18</i> : Application de la loi aux salariés du secteur public .....	38
<i>Art. 19</i> : Modalités d'application de la loi .....	40
<b>DISPOSITIF</b> : Proposition de loi relative aux inventions des salariés .....	43

MESDAMES, MESSIEURS,

La nécessité de régler la situation juridique des inventions des salariés apparaît de plus en plus nettement et c'est ce qui a motivé le dépôt, quasi simultané, l'année dernière, de trois propositions de loi différentes qui s'efforcent chacune de réduire cette lacune du droit français :

- la proposition de loi (n° 1774) de M. Torre et plusieurs de ses collègues, tendant à fixer le régime juridique des inventions des salariés ;
- la proposition de loi (n° 1937) de M. Billotte et plusieurs de ses collègues, tendant à protéger le droit moral et le droit matériel de l'inventeur salarié ;
- la proposition de loi (n° 1938) de M. Palewski, relative aux inventions de salariés.

Cette série d'initiatives touchant au même problème montre bien que l'urgence d'une solution est maintenant clairement ressentie par le législateur. La tâche de votre Commission consistait donc, à partir de ces propositions de loi souvent assez proches, au moins dans leur esprit, mais parfois excessivement complexes dans leurs dispositions, à élaborer un texte de loi équitable avant tout, mais aussi suffisamment simple pour ne pas soulever de difficultés pratiques d'application. C'est ce qu'elle s'est efforcée de faire, comme cela sera expliqué dans la première partie du rapport, la seconde étant consacrée à l'examen des articles.

## PREMIÈRE PARTIE

### LES DONNÉES DU PROBLÈME ET LES SOLUTIONS PROPOSÉES

L'urgence de régler la situation juridique des inventions de salariés n'est pas évidente *a priori* ; elle s'impose cependant dès que l'on examine la question d'un peu plus près. Dès lors, le législateur doit s'efforcer de concilier les positions des diverses parties intéressées, en recherchant l'équité et la simplicité des solutions.

#### I. — UNE QUESTION DOUBLEMENT URGENTE

La nécessité de clarifier la situation juridique des inventions de salariés s'impose pour deux raisons principales, l'une de nature juridique : combler une lacune de plus en plus gênante du droit ; l'autre, de nature économique, tout aussi importante : stimuler l'activité inventive et la capacité d'innovation des entreprises françaises.

##### 1. Comblér une lacune de plus en plus gênante du droit.

Les lacunes du droit résultent d'un état de fait qui est plus subi que souhaité. En effet, le législateur a longtemps estimé que la situation des inventeurs salariés devait être réglée par la voie contractuelle, c'est-à-dire par les conventions collectives ou les accords d'entreprise, mieux adaptés aux cas particuliers qu'une réglementation générale. L'expérience a cependant montré que cet espoir a été déçu et rares sont les conventions collectives qui ont traité du problème des inventions de salariés.

##### a) *Des conventions collectives insuffisantes.*

Une enquête a été effectuée auprès de la Confédération générale des cadres et à la demande du Conseil supérieur de la Propriété industrielle par le *Service de la propriété industrielle du Ministère du Développement industriel et scientifique*. Ses résultats révèlent un ensemble extrêmement inégal, sinon incohérent, et en tous les cas très insuffisant.

en fait très large et justifie la reconnaissance d'une rémunération particulière des inventions de salariés, modulée en fonction de la valeur de l'invention, de sa difficulté et de la part d'initiative qui revient au salarié dans sa réalisation. Ces dispositions sont relatives-  
me. Il existe tout d'abord un certain nombre de branches pour lesquelles les conventions collectives ignorent totalement le problème des inventions de salariés; il s'agit: matière des dispositions adoptées par les industries chimiques.

- de la métallurgie ;
- des transports aériens ;
- des arts graphiques ;
- de la presse ;
- de l'optique ;
- de la plupart des branches de l'alimentation ;
- de l'habillement ;
- de la pharmacie.

On notera que parmi ces branches, nombreuses sont celles où l'innovation joue un grand rôle comme la pharmacie, l'optique ou la métallurgie.

D'autres conventions collectives renvoient au contrat individuel de travail ou à la loi, ce qui, en l'état actuel des choses, revient à esquiver le problème sans le résoudre. C'est le cas :

- du textile ;
- du pétrole ;
- de la confection militaire et administrative.

La convention collective de la transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle renvoie à un arbitrage ou aux tribunaux, ce qui est une façon à peine différente d'esquiver la question.

Antérieurement à la loi de 1968, deux conventions collectives accordaient pourtant à l'inventeur la satisfaction de voir son nom mentionné sur le brevet, il s'agissait des conventions collectives du caoutchouc et de la céramique.

Par contre, les dispositions des conventions collectives de la chimie ont exercé une influence considérable par leur adoption dans les conventions collectives des ciments, du papier, de la droguerie pharmaceutique, du vitrail, du bâtiment, de la sucrerie et de la distillerie.

Leur fondement paraît être en fait l'intérêt supposé de l'invention par l'employeur puisque lui appartient les inventions ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, ce qui est en fait très large et justifie la reconnaissance d'une rémunération particulière des inventions de salariés, modulée en fonction de la valeur de l'invention, de sa difficulté et de la part d'initiative qui revient au salarié dans sa réalisation. Ces dispositions sont relativement proches dans leur principe de la loi allemande.

Les conventions collectives de l'industrie des pâtes alimentaires sont également très proches en la matière des dispositions adoptées par les industries chimiques.

Plus originales sont les conventions collectives de la *production cinématographique* et de la métallurgie de l'Isère.

La convention collective de la production cinématographique reprend la classification jurisprudentielle des inventions dans un esprit très favorable au salarié :

- *l'invention de service* est déterminée par les obligations découlant du contrat de travail et sa propriété est dévolue à l'employeur ; mais le *salarié a droit à une gratification et à 25 % des bénéfices réalisés* ;
- *toutes les autres inventions sont propriété du salarié* et, lorsqu'elles ont été réalisées en utilisant les ressources matérielles ou intellectuelles de l'entreprise, *l'employeur possède un droit de préemption sur les cessions de brevet* et celui de recevoir une *indemnité* représentative de la valeur de la participation de l'entreprise à la réalisation de l'invention.

La convention collective de la métallurgie de l'Isère est assez proche de celle de la production cinématographique sauf en ce qui concerne les droits de l'employeur sur les inventions dépendantes.

Il serait toutefois irréaliste de surestimer la portée pratique de ces deux exemples face au vide juridique encore très largement répandu.

Au-delà des conventions collectives, *le contrat individuel de travail* peut déterminer, pour un individu, le régime juridique auquel seront soumises ses inventions. Sauf cas particuliers où la liberté contractuelle est exceptionnelle, *la clause la plus fréquente est celle attribuant la propriété des inventions à l'employeur et dont la jurisprudence admet la licéité dans la mesure où elle est limitée quant à l'objet et dans le temps*. On retrouve des dispositions comparables dans certains contrats individuels du Ministère de la Défense.

Toutefois, d'autres entreprises prévoient dans tous leurs contrats de travail pour les inventions de service, la mention du nom de l'inventeur, une prime et des redevances sur l'exploitation des brevets. C'est le cas de la Société d'études de réalisation et d'applications techniques (SERAT). Il n'est pas indifférent de préciser que cette société, filiale de la SNIAS et de Manurhin, est en fait et pour l'essentiel un bureau d'études dont la quasi-totalité des activités est orientée vers l'armement.

L'absence d'une solution législative au problème du régime juridique des inventions de salariés donne à la jurisprudence non seulement un rôle capital dans la résolution des cas d'espèce, mais également une influence importante sur la façon dont le problème

est abordé dans notre pays. Cependant la jurisprudence est, en la matière, loin d'être parfaite.

b) *Des solutions jurisprudentielles imparfaites.*

La jurisprudence relative à la propriété des inventions réalisées par les salariés de droit privé est organisée en fonction d'un classement desdites inventions en trois grandes catégories : les inventions de service, les inventions dépendantes, les inventions indépendantes, également appelées inventions libres ou inventions personnelles.

Il y a invention de service lorsque, en raison de son contrat de travail, l'employé est explicitement ou tacitement chargé des recherches qui ont conduit à l'invention. A l'opposé, les inventions indépendantes sont celles qui ont été obtenues en dehors des obligations résultant du contrat de travail et sans recours aux moyens de l'entreprise.

Les inventions de service appartiennent à l'employeur seul. Sauf convention particulière, le *salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire*. La jurisprudence est constante en ce sens.

Les points remarquables de cette jurisprudence sont à rechercher dans l'appréciation du rapport implicite existant entre l'invention et les obligations résultant du contrat de travail, ainsi que dans le contrôle de la *licéité de la clause, habituelle dans les contrats de travail, attribuant à l'employeur la propriété des inventions réalisées par le salarié*.

En ce qui concerne le rapport implicite à établir entre l'invention et le contrat de travail on peut distinguer deux familles de solutions jurisprudentielles. Les décisions positives se réfèrent soit à la nature des fonctions exercées, soit au degré d'initiative que l'on peut attendre du titulaire d'un poste donné : c'est le cas du directeur technique qui a mis au point un nouveau métier à tricoter susceptible d'améliorer la production (Paris, le 2 février 1938) ou d'un ingénieur engagé avec la mission de s'attacher à diminuer les prix de revient et qui est l'auteur d'inventions de nature à améliorer les procédés de fabrication (Cass. 18 octobre 1946).

De même, constitue également une invention de service l'invention d'un directeur de recherches lorsqu'elle rentre dans l'objet des activités de l'employeur. La fonction de direction implique dans ces circonstances une mission à caractère général (Besançon, 25 mars 1958).

Par contre, la Cour d'Aix, le 26 avril 1961 précise que si l'employeur peut exiger d'un employé supérieur une certaine initiative qui doit l'amener à améliorer l'exécution du service dont la direction lui est confiée, *il ne saurait, sauf engagement contraire, bénéficier d'une invention qui sort totalement du cadre de la vie courante de l'entreprise*.

Les décisions *a contrario* sont d'un maniement plus délicat. C'est ainsi qu'un arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 1964 décide qu'une invention est une invention de service dès lors que l'on constate qu'elle n'a pas été faite par le salarié en dehors de son travail, à ses frais et sur sa seule initiative.

