

N° 256

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Annexe au procès-verbal de la séance du 12 avril 1973.

PROPOSITION DE LOI

relative aux inventions de salariés,

PRÉSENTÉE

Par M. André ARMENGAUD,

Sénateur.

(Renvoyée à la Commission des Lois constitutionnelles, de Législation, du Suffrage universel, du Règlement et d'Administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Depuis de nombreuses années, la question des inventions de salariés a fait l'objet d'études et de projets qui n'ont pas abouti malgré le soin avec lequel ils avaient été préparés. Les implications économiques et sociales sont en effet délicates et difficilement appréciables.

C'est pourquoi il avait paru raisonnable de laisser aux conventions collectives, dans les professions industrielles organisées, le soin d'en définir le régime, les tribunaux n'ayant à connaître que des cas qui ne seraient pas réglés par lesdites conventions.

La loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 valorisant l'activité inventive a apporté en matière de Propriété Industrielle une réforme profonde. Elle n'a abordé qu'incidemment dans ses articles 2, 4 et 42 la situation des inventeurs, le législateur se réservant de la traiter dans un texte spécial. En effet, toutes les inventions ne sont pas couvertes par des brevets, certaines demeurent secrètes. Il n'y a donc pas lieu de faire un sort particulier aux unes, dans le cadre des rapports entre employeur et salarié.

Il est apparu opportun de reprendre aujourd'hui les travaux qui ont permis la rédaction de divers projets tels ceux du Conseil supérieur de la propriété industrielle en 1951 et 1967, le rapport Ribes du Conseil économique et social de 1965 et la proposition de loi de M. Herzog, député, de 1967, d'en établir la synthèse et d'élaborer un texte nouveau.

En effet la situation actuelle de l'économie française, soumise à de fortes tensions internes et à une vive concurrence internationale, rend nécessaire l'adoption d'une loi qui réponde à ses besoins, assure une coopération plus étroite entre l'entreprise et ses collaborateurs et, par là, améliore le climat social.

I. — Justification du texte : l'inadaptation au droit.

L'état du droit positif en la matière se caractérise par deux traits : il est inadapté aux conditions actuelles de la recherche, il est insuffisamment « moteur ».

A. — NÉCESSITÉ ET CONDITIONS DE LA RECHERCHE

Dans une économie moderne, l'innovation et la recherche sont le nerf du progrès et de l'expansion. Les richesses naturelles et les capitaux ne sont plus les seuls instruments de la puissance. « La force moderne, c'est la capacité d'inventer, c'est-à-dire la recherche et la capacité d'insérer les inventions dans les produits, c'est-à-dire la technologie » (1).

Dans un pays tel que la France dont les ressources en matières premières autres qu'agricoles sont modestes, l'équilibre du commerce extérieur repose sur la qualité des produits, leur originalité et leur accès sur un large marché extérieur.

L'aptitude de l'homme à réfléchir, chercher et créer devient dès lors décisive.

La grave crise de conjoncture des mois de mai et juin 1968 concomitante avec la suppression des droits de douane à l'intérieur du Marché commun, d'une part, la réduction de la protection tarifaire à l'égard de pays tiers, d'autre part, le malaise régnant dans la classe ouvrière en raison de l'émiettement du travail lui retirant tout intérêt intellectuel, enfin, rendent plus nécessaires encore des dispositions incitant les Français à la recherche. Devant la hausse prévisible des coûts de production, le seul moyen d'éviter une montée des prix, d'empêcher une trop forte baisse des marges bénéficiaires et de préserver la compétitivité de notre industrie, est de promouvoir le progrès technique pour accroître notre productivité et l'originalité de notre production.

Toute politique d'incitation doit cependant nécessairement tenir compte des conditions réelles de la recherche. Celle-ci est essentiellement le fait d'entreprises et, au sein de celles-ci plus particulièrement, des services spécialisés regroupant des chercheurs

(1) *Le Défi américain*, J.-J. Servan-Schreiber.

dont la mission dans l'entreprise est de procéder à des recherches dans des domaines déterminés. Ces chercheurs, de disciplines diverses, sont parfois plusieurs centaines, liés par des travaux entrepris depuis de longues années et portant sur les techniques les plus complexes.

