
Réunion tripartite sur l'auteur et l'inventeur salariés

Genève, 1987

**La protection
de l'auteur et de l'inventeur salariés**

Copyright © Organisation internationale du Travail 1987

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexé à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Service des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-205910-7

Première édition 1987

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I. <u>LE CADRE DE LA PROTECTION</u>	5
Le rôle de l'OIT	6
L'importance de la protection	8
La nature et le contenu de la protection	10
Les bases juridiques de la protection	11
Le champ d'application de la protection	12
CHAPITRE II. <u>LES DROITS MATERIELS</u>	21
Les droits matériels de l'inventeur	21
Les différentes catégories d'inventions	22
Les inventions libres	23
Les inventions de service et les inventions dépendantes	25
Les droits matériels de l'auteur	32
La titularité initiale	33
Les droits d'utilisation ou d'autorisation	35
CHAPITRE III. <u>LES DROITS PECUNIAIRES</u>	41
Les droits pécuniaires de l'inventeur	42
Les conditions d'attribution	43
Les modalités d'attribution	47
Le caractère impératif des dispositions	55
Les droits pécuniaires de l'auteur	56
Les conditions d'attribution	56
Le calcul du montant et la forme du paiement	59
Les autres formes de compensation	60

	<u>Page</u>
CHAPITRE IV. <u>LES DROITS MORAUX</u>	66
Les droits moraux de l'inventeur	67
Les droits moraux de l'auteur	72
Le droit à la paternité de l'oeuvre	72
Le droit au respect de l'oeuvre	76
Le droit de divulgation	78
Le droit de retrait	79
CHAPITRE V. <u>LES EFFETS DE LA CESSATION DE LA RELATION D'EMPLOI</u>	82
Les droits acquis sur les créations réalisées au cours de la relation d'emploi	83
Les droits de propriété ou d'usage	83
Les droits pécuniaires	85
Les droits moraux	87
Les inventions et les oeuvres réalisées après la cessation de la relation d'emploi	88
CHAPITRE VI. <u>LE REGLEMENT DES LITIGES</u>	92
Le rôle des instances normalement compétentes pour résoudre les différends entre employeurs et salariés	93
Le rôle des instances spéciales de conciliation et d'arbitrage	97
Le rôle des tribunaux et autres instances compétentes en matière de propriété intellectuelle	101
CHAPITRE VII. <u>LES CREATIONS NON GENERATRICES DE DROITS INTELLECTUELS</u>	106
Le rôle de l'activité innovatrice	106
Les innovations	108
Les systèmes de suggestions	110
L'éligibilité	111
Les primes	112
Nombre de suggestions et nombre de primes versées	115
Les cercles de qualité	118
POINTS SUGGERES POUR LA DISCUSSION	121

Liste des tableaux

	<u>Page</u>
1. URSS: montant de la rémunération versée aux auteurs de propositions de rationalisation permettant de faire des économies	110
2. République fédérale d'Allemagne, 1983: résultats des systèmes de suggestions dans 148 sociétés, par branche d'activité	116
3. Japon: développement des systèmes de suggestions entre 1973 et 1980.	117



INTRODUCTION

A sa 226e session (mai-juin 1984), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé de convoquer une Réunion tripartite sur l'auteur et l'inventeur salariés; cette réunion se tiendra à Genève du 24 novembre au 2 décembre 1987. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du BIT à sa 231e session (novembre 1985), elle aura le mandat suivant: a) formuler des conclusions sur les principes à appliquer pour protéger les droits des auteurs et inventeurs salariés, compte dûment tenu des intérêts des employeurs; b) faire des recommandations sur l'action ultérieure de l'OIT.

La tenue de cette réunion répond à un vœu que la Commission consultative des employés et des travailleurs intellectuels (CCETI) a exprimé à plusieurs reprises. Dès sa première session, en 1949, celle-ci a en effet formulé le souhait que l'étude des droits de l'inventeur salarié, déjà commencée avant la seconde guerre mondiale dans le cadre des deux commissions qui l'ont précédée - Commission consultative des travailleurs intellectuels et Commission consultative des employés -, soit poursuivie en vue de l'élaboration d'une réglementation internationale. Sous une forme ou sous une autre, la CCETI a réitéré ce vœu à quatre reprises depuis lors¹. C'est à sa dernière session, la neuvième, en 1985, qu'elle a adopté une résolution concernant les droits, non seulement des inventeurs, mais aussi des auteurs salariés, invitant le Conseil d'administration à prier le Directeur général de préparer un rapport sur la législation et la pratique relatives à leur protection, fondé sur les conclusions de la réunion tripartite prévue, et à étudier l'opportunité de placer cette question à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail en vue de l'adoption de normes internationales appropriées.

Les régimes de protection des inventions par le droit des brevets et des oeuvres par le droit d'auteur proprement dits ne relèvent pas de la compétence de l'OIT, mais de celle de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) pour les premières, et de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et de l'OMPI pour les secondes, chacune jouant dans sa sphère un rôle très important pour assurer et promouvoir la protection de la propriété intellectuelle. En revanche, si l'on se place des points de vue du droit du travail et de la justice sociale, domaines de compétence de l'OIT, auteurs et inventeurs salariés se trouvent face à des problèmes communs découlant d'une même source: l'existence d'une relation d'emploi. De même, la protection des droits octroyés à ces deux catégories de salariés sur les inventions ou les oeuvres qu'ils créent dans le cadre de cette relation se fonde sur des principes analogues.

Les salariés représentent aujourd'hui une part croissante des créateurs d'oeuvres. En ce qui concerne les inventions, ils jouent souvent même un rôle prépondérant: dans certains pays, on estime que les inventions faites par des salariés représentent jusqu'à 75, voire 90 pour cent du total des inventions. La question de la protection de leurs droits intellectuels revêt donc une importance et une actualité manifestes.

Auteurs d'inventions, d'innovations, de découvertes, de dessins ou modèles industriels, de logiciels, d'oeuvres de l'esprit ou encore d'interprétations ou d'exécutions artistiques, les salariés concernés peuvent appartenir à des catégories professionnelles très diverses et être employés dans de nombreux secteurs d'activité, publics et privés. Les entreprises ou

organisations qui les emploient sont donc elles aussi très diverses. Le présent rapport ne saurait prétendre épuiser l'ensemble d'un sujet aussi vaste que complexe, ni broser un tableau complet et détaillé de la situation de toutes les catégories de travailleurs intéressés dans ce domaine. Destiné à servir de base aux discussions de la réunion tripartite, il se propose plutôt de dresser un bilan des problèmes et des solutions retenues dans la loi et la pratique.

Le premier chapitre tend à définir ou du moins à préciser les termes généraux dans lesquels la question des droits des salariés inventeurs ou auteurs se pose à l'heure actuelle sur le plan national et sur le plan international. La question générale de savoir qui est propriétaire des inventions et des oeuvres créées par des salariés et quels sont les droits matériels qui leur sont attachés et les différentes approches nationales à cet égard fait l'objet du chapitre II; les conditions régissant l'exercice de ces droits y sont également abordées. Le chapitre III traite des droits pécuniaires des salariés inventeurs et auteurs, c'est-à-dire de leurs droits à une rétribution spéciale ou à une autre forme de compensation et de récompense de leur activité intellectuelle (les compensations octroyées aux travailleurs à l'origine de créations qui ne sont d'ordinaire pas génératrices de droits intellectuels seront évoquées dans un chapitre séparé). Le chapitre IV porte sur les droits moraux du travailleur à l'égard du produit de son activité créatrice. Le chapitre V passe en revue les effets de la cessation de la relation d'emploi sur les droits matériels, pécuniaires et moraux des travailleurs, inventeurs ou auteurs. Le chapitre VI est consacré aux mécanismes de règlement des conflits entre employeurs et salariés. Au chapitre VII sont étudiées les compensations octroyées aux salariés auteurs de découvertes, d'innovations, d'améliorations techniques et de suggestions utilisées par l'entreprise ou l'organisation qui les emploient et, d'une manière générale, de créations et de propositions personnelles non génératrices de droits intellectuels.

Enfin, le rapport se termine par l'énoncé d'une liste de points suggérés pour la discussion, dont l'examen au cours de la réunion pourrait s'avérer utile.

Le présent rapport se fonde sur les réponses au questionnaire que le BIT a adressé aux Etats Membres en vue de la préparation de la réunion ainsi que sur les informations dont le Bureau disposait, en particulier au sujet des dispositions légales pertinentes.

Le Bureau avait demandé aux gouvernements leurs réponses au plus tard le 15 décembre 1986. Etant donné qu'à cette date seul un nombre limité de pays avait fait parvenir une réponse, il a été tenu compte, dans toute la mesure possible, des réponses communiquées jusqu'au 30 avril 1987.

Les quarante et un pays suivants ont répondu au questionnaire du Bureau ou fait parvenir des renseignements sur la situation de l'auteur et/ou de l'inventeur salariés: République fédérale d'Allemagne, Australie, Autriche, Brésil, Burundi, Canada, République centrafricaine, Chili, Colombie, Côte d'Ivoire, Danemark, Egypte, Equateur, Espagne, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, France, Hongrie, Indonésie, Italie, Koweït, Madagascar, Maroc, Mexique, Niger, Norvège, Pakistan, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, République démocratique allemande, Royaume-Uni, Rwanda, Suède, Suisse, Tchécoslovaquie, Thaïlande, Turquie et URSS. Ces réponses et renseignements ont varié considérablement en longueur et en degré de détail.

Les gouvernements des pays suivants ont fait savoir soit qu'ils n'étaient pas en mesure de répondre au questionnaire, soit qu'ils ne disposaient pas ou peu d'informations sur la question, soit encore que les droits de l'inventeur

et de l'auteur salariés ne faisaient pas l'objet d'une réglementation spécifique: Barbade, Bénin, Comores, Guinée, Sainte-Lucie, Singapour et Sri Lanka. Les réponses transmises par les gouvernements de l'Inde, de l'Iraq, de Maurice et de l'Ouganda sont parvenues trop tard pour être prises en considération dans le rapport.

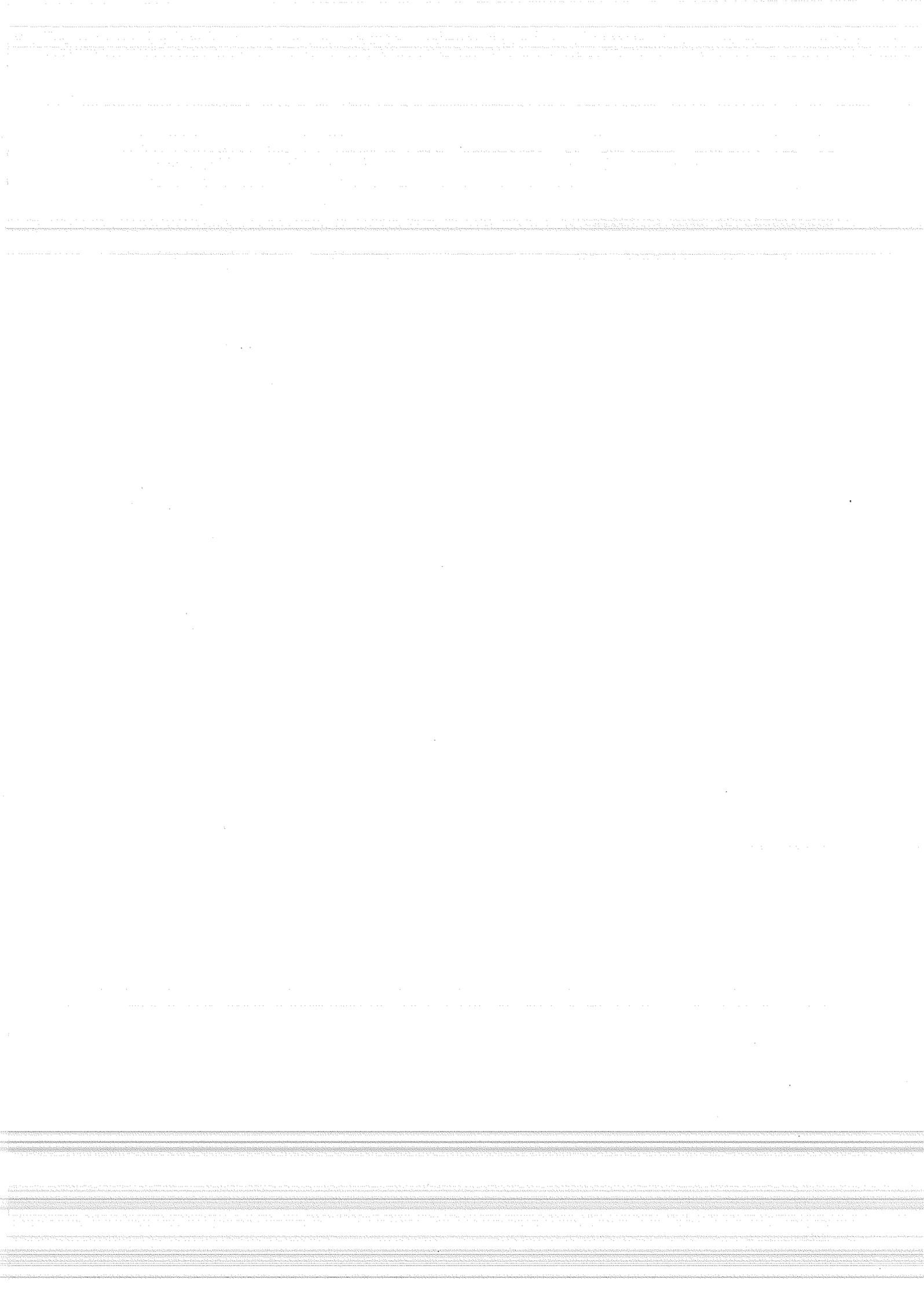
Les gouvernements étaient invités à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Parmi les quarante et un gouvernements qui ont répondu au questionnaire du Bureau ou fait parvenir des renseignements, ceux des pays suivants ont soit indiqué qu'ils avaient entrepris des consultations, soit joint à leur réponse les observations de ces organisations: République fédérale d'Allemagne, Australie, Autriche, Brésil, Burundi, Canada, Colombie, Egypte, Equateur, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, Hongrie, Italie, Mexique, Norvège, Pérou, Philippines, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Tchécoslovaquie et URSS.

Plusieurs organisations internationales non gouvernementales de travailleurs et d'employeurs ont communiqué au Bureau des informations ou commentaires. Il s'agit des organisations suivantes: Confédération internationale des cadres (CIC); Confédération internationale des fonctionnaires (CIF); Confédération internationale des sociétés d'auteurs et compositeurs (CISAC); Comité de liaison internationale des ingénieurs, cadres et techniciens (CLIICT); Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET); Fédération internationale des musiciens (FIM); Internationale des services publics (ISP); Internationale du personnel des postes, télégraphes et téléphones (IPPT); Confédération nordique des cadres, techniciens et autres responsables (NAU) et Organisation internationale des employeurs (OIE). Ces commentaires et informations concernent des organisations de travailleurs de la République fédérale d'Allemagne, de l'Argentine, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, des Bermudes, du Danemark, de l'Egypte, de l'Espagne, de la Finlande, de la France, du Ghana, de la Hongrie, du Luxembourg, de Maurice, de la Norvège, des Pays-Bas, du Pérou, des Philippines, du Portugal, du Royaume-Uni, de Sri Lanka, de la Suède, de la Suisse et de Hong-kong, et des organisations d'employeurs des pays suivants: Brésil, Canada, République de Corée, Etats-Unis et Nouvelle-Zélande.

Le BIT tient à exprimer ses remerciements à tous ceux qui ont communiqué des informations pour ce rapport, notamment ceux qui l'ont fait de façon détaillée.

Note

¹ A ses quatrième, sixième, huitième et neuvième sessions.



CHAPITRE I

LE CADRE DE LA PROTECTION

L'importance de l'activité créatrice comme facteur de progrès et de développement aussi bien technique et économique que social et culturel est depuis longtemps reconnue par les législations nationales. Son intérêt apparaît aujourd'hui d'autant plus ressenti que toute entreprise et, d'une manière générale, toute économie perd de son importance lorsqu'elle ne peut suivre l'évolution technique et se montrer compétitive sur le plan national comme sur le plan international. Pour les pays en développement, la promotion de la créativité est un élément déterminant dans la mesure où elle contribue à les rendre moins tributaires des techniques et des biens et services étrangers. Les régimes de propriété intellectuelle qui octroient à l'individu auteur d'une invention ou d'une oeuvre une protection et des droits sur celle-ci ont d'ailleurs pour objectifs d'inciter l'activité créatrice et d'encourager la révélation de ses résultats à la société. Ces droits sont consacrés au niveau international non seulement par diverses normes, mais encore par la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée en 1948. Celle-ci proclame en effet que "chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur"¹.

Cependant, l'image autrefois classique de l'inventeur et de l'auteur indépendants exploitant eux-mêmes le fruit de leur activité créatrice, sur laquelle se sont fondés les régimes juridiques de protection de la propriété intellectuelle, apparaît aujourd'hui largement dépassée. Le développement industriel, l'accélération du rythme des changements techniques, l'importance croissante des investissements et des ressources humaines nécessaires à la mise au point d'innovations, d'inventions et de biens et de services protégés par le droit d'auteur et la part grandissante des industries fondées sur leur développement et leur utilisation dans les économies nationales, en modifiant l'organisation et le financement de l'activité créatrice, ont en effet considérablement altéré cette image. De plus en plus, les inventions, innovations et autres créations sont faites par des salariés, employés ou non à cette fin dans des entreprises tant publiques que privées, dans les pays industrialisés comme dans ceux en développement².

A ce jour, aucune norme internationale du travail ou autre ne traite cependant de la situation particulière du créateur salarié. Les textes internationaux à caractère universel relatifs à la propriété intellectuelle, qu'il s'agisse du droit d'auteur (Convention de Berne pour la protection des oeuvres littéraires et artistiques³ et Convention universelle sur le droit d'auteur⁴) ou de la propriété industrielle (Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle)⁵, traitent de la protection d'inventions ou d'oeuvres, sans régler le cas de celles qui sont produites par un salarié. La Convention de Rome⁶ protège bien les artistes interprètes, ou exécutants, mais elle non plus ne règle pas les problèmes posés par l'existence d'une relation d'emploi. Les normes internationales à caractère régional, telles que la Convention sur la délivrance de brevets européens (Munich, 1973) et la Convention communautaire sur les brevets (Luxembourg, 1975), renvoient le règlement de la question de l'inventeur salarié aux législations nationales des Etats membres de la Communauté européenne; la première, par exemple, dispose que, lorsque l'inventeur est un employé, le droit au brevet européen est défini "selon le droit de l'Etat sur le territoire duquel l'employé exerce son activité principale" ou, si ledit Etat

ne peut être défini, selon celui de l'Etat où se trouve l'établissement qui l'emploie.

En dehors de certaines dispositions figurant dans des accords régionaux passés entre pays, comme l'Accord sur la création d'une Organisation africaine de la propriété intellectuelle (OAPI), signé à Bangui en 1977, et l'Accord d'intégration subrégionale conclu à Carthagène en 1969, qui concerne un groupe de pays d'Amérique latine, le sujet n'est abordé au niveau international que dans la loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions⁷ et la loi type de Tunis sur le droit d'auteur à l'usage des pays en développement⁸; cette dernière propose d'ailleurs deux variantes correspondant aux principales approches nationales suivies, lesquelles sont aussi reflétées dans les dispositions types de législation nationale relatives aux auteurs employés, adoptées en janvier 1986 par un comité d'experts gouvernementaux convoqué à cette fin par l'OMPI et l'UNESCO, avec toutefois des réserves de la part de certaines délégations.

Le rôle de l'OIT

C'est dès 1928 que la situation de l'inventeur salarié a été examinée par l'OIT dans le cadre de la première session de la Commission consultative des travailleurs intellectuels, l'une des deux commissions ayant précédé la Commission consultative des employés et travailleurs intellectuels (CCETI). L'année suivante, à l'occasion de sa deuxième session, ladite commission recommandait que tout brevet fasse mention du nom de l'auteur (ou des auteurs) d'une invention et qu'une indemnité supplémentaire "en rapport avec la valeur de l'invention et les circonstances dans lesquelles elle aura été réalisée" soit versée au salarié inventeur d'une entreprise privée ou d'Etat lorsque le droit au brevet appartenait à l'employeur, à moins qu'il ne trouve dans son salaire ou dans tout autre avantage une rémunération équitable. Elle précisait qu'aucune convention contraire ne pouvait priver les salariés de ces droits. Elle recommandait enfin l'examen de l'adoption d'une réglementation internationale à ce sujet⁹.

La résolution adoptée sur le même sujet par la Commission consultative des employés de l'OIT, à l'occasion de sa première session en 1931¹⁰, demandait au Bureau de prendre toutes mesures nécessaires pour hâter l'adoption d'une réglementation internationale sur les droits de l'inventeur salarié et d'examiner de quelle manière cette réglementation devait être instituée: au moyen d'une convention internationale du travail, de la révision de la convention concernant la protection de la propriété industrielle, ou par l'une et l'autre méthode simultanément. Quant au contenu de cette réglementation, elle préconisait qu'une importance fondamentale soit donnée au droit de l'inventeur au brevet ou, à défaut, que "son nom figure sur tous les actes officiels concernant la protection de l'invention, et chaque fois qu'il est fait mention de cette protection", et que certaines limites soient fixées à la liberté de contracter. Par exemple, d'après elle, les contrats conclus avec les employeurs sur le transfert des droits sur les inventions futures ne devaient être permis que lorsque l'employé avait été recruté spécialement pour faire des recherches en vue d'inventions. Elle précisait que de tels contrats ne devaient être admissibles que s'ils prévoyaient une indemnité spéciale pour l'inventeur, indemnité qui devait également être garantie dans le cas des inventions restées secrètes ou inexploitées.

Poursuivi par ces deux commissions lors de sessions ultérieures, l'examen de la question a été repris par la CCETI qui leur a succédé. Comme on l'a vu, c'est à sa première session, en 1949, qu'elle a formulé le souhait que l'étude

des droits de l'inventeur salarié soit continuée en vue de l'adoption d'une réglementation internationale. Elle a renouvelé ce vœu à plusieurs reprises depuis lors, notamment à sa dernière session en 1985, à l'occasion de laquelle elle a demandé que la protection de l'auteur salarié soit aussi étudiée en vue de l'élaboration de normes internationales appropriées.

La Conférence internationale du Travail s'est aussi penchée sur la question lorsqu'elle a examiné les problèmes des travailleurs non manuels, y compris le personnel technique et les cadres, à sa 43e session (1959). C'est ainsi que les conclusions qu'elle a adoptées sur ce sujet demandaient à l'OIT de convoquer une réunion d'experts chargée de l'examen des problèmes de l'inventeur salarié.

Ceux-ci ont aussi retenu l'attention de la Réunion tripartite sur les conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels en 1977. Prenant acte de ces problèmes et constatant que le développement d'un esprit créatif est un facteur favorable à la satisfaction que les travailleurs intellectuels retirent de leur travail comme aux intérêts de l'entreprise et de la société en général, le Recueil de principes et de bonnes pratiques élaboré par cette réunion cite parmi les moyens d'encourager la créativité "la reconnaissance et la protection des droits des inventeurs salariés, la création d'un climat de travail propice à l'innovation, la liberté aussi large que possible pour les chercheurs - sans préjudice de l'intérêt du public et des droits de l'employeur ou des collègues - de publier les résultats de leurs travaux, l'incitation à participer à des congrès scientifiques ou techniques"¹¹.

Contrairement à celle de l'inventeur salarié, c'est tardivement que la protection de l'auteur salarié a retenu l'attention de l'OIT, du moins en ce qui concerne l'auteur en général, car c'est en effet également très tôt que celle des artistes interprètes ou exécutants a été examinée, comme nous le verrons ci-après. En 1982, une réunion de consultation sur la titularité du droit d'auteur et ses conséquences dans les relations entre employeurs et auteurs employés ou salariés a été organisée conjointement par l'OIT, l'UNESCO et l'OMPI. Comme suite à cette réunion, le Conseil d'administration du BIT a décidé, à sa 222e session (mars 1983), d'inviter le Directeur général à garder à l'esprit l'opportunité d'inclure dans ses propositions de programme de réunions pour 1986-87 un crédit pour la préparation et la tenue d'une Réunion tripartite sur la protection des droits des auteurs et des inventeurs salariés, qu'il a décidé de convoquer à sa 226e session (mai-juin 1984).

Les artistes interprètes ou exécutants liés à un employeur par une relation d'emploi, qui sont compris dans le champ couvert par ladite réunion tripartite en leur qualité de salariés "à l'origine de biens ou services générateurs de droits intellectuels", ont attiré l'attention de l'OIT dès qu'elle s'est penchée sur la question des droits de cette catégorie de travailleurs en matière de radiodiffusion, de télévision et de reproduction mécanique des sons (on notera que, dans le présent rapport, leur situation sera examinée avec celle des auteurs). Parmi les premières demandes que lui avaient adressées des organisations de travailleurs, celle de la Confédération internationale des travailleurs intellectuels, datant de 1930, soulignait le besoin d'une convention spéciale pour les artistes interprètes ou exécutants "dont les droits trouvent leur base dans le contrat de travail qui les lie à leurs employeurs". Ainsi, dans le rapport préliminaire¹² destiné à la 26e session de la Conférence internationale du Travail qui, en 1940, aurait dû mener une première discussion sur ce sujet, le BIT précisait que l'un des critères à retenir pour déterminer le champ d'application d'une éventuelle réglementation internationale était celui qui se fondait sur l'existence de rapports d'emploi. Comme on le sait, la seconde guerre mondiale a empêché la Conférence internationale du Travail de se réunir cette année-là. L'idée a

cependant été reprise par la CCETI lors de sa deuxième session (1952). A cette occasion aussi, le BIT avait proposé, dans le rapport portant sur le droit de l'exécutant¹³, de comprendre dans la définition de celui-ci un critère consistant dans les rapports d'emploi.

En dépit des diverses études¹⁴ dont la protection des droits de l'inventeur et de l'auteur salariés a fait l'objet, des débats auxquels elle a donné lieu, ainsi que des résolutions adoptées au sein de l'OIT tendant à voir placer la question à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, cette question n'est pas encore réglée. Elle se pose aujourd'hui avec d'autant plus d'acuité que les changements technologiques s'accroissent, que les conditions économiques accentuent les impératifs de compétitivité et de progrès, et que les salariés jouent un rôle déterminant dans la production d'inventions et d'oeuvres.

L'importance de la protection

En dehors des activités conduites au sein des instituts de recherche proprement dits et des universités, qui sont largement financées par l'Etat¹⁵ et dont l'importance ne cesse de croître dans de nombreux pays, les entreprises, notamment les plus grandes, disposent souvent aujourd'hui de leurs propres services de recherche chargés de trouver des améliorations et des procédés techniques et de développer ainsi leurs activités. Nombreux sont par ailleurs les salariés amenés à faire, au cours de leur emploi, une invention ou une autre création de valeur sur le plan économique. C'est ainsi qu'on estime que les inventions faites par des salariés représentent 60 pour cent du total des inventions au Danemark¹⁶, entre 66 et 75 pour cent en Autriche, où ce pourcentage devrait encore croître à l'avenir¹⁷, entre 70 et 75 pour cent en France¹⁶, 80 pour cent aux Etats-Unis¹⁸ et entre 80 et 90 pour cent en République fédérale d'Allemagne¹⁹.

De nombreuses oeuvres susceptibles d'être protégées par le droit d'auteur sont de même créées par des travailleurs occupés comme salariés²⁰ dans des entreprises, publiques ou privées, dont les activités, traditionnelles ou nouvelles, dépendent souvent fortement de la production matérielle de telles oeuvres et jouent un rôle économique croissant dans de nombreux pays²¹. Il en est ainsi notamment dans les industries où le "design" et les arts appliqués tiennent une place importante, et dans des secteurs comme l'édition, la publicité, la presse, la radio, la télévision, la production de films, de vidéogrammes ou d'enregistrements, soit, d'une manière générale, les médias. C'est le cas aussi dans celles des nouvelles technologies et de l'informatique, dans la mesure où les logiciels relèvent du droit d'auteur dans un nombre croissant de pays. De nombreux biens et services générateurs de droits d'auteur sont également créés dans les activités scientifiques et culturelles ainsi que dans la recherche et l'enseignement, où sont employés de nombreux salariés²². Le développement technologique et les nouvelles formes de création et de diffusion des oeuvres qui en résultent font, en outre, que la question de la protection de l'auteur salarié se pose aujourd'hui avec plus d'acuité.

L'adoption de mesures et de politiques visant à favoriser et à développer l'innovation et la créativité tant au niveau national qu'à celui des entreprises, par exemple par l'octroi aux travailleurs de congés de recherche et d'innovation comme en France ou la promotion de formules nouvelles, telles que les cercles de qualité qui ont pris naissance au Japon et sont désormais pratiqués dans de nombreux pays, principalement dans les pays industrialisés, ou encore l'"intrapreneuriat"²³, qui ont pour objets d'encourager et de

valoriser leurs efforts créatifs, témoigne de l'attention croissante accordée à l'activité créatrice.

La protection des droits des salariés auteurs d'inventions, d'innovations, de découvertes, d'améliorations techniques et de toute autre oeuvre de création revêt donc une importance et une actualité particulières; elle suscite d'ailleurs un intérêt accru dans de nombreux pays. Si certains d'entre eux disposent d'une réglementation à ce sujet depuis de nombreuses années déjà, dans d'autres, en revanche, son adoption est très récente. C'est le cas, par exemple, en France et au Royaume-Uni, dont la législation sur les brevets a été modifiée à la fin des années soixante-dix afin d'y introduire des mesures concernant les inventions réalisées par des salariés, alors que cette question y relevait jusqu'alors des conventions collectives, des contrats individuels, du droit coutumier et de la jurisprudence. A Sri Lanka, la législation relative à la propriété intellectuelle a fait l'objet d'une révision et d'une codification entrées en vigueur en 1980; elle traite tant de l'auteur que de l'inventeur salarié. En Espagne, c'est en 1986 que des dispositions légales régissant la situation de ce dernier de manière détaillée ont été adoptées; un projet de loi sur la propriété intellectuelle traite de celle de l'auteur salarié. Dans d'autres pays encore, la question est toujours débattue.

Elle soulève, en effet, certaines difficultés et est parfois à l'origine de vifs débats, qui résultent notamment d'un conflit entre les principes du droit du travail et ceux de la propriété intellectuelle. Selon les premiers, c'est normalement à l'employeur qu'appartiennent les résultats du travail du salarié qui reçoit, en échange de l'accomplissement de ce travail, une rémunération régulière, alors que, selon les seconds, c'est au seul auteur ou aux coauteurs de la création que reviennent les droits intellectuels qui y sont liés. La question est alors de savoir comment concilier ces principes et préserver les intérêts divergents de l'employeur et du travailleur.

Elle se trouve encore compliquée du fait que la création, autrefois activité essentiellement personnelle, est souvent maintenant réalisée au sein non seulement d'une entreprise, mais aussi parfois d'une équipe, dans le cadre d'une série d'activités diverses qui la rendent possible ou concourent à sa réalisation et à son succès. C'est notamment pour quoi certains, en particulier les employeurs, estiment qu'il est parfois difficile, sinon impossible, d'attribuer la création à une personne déterminée; même si tel peut être le cas, il serait à leurs yeux inéquitable d'attribuer au seul inventeur tout le mérite des résultats de la création, du fait que, outre les facilités techniques et économiques fournies par l'entreprise, les charges et les risques financiers qu'elle assume, de nombreuses autres personnes contribuent par leur travail, leurs conseils et leurs idées à sa préparation, à sa mise au point finale et à la réussite de son exploitation.

A cela, d'autres rétorquent que l'activité inventive ou créatrice est de toute manière un acte personnel déterminant; que le passage d'un problème à sa solution pratique, comme celui d'une idée ou d'un projet à sa réalisation concrète ne peuvent réussir que grâce à ceux qui ont une capacité inventive ou créatrice et que n'est pas inventeur ou créateur qui veut. Ils font valoir, par exemple, que les travailleurs sont engagés pour conduire des recherches, découvrir, analyser et résoudre des problèmes particuliers, mais non pour inventer; ils en veulent d'ailleurs pour preuve que le défaut d'inventer ne signifie nullement que les obligations contractuelles ne sont pas respectées. Ils estiment aussi que, quels que soient les moyens fournis par l'entreprise, ceux-ci ne peuvent que contribuer à la réalisation de la création, et que les frais et risques encourus sont compensés par les bénéfices qu'elle retire de l'exploitation des créations de ses salariés; il est donc équitable que ceux qui en sont les auteurs se voient reconnaître des droits et puissent

participer aux résultats de leurs activités, comme c'est le cas de nombre de travailleurs qui reçoivent, sous forme de primes, de commissions ou autres, une part des profits que l'entreprise fait grâce à leur travail. Certains se demandent aujourd'hui s'il ne convient pas, comme le reconnaît le législateur dans divers pays, de garantir au salarié des droits non seulement sur ses inventions et ses oeuvres au sens du droit de la propriété intellectuelle, mais plus généralement sur ses activités créatrices²².

La nature et le contenu de la protection

L'objectif des mesures nationales qui garantissent les droits du salarié inventeur ou auteur est donc double: d'une part, promouvoir l'activité créatrice, en protégeant et en récompensant son auteur; d'autre part, concilier les intérêts divergents des travailleurs et des employeurs. De même que les régimes juridiques de propriété intellectuelle, elles distinguent généralement plusieurs sortes de droits: les droits de "propriété" sur la création et les droits matériels et économiques, généralement liés à la possession ou à la "titularité" de la création, qui permettent d'exploiter ou d'utiliser l'invention ou l'oeuvre sur le plan économique pendant un temps déterminé; lorsque le créateur salarié ne se voit pas reconnaître de droits de propriété ou d'utilisation ou qu'il les cède à son employeur, ses droits matériels consistent généralement en un autre droit, de nature pécuniaire ou compensatoire, qui se présente sous la forme d'une rétribution spéciale ou d'un autre type de compensation; enfin, les droits moraux, qui revêtent un caractère individuel et personnel, lient le travailleur à sa création et en assurent la reconnaissance.

Les législations et pratiques nationales distinguent habituellement plusieurs catégories d'inventions et d'oeuvres qui déterminent la nature et la portée des droits de l'employé et donc de ceux de son employeur. De manière schématique et sous réserve de certaines nuances et des différentes définitions nationales qui seront examinées plus loin, celles-ci distinguent d'abord les oeuvres et inventions dites "de service" ou "de mission": directement liées à l'emploi, elles résultent de l'accomplissement des fonctions habituelles et normales de l'employé et l'employeur dispose d'ordinaire de droits étendus sur elles. A cette catégorie s'en ajoute une autre dans de nombreux pays, notamment en matière d'inventions: celle des inventions dites "dépendantes", "liées", "mixtes", "occasionnelles" ou encore "attribuables", réalisées en dehors des activités contractuelles ou normales du salarié, mais qui ont un rapport avec celles de l'entreprise ou de l'organisation qui l'emploie et avec ses intérêts économiques et commerciaux, ou qui sont rendues possibles par l'utilisation des moyens de celle-ci. Enfin, les inventions et les oeuvres dites "libres", "indépendantes" ou "personnelles", effectuées sans aucun rapport avec les fonctions et l'emploi du salarié, appartiennent normalement à leur auteur, lequel, parfois avec certaines nuances et sous certaines conditions, est libre d'en disposer et jouit de tous les droits sur elles; elles sont définies en pratique par opposition aux précédentes catégories. La qualification et le classement des créations des salariés peuvent poser des problèmes et donner lieu à controverses; c'est en particulier le cas des inventions dépendantes, souvent difficiles à distinguer des autres catégories, car il est parfois malaisé de déterminer et d'apprécier tant la part des moyens fournis par l'employeur que l'étendue de ses intérêts.

Les bases juridiques de la protection

La protection des droits du créateur salarié et la solution des problèmes qui se posent à cet égard se fondent sur des sources juridiques très diverses. Aux dispositions légales ou réglementaires relevant du droit du travail, d'une législation spéciale, de la législation générale sur les brevets, les dessins et modèles industriels, le droit d'auteur et les droits des artistes interprètes ou exécutants s'ajoutent parfois des statuts particuliers. A défaut de mesures légales ou pour les compléter, ce sont, dans différents pays, des conventions collectives ou des contrats individuels qui déterminent les principes applicables aux droits et obligations des salariés auteurs d'inventions, d'oeuvres ou d'interprétations artistiques. Dans certains pays enfin, la question est principalement régie par le droit coutumier et par la jurisprudence, cette dernière jouant un rôle d'autant plus important que les droits du salarié ne sont pas définis ou le sont avec une insuffisante précision et doivent alors être déterminés dans chaque cas, à la lumière de son contrat de travail ainsi que des principes du droit du travail et du droit de la propriété intellectuelle.

Parmi les pays où c'est dans la législation du travail que l'on trouve des dispositions relatives aux créations réalisées par des salariés figurent, pour ce qui est des inventions, l'Argentine, le Brésil, les Etats-Unis (Californie) (où elles concernent les limites aux cessions contractuelles à l'employeur des droits sur l'invention), le Mexique et le Paraguay. Il en est de même au Panama, où la protection de l'auteur salarié est également prévue par le Code du travail. En France et en Tunisie, la législation du travail traite spécifiquement des droits des journalistes. Dans d'autres pays - Suisse et Turquie, par exemple -, la protection des inventeurs salariés est assurée par la législation relative aux contrats et aux relations entre employés et employeurs en général (Code des obligations). En Colombie, c'est dans le Code du commerce que la question est abordée. Dans d'autres pays encore, on trouve des dispositions concernant les créations produites par des salariés dans le Code civil; il en est ainsi en Ethiopie (inventeurs et auteurs) et en Italie (inventeurs).

Un certain nombre de pays ont, par ailleurs, adopté une législation particulière pour réglementer de manière détaillée les droits des salariés inventeurs. C'est le cas en République fédérale d'Allemagne, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède. Une réglementation spéciale s'applique aux inventions faites par les salariés au service de l'Etat au Canada et aux Etats-Unis. Dans ce dernier pays, outre la Californie, trois Etats - Caroline du Nord, Etat de Washington, Minnesota - ont adopté récemment des mesures légales limitant la portée des contrats de cession à l'employeur des droits sur l'invention produite par un travailleur.

Dans les pays socialistes, ce sont généralement les lois qui visent à protéger et à encourager non seulement les inventions mais aussi les découvertes et les propositions de rationalisation qui protègent les travailleurs qui en sont les auteurs. Il en est ainsi, par exemple, en Bulgarie, en Tchécoslovaquie et en URSS.

Dans de nombreux pays, c'est dans la législation relative à la propriété intellectuelle que figurent des dispositions relatives aux créations intellectuelles réalisées par des salariés, soit dans des textes généraux, comme à Sri Lanka (où la question est régie par le Code de la propriété intellectuelle, qui traite de la situation du salarié inventeur ou auteur de dessins et modèles industriels ainsi que de celle de l'auteur salarié), soit, plus communément, dans les textes qui régissent, respectivement, la propriété

industrielle sur les inventions et/ou les dessins et modèles industriels, le droit d'auteur et les droits des artistes interprètes ou exécutants.

Des dispositions sur la protection des inventeurs salariés sont par exemple prévues par la législation sur les brevets de l'Autriche, de la Barbade, du Brésil, de l'Egypte, de l'Espagne, de la France, de la Hongrie, d'Israël, de l'Italie, du Japon, du Koweït, de la Malaisie, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Thaïlande et du Zaire.

Quant aux dispositions légales relatives aux auteurs salariés, elles relèvent essentiellement des législations nationales sur le droit d'auteur. Il en est ainsi, par exemple, en Algérie, en République fédérale d'Allemagne, à la Barbade, au Brésil, au Cameroun, au Chili (fonction publique), au Congo, en Côte d'Ivoire, à Cuba, en Equateur, aux Etats-Unis, en France, au Ghana, au Guatemala, en Guinée, en Hongrie, en Israël, au Japon, au Kenya, au Maroc, au Mexique, au Nigeria, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, aux Philippines, au Portugal, en République démocratique allemande, au Rwanda, au Sénégal, en Tchécoslovaquie, en Tunisie (fonction publique), en Turquie et en URSS.

Comme on le verra dans les chapitres qui suivent, la portée des mesures légales et réglementaires qui traitent de l'inventeur et de l'auteur salariés est variée. Le plus souvent, les lois sur le droit d'auteur ne fixent que les principes généraux applicables à la titularité des oeuvres créées par le salarié dans l'exercice de ses fonctions et à leur transfert, légal ou contractuel, à l'employeur. D'une manière générale, ce sont alors les conventions collectives, les termes des contrats individuels de travail et, finalement, la jurisprudence qui déterminent les droits et obligations des parties. Dans certains pays toutefois (pays de l'Europe de l'Est notamment), les lois sur le droit d'auteur définissent, de manière plus ou moins précise, les droits respectifs du salarié et de son employeur en matière d'utilisation et d'exploitation économique de l'oeuvre, ainsi que les droits pécuniaires de l'auteur lorsque ceux-là sont transférés à son employeur.

Les lois qui concernent l'inventeur salarié sont généralement plus précises. Certaines traitent des différentes catégories d'inventions qu'il peut être amené à réaliser et des trois sortes de droits qui ont été évoquées plus haut, et réglementent les droits et obligations des parties à cet égard de manière assez détaillée. D'autres fixent plutôt les principes généraux à observer. Enfin, on notera que, dans les pays où la propriété de l'invention et donc le brevet reviennent principalement à l'Etat, ce sont surtout les droits moraux et pécuniaires de l'inventeur qui sont réglementés.

Le champ d'application de la protection

La portée des législations et pratiques nationales relatives à la protection du créateur salarié dépend de plusieurs facteurs: du type de la création produite et des définitions qu'elles donnent de l'invention et de l'oeuvre et du terme "salarié", ainsi que du secteur dans lequel le créateur est employé et de sa catégorie professionnelle.

En ce qui concerne le type de réalisations protégées, le champ d'application de la protection assurée aux salariés auteurs d'inventions, de découvertes, d'innovations ou d'oeuvres est souvent déterminé par celui des régimes de propriété intellectuelle qui protègent le produit de l'activité créatrice, par le système des brevets ou des droits analogues comme les modèles d'utilité ou les certificats d'auteur, et par celui du droit d'auteur.

Les critères et définitions sur lesquels ils se fondent limitent parfois l'étendue de leur protection.

Selon l'usage courant, on entend par invention "l'idée d'un inventeur qui permet dans la pratique la solution d'un problème particulier dans le domaine de la technique"²⁴ et qui se rapporte à un produit ou à un procédé nouveau. L'invention brevetable quant à elle correspond généralement à l'élaboration d'un système, d'un appareil ou procédé, ou de toute autre amélioration qui leur est apportée, qui sont industriellement applicables, présentent un caractère de nouveauté et d'utilité et ne sont pas dictés par l'évidence. D'ordinaire, les lois qui protègent l'invention par un brevet en excluent les logiciels ainsi que les théories, méthodes et découvertes scientifiques²⁵.

Or de nombreux travailleurs peuvent être et sont de fait à l'origine de propositions de rationalisation, d'améliorations techniques, d'innovations ou de découvertes susceptibles de déboucher elles-mêmes, sinon sur des inventions brevetables, du moins sur des réalisations, des améliorations, des procédés et des produits techniques de valeur. Utilisés par l'entreprise ou l'organisation qui les emploient, ceux-ci peuvent être la source de bénéfices sociaux et économiques importants pour l'entreprise, l'économie nationale et la société en général, comme en ont témoigné les débats et les enjeux mis en évidence à l'occasion de la découverte du virus du SIDA, laquelle a permis la mise au point et la commercialisation de tests de dépistage de cette maladie.

En pratique, le lien établi entre la protection du salarié inventeur et la propriété industrielle a des effets plus ou moins stricts selon les critères de "brevetabilité" appliqués dans les différents pays et, parfois, le type de législation qui la régit. Ainsi, en Suisse, où la question relève du Code des obligations, les mesures relatives aux inventions produites par des employés s'appliquent, que celles-ci soient brevetables ou non.

Il arrive que les droits du salarié soient légalement reconnus non seulement sur ses inventions brevetables, mais aussi, d'une manière plus large, sur ses innovations. C'est le cas notamment dans les pays de l'Europe de l'Est, où la législation protège les auteurs de découvertes et de propositions de rationalisation par l'octroi de diplômes ou de certificats d'auteurs qui, comme ceux relatifs aux inventions, consacrent leur activité créatrice et leur ouvrent certains droits, spécialement en matière pécuniaire. De même, en République fédérale d'Allemagne, la loi qui régit les droits des inventeurs salariés s'applique aussi aux propositions d'amélioration technique qui, tout en ne pouvant faire l'objet d'un brevet ou d'un modèle d'utilité, procurent à l'employeur une situation privilégiée analogue à celle que lui vaudrait un titre de propriété industrielle. Les autres propositions d'amélioration technique y relèvent des conventions collectives, des accords ou des règlements intérieurs des entreprises. Dans de nombreux pays, ces dernières reconnaissent d'ailleurs l'importance de l'activité inventive ou innovatrice de leur personnel par divers systèmes de récompenses et de participation aux bénéfices (ou aux économies) qu'elle leur permet de faire.

On notera d'ailleurs que la loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions traite non seulement des inventions brevetables, mais aussi des "technovations", c'est-à-dire des "solution[s] d'un problème particulier dans le domaine de la technique, qui [sont] proposée[s] par l'employé d'une entreprise ... aux fins de [leur] utilisation par cette entreprise"²⁶, et qui concernent ses activités mais qu'elle n'avait jusqu'alors ni utilisées ni envisagé d'utiliser.

D'une manière générale, on tient pour une oeuvre pouvant faire l'objet d'une protection par le droit d'auteur "toute création intellectuelle originale exprimée sous une forme reproductible"²⁷, ce quelle qu'en soient

la qualité et le mode d'expression. Les législations nationales relatives au droit d'auteur indiquent d'ordinaire de manière précise les différents types de créations qu'elles protègent. Il arrive que certaines oeuvres en soient exclues. Tel est le cas, par exemple, des actes officiels (Burundi, Danemark, Etats-Unis, Finlande, Ethiopie, Hongrie) ou des autres oeuvres ou publications de l'administration (Etats-Unis et Philippines).

Comme on l'a vu, les logiciels sont de plus en plus aujourd'hui protégés par le droit d'auteur. C'est légalement le cas en République fédérale d'Allemagne, en Australie, au Chili, au Danemark, aux Etats-Unis, en France et au Royaume-Uni, par exemple. Il en est de même dans d'autres pays aux termes de la jurisprudence (Autriche et Italie). Ailleurs (Canada, Espagne, Norvège, Pays-Bas et Suède), on envisage de modifier la législation sur le droit d'auteur pour y inclure expressément les logiciels. Dans différents pays, les programmes d'ordinateur ne font cependant encore l'objet d'aucune protection spécifique, ce qui peut constituer un problème pour le salarié qui en est l'auteur.

Dans d'autres cas, les dispositions relatives au salarié inventeur ou auteur varient selon le type de création produit. Ainsi, en Suisse, des règles différentes s'appliquent au salarié inventeur et à celui qui est l'auteur d'un dessin ou d'un modèle industriel. De même, les lois sur le droit d'auteur qui traitent de la situation du salarié prévoient parfois des mesures différentes selon le type d'oeuvre produit (logiciels, oeuvres cinématographiques, photographiques ou collectives).

La portée des législations nationales varie quant aux personnes protégées et aux réponses qu'elles apportent à la question de savoir si le terme de "salarié" s'entend des travailleurs du secteur public comme de ceux du secteur privé, des membres des forces armées et du personnel de l'enseignement. Des mesures particulières s'appliquent parfois à certaines catégories d'inventeurs. Tel est le cas notamment pour ceux employés dans la fonction publique, par exemple au Canada, en Egypte, aux Etats-Unis et en Suisse. Ailleurs, en revanche, la législation relative aux inventions des salariés s'applique aux travailleurs du secteur privé comme du secteur public. Il en est ainsi, par exemple, au Danemark, en Espagne, en Italie, en Finlande, au Japon, en Norvège et en Suède. Il en est de même en République fédérale d'Allemagne, en Autriche, en France et en Israël, sous réserve de certaines dispositions spéciales pour les fonctionnaires.

Dans certains pays (Finlande, Norvège et Suède), les inventeurs qui sont membres des forces armées sont exclus du champ d'application des lois qui régissent les inventions de salariés en raison de la nature particulière que peuvent avoir leurs inventions. En Suède, comme on l'a vu, c'est une loi spéciale qui régleme la question. Dans d'autres pays (République fédérale d'Allemagne et Israël), ils sont traités comme les fonctionnaires.