Par contre, un arrêt de la Cour de cassation du 24 novembre 1964 rejette la revendication de propriété d'un brevet formulée par un employeur sans que ce dernier puisse faire la preuve qu'il ait donné des instructions au salarié en vue de la réalisation de l'invention, ni que celui-ci ait utilisé les matières premières, le personnel ou l'outillage de l'employeur, ni même qu'il ait travaillé à la mise au point de l'invention pendant les heures de travail.

En ce qui concerne la *licéité* de la *clause attribuant la propriété des inventions du salarié à l'employeur*, la position de la jurisprudence est relativement favorable aux employeurs si l'on considère que ces derniers disposent d'une grande liberté dans le domaine contractuel.

La jurisprudence en effet ne limite la validité d'une telle clause qu'en ce qui concerne la *nature* des recherches et la durée. La nature des recherches peut se définir par rapport au *secteur industriel* en cause, les *produits fabriqués* et le *matériel utilisé* par l'entreprise. La durée est appréciée par rapport au contrat de travail.

C'est ainsi que les inventions réalisées après l'expiration du contrat de travail sont des inventions indépendantes (Cass. Com. 16 juillet 1957 - Paris, 11 janvier 1961).

A l'intérieur de ces limites, la clause d'appropriation des inventions des salariés par l'employeur ne saurait être considérée comme portant atteinte à la liberté et au respect de la personnalité du salarié.

Si la définition jurisprudentielle des inventions de service et des inventions indépendantes présente des difficultés, le régime des inventions dépendantes est également complexe.

Les inventions dépendantes sont celles qui ont été réalisées par un salarié, *en dehors de son service*, alors qu'il n'est pas chargé de les effectuer, formellement ou tacitement, *mais avec le concours de l'employeur*.

Aux difficultés précédemment rencontrées pour apprécier le lien tacite entre l'invention et l'exécution du contrat de travail, s'ajoutent celles liées à l'appréciation du concours apporté volontairement ou non par l'employeur.

C'est le cas d'une invention faite par un ingénieur avec l'aide d'un département dont il n'avait pas la direction (Cass. com. 5 mai 1964).

Le concours de l'employeur peut être matériel (matières premières, outillage, temps de travail) ou *intellectuel* (*connaissances acquises* au cours du travail, documentation de l'entreprise).

2  
A l'intérieur de ces limites, la clause d'appropriation des inventions des salariés par l'employeur ne saurait être considérée comme portant atteinte à la liberté et au respect de la personnalité du salarié.

Si la définition jurisprudentielle des inventions de service et des inventions indépendantes présente des difficultés, le régime des inventions dépendantes est également complexe.

Les inventions dépendantes sont celles qui ont été réalisées par un salarié, en dehors de son service, alors qu'il n'est pas chargé de les effectuer, formellement ou tacitement, mais avec le concours de l'employeur.

Toutefois, un arrêt du tribunal de grande instance de Paris, du 10 mai 1962, tendrait à limiter la notion de concours « intellectuel » de l'employeur en déclarant que le fait que l'idée inventive ait pris naissance dans l'esprit du salarié à raison ou à l'occasion de son travail ne le prive pas de l'entière propriété de l'invention dès qu'il a pris l'initiative de la réaliser et n'a pas utilisé les moyens mis à sa disposition par l'employeur. Les connaissances théoriques et pratiques acquises par le salarié au cours de l'exécution de son travail ne constituent pas alors un concours direct de l'employeur.

*D'une manière constante* (Cass. req. 1<sup>er</sup> décembre 1958 - Cass. com. 14 décembre 1966), la jurisprudence, sans se soucier de l'équilibre des contributions relatives à la réalisation de l'invention, soumet les inventions dépendantes au régime de la copropriété en principe à égalité de droits, défini par l'article 42 de la loi du 2 janvier 1968.

Art. 42. — « I. La copropriété d'un brevet ou d'une demande de brevet est régie par les dispositions suivantes :

« 1° chacun des copropriétaires peut exploiter personnellement l'invention dans la proportion de ses droits et agir en contrefaçon à son profit.

« 2° Un copropriétaire ne peut concéder une licence d'exploitation à un tiers qu'avec l'accord de tous les autres copropriétaires ou avec l'autorisation de justice.

« 3° Chaque copropriétaire peut à tout moment céder sa quote-part. Les copropriétaires disposeront d'un droit de préemption pendant un délai de trois mois à compter de la notification du projet de cession. A défaut d'accord sur le prix, celui-ci est fixé par le tribunal, à moins que le vendeur ne retire son offre.

« II. — Les dispositions du présent article s'appliquent en l'absence de stipulation contraire. Les copropriétaires peuvent y déroger à tout moment, par un règlement de copropriété. »

Cette solution, bien que constante dans la jurisprudence, présente néanmoins des inconvénients pratiques majeurs tant du point de vue juridique que du point de vue pratique.

Sur le plan juridique, elle suppose que la collaboration entre l'inventeur et l'employeur a été égalitaire, alors que les prestations de l'un et de l'autre ne sont pas de même nature et qu'en particulier celles de l'inventeur constituent seules l'acte d'innovation qui justifie l'octroi de droits particuliers à son auteur. Certes les juges ont pu vouloir éviter ainsi la prolifération des inventions effectuées aux dépens et à l'insu des employeurs, mais il n'en est pas moins vrai que le principe de la copropriété n'est pas fondé du point de vue de l'équité.

Mal fondée du point de vue de l'équité, la règle de copropriété est encore moins du point de vue pratique en raison des situations

très inégalitaires des deux copropriétaires. Elle risque de conduire à des conflits ouverts ou rentrés qui ne sont pas favorables au bon fonctionnement de l'entreprise. La loi de 1968 a certes précisé les droits et obligations des copropriétaires mais leur énumération même montre que leur contenu réel est bien différent suivant que le copropriétaire intéressé est l'employeur ou le salarié. C'est en particulier le cas du *partage du droit d'exploitation* personnelle et des possibilités réelles pour le salarié de négocier avec des tiers une cession de licence sans divulguer d'autres secrets d'entreprises sur lesquels il n'aurait aucun droit.

Ainsi, sur le fond, la jurisprudence est loin d'avoir bâti un système entièrement cohérent et satisfaisant.

D'une manière générale ce système jurisprudentiel ne paraît pas tenir suffisamment compte des situations relatives des salariés et des employeurs.

Par définition, les solutions jurisprudentielles n'interviennent que s'il y a conflit. Or, cette situation *conflictuelle suppose une égalité de fait qui ne paraît être que rarement réalisée au sein de l'entreprise.*

Sur un plan général, l'employeur a tendance à considérer que tout ce qui naît dans l'entreprise lui appartient et l'existence, souhaitable par ailleurs, d'un « esprit maison » ne peut en la matière qu'affaiblir un éventuel réflexe de défense du salarié vis-à-vis de cette conception.

Sur un plan plus pratique, plus près encore des réalités de l'entreprise, on constate que l'action en justice, indispensable à la formation et à la mise en application des solutions jurisprudentielles, est *très difficile pour le salarié.*

Elle est très difficile pour le salarié en ce qui concerne les procédures elles-mêmes. Les tribunaux compétents sont les *tribunaux civils* et, à l'inverse des procédures simplifiées utilisées devant le tribunal des prud'hommes, la procédure civile de droit commun est *longue, coûteuse* et surtout *intimidante* pour des inventeurs plus souvent tournés vers les sciences et les techniques que vers les connaissances juridiques. Au contraire, le chef d'entreprise est plus familier des milieux judiciaires, de l'atmosphère des conflits de droit, du commerce des intermédiaires obligatoires, souvent même il dispose d'un conseil juridique, intégré ou non à l'entreprise.

Le recours à la jurisprudence pour pallier l'absence d'une législation spécifique aux inventions de salarié repose sur un conflit difficile à réaliser, mais s'il en était autrement, n'aurait-on pas sacrifié le climat interne de l'entreprise pour un progrès discutable en matière d'équité ?

Ainsi, y a-t-il, en fait, déséquilibre entre l'entreprise et le salarié et il faut bien reconnaître que l'absence de convention collective — que l'on constate dans la grande majorité des cas, répétons-le — et

l'absence de législation profitent beaucoup plus aux entreprises et placent pratiquement les salariés en position d'infériorité.

A ce souci d'équité et d'équilibre, s'ajoute le fait qu'un droit européen est en préparation en ce domaine et il ne serait pas bon, au moment de l'élaboration de ses règles communes, que la France n'ait rien de concret à présenter. Dans cette situation, en effet, ce seraient les solutions proposées par les juristes des autres pays et notamment ceux de l'Allemagne, qui possède une législation bien développée en ce domaine, qui prévaudraient, de telle sorte que le droit communautaire risquerait de trop s'écarter des usages juridiques français.

## 2. Stimuler la capacité d'invention et d'innovation des entreprises françaises.

Le second motif qui justifie l'adoption d'une législation sur les inventeurs salariés est le manque de dynamisme des entreprises françaises dans le domaine des inventions, face à celui de nos partenaires commerciaux tels l'Allemagne, les Etats-Unis, ou même la Suisse.

La balance des échanges techniques avec l'étranger, établie par le Service de la Propriété industrielle du Ministère de l'Industrie et de la Recherche, montre que si le déficit apparent des échanges techniques de la France semble diminuer, cela est dû au développement des études et à celui de l'assistance technique avec les pays en voie de développement. Si l'on ne considère que les brevets et les licences, le déficit a au contraire progressé, passant de 500 millions de F en 1971 à 650 millions de F en 1974. Les Etats-Unis constituent le plus gros partenaire de la France (54 % des dépenses) et le déficit avec ce pays se monte à 770 millions de F ; la Suisse, où sont faits 16 % de nos achats de technique, compte pour 200 millions dans le déficit français.

Quant aux recettes, elles sont l'œuvre d'un nombre restreint d'entreprises nationales : 38 sociétés sont à l'origine de 72 % des recettes ; ceci indique qu'un trop petit nombre d'entreprises françaises se préoccupe de la protection et de l'exploitation de ses inventions.