L'invention moderne est ainsi réalisée généralement par des inventeurs salariés, travaillant ou non en équipe, dont la fonction est précisément de faire des travaux qui aboutissent à des résultats dont on n'entrevoit pas nécessairement et immédiatement d'application pratique. Des centaines de brevets peuvent être ainsi déposés sans qu'une exploitation suive.

Mais la découverte peut naître aussi d'essais, d'études ou de réflexions d'employés dont la charge n'est pas précisément d'inventer, mais qui, en dehors de leur tâche ou de leurs fonctions dans l'entreprise ou parallèlement à ces dernières, découvrent un perfectionnement, un tour de main, un procédé, un produit ou une combinaison nouvelle d'éléments existants ; elle peut enfin jaillir de travaux menés à partir de moyens fournis par l'entreprise ou de l'activité totalement libre du salarié.

Développer la recherche au sein des entreprises revient donc à développer l'esprit d'initiative et d'invention dans les services et chez les hommes qui leur sont attachés ; *la reconnaissance du droit moral et matériel de l'inventeur en est la conséquence.*

L'intérêt des salariés doit néanmoins se concilier avec celui de l'entreprise. La compétition, stimulée par l'accélération du progrès des sciences appliquées, est si vive, et la complexité des études nécessaires si grande, que des concentrations de capitaux sont souvent indispensables pour trouver, mettre au point et commercialiser des inventions qui soient rentables : les spécialistes les plus expérimentés doués de l'imagination la plus féconde seraient hors d'état de mener à bonne fin leurs travaux si des laboratoires et des matériels souvent très coûteux n'étaient mis à leur disposition. De nos jours, de nombreuses sociétés consacrent une part importante de leur activité à la recherche et à la technologie. Certaines en font même leur objet ; il serait difficilement acceptable qu'elles soient dépossédées des résultats et des bénéfices de l'exploitation. Il serait inopportun pour toute politique d'expansion de les laisser courir ce risque.

D'autres éléments interviennent qui rendent plus complexe encore le compromis à réaliser. Si l'invention résulte d'un concours d'efforts étalés sur de longues années, il est en conséquence difficile sinon impossible d'individualiser l'auteur d'une invention. Les équipes se renouvellent, les tâches sont diversement réparties. Privilégier un chercheur serait non seulement arbitraire mais aboutirait à ruiner l'esprit collectif fait de mise en commun des résultats, de confiance réciproque.

B. — INADAPTATION DU DROIT ACTUEL, INSUFFISAMMENT MOTEUR

Contrairement à ce qui existe dans de nombreux pays, les inventions de salariés ne font l'objet en France d'aucune disposition législative.

La loi de 1844 posait seulement dans son article premier :
« Toute nouvelle découverte ou invention, dans tous les genres d'industries, confère à son *auteur*, sous les conditions et pour les temps ci-après déterminés, le droit exclusif d'exploiter à son profit ladite découverte ou invention. »

Le problème est cependant réglé par quelques *conventions collectives*, mais celles-ci demeurent trop rares et parfois insuffisantes. Sur trente-trois conventions, huit seulement traitent des inventions d'employés. La plus célèbre et la plus complète est celle de la chimie, dont les conventions des industries du papier carton, pétrole, tannerie, travaux publics, textiles, fabrication mécanique du verre, etc., se sont largement inspiré.

En l'absence de textes légaux généraux et impersonnels, le juge a dû élaborer une jurisprudence assez développée. Si elle paraissait jusqu'à ces dernières années relativement satisfaisante, elle semble, face aux impératifs actuels, insuffisamment dynamique. Notre droit n'offre pas d'incitations réelles ; au mieux, il fait un partage pragmatique du résultat des initiatives tant des chercheurs que des entreprises.

Le partage que sa jurisprudence a établi, en trois catégories d'inventions, de service, dépendantes et libres, ouvre un contentieux délicat sans qu'une définition précise délimite les droits des parties dans ces trois hypothèses.

Il peut en résulter un malthusianisme préjudiciable à l'esprit inventif. Ainsi, le fait de considérer que les inventions réalisées par le salarié chargé de recherches sont la propriété de l'employeur aurait à la limite la conséquence de ne jamais donner lieu à aucune gratification supplémentaire, au profit du salarié, payé en quelque sorte pour découvrir.