Les approches des législations et pratiques nationales diffèrent aussi en ce qui concerne les professeurs des universités ou des établissements de l'enseignement supérieur. En République fédérale d'Allemagne, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, les dispositions légales relatives aux inventions de salariés ne s'appliquent pas à eux; ils n'y sont pas considérés comme des salariés, mais comme des inventeurs indépendants, en raison, d'une part, de la liberté académique et, d'autre part, du fait que leurs fonctions consistent à enseigner et non à inventer; il en est généralement de même en Suisse²⁸. Ailleurs, en Espagne par exemple, c'est en revanche à l'université que reviennent les inventions faites par ses professeurs dans le cadre de leurs fonctions d'enseignants ou de chercheurs. Dans d'autres pays encore, leur situation varie, notamment selon l'origine des ressources affectées aux travaux et aux recherches conduites dans les universités. Des mesures

statutaires particulières s'appliquent aussi parfois au personnel des instituts de recherche, tels que l'Organisation de la recherche scientifique et industrielle - Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation (CSIRO) - en Australie, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et l'Institut de recherche scientifique pour le développement en coopération (ORSTOM) en France, et le Conseil pour la recherche scientifique et industrielle - Council of Scientific and Industrial Research (CSIR) - au Ghana.

De même que pour les inventeurs, des mesures particulières s'appliquent parfois à diverses catégories d'auteurs salariés. C'est ainsi que certaines lois sur le droit d'auteur qui traitent de la situation des salariés prévoient des règles différentes selon le secteur, public ou privé, dans lequel ils sont employés (au Malawi, au Mali, à Malte, en Thaïlande et en Zambie, par exemple), le type d'oeuvre qu'ils produisent ou leur catégorie professionnelle. C'est le cas, par exemple, pour les enseignants en Colombie, et pour les journalistes en Australie, au Bangladesh, au Canada, en Inde, au Royaume-Uni et au Pakistan. Dans d'autres cas encore, ce sont des textes particuliers qui régissent la situation des employés de la fonction publique, du personnel enseignant ou des journalistes (en Equateur, par exemple, pour ces derniers).

En règle générale, les législations et pratiques nationales définissent l'inventeur et l'auteur salariés comme les personnes qui réalisent une invention ou une oeuvre dans le cadre d'un contrat de travail, lequel se caractérise par une subordination juridique et économique du travailleur à l'entreprise. C'est d'ordinaire cet état de dépendance qui distingue le contrat de travail de contrats voisins, tels que les contrats d'entreprise et ceux relatifs à un mandat ou une commande; diverses catégories de salariés hautement qualifiés ou ayant des compétences ou des responsabilités particulières, comme les chercheurs, le personnel de l'enseignement supérieur et les cadres, jouissent toutefois d'une grande indépendance dans l'accomplissement de leurs fonctions et assurent eux-mêmes la supervision et le contrôle du travail d'autres personnes. Les critères utilisés pour déterminer l'existence d'un contrat de travail ou de louage de services sont d'ailleurs divers. Plus ou moins larges selon les fins auxquelles la qualification de "salarié" est appliquée, ils varient aussi selon les pays. Il en est de même des réponses apportées par les législations et pratiques nationales à la question de savoir si les mesures relatives aux créations des salariés s'appliquent quels que soient leur statut - permanent, stagiaire ou temporaire -, leur grade dans la hiérarchie et leur position dans l'entreprise ou l'organisation qui les emploie.

Dans certains pays, les mesures qui régissent les créations des travailleurs s'appliquent à tous les salariés, y compris aux cadres et au personnel de direction. Pour les inventeurs, c'est d'ordinaire le cas, en Autriche par exemple, où les tribunaux ont reconnu que les dispositions relatives aux inventions de salariés couvraient une invention réalisée par un directeur technique dans la mesure où il était tenu d'obéir à des directives et de fournir les cotisations demandées aux autres travailleurs, au Japon²⁹, et dans les pays scandinaves. En République fédérale d'Allemagne, où la loi sur les inventions de salariés s'applique aux travailleurs temporaires, les membres de la direction et du bureau directeur de l'entreprise ne sont en revanche pas considérés comme des employés, mais sont assimilés à l'employeur³⁰. Au Canada, les règles relatives aux inventions réalisées par les travailleurs du secteur privé dégagées par le droit coutumier se fondent généralement sur la notion de "trustee", indépendamment de la qualification du contrat d'emploi, afin de déterminer si l'inventeur a l'obligation de détenir l'invention au nom de son employeur.

De même que la notion de "salarié" se fait aujourd'hui plus large dans différents pays, les mesures qui régissent les oeuvres produites par des salariés s'appliquent aussi parfois aux oeuvres de commande ou à certaines d'entre elles. C'est le cas, par exemple, aux Etats-Unis, où les dispositions concernant les oeuvres créées dans le cadre d'un contrat de louage de services s'appliquent expressément, non seulement à celles préparées par un employé dans le cadre de son emploi, mais encore à certaines oeuvres de commande (contribution à une oeuvre collective, élément d'un film ou d'une autre oeuvre audiovisuelle, traduction, oeuvre complémentaire, ouvrage d'enseignement, etc.). En République fédérale d'Allemagne, selon la législation sur les conventions collectives, il est possible aux personnes qui, sans être des salariés au sens strict, exercent une activité économique subordonnée et aux organisations qui les représentent de conclure des conventions collectives; de telles conventions s'appliquent, par exemple, aux journalistes, au personnel de la radiodiffusion, aux rédacteurs de revue et aux graphistes.

En ce qui concerne les artistes interprètes ou exécutants, la distinction entre salariés et indépendants n'est pas toujours nette. Dans les pays à économie de marché, les artistes faisant partie du personnel permanent d'une entreprise ne constituent qu'une minorité. Ce sont, par exemple, les musiciens qui font partie d'orchestres permanents, ou les acteurs membres d'une troupe elle aussi permanente. Dans la plupart des cas, les artistes passent d'un employeur à un autre, ou font alterner travail salarié et indépendant. La pratique du travail intermittent, très répandue, n'empêche pas l'artiste de travailler de façon régulière pour un employeur, ou même plusieurs, à l'égard desquels il se trouve donc dans une situation de dépendance.

La distinction est significative dans les pays où la nature de la relation contractuelle détermine les droits respectifs de l'employeur et de l'artiste. En République fédérale d'Allemagne, par exemple, ils varient selon qu'il y a un contrat de travail ou un contrat de service, distinction qui a aussi été faite dans la jurisprudence britannique ("contract of service" et "contract for services"). Ailleurs, en revanche, que l'artiste soit indépendant ou salarié, les clauses contractuelles qui le lient à celui qui fait appel à ses services ont tendance à se ressembler, voire à être identiques. Ainsi, au Canada, l'accord conclu entre le réseau de télévision CTV (CTV Television Network Ltd.) et l'ACTRA, Syndicat des acteurs, précise que celui-ci représente des artistes indépendants, mais qu'il peut être reconnu comme agent de négociation pour des artistes salariés, l'accord s'appliquant alors comme une convention collective.

*
* *

Les mutations technologiques et le rôle croissant des salariés dans la réalisation d'inventions et d'innovations techniques, ainsi que d'oeuvres protégées par le droit d'auteur, font que les droits des salariés inventeurs et auteurs reçoivent une attention accrue de la part des organisations syndicales et professionnelles qui les représentent. Ainsi, dans sa prise de position approuvée en février 1986, le comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) proclame que "tous les auteurs et interprètes doivent se voir reconnaître des droits intellectuels, moraux et patrimoniaux sur les oeuvres qu'ils créent ou interprètent ..., qu'ils soient salariés ou non, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée".

La reconnaissance des droits intellectuels et matériels de tous les travailleurs sur leurs inventions figure, quant à elle, parmi les demandes formulées par les directives pour une réglementation internationale adoptées par la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) en 1966. Rappelant qu'il est conforme à l'intérêt général et au progrès

technique de favoriser les inventions, d'exploiter toute invention brevetée et de la libérer en vue d'une exploitation sans entraves après une période raisonnable de protection, ces directives disposent en effet que tous les droits intellectuels et matériels sur l'invention appartiennent en principe au véritable inventeur et formulent un certain nombre de revendications en vue de sauvegarder les droits des inventeurs salariés: octroi du brevet à l'inventeur réel ou à ses ayants droit; mention du nom en cas de demande du brevet par l'employeur; reconnaissance des mêmes droits à tous les travailleurs sur les inventions faites dans le cadre de leur contrat de travail ou d'emploi, qu'ils soient ouvriers, employés, fonctionnaires, soldats ou bénéficient d'une formation professionnelle régulière, etc.³¹

C'est sur ces revendications que s'est fondé un projet de résolution concernant la protection des inventeurs salariés, présenté par les représentants des travailleurs de divers pays à la 66e session de la Conférence internationale du Travail (1980). Rappelant les travaux réalisés par le BIT et les demandes répétées de la CCETI visant à l'adoption d'un instrument international sur ce sujet, il proposait un certain nombre de principes sur lesquels un tel instrument devrait se fonder. Parmi ceux-ci figuraient: la reconnaissance à tous les salariés auteurs d'une invention des droits intellectuels et matériels découlant de leur invention; la possibilité de céder certains de ces droits à l'employeur lorsqu'un salarié est engagé pour un travail ayant un rapport avec l'invention; l'exploitation effective de l'invention par l'employeur; le paiement d'une rétribution spéciale à titre de compensation de la cession du droit d'exploiter l'invention; la nécessité de fournir au travailleur les informations nécessaires pour lui permettre d'évaluer la valeur économique de son invention; le règlement des désaccords par un arbitrage indépendant; la reconnaissance du nom de l'inventeur et de la négociation collective comme moyen de régler les questions relatives aux droits des inventeurs salariés; la nullité, enfin, des accords s'écartant de ces principes fondamentaux. Il invitait le Conseil d'administration du BIT à inscrire la question à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence. Ce projet n'ayant pas été retenu parmi les cinq résolutions devant être examinées les premières, conformément à l'article 17, paragraphe 5 a), du Règlement de la Conférence, il n'avait alors pu être examiné, faute de temps³².

Pour sa part, la recommandation adoptée en 1975 par la Fédération syndicale mondiale (FSM), puis par le Comité de liaison international des ingénieurs, cadres et techniciens (CLIICT), préconise la formulation et l'application de mesures visant à protéger tout travailleur auteur d'une invention et à lui garantir son droit moral, des droits patrimoniaux ainsi que des récompenses³³.

Notes

¹ Article 27, paragraphe 2. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels reprend les mêmes termes (art. 15, paragr. 1, alinéa c)).

² Dans leur réponse au questionnaire du Bureau, trois gouvernements ont cependant fait observer: le premier (Chili) que les inventions et les oeuvres étaient généralement le fait d'inventeurs et d'auteurs indépendants et que leur réalisation dans le cadre d'une relation d'emploi demeurait inusuelle; le second (Sainte-Lucie) que les circonstances auxquelles ledit questionnaire se réfère n'existent pas dans le pays; le troisième (Singapour) que les inventeurs et auteurs salariés ne représentaient que 0,1 pour cent de la main-d'oeuvre totale du pays.

³ Adoptée le 9 septembre 1886 et révisée successivement en 1908, 1928, 1948, 1967, 1971, elle a été modifiée pour la dernière fois en 1979. Soixante-seize Etats étaient parties à cette convention au 1er janvier 1986.

⁴ Adoptée en 1952 par l'UNESCO, elle a été révisée en 1971; au 15 mars 1987, 79 Etats étaient parties à la version de 1952, et 43 à celle de 1971.

⁵ Adoptée en 1883, elle a été modifiée à plusieurs reprises (en 1900, 1911, 1925, 1934, 1958, 1967 et 1979).

⁶ Adoptée le 26 octobre 1961; 31 Etats étaient parties à cette convention au 4 juillet 1987. Elle est ouverte aux Etats parties à la Convention de Berne ou à la Convention universelle sur le droit d'auteur.

⁷ OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions, vol. I (Genève, 1979).

⁸ Loi type de Tunis sur le droit d'auteur à l'usage des pays en voie de développement, adoptée par le Comité d'experts gouvernementaux convoqué par le gouvernement tunisien à Tunis du 23 février au 2 mars 1976 avec l'assistance de l'OMPI et de l'UNESCO (Paris, UNESCO, et Genève, OMPI, 1976).

⁹ Résolution concernant la protection des inventions des salariés, adoptée par la Commission consultative des travailleurs intellectuels (6-7 déc. 1929); voir Code international du travail 1951 (Genève, BIT, 1954), vol II, annexes, pp. 256 et suiv.

¹⁰ Résolution concernant les inventions des salariés, adoptée par la Commission consultative des employés à sa première session (Genève, 14-15 avril 1931), ibid. Pour un aperçu de l'examen de la question par la Commission consultative des employés et la Commission consultative des travailleurs intellectuels, voir Tessier, J.: "L'OIT et les travailleurs non manuels depuis un demi-siècle, cinquante années au service du progrès social: 1919-1969", BIT Panorama (Genève, BIT), no 37, juillet-août 1969.

¹¹ BIT: Rapport de la Réunion tripartite sur les conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels, Genève, 1977 (doc. CTI/1977/8, paragr. 68 et 69).

¹² BIT: Les droits des exécutants en matière de radiodiffusion, de télévision et de reproduction mécanique des sons, Conférence internationale du Travail, 26e session, Genève, 1940, quatrième question à l'ordre du jour, rapport A.

¹³ BIT: Le droit de l'exécutant en matière de radiodiffusion, de télévision et de reproduction mécanique des sons, Commission consultative des employés et travailleurs intellectuels, deuxième session, Genève, 1952, rapport III.

¹⁴ Parmi celles-ci, on citera Neumeyer, F.: "Les droits de l'inventeur salarié: étude comparative de différentes législations", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), janv. 1961; BIT: Le personnel scientifique et technique hautement qualifié - Conditions d'emploi et de travail (Genève, 1974); idem: Conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels (Genève, 1977), et Cornwell, S.C.: "Les droits des salariés sur leurs innovations", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), mai-juin 1980.

¹⁵ Dans certains pays, la coopération des universités avec l'industrie en matière de recherche s'est aussi considérablement développée au cours des dernières années; c'est le cas notamment aux Etats-Unis dans les secteurs de l'électronique et de l'informatique. On trouvera un aperçu de cette question dans "La coopération université-industrie. Les centres coopératifs de recherche aux Etats-Unis", Travail et Méthodes (Paris), no 445/446, août-sept. 1986.

¹⁶ Cornwell, op. cit.

¹⁷ Réponse du gouvernement au questionnaire du Bureau.

¹⁸ En 1978, 22 pour cent des brevets délivrés l'ont été à des individus. Voir Schuchman, H.L.: "Engineers who patent: Data from a recent survey of American bench engineers", World Patent Information (Oxford, Pergamon Journals Ltd.), vol. 5, no 3, 1983.

¹⁹ Schade, H.: "Droit et pratique de l'invention d'employé en République fédérale d'Allemagne", La propriété industrielle (Genève, OMPI), sept. 1972.

²⁰ Cuvillier, R.: "Salariat et droit d'auteur", Le droit d'auteur (Genève, OMPI), avril 1979, et Limperg, Th.: "Les droits des employés en leur qualité d'auteurs", ibid., sept. 1980.

²¹ Sur l'importance économique du droit d'auteur et des activités relatives aux biens qu'il protège, voir Olsson, H.: "The economic impact of copyright law", International Copyright Symposium, Heidelberg, 24-25 avril 1986 (Munich, J. Schweitzer Verlag, 1986). Selon les études réalisées dans divers pays industrialisés, on estime que la part des activités liées au droit d'auteur dans le produit national brut ne cesse de croître. Elle atteindrait par exemple 2,4 pour cent du PNB aux Pays-Bas, dépassant ainsi celle des industries chimiques (1,9 pour cent). Voir Rembe, R.: Les artistes du spectacle à l'ère de la technologie, Rapports/Etudes CREA no 38, Division du développement culturel et de la création artistique (Paris, UNESCO, 1986).

²² Cuvillier, op. cit.

²³ Les expériences conduites à ce sujet visent à favoriser la proposition et la réalisation de projets communs à l'entreprise et au travailleur susceptibles de déboucher sur des activités nouvelles et extérieures à l'entreprise, au moins en partie. Les bénéfiques, comme les moyens nécessaires au lancement et à la réalisation du projet, sont répartis entre les parties sous des formes diverses. Sur ce sujet, voir Mentioir, J.L.: Synthèse des expériences intrapreneuriales observées en Suède et aux USA (Bruxelles, IP Montage).

²⁴ OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions, vol. I (Genève, 1979), p. 19, art. 112.

²⁵ En général, elles excluent les inventions contraires à l'ordre et à la moralité publics et les variétés végétales et animales. Dans certains pays, il n'est pas non plus délivré de brevet pour des produits de première nécessité et d'intérêt public, tels que les produits pharmaceutiques.

²⁶ OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions, vol. II (Genève, 1980), p. 27.

²⁷ OMPI: Glossaire du droit d'auteur et des droits voisins (Genève, 1980).

²⁸ Sur cette question, voir Dessemontet, F.: "Les inventions dans les universités suisses", La propriété industrielle (Genève, OMP), déc. 1982.

²⁹ Harima, Y.: "Rights and obligations in employees' inventions", Japan Patents and Trademarks (Suzuye Institute of IIPR), 1982.

³⁰ Matthias Ruete: "The German employee-invention law: an outline", dans l'ouvrage publié sous la direction de Philipps, J.: Employees' inventions - A comparative study (Sunderland, Fernsway Publications, 1981), p. 184.

³¹ Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET): Les droits de l'inventeur salarié: un guide pour les syndicats (Genève, 1981).

³² Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 66e session, 1980, p. 1/7.

³³ Fédération syndicale mondiale (FSM): Les droits de l'inventeur salarié (Prague, 1975).

CHAPITRE II

LES DROITS MATERIELS

Les droits matériels ou économiques qui découlent d'une invention, d'un dessin ou d'un modèle industriel, d'un logiciel, d'une oeuvre littéraire, scientifique ou artistique et, d'une manière générale, de toute oeuvre de création génératrice de droits intellectuels sont étroitement liés à leur propriété. C'est en effet cette dernière qui entraîne normalement la possession du brevet sur une invention et le droit exclusif de l'exploiter pendant un temps déterminé, comme elle confère au titulaire du droit d'auteur celui d'utiliser temporairement une oeuvre sur le plan économique. En l'absence de la reconnaissance à l'employé de tels droits sur l'invention ou l'oeuvre qu'il a réalisée, ou lorsqu'ils sont cédés ou transférés à l'employeur, ses droits matériels consistent en un droit pécuniaire ou compensatoire revêtant la forme d'une rétribution financière ou de quelque autre type de compensation qui sera examiné dans le chapitre suivant.

Transmissibles, les droits matériels ou patrimoniaux, selon la terminologie des différents régimes de propriété intellectuelle, ont des conséquences économiques directes importantes. C'est pourquoi la question de savoir à qui appartient le produit de l'activité inventive et créatrice de l'employé et quels sont les droits respectifs de ce dernier et de son employeur en matière d'exploitation ou d'utilisation de ce produit revêt pour eux une importance capitale. Les réponses apportées à cette question par les législations et pratiques nationales sont diverses et complexes. Elles dépendent non seulement de la reconnaissance d'un droit de propriété à l'employé sur son invention ou de sa titularité sur l'oeuvre qu'il a créée et de la jouissance des droits matériels qui en résultent ou de leur transfert, total ou partiel, à l'employeur, mais aussi, comme on l'a vu, des liens de la création en question avec l'emploi de l'intéressé et ses fonctions normales ou habituelles. Ce sont ces législations et pratiques nationales que nous passerons en revue ci-après, sur la base des observations et des informations communiquées au Bureau et de celles qui y étaient disponibles, en distinguant la situation du travailleur auteur d'une invention de celle de l'auteur salarié.

Les droits matériels de l'inventeur

Les droits de propriété et d'exploitation du travailleur sur l'invention qu'il a réalisée, tout comme leurs limites, c'est-à-dire ses obligations à l'égard de son employeur et les droits de ce dernier, différent, comme on l'a vu au chapitre précédent, selon la catégorie à laquelle appartient l'invention. Ils varient aussi selon les principes dont ils s'inspirent. Aux termes du droit de la propriété industrielle, les droits sur l'invention ou sur le dessin et le modèle industriels appartiennent à son auteur. Selon le droit du travail, c'est en revanche à l'employeur que reviennent les résultats du travail du salarié. Les solutions apportées par les législations et pratiques nationales témoignent de cette dualité: certaines considèrent le salarié comme le propriétaire initial de toutes les inventions qu'il produit, quelle que soit la catégorie à laquelle elles appartiennent, ou seulement de certaines d'entre elles; pour d'autres, au contraire, c'est à l'employeur que revient directement la propriété des inventions faites par le salarié dans le cadre de ses activités contractuelles ou normales et/ou de celles qui ont un

rapport avec les activités de l'entreprise, ou encore qui ont été rendues possibles par l'utilisation des informations, du matériel ou des moyens dont elle dispose.

Lorsque le salarié est détenteur à titre initial du droit de propriété sur l'invention qu'il a réalisée dans le cadre de son emploi, il est souvent tenu, que ce soit par la loi ou par contrat, de transférer, de céder ou simplement d'offrir le droit de l'exploiter à son employeur. Ce transfert ou cette cession sont d'ordinaire soumis à diverses conditions concernant notamment la notification de l'invention à l'employeur et celle de la décision de ce dernier au travailleur. Ce sont donc non seulement la portée des droits respectifs des parties qui varient selon le pays et la catégorie de l'invention, mais aussi leurs modes d'acquisition.

Les différentes catégories d'inventions

Les catégories d'inventions retenues par les législations et pratiques nationales et les situations qu'elles recouvrent diffèrent parfois fortement. Définies de manière plus ou moins large, elles ne se différencient pas toujours nettement en pratique.

Diverses législations et pratiques nationales distinguent, expressément ou non, les trois principales catégories d'inventions qui ont été évoquées dans le chapitre précédent. C'est le cas, par exemple, en Argentine, au Brésil, au Canada - fonction publique -, en Colombie, en Egypte, en Espagne, aux Etats-Unis (dans la fonction publique et, en l'absence de dispositions contractuelles particulières, dans le secteur privé où ces catégories ressortent des règles dégagées par le droit coutumier), en France, en Italie, au Koweït, en Malaisie, au Nigéria, au Paraguay, en Suisse, en Thaïlande et au Zaire.

A cette classification s'en substitue une autre dans quelques pays, dont la législation distingue les inventions d'entreprise, c'est-à-dire celles dans lesquelles les installations, procédés ou méthodes de l'entreprise jouent un rôle déterminant, sans distinction de personne(s) en particulier; les inventions de service et les inventions libres, indépendantes ou occasionnelles (au Panama et au Venezuela, par exemple).

D'autres législations distinguent plusieurs catégories d'inventions dépendantes sur lesquelles l'employeur peut acquérir des droits. Il en est ainsi notamment en Finlande, en Norvège et en Suède aux termes des lois spéciales qui régissent les droits des salariés inventeurs; en Suède, toutefois, la convention collective conclue à ce sujet en 1970 entre la Confédération des employeurs suédois (SAF) et trois syndicats, celui des employés et techniciens de l'industrie (SIF), celui des contremaîtres et agents de maîtrise (SALF) et l'Association des ingénieurs diplômés (CF), n'en distingue que trois: les inventions de service qui sont réalisées dans le cadre des fonctions habituelles de l'employé ou des tâches qui lui ont été spécialement assignées; les inventions liées, dont l'utilisation entre dans le champ d'activité de l'employeur; les inventions qui ne correspondent pas aux précédentes et qui sont libres.

D'autres législations encore ne traitent, explicitement ou implicitement, que de deux catégories d'inventions: les inventions de service, qu'elles définissent alors parfois d'une manière large, et les inventions libres. C'est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Autriche, en Israël et au Japon.

Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, la loi sur les inventions d'employés distingue explicitement les inventions de service, qu'elle définit comme celles qui sont issues de l'activité professionnelle de l'intéressé dans l'entreprise (ou l'administration), ou qui reposent essentiellement sur des expériences ou travaux de l'entreprise ou de l'administration publique, et les inventions libres¹. En Ethiopie, le Code civil se réfère également à deux catégories d'inventions: celles faites par l'employé spécialement engagé pour faire des recherches ou des inventions, et les autres inventions qui sont réputées libres. Il en est de même au Mexique, où le Code du travail distingue des autres inventions celles qui sont réalisées par les travailleurs chargés de recherche ou d'études visant à améliorer des procédés appliqués dans l'entreprise pour le compte de l'employeur.

En Autriche, la loi sur les brevets ne se réfère qu'à l'invention de service; elle correspond à l'invention dont l'objet entre dans le cadre des activités de l'entreprise et qui remplit l'une des conditions suivantes: l'activité dont elle résulte fait partie des obligations de service; l'employé a été incité à la faire par son activité dans l'entreprise; la réalisation de l'invention a été grandement facilitée par l'utilisation de l'expérience ou des ressources de l'entreprise. En Israël, l'invention de service est définie comme celle qui est issue de l'activité de l'employé ou qui est faite au cours de son service. Au Japon, elle correspond à l'invention qui entre dans le cadre des activités de l'employeur et est réalisée par le travailleur dans le cadre de travaux faisant partie des fonctions qu'il est tenu d'accomplir pour l'employeur².

Les inventions libres

Selon les informations communiquées au Bureau et celles qui y étaient disponibles, les législations et pratiques nationales reconnaissent que le salarié est propriétaire de ses inventions libres ou indépendantes; il peut donc normalement en disposer et jouir de tous les droits matériels qui leur sont liés, les exploiter lui-même ou, au contraire, les céder.

La législation de différents pays prévoit d'ailleurs de manière expresse que les inventions libres ou personnelles du salarié lui appartiennent. Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Argentine, au Brésil, en Colombie, en Equateur, en Espagne, en France, au Mexique et au Venezuela.

Au Brésil, la loi établissant un code de propriété industrielle précise que les inventions et les perfectionnements réalisés par le salarié sans relation avec son contrat de travail, et sans utiliser les ressources de l'employeur, ses informations, moyens, matériaux, installations ou équipements, lui appartiennent exclusivement. De même, en Colombie, en Equateur et au Pérou, l'invention qui n'a été ni réalisée par un employé chargé de recherche, ni rendue possible grâce à l'accès à des secrets ou à des recherches confidentielles est la propriété imprescriptible du travailleur qui l'a réalisée.

Le Code du travail du Panama définit les inventions libres comme celles où la personnalité ou l'effort de l'employé revêtent un caractère prédominant; elles lui appartiennent même si elles ont été réalisées en raison de son travail. L'employé ne peut renoncer à la propriété de ses inventions libres, au profit de l'employeur ou d'un tiers, qu'en vertu d'un contrat conclu après leur réalisation. Le Code du travail du Paraguay contient des dispositions analogues; il prévoit en effet que le travailleur ne peut renoncer à la propriété de l'invention indépendante au profit de l'employeur que par un contrat spécial postérieur à la réalisation de ladite invention, qu'il définit

comme toute invention due aux dons personnels exercés par le travailleur au cours de son emploi et qui ne répond pas aux critères applicables aux inventions d'exploitation ou de service.

En l'absence fréquente d'une définition, les inventions libres sont déterminées par opposition aux autres catégories d'inventions sur lesquelles l'employeur détient ou obtient des droits d'exploitation, ou dont la propriété lui revient directement. Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Espagne, en Ethiopie, en France, au Mexique et au Royaume-Uni, où l'inventeur est expressément propriétaire des inventions faites dans d'autres circonstances que celles prévues par la loi. Il en est de même en Suède, selon la convention collective relative aux droits des employés sur leurs inventions, qui a été évoquée plus haut. C'est le cas également dans les pays où les droits de propriété du travailleur sur ses inventions libres ne sont pas consacrés de manière expresse, mais sont assurés, a contrario, par l'application des mesures qui déterminent et régissent les droits et obligations des parties sur les inventions de service et/ou dépendantes (en Autriche, au Canada - fonction publique -, au Danemark, aux Etats-Unis - dans la fonction publique et dans le secteur privé, en l'absence de dispositions spéciales ou d'obligations contractuelles contraires -, en Finlande, en Hongrie, en Israël, en Italie, au Japon, en Malaisie, en Norvège, aux Pays-Bas, au Portugal, en République démocratique allemande, en Suisse, à Sri Lanka, en Thaïlande et au Zaïre, par exemple). Ce sont alors les définitions des inventions de service et/ou des inventions dépendantes qui déterminent en pratique la portée de celles des inventions libres: plus les premières sont larges, plus ces dernières sont limitées.

Comme on l'a vu, certaines catégories d'employés sont parfois considérés comme des inventeurs indépendants: les inventions qu'ils réalisent sont considérées comme libres et sont donc leur propriété, quel qu'en soit le type. C'est le cas des professeurs d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur en République fédérale d'Allemagne, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, parfois sous certaines réserves. Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, où la loi sur les inventions d'employés prévoit expressément que les professeurs et assistants scientifiques des universités et des grandes écoles scientifiques sont libres, l'inventeur est tenu d'informer l'université ou l'école de l'exploitation de l'invention lorsqu'elle a fourni des moyens spéciaux pour les travaux relatifs à la réalisation de l'invention; sur la demande de l'université, il doit aussi lui indiquer le type de l'exploitation et les gains réalisés. L'université peut revendiquer une participation appropriée aux gains en question, dont le montant ne peut dépasser celui des moyens fournis.

L'auteur d'une invention libre est parfois soumis à certaines obligations et restrictions dont l'objet est de préserver les intérêts de l'employeur, en particulier de lui permettre de juger de la qualification de l'invention. Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, l'employé est légalement tenu de communiquer immédiatement l'invention libre à son employeur et de lui donner tous les renseignements dont il peut avoir besoin pour juger s'il s'agit d'une invention libre et pour la revendiquer s'il lui conteste ce caractère. Pareille revendication est impossible si elle n'est pas faite dans un certain délai après la communication (trois mois). L'obligation de déclarer l'invention n'est pas nécessaire lorsque celle-ci n'est manifestement pas utilisable dans le cadre des activités de l'entreprise. En France, où le salarié est également obligé de déclarer toutes ses inventions, sa déclaration doit contenir les informations nécessaires à l'appréciation par l'employeur du classement de l'invention; elles doivent notamment préciser son objet et ses applications possibles, ainsi que les circonstances dans lesquelles elle a été réalisée³.

En Argentine, où, selon la législation du travail, les inventions et découvertes personnelles du travailleur sont sa propriété, même lorsqu'il a utilisé pour les faire des instruments ne lui appartenant pas, le travailleur qui décide de céder ses droits doit permettre à son employeur d'exercer un droit de préférence par rapport aux autres acquéreurs potentiels. Il en est de même au Mexique, où l'employeur bénéficie d'un tel droit de préférence en ce qui concerne l'utilisation exclusive ou l'acquisition de l'invention et du brevet correspondant. Au Venezuela, l'employeur bénéficie d'un droit prioritaire d'acquisition des inventions et des améliorations de processus industriels indépendantes ou occasionnelles (c'est-à-dire celles dans la réalisation desquelles l'effort et le talent du travailleur qui n'a pas été engagé pour rechercher et trouver des procédés nouveaux ont joué un rôle prépondérant); il peut exercer ce droit dans les 90 jours qui suivent la réception de l'offre faite par l'inventeur.

Les inventions de service et les inventions dépendantes

A la différence de l'invention libre, l'employeur détient ou peut généralement revendiquer des droits étendus, bien que variables, sur les inventions de service ou les inventions dépendantes réalisées par le travailleur qui est à son service, c'est-à-dire celles qui résultent des fonctions normales ou habituelles de celui-ci (souvent qualifiées d'inventions de service), celles qui sont liées aux intérêts économiques ou commerciaux de l'employeur, ou encore celles qui sont produites grâce aux moyens qu'il met à la disposition de l'employé (inventions dépendantes). Bien qu'elles constituent deux catégories distinctes d'inventions dans de nombreux pays, il arrive que les droits qui s'y attachent soient régis de la même manière et que l'employeur bénéficie de droits analogues en ce qui concerne leur propriété et/ou leur exploitation. Ces droits sont souvent assortis d'une obligation, légale ou contractuelle, d'accorder une compensation financière à l'inventeur; lorsque tel n'est pas le cas, une rétribution ou une récompense lui est toutefois fréquemment octroyée sur une base volontaire par les entreprises, comme au Canada et aux Etats-Unis. C'est en effet la compensation qui est au centre de la protection de l'inventeur salarié pour ces inventions car, si le salarié conserve d'ordinaire ses droits moraux, les droits de propriété et d'exploitation sont surtout conférés à l'employeur, directement, par cession ou par acquisition.

Selon le pays et/ou la qualification de l'invention, le travailleur jouit ou non initialement du droit de propriété et doit le transmettre ou l'offrir à l'employeur. Pour sa part, la loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions indique que le droit au brevet sur l'invention de service, qu'elle définit comme l'invention faite en exécution d'un contrat d'entreprise ou de travail, appartient à l'employeur, sauf dispositions contractuelles contraires; en ce qui concerne l'invention dépendante, c'est-à-dire l'invention qu'un employé qui n'est pas tenu par son contrat de travail d'exercer une activité inventive fait, "dans le domaine d'activités de l'employeur, ... grâce à l'utilisation de données ou de moyens qui lui sont accessibles par son emploi", la loi type propose deux variantes, l'une donnant le droit au brevet à l'employeur, l'autre accordant ce droit au salarié, qui doit proposer à l'employeur la possibilité de l'acquérir⁴.

Dans différents pays, toutefois, le droit de propriété appartient à titre originaire à l'auteur d'une invention de service, sous réserve de l'acquisition de droits par l'employeur.

Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, où l'invention de service recouvre aussi l'invention qualifiée comme dépendante dans certains pays. L'employé qui fait une invention de service est tenu de

l'annoncer immédiatement par écrit à l'employeur; il doit notamment décrire le problème technique, sa solution et la réalisation de l'invention. L'annonce doit en outre indiquer les instructions ou directives de service reçues, les expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, les collaborateurs (ainsi que le genre et l'étendue de leur collaboration) et ce que l'employé considère être sa participation personnelle. L'employeur peut revendiquer l'invention totalement ou partiellement, ce qui a pour effet de lui faire obtenir soit tous les droits sur elle, soit un droit non exclusif d'utilisation. La revendication doit revêtir la forme écrite et doit être communiquée à l'employé dans les quatre mois qui suivent la réception de la notification de l'invention; sinon, l'invention devient libre et l'employé peut en disposer librement. Si l'employeur ne demande qu'un droit partiel sur l'invention et que ce droit peut porter atteinte, d'une manière contraire à l'équité, à l'exploitation de l'invention par l'employé, ce dernier peut exiger que l'employeur acquière un droit illimité ou lui abandonne tous les droits sur l'invention. L'employeur a l'obligation et a seul le droit de demander dans le pays un titre de propriété industrielle, à moins que les intérêts légitimes de l'entreprise n'exigent qu'elle reste secrète, que l'invention soit devenue libre ou que l'employé consente à ce qu'elle ne soit pas déposée; sans quoi c'est l'inventeur lui-même qui dépose le brevet au nom et aux frais de l'employeur. L'octroi de droits illimités à l'employeur lui permet de déposer le brevet aussi à l'étranger; s'il décide de ne pas déposer de brevet dans certains pays, ce droit revient à l'inventeur pour les pays en question. Des dispositions analogues s'appliquent aux modèles d'utilité. C'est en revanche l'employeur qui jouit directement et à titre originaire des droits sur les dessins et modèles ornementaux, à moins qu'il n'en soit disposé autrement par contrat.

En Autriche, l'inventeur salarié a droit à la délivrance d'un brevet pour l'invention qu'il réalise au cours de son emploi, sauf disposition contraire du contrat. Les clauses prévoyant que les inventions futures de l'employé appartiennent à l'employeur ou réservant à ce dernier le droit d'exploiter ces inventions n'ont d'effet juridique que si elles revêtent la forme écrite ou sont incluses dans des contrats collectifs et sont limitées aux inventions de service. Lorsqu'un contrat prévoit que les inventions futures de l'employé reviennent à l'employeur, le travailleur doit lui faire immédiatement part des inventions qu'il a faites, à l'exception de celles qui n'entrent manifestement pas dans le cadre du contrat. L'employeur doit déclarer au travailleur s'il revendique l'invention à titre d'invention de service dans un délai de quatre mois après la réception de la communication; à défaut de déclaration de l'employeur, l'invention reste la propriété de l'employé; ce dernier, tout comme son employeur, est tenu de garder le secret sur l'invention. Lorsque l'employé est fonctionnaire ou que son contrat est de droit public, l'employeur peut revendiquer son invention de service ou le droit de l'exploiter sans conclure avec lui de contrat spécial.

En Israël, l'employé qui réalise une invention de service doit la notifier à son employeur dès que possible; il doit aussi aviser l'employeur des demandes de brevet qu'il a déposées. En l'absence d'accord contraire, l'invention de service devient la propriété de l'employeur, à moins qu'il ne renonce à son droit sur l'invention dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle il en a été avisé. Dans sa notification, l'employé peut préciser qu'à défaut de réponse contraire de l'employeur dans le délai ci-dessus l'invention deviendra sa propriété.

Au Japon, l'inventeur conserve normalement le droit au brevet sur son invention, l'employeur bénéficiant d'une licence non exclusive d'exploitation; il peut toutefois obtenir le droit au brevet ou un droit exclusif sur l'invention par contrat, règlement de service ou toute autre disposition. Tout

accord, règlement de service ou autre disposition prévoyant à l'avance la transmission à l'employeur du droit d'obtenir un brevet ou une licence exclusive sur une invention autre qu'une invention de service est nul.

Aux Pays-Bas, c'est par une cession légale que revient à l'employeur le droit au brevet sur l'invention produite par le travailleur que ses fonctions obligent à consacrer ses connaissances à faire des inventions du genre de celle à laquelle se rapporte la demande de brevet.

Au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, le salarié est initialement investi du droit de propriété sur toutes ses inventions (de service ou dépendantes); l'employeur a la faculté d'acquérir ce droit ou des droits d'utilisation variables. Au Danemark, par exemple, la loi sur les inventions d'employés permet à l'employeur de se voir céder les droits sur l'invention qui est faite par le travailleur dans le cadre de son emploi et concerne le champ d'activité de l'employeur, ainsi que sur celle qui résulte des tâches qui lui ont été confiées. En Finlande, l'employeur peut acquérir, totalement ou partiellement, le droit sur l'invention qui résulte de l'exécution par l'employé de tâches qui lui ont été confiées ou de son expérience dans l'entreprise si l'invention relève de son domaine d'activité. Il peut aussi acquérir le droit sur l'invention dont l'exploitation ne rentre pas dans sa sphère d'activité lorsqu'elle est la solution d'un problème soumis au travailleur au cours de son emploi. Il peut en outre acquérir le droit d'exploiter l'invention réalisée dans d'autres circonstances, y compris celle faite indépendamment de l'emploi, à condition que l'exploitation relève de son domaine d'activité; il bénéficie d'une option ou d'un droit privilégié pour conclure un accord avec l'inventeur à ce sujet.

De même, en Norvège, l'employeur peut exiger que les droits sur l'invention qui entre dans son champ d'activité lui soient transférés, en totalité ou en partie, lorsque le travailleur a pour tâche principale de faire des travaux de recherche ou autres qui peuvent conduire à une invention; il peut aussi exiger d'exploiter l'invention qui ne résulte pas des fonctions du travailleur, si cette exploitation rentre dans la sphère d'activité de l'entreprise; elle doit alors être limitée à ses propres activités. Des dispositions analogues sont prévues par la loi relative aux droits des inventeurs salariés en Suède. Dans tous ces pays, l'inventeur peut demander un brevet pourvu qu'il en informe l'employeur, étant entendu que celui-ci pourra obtenir ledit brevet s'il s'en porte acquéreur. Tout employé qui fait une invention de service doit en informer l'employeur, en lui communiquant les caractéristiques de l'invention. Il doit aussi l'informer de ce qu'il considère être le lien entre l'emploi et la réalisation de l'invention. Si l'employeur désire acquérir le droit sur l'invention, il doit en informer l'employé par écrit dans les quatre mois qui suivent la date à laquelle il a reçu la communication; pendant cette période, l'employé ne peut ni disposer de l'invention sans l'autorisation de l'employeur, ni divulguer des informations de nature à rendre l'invention publique.

Les mesures légales en question ne s'appliquent qu'à défaut de convention contraire entre les parties. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de la Finlande a d'ailleurs indiqué que l'employeur pouvait obtenir des droits plus complets que ceux prévus par la loi, pourvu que ceux-ci ne restreignent pas le droit de l'inventeur d'une manière déraisonnable. En Suède, les droits des parties se fondent notamment sur la convention collective nationale de 1970 déjà évoquée. Celle-ci précise notamment l'étendue des droits de l'employeur sur les inventions de service ou dépendantes: l'invention qui relève des tâches habituelles ou spéciales confiées au salarié appartient à l'employeur; celle dont l'utilisation relève du domaine d'activité de l'entreprise peut être acquise par l'employeur.

Dans d'autres pays, le salarié n'est détenteur du droit de propriété que sur ses inventions dépendantes ou liées, qu'il doit offrir et transmettre à son employeur, si ce dernier le souhaite. Il en est ainsi, par exemple, à la Barbade, en Egypte, en Espagne, en France, en Italie, au Portugal et en Suisse.

A la Barbade, le droit au brevet sur une invention faite grâce à l'utilisation de renseignements ou de moyens mis à la disposition du travailleur qui n'est pas tenu d'exercer une activité inventive appartient à son auteur, sous réserve que l'employeur ne revendique pas ce droit. L'inventeur doit soumettre immédiatement à l'employeur un rapport écrit sur l'invention; si l'employeur est intéressé par celle-ci, il est tenu de faire part de cet intérêt à l'inventeur, par écrit, dans un délai de 120 jours à compter de la date à laquelle il a reçu le rapport; une fois son intérêt à l'égard de l'invention notifié, le droit au brevet revient à l'employeur. En Egypte, le salarié qui n'a pas pour mission de faire des inventions et qui est l'auteur d'une invention entrant dans le champ des activités de l'entreprise, mais effectuée en dehors de ses heures de travail et de ses fonctions habituelles, peut déposer une demande de brevet. Il doit en informer l'employeur; ce dernier est en droit soit d'acquérir, soit d'exploiter l'invention; il dispose pour exercer ce droit d'un délai de trois mois après la date à laquelle il a été averti de la demande de brevet.

En Espagne, l'employeur a le droit de s'approprier ou de se réserver un droit d'utilisation sur l'invention faite en relation avec l'activité professionnelle du travailleur dans l'entreprise, si les connaissances qu'il y a acquises ou l'utilisation des moyens fournis par cette dernière ont joué un rôle prépondérant à cet égard. L'inventeur qui réalise une invention (de service ou dépendante) doit en informer l'employeur par écrit et lui fournir les informations nécessaires pour que celui-ci puisse exercer les droits qui lui reviennent dans un délai de trois mois. L'inexécution de cette obligation entraîne la perte des droits reconnus au travailleur par la loi. Aussi bien l'employeur que l'inventeur doivent s'abstenir de tout acte préjudiciable à l'exercice de leurs droits respectifs.

En France, l'employeur est également en droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié lorsque cette invention a été effectuée par le salarié au cours de l'exécution de ses fonctions, dans le domaine des activités de l'entreprise, ou encore grâce à la connaissance ou à l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise (on la qualifie alors d'invention "attribuable"). Le salarié doit immédiatement déclarer l'invention en question à son employeur comme il est tenu de le faire pour toute invention qu'il réalise pendant la relation d'emploi. Sa déclaration doit contenir les informations suffisantes pour permettre à l'employeur d'apprécier l'objet de l'invention et ses applications, son classement et les circonstances de sa réalisation (expériences ou travaux utilisés, instructions ou directives reçues, collaborations obtenues). Si l'employeur ne prend pas position sur le classement dans les deux mois qui suivent la réception de la déclaration, il est présumé avoir accepté le classement résultant de la déclaration du salarié. Le délai ouvert à l'employeur pour revendiquer le droit d'attribution est de quatre mois, sauf accord contraire postérieur à la déclaration de l'invention. La revendication s'effectue par l'envoi à l'inventeur d'une communication précisant la nature et la portée des droits que l'employeur entend se réserver.

De même, en Italie et au Portugal, l'employeur bénéficie d'un droit de préemption sur l'usage, exclusif ou non, de l'invention, ou sur l'acquisition du brevet de l'invention qui rentre dans le champ d'activité de l'entreprise; il peut exercer ce droit dans les trois mois qui suivent la date à laquelle le

dépôt de la demande de brevet lui a été communiqué en Italie, et au Portugal celle à laquelle l'octroi du brevet lui a été notifié. En Italie, l'employeur a aussi la faculté d'acquérir des brevets étrangers pour l'invention.

En Suisse, le droit au dessin et au modèle industriels appartient à l'employé; l'employeur a le droit d'utiliser, dans la mesure où le but du contrat l'exige, celui que le salarié a créé dans l'exercice de ses activités et conformément à ses obligations contractuelles. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a indiqué que, selon la doctrine, le salarié peut utiliser lui-même le dessin ou le modèle, voire en céder l'usage à des tiers, à condition de ne pas léser les droits de l'employeur et de respecter son devoir de fidélité. Les inventions faites par le salarié dans l'exercice de son activité, mais en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles, peuvent être acquises par l'employeur lorsqu'il existe un accord écrit en ce sens.

Selon les informations communiquées au Bureau et celles qui y étaient disponibles, la législation de deux pays prévoit que les inventions dépendantes sont la propriété commune de l'employeur et de l'inventeur. C'est le cas au Brésil pour l'invention ou le perfectionnement réalisé par le salarié grâce aux ressources, données, moyens, matériaux, installations ou équipements de l'employeur. Le droit exclusif de l'exploiter est garanti à l'employeur, l'inventeur étant pour sa part assuré de la rémunération fixée; si le brevet n'est pas exploité dans l'année qui suit sa délivrance, la pleine propriété de l'invention ou du perfectionnement revient au salarié. Au Zaire, l'invention réalisée occasionnellement par l'employé qui n'est pas contractuellement chargé d'une activité inventive, en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, appartient en copropriété à l'inventeur et à son employeur.

Dans d'autres pays encore, c'est à l'employeur que sont conférés les droits sur les inventions de service et/ou dépendantes effectuées par son employé. C'est surtout le cas pour les inventions de service. Quels que soient leurs modes d'acquisition - originaire, légale ou contractuelle -, les droits sur ces inventions reviennent en effet à l'employeur dans de nombreux pays. Il en est ainsi, par exemple, en Argentine non seulement pour les inventions, mais aussi pour les découvertes, les formules, les dessins, les produits et combinaisons dont la réalisation fait l'objet du contrat de travail; à la Barbade, pour les inventions et dessins et modèles industriels créés dans le cadre des fonctions du travailleur (ou en exécution d'un contrat d'entreprise ou sur commande); au Brésil, lorsque les inventions et les perfectionnements sont produits pendant la durée d'un contrat ayant pour objet la recherche, que l'activité inventive ait été précisée ou découle de la nature même de l'activité prévue par le contrat; en Colombie, en Egypte, en Equateur, en Ethiopie, au Mexique, au Panama, au Paraguay et au Venezuela, lorsque le travailleur est engagé pour faire des recherches ou des inventions.

En Espagne, les inventions qui sont le fruit d'une activité de recherche explicitement ou implicitement constitutive du contrat de travail appartiennent également à l'employeur. A la différence de la situation qui prévaut dans certains pays, les inventions faites par un professeur d'université dans le cadre de ses fonctions d'enseignant et de chercheur sont la propriété de l'université; l'enseignant a néanmoins le droit de participer aux bénéfices tirés par cette dernière de l'exploitation ou de la cession de ses droits sur l'invention. L'université peut remettre la propriété de l'invention à son auteur, tout en se réservant une licence d'exploitation non exclusive, incessible et gratuite; elle peut alors participer aux bénéfices retirés de l'exploitation par le professeur.

En France, les inventions produites à l'occasion de l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond aux fonctions effectives du travailleur, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent aussi à l'employeur. Il en est de même au Koweït, en Malaisie, au Nigéria et au Zaire des inventions faites en exécution du contrat de travail; au Portugal, de celles réalisées au cours de l'exécution d'un contrat de travail où l'activité inventive est prévue; à Sri Lanka et en Thaïlande, des inventions et des dessins et modèles industriels produits en exécution d'un contrat de travail.

Dans certains pays, l'employeur est considéré comme le titulaire originaire de l'invention de service. C'est le cas par exemple en Italie, lorsque l'invention est faite dans l'accomplissement d'un contrat ou d'un rapport de travail ou d'emploi prévoyant une activité inventive spécialement rétribuée; l'absence d'une telle rétribution n'affecte pas les droits de l'employeur mais ouvre droit à une prime. Au Royaume-Uni, l'invention faite au cours de l'accomplissement des tâches normales de l'employé ou de celles qui lui ont été assignées, dans des circonstances telles que l'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'une invention en résulte, est réputée appartenir à l'employeur; il en est de même de celle effectuée au cours de l'accomplissement des tâches de l'employé qui a une obligation particulière de promouvoir les intérêts de l'entreprise en raison de la nature de ses fonctions et des responsabilités qui en découlent. En Suisse, où l'invention de service appartient également à l'employeur, les avis sont partagés sur la question de savoir si les droits relatifs aux inventions de service - réalisées par le travailleur dans l'exercice de son activité au service de l'employeur et conformément à ses obligations contractuelles - appartiennent directement à l'employeur ou lui reviennent par cession légale⁵.