Ceci est confirmé par les statistiques des dépôts de demandes de brevets par pays. Les derniers chiffres dont votre Rapporteur a disposé datent de 1973, mais l'évolution en 1974 et 1975 ne semble pas avoir modifié les tendances fondamentales des statistiques du tableau ci-dessous.

## DEMANDES DE BREVET DÉPOSÉES

STATISTIQUES 1973

(Chiffres arrondis.)

DEPOTS DES :	DEPOTS EN FRANCE DES :	DEPOTS DES FRANÇAIS EN :
Français en France ..... 13.400		
Allemands en Allemagne ..... 31.900	Allemands ..... 8.600	Allemagne ..... 3.200
Anglais en Grande-Bretagne ... 22.500	Anglais ..... 3.000	Grande-Bretagne ..... 3.000 (7.500)*
Américains aux Etats-Unis .... 67.000	Américains ..... 10.000	Etats-Unis ..... 3.200 (8.600)*
Japonais au Japon ..... 115.200	Japonais ..... 3.000	Japon ..... 1.700 (5.600)*
Suisses en Suisse ..... 5.500	Suisses ..... 2.100	Suisse ..... 1.150
255.500	26.700	12.250

Les chiffres entre parenthèses sont ceux effectués par les Allemands dans les pays correspondants.

Ces chiffres révèlent la faible part des demandes de brevets déposées par les Français.

En France même, les Allemands, Anglais, Japonais, Américains et Suisses réunis déposent deux fois plus de brevets que les Français.

Dans chacun de leurs pays respectifs, ces partenaires déposent beaucoup plus de brevets que les Français dans leur propre pays : lorsque les Français déposent 13.400 demandes de brevets en France, les Allemands en déposent 31.900 en Allemagne, les Anglais 22.500 en Grande-Bretagne, les Américains 67.000 aux Etats-Unis, les Japonais 115.200 au Japon et les Suisses 5.500 en Suisse, alors que la population helvétique est le cinquième de la population française.

Sur le plan strictement français, l'industrie française est donc nettement en retard en ce qui concerne les dépôts de brevets par rapport aux autres industries concurrentes.

La situation est plus médiocre encore si l'on examine les échanges entre ces pays. On constate alors que les dépôts de brevets effectués en France par les Allemands se montent à 8.500 par an contre 3.200 faits par des Français en Allemagne ; les Américains déposent 10.000 brevets en France contre 3.200 pour les Français aux Etats-Unis ; les Japonais 3.000 contre 1.700 par les Français au Japon et les Suisses 2.500 contre 1.150 par les Français en Suisse. Ce n'est qu'avec la Grande-Bretagne que la balance est équilibrée : 3.000 dans chaque sens. Mais, alors que les Français ne déposent que 3.000 brevets en Grande-Bretagne, les Allemands déposent dans ce même pays un nombre deux fois et demie supérieur (7.500). La situation est la même aux Etats-Unis, 3.200 brevets pour la France contre 8.600

pour les Allemands et encore plus au Japon : 1.700 brevets pour la France contre 5.600 pour l'Allemagne, soit plus de trois fois plus.

Si l'on observe, enfin, que plus de 200.000 brevets déposés en Allemagne, en Angleterre, aux Etats-Unis et au Japon — pour ne parler que de ces pays — ne font pas à l'heure actuelle l'objet de dépôts correspondants en France, on peut penser qu'en raison des facilités bientôt offertes par le futur brevet européen, une partie importante de ces 200.000 brevets donnera lieu à des brevets européens. Ces derniers produisant leurs effets en France, viendront s'ajouter aux quelque 30.000 brevets actuellement déposés dans notre pays par des étrangers et constitueront donc autant de monopoles supplémentaires auxquels se heurtera l'industrie française.

Ainsi, si l'industrie française n'est pas incitée à adopter, dès maintenant, une politique plus dynamique en matière de recherche et de brevets, elle risquera lorsque le brevet européen sera entré dans une phase de fonctionnement normal, c'est-à-dire d'ici cinq à dix ans, de voir son développement sérieusement freiné par l'existence de brevets européens appartenant à des industries étrangères.

Or, une des meilleures manières d'augmenter la capacité d'invention des entreprises consiste à stimuler celle de ses employés.

Il est certain que la capacité d'invention des salariés, en dehors de ceux des bureaux d'études déjà payés pour faire des recherches, serait largement accrue si un système de rémunération équitable de leurs trouvailles était mis en place.

A l'heure actuelle, la récompense de l'inventeur est laissée au bon vouloir de l'entreprise et de la hiérarchie et celle-ci n'agit pas toujours de manière très équitable.

Ainsi la mise en place d'une législation simple et claire, qui, en l'absence de convention collective, réglerait la situation des inventions de salariés, pourrait être une incitation pour tous les salariés et cadres à imaginer de nouvelles solutions techniques aux problèmes qu'ils rencontrent quotidiennement, à améliorer celles qui existent et surtout à *faire connaître* leurs inventions à l'entreprise plutôt que de les conserver par devers eux par crainte de s'en voir dépouiller.

Une telle loi doit donc être extrêmement bénéfique pour l'économie française et par conséquent il n'est pas surprenant que la proposition adoptée par votre Commission de la production et des échanges constitue le point d'aboutissement de nombreuses initiatives.

## II. — LA RECHERCHE D'UNE SOLUTION GÉNÉRALE

### 1. Un texte de conciliation et de synthèse.

L'idée d'un texte destiné à régler ce problème est ancienne ; sans refaire l'historique des projets et propositions, on peut signaler *l'importante proposition de M. Herzog, n° 243, du 1<sup>er</sup> juin 1967*, déposée au moment de l'examen par le Parlement de la proposition de loi du même auteur, qui allait devenir la loi sur les brevets du 2 janvier 1968.

Ultérieurement, le Conseil supérieur de la propriété industrielle, sous l'autorité de notre collègue M. Palewski, entreprit l'étude d'un texte qui, dans la ligne de la proposition de M. Herzog, s'efforçait de concilier les positions de toutes les parties représentées au Conseil. Le texte de compromis auquel aboutit le Conseil supérieur est reflété par *la proposition n° 1938 de M. Palewski* qui a constitué la base principale des dispositions adoptées par votre Commission.

En effet, les mérites de ce texte sont particulièrement grands, et c'est en raison de l'effort de conciliation dont il est issu que votre Commission s'en est largement inspirée. Mais ce texte porte également la marque de toutes les adjonctions et précisions qui président habituellement à tous les compromis ; aussi paraissait-il excessivement compliqué.

C'est pourquoi il a fait l'objet de tentatives de simplification. L'une des plus méritoires est celle qui a donné naissance à *la proposition de loi n° 1774 de M. Torre et plusieurs de nos collègues*. Elle comporte en particulier certaines innovations extrêmement intéressantes, telle que la création d'une commission de conciliation, que votre Commission a retenues et incorporées à son texte.

La proposition n° 1937 de M. Billotte et plusieurs de ses amis, parmi lesquels votre Rapporteur se place, est une tentative de simplification plus grande encore puisque ce qu'elle propose s'apparente à une loi-cadre que viendraient compléter des règlements. Il a cependant paru à votre Commission que le législateur ne devait pas se dessaisir des compétences qui lui appartiennent et que seules les modalités d'application de la loi pouvaient être renvoyées à des règlements, les dispositions principales devant figurer dans la loi elle-même.

A l'origine le travail de synthèse avait été confié par votre Commission à deux rapporteurs distincts, l'un chargé de travailler sur les propositions n° 1937 et 1938 et l'autre, M. Durand, sur la proposition n° 1774.

Le rapport de M. Durand, qui a été adopté par votre Commission, est le fruit de son travail de synthèse.

En effet, les mérites de ce texte sont particulièrement grands, et c'est en raison de l'effort de conciliation dont il est issu que votre Commission s'en est largement inspirée. Mais ce texte porte également la marque de toutes les adjonctions et précisions qui président habituellement à tous les compromis ; aussi paraissait-il excessivement compliqué.

M. Durand a accompli sur le texte qu'il était chargé de rapporter un travail considérable et de très grande qualité. Ce travail était pratiquement achevé au moment où son auteur — pris par de très nombreuses responsabilités — fut conduit à renoncer à présenter son rapport. Avec une très grande générosité M. Durand mit ses dossiers à la disposition de son successeur désormais chargé du rapport des trois propositions ; ce dernier tient à reconnaître tout ce que le texte adopté par la Commission doit au travail préalable très approfondi accompli par M. Durand, travail qui a été très largement utilisé dans la rédaction du présent rapport.

Si une synthèse paraissait possible, encore fallait-il qu'elle recueille la plus large adhésion de tous les intéressés.

## 2. Un texte de simplification et de concertation.

L'objectif qui a inspiré votre Commission dans ses travaux a été celui de parvenir à un texte clair, satisfaisant pour toutes les parties intéressées et susceptible d'une application pratique qui réduise les difficultés au minimum. Le texte de synthèse qui vous est présenté aujourd'hui a été établi à partir des idées de compromis, reflétées par la proposition de M. Palewski mais simplifié en s'inspirant notamment très largement des autres propositions, et en particulier de celle de M. Torre.

Ce travail de plusieurs mois a donné lieu à une très large concertation et à de nombreuses réunions de travail conduites avec les organisations syndicales de salariés et de cadres, les organisations patronales, les autres milieux professionnels tels que les conseils en brevets, les services administratifs et plusieurs personnalités compétentes.

La synthèse opérée à la suite de ces multiples consultations s'écarte à vrai dire assez peu des propositions n<sup>os</sup> 1774, 1937 et 1938, qui constituaient la base de départ, mais votre Commission a cependant conscience d'avoir abouti à des solutions qui peuvent être acceptées par tous : c'est bien la preuve de la qualité des propositions de loi qui lui étaient soumises.

## 3. Les solutions retenues par la Commission.

Avant d'aborder l'examen détaillé des articles, il importe d'indiquer très brièvement les principales idées retenues par votre Commission car elles lui semblaient faire l'unanimité, et l'économie générale de son texte.

Tout d'abord, il n'existe en définitive que deux catégories d'inventions : les inventions personnelles, propriété de l'inventeur, et les inventions de service, propriété de l'entreprise. La copropriété entre le salarié et l'inventeur, parfois admise par la jurisprudence mais qui semblait faire l'unanimité contre elle, a été écartée.