Inversement, accroître sans limites le droit de propriété et de rémunération de l'inventeur salarié découragerait l'employeur sans bénéfice pour quiconque.

De même, le mécanisme de la copropriété qui régit le domaine des inventions faites par le salarié hors de ses attributions normales mais avec l'aide de l'entreprise ou les moyens fournis par celle-ci, entraîne des difficultés qui, hors le cas de dispositions contractuelles préalables entre les parties, peuvent s'opposer dans la pratique à la commercialisation de l'invention. En outre, les dangers sont grands de voir, du fait de la copropriété, le salarié disposer librement de ses droits, dans des conditions qui peuvent gêner l'entreprise dont il est membre. La loi du 2 janvier 1968 sur les brevets ne dissipe pas totalement ces incertitudes. En outre, l'inégalité de situation entre le salarié et l'employeur quant à l'exploitation peut rendre illusoire l'avantage consenti au premier.

C'est pourquoi le projet adopté en 1951 par le Conseil supérieur de la propriété industrielle, le rapport Ribes du Conseil économique et social, le dernier texte du C. S. P. I. de 1967 et la proposition de M. Herzog excluent la copropriété.

C'est cette même option que prend le texte qui vous est soumis, tout en prévoyant des dispositions spéciales pour les inventions que l'on pourrait dire « mixtes » ; celles-ci pourront être, selon le cas, suivant qu'elles découlent des responsabilités autres que de recherches ou de fonction du salarié dans l'entreprise, ou qu'elles aient été réalisées soit avec les moyens de l'entreprise mais hors de son champ d'action, soit à l'occasion de ses fonctions à l'intérieur de l'entreprise dans un domaine de l'activité de celle-ci dans lequel les fonctions ne sont pas exercées, la propriété *a priori* de l'employeur ou de l'employé.

II. — Les grandes options du texte.

Avec le souci constant de développer l'esprit d'innovation et d'accroître les résultats de la recherche, il s'agit, tout en s'inspirant des grandes lignes de la jurisprudence, d'éviter deux maux, le malthusianisme et le contentieux, et de réaliser un compromis qui respecte les droits de l'inventeur et ceux de l'entreprise.

1° Première option. — Éviter le malthusianisme.

L'encouragement à donner à l'activité inventive suppose la reconnaissance des droits du salarié dans une loi dont les dispositions peuvent être rendues plus favorables par des conventions collectives, des règlements et des contrats individuels.

Ces droits sont non seulement *moraux* mais *pécuniaires*.

Le problème s'était posé de savoir s'il fallait donner à la loi un caractère impératif ou supplétif, s'il fallait régler la question des inventions de salariés d'une manière générale et impersonnelle ou, au contraire, laisser chaque branche économique libre de déterminer les bases choisies. *L'article premier* tranche en faveur du principe de la fixation obligatoire du régime des inventions de salariés dans des conventions collectives, des contrats individuels ou des règlements, à l'exception du personnel des administrations et des entreprises publiques à caractère administratif visé à l'article 14.

Les conventions existantes lors de la mise en vigueur de la loi devront être revues dans le cas où leurs dispositions seraient moins favorables aux salariés que celles prévues à la présente proposition.

La proposition qui vous est soumise ne pose en effet que des principes fondamentaux dont aucune clause contractuelle ou réglementaire ne saurait restreindre la portée sous peine de nullité.

Les principes portent essentiellement sur la dévolution de propriété de l'invention et la rémunération de l'inventeur.

a) L'invention relève directement des obligations du salarié dans l'entreprise, il s'agit d'une invention « de service » qui appartient à l'employeur.

L'invention n'a rien à voir avec les activités de l'entreprise et a été réalisée sans aucune des techniques ou sans aucun des moyens de celle-ci, il s'agit d'une invention « libre » qui appartient au salarié.

Ces deux points n'ont jamais été contestés : cette position est maintenue dans la présente proposition de loi.

Mais il n'en va pas de même en ce qui concerne, d'une part, les inventions échappant à ces deux critères précis, d'autre part, la rémunération de l'inventeur dans tous les cas autres que celui de l'invention libre ;

b) Le problème s'est posé de la rémunération éventuelle d'une invention née au sein d'un service de recherches. Les arguments entendus nous ont semblé déterminants pour ne pas en imposer l'obligation. Le fait que la mission de chercheur est justement de trouver, l'impossibilité bien souvent d'individualiser l'auteur et le souci de ne pas miner l'esprit d'équipe se sont joints aux difficultés pratiques d'une juste distribution, d'autant que le salaire du chercheur doit en principe, s'il a les qualifications techniques et scientifiques appropriées, être particulièrement élevé.