Certaines législations confèrent aussi à l'employeur les droits de propriété sur les inventions dépendantes. C'est le cas, par exemple, en Argentine, en Malaisie, au Nigéria, à Sri Lanka et en Thaïlande. Ainsi en Malaisie et à Sri Lanka, le droit au brevet sur l'invention faite par un salarié qui n'est pas contractuellement chargé d'exercer une activité inventive, dans le domaine d'activité de l'entreprise, en utilisant des données ou des moyens fournis par celle-ci, est réputé appartenir à l'employeur, sauf dispositions contraires du contrat de travail. En Thaïlande, c'est à l'employeur que revient le droit de demander un brevet pour l'invention réalisée grâce aux moyens ou aux données dont l'entreprise dispose (sauf stipulation contraire).

Dans les pays de l'Europe de l'Est, la propriété des inventions réalisées par les travailleurs revient d'ordinaire à l'Etat. Les travailleurs auteurs d'inventions peuvent légalement choisir entre l'octroi d'un brevet ou d'un certificat d'auteur; toutefois, en pratique, c'est le plus souvent ce dernier qui est délivré⁶. Ainsi, en 1984, le nombre de brevets délivrés à des résidents a été de dix en Tchécoslovaquie et de trois en URSS, alors que celui des certificats d'auteur y a atteint 6.256 et 62.741, respectivement⁷. Pour les inventions créées en relation avec le travail de leur auteur dans une entreprise, d'un organisme ou d'une institution d'Etat, à leur demande ou grâce à leur aide financière ou autre, seul un certificat d'auteur est délivré; il atteste la qualité d'inventeur du travailleur et lui ouvre droit à une rémunération; le droit exclusif d'exploiter l'invention revient à l'Etat. Il en est ainsi, par exemple, en Tchécoslovaquie et en URSS.

En Hongrie, le droit au brevet de l'invention effectuée par l'employé tenu, par son contrat de travail ou d'autres rapports juridiques, d'élaborer des solutions techniques et des inventions appartient à l'employeur. Ce dernier a le droit exclusif d'exploiter l'invention, de la donner en licence à un tiers et de transférer les droits attachés à l'invention et au brevet.

L'inventeur peut toutefois disposer de l'invention si l'employeur y consent. Lorsque ce dernier ne dépose pas de demande de brevet dans un certain délai (90 jours), l'inventeur peut formuler lui-même la demande; il doit le notifier à l'employeur par écrit et peut disposer de l'invention si l'employeur ne fait aucune déclaration sur son invention dans les 60 jours qui suivent la notification.

En République démocratique allemande, la loi sur la protection juridique des inventions distingue les brevets exclusifs des brevets économiques. Seuls ces derniers sont délivrés pour des inventions faites en relation avec l'activité de leurs auteurs dans une entreprise ou dans un organisme d'Etat à qui il appartient de demander le brevet. Ce n'est que lorsque l'entreprise ne le fait pas que l'inventeur peut déposer lui-même la demande de brevet. Des règles analogues s'appliquent aux dessins et modèles industriels. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de ce pays a signalé que toutes les entreprises disposent du droit d'exploiter l'invention; elles doivent en informer l'inventeur afin qu'il puisse faire valoir son droit à rétribution. Si l'invention est le fruit de l'activité professionnelle normale de l'inventeur, qu'elle soit faite dans le cadre d'une mission précise de recherche, de son activité dans l'entreprise ou avec l'assistance de cette dernière, le travailleur n'est pas habilité à l'exploiter lui-même. Ce n'est que lorsque l'invention n'a pas de rapport objectif avec l'activité professionnelle de son auteur que celui-ci peut décider de déposer lui-même la demande de brevet et exploiter l'invention. La question de savoir si une invention avait été réalisée ou non dans le cadre de la relation d'emploi n'a pas fait l'objet de conflits dans la pratique; les inventeurs préfèrent généralement remettre leur invention à l'entreprise qui prend à sa charge les frais de dépôt et est tenue d'exploiter l'invention.

Dans les pays sans législation sur les inventions des salariés, les droits de propriété et d'exploitation sont déterminés par le droit coutumier, par la jurisprudence, ou par voie de conventions collectives ou encore de contrats individuels. C'est le cas, par exemple, au Canada, où la question de savoir qui, de l'employeur ou de l'employé, a droit au brevet est généralement déterminée par les contrats de travail, en particulier dans les grandes entreprises. Le Conseil international d'affaires du Canada a précisé que ces contrats prévoient généralement que les inventions faites pendant la relation de travail sont automatiquement la propriété de l'employeur. Chez IBM, par exemple, tout employé qui occupe un poste de direction, de planification de produits ou de planification technique, de recherche, de programmation ou d'ingénierie doit signer un accord le premier jour de son emploi. Ce texte prévoit notamment qu'il cède tous les droits qu'il peut détenir sur les inventions qu'il peut être amené à réaliser si elles concernent les affaires, la recherche ou la mise au point actuelle ou raisonnablement anticipée des activités de la compagnie. Il en est de même si l'invention lui est suggérée par une tâche qui lui a été assignée ou par des sujets dont son emploi lui a permis de prendre connaissance. Par ailleurs, dans la fonction publique, toutes les inventions réalisées dans l'accomplissement des fonctions du travailleur ou grâce à l'utilisation de l'équipement, du matériel ou des ressources de l'administration sont dévolues à la Couronne.

Dans le secteur privé, aux Etats-Unis, en l'absence de dispositions ou d'obligations contractuelles particulières, c'est la doctrine du droit de l'entreprise ("shop right") qui s'applique aux inventions réalisées par un employé grâce à l'utilisation des installations et du matériel de l'employeur; le droit au brevet appartient à l'inventeur, l'employeur détenant sur ce brevet une licence non exclusive, irrévocable, libre de redevances et incessible: elle ne peut être dévolue ou transférée par l'employeur à un tiers qu'avec les activités auxquelles elle se rapporte. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a indiqué que les tribunaux peuvent

considérer que l'employeur dispose d'un droit équitable sur l'invention réalisée par l'employé lorsque ce dernier a été spécialement engagé pour trouver des solutions techniques et faire des inventions, occupe un poste de confiance ou a eu accès à des secrets professionnels. Les critères pris en considération pour déterminer les droits des parties sont divers (relation de l'invention avec les tâches normales de l'inventeur et les activités de l'employeur, réalisation de l'invention pendant les horaires de travail et la relation d'emploi, etc.). Les mesures applicables aux inventeurs au service de l'Etat s'inspirent de règles analogues⁸; l'invention peut, selon le cas, appartenir à l'Etat, faire l'objet de l'octroi d'une licence non exclusive à ce dernier ou appartenir à son auteur. L'attribution et la répartition des droits sur l'invention dépendent de la nature des fonctions du travailleur, des liens de l'invention avec celles-ci et de la part des moyens fournis par l'Etat (en temps, en matériel, en équipement ou en informations). Lorsque l'administration n'entend pas demander un brevet ou promouvoir la commercialisation de l'invention, elle est tenue par la loi sur le transfert des technologies, adoptée en 1986⁹, de permettre à l'employé de conserver le droit au brevet (toujours sous réserve de l'octroi d'une licence non exclusive).

En pratique, toutefois, dans le secteur privé, l'inventeur cède souvent à l'employeur ses droits sur les inventions qu'il peut être amené à faire au cours de son emploi, aux termes d'accords ou de contrats conclus au moment de son entrée en service; on estime que plus de 90 pour cent des inventeurs salariés sont liés par des accords de cession préalable de leurs inventions¹⁰. La portée de tels accords peut être limitée par l'application des principes d'équité et la législation de certains Etats. Ainsi, le Minnesota, en 1977, la Californie et l'Etat de Washington, en 1979, et la Caroline du Nord, en 1981, ont adopté des dispositions légales fixant des limites aux accords qui cèdent à l'employeur les droits sur les inventions réalisées par les travailleurs à son service. Ces dispositions ont pour effet d'interdire les accords qui confèrent à l'employeur les inventions faites par l'employé au cours de son emploi, à moins qu'elles ne découlent d'obligations et de tâches assignées à l'inventeur ou qu'elles n'aient trait aux activités réelles ou prévues de l'employeur.

Dans différents pays, la cession de toute invention future est en revanche interdite. Tel est le cas en République fédérale d'Allemagne, où il ne peut être contractuellement dérogé, au détriment de l'inventeur, aux dispositions de la loi qui régit spécialement les inventions d'employés, les conventions n'étant admissibles qu'après l'annonce à l'employeur des inventions de service et des inventions libres. En Espagne, toute renonciation anticipée du travailleur aux droits que lui reconnaît la loi est nulle. Dans d'autres pays encore, il en va de même de la cession future des inventions autres que celles sur lesquelles la loi reconnaît expressément des droits à l'employeur; c'est le cas, comme on l'a vu, en Autriche, au Japon, au Panama et au Paraguay.

Les droits matériels de l'auteur

Les législations nationales se bornent d'ordinaire à définir l'auteur comme le créateur de l'oeuvre qu'elles protègent et le titulaire initial du droit d'auteur. Lorsque le créateur est salarié et qu'il réalise l'oeuvre dans l'accomplissement de ses fonctions, c'est parfois la titularité initiale de l'oeuvre et non seulement les droits relatifs à son utilisation et à son exploitation qui reviennent à l'employeur. Suivant la classification retenue par les usages et reflétée par les deux variantes de la loi type de Tunis sur

le droit d'auteur à l'usage des pays en développement¹¹, on distingue généralement à ce sujet les pays dont la législation s'inspire de la tradition juridique dite "anglo-saxonne" et ceux où elle suit la tradition juridique dite "latine"¹².

La titularité initiale

Selon le régime général applicable dans le premier groupe de pays, l'auteur peut être une personne physique ou morale autre que le véritable créateur; c'est l'employeur qui est généralement considéré comme l'auteur de l'oeuvre créée par le travailleur dans l'accomplissement de ses fonctions, sauf stipulation contraire des parties. Il en est ainsi dans le secteur privé comme dans le secteur public, lorsque la création est faite en vertu d'un contrat de louage de services ou d'ouvrage, en Algérie et à la Barbade. C'est aussi le cas si l'oeuvre est réalisée aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage en Australie, au Bangladesh, au Canada, en Inde, en Israël, en Nouvelle-Zélande, au Pakistan et au Royaume-Uni. Aux Etats-Unis, les oeuvres créées par un salarié dans le cadre de son emploi, ainsi que certaines oeuvres commandées spécialement, appartiennent à l'employeur. Il en est de même au Ghana pour l'oeuvre faite au cours de l'emploi; au Japon, pour celle créée à l'initiative de l'employeur dans l'accomplissement des fonctions de l'employé et rendue publique sous le nom de l'employeur; aux Pays-Bas, lorsqu'elle a été produite au service d'un tiers; au Pérou, pour l'oeuvre commandée par l'Etat ou une personne morale; en El Salvador, pour celle réalisée sur la demande expresse de l'employeur dans le secteur privé, ou par des fonctionnaires, agents ou techniciens recrutés par contrat spécial, et en Turquie, pour celle produite dans le cadre des fonctions du travailleur. A Sri Lanka, le droit d'auteur sur l'oeuvre produite pour le compte d'une personne morale ou physique dans le cadre d'un contrat d'emploi est réputé cédé à l'employeur.

Aux Philippines, l'oeuvre résultant de l'exécution des tâches habituelles du salarié appartient à l'employeur; la loi précise en revanche que, si tel n'est pas le cas, l'oeuvre appartient à l'employé qui l'a créée, même s'il a utilisé pour cela le temps, les installations et le matériel de l'employeur. D'une manière générale, en effet, le salarié conserve ses droits d'auteur sur toute oeuvre créée indépendamment de ses obligations contractuelles.

Dans divers pays, c'est dans le secteur public que l'employeur est considéré comme le titulaire du droit d'auteur. Il en est ainsi, par exemple, au Chili (pour les oeuvres produites par les employés de l'Etat, des municipalités et des institutions autonomes, dans l'exercice de leurs fonctions), en Colombie (à l'exception des cours et conférences des professeurs, ces derniers détenant le droit de les publier et d'en autoriser la reproduction), en Italie (pour les oeuvres créées et publiées sous le nom et aux frais des administrations de l'Etat, des provinces et des communes), et au Rwanda (pour les oeuvres faites pour le compte de l'Etat dans le cadre des fonctions officielles).

Dans les pays dont la législation s'inspire de la tradition juridique latine, et sous réserve de certaines nuances parfois importantes qui seront examinées plus loin, le droit d'auteur, selon le régime général, appartient initialement au créateur réel de l'oeuvre. Tout comme l'auteur indépendant, l'auteur salarié y est réputé auteur à titre originaire et l'employeur ne peut détenir les droits d'auteur qu'à titre dérivé, au moyen d'une cession ou de la concession de droits d'utilisation de l'oeuvre produite par le travailleur dans le cadre de ses obligations contractuelles. Ce dernier conserve donc ses droits moraux, de même qu'il conserve ses prérogatives d'auteur sur l'oeuvre

qu'il réalise en dehors desdites obligations, sous réserve des restrictions qui peuvent résulter du devoir de loyauté ou du statut particulier du travailleur et/ou des oeuvres, notamment dans la fonction publique.

Parmi les pays dans lesquels la législation prévoit expressément que le droit d'auteur appartient initialement au créateur salarié de l'oeuvre, la plupart du temps sous réserve de stipulation ou de convention contraire entre les parties, figurent la Côte d'Ivoire et la France, où la loi sur le droit d'auteur prévoit que l'existence ou la conclusion d'un contrat de louage de services (ou d'ouvrage) n'emporte aucune dérogation à la jouissance au droit reconnu à l'auteur (sous réserve de l'oeuvre collective et des logiciels en France). Au Cameroun, sauf convention contraire entre les parties, l'existence ou la conclusion d'un contrat de louage de services (ou d'ouvrage) ne fait pas obstacle au droit d'auteur. Au Congo, sauf stipulation contraire écrite découlant du contrat, le droit d'auteur sur une oeuvre créée dans le cadre d'un contrat d'emploi ou de commande avec une personne physique ou morale, publique ou privée, appartient à titre originaire à l'auteur. En Ethiopie, l'auteur qui a réalisé l'oeuvre en exécution d'un contrat d'emploi jouit, du seul fait de sa création, d'un droit incorporel de propriété, indépendant de la propriété matérielle de l'objet qui constitue l'oeuvre protégée. Au Maroc et au Rwanda, l'oeuvre produite dans le cadre d'un contrat de louage de services appartient à titre originaire à son auteur, sauf stipulation contraire dudit contrat. Au Portugal, la titularité du droit d'auteur sur l'oeuvre faite en accomplissement d'une fonction ou de l'exécution d'un contrat de travail est déterminée par convention; à défaut d'une convention, l'oeuvre est présumée appartenir à son créateur.

Dans d'autres pays, le droit de l'auteur salarié est régi par les dispositions générales des lois sur le droit d'auteur, qui, sans traiter expressément des créations faites dans le cadre d'une relation de travail, considèrent le créateur naturel de l'oeuvre comme titulaire de ce droit à titre originaire. Il en est ainsi, par exemple, en Argentine, en Autriche, en Colombie, au Danemark, en Espagne, en Italie, en Finlande, en Norvège, en Suède et en Suisse.

Dans les pays à économie planifiée, c'est aussi le créateur salarié qui est considéré comme le titulaire originaire du droit d'auteur. Ainsi, à Cuba, l'auteur employé d'un organisme ou d'une entreprise d'Etat est titulaire de ce droit sur les oeuvres qu'il crée. De même, en Hongrie, en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie, en URSS et en Yougoslavie, c'est celui qui a réalisé l'oeuvre, même dans le cadre d'un contrat de travail, qui détient initialement le droit d'auteur.

Le Bésil se situe à part, puisque la loi y dispose que les droits d'auteur concernant une oeuvre produite dans l'accomplissement du devoir de fonction ou l'exécution d'un contrat de travail ou de louage de services appartiennent aux deux parties, sauf convention contraire. Toutefois, le Conseil national du droit d'auteur, à qui la loi confie le soin de réglementer cette question, a approuvé en 1986 un avis d'où il ressort que les droits moraux et patrimoniaux appartiennent en exclusivité à l'auteur, même salarié, tandis que l'employeur n'a que ceux de publier et d'exploiter l'oeuvre, dans les conditions convenues avec l'auteur.

Dans différents pays, la cession d'oeuvres futures est nulle, comme l'est parfois celle d'inventions futures. C'est le cas, par exemple, en Algérie (sauf si elle est consentie par l'auteur à l'organisme chargé de la gestion et de la protection des intérêts des auteurs), en République centrafricaine, en Côte d'Ivoire et en France. Dans d'autres cas, la législation prévoit que la

cession des oeuvres futures doit revêtir la forme écrite (en Espagne, par exemple). En République fédérale d'Allemagne, la cession de droits d'usage pour des modes de diffusion encore inconnus est nulle.

En pratique, toutefois, lorsque le salarié a pour fonction de produire pour le compte de son employeur des oeuvres susceptibles d'être protégées par le droit d'auteur, l'employeur acquiert, du fait même du contrat de travail, le droit de les utiliser au fur et à mesure de leur réalisation.

Les droits d'utilisation ou d'autorisation

Même lorsque le salarié est reconnu comme le titulaire du droit d'auteur sur l'oeuvre qu'il a produite dans le cadre d'une relation d'emploi, les avantages qu'il pourra en retirer dépendent des droits qu'il aura conservés sur l'utilisation qui en sera faite.

Dans certains pays, la loi fixe les conditions dans lesquelles l'employeur peut utiliser la création du salarié. En République fédérale d'Allemagne, par exemple, ce n'est possible que lorsque l'oeuvre a été créée et exécutée dans le cadre des obligations contractuelles de l'employé, à l'aide des facilités et informations offertes par l'établissement dans lequel il travaille et sur la base de la concession d'un droit d'usage, simple ou exclusif.

En Equateur, les oeuvres réalisées en exécution d'un contrat de travail (ou sur commande) sont régies par les dispositions générales relatives aux contrats d'utilisation des oeuvres. Celui qui a demandé l'élaboration de l'oeuvre a le droit exclusif de l'utiliser dans le cadre du mode de diffusion pour lequel elle a été créée. Le droit d'exploiter l'oeuvre par d'autres moyens appartient à l'auteur. Sans préjudice de la rémunération qu'il a reçue pour l'élaboration de l'oeuvre, il conserve les droits patrimoniaux attachés à l'utilisation publique de celle-ci. Le Code du travail du Panama dispose que les contrats pour lesquels un travailleur cède ses droits sur des oeuvres doivent être établis par écrit, devant l'autorité compétente. En URSS, le Code civil du Kazakhstan dispose que l'auteur d'une oeuvre créée dans le cadre de son emploi ne peut, dans les deux ans qui suivent son achèvement, décider de sa publication ou d'une autre utilisation qu'avec le consentement de l'institution scientifique ou de l'organisme qui l'a chargé de l'écrire.

Dans la plupart des pays, c'est le contrat conclu par l'auteur salarié avec son employeur qui détermine dans quelle mesure chacune des parties peut faire usage de l'oeuvre. Il en est ainsi, par exemple, en Espagne, au Guatemala et en Italie. En Autriche, les salariés peuvent disposer par contrat de leurs droits d'exploitation et les céder à l'employeur. Il en va de même en Norvège où, toutefois, à défaut d'une disposition expresse de cession des droits à l'employeur, une telle cession est présumée dans la mesure où elle est nécessaire pour atteindre les objectifs visés par le contrat d'emploi. En Suède et en Thaïlande, le contrat de travail emporte cession des droits d'utilisation à l'employeur; ce dernier ne peut cependant utiliser l'oeuvre qu'aux fins pour lesquelles elle a été créée. Diverses conventions collectives (notamment dans les pays nordiques) stipulent que les oeuvres littéraires ou artistiques produites par les salariés en cours d'emploi peuvent être utilisées par l'employeur dans le cadre de ses activités normales.

Dans les pays socialistes, de manière générale, le droit d'utilisation, pour les oeuvres produites dans le cadre d'un contrat de travail, appartient à l'employeur dans sa sphère d'activité. En dehors de cette sphère, l'auteur, en Hongrie, a le droit d'utiliser son oeuvre avec le consentement de l'employeur (qui ne peut être refusé que pour des raisons valables); lorsque

la loi limite l'exercice du droit d'utiliser l'oeuvre pendant une certaine période, ce droit revient à l'auteur à l'issue du délai fixé. L'entreprise peut exploiter elle-même l'oeuvre ou en concéder le droit à un tiers, sous réserve de l'octroi d'une rétribution à son auteur. En République démocratique allemande, l'auteur conserve ses droits personnels sur les utilisations non prévues par le contrat. En Tchécoslovaquie, l'employeur ne peut publier une oeuvre qu'avec le consentement de l'auteur mais, si ce consentement lui est refusé sans motif valable, il peut aller en justice pour obtenir l'autorisation.

Certaines catégories de salariés se voient appliquer un régime spécial dans divers pays. Tel peut être le cas des auteurs de logiciels; ainsi, en France, les logiciels créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartiennent à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus à l'auteur, comme le prévoient les dispositions types sur la protection du logiciel préparées par le bureau international de l'OMPI¹³. Les fonctionnaires sont aussi souvent dans une situation spéciale, non seulement en raison de l'application de règles particulières à la fonction publique, mais aussi parce que les oeuvres qu'ils sont amenés à produire ne sont pas toujours protégées par le droit d'auteur.

Les droits d'utilisation ou d'autorisation revêtent une importance toute particulière pour les journalistes et les artistes interprètes ou exécutants, car leurs oeuvres et prestations peuvent faire l'objet d'utilisations nombreuses et variées au moyen de modes de diffusion qui vont se diversifiant sans cesse au rythme du progrès technique. Sur le plan international, la Convention sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion, 1961 (Convention de Rome) établit, en faveur de ces artistes, des droits minimaux qui incluent la possibilité de mettre obstacle à certaines utilisations de leurs prestations, ou d'y consentir.

Quelques législations contiennent des dispositions qui permettent aux journalistes de retenir une partie de leurs droits d'exploitation, notamment secondaires. Ainsi, au Royaume-Uni, l'employeur ne peut utiliser le travail du journaliste que dans la publication à laquelle il était destiné; pour acquérir d'autres droits d'utilisation, il doit conclure un contrat écrit avec le salarié. La situation est identique en Inde. Au Pakistan, sauf convention contraire, l'employeur peut utiliser l'oeuvre littéraire, dramatique ou artistique créée dans le cadre d'une relation d'emploi dans n'importe quel journal ou périodique, qu'il en soit ou non propriétaire; l'auteur conserve ses droits sur la diffusion par tout autre média. En Belgique, en France et en Italie, le journaliste, sauf stipulation contraire, conserve ses droits sur toute utilisation autre que la publication dans le journal ou le périodique qui l'emploie, pourvu que la nouvelle exploitation de son oeuvre ne soit pas de nature à faire concurrence à ce journal ou à ce périodique. Au Portugal, le journaliste détient le droit d'auteur sur l'oeuvre identifiée par sa signature ou autrement; il ne peut la publier séparément avant l'expiration d'un délai de trois mois après sa première publication sans le consentement de l'employeur.

Pour les artistes interprètes ou exécutants, selon la législation de l'Equateur, l'employeur a un droit exclusif à l'usage de l'oeuvre par le moyen de diffusion en vue duquel elle a été créée, mais ce droit reste à l'artiste pour tous les autres médias. En Colombie, les artistes ont le droit d'autoriser et d'interdire les utilisations de leurs prestations. Au Portugal, l'employeur a droit à la première utilisation; toute retransmission doit être prévue par contrat. En l'absence de disposition à cet égard, il y a présomption en faveur du créateur intellectuel.

Dans un certain nombre de pays, c'est par la négociation que se règle la question de la répartition des droits sur les utilisations des oeuvres et prestations des journalistes et des artistes.

Dans le secteur de la presse, en Belgique, par exemple, la convention conclue entre les éditeurs de journaux et les journalistes professionnels stipule que des articles et des photographies signés ne peuvent être cédés à un tiers sans l'autorisation de l'auteur, même s'il s'agit d'une publication de l'entreprise employant celui-ci, ou une publication utilisant une imprimerie dépendant de ladite entreprise. En Suisse, le contrat liant les journalistes à la Société suisse de radiodiffusion et télévision accorde à celle-ci le droit à la première diffusion de leur production; toute nouvelle utilisation doit faire l'objet d'un accord écrit. Le salarié conserve notamment le droit de s'opposer à une réutilisation. En République fédérale d'Allemagne, au contraire, les nombreux accords types conclus entre organisations d'employeurs et de travailleurs accordent généralement aux premiers des droits d'utilisation très étendus, souvent valables sans restriction de temps ni de lieu, mais moyennant une rémunération supplémentaire.

Pour les artistes, l'examen qui avait été fait par le Comité intergouvernemental de la Convention de Rome d'accords et de conventions collectives conclus par leurs syndicats a montré qu'ils exercent souvent un véritable contrôle sur les utilisations de leurs prestations. La situation la plus courante est l'absence de présomption de cession automatique des droits aux utilisateurs de ces prestations. Le transfert général des droits, s'il a lieu, ne se fait pas sans le consentement des artistes. De plus, de nombreux accords prévoient que seules sont autorisées les utilisations qui y sont mentionnées, ou contiennent même des dispositions expresses pour interdire toute utilisation non prévue au contrat ou la soumettre à un accord particulier. C'est le cas, par exemple, de conventions conclues en Autriche, au Canada, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni¹⁴. En République fédérale d'Allemagne, selon la Confédération allemande des syndicats (DGB), les modalités d'exploitation des prestations des artistes sont prévues par contrat, ce qui entraîne pour l'employeur l'acquisition des droits nécessaires à cet effet; au-delà du but ainsi prévu, l'agrément de l'artiste est nécessaire.

L'évolution technologique et notamment le développement de la transmission par câble et par satellite d'oeuvres, d'exécutions ou d'interprétations sur lesquelles auteurs et artistes ont des droits sont venus poser de nouveaux problèmes. Rares sont les pays qui ont déjà adapté leur législation à cette évolution; pourtant, deux lois récentes, celles de la France et du Portugal, traitent expressément de la communication au public par satellite. La première accorde aux artistes interprètes ou exécutants des droits d'autorisation pour la transmission de phonogrammes par satellite; en revanche, la signature d'un contrat pour la réalisation d'une oeuvre audiovisuelle vaut autorisation de fixer, de reproduire et de communiquer au public la prestation de l'artiste, qui n'a alors qu'un droit à rémunération pour chaque mode d'exploitation. La loi portugaise prévoit que les artistes ont le droit d'autoriser ou d'interdire la transmission par satellite de leurs interprétations ou exécutions faites en direct. En l'absence de convention contraire, l'autorisation de radiodiffuser une prestation emporte celle de la fixer ainsi que de la radiodiffuser et de la reproduire ultérieurement; le cas échéant, l'artiste a droit à une rémunération supplémentaire pour toutes les opérations non prévues au contrat initial.

Sur le plan international, le Livre vert Télévision sans frontières prévoyait pour la CEE l'octroi par les ayants droits d'une licence obligatoire pour la radiodiffusion transfrontalière par satellite ou par câble¹⁵.

Pareille formule remplacerait donc par un droit à rémunération la possibilité pour les auteurs et les artistes de s'opposer à ces types de transmission. Les organisations de journalistes et d'artistes interprètes ou exécutants s'y sont fermement opposées, faisant valoir qu'elle porterait gravement atteinte à la liberté de négociation.

*
* *

Ce bref examen des droits de propriété et d'usage de l'inventeur et de l'auteur salariés, qui n'est certes pas exhaustif, montre que c'est surtout en ce qui concerne la titularité initiale des créations produites par les salariés que les législations et pratiques nationales varient. Si les inventions et les oeuvres libres appartiennent d'ordinaire à leur auteur, les droits sur celles qu'il a effectuées en exécution de ses obligations contractuelles ou en relation avec les activités de l'entreprise vont généralement à l'employeur, qui les détient à titre originaire ou se les voit conférer par la loi ou par contrat.

Certains estiment que c'est le travailleur qui devrait être initialement investi des droits de propriété sur sa création. Pour la Société des inventeurs et des innovateurs d'Egypte, par exemple, l'inventeur salarié devrait bénéficier des droits reconnus par les régimes de propriété industrielle à l'inventeur indépendant, sous réserve de certaines conditions et restrictions. De même, au Royaume-Uni, selon le Congrès des syndicats britanniques (TUC), l'employé devrait être présumé titulaire du droit d'auteur, notamment parce qu'il est souvent difficile de distinguer des oeuvres libres les oeuvres produites dans le cadre de l'emploi.

D'autres considèrent que les droits sur les créations des salariés doivent appartenir directement à l'employeur et que leur attribution initiale à l'employé serait susceptible de poser des problèmes. C'est ce qu'a fait observer, par exemple, le Conseil international d'affaires du Canada.

Les principaux textes internationaux relatifs à la propriété industrielle, au droit d'auteur et aux droits des artistes interprètes ou exécutants ne traitent pas, on l'a déjà signalé, de la question des droits de propriété et d'usage du créateur salarié; ils n'ont donc pas permis d'harmoniser les législations et pratiques nationales applicables à ce dernier dans ce domaine. Ces législations et pratiques nationales diffèrent fortement, notamment en ce qui concerne la titularité initiale du droit d'auteur et celle des inventions dites de service et dépendantes, ces termes recouvrant eux-mêmes des situations variables selon le pays.

Quel que soit cependant leur mode d'acquisition - à titre originaire ou par cession légale ou contractuelle -, des droits étendus, bien que variables selon le pays et le type de la création, sont d'ordinaire octroyés à l'employeur en matière d'exploitation ou d'utilisation des inventions et des oeuvres produites par les travailleurs dans l'accomplissement de leurs fonctions. En pratique, d'ailleurs, c'est l'employeur qui dispose véritablement des moyens nécessaires à l'exploitation de la création; il en est ainsi en particulier des inventions, dont la mise au point demande souvent des ressources financières et techniques importantes. Ces droits sont généralement assortis d'une obligation légale ou contractuelle d'accorder une compensation à l'auteur de la création et sont soumis à diverses conditions dont l'objet est de préserver l'intérêt de chacune des parties. Comme les conventions collectives le montrent, les syndicats, les organisations professionnelles et la négociation collective jouent souvent un rôle important pour régler et préciser l'exercice des droits des parties et leurs obligations.

Notes

¹ Article 4 de la loi sur les inventions d'employés du 25 juillet 1957, telle qu'amendée, reproduite dans La propriété industrielle (Genève, OMPI), sept. 1972.

² Que celui-ci soit une personne physique ou morale, ou un organisme public, étatique ou local (art. 35 de la loi sur les brevets, no 121 du 13 avril 1959, telle que modifiée en dernier lieu en 1985; ibid., juin 1986).

³ Article 2 du décret relatif aux inventions de salariés (no 79-797 du 4 septembre 1979, modifié par le décret no 84-684 du 7 juillet 1984. Sur cette question, voir Bouju, A.: "Regards sur l'actuel régime des inventions de salariés en France", ibid., mai 1985.

⁴ OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions, vol. I, p. 21, art. 120 (Genève, 1979).

⁵ Réponse du gouvernement.

⁶ Cornwell, S.C.: "Les droits des salariés sur leurs innovations", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), mai-juin 1980.

⁷ OMPI: Statistiques de propriété industrielle, 1984 (Genève, 1985).

⁸ Executive order no. 10096, 23 janv. 1950, 15 F-R-389 (Uniform government patent policy for inventions by government employees).

⁹ Federal Technology Transfer Act of 1986, Public Law 99-502 (H.R. 3773), 20 oct. 1986.

¹⁰ Sutton, J.P.: "Les inventions d'employés aux Etats-Unis d'Amérique", La propriété industrielle (Genève, OMPI), juillet-août 1982.

¹¹ Loi type de Tunis sur le droit d'auteur à l'usage des pays en développement, adoptée par le Comité d'experts gouvernementaux convoqué par le gouvernement tunisien à Tunis du 23 février au 2 mars 1976 avec l'assistance de l'OMPI et de l'UNESCO (Paris, UNESCO, et Genève, OMPI, 1976).

¹² Parmi les articles et études qui traitent de cette question et de l'analyse des législations nationales, on citera Cuvillier, R.: "Salariat et droit d'auteur", Le droit d'auteur (Genève, OMPI), avril 1979; Limperg, Th.: "Les droits des employés en leur qualité d'auteurs", ibid., sept. 1980, et Roussel, G.: Le droit d'auteur des auteurs salariés et employés, Etudes, ministère des Affaires culturelles, Direction des services aux artistes (Québec, Gouvernement du Québec, 1987).

¹³ OMPI: Dispositions types sur la protection du logiciel (Genève, 1978); selon ces dispositions, les droits sur "le logiciel ... créé par un employé dans l'exercice de ses fonctions d'employé ... appartiennent, sauf stipulation contraire, à l'employeur" (art. 2 1)).

¹⁴ Voir OIT, UNESCO et OMPI: Evolution de la législation et état des conventions collectives dans le domaine de la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion (doc. photocopié OIT/UNESCO/OMPI/ICR.9/3, Genève, 1983), paragr. 50 et suivants.

¹⁵ Commission des Communautés européennes: Télévision sans frontières,
Livre vert sur l'établissement du marché commun de la radiodiffusion,
notamment par satellite et par câble (Bruxelles, 1984).

CHAPITRE III

LES DROITS PECUNIAIRES

Le droit pour tout travailleur de recevoir une "rémunération équitable" pour son travail constitue l'un des principes fondamentaux des relations professionnelles. L'octroi d'une rétribution spéciale aux inventeurs et aux auteurs salariés est au coeur même de leur protection, que les droits de propriété, d'exploitation ou d'utilisation de l'invention ou de l'oeuvre leur appartiennent initialement ou non, ou qu'ils soient cédés ou transférés à l'employeur, comme on l'a vu au chapitre précédent. Elle constitue non seulement une compensation pour la perte ou le transfert de ces droits à l'employeur, mais aussi une reconnaissance de l'apport spécial que représente la réalisation d'une invention ou d'une oeuvre, ainsi qu'un encouragement de leur activité créatrice.

Les législations et pratiques nationales abordent de manières diverses la question de la rétribution financière ou des autres formes de compensation accordées aux salariés inventeurs et auteurs. Dans différents pays, les salariés bénéficient des garanties des dispositions légales ou réglementaires; à défaut de telles mesures, ce sont les conventions collectives ou les contrats individuels qui déterminent en la matière les droits du salarié créateur.

Un certain nombre de pays ont reconnu à l'inventeur salarié le droit à une rétribution financière dans le cadre de la législation spéciale sur les inventions de salariés; tel est le cas en République fédérale d'Allemagne, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède. Dans d'autres pays, ce droit est inclus dans la législation sur la propriété industrielle, par exemple en Autriche, en Egypte, en Israël, en Italie, au Japon, au Koweït, aux Pays-Bas, au Portugal, en Thaïlande, ou encore dans la législation sur les découvertes, inventions et propositions de rationalisation, comme en Bulgarie, en Hongrie, en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie et en URSS.

Les clauses des conventions collectives peuvent parfois remplacer les dispositions légales, comme au Royaume-Uni, ou les compléter (Autriche, Suède). En France, la législation renvoie les modalités d'attribution d'une rémunération supplémentaire pour les inventions de "mission inventive" aux conventions collectives, accords d'entreprise et contrats individuels de travail.

Dans divers pays, l'inventeur salarié ne bénéficie pas en matière de compensation financière des garanties d'une protection fondée sur des dispositions légales quand les droits sur l'invention qu'il réalise appartiennent à son employeur. Lorsqu'une rétribution ou une récompense est accordée, elle se fonde sur des dispositions contractuelles individuelles ou collectives, ou résulte de systèmes volontaires de récompenses ou de décisions unilatérales des employeurs. Cette situation prévaut par exemple en Australie, en Belgique, au Burundi, au Canada, en Colombie, aux Etats-Unis et au Maroc.

Ainsi, au Canada et aux Etats-Unis, de nombreuses sociétés privées ont institué des plans volontaires de récompenses pour les inventeurs salariés. Dans ce dernier pays, selon une étude conduite en 1978 concernant 142 entreprises, plus de la moitié de celles-ci avaient adopté un tel plan¹.

Des réglementations particulières s'appliquent parfois aux fonctionnaires, aux professeurs d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur ou à certains chercheurs. Aux Etats-Unis, par

exemple, la loi d'octobre 1986 sur le transfert de technologie accorde aux inventeurs salariés des laboratoires fédéraux des droits à rétribution.

Des dispositions semblables à celles qui régissent la rétribution des inventions s'appliquent souvent aux créations pouvant être protégées comme modèles d'utilité.

Quant à l'auteur salarié, il est rare que des dispositions légales lui reconnaissent un droit à une rétribution spéciale. C'est surtout dans les conventions collectives (notamment dans celles qui s'appliquent aux journalistes et aux artistes interprètes ou exécutants), les contrats types, voire les contrats individuels, que la question est abordée².

Au niveau international, la recommandation de l'UNESCO concernant la condition des chercheurs scientifiques (1974) préconise que les Etats membres montrent qu'ils attachent une grande importance à ce que l'effort de création fourni par le chercheur scientifique dans son activité soit récompensé sur le plan matériel. De même, la recommandation sur la protection juridique des traducteurs et des traductions et sur les moyens pratiques d'améliorer la condition des traducteurs (1976) dispose que le contrat du traducteur devrait prévoir, s'il y a lieu, une rémunération supplémentaire pour le cas où l'utilisation de la traduction excéderait les limites définies par le contrat.

Les droits pécuniaires de l'inventeur

On l'a déjà signalé, c'est dès 1929 que la Commission consultative des travailleurs intellectuels de l'OIT a adopté une résolution posant le principe du paiement d'une indemnité spéciale au salarié inventeur³.

Les arguments invoqués en faveur ou à l'encontre d'une rémunération spéciale du salarié inventeur sont divers: les partisans d'une telle rémunération considèrent qu'on ne peut pas vraiment payer quelqu'un pour être "créatif" en tant que tel et qu'un travailleur qui fait une invention apporte une contribution très personnelle et spéciale à l'entreprise de son employeur; il devrait, en conséquence, obtenir une compensation pour la perte ou le transfert de son droit de propriété ou d'utilisation de l'invention et pour la possibilité offerte à l'employeur de retirer des bénéfices de l'exploitation commerciale de celle-ci. Ils considèrent également que la reconnaissance de l'effort créateur encourage le salarié à faire des inventions et à les divulguer à son employeur et stimule ainsi l'activité économique, d'autant plus que la grande majorité des inventions est aujourd'hui le fait d'inventeurs salariés⁴. En 1976, une enquête menée par l'Office fédéral des brevets, en République fédérale d'Allemagne, au sujet de l'application de la loi sur les inventions d'employés a conclu qu'une compensation financière attribuée aux inventeurs salariés pouvait stimuler de nouveaux développements et être bénéfique pour l'industrie dans son ensemble⁵.

A l'encontre de ces arguments, on fait remarquer en particulier que le salarié loue ses capacités inventives à l'employeur, et que le salaire devrait en conséquence être considéré comme la contrepartie de la création; qu'il est difficile d'apprécier l'apport respectif du salarié et de l'employeur, ou l'apport de chaque inventeur faisant partie d'une équipe; que l'entreprise assume les charges et les risques en vue de susciter, de mettre au point et d'exploiter une invention, et que, par ailleurs, l'exploitation de l'invention augmente la prospérité générale de l'entreprise, ce dont profitent de diverses manières l'inventeur comme l'ensemble du personnel.

Au Japon, le salarié a droit à une rémunération raisonnable pour toute invention entrant par nature dans le cadre des activités de l'employeur, lorsque les actes ayant abouti à l'invention faisaient partie des fonctions qu'il était tenu d'accomplir pour le compte de ce dernier (invention de salarié) et que le droit d'obtenir un brevet, le droit au brevet ou un droit exclusif portant sur l'invention a été transféré à l'employeur en vertu du contrat, du règlement de service ou de toute autre stipulation. Ce droit a été précisé par des règlements types publiés en 1964 par le Bureau des brevets à l'usage des entreprises privées au sujet du traitement équitable des inventions de salariés. Selon une étude réalisée en 1972-73 par le Bureau des brevets au sujet des pratiques suivies par les entreprises les plus importantes dans le secteur des industries chimiques, électriques et mécaniques, la majorité des entreprises avait adopté un règlement sur les inventions de salariés comportant une section consacrée à la compensation financière et précisant notamment les conditions d'octroi de celle-ci. L'Association pour les inventions a noté dans une étude comparable publiée en 1980 que 73 pour cent des entreprises ayant répondu à un questionnaire avaient adopté un règlement sur les inventions de salariés⁸.

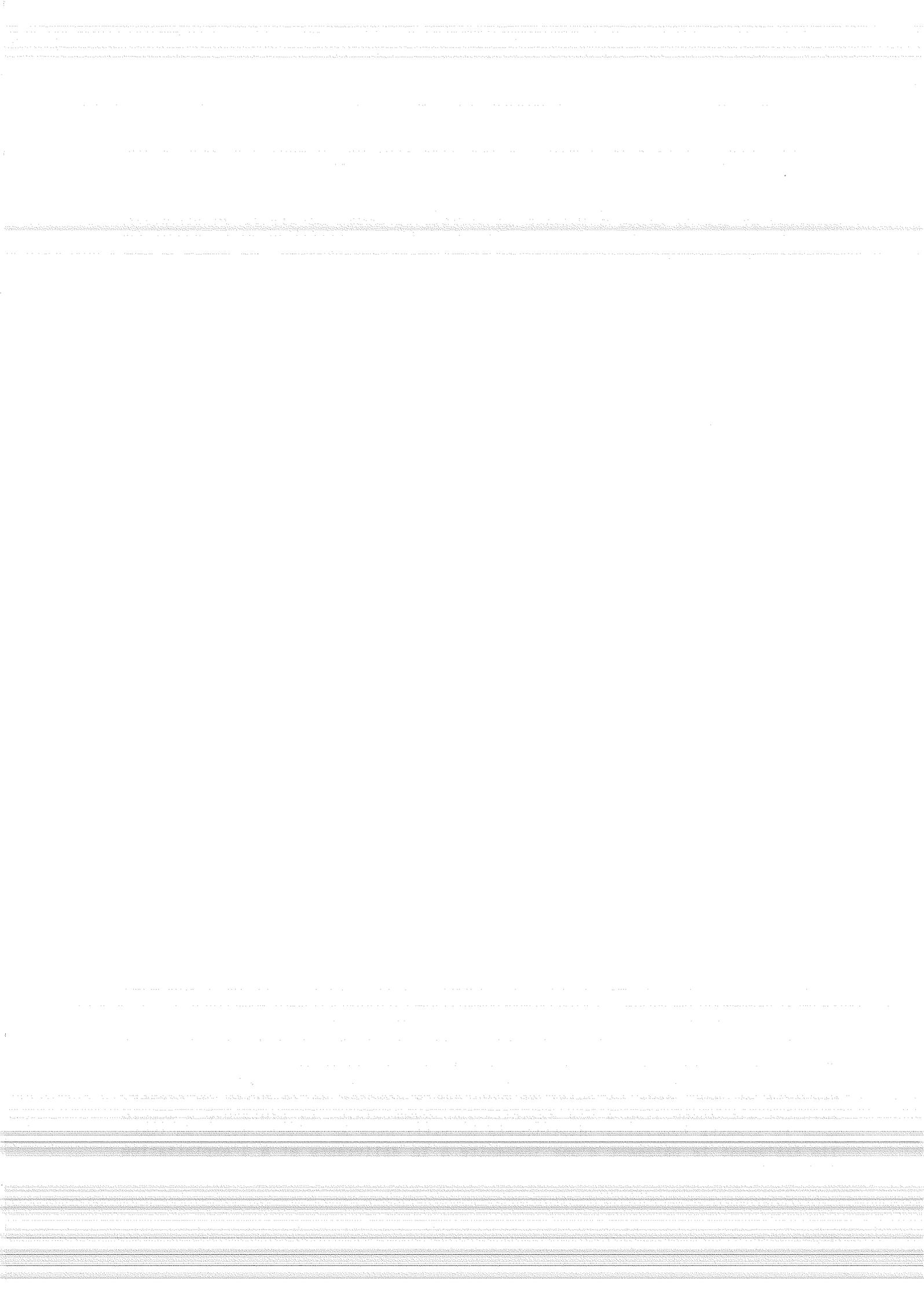
En Egypte et au Koweït, l'inventeur a droit à une compensation pour l'invention de service. Lorsqu'elle n'est pas fixée par accord préalable, l'inventeur a droit au paiement d'une compensation équitable.

Dans certains pays, même si la législation prévoit en principe que l'inventeur peut bénéficier d'une rétribution pour ses inventions de service, l'attribution en est cependant liée à la valeur des droits acquis par l'employeur. Ainsi, en Suède, l'inventeur salarié a droit à une rétribution équitable si l'employeur acquiert la qualité de cessionnaire des droits; cependant, en ce qui concerne les inventions de mission inventive, le salarié ne peut prétendre à une rétribution que si la valeur des droits acquis excède le montant pouvant être considéré comme raisonnable eu égard à son salaire et aux autres avantages liés à son emploi. Les inventions brevetables, mais que l'entreprise décide de garder secrètes, peuvent donner lieu à compensation.

En Autriche également, ainsi qu'aux Pays-Bas et au Portugal, l'inventeur salarié engagé pour faire des inventions n'a droit à une rétribution spéciale que si son salaire ne peut être considéré comme suffisant. En Italie, l'inventeur a droit à une prime équitable si aucune rétribution n'est prévue ni fixée en contrepartie de l'activité inventive.

Dans d'autres pays, la rétribution est soumise à la condition que l'invention de service soit brevetable ou brevetée, et parfois qu'elle fasse l'objet d'une exploitation commerciale. De telles dispositions risquent de priver l'inventeur du bénéfice d'une rétribution, notamment au cas où l'employeur renonce à demander un titre de propriété industrielle ou à exploiter l'invention; la législation de la République fédérale d'Allemagne prévoit des dispositions en vue de protéger dans ce cas les intérêts du salarié, en précisant notamment les éléments à prendre en considération dans la compensation.

En France, la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, signée en 1981, et celle des industries chimiques, signée en 1985, lient l'attribution d'une gratification à la condition que l'invention soit brevetée et que, dans un délai de cinq ans à compter de la prise de brevet, celui-ci ait donné lieu à une exploitation commerciale. Le protocole d'accord pour la branche "sucrierie, distillerie et raffinerie de sucre", signé en 1982, lie également le paiement d'une indemnité à la délivrance et à l'exploitation du brevet⁹.



Dans les pays socialistes de l'Europe de l'Est, tels que la Bulgarie, la Tchécoslovaquie et l'URSS, le droit à rétribution est lié à l'exploitation de l'invention pour laquelle le salarié a reçu un certificat d'auteur et une prime; en République démocratique allemande, il dépend de l'utilisation du brevet d'exploitation et, en Hongrie, de l'exploitation commerciale de l'invention brevetée.

En Algérie, l'inventeur a droit à une indemnité pour les inventions de service lorsque l'entreprise a obtenu un certificat d'inventeur ou un brevet, même au cas où l'entreprise aurait renoncé à utiliser l'invention avant la délivrance du certificat ou du brevet. Au cas où l'entreprise renonce à son droit à la délivrance du certificat ou du brevet, ce droit appartient à l'inventeur, qui a dans ce cas droit à une rétribution, comme tout titulaire d'un certificat d'inventeur.

En Belgique, selon la convention collective des travailleurs occupés dans les entreprises de production de films, lorsqu'une invention est l'aboutissement d'une activité inventive, l'employeur qui exploite le brevet ou vend l'invention doit à son employé une partie des bénéfices bruts résultant de l'exploitation ou de la vente. Des dispositions similaires s'appliquent en vertu de la convention de la production du cinéma en France.

Dans de nombreux pays, l'invention de service ne peut être rémunérée que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple en cas de disproportion manifeste entre le salaire et la valeur de l'invention. Ainsi, l'accord de Bangui de 1977, auquel sont parties le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la République centrafricaine, le Gabon, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, le Tchad et le Togo, dispose que l'inventeur salarié a droit à une rémunération si l'importance de l'invention de service est exceptionnelle. Des dispositions semblables s'appliquent à Madagascar, où l'inventeur salarié a droit à une rémunération spéciale si l'invention est économiquement intéressante, de même qu'en Malaisie et à Sri Lanka, où l'inventeur a droit à une rémunération équitable lorsque l'invention de service acquiert une valeur beaucoup plus grande que celle prévue lors de la conclusion du contrat de travail.

Au Mexique, au Panama, au Paraguay, au Venezuela, c'est également la disproportion manifeste entre le salaire et la valeur de l'invention ou les bénéfices apportés à l'employeur qui servent de critère pour l'octroi de la rémunération supplémentaire revenant au salarié.