La catégorie des inventions mixtes n'est plus retenue, elle est remplacée par une variété temporaire d'inventions personnelles sur lesquelles l'entreprise dispose d'une option de six mois, délai que M. Palewski voulait même ramener à quatre mois. A l'expiration de ce délai, si l'entreprise a exercé le droit d'option qui lui est reconnu par la loi, elle acquiert la propriété de l'invention qui devient donc invention de service ; mais en contrepartie, elle verse à l'auteur de l'invention le prix de cette acquisition selon des modalités que nous examinerons en détail, aux articles 3 et 12 notamment. A l'inverse, si l'entreprise n'a pas exercé son droit d'option, l'invention reste définitivement une invention personnelle.

La solution est simple et est inspirée dans ses modalités, à la fois de la proposition de M. Palewski et de celle de M. Torre.

L'invention de service ordinaire peut donner lieu à rémunération en fonction de son intérêt pour l'entreprise et de la position, au sein de celle-ci, de son auteur ; cette rémunération n'est cependant pas de droit dans tous les cas.

En second lieu, il est créé une commission de conciliation et d'arbitrage où employeurs et salariés jouissent d'une représentation paritaire.

Cette commission a pour but d'apaiser, par une procédure légère et aussi peu dramatique que possible, les différends qui peuvent survenir dans l'application de la loi, notamment entre inventeurs et entreprises. Cette voie simplifiée de solution des conflits n'exclut en rien la compétence des juridictions ordinaires, qui peuvent toujours être saisies en première instance si la voie de la conciliation et de l'arbitrage a échoué ou ne satisfait pas les parties. Il ne s'agit donc en aucune manière d'une juridiction nouvelle ou particulière.

Enfin la loi, applicable à tous les salariés du secteur privé et à ceux du secteur public — ce qui est très important — ne se substitue pas aux conventions collectives, aux accords d'entreprises ou aux statuts des personnels publics qui, comme dans le droit actuel, chaque fois que possible, apportent aux cas particuliers des solutions spéciales sans doute mieux adaptées qu'un texte général, mais qui ne peuvent en aucun cas être moins avantageux pour les salariés que le texte de la loi.

Voici les grandes lignes des solutions retenues, leur détail sera analysé de manière plus approfondie avec l'examen des articles.



## DEUXIÈME PARTIE

### EXAMEN DES ARTICLES

#### PROPOSITION DE LOI

relative aux inventions des salariés.

*Article premier.*

Champ d'application de la loi.

*« Les statuts particuliers, les conventions collectives ou les contrats individuels de travail déterminent le régime juridique des inventions des salariés.*

*« A défaut, les dispositions de la présente loi sont applicables.*

*« Toute disposition contractuelle ou réglementaire ayant pour effet de diminuer les droits des salariés, tels qu'ils sont définis par la présente loi, est nulle et réputée non écrite. »*

*Commentaire :*

Cet article prévoit tout d'abord le caractère supplétif de la présente loi.

Il appartient en effet en premier lieu aux conventions collectives, aux statuts ou aux contrats individuels de travail de régler de manière détaillée pour chaque branche le cas des inventeurs salariés. La loi ne devrait donc, en principe, avoir qu'un caractère supplétif, c'est-à-dire que ses dispositions ne joueront qu'en l'absence de dispositions particulières plus favorables ou plus complètes. En fait, étant donné la rareté des textes contractuels intervenus dans ce domaine, le texte de la loi s'appliquera très fréquemment.

Il est expressément prévu au dernier alinéa de cet article premier que toutes les dispositions contractuelles ou réglementaires moins favorables aux salariés que celles de cette loi sont nulles et réputées non écrites. Cet alinéa vise les conventions ou règlements anciens autant que les accords à venir. L'importance de ce point a été

soulignée par plusieurs membres de la Commission, notamment MM. Weisenhorn et Valleix, et par M. Palewski. Mais la nullité de certaines clauses réputées non écrites n'entraînera pas pour autant l'annulation du reste de l'accord dans lequel elles figureraient.

La loi s'appliquera enfin aussi bien aux salariés du secteur privé qu'à ceux du secteur public ainsi qu'il l'est expressément précisé dans l'article 18 de la proposition adoptée par la Commission.

## Article 2.

### Définition des inventions de salariés, nomenclature.

*« Les inventions faites par des salariés sont soit des inventions de service, soit des inventions personnelles.*

*« Est une invention de service toute invention faite par un salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive correspondant à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.*

*« Toute autre invention faite par un salarié est une invention personnelle. »*

#### Commentaire :

Un des principaux problèmes que doit résoudre cette proposition est de fixer la ligne de démarcation entre l'invention faite par le salarié pour le compte de l'entreprise et celle qui lui est entièrement personnelle.

Il apparaît logique qu'un chercheur ou un salarié payé pour faire des recherches dans un certain domaine travaille pour le compte de l'entreprise et que les découvertes qu'il fait dans ce secteur puissent être considérées comme des inventions de service.

A l'inverse, le caractère personnel d'une invention réalisée, par exemple, par un chef d'atelier de hauts fourneaux qui perfectionne un moulinet de pêche, selon l'exemple donné par M. Palewski dans l'exposé des motifs de sa proposition, apparaît lui aussi clairement.

La difficulté commence lorsque l'invention a été réalisée dans un des domaines de l'activité de l'entreprise :

— soit par un salarié qui, bien que travaillant dans ce secteur, n'était en rien chargé de rechercher des procédés nouveaux ou des perfectionnements — tel le chef d'atelier de hauts fourneaux qui invente un dispositif permettant d'en améliorer le rendement ;

— soit par un salarié qui réalise une invention en dehors de son secteur propre mais dans un des domaines de l'activité de l'entre-

*« Toutefois, le salarié peut déposer une demande de brevet pour une invention qu'il présume personnelle, avant même d'en avoir informé son employeur. »*

*Commentaire :*

Cet article pose le principe essentiel de la communication de toute invention faite par un salarié à son employeur, même s'il la présume personnelle.

En effet, un différend peut exister entre les parties quant à la qualification de l'invention. L'employeur peut être amené à revendiquer comme une invention personnelle soumise à option une invention que, de bonne foi, l'inventeur estime purement personnelle.

Par ailleurs, l'employeur disposant, en vertu de l'article 5 ci-dessous, d'un délai de six mois pour faire valoir son option éventuelle, il importe que cette communication soit accomplie selon certaines formalités qui seront précisées par décret. A ce propos M. Bertrand Denis a insisté pour que les modalités de cette communication soient telles qu'elles ne puissent dégrader leurs relations. Il a estimé que la lettre recommandée avec accusé de réception n'était pas une procédure psychologiquement satisfaisante et préconisé des procédures à caractère plus personnel et amiable. Plusieurs commissaires dont le Rapporteur et le Président lui ont fait néanmoins observer que ces formalités devaient être suffisamment substantielles pour que la preuve de leur accomplissement dans les délais voulus puisse être apportée en cas de besoin ce qui, en définitive, peut supprimer toute source de contestation ultérieure et va donc bien dans le sens voulu par M. Bertrand Denis.

Il est cependant prévu que, pour protéger ses droits, le salarié peut déposer une demande de brevet pour une invention qu'il estime personnelle, avant même d'en avoir informé son employeur. Ces dispositions sont précisées par l'article 7 ci-dessous. Ce dépôt conservatoire effectué, il doit informer sans délai l'employeur. Ceci ne présume pas de l'attribution définitive de la propriété de l'invention au cas où l'entreprise contesterait son caractère purement personnel.

*Article 5.*

**Contestation de la qualification donnée à l'invention,  
droit d'option de l'employeur.**

*« L'employeur dispose d'un délai de six mois après réception de la communication prévue à l'article 4, premier alinéa, pour contester la qualification d'invention personnelle ou d'invention per-*

sonnelle sous option donnée par le salarié à son invention et, à défaut d'accord amiable, pour saisir la commission de conciliation et d'arbitrage prévue à l'article 17 de la présente loi. Faute par l'employeur de faire connaître son point de vue dans ce délai, l'invention conserve la qualification donnée par le salarié.

« Dans le même délai de six mois l'employeur peut réclamer la propriété de l'invention personnelle réalisée par le salarié dans les conditions du troisième alinéa de l'article 3. Lorsque l'employeur fait ainsi valoir son droit d'option, l'invention devient sa propriété mais fait l'objet d'une convention particulière entre les parties dans les conditions prévues aux articles 12, 13 et 14. Dans le cas contraire, l'invention reste la propriété du salarié. »

#### Commentaire :

Lorsque le salarié fait savoir à l'employeur qu'il a réalisé une invention, il précise la qualification qu'il lui donne : invention de service, invention purement personnelle ou invention personnelle ouvrant droit à option pour l'entreprise.

Celle-ci dispose alors d'un délai de six mois pour contester la qualification donnée par le salarié à son invention et faire valoir, s'il y a lieu et si elle le juge utile, soit son droit de propriété si elle estime qu'il s'agit d'une invention de service, soit son droit d'option.

Une commission de conciliation et d'arbitrage prévue à l'article 17 pourra être saisie des litiges pouvant survenir sur ce point.

La durée du délai d'option a fait l'objet d'une discussion en Commission. M. Palewski plaidait pour un délai de quatre mois, mais votre Commission a préféré suivre l'opinion de son Rapporteur qui souhaitait laisser aux entreprises le temps d'un choix mûrement réfléchi de six mois. De toute manière ce délai est un élément fondamental du régime de la propriété, et la Constitution ne permet pas de renvoyer à un décret la fixation de sa durée.

Au cas où l'entreprise, dans le délai prévu de six mois, lève l'option qu'elle détient sur les inventions personnelles réalisées dans les conditions de l'article 3, troisième alinéa, — c'est-à-dire faites par l'inventeur à l'occasion de ses fonctions dans l'un des domaines d'activité de l'entreprise ou en utilisant les techniques et les moyens de l'entreprise — elle en acquiert la propriété et exerce donc sur elle les mêmes droits que sur une invention de service. Cependant, ce transfert ne s'opère que moyennant l'octroi au salarié d'avantages particuliers, et notamment le versement d'un prix de cession, dont les modalités sont fixées par une convention écrite, soumise en cas de contestation à la commission de conciliation et d'arbitrage.