De plus, il faut remarquer qu'aucune revendication réelle n'est faite contre le système actuel par les chercheurs et spécialistes.

Enfin, et c'est là sans doute le plus important, les entreprises, sans qu'elles en aient l'obligation juridique, se réservent, le cas échéant, de récompenser les responsables. Il en va de leur politique du personnel et du dynamisme de leur firme.

Ainsi qu'on le verra plus loin, la présente proposition tend à développer cet encouragement sans pour autant aller à l'excès d'une récompense automatique. Sans rien changer à la dévolution de propriété à l'employeur, elle prévoit une rémunération spéciale dans le cas où l'invention présente pour l'entreprise un intérêt exceptionnel qui peut, en quelque sorte, être comptabilisé ;

c) Qu'en est-il des salariés dont la fonction n'est pas de faire des études de recherches mais qui, à l'occasion de leur fonction dans l'entreprise, font une invention qui relève de son activité ?

En effet, il faut distinguer ici diverses hypothèses :

— l'inventeur dirige un service de fabrication, un atelier par exemple, et trouve un perfectionnement aux techniques mises en œuvre ou à un des appareils utilisés pour la fabrication : tel est

le cas d'un chef de service des hauts fourneaux qui fait une invention améliorant le fonctionnement de ces hauts fourneaux. C'est une invention découlant directement des fonctions du salarié dans l'entreprise. A qui appartient-elle et doit-elle ou non être spécialement rémunérée si elle appartient à l'employeur ?

Des discussions délicates qui ont eu lieu au sein du Conseil supérieur de la propriété industrielle depuis deux ans, à l'occasion du droit des inventeurs salariés, il est apparu qu'il s'agissait ici d'une invention dont la propriété doit être dévolue à l'employeur, sauf renonciation de sa part dans un délai donné, mais qui mérite en tous cas une rémunération particulière ;

— l'inventeur travaille dans la division mécanique d'une entreprise polyvalente ayant trois branches : mécanique, métallurgie, chimie. Il fait une invention intéressant la division chimie. Quels sont les droits respectifs de l'inventeur salarié et de l'employeur ?

De même, qu'en est-il d'une invention faite hors de l'activité de l'entreprise mais avec les techniques et les moyens de celle-ci ? C'est le cas par exemple d'un ingénieur chargé dans une raffinerie d'améliorer les caractéristiques antipolluantes d'un carburant qui trouve pendant ses essais au laboratoire d'essai des moteurs, et grâce aux appareils d'essai à sa disposition, un perfectionnement au mécanisme d'injection du carburant dans le moteur.

Les discussions auxquelles il a été fait allusion ci-dessus ont conduit à considérer qu'il s'agissait dans ces deux espèces d'une invention mixte dont la dévolution est réservée à l'inventeur, sauf si l'employeur déclare s'y intéresser. Mais si ce dernier prend cette décision, il doit une rémunération particulière à l'employé, conformément au contrat qu'il devra conclure avec lui ;

d) Dans tous les cas où rémunération du salarié devra intervenir, le calcul de celle-ci sera déterminé compte tenu notamment des missions ou responsabilités de l'inventeur dans l'entreprise, du caractère inventif ou non de ces missions, de son salaire, de son degré d'initiative propre, des circonstances dans lesquelles l'invention a pris naissance et s'est trouvée mise au point, de son degré d'intérêt pour l'entreprise et la position concurrentielle de celle-ci, des économies comme des gains de productivité qu'elle permet de réaliser, du degré de la protection juridique dont elle est susceptible de bénéficier (nouveauté, brevetabilité).

2° *Deuxième option. — Diminuer le contentieux.*

La jurisprudence avait dégagé trois catégories d'inventions : de service, dépendante, libre.

Afin d'éviter des difficultés contentieuses préjudiciables à chaque partie, un large accord s'est fait en faveur de deux sortes seulement d'inventions dont l'appropriation se fait au profit soit de l'employeur, soit de l'employé, sous réserve, d'une part, d'une rémunération particulière éventuelle au profit de l'inventeur dans le premier cas, d'autre part, de servitudes ou de préférences au bénéfice de l'entreprise dans le second.