Au Royaume-Uni, l'inventeur salarié peut revendiquer une indemnité pour son invention de service lorsqu'un brevet a été accordé, que l'employeur réalise un bénéfice exceptionnel grâce au brevet (compte tenu, entre autres, des dimensions et de la nature de l'entreprise) et que, pour ces raisons, il est juste que l'employeur paie une rémunération. Le Congrès des syndicats britanniques (TUC) considère que la référence au "bénéfice exceptionnel" que doit réaliser l'employeur n'est pas satisfaisante. Conformément aux conditions d'emploi dans la Société britannique des combustibles nucléaires, une récompense peut être octroyée pour les inventions de service, qu'elles soient brevetées ou non.

Dans d'autres pays, il est fait référence à des critères tels que la contribution personnelle de l'inventeur ou le parti que l'employeur tire de l'invention. Ainsi, en Espagne, la législation prévoit que le travailleur auteur d'une invention de service n'a droit à aucune rémunération supplémentaire, sauf si sa contribution personnelle à l'invention et l'importance de celle-ci pour l'entreprise dépassent, d'une manière évidente, ce que prévoyait le contrat de travail. En Thaïlande, la loi précise que c'est en vue d'encourager l'activité inventive et d'accorder au salarié inventeur

une rémunération équitable que celui-ci, pour les inventions de service, a droit à une rétribution en plus de son salaire habituel si l'employeur tire parti de l'invention.

L'invention dépendante

Dans les pays où la loi prévoit une rémunération des inventions de service, l'inventeur salarié bénéficie également d'un droit à rétribution pour l'invention dite "dépendante". Tel est le cas par exemple en Autriche, en Italie, à Madagascar, en Malaisie, au Portugal, à Sri Lanka et en Thaïlande. En France, lorsque l'employeur se fait attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet d'une invention dite "attribuable", le salarié bénéficie du droit d'en percevoir le "juste prix".

Dans un certain nombre de pays, une rétribution spéciale n'est accordée que pour les inventions dépendantes. Tel est le cas par exemple en Suisse et en Turquie, où l'employeur qui acquiert ou utilise une invention que le travailleur a faite dans l'exercice de son activité au service de l'entreprise, mais en dehors de ses obligations contractuelles - invention liée -, doit verser à celui-ci une rétribution équitable. Au Brésil, où le salarié ne bénéficie pas d'une compensation pour une invention de service, sauf disposition contraire expresse du contrat, il a droit à une rétribution en cas d'invention dépendante dont le droit exclusif d'exploitation appartient à l'employeur.

Les cas particuliers

Des réglementations particulières s'appliquent dans certains pays aux fonctionnaires et à d'autres membres du service public, aux professeurs d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur et à certains chercheurs. Ils jouissent souvent d'une situation plus favorable que d'autres inventeurs salariés: comme on l'a vu, certains disposent de droits de propriété sur les inventions qu'ils réalisent et peuvent ainsi les exploiter eux-mêmes, à charge parfois d'accorder une participation appropriée au produit de l'exploitation de l'invention à leur employeur; lorsque tel n'est pas le cas et que les droits sur l'invention appartiennent à l'employeur, ils participent dans divers pays aux profits retirés par l'employeur de l'exploitation de l'invention.

Ainsi, dans le secteur public, en République fédérale d'Allemagne, le fonctionnaire peut disposer de l'invention de service lorsque l'administration ne la revendique pas; cette dernière peut cependant participer au produit de l'exploitation de l'invention lorsqu'il en a été convenu ainsi préalablement: des conventions collectives obligatoires peuvent être conclues d'avance au sujet du montant de cette participation. En Australie (Etat du Queensland), l'usine pour l'énergie électrique du Sud-Est, organe dépendant des autorités publiques, pratique une politique de participation des membres du personnel aux bénéfices découlant des inventions qu'ils ont réalisées. Au Canada, le fonctionnaire auteur d'une invention peut recevoir une récompense.

En Suisse, les fonctionnaires de la Confédération ont droit à une indemnité spéciale, non seulement pour les inventions dépendantes, mais également pour les inventions de service lorsque leur invention présente une réelle importance économique ou militaire. S'ils n'ont pas droit à une indemnité, une récompense peut leur être accordée. Des dispositions semblables s'appliquent aux inventions de service des agents de la Confédération.

Dans certains pays, les professeurs d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur sont considérés comme des inventeurs indépendants. Lorsque tel n'est pas le cas, ils ont droit, comme les autres inventeurs salariés, à une compensation financière pour leurs inventions. Aux Etats-Unis, par exemple, les universités versent souvent des compensations financières substantielles aux professeurs auteurs d'inventions qui leur sont cédées. En Espagne, où les inventions des professeurs appartiennent à l'université, ils ont cependant le droit de participer aux bénéfices de l'exploitation ou de la cession des droits; il en est de même pour les chercheurs des organismes publics de recherche.

En Australie, la loi de 1949 sur la recherche scientifique et industrielle prévoit également le paiement de gratifications aux chercheurs salariés auteurs d'inventions. Cependant, selon les informations communiquées par l'Organisation sur la recherche scientifique et industrielle du Commonwealth (CSIRO), ces dispositions n'ont pas été appliquées en pratique, l'organisation préférant s'en remettre à un système de promotions accélérées¹⁰. En France, des dispositions spéciales s'appliquent aux collaborateurs de certains instituts de recherche; ainsi, les inventeurs salariés de l'Institut de recherche scientifique pour le développement en coopération (ORSTOM) et du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) bénéficient d'une participation aux bénéfices de l'exploitation commerciale de leurs inventions, de même que les chercheurs de l'Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA)¹¹. L'Agence aérospatiale et spatiale (NASA) des Etats-Unis accorde d'importants paiements pour les inventions de salariés au titre d'un programme institué par des dispositions réglementaires.

Les modalités d'attribution

Les modalités d'attribution de la compensation ou rétribution financière varient dans les divers pays selon l'évaluation de la prestation, les modes de paiement et la procédure appliquée, ainsi que selon les possibilités de révision du montant de la rétribution.

Le calcul du montant de la rétribution

Le montant de la rétribution est fonction bien entendu de la valeur de l'invention et des avantages économiques qu'elle procure à l'employeur, ainsi que de l'étendue des droits acquis par l'employeur. Elle dépend également d'autres facteurs tenant notamment aux fonctions exercées et aux tâches confiées à l'inventeur, à la contribution de l'entreprise, aux frais exposés. La rétribution est normalement fixée par accord entre les parties ou, à défaut, par les mécanismes de règlement des litiges.

Dans certains pays, les critères se rapportant à la valeur de l'invention et aux autres facteurs à prendre en considération sont décrits de manière détaillée. Tel est le cas par exemple en République fédérale d'Allemagne, où la législation dispose que, pour évaluer le montant de la compensation, il faut notamment tenir compte des possibilités d'exploitation économique de l'invention de service, des tâches et de la situation du salarié dans l'entreprise, ainsi que de la part de celle-ci dans la réalisation de l'invention. Pour évaluer la compensation due pour une invention non divulguée, on doit en outre prendre en considération les inconvénients d'ordre économique qui résultent pour le salarié du fait qu'un titre de protection n'a pas été délivré pour son invention. Des directives non contraignantes sur la compensation pour les inventions de salariés dans le secteur privé, qui complètent la législation, contiennent des indications très détaillées sur les facteurs de participation et le calcul de la compensation d'après des formules déterminées.

En ce qui concerne les inventions brevetables, les directives donnent des indications précises sur les facteurs à prendre en considération pour le calcul de la valeur de l'invention en distinguant, en particulier, entre les inventions utilisées dans l'entreprise et d'autres utilisations possibles (telles que contrats de licence d'achat, d'échange). Pour les inventions utilisées dans l'entreprise, les directives prévoient trois méthodes de calcul de la valeur de l'invention: a) par analogie avec les licences; b) selon le profit mesurable de l'entreprise; c) d'après estimation. Dans le premier cas, la valeur de l'invention est calculée en utilisant les taux habituellement appliqués pour les licences relatives aux inventions libres. La valeur de l'invention est alors le produit de l'unité de référence multipliée par le taux de licence. La seconde méthode consiste à évaluer la valeur de l'invention sur la base du profit mesurable que l'invention a procuré à l'entreprise, c'est-à-dire la différence entre les dépenses et les recettes dues à l'exploitation de l'invention. Lorsque ces méthodes ne conviennent pas, on peut avoir recours à la troisième formule, celle de l'estimation: par exemple, on estimera la valeur d'une machine incorporant une invention par comparaison avec celle de machines déjà sur le marché et ne comprenant pas les éléments découlant de l'invention. Les directives donnent également des indications sur les méthodes d'évaluation lorsque les inventions ne sont pas exploitées dans l'entreprise, mais le sont sous forme de contrats de licence d'achat, d'échange, ou encore lorsqu'il s'agit de brevets de barrage (c'est-à-dire de brevets qui ne sont déposés ou renouvelés qu'afin d'empêcher un concurrent d'exploiter l'invention) ou d'inventions non exploitées¹².

Au Japon, la somme à payer par l'employeur est fonction du bénéfice que celui-ci peut réaliser grâce à l'invention et de sa contribution à l'invention.

Au Danemark, en Finlande, en Norvège, en Suède, il sera tenu compte de la valeur de l'invention, de l'étendue des droits acquis par l'employeur, des conditions d'emploi et de l'influence de l'emploi. Au Danemark, par exemple, la Cour suprême s'est référée aux avantages que l'employeur avait retirés de l'exploitation et de la propriété d'un brevet pour accorder à l'inventeur une compensation financière, alors que l'employeur l'avait refusée au motif que la valeur ne dépassait pas les exigences normales inhérentes à l'emploi¹³. En Suède, la convention collective conclue entre la Confédération des employeurs suédois (SAF) et trois syndicats - le Syndicat suédois des employés et des techniciens de l'industrie (SIF), le Syndicat suédois des contremaîtres et agents de maîtrise (SALF) et l'Association suédoise des ingénieurs diplômés (CF) - précise que l'étendue des droits acquis par l'employeur englobe ceux acquis dans le pays et à l'étranger et indique qu'en ce qui concerne les inventions de service il faut tenir compte du rang, du salaire et des autres avantages liés à l'emploi dont bénéficie le salarié. La Commission spéciale pour les inventions de salariés a précisé, dans un cas qui lui était soumis, que la rétribution devait se fonder sur la valeur de la machine incorporant l'invention en comparaison avec celle d'autres machines disponibles sur le marché pour effectuer les mêmes travaux et que, à défaut, il conviendrait de recourir à des méthodes de calcul indirect¹⁴. Les critères liés, d'une part, à la valeur de l'invention et aux droits acquis par l'employeur et, d'autre part, aux fonctions occupées par le salarié, au salaire perçu par celui-ci, ainsi qu'aux facilités et au matériel mis à la disposition de l'inventeur salarié par l'employeur sont d'ailleurs retenus avec plus ou moins de détails dans un grand nombre de pays, par exemple en Autriche, à la Barbade, en Colombie, au Congo, au Gabon, en Malaisie, au Sénégal, à Sri Lanka, en Suisse et en Turquie. Au Royaume-Uni (Bermudes), les primes complémentaires distribuées, le cas échéant, par la Société Cable and Wireless prennent en considération l'originalité de l'invention, sa valeur pour le groupe, le lien entre l'invention et le travail normal de l'inventeur, eu égard à ses fonctions et à sa position¹⁵.

En France, les conventions collectives prennent en général la valeur de l'invention comme critère pour déterminer le montant de la gratification qui revient au salarié en cas d'invention de service. Lorsque l'employeur revendique une invention dépendante, le juste prix à payer doit être évalué en fonction des apports initiaux du salarié et de l'entreprise, et de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

Aux Pays-Bas, une décision judiciaire de 1980¹⁶ a noté que le montant de la rétribution dépendait de facteurs tels que la nature des activités du salarié, le salaire touché et les autres avantages perçus, le rôle joué dans l'invention par d'autres salariés, les facilités et le matériel mis à disposition par l'employeur pour rendre l'invention exploitable commercialement, la manière dont l'invention doit être évaluée en elle-même et l'étendue des problèmes techniques à surmonter.

Au Royaume-Uni, la rétribution revenant à l'inventeur salarié doit lui assurer une part équitable du bénéfice que l'employeur a réalisé ou pourrait réaliser. Pour calculer cette part, les éléments à prendre en considération sont, en cas d'invention de service, la nature et les tâches du salarié, son salaire et les autres avantages lui revenant, le degré d'ingéniosité qu'a nécessité la réalisation de l'invention, les contributions et concours dont il a bénéficié de la part d'autres travailleurs et la contribution de l'employeur à la réalisation et au développement ultérieur de l'invention.

Au Canada, pour le calcul du montant de la récompense pouvant être attribuée au fonctionnaire auteur d'une invention, il est tenu compte de l'utilisation de celle-ci, des économies réalisées grâce à elle, de tout avantage qui en est retiré et de la nature de l'emploi.

Dans les pays socialistes de l'Europe de l'Est, tels que la République démocratique allemande ou la Tchécoslovaquie, la rétribution est fonction de l'utilité ou du profit social découlant de l'utilisation de l'invention. Dans ce dernier pays, l'utilité ou le profit social est défini comme l'apport technique, économique ou autre réalisé par l'exploitation de l'invention; des dispositions détaillées précisent le sens de cette définition. C'est le profit social réalisé grâce à l'utilisation de l'invention au cours de la plus favorable des cinq premières années d'exploitation qui sera pris en considération. En Bulgarie et en URSS, la rétribution dépend de l'exploitation de l'invention et de son rendement économique.

En cas de pluralité d'inventeurs, la détermination de la part respective de chaque inventeur dans la création, et donc dans la rétribution, peut poser des problèmes; certaines dispositions nationales y font référence. Ainsi, en Suède, la convention collective conclue entre la Confédération des industries suédoises et certains syndicats prévoit que, si plus d'un travailleur a contribué substantiellement à l'invention, tous sont considérés comme inventeurs et ont droit à une rétribution. Quant à la fixation et à la répartition de la rétribution entre les coïnventeurs, la législation de la République fédérale d'Allemagne, par exemple, dispose que, lorsque plusieurs salariés ont participé à la réalisation de l'invention de service, la compensation doit être fixée séparément pour chacun d'eux; l'employeur doit leur donner connaissance du montant total de la compensation et de la part de chacun. Au Japon, d'après le règlement sur les inventions de salariés du Bureau des brevets, les coïnventeurs se partagent la compensation pour leur invention proportionnellement à leur part respective. En Suède, ils se répartissent la somme attribuée.

Le lien souvent établi entre le salaire de l'inventeur ou les autres avantages liés à ses fonctions et le montant de la rétribution qu'il pourra toucher en fonction de la valeur de l'invention peut entraîner des problèmes

pour l'inventeur salarié occupant une position de cadre dans une entreprise. En effet, plus son rang est élevé, plus faible est la rétribution spéciale qui lui est attribuée. Ainsi, même dans les pays ayant adopté des dispositions légales garantissant à l'inventeur salarié une rétribution spéciale, le cadre risque en pratique de ne pas en recevoir, si le niveau de son salaire est considéré comme une compensation adéquate de son activité inventive par rapport à la valeur de l'invention. Les directives en matière de rétribution des inventions de salariés en République fédérale d'Allemagne contiennent des dispositions détaillées au sujet des "facteurs de participation". Se référant aux tâches et à la position du salarié dans l'entreprise, les directives précisent que sa part dans l'invention est inversement proportionnelle, d'une part, à la connaissance qu'il possédait, grâce à sa position dans l'entreprise, de la production et du développement de cette dernière et, d'autre part, à la participation au développement technique de l'entreprise qu'on pouvait attendre de lui en raison de la position et de la rémunération qui étaient siennes au moment de l'annonce de l'invention. Plus son rang est élevé, plus faible est le chiffre attribué pour le calcul du facteur de participation: ainsi, le manoeuvre se verra attribuer plus de points que l'ingénieur. Si le facteur de participation est très petit et si la valeur de l'invention est très faible, la compensation à verser peut ne consister qu'en une gratification, ou même être supprimée.

En France, selon la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie telle que modifiée en 1983, l'ingénieur ou le cadre chargé d'une mission inventive n'a droit à une rémunération supplémentaire en tant qu'auteur d'une invention que lorsque celle-ci présente un intérêt exceptionnel par rapport à son salaire. La convention collective des industries chimiques de 1985 précise, en ce qui concerne les inventions des ingénieurs et cadres, que le montant de la gratification est fonction de la valeur de l'invention et tiendra compte du cadre général de recherche dans lequel se place l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention et de l'intérêt commercial de celui-ci. Des critères identiques ont été retenus par un jugement rendu en mai 1983 par le Tribunal de grande instance de Paris dans une affaire portant sur les modalités de calcul d'une gratification¹⁷.

La forme du paiement

Les modes de rémunération varient selon plusieurs formules possibles: dans certains pays, l'inventeur est gratifié d'une somme globale, forfaitaire et unique, ou bien d'une prime initiale et d'une ou de plusieurs sommes supplémentaires; dans d'autres, il peut bénéficier d'une rétribution permanente proportionnelle aux bénéfices retirés de l'exploitation de l'invention; parfois, les deux formes de paiement s'appliquent. Certaines législations prévoient des montants minimal et maximal pour la rétribution.

En République fédérale d'Allemagne, le paiement de la rétribution peut se faire sous forme d'une somme globale, de paiements périodiques ou des deux. La Société pour la promotion des inventions, se référant à l'application pratique des directives pour la compensation, a mentionné le cas d'une invention dans la construction automobile qui a procuré une économie de 0,40 deutsche mark (DM) par véhicule. Il a été versé, en dix-sept ans, 28.000 DM pour 6 millions de véhicules construits, soit 0,0047 DM par véhicule, ou 1,2 pour cent des économies réalisées. Elle a également cité un cas où, pour une invention brevetée, l'inventeur a reçu une somme forfaitaire de 265 DM.

En Autriche, la jurisprudence des tribunaux administratifs admet la possibilité d'indemnités à répétition ou régulières. Dans les arrêts rendus

autrefois par la Cour suprême de justice, la rémunération représentait au moins 20 pour cent du profit.

En Finlande, d'après la Confédération nordique des cadres, techniciens et autres responsables (NAU), les inventions d'une grande importance économique ont généralement été rétribuées soit par une somme forfaitaire, soit par des versements proportionnels.

En France, les conventions collectives attribuent en général une indemnité forfaitaire pour les inventions de service. Ainsi, selon le protocole d'accord pour la branche "sucrierie, distillerie et raffinerie de sucre", l'indemnité revenant à l'auteur d'une invention de service lors de la délivrance du brevet et la gratification en cas d'exploitation du brevet sont payées sous forme forfaitaire¹⁸. En revanche, dans le cadre de la convention de la production du cinéma, la participation de l'inventeur s'élève au moins à 25 pour cent des bénéfices que l'employeur retire de l'exploitation du brevet ou de la vente de l'invention. A l'Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA), les inventeurs se voient répartir, proportionnellement à l'importance de leur activité inventive, une somme globale provenant de dotations budgétaires et des ressources d'exploitation des inventions¹⁹. Certaines entreprises accordent des primes de rédaction, de dépôt ou d'obtention de brevet, d'autres prévoient des systèmes par points pour activité inventive, d'autres constituent par prélèvements sur les bénéfices résultant de l'exploitation des inventions un fonds qui est ensuite réparti selon divers critères entre les chercheurs et les inventeurs²⁰.

La Commission nationale des inventions de salariés, instituée lors de la modification de la loi sur les brevets en 1978, s'est prononcée à plusieurs reprises sur l'allocation d'une rétribution à l'inventeur salarié. La commission a alloué le montant le plus élevé, soit 200.000 francs, pour invention de mission, et cela au titre d'un règlement propre à l'entreprise. Elle n'a pas détaillé les modalités de calcul; cependant, elle a précisé que la rémunération avait été fixée compte tenu des circonstances particulières de l'affaire et à titre transactionnel. Dans cinq autres affaires, la commission a décidé que la détermination du "juste prix" pour une invention dépendante s'effectuerait en deux stades. Dans un premier temps, elle a attribué au salarié une somme provisionnelle qui a varié selon le nombre d'inventeurs et le nombre et l'importance des inventions. Ces montants se situaient entre 1.000 et 50.000 francs (dans ce dernier cas, pour chaque coinventeur). Par la suite, les parties devaient fixer le prix définitif. Dans un cas, la commission a fixé le juste prix sous la forme d'une redevance de 5 pour cent sur le chiffre d'affaires des ventes d'appareils mettant en oeuvre l'invention²¹.

Au Japon, d'après une étude effectuée par le Bureau des brevets en 1972-73, il existait un système de paiements forfaitaires combiné avec des paiements périodiques ou des redevances selon le cas. Le montant moyen de la rétribution était de 1.000 à 3.000 yen pour le dépôt d'une demande de brevet, de 1.000 à 2.000 yen pour une demande de modèle d'utilité. Beaucoup d'entreprises payaient une somme complémentaire de 5.000 à 10.000 yen lors de l'obtention du brevet et de 2.000 à 5.000 yen lors de l'enregistrement du modèle d'utilité. Le montant moyen des rétributions payées en fonction du profit réalisé allait de 10.000 à 100.000 yen; exceptionnellement, des montants ont atteint de 500.000 à 1.000.000 de yen²².

Au Panama, l'indemnité spéciale que pourra recevoir le salarié pour une invention de service ne sera pas inférieure à 10 pour cent des bénéfices nets que l'employeur retire de l'exploitation de l'invention.

En Suède, la rétribution se fait également sous forme d'une somme forfaitaire fixée d'avance, qui est payée au moment du dépôt de la demande de brevet ou en deux ou plusieurs versements. Si l'inventeur a encouru des frais en relation avec l'invention, il en reçoit un remboursement raisonnable. En cas d'invention dépendante, une rétribution additionnelle devrait être payée en complément de la somme forfaitaire. Le Syndicat suédois des employés et des techniciens de l'industrie (SIF) a indiqué que, nonobstant les clauses de la convention collective conclue avec la Confédération des employeurs suédois (SAF) qui permettent d'aller au-delà de la rétribution forfaitaire, c'est en fait cette rétribution fixe (actuellement de 8.000 couronnes dans les grandes entreprises) qui constitue invariablement la rétribution finale. Selon le syndicat, les employeurs hésitent à payer des rétributions supplémentaires, même si la valeur de l'invention est confirmée, et préfèrent une compensation déguisée sous forme d'augmentation de salaires, de promotion ou de reclassification de poste; les employeurs s'opposent par ailleurs au paiement sous forme de redevances et préfèrent la somme forfaitaire. Le syndicat considère que, dans la pratique, la rétribution des inventeurs n'est pas à la hauteur des possibilités théoriques offertes par la législation et la convention collective²³.

Dans les pays socialistes de l'Europe de l'Est, la rémunération comporte normalement une somme unique d'encouragement lors de la délivrance du certificat d'auteur, puis une rémunération proportionnelle pendant l'exploitation de l'invention. L'indemnité est calculée selon un barème de base en fonction des résultats obtenus ou des économies réalisées. Elle peut être majorée pour les inventions particulièrement complexes, celles que l'on veut encourager et celles dont les brevets pourront être vendus à l'étranger²⁴.

En URSS, lors de la délivrance des certificats d'auteur d'invention pour les inventions faites dans le cadre de l'accomplissement de tâches professionnelles, ainsi que dans des organismes travaillant bénévolement, les inventeurs reçoivent une prime unique d'encouragement, qui va de 20 à 200 roubles pour une seule invention, sans dépasser 50 roubles par personne. En cas d'exploitation d'une invention permettant de réaliser des économies, une rémunération est versée à l'inventeur ou au co-inventeur au cours des cinq ans qui suivent le début de l'exploitation; cette rémunération est de 2 pour cent de la somme des économies réalisées pour chaque année d'exploitation. En cas d'exploitation d'une invention qui ne permet pas de réaliser des économies, ou d'exploitation dans plusieurs entreprises, la rémunération est versée sous la forme d'une prime unique, dont le montant dépend de la valeur de l'invention, compte tenu de l'effet technique ou des autres effets utiles de l'invention et de la mesure dans laquelle elle est exploitée. En cas de licence à l'étranger, la rémunération peut atteindre au maximum 3 pour cent des redevances reçues. La rémunération versée selon l'ensemble de ces critères pour l'exploitation d'une seule invention ne doit pas dépasser 20.000 roubles. Les auteurs d'inventions dignes d'intérêt mais qui ne sont pas exploitées peuvent recevoir des primes.

En Hongrie, l'évaluation de la rémunération et la date et le mode de son paiement sont déterminés par un contrat conclu entre l'inventeur et l'employeur. En l'absence de contrat, la rémunération est fixée proportionnellement aux résultats effectifs obtenus par l'entreprise du fait de la mise en exploitation de l'invention. En République démocratique allemande, où le montant est déterminé selon l'utilité sociale de l'invention découlant de son utilisation au cours de la première année, la rétribution se calcule en pourcentage du bénéfice, selon un barème. Pour les modèles industriels, on procède à une estimation en se fondant sur des barèmes et sur la valeur de la production industrielle en question. Le montant de la rémunération proportionnelle à l'utilité sociale variait en 1972 de 75 à

200.000 marks, le pourcentage diminuant avec l'augmentation de l'utilité sociale (par exemple, si l'utilité sociale se situait entre 1.000 et 2.000 marks, la rémunération était de 30 pour cent avec un maximum de 100 marks; entre 500.000 et 1.000.000 de marks, elle était de 2 pour cent avec un maximum de 10.300 marks).

En Tchécoslovaquie, la rémunération pour l'exploitation est fixée dans les limites de 1.000 à 500.000 couronnes; exceptionnellement, elle pourra dépasser cette somme. En cas d'utilisation à l'étranger, l'inventeur recevra soit la rémunération prévue dans l'accord interétatique, soit, à défaut d'un tel accord, une somme jusqu'à concurrence de 10.000 couronnes, ou encore, en cas d'utilisation à l'étranger sur la base d'un contrat de licence, jusqu'à 20 pour cent du prix de vente ou des redevances. Lorsque l'inventeur et l'organisation se mettent d'accord pour une somme unique, celle-ci pourra se monter à 20.000 couronnes au plus.

Dans les pays n'ayant pas adopté de dispositions législatives ou réglementaires en matière de compensation financière, les rétributions distribuées parfois sur une base volontaire par les employeurs prennent, en général, la forme d'une prime forfaitaire, souvent sans rapport direct avec la valeur de l'invention; versées en une ou deux fois, elles ne sont qu'exceptionnellement d'un montant substantiel.

Aux Etats-Unis, dans l'étude précitée conduite en 1978²⁵, il a été noté que les compensations financières que les employeurs octroyaient aux inventeurs sur une base volontaire, en vertu d'un plan de récompenses adopté par l'entreprise, revêtaient de préférence la forme d'un paiement direct en espèces, d'un montant prédéterminé, plutôt que d'autres formes telles que redevances ou rétributions spéciales. La majorité des entreprises en question accordait de tels paiements tant au moment du dépôt de la demande qu'au moment de l'obtention du brevet. Le montant moyen se situait à environ 270 dollars des Etats-Unis, chiffre diminuant en cas de pluralité d'inventeurs. Quelque 21 pour cent des entreprises offraient 100 dollars au plus, avec un minimum de 25 dollars, et quelque 20 pour cent, 500 dollars au moins. La plupart octroyaient des avantages supplémentaires, financiers ou non; elles semblaient reconnaître l'opportunité d'accorder des récompenses plus importantes, fondées sur la valeur technique ou commerciale de l'invention. En pratique, ces récompenses spéciales ont varié entre 500 et 2.000 dollars, certaines atteignant jusqu'à 20.000 dollars. Cependant, d'après l'Association américaine de la chimie (regroupant quelque 125.000 chimistes et ingénieurs-chimistes), les employeurs de cette branche devraient être activement encouragés à adopter des programmes de récompenses pour les inventeurs salariés: une enquête menée en 1982 auprès de ses membres a en effet fait ressortir que les deux tiers des salariés inventeurs avaient reçu moins de 5 dollars pour l'invention la plus récente; un quart avait reçu de 5 à 1.000 dollars, moins de 1,5 pour cent des inventeurs avaient touché 1.000 dollars ou plus.

Au Canada, le plan de la société Bell (chiffres de 1984) prévoit l'attribution de deux sommes de 100 dollars canadiens, l'une lors du dépôt de la demande de brevet, l'autre lors de l'obtention du brevet; en cas de valeur spéciale entraînant des économies ou des gains significatifs pour la société, un complément peut être alloué. Dans tous les cas, la société reste le seul et unique juge de la valeur du brevet et du montant de la compensation. Dans la société Northern Telecom, les récompenses se chiffrent, respectivement, à 100 et à 200 dollars canadiens.

Dans le secteur public des Etats-Unis, en vertu de la loi fédérale de 1986 sur le transfert de technologie, les laboratoires fédéraux sont invités à adopter des programmes volontaires de récompenses pour les inventions et doivent partager les redevances ou autres revenus avec leurs inventeurs; ils

doivent leur payer un minimum de 15 pour cent des bénéfices résultant de la vente de licences ou de droits sur l'invention, à moins qu'ils n'établissent un autre système de partage. Ces paiements s'ajoutent au salaire régulier de l'employé. Au Canada, le fonctionnaire auteur d'une invention reçoit une somme de 50 dollars canadiens lors du dépôt par l'administration de la demande de brevet et une somme égale lors de la délivrance du brevet. Si le gouvernement touche des revenus de la vente, de la licence ou de toute autre aliénation de l'invention, le fonctionnaire peut en bénéficier jusqu'à concurrence de 15 pour cent des montants perçus. Lorsque le gouvernement fait usage de l'invention, l'inventeur peut recevoir une rétribution qui ne doit pas dépasser 5.000 dollars canadiens, sauf approbation spéciale. Aux Pays-Bas, dans le secteur des postes, des gratifications s'élevant à 25.000 florins ont été attribuées¹⁵.

Lorsque le travailleur a droit à une rétribution, il importe que ce droit se matérialise dans un déai raisonnable. Certains pays ont adopté des dispositions à cet effet. Tel est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, où la législation dispose que la rétribution devrait être fixée dans un délai approprié. De plus, des problèmes peuvent surgir quant à l'accès aux informations techniques et financières en possession de l'employeur. Il est important que l'inventeur ait des informations sur l'étendue de ses droits, sur les éléments lui permettant d'évaluer la valeur de son invention et sur les bénéfices qu'en retire son employeur, afin d'être en mesure, selon le cas, d'estimer de manière appropriée le montant de la rétribution ou de demander soit une rétribution complémentaire, soit une part plus substantielle des bénéfices. En effet, l'intérêt industriel, commercial et concurrentiel d'une invention peut se révéler, à l'expérience, différent de celui qui a été estimé au moment du dépôt de la demande de brevet, ou au début de l'exploitation. Dans divers pays, des efforts sont faits pour aider l'inventeur à s'informer sur ses droits. En République fédérale d'Allemagne, des conseillers d'inventeurs peuvent être engagés dans les entreprises; à la demande de l'employeur et de l'employé, ils participent à la détermination de la rétribution appropriée. En France, les conventions collectives des industries chimiques et du bâtiment, en indiquant les critères servant à déterminer la gratification à verser à l'inventeur, précisent que l'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments. En République démocratique allemande, conformément à la nouvelle loi sur les brevets, les entreprises sont tenues d'informer les inventeurs de l'utilisation de l'invention en leur sein comme dans d'autres entreprises.

La révision du montant de la rétribution

Lorsque le paiement de la rétribution s'effectue sous forme d'un ou de plusieurs versements forfaitaires et que, par la suite, les bénéfices réalisés par l'employeur grâce à l'exploitation du brevet dépassent les estimations ayant servi de base à la détermination de la rétribution, l'inventeur salarié se voit privé d'une partie des revenus découlant de son invention. Certains pays ont adopté des dispositions légales offrant la possibilité d'une modification de la rétribution en faveur du salarié ou de l'employeur. Il est normalement prévu que, si la valeur de l'invention s'avère inférieure aux estimations, la rétribution déjà payée ne peut être réclamée à l'inventeur. En République fédérale d'Allemagne, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, la rémunération peut être modifiée si la situation a changé sensiblement; le salarié n'est pas tenu de rembourser les sommes qui lui ont été versées. En Autriche, la rémunération peut être modifiée à la demande de l'un des intéressés et selon une appréciation équitable, lorsqu'il s'est produit des changements importants dans les circonstances dont il a été tenu compte pour sa fixation. L'employé ne peut en aucun cas être tenu de restituer ce qu'il a reçu en vertu de l'ancienne fixation. Le salarié a également le

droit de demander la modification de la rémunération, lorsque l'invention a été transférée par l'employeur à un tiers, si le bénéfice réalisé par l'employeur grâce à ce transfert est manifestement disproportionné par rapport à la rémunération accordée à l'employé, ou si l'employeur demeure intéressé à l'exploitation de l'invention et obtient des avantages disproportionnés par rapport à la rémunération accordée à l'employé. En Algérie, l'indemnité due au titulaire du certificat d'inventeur pourra être augmentée en fonction de l'extension prise par l'exploitation de l'invention. En Bulgarie, si, au cours des quatre premières années suivant l'exploitation, un rendement économique annuel plus élevé apparaît dans le bilan, l'inventeur reçoit une rétribution supplémentaire. En Tchécoslovaquie, en cas d'annulation totale ou partielle du certificat d'auteur de l'invention, la rémunération n'est pas restituée, ni en tout ni en partie.

Le caractère impératif des dispositions

Les dispositions sur la rétribution sont considérées par certaines législations comme impératives, les parties ne pouvant y déroger au détriment de l'inventeur salarié. Parfois, la législation se réfère expressément à la question de la compensation: ainsi, en Suède, il est indiqué que le salarié a droit à une indemnité équitable et ce même en cas de convention contraire conclue avant l'invention. Des dispositions semblables s'appliquent au Danemark, en Finlande et en Norvège. Parfois, la législation se réfère à l'ensemble ou à un titre de la loi sur les inventions de salariés ou de la loi sur les brevets pour indiquer que les dispositions en question sont impératives. Ainsi, la loi sur les inventions d'employés en République fédérale d'Allemagne dispose qu'il ne peut être dérogé contractuellement à ses dispositions au détriment de l'employé. En Autriche, les droits conférés à l'employé par certains articles de la loi sur les brevets se rapportant notamment à la rétribution ne peuvent être ni supprimés, ni restreints par contrat. En Espagne, la législation prévoit la nullité de toute renonciation préalable du travailleur aux droits qui lui sont conférés en vertu de la loi sur les brevets. En Tchécoslovaquie, les rémunérations accordées en relation avec des inventions ne peuvent pas être compensées par d'autres rémunérations ou par d'autres prestations similaires, ni en tout ni en partie.

En France, les dispositions de la loi ne s'appliquent qu'en l'absence de stipulations contractuelles plus favorables au salarié inventeur. Les clauses conventionnelles relatives aux inventions ne peuvent pas, sous peine de nullité, être moins avantageuses pour le salarié que les dispositions légales. En Malaisie et à Sri Lanka, la législation s'est inspirée de la formule prévue dans la loi type de l'OMPI selon laquelle toute disposition contractuelle moins favorable à l'inventeur est nulle et non avenue. En Thaïlande, le droit à la rémunération ne peut être écarté par une disposition contractuelle.

Certaines législations se réfèrent également à la notion d'iniquité. Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, les conventions, même autorisées par la loi, sont nulles dans la mesure où elles sont nettement inéquitables. Il en est de même en ce qui concerne l'évaluation de la compensation. En Finlande et en Suède, si l'application des conditions stipulées par contrat au sujet du droit sur les inventions est manifestement contraire à la morale ou injustifiée de toute autre manière, ces stipulations peuvent être déclarées inapplicables.

Les droits pécuniaires de l'auteur

Un des objectifs du droit d'auteur est d'associer équitablement le créateur d'une oeuvre à l'exploitation économique de sa création. Lorsque l'auteur de l'oeuvre est un salarié, la question se pose de savoir dans quelle mesure on peut considérer que le salaire normal payé par l'employeur constitue une contrepartie suffisante des droits sur la création appartenant ou cédés à l'employeur. Certains estiment que le paiement d'un salaire pour l'acquisition, par l'employeur, des droits nécessaires à l'usage de l'oeuvre exclut toute rémunération supplémentaire. D'autres considèrent au contraire que l'oeuvre étant caractérisée par son originalité, marquée de la personnalité de l'auteur qui lui a donné sa forme et son contenu, le créateur de cette oeuvre, lorsqu'il est salarié, devrait pouvoir participer aux bénéfices que l'employeur retire de l'utilisation économique de l'oeuvre, au moins lorsque la création a une valeur exceptionnelle ou en cas d'utilisations non prévues initialement. Ils estiment également qu'une participation de l'auteur salarié au succès économique de son oeuvre "stimule l'effort de création et encourage l'originalité esthétique"²⁶. Par ailleurs, certains considèrent de manière plus générale, en se référant à la notion de salaire global et aux clauses d'intéressement aux bénéfices qui tendent à se multiplier, qu'il n'y a pas de raison pour que les créateurs dont la contribution joue un rôle essentiel dans le succès économique de l'employeur ne soient pas, eux aussi, intéressés à ses profits²⁷.

Pour les artistes interprètes ou exécutants, la question revêt une importance toute particulière en raison du caractère même de leur travail. En effet, avec l'évolution technique et la multiplication des moyens de communiquer leurs prestations au public, les utilisations dites secondaires de celles-ci occupent une large place dans leur vie professionnelle, et la rémunération qu'ils peuvent en retirer constitue souvent une part substantielle de leurs gains.

Les conditions d'attribution

Les dispositions légales ou conventionnelles qui reconnaissent à l'auteur salarié un droit à une rétribution spéciale se fondent sur des critères divers; dans certains pays, un droit à rétribution est reconnu même pour l'usage normal de l'oeuvre; dans d'autres, la rémunération spéciale se limite à l'utilisation publique de l'oeuvre ou aux utilisations non prévues initialement; parfois, le critère est la valeur exceptionnelle de l'oeuvre pour l'employeur par rapport aux fonctions exercées par l'auteur et à son salaire habituel.

L'auteur salarié bénéficie d'une rétribution en cas d'usage normal de son oeuvre par l'employeur en République démocratique allemande, par exemple; quand l'entreprise utilise l'oeuvre comme elle en a le droit à des fins directement liées à ses activités, la loi prévoit une compensation pour l'auteur salarié pour autant qu'il ne résulte rien d'autre du contrat de travail ou de la volonté des parties. Dans un jugement du 9 mai 1984, le tribunal de Leipzig a noté qu'en l'absence d'indications dans le contrat de travail la volonté des parties d'exclure une rétribution ne peut être déduite que de déclarations d'intention ou de comportements concordants de l'entreprise et de l'auteur. Il a précisé qu'il s'écarterait ainsi de la jurisprudence qu'il avait établie dans un cas semblable en 1980 (où il avait décidé qu'en principe une demande de rétribution était exclue lorsque l'oeuvre résultait exclusivement des obligations du contrat de travail), car cette décision était incompatible avec le droit d'auteur. En Yougoslavie, des dispositions légales reconnaissent à l'auteur salarié le droit à une

rétribution spéciale en compensation du droit exclusif dont bénéficie l'employeur d'utiliser l'oeuvre dans le cadre de son activité régulière pendant cinq ans sans lui demander son autorisation.

En URSS, les décrets sur la rémunération des auteurs prévoient un certain nombre de cas où des auteurs d'oeuvres réalisées en vertu d'un louage de services doivent recevoir en plus de leur salaire une rémunération pour l'utilisation desdites oeuvres. Les auteurs de manuels et de divers matériels didactiques se trouvent à cet égard dans une position avantageuse²⁸. Parfois (en Hongrie, par exemple), l'auteur salarié a droit selon la loi à une rétribution si l'employeur conclut un contrat d'usage avec un tiers.

S'agissant des artistes interprètes ou exécutants, en revanche, dans ces deux derniers pays, la loi accorde à l'employeur le droit d'utiliser leurs prestations s'il le fait dans le cadre des obligations inhérentes à leur emploi ou prévues par le contrat de travail; aucune rétribution n'est alors due en sus du salaire.

Certaines législations se réfèrent au critère de l'utilisation publique de l'oeuvre. Ainsi, en Equateur, où les dispositions relatives aux contrats d'utilisation des oeuvres sont applicables aux oeuvres réalisées en exécution d'un contrat de travail, l'auteur et l'artiste interprète ou exécutant salariés ont un droit inaliénable à une rétribution pour toute utilisation publique de leur oeuvre ou prestation. En Bulgarie, l'employeur peut utiliser l'oeuvre d'un salarié à des fins scientifiques ou autres en relation avec ses activités et la faire connaître parmi son personnel; par contre, il n'a pas le droit de la publier sans payer une compensation appropriée à l'auteur. En Italie, les artistes interprètes ou exécutants ont droit à une rémunération équitable supplémentaire en cas de radiodiffusion ou d'enregistrement de leurs prestations.

D'autres pays s'attachent parfois à la valeur de la création: en République fédérale d'Allemagne, la législation sur le droit d'auteur dispose que les prescriptions sur le droit d'usage sont applicables lorsque l'auteur a créé l'oeuvre en exécution de ses obligations découlant d'un contrat de travail, pour autant que rien d'autre ne résulte de l'objet ou de la nature de ce contrat. Selon ces prescriptions, si un auteur a concédé à un tiers le droit d'usage à des conditions telles que la contrepartie convenue est, compte tenu des rapports entre l'auteur et le tiers, manifestement disproportionnée par rapport aux profits tirés de l'usage de l'oeuvre, le tiers est tenu, sur demande de l'auteur, de consentir à une modification du contrat qui garantisse à celui-ci une participation équitable aux profits. Selon le gouvernement, cette disposition s'applique aussi au salarié, pour autant que le contenu et la nature de la relation de travail ne s'y opposent pas. A Cuba, une rétribution peut être accordée à titre exceptionnel.

Au Portugal, la législation se réfère à la valeur de la création et aux utilisations non prévues qui en sont faites. Le salarié créateur de l'oeuvre peut exiger, en plus de la rémunération équitable et indépendamment du fait même de la divulgation ou de la publication, une rémunération particulière lorsque la création intellectuelle va manifestement au-delà de l'accomplissement, même zélé, de la fonction ou de la tâche qui lui était confiée, et lorsque les utilisations qui sont faites de l'oeuvre ou les avantages qui en sont tirés n'ont été ni pris en compte, ni prévus lors de la fixation du montant de la rémunération équitable²⁹.

En République fédérale d'Allemagne, selon la convention collective des journalistes (rédacteurs de journaux quotidiens) de 1986, le journaliste peut utiliser ses oeuvres dans les "revues de presse" (Pressespiegel) et a en outre droit à une rétribution équitable en cas d'utilisation de son oeuvre dépassant

celle qui correspond aux droits concédés à l'employeur dans la convention collective. Il en va ainsi dans les cas suivants: la communication publique de ses contributions sous une forme incorporelle, à l'exception de la publicité pour l'éditeur; la cession de droits d'utilisation à des tiers, à l'exception des utilisations au sein d'une communauté de rédacteurs ou dans le cadre d'une collaboration à une rédaction (par exemple la fourniture régulière de certaines parties de journaux quotidiens, telles que la partie économique ou le feuilleton de fin de semaine); l'utilisation des textes dans d'autres produits de la même maison d'édition que ceux pour lesquels le journaliste avait été engagé, y compris l'utilisation sous forme de livre. En ce qui concerne l'utilisation de contributions sous forme d'illustrations (oeuvres photographiques, dessins, esquisses, cartes, illustrations plastiques, etc.), une rétribution est due dans les cas où elles sont publiées sous forme de livres à des fins commerciales.

Le Syndicat allemand des employés (DAG) a indiqué que la concession du droit à des fins déterminées, réglementées par le contrat de travail ou la convention collective, est habituellement compensée par le salaire. La concession de droits d'usage allant au-delà implique la nécessité d'un accord complémentaire qui doit obligatoirement comporter une rétribution supplémentaire. Cela est valable aussi pour les artistes interprètes ou exécutants. Etant donné que l'auteur salarié ne concède à l'employeur, en cas de doute, qu'un droit d'usage pour des utilisations concrètes déterminées, il obtient une rétribution additionnelle pour des utilisations supplémentaires. Au Canada, selon la société IBM, dans des circonstances bien délimitées et pour des travaux particuliers, le travailleur peut toucher des redevances sur la distribution et la commercialisation d'un travail pour lequel les droits intellectuels appartiennent à la société.

Les journalistes retiennent parfois une partie de leurs droits, et leur utilisation par l'employeur doit faire l'objet d'un contrat prévoyant une rétribution.

Ainsi, en Belgique, en vertu de la convention collective entre les éditeurs de journaux et les journalistes professionnels, les articles et photographies signés ne peuvent être cédés à des tiers, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation de l'auteur et, en cas de publication, une indemnité est fixée préalablement en commun accord avec l'auteur. La moitié de l'indemnité reviendra à celui-ci, en vertu de ses droits d'auteur; la partie restante sera attribuée à l'entreprise de presse en raison de ses charges.

En Suède, selon une décision de la Cour d'appel suédoise en date du 26 novembre 1985 concernant l'interprétation de la convention collective conclue entre le Syndicat des journalistes suédois et l'Association des sociétés de presse, un journaliste ou un photographe conserve son droit d'auteur et, par conséquent, le droit à paiement en cas de revente de son oeuvre à un tiers. Le Syndicat national suédois des fonctionnaires locaux (SKTF) a cependant indiqué que les créations de ses membres photographes sont souvent utilisées librement par les employeurs, sans que l'auteur ait la possibilité de demander une rétribution financière spéciale pour une utilisation allant largement au-delà de ce qui avait été envisagé lorsque l'image a été produite.

En Suisse, la convention collective conclue entre l'Union romande des éditeurs de journaux et la Fédération suisse des journalistes stipule que, sauf disposition écrite, certains droits de republication, de cession, de traduction, d'adaptation, etc., relatifs à la production signée du journaliste, continuent à lui appartenir et que l'utilisation ultérieure de tels textes doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'éditeur et l'auteur. Selon le Syndicat suisse des mass media (SSM), les travailleurs de la Société

suisse de radiodiffusion et télévision (SSR) ne "reçoivent pas de rétributions spéciales, à l'exception de certaines conventions particulières parfois conclues avec l'un ou l'autre travailleur pour un ouvrage déterminé. En revanche, les recettes provenant de l'utilisation d'une oeuvre à des fins commerciales et lucratives alimentent un fonds qui sert à financer le perfectionnement individuel. L'utilisation du fonds obéit à des règles déterminées par le contrat collectif de travail. Le recours au fonds est fixé dans des directives concernant les possibilités complémentaires de perfectionnement pour la promotion de la qualité des programmes³⁰."

Dans un Etat des Etats-Unis (Hawaï), où les contrats négociés par la Guilde des journaux comportent depuis peu une clause stipulant que le produit du travail du journaliste salarié reste la propriété de celui-ci, il a droit à des honoraires si l'employeur vend le travail à un tiers³¹.

Dans la plupart des pays, c'est aussi par la voie contractuelle que se règle la question des rétributions spéciales dues aux artistes en sus de leur rémunération. Les conventions collectives conclues notamment en Argentine, en Australie, au Canada, aux Etats-Unis, en France, au Japon, au Royaume-Uni et dans les pays nordiques réglementent de façon très détaillée les utilisations qui peuvent être faites des prestations des artistes et la rémunération à laquelle chacune ouvre droit. En général, elles définissent une première utilisation (par exemple, pour des musiciens, une émission sur telle chaîne de télévision) et prévoient des rémunérations supplémentaires pour toute extension de cette utilisation (passage sur d'autres chaînes) ou utilisation secondaire (fixation sur vidéogramme, par exemple)³².

Le calcul du montant et la forme du paiement

Le montant de la rétribution peut dépendre de conditions diverses, telles que le degré de difficulté de l'oeuvre, la participation de l'entreprise, l'utilisation qui en est faite. Quant aux modalités de paiement, tout comme pour l'inventeur salarié, la rétribution peut prendre la forme d'une somme forfaitaire ou d'une somme globale. La rémunération proportionnelle et périodique correspond plus à l'optique d'un salaire englobant une participation aux résultats de l'exploitation de l'oeuvre. Elle présuppose qu'un certain nombre de modalités soient précisées dans la réglementation ou les conventions collectives (telles que l'assiette et le taux de la rémunération, la périodicité des versements, l'époque du paiement); l'auteur salarié, pour être en mesure d'exercer un contrôle suffisant, doit être informé des éléments qui servent de base au calcul des sommes qui lui sont dues. Le recours à l'indemnité forfaitaire, tout en paraissant parfois plus simple, risque d'être défavorable à l'auteur si les bénéfices réalisés dépassent les prévisions utilisées comme base de calcul³³.