Si l'entreprise n'exerce pas son droit d'option dans le délai imparti, l'invention reste pleinement la propriété de l'inventeur. L'entreprise peut cependant toujours ultérieurement, si elle se ravise,

mau ve l'option  
pour l'entreprise  
le 6. 1. 1965

prise, par exemple un ingénieur préposé à la surveillance et à l'entretien des hauts fourneaux qui conçoit une invention concernant non pas ceux-ci mais le laminage de l'acier, tout à fait étranger à ses fonctions mais inclus dans les activités de l'entreprise.

Pour résoudre ces problèmes, on peut imaginer de créer une catégorie d'inventions mixtes : c'est la solution retenue par la proposition de M. Palewski à la suite des travaux du Conseil supérieur de la propriété industrielle. Il est cependant apparu, au cours des consultations de votre Rapporteur, qu'à l'usage, cette catégorie d'inventions mixtes allait soulever des difficultés pratiques et que cette solution, intellectuellement satisfaisante, devait être simplifiée. Il était donc souhaitable que la catégorie des inventions mixtes ne figure pas dans le texte de la loi. C'est pourquoi votre Commission propose dans cet article de ne retenir que deux catégories d'inventions : les inventions de service et les inventions personnelles, se rapprochant en cela des solutions retenues dans la proposition n° 1774 de M. Torre.

La définition de l'invention de service s'inspire largement de celle qu'a proposée le Conseil supérieur de la propriété industrielle qui est plus précise et moins large que celle de la proposition n° 1774 de M. Torre. Il est fait expressément référence aux fonctions du salarié qui doivent comporter *effectivement* une mission inventive. Il est, en effet, à craindre que la mention des missions inventives confiées aux salariés devienne une clause habituelle des contrats de travail ou des lettres d'engagement au moins pour les cadres et techniciens, dans le seul but de tourner la loi. C'est pourquoi le deuxième alinéa précise que cette mission inventive doit correspondre aux fonctions effectives du salarié. La deuxième partie de la définition vise le cas des chercheurs à qui sont explicitement confiés des travaux d'étude et de recherche ; elle paraît soulever moins de difficultés.

La définition de l'invention personnelle se fait *a contrario* : « toute autre invention faite par un salarié est une invention personnelle », conformément à la logique.

### Article 3.

#### Propriété de l'invention.

« L'invention de service est la propriété de l'employeur.

« L'invention personnelle est la propriété de l'inventeur.

« Toutefois si l'invention personnelle a été faite par l'inventeur à l'occasion de ses fonctions dans un des domaines d'activité de l'entreprise ou en utilisant les techniques ou les moyens de l'entreprise, elle ouvre droit à option au profit de l'employeur dans les conditions fixées à l'article 5 ci-dessous. »

*Commentaire :*

Cet article traite de l'attribution de la propriété des inventions. L'invention de service est propriété de l'employeur mais il sera prévu dans les articles suivants que le salarié conserve ses droits moraux sur l'invention et qu'elle peut donner lieu à une rémunération supplémentaire.

L'invention personnelle est la propriété de l'inventeur qui peut d'ailleurs librement, si l'entreprise s'y intéresse, la lui céder ou lui en concéder la licence d'exploitation dans les conditions du droit commun, sans qu'il soit donc nécessaire de le préciser ici.

Cependant, un sort particulier est fait aux inventions personnelles qui ont été réalisées par l'inventeur « à l'occasion de ses fonctions dans un des domaines d'activité de l'entreprise ou en utilisant les techniques ou les moyens de l'entreprise ». Il s'agit, en fait, d'inventions qui ressortissent à la catégorie des inventions mixtes dégagées par le Conseil supérieur de la propriété industrielle. La solution retenue par votre Rapporteur est la plus simple qui soit :

— pas de copropriété ou de propriété indivise, formules qui paraissent rejetées par tous ;

— pas de système compliqué de droit à concession de licence tel que le propose la proposition n° 1774 ;

— mais la faculté pour l'entreprise, dans un délai de six mois fixé par l'article 5, d'exercer un droit d'option sur ces inventions. Si l'entreprise déclare qu'elle lève son option, l'invention, de personnelle qu'elle était, devient propriété de l'entreprise, c'est-à-dire « invention de service », tout en ouvrant droit au versement d'un prix de cession à l'inventeur, dans les conditions prévues par les articles 12, 13, 14, qui vous seront proposés tout à l'heure. L'inventeur garde, de toute façon, tous ses droits moraux sur son invention, comme pour une invention de service d'ailleurs.

Cela constitue une disposition fondamentale de la proposition et votre Commission a de bonnes raisons de penser que cette solution, à la fois simple et équitable, doit recueillir l'approbation de tous les intéressés et, en premier lieu, des salariés et des employeurs.

**Article 4.**

**Communication de l'invention.**

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

Cette façon, tous ses droits moraux sur son invention, comme pour une invention de service d'ailleurs.

Cela constitue une disposition fondamentale de la proposition et votre Commission a de bonnes raisons de penser que cette solution, à la fois simple et équitable, doit recueillir l'approbation de tous les intéressés et, en premier lieu, des salariés et des employeurs.

être contestée, c'est-à-dire pendant la période qui précède la communication de l'invention faite par un salarié à son entreprise et le délai de six mois qui suit cette communication.

L'obligation de secret persiste pour la partie à qui n'a pas été attribuée la propriété de l'invention, tant que l'autre partie n'a pas choisi de la divulguer.

Cette obligation réciproque s'impose afin d'éviter qu'une publication prématurée empêche l'employeur ou l'inventeur qui acquerra la propriété définitive de l'invention d'obtenir un brevet.

Néanmoins, le dernier alinéa de cet article précise que les dispositions légales prévoyant la publicité des demandes de brevet (après dix-huit mois en France) restent applicables. Il appartient en revanche à celle des parties qui procède à cette demande de tout faire pour que cette publication ait lieu le plus tard possible, compte tenu des dispositions légales applicables dans les pays où est déposée la demande de brevet. En France, par exemple, le déposant devra s'abstenir, tant que la propriété de l'invention ne lui sera pas définitivement attribuée, de demander une publication anticipée comme la loi du 2 juin 1968 lui en laisse normalement la possibilité.

#### Article 9.

#### Droit moral de l'inventeur.

*« Le salarié auteur d'une invention a droit à la reconnaissance de sa qualité d'inventeur ; il est mentionné comme tel dans le brevet, à moins qu'il ne s'y oppose. »*

#### Commentaire :

Le droit moral de l'inventeur est reconnu par les trois propositions soumises à votre Commission. Ce droit existe tant sur les inventions personnelles soumises à option que sur les inventions de service. Il se traduit essentiellement par le fait que le nom de l'inventeur est, de droit, mentionné dans le brevet même si celui-ci est pris au nom de l'entreprise, à moins que l'inventeur ne s'y oppose. La rédaction que propose votre Commission rappelle, en la précisant sans ambiguïté, la rédaction de l'article 4 de la loi du 2 janvier 1968. (« Art. 4 - L'inventeur a le droit d'être mentionné comme tel dans le brevet ; il peut également s'opposer à cette mention. »), alors que, il faut le noter, la rédaction de l'article 12 de la proposition n° 1774, plus restrictive, semblait revenir sur la loi du 2 janvier 1968 puisque ce n'est qu'à sa demande que, selon cette proposition, le nom de l'inventeur pourrait être mentionné dans le brevet pris par l'entreprise.

La rédaction que propose votre Commission rappelle, en la précisant sans ambiguïté, la rédaction de l'article 4 de la loi du 2 janvier 1968. (« Art. 4 - L'inventeur a le droit d'être mentionné comme tel dans le brevet ; il peut également s'opposer à cette mention. »), alors que, il faut le noter, la rédaction de l'article 12 de la proposition n° 1774, plus restrictive, semblait revenir sur la loi du 2 janvier 1968

Article 10.

Inventions collectives.

« Lorsqu'une invention de salarié est faite par deux ou plusieurs personnes, chacune d'elle jouit des droits prévus par la présente loi ; elle est tenue, dans les mêmes conditions, aux obligations incombant à l'inventeur salarié. »

Commentaire :

Le cas d'une invention faite par plusieurs personnes est de plus en plus fréquent à l'heure actuelle. Il semble donc utile de le régler dans la loi. Rien n'était prévu dans les propositions n° 1937 et 1938. En revanche, la proposition n° 1774 de M. Torre dispose que, en cas de pluralité d'inventeurs, chacun d'eux jouit des droits et est tenu aux obligations incombant à l'inventeur salarié. Ceci vaut, en particulier, tant pour la rémunération supplémentaire que pour les cessions de droit dues à l'inventeur ou que pour l'obligation du secret. C'est la reprise de cette disposition que vous propose votre Commission.

*plus avec la loi*  
*inv. pour*  
*inv. service*

Article 11.

Rémunération supplémentaire des inventions de service.

« Les conventions collectives, les accords d'entreprise et, pour le personnel du secteur public, les statuts, déterminent les conditions dans lesquelles le salarié auteur d'une invention de service bénéficie d'une rémunération supplémentaire en dehors de son salaire.

« En toute hypothèse le salarié auteur d'une invention de service peut prétendre à une telle rémunération si cette invention exerce une influence effective sur l'activité de l'entreprise ou sur sa position concurrentielle et s'il est manifeste qu'il n'a pas trouvé une rémunération suffisante dans son salaire, dans une rémunération spéciale versée par l'employeur ou dans tout autre avantage individuel ou collectif consenti par ce dernier.

« En cas de contestation, les parties s'adressent à la commission de conciliation et d'arbitrage. »

Commentaire :

Le Conseil supérieur de la propriété industrielle a proposé une terminologie différente pour caractériser, d'une part, la rémunération

acquérir de son salarié, dans les conditions du droit commun, soit une licence d'exploitation, soit la propriété de l'invention elle-même afin de l'exploiter pour son compte.