Les dispositions évoquées ci-dessus à l'occasion de l'incitation à l'invention ont confirmé cette distinction et précisent les conditions dans lesquelles s'exercerait la dévolution dans chaque hypothèse et s'effectueraient la rémunération éventuelle ou contractuelle de l'inventeur salarié.

Une procédure d'arbitrage avec renvoi éventuel aux tribunaux de grande instance est par ailleurs prévue afin de régler les contestations portant sur la propriété de l'invention et la fixation des rémunérations particulières ou supplémentaires dues au salarié.

L'obligation faite au salarié de communiquer à l'employeur toutes les inventions, à charge pour celui-ci de manifester dans un délai donné son intérêt ou son désintérêt pour elles, d'une part, l'obligation imposée à l'employeur de rémunérer spécialement le salarié dans tous les cas où il ne s'agit pas d'une invention de service et, si elle présente un intérêt exceptionnel, dans le cas d'une invention de service, d'autre part, déterminent clairement les relations entre employeur et salarié en matière d'inventions.

La copropriété a été volontairement éliminée, tout au moins comme imposée impérativement par la loi.

Il ne s'agit certes pas d'empêcher les parties d'y recourir dans des contrats ou conventions, d'autant que la loi du 2 janvier 1968 sur les brevets en fixe dans son article 42 le régime. Encore faut-il que cette copropriété apporte à l'inventeur des droits au moins équivalents à ceux que détermine la loi et ne nuise pas à l'employeur. Autrement dit, elle ne vaut que dans l'hypothèse d'un contrat la prévoyant entre l'employeur et le salarié. Mieux vaut, en conséquence, se référer aux dispositions de la présente proposition.

III. — Examen des articles.

L'article premier précise que les relations entre inventeurs salariés et leurs employeurs sont régies, à défaut de conventions collectives au moins aussi favorables pour les salariés, par les dispositions des articles 2 et suivants.

L'article 2 classe en les définissant les inventions en quatre catégories afin de faciliter leur dévolution sans ambiguïté dans chacune de ces catégories avec les obligations qui en découlent par référence aux autres articles de la proposition, n° 3, 4, 5, 6, 7, 7 bis, 7 ter, 11 et 12. L'article 2 bis détermine la dévolution de chaque catégorie d'invention.

Les inventions de service appartiennent à l'employeur parce que faites dans le cadre des missions données au salarié.

Les inventions d'entreprise appartiennent à l'employeur si ce dernier le confirme au salarié dans un délai de six mois à dater de la communication.

Les inventions mixtes appartiennent à l'employé sauf appréhension par l'employeur dans un délai de quatre mois à dater de la communication.

Les inventions libres appartiennent à l'employé et sont considérées comme celles d'un tiers par rapport à l'employeur.

L'article 3 oblige l'inventeur salarié, quelle que soit la dévolution de l'invention, à la communiquer sans délai à l'employeur afin de laisser jouer les délais de confirmation de propriété de l'employeur ou du salarié.

Il autorise le dépôt par le salarié de brevets concernant les inventions présumées libres par lui.

L'article 4 détermine les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent déposer des brevets d'invention en leur nom et l'obligation de transfert au salarié des inventions de service ou d'entreprise auxquelles renonce l'employeur au profit du salarié.

L'article 5 oblige au secret l'employeur et le salarié, sauf délai ou sauf stipulation contraire.

L'article 6 précise le droit moral de l'inventeur salarié. Il s'agit ici d'un article aux conséquences psychologiques évidentes.

Les articles 7, 7 *bis* et 7 *ter* précisent les conditions de rémunérations supplémentaires ou particulières de l'inventeur salarié, suivant qu'il s'agisse d'inventions de service, d'entreprise ou mixtes.

L'article 8, conforme dans son esprit à la directive de la C. E. E. sur les sociétés anonymes, prévoit que soit retracée dans les comptes de l'entreprise son activité de recherche.