En Hongrie, le montant de la rétribution de l'auteur varie selon que le contrat avec le tiers utilisateur de l'oeuvre entre ou non dans le champ des activités de l'employeur. Dans la négative, l'employeur décidera du montant revenant au salarié dans une fourchette de 60 à 80 pour cent, ou de 10 à 30 pour cent pour les programmes d'ordinateur; dans l'affirmative, l'employeur peut, en fonction des frais entraînés par la création de l'oeuvre, fixer la rétribution à un niveau inférieur à 60 pour cent ou à 10 pour cent. Pour résoudre les questions de délimitation, les entreprises définissent en général dans leur règlement les obligations du travailleur et leur propre sphère d'activité. L'auteur recevra la totalité des redevances lorsqu'il utilisera l'oeuvre avec le consentement de l'employeur ou à l'expiration du droit d'usage de ce dernier. En République démocratique allemande, selon le jugement précité du tribunal de Leipzig, le montant de la rétribution doit être fixé en considération de toutes les circonstances qui ont prévalu lors de la création

de l'oeuvre: ainsi, il faut tenir compte du fait que l'oeuvre a été créée essentiellement pendant ou en dehors des heures de travail, de son degré de difficulté et de l'aide de l'entreprise lors de sa création.

En Equateur, le montant accordé ne peut être inférieur au minimum légal fixé par le ministre de l'Education publique. Ces montants sont revus tous les deux ans. Au Panama, le travailleur qui cède à son employeur ses droits d'auteur sur ses oeuvres littéraires, musicales, graphiques ou de toute autre nature pour lesquelles la loi reconnaît des droits d'auteur, perçoit 10 pour cent des bénéfices nets de l'employeur pendant une période de cinq ans. En Yougoslavie, la rémunération séparée du salarié auteur est proportionnelle à la mesure dans laquelle l'utilisation de son oeuvre a contribué à l'augmentation du revenu ou à l'exercice des activités et à la réalisation des tâches de l'organisation, de la communauté ou de l'organe dans lequel il travaille.

En République fédérale d'Allemagne, en vertu de la convention collective des journalistes, si l'utilisation dépasse celle qui y est convenue, la compensation sera considérée comme équitable si elle est d'au moins 30 pour cent du produit (ou bénéfice) que l'éditeur a obtenu de l'utilisation ou aurait pu obtenir de celle-ci. L'inclusion d'un bénéfice hypothétique a pour but d'assurer au journaliste une compensation équitable également dans les cas où la rédaction a cédé les droits d'utilisation d'une façon trop généreuse, au-dessous du prix du marché. Selon le Syndicat allemand des employés (DAG), les conventions collectives contiennent en général des clauses devant permettre au travailleur de s'informer sur les bénéfices que l'employeur retire de la cession de l'oeuvre à un tiers. En Suède, le montant de la rétribution pour l'utilisation de photographies de presse est de 35 pour cent du bénéfice réalisé.

D'une manière générale, les conventions collectives conclues par les artistes interprètes ou exécutants prévoient deux modes principaux de calcul des compléments de rémunération. Selon le premier, le complément est calculé d'après la rémunération initiale de l'artiste pour sa participation à la production, d'après le cachet minimum applicable dans le cas particulier ou d'après un "cachet d'exploitation" défini dans la convention collective. Ce type de supplément est le plus souvent versé directement aux artistes par le producteur. Avec la seconde méthode, le complément consiste en un pourcentage de la recette brute ou nette du producteur ou du distributeur; le versement en est généralement confié au syndicat compétent. Dans la plupart des cas (par exemple en Argentine, en France, au Royaume-Uni et en Suède), un ajustement est prévu pour tenir compte de la dépréciation entraînée par les écarts de temps parfois importants entre les différentes utilisations.

Les autres formes de compensation

En dehors des rétributions financières, les créateurs salariés bénéficient parfois d'autres récompenses telles que des avantages en matière de carrière, des droits dans le domaine du travail, des facilités en matière d'enseignement, de logement, des avantages fiscaux. Celles-ci viennent souvent s'ajouter aux rétributions en espèces, mais elles peuvent aussi constituer la seule forme de récompense.

Fréquemment, ce sont des avantages en matière de carrière qui sont ainsi octroyés aux créateurs salariés; c'est le cas, par exemple, en Australie, au Canada et aux Etats-Unis. En Australie, selon l'Organisation australienne pour la recherche scientifique et industrielle (CSIRO), un système de promotion

accélérée a été institué pour récompenser un travail scientifique remarquable, que ce travail ait ou non abouti à des brevets. Aux Etats-Unis, où les systèmes volontaires de récompenses institués par les employeurs prévoient souvent des avantages non financiers - soit à l'exclusion de toute récompense financière, soit en complément à celle-ci -, la promotion accélérée de l'inventeur ou de l'auteur constitue une des mesures d'encouragement de la création. C'est notamment dans les universités que l'effort de recherche et la productivité créatrice sont reconnus par des promotions, qu'ils conditionnent d'ailleurs³⁴.

Dans certains pays, l'inventeur salarié bénéficie de différents droits dans le domaine du travail. En URSS, par exemple, il a le droit de participer à la préparation de l'exploitation de son invention et certains avantages lui sont concédés à cet effet: il peut être libéré temporairement de l'exécution de son travail principal, tout en percevant un salaire au moins égal au salaire moyen qu'il reçoit pour celui-là; si la préparation à l'exploitation se fait en dehors du temps de travail, le salaire de l'inventeur est fixé d'un commun accord entre les parties. Lorsque la préparation de l'exploitation de l'invention se fait hors du lieu de travail permanent de l'inventeur, celui-ci est également libéré de son travail principal, mais il garde son poste et tous les droits et privilèges qui y sont attachés, son service étant considéré comme ininterrompu. Si l'exploitation de l'invention entraîne l'introduction de nouvelles normes et de nouveaux tarifs, l'inventeur bénéficie d'un salaire complémentaire. Les inventions qui sont exploitées sont inscrites dans le livret de travail de l'auteur. Des dispositions semblables existent en Tchécoslovaquie.

L'inventeur salarié a parfois droit à des congés spéciaux supplémentaires; tel est le cas par exemple en Bulgarie, où il bénéficie pendant cinq ans de six jours de congés supplémentaires lorsque son invention est exploitée, voire de douze jours supplémentaires en cas d'invention qui rapporte des bénéfices importants (supérieurs à un minimum déterminé).

Dans un certain nombre de pays, l'auteur d'une invention bénéficie de privilèges en matière d'acquisition de diplômes et de facilités en matière d'enseignement et d'admission à des postes de travail. Ainsi, en Bulgarie, lorsque son invention est exploitée, le travailleur a droit à un traitement préférentiel, qu'il s'agisse d'acquérir ou d'approfondir une spécialisation dans le pays ou à l'étranger ou d'être admis dans des établissements d'enseignement spécialisé, d'obtenir certains emplois ou de participer à un concours pour accéder à un poste dans une organisation de recherche. Si son invention rapporte des bénéfices importants, il a droit à un traitement préférentiel pour l'obtention d'une bourse. En Tchécoslovaquie, il a également certains avantages concernant l'admission aux établissements d'enseignement qui lui permettront d'approfondir sa formation professionnelle ou lors de l'allocation de bourses, par exemple; il en est de même pour l'accès à un emploi et la participation aux concours d'admission à divers postes de travail. En URSS, l'auteur d'une invention exploitée a droit à l'admission hors concours aux établissements d'enseignement supérieur; lorsque l'invention a une grande importance pour l'économie nationale, il peut présenter son invention comme thèse en vue de l'obtention du grade de candidat ou de docteur ès sciences. Même si elles n'ont pas le grade de candidat ès sciences, les personnes qui sont devenues célèbres grâce à leurs inventions peuvent être admises à soutenir leur thèse pour obtenir directement celui de docteur. Exceptionnellement, l'auteur d'une invention peut être honoré du grade de candidat ou de docteur sans avoir à présenter une thèse. En outre, il bénéficie d'une préférence lors du choix des spécialistes envoyés en mission dans d'autres entreprises, organismes ou institutions, ou à des expositions spécialisées.

L'inventeur salarié bénéficie dans certains pays d'avantages en matière de logement. Toujours en URSS, l'inventeur émérite et l'auteur d'une invention ayant une grande importance pour l'économie ont droit à une surface de logement supplémentaire. En Tchécoslovaquie, les inventeurs échappent aux restrictions imposées par la loi sur les logements, notamment pour l'octroi d'un logement et la détermination de la superficie de celui-ci. En Bulgarie, l'auteur d'une invention exploitée bénéficie d'un traitement préférentiel pour obtenir un prêt en vue de la construction d'un logement ou, si l'invention rapporte un profit important, pour se faire attribuer un logement.

Certains pays, en vue d'encourager l'activité inventive, offrent des avantages fiscaux à l'auteur d'une invention en exonérant d'impôt la rétribution, en tout ou en partie. Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, la rétribution est exemptée d'impôt jusqu'à concurrence de 10.000 marks. Au-delà s'applique un taux de 20 pour cent, comme pour les revenus fiscalement avantageés. En Bulgarie, la rétribution est exonérée d'impôt. Tel est également le cas en URSS, si elle ne dépasse pas 1.000 roubles. Pour les montants supérieurs, l'impôt est calculé sur la rétribution totale dont on déduit 1.000 roubles pour chaque invention.

Enfin, l'inventeur salarié se voit fréquemment attribuer des distinctions honorifiques, des souvenirs décoratifs ou d'autres cadeaux. Ainsi, en Australie, des décorations sont remises aux chercheurs méritants. Aux Etats-Unis, les employeurs accordent des titres honorifiques ("Fellow" chez IBM, par exemple) ou récompensent l'inventeur en l'admettant parmi les membres d'une association de prestige ou d'un club d'inventeurs.

En Tchécoslovaquie, un titre honorifique et un insigne peuvent être décernés à l'auteur d'une invention pour laquelle un certificat d'auteur a été délivré et dont l'utilisation se traduit par un profit important pour la société.

*
* *

La nécessité de récompenser l'effort créateur lorsque les droits sur une création appartiennent à l'employeur ou lui sont transférés est très largement reconnue. Les avis sont cependant partagés quant à l'opportunité de systèmes de rétribution obligatoires, imposés par la voie législative ou réglementaire.

En ce qui concerne les inventions de salariés, aux Etats-Unis par exemple, le Conseil pour la promotion du commerce international et la société Procter et Gamble - qui se reporte à la position de l'Association nationale des fabricants - estiment que les employeurs devraient certes être encouragés à récompenser les inventeurs salariés; cependant, il ne conviendrait pas de les soumettre à une législation restreignant leur liberté contractuelle en la matière. Selon ces organismes, des paiements obligatoires auraient des conséquences néfastes pour la recherche, l'innovation et le processus créateur; non seulement ils seraient profondément inéquitables, mais ils poseraient de difficiles problèmes administratifs et risqueraient de favoriser la recherche à court terme et à potentiel commercial élevé au détriment de la recherche fondamentale à long terme³⁵.

Au contraire, le Comité de liaison internationale des ingénieurs, cadres et techniciens (CLIICT) est d'avis que des règles devraient établir à titre obligatoire les modalités de calcul de la rétribution spéciale (ou du prix de cession du droit d'exploitation), de façon à assurer une rémunération équitable et une participation réelle. Il faudrait fixer cette rétribution en fonction de la valeur d'exploitation en tenant compte du degré d'intérêt de l'invention pour l'entreprise, des économies et du gain de productivité

qu'elle permet de réaliser, et de l'étendue de la protection dont elle est susceptible de bénéficier. Elle devrait être déterminée dans un délai raisonnable et pouvoir être révisée, et le salarié devrait être tenu au courant des éléments intervenant dans le calcul. Les fonctions et la situation du salarié dans l'entreprise ne devraient pas être prises en considération pour réduire la rétribution.

La Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) souligne de son côté la nécessité d'adopter des normes garantissant que les travailleurs soient dûment rétribués de leurs efforts inventifs. Elle considère qu'il est parfois avantageux pour le salarié de transférer certains droits à l'employeur, mais seulement à condition de recevoir une indemnité appropriée³⁶.

En ce qui concerne les auteurs salariés, leur situation apparaît comme moins réglementée que celle des inventeurs et, en général, les législations qui en traitent s'attachent surtout à corriger la disproportion qui peut exister entre leur salaire et les profits retirés de leurs oeuvres par l'employeur. C'est donc principalement par la voie contractuelle qu'ils se voient octroyer des droits pécuniaires. Il est intéressant de souligner ici que les journalistes et, surtout, les artistes interprètes ou exécutants ont déjà obtenu quelques résultats encourageants, grâce aux nombreuses conventions collectives conclues par leurs organisations.

Notes

¹ Association of Corporate Patent Counsel (ACPC): Inventor award survey (fév. 1978). Au niveau fédéral, un projet de loi sur les inventions de salariés et la compensation à payer a été déposé devant la Chambre des représentants en 1983.

² D'après les informations communiquées par les gouvernements, tel est le cas dans des pays comme l'Australie, le Canada, la Colombie, la Finlande, la France, le Maroc et le Pakistan.

³ Code international du travail 1951 (Genève, BIT, 1954), vol. II, annexes, pp. 256 et suiv.

⁴ Voir Phillips, J.: "Employees' inventions: An analysis of the nature of the subject", dans l'ouvrage publié sous sa direction: Employees' inventions - a comparative study (Sunderland, Fernsway Publications, 1981), pp. 25-27; Neumeyer, F.: "Les droits de l'inventeur salarié: étude comparative de différentes législations", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), janv. 1961; BIT: Le personnel scientifique et technique hautement qualifié - conditions d'emploi et de travail (Genève, 1974); idem: Conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels (Genève, 1977), et Cornwell, S.C.: "Les droits des salariés sur leurs innovations", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), mai-juin 1980.

⁵ Davis-Ferid, H.: "The employed inventor under United Kingdom and German Law", European Intellectual Property Review (Londres), 1981, no 4, p. 102.

⁶ La classification des différents types d'inventions et leur définition, ainsi que les droits matériels sont examinés au chapitre II, de même que le champ d'application des dispositions législatives. En conséquence, le présent chapitre se référera uniquement à la terminologie générale usuelle; pour le contenu exact que recouvrent ces expressions dans les différents pays, on se reportera donc au chapitre en question.

⁷ Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET): Les droits de l'inventeur salarié: un guide pour les syndicats (Genève, 1981).

⁸ Doi, T.: "Employees' inventions: The law and practice in Japan", AIPPI Journal (Tokyo, Association internationale pour la protection de la propriété industrielle), juin 1981, pp. 47-74.

⁹ Confédération française de l'encadrement (CGC): "Guide juridique du personnel d'encadrement" (Paris, Le creuset, 1984), vol. I, p. 199.

¹⁰ Voir ci-après: Les autres formes de compensation.

¹¹ ORSTOM, décret du 2 octobre 1985; CNRS, décret du 9 décembre 1959.

¹² Schade, H.: "Droit et pratique de l'invention d'employé en République fédérale d'Allemagne", La propriété industrielle, sept. 1972.

¹³ Cour suprême, décision du 15 février 1977.

¹⁴ Ohman, B.: "Compensating for innovations", Les nouvelles, juin 1982, p. 88.

¹⁵ Informations communiquées par l'Internationale du personnel des postes, télégraphes et téléphones (IPTT).

¹⁶ Cour de Shertogenbosch, 4 juin 1980, NJ, 1982, n° 30.

¹⁷ Le tribunal a accordé à l'inventeur une somme de 300.000 FF.

¹⁸ CGC, op. cit., p. 200.

¹⁹ Fédération syndicale mondiale (FSM): Les droits de l'inventeur salarié (Prague, 1975).

²⁰ CGC, op. cit., p. 202.

²¹ Bouju, A.: "Regards sur l'actuel régime des inventions de salariés en France", La propriété industrielle, mai 1985, p. 214.

²² Doi, op. cit.

²³ D'après la Confédération suédoise des employeurs, la commission spéciale instituée pour examiner les litiges en matière d'inventions de salariés n'aurait eu à connaître depuis l'entrée en vigueur de la convention collective que d'un seul cas portant sur le montant de la rétribution.

²⁴ FSM, op. cit.

²⁵ Etude de l'ACPC (voir note 1).

²⁶ Voir par exemple Cuvillier, R.: "Saliariat et droit d'auteur", Le droit d'auteur (Genève, OMPI), avril 1979, pp. 121-133; Limperg, Th.: "Les droits des employés en leur qualité d'auteurs", ibid., sept. 1980, pp. 235-243.; Fabiani, M.: "La protection des droits des auteurs salariés", Interauteurs (Paris, CISAC), 1981, no 92, pp. 63-65.

²⁷ Cuvillier, op. cit., p. 132.

²⁸ Guerassimov, E.: "Les bases du droit d'auteur dans les pays socialistes", Bulletin du droit d'auteur (Paris, UNESCO), 1986, no 213.

²⁹ Décret-loi no 63/85 et loi no 45/85 du 17 septembre 1985, texte récapitulatif en annexe à la loi, Diário do Governo (Lisbonne), no 214, 17 sept. 1985.

³⁰ Les ressources de ce fonds ne sont pas seulement à la disposition des collaborateurs qui sont manifestement des auteurs au sens de la loi, mais aussi de ceux qui participent à la création de l'oeuvre selon des modalités qui ne relèvent pas du droit d'auteur.

³¹ Fédération internationale des journalistes: En ligne directe (Bruxelles), fév. 1987, p. 2.

³² On trouvera une analyse approfondie de ces conventions dans deux documents destinés, respectivement, à la 9e et à la 10e session ordinaire du Comité intergouvernemental de la Convention de Rome; voir OIT, UNESCO et OMPI: Evolution de la législation et état des conventions collectives dans le domaine de la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion (Genève, 1983; doc. photocopié OIT/UNESCO/OMPI/ICR.9/3) et Evolution de la législation, état des conventions collectives, état des accords bilatéraux et des arrangements passés par les sociétés de perception et de distribution, dans le domaine de la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion (Paris, 1985; doc. photocopié OIT/UNESCO/OMPI/ICR.10/5).

³³ Voir OIT, UNESCO, OMPI: Compte rendu, Réunion de consultation sur la question de la titularité du droit d'auteur et ses conséquences dans les relations entre employeurs et auteurs employés ou salariés (Genève, 1982; doc. photocopié ILO/UNESCO/WIPO/SA/CM/6), paragr. 85-87.

³⁴ Voir, par exemple, University of Texas: Tenure and Promotion (Arlington, 1984) et Doi, op. cit.

³⁵ Informations communiquées avec la réponse du gouvernement des Etats-Unis.

³⁶ FIET, op. cit.

CHAPITRE IV

LES DROITS MORAUX

Droits immatériels et individuels qui lient l'invention, l'oeuvre ou l'interprétation artistique à leur auteur, indépendamment de tout droit de propriété ou d'utilisation, les droits moraux, d'ordinaire inaliénables, revêtent une importance déterminante pour tous les créateurs, indépendants ou salariés. Outre la reconnaissance formelle de leur activité inventive ou créatrice, ils jouent pour ces derniers un rôle professionnel important dans la mesure où ils peuvent favoriser leur carrière au sein de l'entreprise ou de l'organisation qui les emploie comme en cas de changement de place. Ce rôle est même décisif pour certains créateurs, tels que les journalistes et les artistes interprètes ou exécutants, dont la carrière et les conditions d'emploi, sinon l'emploi lui-même, dépendent de leur notoriété. La reconnaissance de la qualité d'inventeur ou d'auteur a aussi une importance économique pour les travailleurs; c'est elle, en effet, qui conditionne parfois l'octroi de droits et d'avantages pécuniaires.

Le contenu des droits moraux diffère selon que le créateur est l'auteur d'une invention ou d'une oeuvre. Une fois l'invention divulguée et exploitée, les droits moraux de son auteur (indépendant ou salarié) se résument principalement au droit à la reconnaissance de sa qualité d'inventeur par la mention de son nom dans le titre de propriété qu'est le brevet ou dans tout autre document conforme aux réglementations nationales. Comme on l'a vu, l'importance de garantir ce droit à l'inventeur salarié a été soulignée très tôt au sein de l'OIT. Ainsi, la Commission consultative des travailleurs intellectuels, à sa deuxième session (1929), a adopté une résolution indiquant que tout brevet doit faire mention du nom de l'auteur ou des auteurs d'une invention, s'ils peuvent être déterminés. Elle précisait qu'aucune convention contraire ne pouvait les priver de ce droit. Une résolution adoptée quelques années plus tard par la Commission consultative des employés à sa première session (1931) et maintenue par elle à sa deuxième session (1933) prévoyait, elle, que le nom de l'inventeur devait figurer sur tous les actes officiels concernant la protection de l'invention et chaque fois qu'il était fait mention de cette protection, lorsque l'inventeur salarié ne bénéficiait pas lui-même du droit au brevet sur son invention¹.

Dans le domaine des oeuvres littéraires, scientifiques ou artistiques protégées par le droit d'auteur, comme dans celui des interprétations artistiques, les droits moraux sont étroitement liés au fait que c'est la personnalité même de leur créateur qui s'exprime et qui est en cause. C'est pourquoi plusieurs droits moraux lui sont d'ordinaire reconnus. Le premier est, comme pour l'inventeur, le droit de revendiquer la paternité de l'oeuvre qu'il a produite, ce qui implique pour l'auteur le droit de voir son nom indiqué sur toute reproduction ou communication de son oeuvre, ainsi que le droit de rester anonyme ou d'utiliser un pseudonyme. Le second est le droit de s'opposer à toute modification de son oeuvre portant atteinte à sa réputation. En troisième lieu, on reconnaît au créateur, considéré comme l'unique juge de la qualité de son travail, le droit de divulguer ou non l'oeuvre dont il est l'auteur. Prévu par la législation de divers pays, le droit de retrait ou de repentir, enfin, lui permet de s'opposer à la poursuite de l'utilisation de son oeuvre, sous réserve d'indemniser celui qui détient ce droit.

Une double question se pose lorsque le créateur est salarié: il s'agit non seulement de savoir quels sont ses droits moraux sur le produit de son travail - invention, oeuvre, interprétation ou exécution artistique -, mais

aussi d'examiner les problèmes particuliers qui se posent à cet égard du fait des liens de subordination juridique dans lesquels il se trouve vis-à-vis de l'employeur ainsi que les solutions qui ont été adoptées pour garantir ses droits, tout en tenant compte des droits d'exploitation de l'invention ou de l'oeuvre que l'employeur détient et des intérêts de ce dernier à cet égard. Ce sont ces questions que nous examinerons ci-après, en distinguant la situation de l'inventeur de celle de l'auteur salarié.

Les droits moraux de l'inventeur

A défaut d'une norme à caractère social qui garantisse au travailleur le droit à la reconnaissance de sa qualité d'inventeur et celui de voir son nom associé à son invention, c'est par divers instruments relatifs à la propriété industrielle que le principe de ce droit est consacré sur le plan international pour l'inventeur en général, notamment par la Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle², la Convention sur la délivrance des brevets européens (Munich, 1973)³ et la Convention communautaire sur les brevets (Luxembourg, 1975)⁴. La loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions dispose aussi clairement que l'inventeur sera mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il indique par écrit qu'il souhaite ne pas l'être. Elle précise que "toute promesse ou engagement pris à l'égard de quiconque par l'inventeur de faire une telle déclaration est dépourvu d'effet juridique"⁵.

Le droit au nom de l'inventeur en général est de même largement reconnu sur le plan national. Dans différents pays, la reconnaissance de la qualité d'inventeur du travailleur résulte d'ailleurs des dispositions légales générales qui prévoient que c'est le nom de l'inventeur véritable qui doit figurer dans la demande de brevet et/ou dans le brevet lui-même. C'est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Australie, en Autriche, à la Barbade (pour le créateur d'un dessin ou d'un modèle industriel), au Canada (secteur privé), au Chili, en Colombie, en Espagne, aux Etats-Unis, en Finlande, au Ghana, en Israël, au Pérou, au Royaume-Uni, à Sri Lanka et en Suisse.

Dans certains de ces pays, le respect de ce droit est assuré par les mesures qui régissent les demandes de brevet. En Australie, par exemple, ces dernières doivent être accompagnées d'une déclaration indiquant le nom du véritable inventeur. Au Canada, l'inventeur doit être mentionné lorsqu'on cherche à obtenir l'octroi d'un brevet ou l'enregistrement d'un dessin industriel. Des mesures particulières s'appliquent dans le secteur public; le règlement sur les inventions réalisées par les fonctionnaires prévoit en effet que le brevet relatif à une invention dévolue à la Couronne est délivré au nom de cette dernière. Au Chili, le nom de l'auteur d'une invention ou d'un dessin ou d'un modèle industriel doit également figurer dans les documents déposés en vue de l'obtention du titre de propriété qui les concerne. Aux Etats-Unis, toute demande de brevet doit émaner de son inventeur. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de la Finlande a indiqué que, selon l'ancienne loi de 1943 sur les brevets, l'inventeur avait toujours le droit de revendiquer la reconnaissance de sa qualité d'inventeur; la législation actuelle se borne à prévoir que son nom doit figurer sur la demande de brevet.

Dans d'autres pays, la législation précise que le nom du véritable inventeur doit apparaître dans le brevet lui-même. C'est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne; en Autriche, où l'inventeur a le droit d'être désigné comme tel dans l'inscription au registre des brevets, dans la

publication officielle de la demande, dans le certificat de brevet, dans son avis de délivrance et dans le brevet, même si la demande est déposée par une autre personne (y compris l'employeur); en Espagne et au Nigéria, où l'inventeur a le droit d'être désigné comme tel dans le brevet à l'égard du titulaire de ce dernier; au Royaume-Uni, où le déposant de la demande d'un brevet a l'obligation soit de déclarer qu'il est l'inventeur, soit de nommer la ou les personne(s) qu'il croit être l'inventeur ou les inventeurs véritable(s), et en Suisse, où ce droit est indissolublement lié à l'inventeur.

Dans d'autres pays encore, le droit au nom de l'auteur salarié d'une invention est consacré de manière expresse par la législation. C'est le cas, par exemple, en Egypte, en Iraq et au Koweït, où le nom du travailleur auteur de l'invention doit figurer sur le brevet. Il en est de même au Brésil, lorsque l'employeur et le travailleur sont copropriétaires de l'invention (ce sont leurs deux noms qui apparaissent sur la demande de brevet). En Italie, le droit du travailleur d'être reconnu comme l'auteur de l'invention ou du modèle d'utilité qu'il a produit dans le cadre de son emploi est consacré par le Code civil et par la loi sur les brevets; la mise en oeuvre de ce droit est assurée par la mention de son nom sur la demande de brevet et le registre des brevets. En France, dans son ancienne formulation, la loi sur les brevets ne prévoyait ce droit que d'une manière générale; sa nouvelle rédaction (1978) précise que l'inventeur, salarié ou non, est mentionné comme tel dans le brevet (il peut aussi s'opposer à cette mention); dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de ce pays a précisé que le travailleur disposait de ce droit lorsque le brevet était pris par l'employeur, quels que soient le classement et la destination de l'invention. Au Mexique, le Code du travail prévoit que l'inventeur a droit à la mention de son nom. Aux Pays-Bas, tout travailleur auteur d'une invention dont la propriété revient à son employeur a le droit d'être mentionné comme inventeur dans le brevet. Au Portugal, le nom de l'inventeur salarié doit apparaître sur la demande de brevet comme sur le brevet lui-même; celui du travailleur qui a réalisé un dessin ou modèle industriel doit de même figurer sur les documents qui se rapportent à son enregistrement.

Dans les pays de l'Europe de l'Est, le droit au nom est garanti par la délivrance d'un certificat qui atteste que le salarié est l'auteur de l'invention. Il en est ainsi, par exemple, en Bulgarie, en Tchécoslovaquie et en URSS, où la durée de protection que confère ce document est illimitée. De tels certificats sont également octroyés aux auteurs de propositions de rationalisation (en Bulgarie, en Roumanie, en Tchécoslovaquie et en URSS), de dessins ou de modèles industriels (en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie et en URSS), d'innovations (en Hongrie et en Roumanie) et de découvertes (en Tchécoslovaquie et en URSS). En Hongrie et en République démocratique allemande, c'est dans le brevet que l'inventeur salarié est désigné. Dans ces différents pays, l'inventeur bénéficie aussi de divers autres droits qui assurent la reconnaissance morale de son activité créatrice: celui, par exemple, de donner son nom (ou un nom de son choix) à l'invention, comme en URSS, de voir son nom associé à la publicité de l'invention et du dessin ou du modèle industriel qu'il a créés et à leur exploitation, ou encore de recevoir des titres honorifiques ou des grades universitaires, comme en République démocratique allemande; dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de ce pays a fait observer que ces diverses formes de reconnaissance morale jouaient un rôle considérable dans la pratique; le titre d'inventeur émérite y est décerné chaque année aux auteurs des inventions les plus importantes. Il en est de même en URSS, où plus de 2.300 titres d'inventeur émérite ont été décernés depuis 1981, date à laquelle ce titre a été institué.

La reconnaissance de sa qualité d'inventeur revêt une grande importance professionnelle et économique pour le travailleur. Bien que le droit à la mention de son nom semble largement reconnu par les législations nationales, son application pratique peut poser divers problèmes, notamment lorsqu'il ne revêt pas un caractère impératif ou que la demande de brevet émane d'une personne autre que l'inventeur (l'employeur en l'occurrence). C'est pourquoi les syndicats estiment non seulement que le travailleur doit être désigné comme inventeur dans le brevet ou tout autre document équivalent, mais aussi que son nom et, le cas échéant, celui des co-inventeurs doivent être mentionnés lorsque c'est l'employeur qui demande lui-même le brevet⁶. Les directives pour une réglementation internationale adoptées en 1966 par la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) prévoient en outre que "tout accord conclu entre l'employeur et le travailleur avant ou pendant la durée de l'engagement d'après lequel le travailleur renonce à être nommé comme inventeur ... est nul"⁷.

Comme on l'a vu, diverses réglementations répondent à ces considérations en précisant que la demande de brevet doit obligatoirement mentionner l'inventeur ou être accompagnée d'une déclaration l'identifiant, ou encore en garantissant expressément le droit du travailleur de voir son nom figurer dans le brevet ou tout document analogue. Dans certains pays, cette mention est impérative; elle ne peut faire l'objet d'une renonciation de la part de l'inventeur ou d'un accord contraire entre ce dernier et le titulaire du brevet. Il en est ainsi, par exemple, en Autriche, où le droit de l'inventeur d'être désigné comme tel dans le brevet est inaliénable et où la renonciation à ce droit est sans effet juridique; à la Barbade, où toute convention contraire au droit du créateur d'un dessin ou d'un modèle industriel de faire inscrire son nom au registre approprié est considérée comme nulle; en Italie, où ce droit est inaliénable et intransmissible; en Israël, où toute disposition par laquelle l'inventeur renoncerait au droit de demander l'indication de son nom est également nulle. Il en est de même, aux Pays-Bas, pour toute stipulation contraire au droit du travailleur d'être mentionné comme l'inventeur dans le brevet.

Dans d'autres pays, en revanche, l'inventeur peut renoncer à la mention de son nom, comme le prévoit d'ailleurs la loi type de l'OMPI pour les pays en développement, ou conclure un accord dans ce sens avec son employeur. Cette renonciation ou cet accord doivent généralement revêtir la forme écrite et être déposés auprès du Bureau des brevets. Ainsi, en France, si l'employeur qui décide de prendre un brevet ne peut refuser au salarié d'y faire figurer son nom comme inventeur, le travailleur peut renoncer à cette mention de son nom par un accord écrit donné à son employeur. En Colombie et au Pérou (pays signataires de l'Accord de Carthagène déjà évoqué), l'inventeur peut déclarer s'opposer à la mention de son nom dans le brevet. A Sri Lanka, l'inventeur a le droit d'être mentionné comme tel dans le brevet, à moins qu'il ne déclare par écrit qu'il ne le souhaite pas; ces dispositions ne peuvent être modifiées par aucun contrat.

L'identification de l'auteur ou des auteurs de l'invention lorsque cette dernière est le fruit d'un travail d'équipe peut par ailleurs rendre difficile l'application effective du droit au nom. L'importance de cette question a été soulignée dans plusieurs réponses et observations communiquées au Bureau, par exemple par le Conseil international d'affaires du Canada; selon cet organisme, il arrive souvent que les employeurs ne soient pas en mesure de désigner tous les employés qui peuvent être à l'origine d'une invention. Pour sa part, le Conseil pour la promotion du commerce international des Etats-Unis a fait observer que la réalisation effective d'une invention n'était qu'une étape dans le processus de création; ne mettre l'accent que sur l'inventeur "légal" ne serait pas équitable pour tous ceux qui concourent au développement et à la mise en oeuvre d'une invention.

Lorsqu'il apparaît difficile, voire impossible, d'attribuer cette dernière à un travailleur ou à certains d'entre eux, ce sont parfois les noms de tous les membres de l'équipe qui figurent dans le brevet ou le document équivalent, comme l'ont recommandé la Fédération syndicale mondiale (FSM)⁸ et le Comité de liaison international des ingénieurs, cadres et techniciens (CLICT). A cet égard, la Société de promotion des inventions de la République fédérale d'Allemagne et le Syndicat des employés et des techniciens de l'industrie (SIF) de Suède ont cependant attiré l'attention sur certains abus, et notamment sur le fait que, dans de nombreux cas, c'est le chef du département dans lequel travaille l'inventeur qui revendique et obtient souvent le statut de coïnvendeur, sans véritable justification. Le SIF a en outre souligné le problème que pose la tendance croissante des employeurs à considérer que l'invention est le résultat d'un travail d'équipe, ce qui entraîne des différends sur la détermination de la ou des personnes qui doivent être considérées comme inventeurs et, par conséquent, sur la répartition de la compensation financière à laquelle l'invention ouvre droit.

Les voies de recours ouvertes au travailleur en cas d'omission ou d'erreur dans la désignation de l'inventeur ou des inventeurs revêtent évidemment une grande importance, quelle que soit par ailleurs l'origine de l'omission ou de l'erreur en question (volontaire ou non, liée aux difficultés d'identifier l'inventeur ou les inventeurs, etc.), cela d'autant plus que les bureaux des brevets ne peuvent généralement pas contrôler et apprécier a priori les informations qui leur sont communiquées à ce sujet. Ainsi, en Italie, la loi sur les brevets dispose expressément que l'Office central des brevets ne vérifie pas l'exactitude de la désignation de l'inventeur; il corrige une désignation incomplète ou erronée lorsque celle-ci est attestée par une décision judiciaire en l'inscrivant au registre des brevets et en publiant un avis correspondant.

Lorsque la désignation de l'auteur ou des auteurs de l'invention est erronée ou lorsque l'un d'eux a été omis, c'est aux travailleurs qu'il incombe de demander qu'une rectification soit faite, en s'adressant au tribunal compétent ou au Bureau des brevets. En République fédérale d'Allemagne, les atteintes au droit au nom ouvrent droit à réparation; dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé qu'aucun problème particulier ne s'était encore posé à cet égard. En Autriche, c'est au travailleur de faire la preuve de sa qualité d'inventeur en cas d'erreur ou d'omission. Aux Etats-Unis, toute désignation intentionnellement erronée pour s'attribuer le crédit d'une invention ou obtenir des droits sur elle de manière illégale est considérée comme une fraude et un motif d'invalidation du brevet; le consentement du véritable inventeur à une telle désignation n'enlève rien à son caractère frauduleux. En cas d'erreur constatée par une décision judiciaire, en France, le travailleur peut s'adresser à l'Institut national de la propriété industrielle en vue d'une rectification. Au Royaume-Uni, c'est le "Comptroller" de l'Office des brevets qui tranche la question. En URSS, le certificat d'auteur d'une invention est déclaré nul (totalement ou partiellement) lorsque l'inventeur ou les coïnvendeurs ne sont pas correctement mentionnés.

~~La reconnaissance de la qualité d'inventeur du travailleur et son droit au nom ne peuvent évidemment être assurés lorsque l'employeur décide de ne pas demander de brevet. Si l'inventeur indépendant est libre de disposer de son invention comme il l'entend, c'est-à-dire de la rendre publique ou au contraire de la conserver secrète, la situation du salarié auteur d'une invention de service ou dépendante est tout autre. Comme on l'a vu, il est tenu de la communiquer à son employeur à qui revient la décision d'exercer les droits qui lui sont reconnus sur elle, notamment de prendre un brevet ou d'y~~

renoncer, de l'exploiter ou non, de procéder aux modifications qui peuvent s'avérer nécessaires en vue de son utilisation industrielle, voire de la tenir secrète.

Les informations et observations fournies par plusieurs gouvernements ont souligné que c'est à l'employeur que reviennent tous les droits de faire tous les changements qui pourraient s'avérer nécessaires pour mettre au point et exploiter l'invention. Le gouvernement de l'Autriche, par exemple, a indiqué que l'employé n'a en principe aucun droit sur l'exploitation des résultats de son travail; en vertu du contrat de travail, c'est à l'employeur que revient la libre exploitation de ces résultats avec toutefois certaines restrictions. De même, le Conseil international d'affaires du Canada et IBM-Canada ont fait observer que l'entreprise peut apporter toutes les altérations et procéder à toutes les adaptations de l'invention qu'elle estime nécessaires. Aux Etats-Unis, les objections du travailleur à l'utilisation ou à la modification de son invention ne sont pas recevables en tant que telles.

L'obligation de secret à laquelle le travailleur auteur d'une invention est tenu jusqu'à ce que l'employeur décide de demander ou non un brevet et de l'exploiter le contraint par ailleurs souvent à ne pas divulguer les résultats de son travail. Ainsi, en Australie, les personnes au service de l'Organisation de la recherche scientifique et industrielle (CSIRO) ont le droit de voir leur nom associé aux publications relatives à leurs activités et de publier des documents dans les journaux scientifiques de leur choix après les avoir soumis au comité de publication de l'organisation; toutefois, si une demande de brevet ou la commercialisation des résultats de leurs travaux est envisagée, toute publication les concernant peut être suspendue de manière temporaire.

A cet égard, on notera que la recommandation concernant la condition des chercheurs scientifiques préconise que ces derniers soient libres de publier les résultats de leurs travaux et encouragés à le faire; les restrictions apportées à ce droit devraient être limitées au maximum, "sans préjudice de l'intérêt du public ni des droits de leurs employeurs et de leurs collègues"⁹. L'importance de ce droit a été soulignée par l'Organisation centrale des associations professionnelles (AKAWA) de Finlande, selon laquelle les scientifiques devraient avoir le droit de publier le résultat de leurs recherches sous leur nom et de la manière qu'ils souhaitent.

Pour terminer, on mentionnera l'aspect particulier du droit moral qui concerne la possibilité pour l'auteur d'une invention en général de se prononcer sur l'utilisation de son invention. C'est là une question d'éthique sans doute importante qui intéresse tout inventeur, indépendant ou salarié; elle dépasse cependant le cadre du présent rapport. On se bornera donc à indiquer ici qu'elle est envisagée sur le plan international par la recommandation précitée de l'UNESCO relative aux chercheurs scientifiques; celle-ci préconise que les Etats s'efforcent de promouvoir des conditions telles que les chercheurs puissent "s'exprimer librement sur la valeur humaine, sociale ou écologique de certains projets et, en dernier ressort, de cesser d'y participer si telle est la conduite que leur dicte leur conscience" (paragr. 14 c)). De même, la FSM et le CLIICT ont recommandé que l'inventeur salarié ait "la possibilité de s'opposer à l'exploitation de son invention s'il considère que l'utilisation de celle-ci serait contraire à la préservation de l'environnement, du progrès, de l'hygiène et de la sécurité de l'humanité ou aurait une incidence sociale contraire aux travailleurs. Afin de pouvoir exercer ce droit, il devrait avoir le droit de participer à la prise de décisions sur l'utilisation de son invention"¹⁰.

Comme on l'a vu, cependant, une fois son invention divulguée et exploitée par son entreprise, l'inventeur salarié ne peut d'ordinaire s'opposer ni à son exploitation, ni aux changements estimés nécessaires à cette fin. Dans certains pays, il se voit néanmoins reconnaître le droit de participer à la mise au point et à l'exploitation de l'invention dont il est l'auteur. Tel est notamment le cas en URSS, aux termes des dispositions légales applicables non seulement aux inventions, mais aussi aux dessins et modèles industriels et aux propositions de rationalisation.

Les droits moraux de l'auteur

Sur le plan international, c'est la Convention de Berne pour la protection des oeuvres littéraires et artistiques, adoptée en 1886 et révisée à plusieurs reprises depuis, qui traite des droits moraux de l'auteur; elle indique que, indépendamment de ses droits patrimoniaux, et même après leur cession, l'auteur en général conserve le droit de revendiquer la paternité de son oeuvre et de s'opposer à toute déformation, mutilation ou autre modification de cette oeuvre ou à toute atteinte préjudiciable à son honneur ou à sa réputation. D'autres instruments internationaux prévoient aussi des droits moraux pour certaines catégories de créateurs, comme les artistes ou les traducteurs. La loi type de Tunis sur le droit d'auteur à l'usage des pays en développement et, sur le plan régional, l'Accord relatif à la création d'une organisation africaine de la propriété intellectuelle (OAPI) abordent aussi la question¹. Toutefois, comme on l'a vu, aucun de ces textes ne traite de la situation particulière du créateur salarié.

Seules les dispositions types de législation nationale relatives aux auteurs employés, adoptées en 1986 par un comité d'experts gouvernementaux convoqués à cette fin par l'OMPI et l'UNESCO (avec toutefois des réserves de la part de certaines délégations), traitent des droits moraux de l'auteur employé, en distinguant d'ailleurs deux variantes; l'une correspond à la tradition juridique dite latine, selon laquelle le droit d'auteur s'articule autour des droits patrimoniaux et des droits moraux qui sont indépendants des précédents et inaliénables; l'autre s'inspire de la tradition juridique anglo-saxonne qui met l'accent sur les droits patrimoniaux². On notera cependant que, dans divers pays dont la législation s'inspire de cette dernière approche, l'adoption de mesures légales visant à consacrer les droits moraux de l'auteur en général est actuellement envisagée. C'est le cas, par exemple, en Australie, où la question fait l'objet d'un examen de la part d'un comité sur la révision de la législation sur le droit d'auteur, et au Royaume-Uni.

Les législations et pratiques nationales relatives aux droits moraux du créateur salarié diffèrent selon les deux approches que nous venons de signaler; elles varient aussi selon les catégories fort diverses d'auteurs concernés; elles témoignent, enfin, de la complexité des problèmes que soulève l'application de ces droits lorsque le créateur se trouve dans une situation de subordination juridique vis-à-vis d'une entreprise ou d'une organisation.

Le droit à la paternité de l'oeuvre

La reconnaissance de la qualité d'auteur signifie d'ordinaire que le nom de ce dernier doit être indiqué sur tout exemplaire publié de son oeuvre, toute traduction qui en est faite ou toute autre forme de communication de l'oeuvre. Elle a pour corollaire le droit de rester anonyme ou de choisir un pseudonyme.

Dans les pays dits de tradition juridique latine, le droit d'auteur appartient initialement au créateur de l'oeuvre, qui conserve le droit de revendiquer sa paternité, même après cession ou transfert de ses droits patrimoniaux. Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Argentine, en Autriche, au Bénin, au Burundi, au Cameroun, en République centrafricaine, au Chili, en Colombie, au Congo, en Côte d'Ivoire, en Espagne, en Ethiopie, en France, en Italie, au Maroc, au Mexique, au Panama, au Portugal, au Rwanda, au Sénégal, en Suisse, en Tunisie, en Uruguay et au Venezuela. Comme on l'a vu, les lois sur le droit d'auteur de certains pays sont de portée générale et ne traitent pas expressément de l'oeuvre créée par l'auteur sous contrat d'emploi. Le droit du salarié à la reconnaissance de sa qualité d'auteur s'appuie alors sur les principes généraux qui confèrent à l'auteur naturel de l'oeuvre le droit à la paternité de celle-ci. Indépendant des droits patrimoniaux et incessible, ce droit est conservé par le créateur, même salarié. C'est le cas, par exemple, en Argentine, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Norvège (où tout accord relatif à la cession du droit moral est illégitime) et en Suède.

Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, lorsque le droit d'usage de l'oeuvre revient à l'employeur, le salarié conserve celui de revendiquer la paternité de l'oeuvre réalisée dans l'accomplissement de ses fonctions sur la base des principes généraux relatifs aux droits personnels de l'auteur et à la reconnaissance de sa qualité d'auteur. Au Danemark, l'auteur en général a le droit d'être désigné comme tel aussi bien sur les exemplaires de l'oeuvre que lorsque celle-ci est rendue accessible au public.

Au Portugal, tout comme l'auteur indépendant, l'auteur salarié jouit sa vie durant du droit de revendiquer la paternité de l'oeuvre qu'il a produite; les différents auteurs d'oeuvres cinématographiques ont, par exemple, le droit d'exiger que leur nom figure au générique du film et que la contribution de chacun d'eux soit mentionnée. De même, le nom du photographe doit apparaître sur tout exemplaire de son oeuvre. Le nom de l'auteur d'une traduction doit toujours être mentionné sur les exemplaires de l'oeuvre traduite, sur les affiches de théâtre, dans les communiqués qui accompagnent les émissions de radiodiffusion, lors de la distribution des films et sur tout matériel de promotion. Tel est également le cas dans les pays où la législation sur le droit d'auteur protège ces catégories particulières d'oeuvres et confère à leur créateur la qualité d'auteur, comme au Burundi et au Cameroun.

Plusieurs pays reconnaissent expressément au salarié le droit à la reconnaissance de sa qualité d'auteur de l'oeuvre créée dans l'accomplissement de ses fonctions. C'est le cas, par exemple, en Colombie, où le créateur lié par un contrat de service qui réalise une oeuvre selon un plan indiqué pour le compte et au risque d'une personne physique ou morale lui cède tous ses droits, à l'exception toutefois de celui de revendiquer à tout moment la paternité de son oeuvre et d'exiger, en particulier, que son nom ou son pseudonyme soit mentionné (à l'occasion de toute reproduction, traduction, adaptation, arrangement, transformation et communication au public).

Au Bénin, en France et à Madagascar, l'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service n'emporte aucune dérogation à la jouissance des droits d'auteur. En France, par exemple, l'auteur salarié dispose intégralement du droit au respect de son nom et à la reconnaissance de sa qualité d'auteur.

Au Brésil, où le travailleur et l'employeur sont conjointement titulaires du droit d'auteur, le créateur peut revendiquer en tout temps la paternité de l'oeuvre qu'il a réalisée; le Conseil national du droit d'auteur, qui dépend

du ministère de la Culture et joue un rôle de contrôle, de conseil et d'assistance dans le domaine des droits d'auteur, a réaffirmé le principe selon lequel l'auteur véritable de l'oeuvre jouit sur elle des droits moraux, indépendamment des circonstances et des conditions auxquelles il est subordonné¹³. La loi brésilienne impose la mention du nom des artistes interprètes ou exécutants. Au Philippines, en revanche, les artistes ont le droit de décider si leur nom sera mentionné ou non.

Dans les pays de l'Europe de l'Est, le créateur salarié conserve également la qualité d'auteur sur les oeuvres créées dans le cadre de son contrat de travail. C'est le cas, par exemple, en Hongrie, en République démocratique allemande et en URSS, où le salarié a notamment le droit d'être nommé lorsque son oeuvre est citée, d'adopter un nom fictif ou un pseudonyme, ou au contraire de choisir de ne pas être désigné. En République démocratique allemande, le nom des artistes interprètes ou exécutants n'est mentionné qu'à leur demande expresse. Le contrat précise si le nom de l'entreprise figurera avec celui de l'artiste, voire au lieu de ce dernier.

Les droits d'utilisation de l'employeur, ses besoins à cet égard, la relation de travail, ou encore les usages en vigueur dans certains secteurs limitent parfois le droit de l'auteur salarié de revendiquer la reconnaissance de sa qualité d'auteur sur l'oeuvre créée dans l'accomplissement de ses fonctions.

Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, le salarié ne peut user sans limite du droit à la reconnaissance de sa qualité d'auteur quand cet usage n'est pas conforme à la pratique de la branche d'activité dans laquelle il est employé ou quand il ne peut être concilié avec les obligations qui résultent de la relation de travail ou avec la nature de cette dernière; la Confédération allemande des syndicats (DGB) a fait observer que l'employeur ne pouvait toutefois pas modifier la désignation de l'auteur, une fois que celle-ci était approuvée.

En France, l'auteur salarié jouit expressément du droit, inaliénable par nature, à la reconnaissance de sa qualité d'auteur; en pratique, cependant, des clauses par lesquelles il renonce à la mention de son nom sont souvent conclues avec l'employeur. Cette renonciation est dite abdicative lorsque l'auteur renonce à se révéler, et translatrice lorsqu'il accorde à un tiers le droit de signer en son nom. Les tribunaux en reconnaissent la validité, sauf en cas de tromperie ou de fraude de la part de l'employeur. Les clauses en question demeurent néanmoins précaires, car le salarié peut à tout moment révéler sa paternité sur son oeuvre, sous réserve de l'octroi de dommages et intérêts à l'employeur, en cas d'abus de sa part dans les circonstances de cette révélation. La renonciation doit normalement faire l'objet d'une stipulation expresse et demeure d'interprétation stricte. La Cour d'appel de Paris a, par exemple, considéré que la condition salariale d'un reporter ne pouvait faire échec au droit de paternité de l'auteur (perpétuel, inaliénable et imprescriptible); une entreprise de presse ne saurait donc faire état d'une renonciation tacite du reporter à son droit de paternité sur ses oeuvres, encore moins d'une renonciation qui le lierait pour toujours¹⁴.