#### Article 6.

##### Rédaction des accords relatifs aux inventions de salariés.

*« Tout accord conclu sur une invention de salarié entre l'employeur et le salarié doit être constaté par écrit.*

*« En particulier, les inventions de service auxquelles l'employeur refuserait de s'intéresser ne sont abandonnées à l'inventeur que sur déclaration expresse de l'employeur. »*

##### Commentaire :

Afin de limiter les contestations et de permettre de résoudre plus aisément les litiges, l'obligation de ne conclure d'accord que par écrit est normale pour protéger les intérêts des deux parties.

Le second alinéa précise bien que les inventions de service réalisées, par exemple, par un laboratoire de recherche, appartiennent, en tout état de cause, à l'entreprise, que celle-ci s'y intéresse ou non. L'inventeur ne peut en réclamer la propriété sous le motif que l'entreprise a refusé de s'y intéresser, à moins que celle-ci n'ait déclaré de manière expresse et par écrit à l'inventeur qu'elle lui abandonnait sa trouvaille.

#### Article 7.

##### Dépôt des demandes de brevet.

*« Sous réserve du droit moral de l'inventeur, l'employeur peut, sans y être tenu, déposer à tout moment et en tout lieu une demande de brevet à son nom portant sur une invention de service.*

*« L'inventeur peut, dans les mêmes conditions, déposer une demande de brevet portant sur une invention personnelle.*

*« Dans les conditions prévues aux alinéas précédents, l'invention personnelle sous option peut faire l'objet de demande de brevet conservatoire par le salarié ou l'employeur, à charge pour chacun d'eux de communiquer sans délai à l'autre partie une copie intégrale de la demande déposée.*

*« Le dépôt profite de plein droit à celle des parties qui se voit attribuer la propriété de l'invention. »*

Commentaire :

La demande de brevet qui fait l'objet de l'article 7 peut être faite en tous lieux, c'est-à-dire en France comme à l'étranger, et à tout moment par le propriétaire de l'invention, c'est-à-dire l'entreprise pour les inventions de service et l'inventeur pour ses inventions personnelles. Mais cette faculté n'est nullement une obligation ; en effet, certaines sociétés considèrent qu'un procédé de fabrication est parfois mieux protégé par la discrétion qui entoure son emploi au sein de l'entreprise que par le dépôt d'un brevet dont la protection pourra être aléatoire et qui s'accompagnera, en revanche, à un moment ou à un autre, de publicité.

Quant à l'invention personnelle sous option, elle peut faire l'objet d'une demande de brevet soit par l'entreprise, soit par le salarié, à titre conservatoire, « à charge pour chacun d'eux de communiquer sans délai à l'autre partie une copie intégrale de la demande déposée ». Ceci se conçoit aisément.

Une telle demande ne présume pas de l'attribution définitive de la propriété du brevet en cas de contestation. Le dernier alinéa du présent article prévoit alors que « le dépôt profite de plein droit à celle des parties qui se voit attribuer la propriété de l'invention ».

Article 8.

Obligation de secret.

« Le salarié doit s'abstenir de toute divulgation de l'invention jusqu'à l'expiration du délai laissé à l'employeur pour contester le caractère de l'invention ou, en cas de litige, jusqu'à ce que la propriété de l'invention lui ait été attribuée.

« Une obligation semblable pèse sur l'employeur tant que l'invention n'a pas été divulguée par le salarié ou, en cas de litige, tant que la propriété de l'invention ne lui a pas été attribuée.

« Dans l'un et l'autre cas, l'interdiction de divulguer l'invention ne fait pas obstacle à la publication obligatoire résultant du dépôt d'une demande de brevet. La partie qui procède à ce dépôt doit cependant prendre toutes dispositions utiles pour que cette publication n'ait lieu qu'à l'expiration des délais maximum prévus par les législations des pays dans lesquels est fait ce dépôt. »

Commentaire :

Le secret s'impose tant à l'employeur qu'au salarié pour toutes les inventions, qu'elles soient présumées inventions de service ou inventions personnelles, tant que la propriété de l'invention peut

« supplémentaire » que *peut* recevoir l'auteur d'une invention de service et, d'autre part, la rémunération « particulière » que *doit* recevoir l'auteur d'une invention personnelle sur laquelle l'entreprise a fait valoir son droit d'option. Votre Commission a retenu cette distinction car elle marque bien le caractère différent que revêt le supplément de rémunération dans l'un ou l'autre cas, mais elle a préféré au terme « rémunération particulière, celui de « prix de cession » pour des raisons exposées à l'article 12.

Cet article 11 ne traite que de la rémunération des inventions de service.

L'ingénieur de recherche reçoit, en règle générale, un traitement supérieur à celui de l'ingénieur d'exécution. Il a été engagé pour se mettre en quête d'inventions dans un ou plusieurs secteurs ; cette mission inventive représente donc la contrepartie du salaire qui lui est alloué. S'il réalise une invention on peut soutenir qu'il n'est pas, en principe, fondé à réclamer un supplément de rémunération car il a été engagé pour chercher et inventer et rémunéré en conséquence. Cependant, il a paru équitable au Conseil supérieur de la propriété industrielle et à votre Commission que, lorsque l'invention réalisée a une « influence effective » soit sur l'activité de l'entreprise, soit sur sa position concurrentielle, elle puisse donner lieu à une rémunération supplémentaire qui constitue en quelque sorte une prime d'invention.

Néanmoins, pour pouvoir prétendre à cette rémunération supplémentaire, il faut en outre que ce chercheur salarié par l'entreprise n'ait pas déjà trouvé dans son salaire ou dans tout autre avantage consenti par l'employeur (telle une promotion importante par exemple) une rémunération suffisante.

Il est à noter que l'influence de l'invention peut s'exercer non seulement par le fait que l'entreprise l'exploite directement, mais également par les brevets non exploités qu'elle a pris à seule fin de faire barrage à ses concurrents ; c'est la raison pour laquelle la référence à la « position concurrentielle » de l'entreprise a été introduite expressément dans cet article.

En cas de contestation, c'est la commission de conciliation et d'arbitrage prévue à l'article 17 qui s'efforcera de concilier ou d'arbitrer.

Au cas où une rémunération supplémentaire est due, elle sera calculée selon les critères prévus à l'article 13 ci-dessous ; on peut estimer que, d'une manière générale, et à invention égale, elle devrait normalement être moins élevée que le « prix de cession » dont il sera question à l'article suivant.

Cependant il a paru souhaitable à votre Commission de bien préciser que ces dispositions relatives à la rémunération de service ne s'appliqueraient qu'en l'absence de dispositions plus précises ou plus avantageuses prévues par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou les statuts pour les fonctionnaires. Il semble, en effet,

bien préférable que dans ce domaine difficile les parties intéressées s'entendent d'avance entre elles, étant bien entendu, comme il a été dit à l'article premier, que ces accords ou les dispositions des statuts ne peuvent être moins avantageux pour le salarié que ce que prévoit le présent projet de loi. Ainsi, des clauses qui excluraient par principe tout droit, quel qu'il soit, à rémunération de l'invention de service, seraient nulles et réputées non écrites.

#### *Article 12.*

##### **Prix de cession des inventions personnelles sur lesquelles l'employeur a fait valoir son droit d'option.**

*« L'invention personnelle devenue propriété de l'employeur à la suite de l'exercice par celui-ci de son droit d'option prévu aux articles 3 et 5 ci-dessus, donne lieu dans tous les cas au versement à l'inventeur d'un prix de cession. »*

#### *Commentaire :*

Lorsqu'une entreprise fait jouer son droit d'option sur une invention personnelle réalisée dans les conditions de l'article 3, troisième alinéa, elle en acquiert la propriété et verse en échange au salarié inventeur un prix de cession.

Ce « prix de cession », à la différence de la « rémunération supplémentaire », est dû de toute manière à partir du moment où l'entreprise lève l'option qu'elle peut exercer sur certaines inventions personnelles du salarié ayant un rapport avec l'activité de la firme. *Il est dû dans tous les cas, même si l'entreprise, après avoir exercé son droit d'option, n'utilise pas cette invention, car il représente le prix du transfert de propriété de l'invention du salarié à l'entreprise.*

Comme la « rémunération supplémentaire », le « prix de cession » sera fixé par convention spéciale selon les critères de l'article 13, mais il doit être normalement plus élevé, à valeur égale, que la « rémunération supplémentaire » éventuelle.

Il est important de noter que plus les salariés, inventeurs occasionnels, auront la perspective de percevoir des prix de cession intéressants, plus l'incitation à imaginer des procédés ou des produits nouveaux et à les faire connaître à l'employeur sera forte.

L'incitation à inventer, qui constitue l'un des objectifs de cette proposition de loi, sera donc d'autant plus vive que l'esprit des dispositions relatives aux inventions personnelles sous option et aux « prix de cession » auxquels elles ouvrent droit sera respecté.

Votre Commission a préféré la formule du prix de cession à celle de la « rémunération particulière » proposé par la proposition

de M. Palewski. En effet, ce terme lève toute ambiguïté sur la nature de l'opération de transfert de la propriété de l'inventeur. Ce que l'entreprise verse n'est pas une rémunération mais le prix d'une cession de droit ; ce prix peut prendre des formes diverses : versement unique, paiement échelonné sous forme de redevances périodiques ou combinaison des deux systèmes.

Sur le plan fiscal, à l'heure actuelle, ces diverses formules ne sont pas équivalentes. Une « rémunération particulière » risquerait d'être considérée par l'administration fiscale comme un supplément de salaire et imposé comme tel, alors qu'il serait légitime de soutenir qu'un tel versement non lié aux fonctions du salarié dans l'entreprise doit être imposé comme un bénéfice non commercial.

S'il s'agit d'un prix de cession, la situation paraît plus claire. Si le prix est versé en une fois, il est considéré comme la contrepartie d'une aliénation de capital et exonéré d'impôt ; s'il est versé sous forme de redevances, celles-ci seront imposées comme des bénéfices non commerciaux.

Ainsi, la terminologie que vous propose votre Rapporteur serait finalement plus favorable à l'employé.

Il est cependant à noter que l'adoption de la loi sur les plus-values semble réduire — sans le supprimer entièrement — l'avantage du versement d'un prix unique de cession ; le versement pourra être taxé à 15 % au titre des plus-values à long terme, après deux ans, ou être soumis dans ce délai à l'impôt sur le revenu.