L'article 9 assimile les inventeurs salariés pour leurs suppléments de rémunération aux inventeurs indépendants cédant ou concédant leurs droits à des tiers. En l'occurrence, il n'y a pas lieu de craindre des pertes de recettes pour l'Etat : au contraire, l'incitation à la recherche et à l'innovation permettra de taxer l'employeur de profits nouveaux en cas d'exploitation de l'invention, et les salariés des revenus supplémentaires du fait de l'accroissement de leur rémunération et du développement prévisible consécutif de la matière imposable de l'entreprise.

L'article 10 définit la nature de la rémunération particulière ou supplémentaire prévue pour le salarié, ainsi que la date de départ de cette rémunération, et prévoit l'obligation de déterminer cette rémunération par accord entre les parties ou, à défaut, par voie d'arbitrage.

La possibilité de revision de cette rémunération est prévue par l'article 11. Si une revision éventuelle est toujours justifiée, il faut éviter une remise en cause perpétuelle préjudiciable aux données économiques et financières des parties.

Les conditions fixées, à savoir l'expiration d'un délai de cinq ans, le droit pour les parties de ne la demander chacune qu'une seule fois et l'exigence de faits nouveaux devraient empêcher tous abus de quelque ordre qu'ils soient.

L'article 12, enfin, stipule que le droit à rémunération n'est pas éteint par la cessation du contrat de travail, sauf congédiement pour fautes lourdes, et se transmet aux ayants droit de l'inventeur.

L'article 13 renvoie aux tribunaux de grande instance, sauf arbitrage, les contestations.

L'article 14 écarte des dispositions de la loi les salariés de l'administration et des établissements et entreprises publics à caractère administratif, en raison de dispositions spéciales éventuelles pour les inventeurs salariés faisant des inventions dans l'exercice et à l'occasion de leurs fonctions.

L'article 15 renvoie à un décret en Conseil d'Etat les modalités d'application de la loi, notamment en ce qui concerne la procédure d'arbitrage.

IV. — Les dispositions de la présente proposition, déposée par leur auteur sous une forme légèrement différente devant le Conseil supérieur de la propriété industrielle il y a quatre ans, ont été longuement examinées par un Groupe de travail, puis par l'ensemble de ses membres.

Sous réserve de quelques différences de présentation et d'une divergence entre l'auteur et les syndicats sur la nécessité d'un caractère exceptionnel de l'invention de service pour qu'elle fasse l'objet d'une rémunération particulière, d'une part, sur l'expression d' « invention d'entreprise », d'autre part, sur la revision de la rémunération, enfin, la présente proposition de loi peut être considérée comme un compromis entre les tenants de l'inutilité d'un texte et les partisans de mesures législatives maximalistes en faveur des salariés.

Ce compromis permettra à notre pays d'éviter une directive européenne transposant comme dans d'autres domaines la loi allemande en la matière à l'ensemble de l'Europe des Neuf.

Sous le bénéfice de ces observations est soumise au Sénat la proposition de loi ci-après.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

1° Les conventions collectives ou les règlements ou les contrats individuels de travail déterminent le régime des inventions de salariés ;

2° A défaut, les dispositions de la présente loi sont applicables ;

3° Sont réputées nulles et non écrites toutes dispositions des conventions collectives, règlements ou contrats individuels ayant pour effet de diminuer les droits des salariés tels qu'ils résultent de la présente loi.

Un délai d'un an est ouvert aux conventions collectives, règlements ou contrats, antérieurs à la mise en vigueur de la présente loi, pour se conformer à ses dispositions, dans la mesure où ils seraient moins favorables aux salariés.

Art. 2.

1° Les inventions faites par des salariés, soit dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive, soit d'études et de recherches qui leur sont explicitement confiées, sont dénommées inventions de service ;

2° Les inventions faites par des salariés, soit dans l'exercice de leurs fonctions dans l'entreprise, soit dans le domaine de leur entreprise, à l'occasion de leurs activités dans celle-ci, sont dénommées inventions d'entreprise ;

3° Les inventions faites par des salariés, soit en utilisant les techniques ou les moyens de l'entreprise, soit à l'occasion de leurs fonctions à l'intérieur de l'entreprise dans un domaine de l'activité de celle-ci dans lequel ils n'exercent pas leurs fonctions, sont dénommées inventions mixtes ;

4° Toutes les autres inventions sont dénommées libres.

Art. 2 bis.