Au Danemark, l'auteur ne peut normalement renoncer au droit d'être désigné comme tel que lorsque l'utilisation de l'oeuvre est limitée quant à sa nature ou à son étendue. De même, au Japon, l'auteur en général a le droit de décider si son nom ou son pseudonyme doit être indiqué sur l'oeuvre quand elle est rendue publique; le titulaire du droit d'utilisation peut néanmoins omettre son nom, lorsque cette omission ne risque pas de porter atteinte aux

intérêts de l'auteur relatifs à la revendication de sa paternité et qu'elle est compatible avec les bons usages, compte tenu du but et du mode d'exploitation de la création.

Au Portugal, les stations émettrices doivent normalement annoncer le nom ou le pseudonyme de l'auteur ou des auteurs d'oeuvres radiodiffusées, ainsi que le titre de l'oeuvre (sauf dans les cas consacrés par l'usage courant, où les circonstances et les nécessités de la transmission conduisent à omettre ces modifications). Le nom ou le pseudonyme de l'artiste interprète ou exécutant doit de même être indiqué, même sous forme abrégée, sauf convention contraire ou si la nature du contrat dispense de le faire.

En République démocratique allemande, l'employeur et le travailleur peuvent conclure des accords sur l'exercice de certains droits, comme celui à la désignation du nom de l'auteur; dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé que cela n'enlevait toutefois rien à la garantie dont bénéficie le salarié de voir sa qualité d'auteur reconnue.

Dans les pays dits de tradition juridique anglo-saxonne, où l'auteur légal peut être une personne autre que le créateur et où l'employeur est d'ordinaire considéré comme auteur à titre originaire de l'oeuvre produite par le travailleur dans l'accomplissement de ses fonctions, les droits moraux ne sont pas toujours reconnus. Ce sont surtout le droit coutumier, les contrats collectifs et individuels ou la législation sur la diffamation qui déterminent en pratique le droit de l'auteur à la paternité de son oeuvre. C'est le cas, par exemple, en Australie, où la loi sur le droit d'auteur interdit, dans certaines circonstances, l'attribution incorrecte de la paternité d'une oeuvre. La protection des droits moraux des artistes interprètes ou exécutants y fait généralement l'objet d'une protection contractuelle; ils sont d'ailleurs encouragés à faire reconnaître ces droits dans leur contrat d'emploi.

Au Canada, la législation sur le droit d'auteur reconnaît au créateur le droit de revendiquer la qualité d'auteur même après la cession des droits patrimoniaux. Ce droit peut toutefois être cédé à l'employeur par contrat, comme le prévoit l'accord applicable aux employés de la compagnie IBM; selon cet accord, la compagnie n'est pas obligée de désigner l'employé comme l'auteur des dessins, programmes, documents, articles ou de toute autre création protégée par le droit d'auteur lorsque les réalisations en question sont divulguées au public. La convention collective faisant suite à l'entente intervenue entre le gouvernement du Québec, la Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEPS) et la Centrale de l'enseignement du Québec prévoit en revanche que tout document préparé par un membre du personnel dans l'exercice de ses fonctions et publié par un collègue doit mentionner le nom de son auteur, son titre professionnel, ainsi que celui de l'établissement où il exerce ses fonctions.

Aux Etats-Unis, où la législation sur le droit d'auteur ne reconnaît pas les droits moraux, la protection en est assurée par les règles relatives à la réparation des préjudices, à la concurrence déloyale, à la diffamation ou à la protection de la personnalité et de la vie privée, ainsi que par la négociation individuelle ou collective. Celle-ci joue généralement un rôle important dans l'industrie du spectacle¹⁵, où des associations regroupant de nombreux artistes, des musiciens et d'autres catégories d'auteurs ont élaboré des conventions types qui traitent des relations entre employés et employeurs et contiennent des dispositions relatives aux droits moraux; celles-ci prévoient, par exemple, que la contribution des écrivains et autres collaborateurs d'un film doit être indiquée au générique ou que le nom des

auteurs ne peut être mentionné lorsqu'ils sont en désaccord avec le produit final. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a indiqué que l'employeur était généralement dans une situation de supériorité telle que seuls les artistes dont la prestation faisait l'objet d'une commande spéciale ou les employés représentés par des syndicats avaient probablement suffisamment de poids pour obtenir la garantie de leurs droits moraux. Il a également indiqué que des dispositions légales ont été adoptées récemment dans deux Etats (Californie et Etat de New York); elles garantissent à l'auteur le droit à la paternité de son oeuvre, lorsque celle-ci est une création visuelle et graphique d'une "qualité reconnue" (Californie) ou lorsqu'elle concerne les "beaux-arts" (Etat de New York).

Au Royaume-Uni, on envisage actuellement de reconnaître à l'auteur le droit de revendiquer la paternité de son oeuvre (sauf renonciation de sa part) pendant toute la durée de la protection accordée par le droit d'auteur.

Des mesures spéciales s'appliquent à certains auteurs, selon le secteur dans lequel ils sont employés, le type d'oeuvre qu'ils produisent ou leur catégorie professionnelle. Les fonctionnaires et les agents de l'Etat sont parfois, comme on l'a vu, dans une situation particulière, à un double titre. D'une part, certaines de leurs oeuvres ne sont pas protégées par le droit d'auteur. D'autre part, ils peuvent être privés du droit à la reconnaissance de leur qualité d'auteur en raison de leur statut particulier. L'Etat conserve parfois le droit de décider de la mention du nom de l'auteur en fonction de ses nécessités de service et de fonctionnement. En Colombie, par exemple, les droits moraux sur l'oeuvre créée dans l'accomplissement d'obligations constitutionnelles ou légales ne peuvent être exercés par les fonctionnaires que dans la mesure où cet exercice n'est pas incompatible avec les droits et obligations des organismes publics concernés.

Dans le secteur de la presse, c'est l'usage de la profession qui détermine d'ordinaire la manière dont le droit au nom est exercé. En Finlande, par exemple, la mention du nom du journaliste lié à une entreprise de presse dépend des usages qui y sont en vigueur; ceux-ci tiennent compte de la nature de l'article ou des photographies. En République fédérale d'Allemagne, en Autriche et en France, ce sont également les usages de la profession qui déterminent les règles applicables en la matière; celles-ci diffèrent non pas tellement d'un pays à l'autre, mais plutôt d'un journal à l'autre¹⁶.

Le droit au respect de l'oeuvre

Le droit de s'opposer à toute déformation, mutilation ou autre modification qui porterait atteinte à sa réputation consacre le droit de l'auteur au respect de l'intégrité de son oeuvre. Il a, pour l'auteur employé, des "prolongements matériels qui vont au-delà de l'aspect purement moral, la protection de l'intégrité de l'oeuvre préservant sa valeur ... et, partant, les possibilités d'emploi et de rémunération futures de l'auteur"¹⁷. En pratique, l'exercice de ce droit se heurte cependant aux besoins de l'employeur et aux principes du droit du travail, selon lesquels l'employeur dispose non seulement du fruit du travail de l'employé, mais aussi du pouvoir d'orienter et de diriger ce travail. C'est pourquoi il peut généralement apporter les modifications qu'il juge nécessaires à l'utilisation de l'oeuvre et conformes aux instructions données ainsi qu'à certaines normes de qualité et de forme.

En République fédérale d'Allemagne, par exemple, la législation admet la licéité des modifications de l'oeuvre par le titulaire du droit d'usage,

lorsque l'auteur ne peut de bonne foi refuser son consentement. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a indiqué que l'employeur jouit d'un pouvoir de modification qui dépasse celui conféré au simple commettant ou dépositaire de l'oeuvre. Dans le cas des oeuvres cinématographiques, les auteurs ne peuvent généralement s'opposer aux modifications que lorsqu'elles constituent des déformations grossières ou des atteintes particulièrement graves affectant l'oeuvre ou ses intentions profondes; en exerçant ce droit, ils doivent tenir compte dans une juste mesure de leurs propres intérêts et de ceux du producteur du film. Les artistes interprètes ou exécutants, eux aussi, peuvent s'opposer à une modification s'il y a déformation de la prestation ou toute autre atteinte de nature à compromettre leur prestige ou leur réputation. En Suède, selon l'accord applicable aux films et aux enregistrements vidéo, c'est le metteur en scène qui décide de la manière dont le film doit être présenté au public et dispose du droit de montage et de coupure finals.

La convention sur les renseignements confidentiels, les droits d'auteur et les inventions que tous les employés, qui occupent certains postes, doivent signer le premier jour de leur emploi à IBM, au Canada, précise que l'entreprise en question ou les personnes désignées par elle ont le droit de faire toutes les modifications, traductions et adaptations dont elles peuvent avoir besoin.

En Colombie, l'employeur peut procéder à des modifications avant ou après la publication d'une oeuvre créée par un salarié selon un plan indiqué. En Italie, le directeur d'un journal peut procéder aux modifications nécessaires pour tenir compte de la nature de la publication et des objectifs qu'elle poursuit. Le droit de procéder aux modifications nécessaires à l'utilisation de l'oeuvre dans le cadre des activités de l'entreprise est également reconnu à l'employeur en Bulgarie, en Hongrie, en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie et en URSS.

En France, sauf stipulation contraire, l'auteur d'un logiciel ne peut s'opposer à son adaptation dans la limite des droits qu'il a cédés. De même, au Japon, le créateur d'un logiciel ne peut s'opposer aux modifications nécessaires à l'utilisation d'un programme dont l'objet est d'accroître son efficacité ou de l'adapter à un ordinateur déterminé. Dans ces deux pays, ces mesures s'appliquent à l'auteur en général.

Bien que les législations nationales soient d'ordinaire muettes sur la portée du droit du salarié au respect de l'intégrité de son oeuvre, il convient cependant de distinguer les modifications nécessaires à l'utilisation de l'oeuvre conformément aux besoins de l'employeur de celles qui la bouleverseraient complètement et seraient susceptibles de porter atteinte à la réputation de leur auteur. Ainsi, dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de la Norvège a fait observer qu'en l'absence de dispositions expresses on doit présumer que l'employeur peut procéder aux changements qui s'imposent pour lui permettre d'utiliser l'oeuvre de la manière prévue, sous réserve que ces changements ne portent pas atteinte à la réputation artistique ou professionnelle de l'auteur. C'est ce que prévoient les dispositions des lois sur le droit d'auteur applicables à l'auteur en général dans de nombreux pays (Bangladesh, Belgique, Canada, France, Colombie, Israël, Italie, Maroc, Pakistan, Philippines, Rwanda et Thaïlande, par exemple). Lorsque la législation sur le droit d'auteur ne consacre pas ce droit, comme c'est le cas en Australie ou aux Etats-Unis, le travailleur peut recourir à la législation sur la diffamation.

Si l'employeur peut généralement apporter les modifications qu'il juge utiles ou indispensables à l'exploitation de l'oeuvre, en pratique, c'est aussi par le refus de voir son nom associé à l'oeuvre ainsi altérée que l'auteur salarié peut exprimer son désaccord et se protéger contre une atteinte à sa réputation. Ce droit lui est reconnu dans divers pays. Ainsi, en Autriche, la loi qui régit la protection des dessins réalisés par des collaborateurs des médias prévoit que, lorsque des modifications y ont été introduites, leur publication ne peut se faire sous le nom de l'auteur qu'avec son consentement.

En Australie (Etat de Victoria), selon une sentence arbitrale concernant les journalistes et les photographes (autres que ceux occupés dans la publicité), aucun journaliste ne peut être obligé de signer à des fins de publication quoi que ce soit que son bureau lui a demandé de préparer. Cette règle peut s'appliquer en cas de modifications introduites par l'entreprise sans l'accord du journaliste concerné. De même, dans l'industrie du spectacle aux Etats-Unis¹⁸, certaines conventions types précisent que le créateur salarié peut demander que son nom soit supprimé s'il est en désaccord avec le produit final.

En Tchécoslovaquie, lorsque des modifications sont effectuées sans son consentement, le travailleur ne peut empêcher la publication de son travail, mais il peut retirer son accord sur l'utilisation de son nom, sans pour autant perdre son droit à rémunération. Il peut également autoriser d'autres éditeurs à utiliser la version originale de son travail. Des mesures comparables sont prévues en Bulgarie, en Hongrie, en République démocratique allemande et en URSS¹⁹.

Le droit de divulgation

Ce droit a pour objet de permettre à l'auteur de décider du moment de la remise de son oeuvre au nom du principe voulant qu'il demeure le seul juge de sa qualité. Il est reconnu à l'auteur en général, par exemple en République fédérale d'Allemagne, au Bénin, au Brésil, en Equateur, en France, en Hongrie, au Maroc et au Rwanda. Son exercice par le créateur salarié apparaît limité à un double titre.

D'une part, le créateur salarié ne peut, en effet, reporter la divulgation du résultat de son travail à son employeur, ni surtout la refuser, lorsque la réalisation de l'oeuvre constitue précisément l'objet de son contrat de travail sans risquer de s'exposer à des sanctions. D'autre part, le droit de rendre l'oeuvre publique appartient généralement à l'employeur. En Colombie, par exemple, ce dernier peut légalement conserver l'oeuvre non publiée, la retirer de la circulation ou en suspendre toute forme d'utilisation. Au Canada, la convention relative aux renseignements confidentiels, aux droits d'auteur (et aux inventions) en vigueur chez IBM déjà évoquée prévoit que cette entreprise, ses mandataires et leurs concessionnaires directs ou indirects ne sont pas obligés de publier les dessins, programmes, documents, articles connexes ou les oeuvres donnant qualité d'auteur de leur personnel qui lui sont cédés. Un accord similaire s'applique dans cette même compagnie aux Etats-Unis aux personnels de direction, ceux qui ont des fonctions techniques ou d'ingénieur, de recherche, de programmation ou de planification et de développement de produits.

En Hongrie, le seul fait que l'employé remette son travail à son employeur signifie qu'il consent à ce que ce travail soit publié. Au Japon, la cession des droits patrimoniaux implique que l'auteur d'une oeuvre consente à

ce qu'elle soit offerte et rendue accessible au public. Dans certains cas, en revanche, le consentement de l'auteur est requis. Ainsi, en Tchécoslovaquie, l'employeur ne peut publier l'oeuvre qu'avec l'accord de l'auteur; si ce dernier le refuse sans raison valable, l'employeur peut demander l'autorisation au tribunal; inversement, l'auteur peut publier lui-même son oeuvre avec le consentement de l'entreprise ou de l'organisation qui l'emploie.

L'exercice de ce droit par l'employeur est cependant limité aux modes de diffusion pour lesquels l'oeuvre a été produite. Comme on l'a indiqué au chapitre II, il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne (où la cession du droit d'usage pour des modes d'utilisation encore inconnus est nulle), en Equateur et en République démocratique allemande. De même, en Hongrie, les droits d'utilisation de l'oeuvre acquis par l'employeur sont ceux qui rentrent dans son domaine d'activités; l'auteur peut utiliser son oeuvre en dehors de ce domaine avec le consentement de son employeur, lequel ne peut le refuser que pour des raisons valables.

Dans le secteur de la presse, l'employeur acquiert le droit de divulguer l'oeuvre de son salarié dans des médias déterminés, ce qui laisse d'ordinaire au salarié la possibilité de publier ses réalisations sous d'autres formes, notamment sous celles de recueils ou de livres. De même, pour les artistes interprètes ou exécutants, comme on l'a vu à propos de la titularité, il est très important de conserver leurs droits sur la divulgation de leurs prestations par les modes de diffusion - de plus en plus nombreux avec le progrès technique - qui n'ont pas été expressément prévus dans le contrat qui les lie à un employeur. Enfin, lorsque la législation fixe un délai au-delà duquel les droits de l'employeur sur les réalisations du salarié prennent fin, celui-ci peut recouvrer les droits d'auteur sur son oeuvre et en user alors en toute liberté. Tel est le cas au Brésil (dans le cas d'une oeuvre de commande); en Bulgarie et en Yougoslavie²⁰.

Le droit de retrait

Le droit de repentir ou de retrait, qui permet au créateur d'interdire la poursuite de l'utilisation de son oeuvre sous réserve du paiement de dommages et intérêts à la personne qui détient ce droit, est reconnu à l'auteur en général par quelques pays, comme la République fédérale d'Allemagne, le Bénin, le Burundi, la France et le Portugal. En France, la loi ne reconnaît cependant pas ce droit à l'auteur d'un logiciel.

Les réponses et observations communiquées au Bureau sont presque toutes restées muettes sur cette question. L'exercice de ce droit par l'auteur salarié semble toutefois problématique. Ainsi, dans sa réponse, le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne a souligné que la possibilité de révoquer le droit d'usage pour non-exercice ou par changement de conviction est en général refusée au salarié; elle apparaît en effet difficilement compatible avec la relation de travail, qui implique précisément la remise des droits d'usage sur l'oeuvre réalisée dans l'accomplissement des fonctions du travailleur.

*

* *

Cet examen rapide des informations et observations fournies au Bureau et de celles qui y étaient disponibles témoigne de la complexité du sujet et de la diversité des situations nationales, comme de celle des catégories de

créateurs salariés. D'une manière générale, la reconnaissance de la qualité d'inventeur apparaît largement assurée au travailleur salarié, même si divers problèmes se posent parfois, comme on l'a vu, quant à l'application effective de ce droit.

La situation de l'auteur salarié se révèle en revanche moins claire et aussi moins réglementée; si le droit à la paternité de son oeuvre est consacré par la loi dans de nombreux cas, comme il l'est pour l'auteur en général, il n'en est pas encore ainsi dans certains pays, où la question relève surtout de la négociation collective ou individuelle et dépend donc du poids respectif des parties.

Tout comme l'inventeur, l'auteur salarié ne peut d'ordinaire s'opposer aux modifications "techniques" qui s'avèrent nécessaires à l'utilisation ou à l'exploitation économique de son oeuvre par l'employeur. Des informations suffisamment complètes et précises manquent pour apprécier la portée effective de ses autres droits moraux, tels que celui de s'opposer à des modifications de son oeuvre portant atteinte à sa réputation et celui de la divulguer; il apparaît toutefois que leur exercice est limité par la relation de travail et les besoins de l'employeur, qui peut apporter les changements destinés à faciliter l'utilisation de l'oeuvre et est d'ordinaire libre de décider de cette utilisation. Si la protection des droits moraux de l'auteur salarié diffère selon le pays, elle varie aussi selon le secteur et les catégories fort diverses d'auteurs et d'oeuvres créées dans le cadre d'une relation d'emploi. Le rôle des syndicats et des organisations professionnelles qui représentent les intérêts des auteurs, notamment dans la négociation collective, apparaît déterminant non seulement pour protéger les droits moraux des créateurs salariés et en préciser la portée effective, dans les pays où ils ne sont pas consacrés par la loi comme dans ceux où ils le sont, mais aussi pour remédier à l'inégalité des parties en présence.

Notes

¹ Voir Code international du travail, 1951 (Genève, BIT, 1954), vol. II, annexes, pp. 256 et suiv.

² Adoptée en 1883 et modifiée à plusieurs reprises depuis; c'est à l'occasion d'une de ces modifications, en 1934, qu'elle a consacré ce droit.

³ Elle stipule que l'inventeur a le droit d'être désigné comme tel auprès de l'Office européen des brevets (dans la demande de brevet ou dans le brevet lui-même).

⁴ Ce droit est aussi consacré, par exemple, par le Traité de coopération sur les brevets et l'Accord d'intégration subrégional de Carthagène, conclu entre divers pays d'Amérique latine, ainsi que par les accords régionaux entre pays socialistes sur les certificats d'inventeur. Les instruments adoptés par les pays africains (Accord sur la création d'une Organisation africaine de la propriété intellectuelle (OAPI), signé à Bangui en 1977, portant révision de l'accord sur la création de l'Office africain et malgache de la propriété intellectuelle conclu à Libreville en 1962, et Accord sur la création d'une Organisation de la propriété industrielle pour les pays africains de langue anglaise (ESARIPO) signé en 1976) ne font, en revanche, aucune référence au droit moral de l'inventeur en général.

⁵ OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions (Genève, 1979), vol. I.

⁶ A cet égard, voir Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET): Les droits de l'inventeur salarié: un guide pour les syndicats (Genève, 1981), et Fédération syndicale mondiale (FSM): Les droits de l'inventeur salarié (Prague, 1975).

⁷ FIET, op. cit., pp. 21-24.

⁸ FSM, op. cit.

⁹ Paragraphe 37 a) et b). Adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO à sa 18^e session (1974), cette recommandation préconise aussi que les Etats membres montrent "qu'ils attachent une grande importance à ce que l'effort de création fourni par le chercheur ... soit convenablement soutenu sur le plan moral" (paragr. 38).

¹⁰ FSM, op. cit.

¹¹ UNESCO: recommandation relative à la condition de l'artiste, Conférence générale, 21^e session (1980), et recommandation sur la protection juridique des traducteurs et des traductions et sur les moyens pratiques d'améliorer la condition des traducteurs, Conférence générale, 19^e session (1976); Loi type de Tunis sur le droit d'auteur à l'usage des pays en voie de développement, adoptée par le Comité d'experts gouvernementaux convoqué par le gouvernement tunisien à Tunis du 23 février au 2 mars 1976 avec l'assistance de l'OMPI et de l'UNESCO (Paris, UNCESO; Genève, OMPI, 1976).

¹² Cuvillier, R.: "Salariat et droit d'auteur", Le droit d'auteur (Genève, OMPI), avril 1979.

¹³ Ministério da Cultura, Conselho nacional de direito autoral, Parecer no. 115, aprovado em 17.12.1986 (Processo no. 2300 300 1669/84.9).

¹⁴ Recueil Dalloz Sirey (Paris, 1969), p. 702.

¹⁵ United States Copyright Office: General aspects of copyright ownership and its consequences for the relations between employers and employed or salaried authors in four common-law countries: United States of America, United Kingdom, Canada and Australia, étude préparée par Oler, H.L., Kretsinger, M., et Dunlap, J.K., sous la direction de Schrader, D., pour la Réunion de consultation sur la question de la titularité du droit d'auteur et ses conséquences dans les relations entre employeurs et auteurs employés ou salariés (Genève, 1982; doc. photocopié ILO/UNESCO/WIPO/SA/CM/3).

¹⁶ Melas, V.T.: "Le droit d'auteur des journalistes", Revue internationale du droit d'auteur (Paris, AFDA), 1984, no 119, p. 123.

¹⁷ OIT/UNESCO/OMPI: Compte rendu, Réunion de consultation sur la question de la titularité du droit d'auteur et ses conséquences dans les relations entre employeurs et auteurs employés ou salariés (Genève, 1982; doc. photocopié ILO/UNESCO/WIPO/SA/CM/6).

¹⁸ United States Copyright Office, op. cit.

¹⁹ Palos, G.: General aspects of copyright ownership and its consequences for the relations between employers and employed or salaried authors in socialist countries (doc. photocopié ILO/UNESCO/WIPO/SA/CM/2); étude préparée à la demande de l'OIT, de l'UNESCO et de l'OMPI pour la réunion de consultation mentionnée dans les notes 15 et 18.

²⁰ Palos, op. cit.

CHAPITRE V

LES EFFETS DE LA CESSATION DE LA RELATION D'EMPLOI

Comme il ressort des chapitres précédents, les droits de l'inventeur et de l'auteur salariés découlent essentiellement de deux sources: d'une part, le droit du travail; d'autre part, le droit de la propriété intellectuelle (propriété industrielle, droit d'auteur et droits des artistes interprètes ou exécutants). C'est donc à la lumière de ces régimes qu'il convient d'examiner les conséquences qui s'attachent à la cessation de la relation d'emploi.

Les rapports entre les règles relatives aux inventions produites par des salariés (propriété industrielle) et le droit du travail sont en général plus clairement fixés par les législations nationales que ceux qui existent entre le droit du travail et le droit d'auteur au sujet des oeuvres créées par des travailleurs. Aussi n'est-il pas étonnant que, dans les rapports nationaux, les dispositions sur les inventions soient plus souvent citées que celles relatives aux oeuvres.

Les informations et observations que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ont fournies, en réponse au questionnaire du Bureau, au sujet des effets de la cessation de la relation d'emploi sur les droits matériels, pécuniaires et moraux du créateur salarié témoignent de la complexité des problèmes qui se posent à cet égard; la diversité des mesures applicables, qui relèvent tant du droit du travail que de celui de la propriété intellectuelle, interdit, dans le cadre du présent rapport, une étude exhaustive de la situation et des problèmes rencontrés par les inventeurs et les diverses catégories d'auteurs salariés lorsque les rapports contractuels qui les liaient à leur employeur ont pris fin. On essaiera surtout d'esquisser les problèmes les plus importants, en illustrant les solutions possibles à l'aide d'exemples nationaux.

La question à traiter ici était double à l'origine. Il s'agissait de décrire non seulement les effets de la cessation de la relation d'emploi sur les droits considérés dans les chapitres précédents, mais aussi d'examiner quelles sont les garanties prévues pour assurer au salarié l'exercice effectif de ses prérogatives après la fin des rapports de travail. Les réponses des gouvernements et des organisations intéressées montrent cependant que ce dernier aspect de la question apparaît largement sans objet, vu l'absence de garanties spéciales en la matière. C'est donc surtout sur le premier aspect que l'on se concentrera ici.

Les problèmes soulevés par la cessation de la relation d'emploi sont de deux sortes. Il faut en effet distinguer selon que les inventions et les oeuvres ont été réalisées en cours d'emploi ou après la cessation des rapports de travail. Dans le premier cas, bien que l'employeur détienne généralement des droits étendus sur les inventions ou les oeuvres produites dans le cadre des fonctions habituelles ou normales des salariés qu'il emploie, voire sur celles liées aux activités et aux intérêts de son entreprise, les travailleurs qui les ont créées jouissent cependant sur elles de certaines prérogatives. La question qui se pose touche le maintien des droits acquis par le salarié alors qu'il se trouvait au service de l'employeur; la protection en cause est donc à priori celle de l'employé. Dans le second cas, le problème à résoudre concerne le maintien éventuel des prérogatives que la loi ou le contrat de travail confèrent à l'entreprise quant aux créations faites en cours d'emploi; la protection en cause est donc alors à priori celle de l'employeur. Elle s'apparente à celle découlant des clauses d'interdiction de concurrence.

Les droits acquis sur les créations
réalisées au cours de la relation d'emploi

Selon les législations et pratiques nationales et les types d'inventions ou d'oeuvres, les droits intellectuels sur les inventions ou les oeuvres produites par les travailleurs sont attribués soit à l'employeur, soit au salarié. Lorsque ce dernier est propriétaire originaire de l'invention ou de l'oeuvre réalisée en cours d'emploi, il est souvent tenu par la loi ou le contrat, dans des limites variables, d'en abandonner l'usage à son employeur. Le cas échéant, il peut prétendre à une rémunération spéciale. En général, il conserve certains droits moraux.

Nous examinerons donc successivement les effets de la cessation de la relation d'emploi sur les droits de propriété et d'utilisation de l'invention ou de l'oeuvre; les droits pécuniaires de l'inventeur ou de l'auteur; enfin, leurs droits moraux.

Les droits de propriété ou d'usage

D'une manière générale, la cessation de la relation de travail ne met pas fin aux droits acquis par l'une ou l'autre des parties pendant les rapports de service. Ce principe s'applique presque partout en matière d'inventions. C'est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Autriche, au Canada, au Danemark, aux Etats-Unis, en Finlande, en Hongrie, au Japon, au Mexique, en Norvège, aux Philippines, en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie et en URSS. Il s'impose aussi en matière de droit d'auteur (par exemple en République fédérale d'Allemagne, en Australie, en Equateur, au Ghana, en Hongrie, aux Philippines, au Portugal et au Royaume-Uni).

Rares sont cependant les systèmes juridiques qui expriment ce principe en toutes lettres dans une loi. En ce qui concerne les inventions, c'est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, où la loi sur les inventions d'employés dispose que "les droits et obligations résultant de la présente loi ne sont pas touchés par la dissolution des rapports de service"¹, et en Autriche, où la loi sur les brevets précise que les droits de l'employeur et de l'employé sur l'invention réalisée par ce dernier ne sont pas affectés par la fin du contrat de travail.

Il en est de même pour les oeuvres aux Philippines, par exemple. De même, en Australie, la loi sur le droit d'auteur prévoit expressément que la fin de la relation de travail n'affecte pas la titularité du droit d'auteur sur les oeuvres littéraires et artistiques; toutefois, dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a indiqué qu'aucune garantie spéciale ne permet à l'employé d'exercer ses droits lorsque c'est lui qui continue à détenir le droit d'auteur.

Ainsi, lorsque l'employeur acquiert des droits de propriété sur l'invention ou l'oeuvre réalisées par son salarié, que ce soit à titre originaire ou à la suite d'une cession obligatoire, il les conserve en général jusqu'à l'expiration du brevet ou du droit d'auteur. Peu importe que les rapports de travail se poursuivent ou aient cessé. Par exemple, au Canada, selon le régime légal général, l'employeur est titulaire des droits sur l'oeuvre créée par son employé dans le cadre de ses fonctions, sauf stipulation contraire. Il le reste évidemment lorsque les rapports de travail ont pris fin, pendant toute la durée de protection de l'oeuvre prévue par la législation sur le droit d'auteur. Il peut donc empêcher l'employé d'utiliser son oeuvre de quelque façon que ce soit. En Hongrie, également, aux termes du décret d'application de la loi sur le droit d'auteur², la cessation de la

relation d'emploi n'affecte en rien les droits de l'employeur. Cette disposition s'applique aussi dans le cas des artistes interprètes ou exécutants.

Lorsque les droits de l'employeur et du salarié découlent du seul contrat, leur sort à la cessation de la relation d'emploi ne se trouve pas toujours réglé d'une manière nette. Les difficultés se révèlent particulièrement importantes dans le domaine du droit d'auteur³.

La plupart du temps, c'est aux accords passés par les parties qu'il faut se référer pour déterminer les effets de la cessation de la relation d'emploi sur les droits du travailleur. Il en est ainsi en matière de droit d'auteur en République fédérale d'Allemagne par exemple; dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement de ce pays a fait observer que le principe de bonne foi veut que l'artiste interprète ou exécutant n'exploite pas son oeuvre ou sa prestation d'une manière préjudiciable à l'employeur; si les droits d'utilisation reviennent au salarié, ce dernier peut faire valoir ses droits par les voies de droit civil et de droit pénal applicables. En République démocratique allemande, on s'efforce de régler les effets de la cessation de la relation d'emploi sur les droits et obligations de l'auteur salarié dans le contrat de travail; en principe, l'entreprise peut continuer à utiliser l'oeuvre lorsque son auteur la quitte. Elle peut, par exemple, poursuivre l'utilisation d'un décor scénique sans le modifier pendant toute la durée du spectacle pour lequel il a été conçu; si, après une interruption, le spectacle faisant usage du décor est repris, un nouveau contrat doit être conclu avec son auteur; en dépit de son droit de continuer l'utilisation du décor en question, l'entreprise doit verser à l'auteur une rétribution complémentaire.

En général, la fin de la relation d'emploi reste sans conséquence. On admet ainsi, aux Etats-Unis, que la cession par l'employé à l'employeur des droits relatifs à l'invention n'est pas affectée par la fin des rapports de travail.

Les stipulations entre parties sont souvent lacunaires ou imprécises à cet égard, de sorte que beaucoup dépendra de leur interprétation par l'autorité compétente. Il en est ainsi, par exemple, pour l'auteur au Maroc, en Norvège et en Suisse. Dans ce dernier pays, selon le Syndicat suisse des mass media (SSM), le droit d'utiliser l'oeuvre créée par le personnel de la Société suisse de radiodiffusion et télévision dans le cadre de ses fonctions appartient sans restriction à l'employeur; il lui reste acquis après la cessation de la relation d'emploi; le syndicat en question exerce cependant un certain contrôle sur l'utilisation commerciale des oeuvres par le biais d'un droit d'examen et de regard sur le fonds qui sert à financer le perfectionnement individuel pour la promotion de la qualité des programmes et qui est régi par le contrat collectif de travail.

Il arrive cependant que la cessation de la relation d'emploi joue un rôle non négligeable. Ainsi, en Tchécoslovaquie, l'auteur peut en principe utiliser l'oeuvre qu'il a créée en cours d'emploi lorsque les rapports contractuels prennent fin, à condition que cette utilisation ne fasse pas concurrence à l'employeur par la divulgation de secrets. Pour ce faire, il doit obtenir l'autorisation de l'employeur; si ce dernier la refuse de manière injustifiée, ce sont les tribunaux qui tranchent la question. En République démocratique allemande, ce n'est qu'à titre exceptionnel, et avec l'accord de l'entreprise, que l'auteur peut faire un usage personnel de son oeuvre.

Les droits pécuniaires

Lorsque la loi ou le contrat prévoient que l'inventeur ou l'auteur ont droit à une rémunération spéciale pour l'invention ou l'oeuvre réalisées pendant la relation d'emploi, cette rémunération consiste soit dans une somme forfaitaire, soit dans des versements périodiques tenant compte, notamment, du profit retiré par l'employeur de l'exploitation de cette invention ou de cette oeuvre. La cause du paiement de la rétribution consiste dans la cession des droits du créateur et dans l'exploitation économique de l'invention ou de l'oeuvre. Elle n'est pas liée à l'existence même des rapports de travail. Peu importe donc en principe que cette utilisation ait lieu pendant ou après les rapports contractuels.

La fin de ces rapports restera donc en général sans influence sur les créances en cause, qu'il s'agisse des inventions, comme en Autriche, au Canada, au Danemark, aux Etats-Unis, en Finlande, en Hongrie, au Mexique, en Norvège, en République démocratique allemande, au Rwanda, en Tchécoslovaquie et en URSS, ou des oeuvres, comme en Australie, en Equateur, en Hongrie, au Maroc, en Norvège, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suisse. Ainsi, au Canada, les droits d'auteur sur l'oeuvre réalisée par un employé appartiennent à l'employeur. La fin des rapports de travail ne change rien à cette situation.

En République fédérale d'Allemagne, la convention collective des journalistes (rédacteurs des journaux quotidiens), conclue en 1986, prévoit que la rétribution due en cas d'utilisation non prévue de leurs oeuvres est maintenue après la cessation de la relation d'emploi. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé que diverses conventions collectives (conventions d'entreprises Höchst et Varta, par exemple) prévoient que le travailleur à l'origine de propositions d'amélioration technique primées continue à recevoir la compensation financière qui lui revient, lorsqu'il a quitté son employeur; en cas de décès, celle-ci est versée à ses proches.

En Belgique, selon la convention collective conclue en 1979 au sein de la Commission paritaire de l'industrie cinématographique et relative aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs occupés dans les entreprises de production de films, la rétribution de l'auteur d'une invention dont le brevet est exploité ou vendu par l'employeur lui est due, même lorsqu'il a quitté l'entreprise, au moment de la vente ou de l'exploitation.

Les artistes interprètes ou exécutants continuent généralement à percevoir après cessation de la relation d'emploi les paiements résiduels auxquels ils avaient droit pour leurs prestations. Au Royaume-Uni, par exemple, aux termes des conventions conclues par la BBC, celle-ci continue d'effectuer ces paiements aux artistes qui ne sont plus employés par elle. Toutefois, c'est à eux (ou aux sociétés qui les représentent) de faire en sorte que leurs droits en la matière soient respectés. Il importe de souligner ici le rôle important que jouent, pour cette catégorie de créateurs, les systèmes de gestion collective de leurs droits par des sociétés ou autres organismes reconnus à cet effet. Ils disposent en effet, pour contrôler les utilisations faites des prestations des artistes, de moyens qui, dans la plupart des cas, ne sont pas à la portée de ceux-ci pris individuellement.

En France, l'employeur bénéficie d'une cession générale du droit d'auteur sur l'oeuvre produite par le salarié dans l'accomplissement de ses fonctions. Il n'est tenu de verser aucune rémunération à celui-ci lors de l'expiration du contrat de travail. Toutefois, les parties peuvent évidemment adopter une convention contraire. Pour les inventeurs, les conditions dans lesquelles le salarié peut être amené à percevoir une rémunération après son départ de l'entreprise sont précisées dans les conventions collectives, les accords

d'entreprise ou les contrats individuels de travail en ce qui concerne les inventions dites de mission, ou dans l'accord qui fixe le juste prix à payer à l'inventeur pour les inventions attribuables à l'employeur. Ainsi, la convention collective nationale des industries chimiques, conclue en 1985, maintient le droit de l'agent de maîtrise ou du technicien inventeur à une participation en rapport avec la valeur de son invention lorsqu'elle donne lieu à une exploitation commerciale dans les cinq ans qui suivent la prise du brevet, ceci même dans le cas où il n'est plus au service de l'entreprise ou est à la retraite. Cette disposition s'applique également à l'auteur de tout procédé nouveau appliqué qui accroît la productivité de la fabrication. De même, au Japon, le modèle de règlement sur les inventions réalisées par des salariés, élaboré en 1964 par le Bureau des brevets à l'intention des entreprises du secteur privé, préconise que le droit à rétribution de l'inventeur subsiste après sa démission, sa retraite ou son décès⁴.

En Egypte, le but particulier de la rétribution qui vise à stimuler l'activité innovatrice du salarié au cours de son emploi conduit à une solution différente. Le droit d'y prétendre prend fin avec le départ de celui-ci.

L'exploitation de l'invention ou de l'oeuvre peut se développer de telle sorte que les bases ayant servi au calcul de la rémunération spéciale changent de manière importante. La loi ou le contrat prévoient parfois que, dans une telle situation, les parties doivent revoir le montant fixé. Peu importe alors que cette nouvelle estimation intervienne après la fin des rapports de travail. Une règle analogue peut s'appliquer lorsque l'employeur vend l'invention ou l'oeuvre et en retire un bénéfice particulièrement substantiel ou lorsqu'il fait une utilisation non prévue de l'oeuvre: le salarié a alors droit à une part de ce bénéfice, même s'il a déjà quitté son employeur au moment de la vente ou de la nouvelle utilisation de l'oeuvre.

La mise en oeuvre de ces droits après la fin des rapports de travail suppose toutefois que le salarié puisse être informé par l'employeur de l'existence de la créance nouvellement née et des circonstances qui fondent le calcul de la somme due; le cas échéant, il doit se voir reconnaître un accès aux données pertinentes lui permettant d'exercer un contrôle, ce qui pose un problème important en pratique.

Ainsi, en République démocratique allemande, les droits de l'employé inventeur sont revus si les circonstances le justifient; le salarié doit être informé de l'utilisation de l'invention après son départ. Dans le domaine du droit d'auteur, l'employeur peut continuer d'utiliser l'oeuvre réalisée par le salarié mais, lorsqu'il le fait sur une échelle non prévue initialement, il doit une rémunération spéciale à l'auteur, même si les rapports de travail ont pris fin entre-temps. De même, en Autriche, la rémunération spéciale de l'inventeur peut être réévaluée si des changements importants se sont produits dans les éléments qui ont été pris en considération pour sa fixation ou si le bénéfice que l'entreprise tire de l'invention est disproportionné par rapport à la rémunération accordée. Le problème de l'information du salarié est d'autant plus important que ses droits se prescrivent par trois ans à compter du moment où les faits en cause ont pris naissance.

Au Danemark, les décisions ou accords relatifs à la compensation financière de l'inventeur peuvent être modifiés à la demande de l'une des parties, lorsque la situation qui prévalait au moment où la rétribution a été fixée a changé de manière substantielle ou en cas de circonstances particulières. Il ne peut être dérogé à cette disposition même par accord entre les parties; en outre, on ne peut demander à l'employé de rembourser les sommes qu'il aurait déjà perçues. En Finlande, c'est le tribunal qui peut modifier la rémunération si un changement sensible des conditions l'exige;

l'employé n'est pas non plus tenu de rembourser les sommes qui lui ont déjà été versées à titre de rémunération. Des dispositions semblables sont prévues par la réglementation relative aux inventions des travailleurs en Norvège, où le montant de la rémunération de l'inventeur peut être modifié à la demande de chacune des parties en dépit de tout accord à effet contraire, si les circonstances qui ont déterminé sa fixation ont elles-mêmes changé dans une mesure considérable. En Suède, la convention collective nationale conclue en 1970 entre la Confédération des employeurs suédois (SAF) et trois syndicats suédois - le Syndicat des employés et des techniciens de l'industrie (SIF), le Syndicat des contremaîtres et agents de maîtrise (SALF) et l'Association des ingénieurs diplômés (CF) - prévoit aussi la possibilité de revoir le montant de la compensation financière de l'inventeur. Elle précise cependant que la fin des rapports contractuels ne constitue pas en elle-même un motif justifiant la révision de la rétribution.

Les droits moraux

Lorsque l'inventeur ou l'auteur ont le droit d'être personnellement indiqués comme tels dans le titre de brevet ou un document équivalent ou lors de l'utilisation de l'oeuvre, cette prérogative n'est en général pas touchée par la cessation de la relation d'emploi. Découlant typiquement de la législation sur la propriété immatérielle, elle ne s'éteint qu'avec le brevet; quant aux droits moraux de l'auteur, là où ils sont reconnus, ils sont, en général, perpétuels, inaliénables et imprescriptibles; l'auteur salarié conserve donc le droit à la paternité de son oeuvre ainsi que les autres droits moraux tels que le droit d'empêcher la modification de son oeuvre ou de restreindre l'utilisation de cette dernière, pour autant qu'ils lui aient été accordés au cours de son emploi.

Le principe est donc, ici encore, que la fin de la relation d'emploi n'a pas d'effet sur les droits des parties. Il en est ainsi en matière d'inventions, par exemple en République fédérale d'Allemagne, en Autriche, au Canada, au Danemark, aux Etats-Unis, en Finlande, en Hongrie, au Mexique, en Norvège, au Pérou, en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie et en URSS, et, en matière d'oeuvres, en République fédérale d'Allemagne, en Australie, en Equateur, au Ghana, en Hongrie, au Maroc, en Norvège, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suisse.

En France, par exemple, l'inventeur salarié bénéficie du maintien du droit moral sur son invention pendant toute la durée du brevet, soit vingt années. Dans le domaine de la propriété littéraire et artistique, l'auteur salarié conserve également son droit moral sur l'oeuvre après l'expiration de son contrat de travail; ce droit est en effet perpétuel, inaliénable et imprescriptible. Si, dans la pratique, des clauses de renonciation au droit de paternité de l'auteur sont souvent conclues entre le salarié et l'employeur, cette renonciation, dont la validité est admise par les tribunaux, demeure néanmoins précaire, car l'auteur peut à tout moment révéler sa paternité sur son oeuvre.

De même, au Brésil, le droit moral à la reconnaissance de la qualité d'inventeur ou d'auteur du travailleur qui a réalisé l'invention, l'oeuvre, l'interprétation ou l'exécution artistique survit à la fin des rapports de travail; il est imprescriptible. Aux termes des conventions collectives conclues au Royaume-Uni entre l'organisme de radiotélédiffusion (BBC) et ses employés, les droits moraux accordés à ceux-ci ne sont pas affectés par la cessation de la relation d'emploi.

En revanche, dans les pays où, selon la loi ou le contrat, les droits moraux sont cédés à l'employeur, les salariés ne peuvent pas davantage les

exercer après la fin des rapports contractuels que pendant ces derniers. Ainsi, au Canada, lorsque les droits moraux de l'auteur sont transférés à l'employeur, la fin des rapports de travail ne change rien à cette situation. Semblablement, aux Etats-Unis, lorsque de tels droits sont reconnus, c'est le contrat qui précise qui, de l'employeur ou du salarié, est le titulaire des droits sur l'oeuvre réalisée par un employé; lorsque le titulaire est l'employeur, il le reste après la fin de la relation d'emploi.

Les inventions et les oeuvres réalisées après la cessation de la relation d'emploi

Divers problèmes peuvent se poser au sujet de l'invention ou de l'oeuvre faites par le salarié lorsque la relation d'emploi a pris fin. Ces problèmes concernent l'employeur comme le salarié. La question se pose en effet de savoir qui - de l'employeur ou de son ancien collaborateur - détient les droits sur l'invention ou l'oeuvre produites lorsque leurs rapports contractuels ont cessé; il faut tenir compte d'intérêts fort distincts: ceux du salarié, pour qui il est important de disposer librement de ses créations comme de l'expérience personnelle qu'il a pu acquérir au service de son employeur, afin de poursuivre son activité professionnelle et de progresser dans sa carrière lorsque la relation d'emploi est terminée; ceux de l'entreprise ou de l'organisation qui l'employait, laquelle désire, d'une part, se protéger contre une utilisation par son ancien collaborateur de connaissances particulières acquises au cours de l'emploi qui serait susceptible de porter atteinte à ses intérêts et à ses propres activités et, d'autre part, s'assurer que l'invention ou l'oeuvre n'ont pas été conçues alors que le travailleur était encore à son service et ne constituent pas des créations sur lesquelles elle disposerait alors des droits que lui reconnaissent les réglementations sur le produit de l'activité intellectuelle de ses employés⁵.

Il se peut en effet que le salarié attende d'avoir quitté son emploi pour exploiter une invention ou une oeuvre faite pendant les rapports de travail à l'insu de l'employeur. Dans la mesure où il peut faire valoir des droits sur l'invention ou l'oeuvre, ce dernier doit être protégé. Une telle protection peut également s'imposer lorsque le salarié a profité des installations ou de la documentation de l'employeur pour mettre au point son invention ou créer son oeuvre, même si la réalisation finale ne se produit qu'après la fin des rapports de travail.

Aussi, dans plusieurs pays, la loi ou le contrat précisent-ils que les droits de l'employeur s'étendent également aux inventions ou aux oeuvres réalisées par le salarié après la fin des rapports d'emploi lorsqu'elles ont été conçues durant ces rapports. Ces droits ne concernent habituellement que les créations sur lesquelles l'employeur aurait détenu des droits si elles avaient été produites en cours d'emploi (inventions de service et dépendantes, par exemple).

En général, ce droit de l'employeur est expressément prévu par la loi. Il en est ainsi, par exemple, au Brésil, au Danemark, en Egypte, en Espagne, en Finlande, en Israël, en Italie, au Koweït, en Norvège, au Portugal et en Suède. Il peut aussi résulter de l'obligation générale de loyauté incombant au salarié, comme en Suisse, où l'obligation du salarié de mettre une invention liée à la disposition de l'employeur s'étend au-delà de la relation de travail et de l'obligation de l'employeur de rétribuer l'inventeur; l'obligation de fidélité qui incombe au salarié s'applique également lorsque l'employeur souhaite utiliser des dessins ou modèles industriels réalisés par le salarié,

bien que ce dernier en soit le titulaire. Dans différents pays - Etats-Unis, France et Japon -, ce droit de l'employeur résulte de clauses contractuelles spéciales, dont la validité est admise par la jurisprudence, sous réserve de certaines limites quant à leur durée, à leur portée géographique et à leur objet. Ainsi, aux Etats-Unis, les contrats de cession à l'employeur d'une invention faite par le travailleur après la cessation de l'emploi ne sont applicables que si leur portée et leur durée sont raisonnables; à défaut, ils sont considérés comme une atteinte à la liberté d'entreprendre et sont rejetés par les tribunaux.

Souvent, la protection de l'employeur ne consiste que dans une simple présomption selon laquelle l'invention en cause a été faite pendant les rapports de travail; le salarié peut renverser cette présomption en établissant que son invention est en réalité postérieure à la fin de la relation d'emploi; dans une telle hypothèse, les droits de l'employeur s'éteignent. Tel est le cas au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède.

Les droits de l'employeur ne touchent généralement que les inventions ou les oeuvres réalisées (ou faisant l'objet d'une demande de brevet) dans un certain délai après la fin de la relation d'emploi. Ce délai varie généralement de six mois - par exemple au Danemark, en Finlande, en Israël, en Norvège et en Suède - à une année - au Brésil, en Egypte, en Espagne, en Italie, au Koweït et au Portugal. En Suède, le délai de six mois peut être porté à une année au maximum par voie d'accord entre les parties. Toute clause prévoyant une durée supérieure est nulle. Il en est de même au Danemark, en Finlande et en Norvège.

La réglementation de divers pays précise que la naissance des droits de l'employeur après la fin des rapports de travail est subordonnée à la condition que ces droits eussent existé si l'invention avait eu lieu pendant la relation d'emploi; en d'autres termes, l'employeur ne peut revendiquer des droits sur l'invention que si elle eût été couverte par les dispositions légales ou contractuelles au cas où elle se serait produite pendant les rapports de travail. Il en est ainsi, par exemple, en Israël, en Italie, en Norvège et en Suède. A ce sujet, on notera que la Fédération syndicale mondiale (FSM) et le Comité de liaison internationale des ingénieurs, cadres et techniciens (CLICT) ont recommandé que, lorsque la réglementation nationale réserve les droits de l'employeur sur l'invention faite après la cessation du contrat de travail, la validité de cette réserve soit limitée dans le temps (à quelques mois) et qu'il incombe à l'employeur de prouver que l'invention a été conçue en cours d'emploi⁶.