### Article 13.

#### Détermination des rémunérations supplémentaires et des prix de cession.

*« Le prix de cession ou s'il y a lieu la rémunération supplémentaire est dû même si l'invention ne fait pas l'objet d'une demande de brevet. »*

*« La rémunération supplémentaire ou le prix de cession alloué à l'inventeur salarié est déterminé en tenant compte notamment :*

*« 1° des missions de l'inventeur dans l'entreprise et, en particulier, de leur caractère inventif ou non, de son salaire, de son degré d'initiative propre, des circonstances dans lesquelles l'invention a pris naissance et s'est trouvée mise au point ;*

*« 2° du degré d'intérêt de l'invention pour l'entreprise et sa position concurrentielle, des économies et des gains de productivité qu'elle permet de réaliser, de l'étendue de la protection dont elle est susceptible de bénéficier, compte tenu des cessions à d'autres entreprises auxquelles elle peut donner lieu. »*

*Commentaire :*

L'article 13 indique les critères selon lesquels devront être fixées les rémunérations supplémentaires ou les prix de cession. Son alinéa premier dispose tout d'abord que les prix de cession ou s'il y a lieu les rémunérations supplémentaires sont dus, dans les conditions des articles 11 et 12 « même si l'invention ne fait pas l'objet d'une demande de brevet ». Ce point est important dans la mesure où les entreprises à l'heure actuelle ne prennent pas toujours de brevet pour certains procédés ou techniques qu'elles estiment mieux protégés par l'exercice vigilant des règles du secret industriel.

Les critères suivant lesquels se déterminera le niveau des rémunérations sont de deux ordres : les uns tiennent compte de la position du salarié dans l'entreprise, les autres de l'intérêt de l'invention pour la firme.

On concevra que la prime d'invention soit relativement moins importante pour un ingénieur chercheur auquel un salaire élevé est déjà attribué pour faire des recherches. En revanche, un ouvrier ou un contremaître qui a su faire preuve d'initiative particulière mérite un encouragement plus important. De même, plus l'invention est étrangère au domaine d'activité habituel du salarié et plus son caractère inventif est marqué, plus il apparaît équitable de la bien rémunérer.

Quant aux critères relatifs à l'intérêt de l'invention pour la firme, ils se comprennent aisément : plus l'invention est bénéfique pour l'activité de la société ou pour sa position concurrentielle (cas des inventions dites de barrage) plus il est logique qu'elle soit bien rémunérée. C'est une application particulière du principe de l'intéressement aux résultats. Il faut, de plus, noter qu'une invention qui n'est pas exploitée directement par l'entreprise au sein de laquelle elle a pris naissance, peut être mise en œuvre au sein de filiales de celle-ci ou de sociétés appartenant au même groupe, ou bien encore cédée à une autre firme sous forme de brevet ou de licence. Dans toutes ces hypothèses, une rémunération peut être due à l'inventeur en fonction des profits que l'entreprise ou les filiales tireront de l'invention.

*Article 14.*

**Modalités de fixation des rémunérations supplémentaires  
et des prix de cession.**

*« Les rémunérations supplémentaires sont dues à compter de la date de communication de l'invention ; les prix de cession, à la date de la levée de l'option par l'employeur. »*

*« Ces rémunérations ou prix de cession sont fixés par contrat, dans le délai d'un an à compter du moment où ils sont dus.*

*« A défaut d'accord entre les parties, ils sont fixés par la commission de conciliation et d'arbitrage. »*

*Commentaire :*

Le point de départ du droit à rémunération est, dans le cas de l'invention de service, la date de communication de l'invention par le salarié selon les formes que fixera le décret prévu par l'article 4 ci-dessus. Pour les inventions personnelles sous option, le prix de cession est dû à la date de la levée de l'option, qui ne peut, de toute façon, différer de plus de six mois de celle de la communication.

L'employeur et le salarié ont un an pour s'entendre sur les modalités de rémunération supplémentaire ou du prix de cession ; ces modalités doivent faire l'objet d'un contrat.

A défaut d'accord dans ce délai d'un an, l'employeur ou le salarié peuvent porter leur différend devant la commission de conciliation et d'arbitrage à laquelle le dernier alinéa du présent article confère la mission de fixer cette rémunération. Cela est très important car, outre les garanties que cette commission donne aux parties, ses décisions en matière de rémunération sont appelées à créer une jurisprudence à laquelle se référeront les salariés et les employeurs.

*Article 15.*

**Révision des rémunérations supplémentaires  
et des prix de cession.**

*« Le montant de la rémunération supplémentaire ou du prix de cession, fixé par contrat amiable ou par la commission de conciliation et d'arbitrage, est susceptible de révision à la demande de l'employeur ou du salarié. La demande devra être fondée sur des faits nouveaux survenus depuis la signature du contrat, de la décision de la commission de conciliation et d'arbitrage ou de la dernière révision. Les sommes versées demeurent acquises au salarié.*

*« A peine de dommages-intérêts, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié les faits nouveaux susceptibles de motiver une révision.*

*« Aucune demande de révision ne sera recevable après la date d'extinction du brevet ou en l'absence de brevet, au-delà d'un délai de vingt ans à compter du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle a eu lieu la communication prévue à l'article 4. »*

*Commentaire :*

Comme les résultats d'une invention sont susceptibles de varier au cours du temps, le présent article aménage une procédure de révision que l'une ou l'autre des parties peut engager. La révision ne pourra être fondée que sur des faits nouveaux survenus depuis la signature de l'accord ou la décision de la commission de conciliation ou depuis la précédente révision. En tous les cas, les sommes versées au salarié lui demeureront définitivement acquises même si la révision donne lieu à une baisse de rémunération.

Afin que le salarié soit en mesure de décider en connaissance de cause s'il engage ou non une procédure de révision, l'employeur doit lui faire connaître tous les faits nouveaux de nature à fonder une telle révision et dont il a connaissance, et notamment l'évolution des résultats de l'exploitation de l'invention ou de la position concurrentielle de la société.

Après la date d'expiration du brevet, qu'il s'agisse du délai normal de vingt ans ou d'une déchéance, ou, en l'absence de brevet, au-delà d'un délai de vingt ans, aucune demande de révision ne sera plus recevable.

*Article 16.*

**Cessation de contrat de travail.**

*« La cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne prive pas le salarié du droit à la rémunération supplémentaire ou au prix de cession. »*

*Commentaire :*

Les rémunérations supplémentaires ou les prix de cession continuent d'être dus après la cessation du contrat de travail car l'incidence que l'invention exerce sur l'activité de l'entreprise ne disparaît pas le jour où le salarié inventeur la quitte pour quelque raison que ce soit.

Il est à noter qu'en cas de décès de l'inventeur, cette rémunération ou ce prix de cession continue d'être dû à ses héritiers selon les règles du droit commun.

*Article 17.*

**Commission de conciliation et d'arbitrage.**

*« Toute contestation résultant de l'application de la présente loi, soit entre l'employeur et le salarié, soit entre deux ou plusieurs salariés coauteurs d'une invention est soumise à une commission de conciliation et d'arbitrage.*

*« Cette commission est composée de quatre membres :*

*« — un magistrat désigné par le Garde des Sceaux, président ;*

*« — le directeur de l'Institut national de la propriété industrielle ou son représentant ;*

*« — un membre désigné par l'employeur, ou à défaut tiré au sort, sur une liste d'aptitude établie par les organisations patronales les plus représentatives.*

*« — un membre désigné par le salarié, ou à défaut tiré au sort, sur une liste d'aptitude établie par les organisations syndicales les plus représentatives.*

*« En cas de partage, la voix du Président est prépondérante.*

*« Les parties peuvent se présenter elles-mêmes devant la commission et se faire assister ou représenter par une personne de leur choix.*

*« La commission peut se faire assister d'experts qu'elle désigne pour chaque affaire.*

*« Les parties sont liées par la sentence de la commission si la contestation n'est pas portée devant la juridiction compétente dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat. »*

**Commentaire :**

Le présent article, qui traite de la conciliation et de l'arbitrage, constitue une innovation par rapport à la proposition (n° 1938) de M. Palewski.

Au cours de ses consultations, votre Rapporteur a pu constater que l'existence d'une commission de conciliation prévue par la proposition n° 1774 recevait une approbation très large. Une telle conciliation existe d'ailleurs dans le droit allemand et donne satisfaction. Elle évite en effet aux employeurs comme aux salariés de se pourvoir immédiatement devant les tribunaux et elle leur offre un moyen de faire régler leurs difficultés par une procédure de conciliation, plus légère, plus discrète, plus souple et moins traumatisante, conduite par une commission composée de spécialistes de cette branche particulièrement délicate du droit qu'est la législation de la

propriété industrielle. Si la commission ne parvient pas à rapprocher suffisamment les points de vue des parties, elle usera de ses pouvoirs d'arbitrage.

Le principe de la commission de conciliation repose sur la parité employeur-salarié. Un magistrat la préside cependant ; il est désigné par le Garde des Sceaux. Y figurent également le directeur de l'Institut national de la propriété industrielle, un représentant des salariés et un représentant des employeurs.

Les représentants des employeurs et des salariés sont choisis sur des listes établies par les organisations les plus représentatives de chacune de ces catégories.

Dans le cas simple et le plus fréquent où un employeur et un salarié sont opposés, il est préférable de laisser chacune des parties désigner son représentant au sein de la liste, parmi les membres ayant la faveur de l'organisation qu'il préfère. Ceci est particulièrement nécessaire en raison de la pluralité syndicale très marquée qui existe en France et de l'opposition parfois vive entre les organisations. Lorsque plusieurs salariés ou plusieurs employeurs sont en présence soit ils s'accordent pour désigner leurs représentants, soit ils ne s'accordent pas et cette désignation a lieu par tirage au sort. Le tirage au sort intervient également à défaut de désignation par la ou les parties intéressées.