Il faut encore mentionner deux principes, importants sans doute dans la pratique, mais sur lesquels les réponses des gouvernements et des organisations intéressées sont peu nombreuses, de telle sorte que notre information reste extrêmement lacunaire.

L'employeur a intérêt à ce que le salarié qui l'a quitté ne tire pas parti des recherches qu'il a effectuées à son service soit pour son propre compte, soit pour celui d'un tiers (par exemple un autre employeur). Aussi bien le salarié peut-il être tenu aux termes de son contrat ou de la législation, dans une mesure variable, de ne pas utiliser après la fin des rapports de travail des informations secrètes ou confidentielles, en particulier des éléments de recherche encore inconnus de tiers; il en est ainsi par exemple en Australie, au Canada, en République centrafricaine, en France et en Suisse. Cette interdiction de l'exploitation de secrets peut constituer un aspect important de la protection de l'employeur. Ainsi, en Suisse, les dispositions du Code des obligations contraignent le salarié à ne pas utiliser ou révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au

service de l'employeur, même après la fin du contrat de travail, lorsque la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur l'exige.

Cette protection peut aller encore plus loin: le contrat prévoit parfois que le salarié s'interdit toute activité concurrente à celle de l'employeur, que cette activité soit exercée à titre indépendant ou pour le compte d'un nouvel employeur. La validité de telles clauses est limitée par les divers ordres juridiques nationaux, de manière que la liberté du salarié ne soit pas entravée dans une mesure excessive (Canada, Suisse). La clause d'interdiction de concurrence (s'agissant notamment des limites de sa licéité) forme un sujet en soi; les rapports nationaux sont presque tous muets sur cette question⁷.

*
* *

Le rapide examen qui précède montre que, quelles que soient les modalités particulières à chaque système juridique et sous réserve d'exceptions relativement rares, la cessation de la relation d'emploi n'affecte guère les droits et obligations de l'employeur et du salarié quant aux inventions et aux oeuvres réalisées durant les rapports de travail. L'uniformité de cette solution trouve probablement sa cause essentielle dans le fait que, quels que soient les systèmes juridiques, les droits de l'inventeur ou de l'auteur salariés sont fixés en fonction de facteurs tels que les investissements de l'entreprise, la rémunération régulière du salarié, la valeur de l'invention ou de l'oeuvre de façon abstraite ou pour l'employeur en cause, facteurs qui ne sont pas affectés par la rupture des rapports de travail. Elle correspond aux mesures préconisées par la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) dans les directives pour une réglementation internationale qu'elle a adoptées en 1966; celles-ci disposent en effet que "les droits et obligations concernant des inventions ne prennent pas fin par la résiliation d'un contrat de travail ou d'emploi"⁸. Dans le même sens, les dispositions types de législation nationale relatives aux auteurs employés précédemment évoquées préconisent que ces dispositions restent applicables à la cessation de la relation d'emploi; elles précisent que "cette règle n'est susceptible de dérogations qu'après la cessation de la relation d'emploi et par convention expresse entre les parties"⁹.

Comme on l'a vu, la mise en oeuvre effective des droits acquis par le salarié sur les créations faites au cours de son emploi peut cependant soulever aussi certains problèmes pratiques lorsque les rapports contractuels qui le liaient à son employeur ont pris fin. C'est le cas notamment lorsqu'une rétribution résiduelle ou supplémentaire lui est due, ce qui suppose qu'il soit informé à la fois des circonstances qui lui ouvrent droit à un nouveau paiement comme de celles qui en déterminent le montant; les organisations syndicales et professionnelles qui représentent les intérêts des créateurs salariés - inventeurs ou auteurs - peuvent sans doute jouer un rôle important à cet égard, comme en témoigne celui assumé, pour les auteurs et les artistes interprètes ou exécutants, par les sociétés de gestion de leurs droits.

Notes

¹ Article 26 de la loi sur les inventions d'employés, du 25 juillet 1957, reproduit dans La propriété industrielle (Genève, OMPI), sept. 1972.

² Article 11, paragraphe 4, du décret no 9, du 29 décembre 1969, tel qu'amendé et complété par les décrets nos 4 MM, du 7 décembre 1978, 15 MM, du 20 novembre 1982, et 15, du 12 juillet 1983.

³ Uchtenhagen, U.: "Le droit des auteurs qui créent des oeuvres sur commande ou en exécution d'un contrat de travail", Interauteurs (Paris, CISAC), no 183, 1972, pp. 103-105.

⁴ Doi, T.: "Employees' inventions: The law and practice in Japan", AIPPI Journal (Tokyo, Association internationale pour la protection de la propriété intellectuelle), juin 1981.

⁵ Sur cette question, voir BIT: Le personnel scientifique et technique hautement qualifié - Conditions d'emploi et de travail (Genève, 1974).

⁶ Fédération syndicale mondiale (FSM): Les droits de l'inventeur salarié (Prague, 1975).

⁷ Pour plus de détails, voir Cuvillier, R.: "Obligations de non-concurrence et de non-divulgateion: sujétions ou servitude pour le salarié?", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), mars-avril 1977, p. 207; idem: "Salariat et droit d'auteur", Le droit d'auteur (Genève, OMPI), avril 1979, pp. 121 et 132-133.

⁸ Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET): Les droits de l'inventeur salarié: Un guide pour les syndicats (Genève, 1981).

⁹ Revue internationale du droit d'auteur (Paris, AFDA), no 129, juillet 1986.

CHAPITRE VI

LE REGLEMENT DES LITIGES

L'application de toute mesure, qu'elle soit légale, conventionnelle ou contractuelle, est évidemment susceptible d'engendrer des différends, surtout lorsque les principes qu'elle fixe ne sont pas définis ou le sont avec une insuffisante précision. Le règlement des litiges relatifs aux inventions et autres créations personnelles du salarié, à la nature et à la portée de ses droits et obligations et, d'une manière générale, à l'interprétation des dispositions applicables revêt une importance capitale. Dans ce domaine, comme dans celui des conflits de droit¹ en général, l'existence de mécanismes et de procédures appropriés pour résoudre les différends entre employeurs et salariés, sans qu'il en résulte un préjudice pour ces derniers, constitue en effet un élément fondamental des relations professionnelles. C'est cependant aussi une question complexe en raison de la nature souvent technique des litiges, notamment de ceux liés aux inventions, et du fait que le droit du travail et celui de la propriété intellectuelle se recoupent et s'appliquent parfois simultanément.

Les mécanismes de règlement des litiges sont très divers; ils reflètent d'ailleurs ainsi la diversité des régimes nationaux en matière de conflits du travail et des moyens juridiques qui se combinent parfois pour déterminer les droits des salariés, inventeurs et auteurs, et qui ont été évoqués au début de ce rapport. On ne saurait bien entendu procéder dans les limites du rapport à une analyse complète et détaillée de la composition, de la compétence et des procédures des diverses instances, tribunaux et autres organes, chargées de résoudre les conflits liés à l'exercice de ces droits. De manière schématique, on peut cependant distinguer trois types de systèmes: il s'agit tout d'abord des systèmes où les instances normalement compétentes pour résoudre les différends entre employeurs et salariés et pour aboutir à un accord des parties le sont également en cas de conflits portant sur les inventions et autres créations du salarié; elles permettent non seulement d'assurer leur examen de manière conforme aux principes du droit du travail, mais aussi d'éviter les risques qu'un contentieux judiciaire, par ailleurs souvent long et coûteux, fait peser sur le salarié et sur le maintien de la relation d'emploi. En deuxième lieu, il y a les systèmes où les litiges relèvent des tribunaux et autres instances compétentes en matière de propriété intellectuelle qui possèdent les connaissances techniques particulières qui peuvent s'avérer spécialement utiles en matière d'inventions. Dans d'autres cas, enfin, sont prévus des comités ou tribunaux spéciaux de conciliation ou d'arbitrage dont la composition vise à répondre à la double préoccupation, sociale et technique, des précédents systèmes.

Ce sont ces divers mécanismes de règlement des litiges qui seront brièvement examinés ci-après à l'aide d'exemples nationaux; on soulignera toutefois qu'ils se retrouvent souvent au sein d'un même pays, selon la nature et l'objet du litige, les différentes catégories de salariés, inventeurs ou auteurs, le secteur ou même l'entreprise dans lesquels ils sont employés, la réglementation qui leur est applicable et bien entendu le niveau de la procédure. Ainsi, en France, où une commission paritaire de conciliation a été instituée afin de permettre un règlement amiable des différends survenant entre le salarié inventeur et son employeur, l'ensemble du contentieux sur les brevets d'invention relève des tribunaux et cours d'appel compétents en matière de propriété industrielle; en revanche, les contestations portant sur le droit d'auteur du salarié, auteur d'un logiciel par exemple, sont normalement directement soumises aux tribunaux ordinaires, aucune instance de conciliation n'étant prévue par la loi.

Le rôle des instances normalement compétentes pour résoudre les différends entre employeurs et salariés

Les procédures instaurées pour examiner et régler les conflits de droit entre employeurs et travailleurs recouvrent elles-mêmes des mécanismes divers - recours à des procédures instituées au niveau de l'entreprise, à celles prévues par accord entre les parties et par conventions collectives, à la conciliation ou à l'arbitrage, aux tribunaux du travail, etc. - dont fait état la recommandation internationale du travail (no 130) sur l'examen des réclamations, 1967. Ces procédures jouent un rôle important dans le règlement des conflits qui surviennent entre les inventeurs ou les auteurs et leurs employeurs dans de nombreux pays. Il en est ainsi, par exemple, au Brésil; où les différends entre employeurs et travailleurs peuvent faire l'objet d'une médiation de la part des services régionaux du ministère du Travail; au Burundi, où ils sont réglés par l'inspection du travail et le tribunal du travail; en Colombie, où les litiges de caractère pécuniaire sont réglés par voie d'accord direct, de conciliation, de médiation et d'arbitrage; en Equateur, où des mécanismes particuliers sont prévus par le Code du travail pour régler les conflits individuels entre employeurs et travailleurs; en Egypte, où ils relèvent des tribunaux du travail; au Ghana; en Indonésie, où les différends entre travailleurs et employeurs du secteur privé relèvent d'une instance tripartite; au Koweït (secteur privé); au Maroc, où ceux concernant l'auteur relèvent de la section sociale du tribunal de première instance, et aux Philippines.

La compétence des instances normalement chargées de régler les conflits du travail est d'ailleurs parfois explicitement reconnue par la législation qui régit la propriété intellectuelle. C'est le cas, par exemple, en Autriche, où la loi sur les brevets dispose que les litiges entre les inventeurs et leurs employeurs (ou entre inventeurs) sont de la compétence des tribunaux du travail.

En République fédérale d'Allemagne, les conflits ayant pour unique objet le paiement de la rémunération déjà fixée ou convenue d'une invention et celui d'une compensation appropriée pour les propositions d'amélioration technique relèvent de la compétence des tribunaux du travail²; selon la société allemande des orchestres, membre du syndicat des employés (DAG), en cas de conflit, les artistes exécutants bénéficient de l'appui de leur syndicat et peuvent porter le litige devant un tribunal civil ou devant une juridiction du travail.

En France, si le contentieux judiciaire sur les inventions réalisées par des salariés relève de la compétence des tribunaux de grande instance, la compétence des conseils de prud'hommes n'est cependant pas complètement écartée. Reconnu par la loi comme juge du contrat de travail, le Conseil de prud'hommes peut en effet connaître des différends relatifs à l'innovation et à l'activité inventive lorsqu'ils concernent des questions non couvertes par la loi sur les brevets (inventions non brevetables, innovations, appréciation de la gratification prévue par convention pour une invention antérieure à la loi, par exemple)³.

En Suède, les tribunaux du travail sont compétents pour régler les litiges liés à l'interprétation des conventions collectives. Il en est de même en Norvège, où celles applicables à certaines catégories de travailleurs comme les journalistes, les architectes et le personnel des organismes de radiodiffusion, parmi lesquels les auteurs sont particulièrement nombreux, contiennent souvent des dispositions relatives aux droits intellectuels.

Comme pour les autres conflits de droit entre employeurs et travailleurs, en pratique, c'est en cas d'échec des procédures établies pour aboutir à un accord entre les parties qu'il est recouru aux procédures légales et aux instances judiciaires compétentes pour trancher les différends relatifs aux inventions et autres créations personnelles du salarié. Dans certains cas, les mécanismes instaurés pour traiter des réclamations individuelles sont fixés de manière détaillée par les conventions collectives qui prévoient une série d'étapes successives, avec un délai pour chacune, en commençant généralement par l'examen de la question avec le supérieur immédiat. A défaut de solution, elle peut alors être examinée à des niveaux supérieurs par les représentants syndicaux et la direction. Il en est ainsi, par exemple, au Ghana, aux termes de la convention collective applicable à la corporation de l'industrie du film (Ghana Films Industry Corporation) et en Australie (Australie méridionale), où aux termes de diverses sentences arbitrales, la question est tranchée par les tribunaux en dernier ressort. Les mécanismes d'examen des réclamations individuelles du personnel de l'Organisation de la recherche scientifique et industrielle d'Australie - Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation (CSIRO) - mettent de même l'accent sur leur solution au niveau de l'établissement; jusqu'à présent toutefois aucune question relative au droit d'auteur ou aux brevets d'invention ne leur a été soumise.

Les procédures instaurées au niveau de l'entreprise pour examiner et régler les litiges qui surviennent entre employeurs et inventeurs ou auteurs revêtent un caractère plus ou moins formel selon leur origine - législation, conventions collectives, initiative individuelle, etc. - et la dimension des entreprises. Au Canada et aux Etats-Unis, par exemple, de nombreuses grandes entreprises du secteur privé, comme IBM, disposent de mécanismes internes de règlement des conflits; de même, dans l'administration fédérale aux Etats-Unis, le travailleur d'un service public qui conteste la décision de celui-ci concernant la propriété et l'exploitation de son invention peut en demander le réexamen au sein de ce service et en référer au responsable du Bureau des brevets et des marques; les règles applicables prévoient en outre le recours à une instance chargée de faire observer des principes uniformes en matière de brevets d'Etat et de trancher les différends concernant la propriété des inventions réalisées par ses employés. Comme au Canada, les conflits opposant les inventeurs ou auteurs à leur employeur, public ou privé, relèvent en dernier ressort des tribunaux compétents.

Au Japon, le modèle de règlement des inventions réalisées par des salariés, élaboré en 1964 par le Bureau des brevets, préconise l'établissement d'un comité d'examen des inventions au sein des entreprises, dont le secrétariat est assuré par leur section ou leur division des brevets. Selon le modèle en question, ce comité, composé d'un président, d'un vice-président (chef de la section ou de la division des brevets) et de membres choisis par le président de l'entreprise parmi les employés de celle-ci, est chargé non seulement de se prononcer sur la question de savoir si une invention est une invention de service mais aussi d'examiner les objections éventuelles de l'inventeur à cette décision, ce dernier pouvant être autorisé à assister aux délibérations du comité et à faire part de ses propres vues⁴.

Des conseils ou des commissions paritaires institués à l'échelon de l'entreprise interviennent souvent pour régler les conflits de droit entre inventeurs ou auteurs et leurs employeurs. C'est le cas au Royaume-Uni, à la British Broadcasting Corporation (BBC), où les différends sont soumis à des comités paritaires prévus par les accords collectifs conclus entre cet organisme et l'association des travailleurs Broadcasting and Entertainment Trades Alliance (BETA), qui représente 40.000 membres du personnel employé dans les services public et privé de radiodiffusion et de télévision, l'industrie cinématographique, le théâtre et les activités de loisir. Les problèmes les plus courants soumis à ces comités paritaires sont liés à

l'interprétation des accords concernant les paiements résiduels et supplémentaires et à la révision régulière de ces accords. Selon la Confédération de l'industrie britannique - Confederation of British Industry (CBI) -, chaque entreprise de presse dispose d'une procédure interne d'examen des réclamations qui peut être utilisée par les journalistes en cas de litige.

En Suisse, les litiges relatifs au droit d'auteur du personnel de la Société suisse de radiodiffusion peuvent être soumis à une commission paritaire comprenant des représentants de l'Association locale du personnel et du syndicat suisse des mass media; selon celui-ci, au cours des dernières années, les conflits liés au droit d'auteur ont exclusivement concerné l'utilisation commerciale des oeuvres, l'affectation des recettes au fonds institué pour financer le perfectionnement individuel et le droit des membres du personnel de se faire attribuer des prestations provenant de ce fonds. S'agissant des inventions réalisées par des employés, l'Union centrale des associations patronales suisses a précisé que les contestations étaient rares, la question étant réglée directement par le chef d'entreprise et l'inventeur, sans qu'il soit nécessaire de recourir aux tribunaux ou à des arbitres.

Dans les pays socialistes de l'Europe de l'Est, les différends sont réglés principalement à l'échelon de l'entreprise, entre la direction et le comité syndical. Ainsi, en Bulgarie, les litiges concernant l'adoption ou le refus d'une proposition de rationalisation par l'entreprise sont examinés conjointement par la direction de l'entreprise et le comité syndical intéressé. Il en est de même des différends concernant le montant de la rétribution de l'auteur. En revanche, ceux qui ont trait à la délivrance d'un certificat d'auteur ou d'un brevet d'invention sont de la compétence de l'Institut des inventions et des rationalisations, tandis que ceux portant sur la qualité d'auteur d'une invention ou d'une proposition de rationalisation sont soumis au tribunal compétent.

En Hongrie, la réglementation applicable aux propositions d'innovation prévoit que les conflits qui les concernent peuvent être soumis soit à l'organe syndical compétent de l'entreprise, soit à la commission de surveillance ou de contrôle de la coopérative; l'affaire est réexaminée si l'organe saisi l'estime nécessaire; les différends portant sur la rémunération et la cession de l'innovation sont du ressort des tribunaux. Il en est de même pour les litiges relatifs à la question de savoir si la création d'une oeuvre répond à une obligation contractuelle de l'auteur employé et pour ceux portant sur le paiement des redevances qui peuvent lui être dues lorsque son oeuvre est utilisée par une autre personne que l'employeur à la suite d'un contrat de cession passé par ce dernier. C'est également le cas pour les litiges liés à la qualification de l'invention et à sa rémunération sur lesquelles portent généralement les différends entre inventeurs et employeurs. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé que les tribunaux fixent habituellement le montant de la rémunération de l'auteur à 60 pour cent (10 pour cent pour les logiciens) du total des redevances lorsque le contrat passé par l'employeur concerne l'utilisation de l'oeuvre en dehors de sa sphère d'activités; si tel n'est pas le cas, ils établissent la somme à payer conformément à la réglementation applicable, en tenant compte des frais liés à la création de l'oeuvre et de chaque cas particulier. Le Syndicat hongrois des travailleurs culturels a souligné le rôle des comités paritaires d'arbitrage dans le règlement des conflits opposant les artistes et leurs employeurs. Institués au niveau de toute entreprise où existe un organe syndical, ces comités sont composés de membres élus par les travailleurs sur la base de la recommandation conjointe de l'organe syndical local et de la direction. Les recours contre leur décision relèvent des tribunaux du travail.

En République démocratique allemande, les différends relatifs à l'utilisation des oeuvres artistiques créées par les travailleurs relèvent de la commission des conflits instituée au sein des entreprises à gestion collective et des organes et institutions d'Etat. Ses membres sont nommés par les travailleurs de l'entreprise, sur proposition de son comité syndical. En cas de recours, c'est le tribunal de première instance de la circonscription dont dépend la commission qui est compétent. Lors d'une procédure judiciaire, les membres et dirigeants des syndicats peuvent représenter et défendre les droits des travailleurs, participer à la procédure, prendre position, formuler des recommandations et présenter une demande de preuves.

En Tchécoslovaquie, les conflits portant sur la rémunération des inventions et des propositions de rationalisation et de modèles industriels sont d'abord examinés par des commissions syndicales qui ont pour objectif d'aboutir à un accord de règlement. C'est à défaut d'un tel accord que les différends sont soumis aux tribunaux. Il en est de même en cas d'échec de la procédure de conciliation prévue pour régler les litiges concernant la rémunération des oeuvres littéraires et artistiques dans laquelle le ministère de la Culture intervient à titre consultatif. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé que les cas dans lesquels ces derniers litiges aboutissent devant les tribunaux sont exceptionnels; dans ceux dont il avait connaissance, les tribunaux avaient statué en faveur de l'auteur dans la mesure où l'organisation qui l'employait n'avait pas été en mesure de prouver que le consentement de l'auteur requis par la législation pour éditer et publier l'oeuvre d'une manière autre que celle prévue par le contrat avait été donné.

En URSS, les conflits liés à l'examen des inventions et propositions de rationalisation et aux droits de leurs auteurs sont examinés par des comités paritaires institués au niveau de l'entreprise, de l'organisme, institution, ministère ou département concerné. Les deux parties et notamment le groupement syndical de l'entreprise ou, sur sa demande, l'agence locale de l'Association soviétique des inventeurs et rationalisateurs (VOIR) sont invités à participer à l'examen et au règlement du litige. C'est lorsque le conflit n'a pas trouvé de solution satisfaisante au niveau de l'entreprise que l'auteur d'une invention ou d'une proposition de rationalisation peut s'adresser aux tribunaux. Sur la demande de l'inventeur, un représentant de la VOIR peut être entendu; il peut également prendre connaissance du dossier et participer à l'examen des preuves. Selon le gouvernement, l'application du mécanisme légal d'examen des différends concernant les inventions ne suscite pas de difficultés.

Dans d'autres cas, on a recours à des mécanismes de conciliation ou d'arbitrage pour résoudre les conflits entre inventeurs et auteurs et leurs employeurs. Il en est ainsi, par exemple, en Suède où, comme on le verra plus loin, une convention collective nationale, spécialement applicable aux inventions d'employés, précise les procédures à suivre en cas de litige. Au Mexique, selon le Code du travail, les différends relatifs à la rémunération de l'inventeur relèvent des commissions de conciliation et d'arbitrage chargées de résoudre les conflits du travail entre employeurs et travailleurs.

En République fédérale d'Allemagne, les différends qui surgissent dans le domaine de l'art dramatique sont réglés par un tribunal d'arbitrage sur la base d'une convention collective; un organe de conciliation et d'arbitrage a par ailleurs été institué entre l'association des écrivains allemands relevant du syndicat des travailleurs de l'imprimerie et l'association des éditeurs.

En Australie, c'est la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage établie par la législation qui traite des conflits entre employeurs et travailleurs et, plus particulièrement, de ceux qui surgissent entre les

organisations qui les représentent. En cas d'échec de la conciliation, la commission peut procéder à un arbitrage. A moins d'un accord entre les parties, elle ne peut les obliger à appliquer une décision concernant des questions qui se posent après la cessation de la relation d'emploi (paiement pour utilisation supplémentaire des prestations des artistes, par exemple). Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé qu'une condition préalable à la saisine de la commission est que le conflit soit d'une nature interétatique et que cela peut être difficile à établir dans le cas de différends concernant les auteurs et les inventeurs salariés.

Aux Etats-Unis, de nombreux accords prévoient le recours à l'arbitrage pour le règlement des litiges et réclamations concernant le droit d'auteur. C'est le cas, par exemple, du contrat type élaboré par l'Association des auteurs de chansons (Songwriters' Guild), aux termes duquel les parties s'engagent à recourir à une procédure d'arbitrage conforme aux règles de l'Association américaine d'arbitrage et à se conformer à la décision qui en résultera, sous réserve d'appel devant les tribunaux compétents. Au Portugal, le règlement de tout litige qui découle de l'application du Code du droit d'auteur et qui n'a pas d'incidence sur les droits indisponibles peut être soumis à l'arbitrage par les parties (sans préjudice du recours aux voies judiciaires ordinaires).

Le rôle des instances spéciales de conciliation et d'arbitrage

C'est essentiellement en matière de litiges portant sur les inventions réalisées par des salariés que des comités spéciaux de conciliation ou d'arbitrage, permettant non seulement une représentation des parties intéressées mais aussi l'examen des conflits sous leur double aspect de droit du travail et de propriété industrielle, sont parfois prévus. C'est le cas, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, en Espagne, en Italie, en Finlande, en France, en Norvège, au Portugal, en République démocratique allemande et en Suède, où les droits du salarié inventeur sont consacrés par des dispositions législatives.

Dans certains pays, le recours à ces organes de conciliation ou d'arbitrage, le plus souvent établis au sein des bureaux des brevets, revêt un caractère obligatoire, c'est-à-dire que les litiges doivent leur être soumis avant qu'une action judiciaire puisse être introduite, sous réserve parfois de certaines exceptions, par exemple lorsque les parties sont convenues de ne pas s'adresser à eux. Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne lorsqu'un tel accord a été conclu après la survenance du litige. Dans d'autres pays, en revanche, ledit recours est facultatif et fait normalement suite à la demande de l'une des parties. La compétence des organes en question varie également selon les pays. Dans certains cas, ils émettent un avis sur la façon dont le différend devrait être tranché ou soumettent une proposition de conciliation à l'acceptation des parties, tandis que, dans d'autres, ils peuvent décider du règlement du litige, sous réserve de recours.

En République fédérale d'Allemagne, tout différend relatif à une invention réalisée par un employé et à une proposition d'amélioration technique conférant à l'employeur une situation privilégiée et, d'une manière générale, à l'application de la loi spéciale qui régit la question doit faire l'objet d'une procédure de conciliation préalable à l'introduction d'une action en justice devant une commission spéciale établie auprès de l'Office des brevets. Son objectif est d'éviter un contentieux judiciaire entre les parties au contrat d'emploi⁵. Ce n'est que dans certains cas limités par la loi⁶ et en cas d'échec de la conciliation que le litige peut être porté

devant les tribunaux; le recours préalable à cette commission est en particulier obligatoire pour les litiges qui surviennent alors que l'inventeur est employé par l'entreprise, bien que la commission puisse être également saisie de différends qui interviennent après la cessation de la relation d'emploi, ce qui arrive d'ailleurs fréquemment⁷. Chargée de faire aboutir un règlement amiable des conflits, la commission se compose d'un président de formation juridique, nommé pour un an, et de deux experts techniques dans le domaine dont dépend l'invention, qui sont choisis pour chaque litige particulier parmi les membres de l'Office des brevets; sur demande de l'une des parties, deux membres supplémentaires sont nommés, l'un provenant des milieux employeurs et l'autre des milieux travailleurs. En pratique, ce n'est toutefois que dans environ un cas sur dix que la commission est ainsi complétée⁸. La société de promotion des inventions de ce pays a indiqué que le représentant des employés requis n'a, à sa connaissance, jamais été choisi parmi des inventeurs affiliés à des associations d'inventeurs.

La commission ne peut prononcer de décisions obligatoires; elle se borne à faire aux parties des propositions de conciliation qu'elle doit motiver; lesdites propositions peuvent toutefois avoir valeur d'accord et devenir exécutoires si aucune des parties ne s'y oppose dans le mois qui suit leur signification. La procédure devant la commission est gratuite, ni émoluments ni frais n'étant perçus. Elle ne s'applique pas à la fonction publique quand celle-ci est dotée de ses propres mécanismes d'arbitrage.

La commission connaît environ 80 litiges par an qui concernent 200 à 300 titres de propriété industrielle et elle règle surtout des questions de rétribution; elle est également souvent saisie de questions de procédure (formulation des revendications de l'employeur dans les délais, par exemple). Les taux d'accord atteignent 70 à 75 pour cent⁸; il apparaît cependant que les dispositions législatives sur les inventions de salariés sont moins connues et moins appliquées dans les petites et moyennes entreprises⁹.

En Espagne, les litiges relatifs aux inventions doivent également faire l'objet d'une procédure de conciliation préalable auprès d'une commission constituée au sein de l'Office de la propriété industrielle. Aucun juge ne peut en effet admettre de demande concernant les droits octroyés à l'inventeur et à son employeur qui ne soit pas accompagnée d'un certificat attestant le refus de la proposition d'accord que la commission a pour mission de formuler. Présidée par un expert nommé par le directeur de l'Office de la propriété industrielle, celle-ci comprend deux experts, désignés, l'un par les travailleurs de l'entreprise dans laquelle l'inventeur est employé, l'autre par l'employeur. En cas de conflit portant sur une invention réalisée par un fonctionnaire, les membres de la commission sont désignés conformément à la réglementation relative à la fonction publique. La commission de conciliation doit formuler une proposition d'accord au plus tard deux mois après la date à laquelle la procédure a été demandée, les parties disposant d'un délai de quinze jours pour faire savoir si elles l'acceptent. Leur défaut de réponse est considéré comme une acceptation.

Aux termes de la législation sur les brevets, en Italie et au Portugal, les désaccords entre employeurs et salariés sur le montant de la rétribution de l'invention et ses modalités sont tranchés par un collège d'arbitres composé de trois membres dont un est nommé par l'entreprise, un autre par l'inventeur; tous deux désignent alors le troisième. A défaut d'entente, celui-ci est nommé par le président du tribunal du lieu où le travailleur exerce habituellement ses fonctions¹⁰. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement italien a précisé que la Cour constitutionnelle avait cependant prononcé l'inconstitutionnalité de cette disposition du fait que son

caractère obligatoire ne reconnaît pas aux parties la faculté de saisir l'autorité judiciaire. En Italie, lorsque l'inventeur est employé dans une administration publique, c'est au ministre dont celle-ci dépend que revient le droit de fixer la rétribution et ses modalités; sa décision n'est pas susceptible d'appel.

En République démocratique allemande, un service de conciliation est établi au sein de l'Office des brevets pour connaître des conflits entre les inventeurs et auteurs de modèles industriels et les entreprises qui les utilisent et sont tenues de leur verser une rémunération. Composé de trois membres, un président, un représentant syndical du secteur industriel concerné et un expert technique nommé par l'Office des brevets, ce service soumet aux parties une proposition d'accord. Si l'une d'elles conteste cette proposition, les parties au litige peuvent engager une action judiciaire auprès du tribunal compétent, qui peut par ailleurs être chargé de faire exécuter la décision du service de conciliation. Dans sa réponse au questionnaire du Bureau, le gouvernement a précisé que les procédures engagées devant le service de conciliation de l'Office des brevets servent également à renseigner les entreprises sur l'application correcte des dispositions légales relatives à l'indemnisation des inventeurs et auteurs de modèles industriels.

Dans d'autres pays, en revanche, le recours à la conciliation ou à l'arbitrage est facultatif et fait normalement suite à la demande d'une des parties. C'est le cas, par exemple, en France où un organe paritaire de conciliation, la Commission nationale des inventions de salariés, a été institué à l'occasion de la modification de la loi sur les brevets en 1978. Les parties peuvent porter directement le différend qui les oppose devant le tribunal compétent (tribunal de grande instance). Lorsqu'une des parties saisit la commission, le tribunal doit toutefois surseoir à statuer pendant l'examen du litige par la commission, qui a six mois pour se prononcer. Celle-ci est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire, qui choisit deux assesseurs pour chaque affaire sur une liste d'experts, représentant les milieux employeurs et travailleurs. En cas d'avis partagés, c'est l'opinion du président qui l'emporte. Les parties peuvent se faire représenter par une personne de leur choix. Lorsque la commission ne peut mettre fin au litige, elle émet une proposition de conciliation qui vaut accord entre les parties et peut devenir exécutoire si le différend n'est pas porté devant le tribunal compétent par l'une d'elles dans le mois qui suit sa notification. De 1980, année où elle a commencé à fonctionner, à 1983, la commission a été saisie de 34 affaires, en nombre croissant chaque année - six en 1980 et 17 en 1983 -, dont 30 à l'initiative du salarié, alors qu'auparavant une affaire par an en moyenne était portée devant les tribunaux. Dans un peu plus de la moitié des cas, le salarié n'était plus en fonction au sein de l'entreprise; dans environ la moitié des cas également, l'intervention de la commission a permis de mettre fin au litige. Dans neuf cas, les tribunaux ont été saisis d'affaires qui leur avaient été préalablement soumises, notamment pour trancher les droits respectifs de l'employeur et du salarié. Les litiges les plus nombreux soumis à la commission au cours de ces quatre années ont porté sur le classement des inventions, sur l'exercice du droit d'attribution et sur la détermination du juste prix.¹¹

Les lois spéciales qui réglementent les inventions réalisées par des employés en Finlande, en Norvège et en Suède prévoient toutes la possibilité de soumettre les litiges soulevés par leur application à un comité de conciliation, dont les frais de fonctionnement sont prélevés sur des fonds publics. Les litiges peuvent lui être soumis par l'une des parties, ou par le tribunal auquel la question a été soumise en Finlande et en Suède. Il est normalement habilité à rendre des avis. En Finlande et en Norvège, il peut toutefois procéder à un arbitrage si les parties en conviennent ainsi. Le Comité finlandais des inventions et la Commission suédoise des inventions de

salariés se composent de sept membres comprenant trois juristes, un expert en matière de brevets et trois spécialistes des conditions de travail, dont un représentant des employeurs et un représentant des employés.

Depuis son institution par la loi sur le droit des inventions d'employés de 1967, le Comité national finlandais a eu à connaître 30 cas différents; la Commission des inventions d'employés, instituée en 1984 afin de déterminer s'il convenait de modifier ladite loi, a proposé diverses mesures visant à promouvoir son rôle; le ministère du Commerce et de l'Industrie prépare actuellement un projet de loi sur la base de son rapport.

La Commission de conciliation norvégienne se compose de trois membres: un juriste et deux experts en matière de brevets; à la demande de l'une des parties ou si elle l'estime elle-même opportun, il peut lui être adjoint deux membres représentant, respectivement, les employeurs et les travailleurs.

En Suède, les mécanismes spéciaux de règlement amiable des litiges liés aux inventions réalisées par un employé se fondent également sur une convention collective nationale conclue en 1970 entre la Confédération des employeurs suédois (SAF) et trois syndicats suédois (le Syndicat suédois des employés et des techniciens de l'industrie - SIF -, le Syndicat suédois des contremaîtres et agents de maîtrise - SALF -, et l'Association suédoise des ingénieurs diplômés - CF -). Celle-ci précise que les litiges seront traités par la négociation locale au niveau de l'entreprise et en cas d'échec, ou à défaut d'une telle négociation, par la négociation centrale entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Lesdites négociations peuvent être conduites même si aucun brevet n'a encore été demandé ou accordé pour l'invention. Faute d'accord, la convention collective prévoit le recours à un comité arbitral spécial de six membres dont la composition est principalement déterminée par les organisations des employeurs et des travailleurs. Le président et le vice-président sont, en effet, nommés conjointement par les organisations en question qui désignent aussi chacune un représentant; les deux membres restants sont désignés, l'un par l'organisation d'employeurs et l'entreprise intéressée, l'autre par l'organisation de travailleurs et l'inventeur. Les frais relatifs aux travaux du comité sont à la charge des organisations des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne le président, le vice-président et les membres permanents qui les représentent, tandis que ceux concernant les membres qui représentent l'entreprise et l'employé incombent à ces derniers ou à l'un d'entre eux, en fonction de la décision du comité.

Selon le Syndicat suédois des employés et des techniciens de l'industrie (SIF), la pratique montre que des questions relatives aux inventions sont très rarement soulevées. Faute d'expérience, les sections locales des organisations professionnelles ne se sentent pas compétentes pour représenter leurs membres; c'est pourquoi, à la différence des litiges portant sur d'autres questions, on a souvent directement recours à la négociation centrale, sans négociation locale préalable. A ses yeux, le fait que, contrairement à la pratique suivie dans le cas d'autres procédures d'arbitrage prévues par les conventions collectives, la partie perdante, syndicat ou employeur, doit supporter les frais souvent élevés - 100.000 à 300.000 couronnes -, de la procédure engagée devant le comité arbitral spécial constitue un problème majeur, en particulier lorsqu'il s'agit d'inventions dont la valeur est limitée.

Le rôle des tribunaux et autres instances compétentes
en matière de propriété intellectuelle

Diverses instances nationales compétentes en matière de propriété intellectuelle - bureaux des brevets et services de gestion des droits d'auteur, par exemple - interviennent parfois dans le règlement des litiges entre les salariés, inventeurs ou auteurs, et leurs employeurs. Il en est ainsi, comme on l'a vu, en Bulgarie, où certains litiges concernant les inventions sont du ressort de l'Institut des inventions et des rationalisations, et en Tchécoslovaquie, où les ministères de la Culture des républiques peuvent régler par médiation ceux liés à la propriété littéraire et artistique.

Au Japon, en cas de différend relatif aux droits prévus par la loi sur le droit d'auteur, les parties peuvent soumettre une demande de médiation au Commissaire du bureau des affaires culturelles. Au Brésil, le Conseil national du droit d'auteur, qui dépend du ministère de la Culture, joue un rôle de contrôle, de conseil et d'assistance dans le domaine des droits intellectuels des auteurs. Composé de 16 membres titulaires dont sept représentent les titulaires de droits d'auteurs et les autres sont choisis par le ministre en fonction de leur compétence en la matière, c'est à lui que revient d'autoriser et de surveiller les associations locales ou régionales de gestion des droits d'auteur qui regroupent les titulaires de ces droits et qui ont pour objet leur défense; le Conseil national du droit d'auteur peut en outre rendre des avis en cas de conflit portant sur l'interprétation de la loi qui prévoit un partage des droits entre l'employeur et l'auteur.

Au Rwanda, sur la demande d'une des parties, le service chargé de la gestion des droits d'auteur essaie d'arranger le conflit à l'amiable. Faute d'accord, les parties peuvent recourir aux tribunaux. Aux Philippines, on envisage d'instituer une Commission du droit d'auteur et des droits voisins ainsi qu'une Commission présidentielle des arts et de la culture. La première, dont le rôle serait de superviser et contrôler l'utilisation et l'exploitation des oeuvres intellectuelles, aurait le pouvoir d'examiner les violations des droits intellectuels. L'un des 14 conseils qui composeraient la seconde serait spécialement chargé des droits liés aux oeuvres musicales.

En Israël, les conflits concernant la question de savoir si une invention est une invention de service peuvent être soumis par l'une des parties au directeur de l'enregistrement des brevets (à l'expiration d'un délai de trois mois après la notification de l'invention par l'employé). A défaut d'accord entre les parties, c'est la Commission des indemnités et redevances instituée par la loi sur les brevets qui tranche les questions relatives à la rémunération d'une invention de service et à son montant. Composée de trois membres (un magistrat, le directeur de l'enregistrement des brevets et un membre de l'enseignement supérieur), elle rend sa décision en se fondant sur les critères suivants: qualité dans laquelle l'employé est engagé, nature du lien entre l'invention et le travail confié à l'employé, initiative dont ce dernier a fait preuve, possibilités d'exploitation de l'invention et son exploitation effective et frais engagés par l'employé pour assurer la protection de l'invention dans le pays. Elle peut réviser sa décision si elle estime que les circonstances ont changé ou si un réexamen lui est demandé.

Aux Pays-Bas, les différends portant sur le montant de l'indemnisation de l'invention de l'employé peuvent être soumis par les parties à l'Office des brevets; l'employeur et l'inventeur sont tenus de se conformer à sa décision qui doit être motivée. Cette procédure se prescrit par trois ans à compter de la date de délivrance du brevet. Le recours à l'Office des brevets étant

facultatif, les parties peuvent décider d'entamer directement une action judiciaire, considérée alors comme relative à un contrat de travail aux termes mêmes de la loi sur les brevets, auprès du tribunal compétent.

Au Royaume-Uni, le "comptroller" des brevets peut être appelé à se prononcer sur les demandes concernant la propriété de l'invention et l'indemnisation de l'inventeur. Les recours concernant ses décisions relèvent du tribunal des brevets dont les arrêtés sont eux-mêmes susceptibles de recours devant la cour d'appel. Le "comptroller" est également compétent pour les litiges concernant la mention du nom de l'inventeur dans le brevet. Sur la demande de l'une des parties, au Malawi, en Zambie et au Zimbabwe, les conflits portant sur le brevet ou les droits sur l'invention faite par un employé ou un ancien employé peuvent être soumis au responsable de l'enregistrement des brevets. Après avoir donné aux parties l'occasion de se faire entendre, celui-ci peut déterminer à qui appartient l'invention ou ordonner une répartition des bénéfices de l'invention ou du brevet, sa décision, qui a le même effet qu'une décision du tribunal des brevets, étant susceptible d'appel.

Les tribunaux compétents en matière de propriété intellectuelle proprement dite jouent bien entendu un rôle important dans le règlement des différends qui surviennent entre les employeurs et les travailleurs à propos des inventions et autres créations personnelles de ces derniers. Dans un certain nombre de pays, leur compétence est d'ailleurs directement reconnue à cet égard. Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, pour les conflits portant sur le droit d'auteur et les dessins et modèles ornementaux; en Belgique; au Danemark; en France, pour les litiges relatifs au droit d'auteur; au Japon; aux Philippines, pour les litiges concernant l'application du décret présidentiel sur la protection de la propriété intellectuelle, et en Norvège, pour ceux qui portent sur la question de savoir dans quelle mesure le droit d'auteur et les droits dits voisins sont cédés à l'employeur. Comme le prévoit la loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les brevets d'invention¹², la législation de divers pays stipule qu'à défaut d'accord entre les parties c'est le tribunal qui fixe la rémunération de l'invention de l'employé; c'est le cas, par exemple, en Malaisie et à Sri Lanka. En Suisse, où la législation ne prévoit pas de mécanismes spéciaux pour régler les conflits entre employeurs et salariés qui ont trait aux questions relatives aux biens immatériels proprement dits, ceux-ci relèvent d'une instance judiciaire cantonale unique (sous réserve de la compétence des tribunaux du travail ou civils en matière de litiges relatifs à l'application des dispositions du Code des obligations).

Les recours sont par ailleurs le plus souvent de la compétence des tribunaux et cours d'appel. Il en est ainsi, par exemple, en cas d'échec de la procédure de conciliation devant la commission chargée du règlement amiable des conflits relatifs aux inventions en France et en République fédérale d'Allemagne (à l'exclusion de ceux liés aux paiements d'une rémunération fixée dans ce dernier pays), au Canada, aux Etats-Unis, en République démocratique allemande, en Tchécoslovaquie et en URSS.

*

* *

L'examen rapide qui précède de divers mécanismes de règlement des conflits et les informations et observations reçues en réponse au questionnaire du Bureau confirment la remarque faite au début de ce chapitre à propos de leur diversité et de leur complexité. Cette complexité et le coût du mécanisme de règlement des conflits qui serait nécessaire si un système de compensation des inventeurs salariés était institué ont été soulignés par les possesseurs de droits de propriété intellectuelle - Intellectual Property

Owners (IPO) - aux Etats-Unis. Elles témoignent par ailleurs de certains problèmes particuliers. Ainsi, le Congrès des chambres de travailleurs de l'Autriche a fait observer que l'inventeur éprouve toujours des difficultés à obtenir les droits qui lui reviennent en raison de la situation de dépendance dans laquelle il se trouve à l'égard de l'employeur; il écarte généralement la possibilité de les faire valoir auprès du tribunal pendant la durée de son contrat et ne l'utilise qu'après la cessation de la relation d'emploi. Pour la société de promotion des inventions de la République fédérale d'Allemagne, l'obligation de recourir aux tribunaux ordinaires dans certains cas constitue également un problème, l'employé n'entreprenant presque jamais d'action judiciaire en raison de son coût élevé. C'est notamment pourquoi les syndicats sont en faveur de l'institution de procédures non judiciaires de règlement des litiges qui permettent d'assurer la représentation des parties et de respecter leur liberté de négociation.

Ainsi, les directives pour une réglementation internationale sur la protection de l'inventeur salarié adoptées, en 1966, par la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) demandent que, pour des raisons de coût et de délais, les différends qui s'élèvent entre employeurs et travailleurs à propos des inventions de ces derniers, fassent l'objet d'un règlement amiable de la part d'instances spéciales et compétentes d'arbitrage et que ces dernières comprennent des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs lorsque l'une des parties le souhaite. Elles demandent aussi que les litiges ne soient portés devant les tribunaux que lorsque la procédure d'arbitrage ne permet pas d'arriver à un accord dans un délai raisonnable. Parmi les principes établis par la convention type élaborée par la FIET figurent en outre: la reconnaissance du rôle de la négociation collective pour examiner et régler les conflits relatifs aux droits de l'inventeur salarié; le recours à une instance indépendante d'arbitrage dont la composition sera mutuellement convenue par les parties à défaut de règlement amiable; l'engagement de l'employeur de ne faire aucune pression, directe ou indirecte, pour empêcher l'employé d'exercer pleinement les droits qui lui sont octroyés par ladite convention¹³.

De leur côté, la Fédération syndicale mondiale (FSM) et le Comité de liaison international des ingénieurs, cadres et techniciens (CLIICT) ont préconisé que les différends entre employeurs et inventeurs soient "soustraits aux procédures judiciaires ordinaires pour être soumis à des procédures spéciales moins coûteuses, plus expéditives, qui tiendraient compte de l'inégalité des parties en présence"¹⁴.

S'agissant des auteurs, on notera que la recommandation de l'UNESCO sur la protection juridique des traducteurs et des traductions et sur les moyens pratiques d'améliorer la condition des traducteurs, adoptée par la Conférence générale à sa 9e session, en 1976 (Nairobi), préconise que le contrat conclu entre un traducteur et l'utilisateur prévoit le règlement de leurs différends éventuels par voie d'arbitrage ou selon une procédure établie par la législation ou tout autre moyen qui apporte des garanties d'impartialité et soit d'une utilisation commode et peu coûteuse.

Les conditions nécessaires pour que les litiges relatifs aux inventions et créations personnelles du salarié puissent être examinés et réglés avec les meilleures garanties d'efficacité et d'équité pour les parties apparaissent donc elles-mêmes diverses. Une bonne information des intéressés sur leurs droits et obligations est sans doute particulièrement importante à cet égard comme afin de réduire les risques de conflit, notamment lorsque les textes qui régissent ces droits et obligations sont eux-mêmes complexes et divers. A ce sujet, il convient de signaler qu'en République fédérale d'Allemagne la loi spéciale sur les inventions d'employés prévoit que des conseillers d'inventeurs, notamment chargés d'aider le salarié dans la préparation de la

notification de son invention et de participer, à la demande de l'une des parties, à la détermination de la compensation appropriée, peuvent être engagés dans les entreprises par accord entre les employeurs et les comités d'entreprise. Il apparaît, toutefois, que cette mesure est peu utilisée en pratique¹⁵. Les organisations professionnelles et les syndicats qui représentent les inventeurs et les auteurs salariés, effectifs ou potentiels, et qui, comme on l'a vu, participent aux procédures de règlement des conflits dans divers pays, jouent bien sûr aussi un rôle important dans l'information des travailleurs sur leurs droits intellectuels comme dans la promotion et la défense de ces droits.

Notes

¹ Egalement appelés conflits individuels dans certains pays, c'est ainsi que l'on désigne généralement les conflits du travail qui portent sur l'interprétation ou l'application d'une règle de droit, telle qu'une loi ou une convention collective, et que l'on distingue, dans un nombre croissant de pays, des conflits d'intérêts, ou collectifs, qui surgissent au cours de la négociation collective.

² Pakuscher, E.K.: "Rewards for employee inventors in the Federal Republic of Germany", European Intellectual Property Review, nos 11 et 12, 1981.

³ Confédération française de l'encadrement (CGC): Guide juridique du personnel d'encadrement (Paris, 1984).

⁴ Teruo Doi: "Employees' Inventions: The law and practice in Japan", AIPPI Journal, juin 1981 (Tokyo, Association internationale pour la protection de la propriété industrielle).

⁵ Englert, C.: L'invention faite par l'employé dans l'entreprise privée (Bâle, Verlag Für Recht und Gesellschaft AG Basel, 1960).

⁶ Outre le cas déjà évoqué, il s'agit des cas suivants: lorsque l'employé a quitté l'entreprise; lorsque le demandeur fait valoir des droits fondés sur un accord entre les parties (relatif au montant de la compensation financière, par exemple) ou invoque sa nullité et lorsque six mois se sont écoulés depuis qu'il a été fait appel à la commission.

⁷ Schade, H.: "Droit et pratique de l'invention d'employé en République fédérale d'Allemagne", Propriété industrielle (Genève, OMPI), sept. 1972.

⁸ Institut de recherche en propriété intellectuelle Henri Desbois: La Commission nationale des inventions de salariés, Colloque de l'IRPI (Paris, 16 mars 1984) (Paris, Librairies techniques, 1984). Au sujet des travaux de ce colloque, voir aussi Bulletin d'informations sociales (Genève, BIT) 3-4/85, p. 458.

⁹ Schade, op. cit.

¹⁰ La compétence d'un organe d'arbitrage de ce type est préconisée par la loi type de l'OMPI pour les pays en développement pour le règlement des litiges concernant une "technovation", définie comme "la solution d'un problème particulier dans le domaine de la technique qui est proposée par l'employé d'une entreprise ... aux fins de son utilisation par cette entreprise et qui concerne les activités de l'entreprise mais que cette

entreprise, à la date de la proposition, n'a pas utilisée ni envisagé sérieusement d'utiliser". Voir OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions, vol. II (Genève, 1980).

¹¹ Institut de recherche en propriété intellectuelle Henri Desbois, op. cit.

¹² OMPI: Loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions, vol. I (Genève, 1979).

¹³ Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET): Les droits de l'inventeur salarié: un guide pour les syndicats (Genève, 1981).

¹⁴ Fédération syndicale mondiale (FSM): Les droits de l'inventeur salarié (Prague, 1975).

¹⁵ Matthias Ruete: "The German employee - invention law: an outline", dans l'ouvrage publié sous la direction de Philipps, J.: Employees' inventions - A comparative study (Sunderland, Fernsway Publications, 1981), p. 187.

CHAPITRE VII

LES CREATIONS NON GENERATRICES DE DROITS INTELLECTUELS

Comme on l'a vu, la portée des droits octroyés aux salariés auteurs de créations personnelles est d'ordinaire déterminée par celle des régimes nationaux de protection de la propriété intellectuelle et les critères plus ou moins rigoureux qu'ils appliquent pour définir l'objet de leur protection. C'est le cas non seulement lorsque les droits des travailleurs sont régis par ces régimes, mais aussi parfois lorsqu'ils font l'objet d'une réglementation spéciale, comme en Finlande, en Norvège et en Suède, où les lois relatives aux inventions réalisées par des employés concernent leurs inventions brevetables.

Or de nombreux travailleurs sont à l'origine de créations ou de propositions personnelles, telles que des propositions de rationalisation ou d'amélioration technique, de suggestions et, d'une manière générale, d'innovations qui débouchent sur des améliorations, des procédés et des produits techniques intéressants pour leur entreprise. C'est à cette dernière qu'appartiennent directement les créations de son personnel qui ne sont pas, comme les inventions, protégées par un titre de propriété même si la distinction n'apparaît pas toujours de manière nette en pratique. Ces créations peuvent cependant avoir une grande valeur pour l'entreprise qui les utilise et influer parfois considérablement sur ses résultats économiques. L'octroi d'une récompense financière à leurs auteurs consacre et encourage leurs efforts personnels et leur contribution à la prospérité de l'employeur; il leur permet aussi de participer aux bénéfices que ce dernier en retire, de même qu'on intéresse souvent aux profits de l'entreprise les salariés, tels que le personnel de direction et les cadres, qui font un apport spécial à ses résultats économiques.

Les créations et propositions personnelles des travailleurs peuvent recouvrir des activités très diverses: recherche, découverte scientifique, améliorations, rationalisations et suggestions. Les domaines qu'elles concernent sont tout aussi divers; elles peuvent porter, par exemple, sur l'amélioration des processus de production et de fabrication; celle des machines, des équipements utilisés et des produits et services fournis par l'entreprise; celle de la sécurité, de l'hygiène, de l'organisation, du contenu et des conditions de travail; sur des économies d'énergie, de coût ou de temps, ou encore sur le fonctionnement et les procédures administratives de l'entreprise.

Applicables donc non seulement à l'industrie, mais aussi à la science, au milieu de travail et à la vie sociale et économique, elles ne peuvent être toujours appréciées du seul point de vue des bénéfices et de profits économiques; c'est pourquoi il est parfois difficile de les évaluer financièrement, quelle que soit par ailleurs leur valeur effective ou potentielle¹. Il en va de même des suggestions, qui peuvent être non seulement des propositions de travailleurs présentant un intérêt économique ou industriel direct pour l'entreprise ou l'organisation qui les emploie, mais aussi toute autre contribution utile à celle-ci d'une manière générale.

Le rôle de l'activité innovatrice

L'importance vitale des innovations et des suggestions des travailleurs pour maintenir la compétitivité, suivre l'évolution rapide des techniques,

rationaliser la production et les procédures administratives, réduire les coûts et améliorer le milieu de travail est reconnue depuis longtemps dans le secteur privé comme dans l'administration, notamment dans les pays industriels. On voit aussi en elles l'avantage de favoriser l'expression des aspirations individuelles et les relations à l'intérieur des entreprises ou des administrations. Elles suscitent d'ailleurs aujourd'hui un intérêt particulier.

Quelques chiffres illustrent leur importance. Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, on estime que plus de 200.000 suggestions ont été faites chaque année au cours de la période 1974-1983; elles ont permis quelque 9.400 millions de deutsche marks (DM) d'économies². En Bulgarie, plus de 90.800 propositions de rationalisation ont été soumises par les travailleurs en 1984. Au Japon, c'est au total 23,5 millions de suggestions qui ont été soumises par 597.000 salariés en 1980; elles ont permis de réaliser 225,4 milliards de yen d'économies en 1980. Pour le Royaume-Uni, les économies résultant des suggestions adoptées dans 91 entreprises ont été estimées pour 1985 à près de 8.000.000 de livres sterling et à plus de 800.000 livres sterling dans des sociétés comme IBM et Lucas Industries³. Chaque année, en URSS, on enregistre jusqu'à 5 millions de propositions de rationalisation soumises par les travailleurs; elles s'ajoutent à environ 90.000 inventions. En 1980, les économies réalisées grâce aux innovations s'y sont élevées à 6,8 milliards de roubles, alors que les dépenses occasionnées par leur mise en oeuvre ont été de 379 millions de roubles⁴.

Des systèmes de récompense des innovations et des suggestions du personnel existent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, dans les pays industriels comme dans ceux en développement. D'après les informations reçues en réponse au questionnaire du Bureau et celles qui y étaient disponibles, ils sont pratiqués, par exemple, en Algérie, en République fédérale d'Allemagne, en Argentine, en Australie, en Autriche, en Belgique, en Bulgarie, au Costa Rica, au Danemark, en Egypte, en Espagne, aux Etats-Unis, en Finlande, en France, au Ghana, en Hongrie, en Inde, en Indonésie, au Maroc, au Mexique, au Nigéria, en Norvège, au Panama, au Portugal, en République démocratique allemande, en Roumanie, au Royaume-Uni, en Suède, en Suisse, en Tchécoslovaquie et en URSS.

Il convient cependant de distinguer deux situations différentes. Premièrement, il arrive que les auteurs de créations ou de propositions personnelles, comme les découvertes et les propositions de rationalisation ou d'amélioration technique, bénéficient de droits comparables à ceux qui sont octroyés aux travailleurs sur leurs inventions ou sur les autres produits de leur travail protégés par des régimes de propriété industrielle, aux termes soit des lois sur les inventions, soit de réglementations particulières sur les innovations en général (c'est par ce terme que nous désignerons ces diverses créations). Dans d'autres cas - d'ailleurs plus fréquents -, l'importance de l'activité innovatrice des travailleurs est reconnue et encouragée par des systèmes de participation et de récompense, tels que les systèmes de suggestions, principalement établis sur une base volontaire au sein des entreprises ou par voie de conventions collectives. Enfin, compte tenu du rôle et du développement de formules nouvelles d'incitation et de reconnaissance de l'activité créatrice des travailleurs, notamment des cercles de qualité sur lesquels des informations ont été fournies, ceux-ci seront aussi brièvement évoqués.

Les innovations

Seuls quelques pays font bénéficier les travailleurs auteurs d'innovations de droits comparables à ceux qui leur sont reconnus sur des inventions. C'est le cas, par exemple, en Egypte, où l'activité innovatrice des travailleurs fait l'objet d'une réglementation particulière. L'innovation y est définie comme toute activité nouvelle qui vise à développer l'activité inventive dans le domaine de la science et de la recherche. Tout employé qui est à l'origine d'une innovation ou d'une amélioration conduisant à une augmentation de la production, à la réduction de ses coûts, à l'amélioration de sa qualité, à de nouveaux produits ou à une réduction des défauts et des rebuts se voit reconnaître le droit à une rémunération équitable, fixée en fonction de l'estimation des bénéfices qui peuvent résulter de l'innovation. Lorsque celle-ci est le fait de plusieurs employés, la récompense est répartie entre eux, en tenant compte de leurs apports respectifs.

En Hongrie aussi, il existe une réglementation spéciale sur l'innovation, laquelle est définie comme toute solution technique relativement nouvelle qui, appliquée dans une entreprise, lui procure des résultats utiles, n'entre pas dans le domaine des devoirs professionnels de celui qui la propose, constitue une création importante et n'entraîne pas une détérioration de qualité nuisible aux intérêts des consommateurs. Comme les innovations concernent directement l'entreprise ou l'organisation dans laquelle elles sont faites, c'est à celle-ci qu'il revient de déterminer si les créations ou propositions personnelles de ses employés constituent ou non des innovations; elle peut les utiliser elle-même ou les transmettre à d'autres entreprises. Les travailleurs auteurs d'innovations peuvent eux-mêmes les proposer à d'autres entreprises. Toute entreprise a l'obligation légale de favoriser les innovations. Considérées comme nécessaires au progrès technique, à l'augmentation du rendement et au développement de l'économie, elles ouvrent droit à des récompenses morales et matérielles pour leurs auteurs. Les droits moraux de ces derniers sont consacrés par l'octroi d'un certificat d'innovateur et, dans certains cas, de distinctions particulières, décidées conjointement par le chef de l'entreprise intéressée et le syndicat ou l'organe qui le représente; ces distinctions entraînent en outre l'octroi de congés annuels supplémentaires, dont la durée varie de quatre à neuf jours.

En Malaisie, les dispositions de la loi sur les brevets, qui concernent les inventions faites par un travailleur, s'appliquent également aux innovations d'utilité, c'est-à-dire à tout type d'instrument, d'outil, de produit ou de procédé d'utilité pratique qui soit nouveau dans le pays.

Dans d'autres pays, ce sont aussi les lois ayant pour objet de protéger et d'encourager les inventions des travailleurs qui s'appliquent aux propositions d'amélioration ou de rationalisation technique. Il en est ainsi, par exemple, en République fédérale d'Allemagne, où la loi sur les inventions d'employés s'applique également à leurs propositions d'améliorations techniques qui, tout en ne pouvant faire l'objet d'un brevet ou d'un modèle d'utilité, procurent à l'employeur une situation privilégiée analogue à celle qui résulterait d'un titre de propriété industrielle; le salarié auteur d'une telle proposition a droit à une compensation appropriée dès que l'employeur l'exploite. Les directives concernant la compensation financière des inventions réalisées dans le secteur privé précisent que l'employeur bénéficie d'une situation privilégiée si l'amélioration technique ne peut pas être imitée par des tiers (par exemple lorsqu'elle concerne l'application de procédés secrets ou l'usage de produits qui ne peuvent être analysés). Pour déterminer la valeur de la proposition et le montant de la compensation due à son auteur, elles préconisent de recourir aux méthodes utilisées pour les inventions, en ne se basant toutefois que sur l'exploitation effective par

l'employeur. Une compensation financière n'est due que tant que la situation privilégiée subsiste; cette dernière disparaît lorsque l'amélioration technique est largement connue et est utilisée par des concurrents.

Dans les pays socialistes de l'Europe de l'Est, tels que la Bulgarie, la République démocratique allemande, la Roumanie, la Tchécoslovaquie et l'URSS, les auteurs de propositions de rationalisation bénéficient également de droits moraux et pécuniaires régis selon les mêmes principes que ceux qui s'appliquent aux inventeurs salariés.

En Bulgarie, par exemple, tout comme l'inventeur, l'auteur ou les coauteurs d'une rationalisation se voient délivrer un certificat qui consacre leur activité innovatrice et leur donne droit à une rémunération en sus de leur salaire. Les rationalisations sont définies comme les solutions techniques à un problème donné qui présentent un caractère de nouveauté dans l'entreprise ou l'organisation où elles sont employées et apportent un changement utile au processus de production, à la technologie, à l'organisation scientifique, aux dessins ou au matériel utilisés, et ne font pas suite à des instructions et orientations données par le supérieur hiérarchique sur la manière d'approcher la solution. Elles excluent les propositions fondées sur des idées qui ne précisent pas comment les mettre en oeuvre, celles relatives à l'existence ou à la correction d'imperfections ou d'erreurs, et celles liées à des questions purement commerciales ou comptables. En République démocratique allemande, les innovateurs et rationalisateurs ont droit à une rétribution dont le montant est calculé en fonction de barèmes fixés par des dispositions réglementaires qui complètent la loi sur les brevets.

En Tchécoslovaquie et en URSS, la législation sur les inventions concerne non seulement les propositions de rationalisation utilisées par l'entreprise, mais aussi les découvertes. A cet égard, on notera que la recommandation sur la condition des chercheurs scientifiques préconise que leurs droits (éventuels) sur toute découverte ou amélioration de procédé technique (comme sur toute invention) qu'ils pourraient faire au cours de leurs travaux soient clairement précisés⁵. Les découvertes ouvrent droit à la délivrance d'un diplôme qui permet à l'auteur de recevoir une rémunération dont le montant varie normalement de 5.000 à 100.000 couronnes en Tchécoslovaquie; il peut atteindre 5.000 roubles en URSS (indépendamment du nombre de ses auteurs), où il entraîne en outre divers autres avantages. Ainsi, tout comme les inventions, les propositions de rationalisation et les découvertes faites par les travailleurs sont consignées dans leur livret de travail; les auteurs ont le droit de participer à la préparation de l'exploitation de leurs propositions; ils peuvent être libérés de leur travail principal à cette fin et recevoir des titres honorifiques leur permettant d'être admis sans concours dans les établissements d'enseignement supérieur. Ils ont aussi droit à une surface de logement supplémentaire, au même titre que les travailleurs scientifiques. Les auteurs de découvertes, comme ceux des inventions qui ont une grande importance pour l'économie, ont le droit de les présenter en tant que thèses pour obtenir des titres universitaires; lorsque ces découvertes sont particulièrement importantes, ces titres peuvent leur être délivrés sans qu'ils aient à soutenir une thèse.

La rétribution accordée à l'auteur d'une proposition de rationalisation dépend de l'utilisation de celle-ci. Elle correspond souvent à un pourcentage dégressif des économies qu'elle permet à l'entreprise qui l'utilise, dans le cadre de limites - minimales et maximales - établies par la réglementation. Le montant de la rétribution du travailleur peut ainsi varier de 30 à 30.000 marks en République démocratique allemande, et de 10 à 5.000 roubles en URSS; le tableau 1 ci-après décrit, à titre d'exemple, comment la rémunération d'une proposition de rationalisation qui permet de faire des

économies est calculée dans ce pays (elle y est fonction des économies réalisées pendant la première année de son utilisation). Quant à la rémunération versée à l'auteur d'une proposition de rationalisation ne permettant pas de faire des économies, elle est déterminée sur la base de la valeur réelle de la proposition (compte tenu de son effet technique, de ses autres effets utiles et de la mesure dans laquelle elle est exploitée, ainsi que des limites, minimales et maximales, déjà indiquées).

Tableau 1. URSS: montant de la rémunération versée aux auteurs de propositions de rationalisation permettant de faire des économies

Economies par an (en roubles)	Montant de la rémunération
Jusqu'à 100	17% des économies, mais 10 roubles au minimum
De 100 à 500	7% + 10 roubles
De 500 à 1.000	5% + 20 roubles
De 1.000 à 5.000	3% + 40 roubles
De 5.000 à 50.000	2% + 90 roubles
De 50.000 à 100.000	1% + 590 roubles
Au-dessus de 100.000	0,5% + 1.090 roubles, mais 5.000 roubles au maximum

Source: Ordonnance sur les découvertes, les inventions et les propositions de rationalisation, promulguée par le décret du Conseil des ministres de l'URSS no 584 du 21 août 1973, amendé en 1978 (OMPI: Lois et traités de propriété industrielle, Union soviétique, Texte 2-003, p. 029).

Les systèmes de suggestions

Le plus souvent, c'est par divers systèmes de récompense et de participation, notamment par les systèmes de suggestions, que l'activité innovatrice des travailleurs est reconnue et encouragée.

Les suggestions couvrent une grande variété de domaines: elles peuvent concerner la sécurité et l'hygiène; les installations sanitaires; l'amélioration des processus de production et de fabrication; les améliorations techniques apportées aux machines et aux installations; les économies d'énergie, de produits consommés, de coût et de temps; l'amélioration des conditions de travail; l'organisation et le contenu du travail. Les systèmes de suggestions ont derrière eux une longue tradition. Au Royaume-Uni, le premier a été introduit aux chantiers navals William Denny Frères à Dumbarton en 1880 et plusieurs autres systèmes y furent créés avant 1910⁶. De même, c'est en 1882 que fut introduit en Allemagne le premier régime de suggestions pour le personnel au sein des entreprises Krupp. Aux Etats-Unis, la marine américaine introduisit un système de suggestions en 1918; plusieurs entreprises privées suivirent l'exemple dans les années vingt (IBM le fit en 1928). En France, des systèmes de suggestions ont été introduits dans diverses entreprises dès les années vingt, par exemple chez le fabricant de pneumatiques Michelin, en 1927.

La mise en place et le fonctionnement d'un système de suggestions - et en particulier le droit des salariés d'obtenir une compensation - sont généralement déterminés par les conventions collectives ou les accords

d'entreprise, voire par des contrats individuels ou des régimes volontaires de primes. Il arrive cependant que des dispositions légales prévoient certains principes concernant l'établissement de ces systèmes, tout en laissant aux conventions collectives ou aux accords d'entreprise le soin de fixer les conditions et les règles de leur fonctionnement. En République fédérale d'Allemagne, par exemple, le conseil d'entreprise dispose légalement du droit de codécision quant à l'établissement des principes des systèmes de suggestions. En Autriche, en vertu de la loi de 1973 sur les relations collectives de travail, des accords internes à l'entreprise peuvent être conclus entre l'employeur et le salarié sur les systèmes de suggestions; un projet de loi visant à réglementer ces systèmes a été soumis au Parlement il y a de nombreuses années, mais est toujours en instance.

En Suède, dans le secteur privé, les systèmes de suggestions sont prévus par l'accord sur l'efficacité et la participation conclu en 1985 entre la Confédération des employeurs suédois (SAF), la Confédération suédoise des syndicats (LO) et la Fédération des travailleurs salariés de l'industrie et des services (PTK); dans le secteur public, des accords ont été signés notamment entre la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO/SR), le Syndicat suédois des fonctionnaires d'Etat (SF) et la Section des fonctionnaires d'Etat de l'Organisation centrale suédoise des employés.

Dans des pays comme le Canada et les Etats-Unis, des entreprises ont adopté des systèmes volontaires de primes pour les suggestions, mais aucune condition spécifique n'a été fixée pour l'octroi de ces primes, et les pratiques varient d'une entreprise à une autre. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise ont également été conclus à ce sujet en Argentine, en Belgique, au Canada, au Congo, en Espagne, aux Etats-Unis, en Finlande, en France, au Ghana, au Nigéria, au Panama, au Portugal, au Royaume-Uni, en Suisse, en Tunisie et au Zaire.

Des systèmes de suggestions existent aussi depuis longtemps dans les services publics, notamment dans l'administration des postes et télécommunications et les services ferroviaires. Des règlements administratifs ou des décrets, et dans certains cas des conventions collectives (par exemple en Suède, comme on l'a vu), en fixent les objectifs et déterminent les catégories de salariés ayant qualité pour y participer, les primes à attribuer, les méthodes de calcul, etc. On trouve par exemple de tels systèmes pour le personnel de l'administration publique en République fédérale d'Allemagne (directives concernant les systèmes de suggestions dans l'administration fédérale qui ont servi de modèles aux accords appliqués dans les services de diverses entreprises et administrations publiques), en Australie (législation relative au service public et directives concernant les régimes de suggestions), au Canada (régime de primes pour les suggestions dans le service public), au Danemark, en Egypte, aux Etats-Unis (programme de primes d'incitation), au Mexique (loi sur les primes, gratifications et récompenses), en Norvège, au Royaume-Uni, à Singapour, en Suède et en Suisse (dans certains cantons).

L'éligibilité

La question de savoir qui est habilité à participer aux régimes de suggestions et/ou à percevoir une prime soulève des controverses. Les conditions d'éligibilité varient beaucoup: certaines entreprises et administrations excluent l'ensemble du personnel de direction et d'encadrement, d'autres le personnel de bureau; d'autres encore incluent l'ensemble du personnel, voire les non-salariés, mais n'accordent pas de primes lorsque les suggestions peuvent être considérées comme faisant partie des tâches et responsabilités incombant normalement au salarié.

Dans le régime de suggestions d'IBM aux Etats-Unis, par exemple, un salarié ne peut percevoir une prime pour des suggestions qui entrent dans le cadre de ses obligations et de ses responsabilités en tant que salarié. Les cadres responsables d'un programme ("Programme managers") sont habilités à bénéficier de primes, mais tous les autres dirigeants et le personnel du service des suggestions sont exclus du système. Les travailleurs en congé autorisé et les retraités peuvent soumettre des suggestions et bénéficier des primes prévues en fonction des critères d'éligibilité appliqués au personnel en service; lorsque leurs fonctions ont cessé depuis six mois, ils peuvent participer au régime sans restriction. En Australie, dans le régime du service public, des primes peuvent être accordées à ceux qui font des suggestions relatives à leurs obligations professionnelles, sauf si la suggestion ressortit de manière évidente à leurs responsabilités habituelles; autrement dit, aucune prime n'est due au salarié dont la fonction consiste à imaginer, à mettre en oeuvre ou à promouvoir une plus grande efficacité ou une sécurité accrue dans les pratiques, les procédés ou les politiques couverts par le système de suggestions. Certains salariés dont les attributions incluent la recherche et la mise en oeuvre de solutions innovatrices ou permettant une réduction des coûts peuvent prétendre à des primes si leurs suggestions ne relèvent pas du domaine de leurs responsabilités habituelles et normales. Les directives relatives au système reconnaissent que de telles distinctions sont parfois difficiles à établir dans la pratique et impliquent un certain degré de subjectivité.

Le système de primes de l'Etat fédéral au Canada prévoit que non seulement tous les salariés fédéraux, mais aussi toute autre personne peut prétendre à des primes pour des suggestions approuvées, dès lors que: i) la suggestion ne ressortit pas aux attributions du salarié telles que définies dans la description de son poste; ii) le salarié ne participe pas directement à l'administration du système de suggestions; iii) le salarié ne fait pas partie du personnel de direction. Au Royaume-Uni, le système relatif aux conditions de travail adopté par le Conseil national des services administratifs et techniques des autorités locales énumère quelques cas où aucune prime n'est versée pour des suggestions dans des domaines relevant des obligations du travailleur. Ainsi, un employé affecté au service des salaires et dont l'emploi consiste à tenir certains registres et à remplir les bulletins de salaires peut prétendre à une prime pour une suggestion visant à améliorer l'établissement des registres ou des formulaires si la mise en forme de ces documents ne fait pas explicitement partie de ses attributions professionnelles; en revanche, un employé dont la responsabilité consiste à mettre sur pied et à préconiser une méthode de tenue des registres de salaires et à établir les formulaires qui s'y rapportent sera exclu du système.

Les primes

Bien qu'il y ait des variations d'un pays à un autre, et même souvent d'une entreprise à une autre, la plupart des systèmes de primes prennent en compte les grandes catégories de suggestions suivantes: celles dont les résultats peuvent être chiffrés avec suffisamment de précision, qu'il s'agisse d'économies ou d'une augmentation du revenu ou de la productivité; celles qui conduisent à des améliorations qui ne peuvent pas être chiffrées; celles qui concernent la sécurité et l'hygiène; enfin, les suggestions de moindre importance, dont l'effet est souvent de faciliter la tâche de ceux auxquels elles sont destinées.

Pour la première catégorie, on calcule les primes soit sous forme de pourcentage fixe ou variable des économies - nettes des frais d'évaluation et de mise en oeuvre - espérées au cours de la première année ou, dans certains cas, de la deuxième ou troisième année suivant l'adoption de la suggestion,

soit en recourant à des techniques d'évaluation fondées sur un système de points, soit en combinant les deux méthodes. Les critères les plus fréquemment utilisés dans les techniques d'évaluation sont le statut de l'auteur de la suggestion dans l'entreprise ou l'administration et le niveau de son salaire; le rapport entre la suggestion et son travail; l'originalité du projet; le degré d'élaboration et d'applicabilité de la suggestion.

En Australie, par exemple, le système de suggestions du service public fonctionne selon une formule d'attribution de points, de 1 à 3, pour les éléments suivants: l'initiative, définie comme le degré d'originalité dont a fait preuve l'auteur de la suggestion en identifiant la possibilité d'amélioration; l'ingéniosité, définie comme la faculté de trouver une solution à un problème ou à un défaut (ou à imaginer une amélioration); enfin, la relation entre la suggestion et le travail de son auteur.

Dans le régime de suggestions de l'entreprise de fabrication de produits électriques et électroniques Siemens en République fédérale d'Allemagne, les principaux éléments pris en considération dans la détermination de la prime pour une suggestion débouchant sur des économies chiffrables sont les suivants: le rapport plus ou moins étroit avec les obligations professionnelles de l'auteur de la proposition; la qualité et le degré d'élaboration de la suggestion; ses possibilités d'application sur un lieu de travail spécifique, dans l'ensemble de l'entreprise ou dans plusieurs établissements.

Quelques entreprises et administrations paient directement un pourcentage fixe des économies réalisées durant une période spécifique suivant l'introduction de l'innovation. Chez IBM aux Etats-Unis, par exemple, la prime pour des "économies tangibles" correspond à 25 pour cent des économies nettes réalisées en matière de main-d'oeuvre et de matériel au cours de la première année. Si la prime est d'au moins 200 dollars, on procède automatiquement, un an après la mise en oeuvre de la suggestion, à l'évaluation des économies nettes attendues pour la seconde année et de toute économie nette supplémentaire découlant de son utilisation au cours de la première année. Le calcul de la prime ne prend donc pas en considération les économies effectives réalisées au cours de la deuxième année. En France, la société Peugeot (construction automobile) accorde des primes correspondant aux profits réalisés au cours des trois mois suivant la mise en application de l'innovation. Si la suggestion émane d'un ouvrier, 30 pour cent de la prime sont octroyés à l'auteur de la suggestion et les 70 pour cent restants sont versés à un fonds collectif. Si l'auteur de la suggestion est un technicien, la totalité de la prime est versée sur le fonds en question.

Pour les suggestions qui ne peuvent pas être chiffrées, c'est souvent un système d'évaluation par points qui est également utilisé. Les suggestions en matière de sécurité et d'hygiène font l'objet d'une considération particulière. Dans le système d'IBM, au Canada, pour les suggestions qui n'aboutissent pas à des économies directement mesurables mais qui contribuent à améliorer la sécurité et l'hygiène, la qualité des produits ou la fiabilité des services à la clientèle ("primes non tangibles"), le montant des primes est déterminé par des éléments tels que la gravité, la fréquence ou l'étendue du problème, l'inventivité et l'efficacité de la solution. Ces primes sont en général comprises entre 50 et 100 dollars, mais peuvent dépasser ce dernier chiffre.

Beaucoup de suggestions du personnel sont de faible valeur, qu'il s'agisse des économies ou des améliorations effectives qu'elles entraînent. Cela est en partie dû au fait qu'elles découlent la plupart du temps du travail quotidien et du milieu professionnel immédiat de leurs auteurs. Des primes minimales sont donc octroyées pour des suggestions d'application

limitée qui ne permettent que de faibles économies, mais qui témoignent d'un certain niveau d'initiative ou d'ingéniosité.

Une étude sur les primes minimales, réalisée en République fédérale d'Allemagne en 1978 et portant sur 206 entreprises, a montré que 156 d'entre elles versaient une prime minimale s'échelonnant de 30 à 50 DM, ce qui donne une moyenne arithmétique de 42,50 DM (la société Siemens versant une prime minimale de 100 DM). Une étude similaire effectuée en 1985 au Royaume-Uni a montré que 38 entreprises versaient des primes de 5 livres au plus, 35 autres des primes de 15 livres au moins et 3 autres encore des primes de plus de 100 livres. En Australie, les directives concernant le système de suggestions du service public recommandent une prime minimale de 45 dollars australiens (3 points multipliés par la valeur du point, soit 15 dollars australiens).

On signale qu'au Japon 90 pour cent des suggestions du personnel sont récompensées par une prime symbolique. Etant donné le succès indéniable des systèmes de suggestions dans ce pays, il est évident que les considérations financières n'y jouent qu'un rôle marginal.

La fixation de maxima pour les primes est une caractéristique des systèmes de suggestions dans certains pays. IBM a fixé au Canada un maximum de 200.000 dollars canadiens et en République fédérale d'Allemagne un maximum de 250.000 DM; dans ce dernier pays, la société Siemens a établi un plafond de 200.000 DM. Quelques administrations, comme le Service fédéral des postes en République fédérale d'Allemagne ou la Corporation des postes au Canada, ainsi que le programme de primes d'incitation de l'Etat fédéral canadien, ont aussi fixé des primes maximales pour les suggestions du personnel (respectivement de 100.000 DM et de 10.000 dollars canadiens). Aux Etats-Unis, dans le cadre du programme de primes d'incitation de l'Etat fédéral, des primes pouvant aller jusqu'à 35.000 dollars sont versées aux salariés qui proposent des suggestions.

On dispose de peu d'informations sur les primes les plus importantes versées en rétribution des suggestions du personnel, bien que les montants élevés soient relativement fréquents. Au Royaume-Uni, la plus forte prime, en 1985, a été de 18.371 livres; elle a été versée par IBM au Royaume-Uni. En République fédérale d'Allemagne, le service des postes a, semble-t-il, versé un montant de 60.000 DM, et Volkswagen 100.000 DM. Aux Etats-Unis, dans le cadre du programme de primes d'incitation de l'Etat fédéral, la prime la plus élevée a été de 22.090 dollars et, en France, la firme Peugeot a payé 102.000 francs pour une seule suggestion.

Des primes d'"encouragement" ou de "reconnaissance" sont souvent versées pour récompenser des idées qui sont bonnes en principe mais qui ne peuvent pas être mises en oeuvre pour une raison ou une autre, ou pour encourager les salariés faisant preuve d'initiative. Dans la plupart des cas, elles sont fixées au taux minimal; les montants sont en général arbitraires. Par exemple, dans le système de suggestions du service public en Australie, les suggestions qui ne sont pas adoptées permettent d'obtenir une prime n'excédant pas 30 dollars australiens. Au Canada, dans le cadre du système de suggestions du service public, le Conseil des primes pour suggestions peut recommander le versement d'une prime symbolique ne dépassant pas 25 dollars canadiens pour les suggestions qui ne peuvent être mises en oeuvre telles quelles pour des raisons techniques ou administratives, mais qui dénotent un effort consciencieux de la part de l'auteur de la proposition ou conduisent à l'adoption d'autres mesures visant au même but. En République fédérale d'Allemagne, beaucoup d'entreprises accordent des primes de reconnaissance (Anerkennungsprämien) variant de 20 à 200 DM pour les suggestions qui ne sont ni mises en oeuvre, ni refusées; de nombreuses entreprises du Royaume-Uni ont une pratique analogue.

Les primes financières sont quelquefois imposables, bien que les impôts soient fixés à un niveau qui ne dissuade pas les salariés de proposer des suggestions. En Autriche, par exemple, les primes pour les suggestions du personnel appartiennent à la catégorie des rémunérations ordinaires taxées à 6 pour cent si le montant total au cours d'une année n'excède pas 8.500 schillings. En République fédérale d'Allemagne, les primes ne sont pas imposées, sauf si leur total dépasse 200 DM; la moitié du montant en excès n'est pas imposée jusqu'à concurrence de 500 DM. Cette disposition est cependant critiquée, car elle apparaît peu généreuse et totalement dépassée. D'ailleurs, certaines exemptions d'imposition sont prévues dans les conditions suivantes: i) les attributions du travailleur ne doivent pas consister exclusivement à concevoir ces améliorations; ii) la prime ne doit pas être excessivement élevée; iii) la prime ne doit pas prendre la forme d'une rémunération permanente; iv) les améliorations doivent être particulièrement importantes⁷.

Au Canada, les primes doivent être déclarées aux termes de la loi fiscale. Si le montant dépasse 500 dollars canadiens, la somme en excédent peut être utilisée pour l'achat d'un crédit d'impôt, car elle est alors considérée comme "une gratification récompensant un succès méritoire obtenu par le bénéficiaire dans l'exercice de ses fonctions".

Nombre de suggestions et nombre de primes versées

Les informations sur le nombre total de suggestions proposées et de primes versées sont disponibles pour quelques pays seulement. En République fédérale d'Allemagne, près de 61 millions de DM de primes ont été versés aux salariés en 1983, d'après une enquête portant sur 150 entreprises. Le niveau de participation aux systèmes de suggestions était alors de 7,6 pour cent, contre 5 pour cent en 1974. La prime moyenne était d'environ 400 DM (voir le tableau 2).

Au Royaume-Uni, 1.152.154 livres de primes ont été versées en 1985 par 98 organismes. Le montant moyen par prime était de 101 livres en 1986 (contre 6 livres en 1966)⁸. Aux Etats-Unis, au cours des années récentes, les bénéfices totaux chiffrables découlant des suggestions ont atteint, à l'intérieur du système de primes de l'Etat fédéral, 147 millions de dollars par an en moyenne. En France, les salariés de la firme Peugeot (dont l'effectif s'élève à 24.000 personnes) ont présenté 20.149 suggestions en 1983, dont 10.000 ont été mises en oeuvre la même année; 5,7 millions de francs ont été versés durant les trois premiers mois de 1984; IBM-France reçoit une moyenne de 8.000 suggestions par an (pour un effectif de 20.000 salariés pouvant bénéficier du système)⁹.

Au Japon, une étude menée conjointement en 1981 par l'Association japonaise pour les relations humaines et l'Association japonaise pour les suggestions a montré que, sur une main-d'oeuvre estimée à 950.000 salariés répartis dans 328 firmes, environ 862.000 pouvaient bénéficier des systèmes de suggestions et 598.000 (soit 69,3 pour cent des travailleurs habilités) y participaient activement. La moyenne annuelle de suggestions par salarié était de 12,8, soit au moins une suggestion par mois. Les bénéfices retirés de ces systèmes ont été évalués, pour un groupe de 278 entreprises, à 225,4 milliards de yen par an (soit 810 millions par entreprise)¹⁰. Le tableau 3 indique certaines tendances relatives aux systèmes de suggestions de ce pays pour la période 1973-1980, qui ressortent d'une enquête réalisée par l'Association japonaise pour les relations humaines. Il montre notamment que le nombre de suggestions est passé de 3,3 millions en 1973 à 23,5 millions en 1980; le nombre moyen de suggestions par entreprise et par salarié s'est également

Tableau 2. République fédérale d'Allemagne, 1983: résultats des systèmes de suggestions dans 148 sociétés, par branche d'activité

Branche d'activité industrielle	Salariés habilités à participer aux systèmes de suggestions	Nombre de participants	Nombre de suggestions présentées	Primes versées (en milliers de DM)	Taux de participation (%)
Industrie automobile	520 076	57 644	128 918	30 380,9	11,1
Electricité	347 608	37 870	77 544	15 567,9	10,9
Chimie	234 866	9 987	14 014	2 999,2	4,3
Energie et matières premières	227 435	7 072	7 701	1 772,5	3,1
Métallurgie	216 728	12 080	20 450	4 404,7	5,6
Sidérurgie	161 515	6 937	10 448	4 009,9	4,3
Caoutchouc	27 980	1 850	3 344	925,4	6,6
Industries diverses	34 826	1 851	3 004	933,8	5,3
Ensemble des branches d'activité	1 771 034	135 291	265 423	60 994	7,6

Source: Brinkmann, E.: "Zielorientiertes Ideenmanagement", Betriebliches Vorschlagswesen (Berlin, Bielefeld, et Munich, Deutsches Institut für Betriebswirtschaft), 1986, no 1, pp. 6-23.

Tableau 3. Japon: développement des systèmes de suggestions entre 1973 et 1980¹

	1973 (n = 141)	1974 (n = 143)	1975 (n = 198)	1976 (n = 222)	1977 (n = 229)	1978 (n = 230)	1979 (n = 372)	1980 (n = 427)
Nombre de participants	-	-	-	283 737	355 851	389 128	485 498	597 519
Taux de participation	59,7	42,0	55,9	56,6	56,6	63,9	59,7	69,3
Nombre total de suggestions	3 321 655	3 785 286	4 942 079	5 766 669	5 748 120	8 868 003	13 499 129	23 531 908
Nombre moyen de suggestions par salarié	4,5	4,6	4,7	5,1	5,1	8,3	7,2	12,8
Pourcentage de suggestions adoptées	68,0	68,1	72,3	67,9	69,3	63,2	70,0	72,0
Pourcentage de suggestions mises en oeuvre	92,3	82,6	72,5	-	90,2	89,8	93,1	74,2
Montant annuel des économies réalisées (en milliers de yen)	8 830 843	14 685 952	33 771 065	42 848 141	49 775 541	81 705 389	92 539 905	225 380 578
Montant annuel des primes (en milliers de yen)	1 147 428	1 790 199	1 835 215	2 504 348	2 613 695	3 646 437	4 912 489	8 179 513

¹ L'enquête a été effectuée chaque année au mois de juin.

Sources: Inagami: "QC Circle Activity and the Suggestion System", Japan Labor Bulletin, 1er janv. 1982; Association japonaise pour les relations humaines: Hito-to-Keiei (Man and Management), sept. 1980 et sept. 1981.

accru. En définitive, 70 pour cent de toutes les suggestions ont été adoptées durant cette période et le taux de mise en oeuvre a atteint 88 pour cent.

Les cercles de qualité

Dans de nombreux pays, au cours de ces dernières années, des groupes se sont constitués dans les entreprises et les administrations pour favoriser l'innovation au sein d'équipes de travail ayant des activités coordonnées. Ces activités de groupe comprennent ce qu'on appelle les "cercles de qualité" ou "cercles de contrôle de la qualité". Les cercles de qualité ont débuté au Japon au début des années soixante. Ils ont pour objectifs de favoriser l'amélioration de la qualité, la réduction des coûts de production, l'augmentation de la productivité, le renforcement de la sécurité et, de façon générale, le plein épanouissement des capacités humaines.

Selon une enquête menée en 1978-79 par l'Union des ingénieurs et des scientifiques japonais, le pourcentage des compagnies à s'être dotées de cercles de qualité était de 97,3 dans les industries manufacturières, de 70,5 dans les activités d'entretien et d'équipement, de 67,0 dans celles de manutention et de magasinage, de 57,3 dans le secteur des activités techniques et de l'ingénierie, et de 19,6 dans celui de la vente et des services.

Aux Etats-Unis, une étude effectuée par la Bourse de New York en 1982 a montré que 94 pour cent de toutes les sociétés employant plus de 500 salariés disposaient de cercles de qualité. Les cercles de qualité ont également été introduits dans l'administration fédérale des Etats-Unis, ainsi qu'en Australie, en Belgique, au Brésil, au Canada, en France, en Norvège, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. En République fédérale d'Allemagne, il y avait entre 2.300 et 2.500 cercles de qualité dans les entreprises en 1983 et, au Royaume-Uni, en 1981, plus de 100 compagnies y recouraient¹¹. En Hongrie, le Centre hongrois pour le développement de la gestion, depuis 1984, a réuni 2.000 dirigeants d'entreprise actifs ou en retraite dans des cercles de qualité. D'après le centre, ces cercles de qualité à l'intention des dirigeants créent des liens plus étroits entre eux et favorisent l'introduction de meilleures méthodes et pratiques de gestion en leur permettant de se rencontrer régulièrement afin d'échanger leurs expériences dans le cadre de discussions professionnelles sans formalités. Il y a à l'heure actuelle 46 cercles de qualité réservés aux dirigeants, dont 28 à Budapest¹².

*
* *

A la différence des inventions - sur lesquelles elles peuvent d'ailleurs souvent déboucher -, les créations et propositions personnelles des salariés qui ne sont pas protégées par des titres de propriété industrielle n'apparaissent que rarement réglementées. L'innovation et les moyens de l'encourager font cependant l'objet d'une attention croissante. D'une manière plus large, la participation des travailleurs à la réussite de leur entreprise suscite d'ailleurs toujours plus d'intérêt dans de nombreux pays, comme en témoigne le développement de formules diverses de récompense et d'encouragement de leur activité créatrice. Si, comme les entreprises, les salariés apprécient généralement les systèmes de suggestions, ainsi qu'en témoigne leur participation croissante, en raison des avantages tant financiers que personnels qu'ils en retirent, ces systèmes suscitent aussi certaines réserves, notamment de la part des syndicats. Ceux-ci, en effet, voient en eux le risque d'une atteinte aux droits dont les travailleurs

pourraient disposer lorsque leurs créations ou propositions personnelles sont susceptibles de donner lieu à des inventions. Ainsi, au Royaume-Uni, la Confédération des syndicats (TUC) a relevé que de nombreuses entreprises utilisent les systèmes de suggestions d'une manière abusive qui prive en fait les salariés de leur droit légitime d'exploiter eux-mêmes leurs initiatives. Pour sa part, la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) fait observer que les droits des inventeurs salariés sont en pratique érodés par ces systèmes qui, en détruisant le caractère de nouveauté de la proposition du travailleur, lui enlèvent toute chance d'être brevetée¹³. De son côté, l'Union centrale des associations patronales de Suisse a émis l'avis que l'examen des propositions et créations personnelles des salariés non génératrices de droits intellectuels dans le cadre des droits de l'inventeur et de l'auteur salariés constituait un élargissement excessif des questions à examiner; à ses yeux, les systèmes de suggestions sont louables, mais constituent un thème à traiter à part.

Notes

¹ Voir Cornwell, S. C.: "Les droits des salariés sur leurs innovations", Revue internationale du Travail (Genève, BIT), mai-juin 1980.

² Brinkmann, E.: "Zielorientiertes Management", Betriebliches Vorschlagswesen (Berlin (Ouest), Bielefeld, et Munich, Deutsches Institut für Betriebswirtschaft), 1986, no 1, p. 12.

³ Successful Suggestion Schemes (Londres, Industrial Society, 1986).

⁴ BIT: "L'importance des innovateurs dans l'économie soviétique", Information OIT (Genève), fév. 1983.

⁵ Recommandation adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO à sa 18e session (Paris, 1974). Sur la protection légale des découvertes, voir Neumeyer, F.: "La protection légale des découvertes scientifiques", La propriété industrielle (Genève, OMPI), nov. 1975; sur les efforts entrepris dans le passé en vue de la création d'une "propriété scientifique" au profit des chercheurs et savants auteurs de découvertes et les problèmes à résoudre à cet égard, voir Pretnar, S.: "Position actuelle du problème relatif aux droits des auteurs de découvertes scientifiques", ibid., nov. 1962.

⁶ Successful Suggestion Schemes (Londres, Industrial Society, 1986).

⁷ Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge vom 17.02.1957 (ordonnance du 17 février 1957 sur l'imposition des primes pour propositions d'amélioration) (BGDBl. I, p. 33).

⁸ Successful Suggestion Schemes, op.cit.

⁹ Berthet, M.: "Apports et limites de l'expression ouvrière - un exemple de 'boîtes à idées'", Travail et emploi (Paris, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi), sept. 1986, pp. 53-63.

¹⁰ Akaoka, I: "Motivation of employees in Japan", The Kyoto University Economic Review (Kyoto), avril-oct. 1984, pp. 25-50.

¹¹ Bradley, K., et Hill, S.: "After Japan: The quality circle transplant and productive efficiency", British Journal of Industrial Relations, nov. 1983, pp. 291-311; et Heidack et Brinkmann: Unternehmenssicherung durch Ideenmanagement (Fribourg-en-Brisgau, Rudolf Haufe Verlag, 2e édition, 1987), vol. 2, p. 275.

¹² Bulletin d'informations sociales (Genève, BIT), 1986, no 2, p. 288.

¹³ Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET): Les droits de l'inventeur salarié: un guide pour les syndicats (Genève, 1981).

POINTS SUGGERES POUR LA DISCUSSION

La liste des points suggérés ci-après est destinée à servir de base à la discussion. Pour la commodité de la présentation, elle concerne le créateur salarié en général, qu'il soit auteur d'une invention, d'une oeuvre ou d'une exécution ou interprétation artistique. Toutefois, dans la mesure où la situation des inventeurs et des auteurs salariés de même que les régimes qui leur sont applicables diffèrent à plusieurs égards, il serait sans doute préférable de les distinguer au cours de la discussion. Il va de soi par ailleurs que les participants ont toute latitude d'y apporter les changements qu'ils estiment nécessaires.

I. Objet et contenu de la protection

Droits matériels

1. Principes généraux à appliquer pour l'attribution, le transfert ou la cession des droits matériels - de propriété, d'exploitation, d'utilisation ou d'autorisation - relatifs aux inventions et aux oeuvres produites par des salariés et pour la répartition de ces droits entre les salariés et leurs employeurs (notamment selon les liens de l'invention ou de l'oeuvre avec les activités contractuelles et normales de leur auteur et celles de l'entreprise ou de l'organisation qui l'emploie).

Droits pécuniaires

2. Mesures à envisager pour assurer aux inventeurs et aux auteurs salariés une rétribution équitable qui compense la perte, le transfert ou la cession de leurs droits de propriété ou d'utilisation, et encourage et reconnaisse leur activité créatrice, y compris en ce qui concerne:

- a) les conditions générales régissant l'octroi de la rétribution;
- b) les procédures de fixation de la rétribution;
- c) les critères à appliquer pour le calcul de la rétribution;
- d) la forme du paiement;
- e) la révision du montant de la rétribution en cas de changement des circonstances qui prévalaient au moment de sa détermination;
- f) l'utilisation secondaire des oeuvres.

3. Autres formes de compensation (avantages en matière de carrière, de fiscalité, de conditions de travail, etc.).

Droits moraux

4. Exercice du droit au nom, reconnaissance effective de la qualité d'inventeur ou d'auteur au créateur salarié et exercice des autres droits moraux, notamment en ce qui concerne l'auteur salarié.

Problèmes particuliers

5. Problèmes particuliers que peut poser la mise en oeuvre effective des droits précédemment évoqués:

- a) selon les catégories de créateurs (par exemple en fonction du type de création - invention, oeuvre, interprétation ou exécution artistique - qu'ils produisent);
- b) en cas de pluralité d'inventeurs ou d'auteurs;
- c) en cas de réalisation d'une invention ou d'une oeuvre après la cessation de la relation d'emploi;
- d) en raison du développement de nouvelles technologies.

Création non génératrice de droits intellectuels

6. Opportunité de mesures particulières pour encourager et récompenser les auteurs de créations et de propositions personnelles qui, sans être protégées par des régimes de propriété intellectuelle, influent sur les résultats économiques de l'employeur qui les utilise, et pour leur permettre de participer aux bénéfices qu'il en retire.

Effets de la cessation de la relation d'emploi

7. Mesures à envisager pour assurer le maintien des droits après que les rapports de travail ont pris fin (par exemple lorsque les circonstances qui ont déterminé le montant de la rétribution ont changé).

II. Mise en oeuvre de la protection

Rôle de l'information

8. Mesures à envisager afin d'assurer aux créateurs salariés ou à leurs représentants une bonne information en ce qui concerne leurs droits sur les points évoqués précédemment, notamment en matière de:

- a) droits de propriété, d'utilisation ou d'autorisation;
- b) calcul de la rétribution;
- c) exercice des droits après la cessation de la relation d'emploi;
- d) règlement des litiges.

Négociation collective

9. Rôle de la négociation collective pour protéger et promouvoir les droits de l'inventeur et de l'auteur salariés.

10. Rôle des organisations représentant les employeurs et les travailleurs intéressés (y compris les associations d'inventeurs ou d'auteurs

- sociétés de gestion de droits d'auteur -, par exemple) pour assurer aux créateurs salariés des droits et une protection équitables.

Règlement des litiges

11. Mesures à envisager pour mettre à la disposition des inventeurs et des auteurs salariés et de leurs employeurs un mécanisme approprié et efficace de règlement des conflits qui les opposent.

12. Opportunité de mécanismes spéciaux de conciliation, de médiation ou d'arbitrage; rôle des mécanismes habituellement chargés de régler les différends entre employeurs et travailleurs et rôle des tribunaux.

III. Nécessité de mesures de protection aux niveaux national et international

13. Nécessité d'adopter, par voie de législation, de conventions collectives ou d'autres moyens adaptés à la pratique nationale, des mesures visant à encourager l'activité créatrice et à reconnaître et protéger les droits des auteurs et des inventeurs salariés, ainsi que l'intérêt général, compte tenu des effets possibles des inventions.

14. Pertinence des réglementations internationales existantes pour la protection des droits de l'inventeur et de l'auteur salariés.

IV. Action ultérieure de l'OIT

15. Suggestions concernant l'activité ultérieure de l'OIT sur les différentes questions indiquées dans les points qui précèdent ou sur d'autres questions intéressant l'inventeur et/ou l'auteur salariés dans les domaines:

- a) des études et de la recherche;
- b) de l'action normative;
- c) du rassemblement et de la diffusion des informations;
- d) des activités pratiques (services consultatifs, assistance technique).