Dans sa proposition n° 1774, M. Torre proposait que siège en outre à la commission un ingénieur d'un corps d'ingénieurs de l'Etat, désigné par le Ministre chargé de l'Industrie. Votre Commission estime que le Ministre de l'Industrie a déjà un représentant en la personne du directeur de l'Institut national de la propriété industrielle qui, traditionnellement, cumule ces fonctions avec celles de chef du Service de la propriété industrielle au Ministère de l'Industrie. Il ne paraît pas souhaitable de donner deux représentants au Ministre de l'Industrie. Quant à la compétence technique que peuvent apporter les ingénieurs au sein de la Commission, elle peut aussi bien lui être donnée par des experts — qui peuvent d'ailleurs être des ingénieurs des corps de l'Etat — qu'elle désignera librement pour chaque affaire, mais qui n'auront pas voix délibérative. Tel est l'objet de l'avant-dernier alinéa de cet article.

La Commission est composée d'un nombre pair de membres, il est donc nécessaire de prévoir le cas de partage. Votre Commission a jugé raisonnable et équitable de confier une voix prépondérante au magistrat qui n'est lié ni aux parties ni à l'administration qui peut elle aussi, en vertu de l'article 16, être partie au différend.

La commission de conciliation est un organisme léger et discret et son accès doit être facilité aux parties dans la mesure où son but est d'éviter le recours aux tribunaux judiciaires intimidant pour le salarié et traumatisant pour les deux parties. Il est donc souhaitable que les parties ne soient pas contraintes de s'adresser à un avocat ; en

revanche, elles doivent pouvoir, si elles en éprouvent le besoin, se faire assister par un conseiller de leur choix qui peut être bien sûr un avocat mais aussi par exemple le conseiller juridique de l'entreprise ou un membre d'une organisation professionnelle ou syndicale appartenant ou non à l'entreprise. Cette personne de leur choix peut également les représenter devant la commission si elles le désirent.

La commission tentera d'abord de rapprocher les parties et d'obtenir de leur part une conciliation qui pourra être consacrée par un procès-verbal de conciliation. Si la conciliation ne paraît pas possible ou échoue, la commission alors fera fonction d'arbitre.

Les décisions de la commission de conciliation et d'arbitrage s'imposent aux parties. Toutefois, la compétence de cette Commission ne doit pas se substituer à celle des tribunaux habituellement compétents, mais permettre de régler de manière plus simple les différends. C'est pourquoi la sentence de la commission rendue, les parties disposent d'un délai qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat pour saisir de leur contestation la juridiction compétente. A titre documentaire on peut indiquer que ce délai est d'un mois dans le système allemand ; il pourrait être du même ordre dans notre pays.

Il est clair que ce n'est pas la décision de la commission de conciliation et d'arbitrage qui est portée devant la juridiction, mais l'ensemble du différend. Il ne s'agit donc alors nullement d'une procédure d'appel, mais d'un véritable recours en première instance qui peut être entamé si la procédure légère de conciliation et d'arbitrage a échoué.

La procédure mise en place par le présent article 17 devrait rendre néanmoins superflu, dans la grande majorité des cas, le recours aux tribunaux ; tel est du moins son objet. Elle ne vise en tout cas aucunement à créer une juridiction nouvelle. Tout simplement, elle cherche à limiter le développement du contentieux.

Pour fixer les idées il est bon de préciser qu'à l'heure actuelle en France les tribunaux ne connaissent chaque année que trois ou quatre affaires relatives à des inventions de salariés, ceci dans une situation où tant sur le plan juridique que pratique, pour des raisons exposées dans la première partie, tout tend à dissuader les salariés d'entreprendre des procédures pour faire valoir leurs droits. En Allemagne au contraire où existe un système voisin de celui proposé par le présent rapport, la commission de conciliation a été saisie d'une centaine d'affaires en trois ans soit 30 à 40 différends par an.

*Article 18.*

**Application de la loi aux salariés du secteur public.**

« Les dispositions de la présente loi sont applicables aux agents de l'Etat, des collectivités publiques, établissements publics et autres personnes morales de droit public. »

**Commentaire :**

Dans une matière touchant au droit de la propriété industrielle mais aussi aux règles relatives à la protection des œuvres de l'esprit, il importe que la loi ait la plus grande extension possible et s'applique non seulement aux salariés du secteur privé mais également à tous ceux du secteur public qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics et, d'une manière générale, de toutes les personnes morales de droit public. Ainsi le même droit s'appliquera à tous car, en cette matière, rien ne justifie l'existence d'un droit particulier applicable aux agents publics. Cela d'autant plus que dans le secteur public les inégalités sont très grandes entre les corps, les cadres et les établissements ainsi qu'il ressort des éléments d'information suivants recueillis pour la Commission par notre collègue M. Durand initialement chargé du rapport sur la proposition n° 1774.

« Il n'existe pas en matière d'inventions de salariés de texte applicable à l'ensemble de la fonction publique, écrit M. Durand. Les agents de l'Etat sont ainsi régis en la matière, soit par la réglementation particulière de leur ministère lorsqu'elle existe, soit par les statuts particuliers des organismes publics ou parapublics auxquels ils collaborent. Enfin, en l'absence de toute disposition particulière, ils sont traités par la jurisprudence comme les salariés du secteur privé.

« En ce qui concerne les réglementations édictées au niveau ministériel on a relevé trois textes :

« — L'instruction générale sur les inventions du personnel du Ministère des Armées du 8 juin 1951. (Cette instruction fait suite au décret du 30 octobre 1935 applicable aux départements collaborant à la défense nationale.)

« — Une circulaire ministérielle pour le Ministère des PTT.

« — L'article 35 du statut national du personnel relevant de la Direction du gaz, de l'électricité et du charbon du Ministère de l'Industrie.

« On remarquera toutefois qu'il s'agit là d'un ensemble très fragmentaire puisqu'au sein d'un même ministère, le Ministère de l'Industrie, une seule direction est concernée par la réglementation. Pourtant c'est ce même Ministère de l'Industrie qui est chargé d'élaborer la législation et la réglementation en matière de propriété industrielle.

« Si l'on compare les trois systèmes, on constate que le système en vigueur au Ministère des Armées est le seul à se référer explicitement aux trois catégories d'inventions déterminées par la jurisprudence. *Les deux autres réalisent une confusion des inventions de service et des inventions dépendantes.*

« Les Armées et les PTT permettent très largement à leurs ressortissants de prendre des brevets à leur nom et reconnaissent le principe d'une rémunération particulière de l'inventeur, cette gratification dépendant de l'importance de l'invention (pour les inventions de service des personnels du Ministère des Armées) ou d'une distinction entre inventions de service et inventions dépendantes (PTT).

« Cependant, le souci majeur des trois réglementations semble bien être d'assurer à l'Etat la libre disposition des inventions de ces salariés ; en revendiquant la propriété sans contrepartie (art. 35 du statut national du personnel relevant de la Direction du gaz, de l'électricité et du charbon, très proche en cela de la position de l'industrie privée) par un système de licence d'office pour les besoins de l'Etat (Armées et PTT) ou par le système de la copropriété qui depuis 1956 est entré dans les modalités d'application du régime pratiqué par les PTT.

« Le système en vigueur au Ministère de la Défense est en fait le plus libéral vis-à-vis du salarié puisque sous réserve des dispositions de nature à sauvegarder les possibilités d'exploitation par l'Etat pour ses besoins et les restrictions relatives à la limitation de possibilités d'exploitation des technologies susceptibles d'intéresser la défense nationale, il prévoit :

« — une rémunération des inventions de service les plus profitables et 20 % des bénéfices de leur éventuelle utilisation par les tiers ;

« — la propriété du salarié sur les inventions dépendantes et une compensation pécuniaire aux privilèges de l'employeur en matière d'exploitation ;

« — la fixation des indemnités par une commission composée de hautes personnalités appartenant à divers services du ministère.

« La situation dans les différents organismes publics ou parapublics n'est pas foncièrement différente de la situation constatée au niveau des ministères ; elle est marquée par une grande diversité.

Parmi les dispositions originales, il faut signaler celle du statut des chercheurs de l'INRA, qui institue une masse destinée à être répartie annuellement entre les auteurs d'inventions de service ou d'inventions dépendantes dont la propriété est dévolue à l'office. Elle est alimentée par :

- « — les primes à l'invention inscrites au budget de l'INRA ;
- « — un prélèvement par les recettes ;
- « — un prélèvement de 6 % sur les recettes ou les bénéfices nets retirés de certaines collaborations techniques fournies par l'Office à des tiers ;
- « — un prélèvement de 30 % sur les bénéfices nets produits par la publication des travaux des chercheurs ;
- « — par des dons, subventions et legs reçus à cet effet par l'Office.

« Mérite également une attention particulière le statut des chercheurs de l'Institut franco-allemand de Saint-Louis, qui est un exemple de coopération franco-allemande en matière de recherche. Ses dispositions sont en fait dans la mouvance de la loi allemande qui établit une rémunération pour toutes les inventions de salariés. (La convergence des positions a certainement été facilitée par le fait que, du côté français, la tutelle sur l'Institut franco-allemand de Saint-Louis est exercée par le Ministère de la Défense.)

« L'analyse des dispositions applicables au secteur public ou parapublic peut toutefois être trompeuse lorsqu'on l'entreprend dans l'optique de la préparation de travaux législatifs car en fait les dispositions de ces textes, en l'absence de lois de portée générale, cumulent des dispositions qui pourraient se trouver dans cette loi et celles qui devraient rester soit du domaine des statuts particuliers pour le secteur public, soit de celui des conventions collectives pour le secteur privé. »

Il n'en est pas moins vrai qu'une remise en ordre est nécessaire, la loi devant être la même pour tous. Tel est l'objet du présent article qui doit s'interpréter néanmoins à la lumière de l'article premier.

#### *Article 19.*

#### **Modalités d'application de la loi.**

« *Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de la présente loi qui entrera en vigueur le premier jour du sixième mois suivant sa publication au Journal officiel.* »

*Commentaire :*

Quelques-unes des dispositions de la loi doivent être précisées par un décret en Conseil d'Etat. Un certain délai est notamment nécessaire pour la mise en place de la commission de conciliation. Il ne semble cependant pas souhaitable de laisser à l'administration plus de temps qu'il n'en est besoin pour faire son travail, c'est pourquoi votre Commission propose de ramener à six mois, délai qui lui paraît amplement suffisant, les délais exagérément longs (un an et deux ans) prévus par les propositions n<sup>os</sup> 1774 et 1938.

\*  
\*\*

La Commission de la Production et des Echanges vous demande donc d'adopter la proposition de loi suivante :