- 1° Les inventions de service sont la propriété de l'employeur ;
- 2° Les inventions d'entreprise sont la propriété de l'employeur sous réserve des dispositions des articles 3, paragraphes 4° et 7 bis ;
- 3° Les inventions mixtes sont la propriété de l'inventeur sous réserve des dispositions de l'article 3, paragraphe 5° ;
- 4° Les inventions libres sont la propriété de l'inventeur.

Art. 3.

1° Toute invention faite par un salarié doit être communiquée sans délai à l'employeur, qui en accuse réception également sans délai ;

2° Toutefois, les inventions présumées libres par l'employé peuvent faire l'objet de demandes de brevet de sa part, même antérieurement à la communication prévue à l'alinéa précédent. Elles doivent alors être communiquées à l'employeur dès le dépôt.

Faute par l'employeur de faire connaître, pour les inventions présumées libres par l'employé, son point de vue dans un délai maximum de trois mois à dater de la communication, l'invention est définitivement libre ;

3° Les inventions de service auxquelles l'employeur refuserait de s'intéresser, ne sont abandonnées à l'inventeur que sur déclaration formelle de l'employeur ;

4° Les inventions d'entreprise visées à l'article 2, paragraphe 2, cessent de demeurer la propriété de l'employeur si ce dernier ne fait pas connaître au salarié, dans les six mois de la communication, sa volonté de conserver cette propriété ;

5° Les inventions mixtes demeurent la propriété de l'inventeur si l'employeur déclare ne pas s'y intéresser ou s'il s'abstient de prendre position dans un délai maximum de quatre mois à dater de la communication. Dans le cas contraire, elles deviennent la propriété de l'employeur mais doivent faire l'objet d'une convention particulière entre les parties dans les conditions de l'article 10.

Art. 4.

1° L'employeur est libre de déposer ou non, à tout moment, pour les inventions de service ou d'entreprise lui appartenant dans les conditions prévues aux articles 2 et 3, une demande de brevet à son nom, en France et à l'étranger, sous réserve du droit moral de l'inventeur salarié ;

2° Le salarié est en droit de déposer, à tout moment, pour les inventions libres une demande de brevet à son nom, en France et à l'étranger.

Il en est de même pour celles visées aux 3° et 4° de l'article 3, dès la renonciation à tous droits par l'employeur ;

3° Dans le cas où les inventions d'entreprise ne demeurent pas la propriété de l'employeur dans les conditions définies à l'article 3, paragraphe 4°, elles sont transférées à l'employé dès l'expiration du délai de six mois, qu'il y ait ou non dépôt de brevets ;

4° Les inventions visées au 3° de l'article 2 et au 5° de l'article 3 peuvent faire l'objet d'un dépôt de brevet, en France et à l'étranger, par le salarié, sous réserve des droits de l'employeur définis à l'article 3, paragraphe 5°.

Article 5.

L'employeur et l'inventeur sont tenus au secret de l'invention dans les conditions suivantes :

1° L'inventeur est tenu au secret de l'invention présumée libre pendant les trois mois dont l'employeur dispose, à compter de la communication, pour faire connaître son point de vue, et en cas de contestation par l'employeur, jusqu'à dévolution définitive de l'invention ou jusqu'à publication de la demande de brevet qu'il a pu déposer.

L'employeur est en tous cas tenu au secret de l'invention présumée libre ;

2° L'inventeur est tenu au secret de l'invention de service en toutes circonstances, hormis le cas de déclaration formelle de l'employeur prévu au 3° de l'article 3 ;

3° L'inventeur et l'employeur sont tenus au secret de l'invention mixte pendant les quatre mois laissés à l'employeur pour faire connaître son intention quant à l'attribution de l'invention. Il en est de même pour les inventions d'entreprise pendant le délai de six mois visé à l'article 3, paragraphe 4°.

L'inventeur est tenu au secret de ces inventions si l'employeur déclare la retenir.

L'employeur est tenu au secret de ces inventions s'il déclare ne pas s'y intéresser ou s'il s'abstient de répondre dans la période des quatre mois ou dans celle de six mois visées à l'alinéa 1° du présent paragraphe.

Art. 6.

Le salarié, auteur d'une invention, a droit à la reconnaissance de sa qualité d'inventeur. En cas de dépôt de brevet au nom de l'employeur, l'inventeur doit être mentionné comme tel de façon très apparente selon les modalités fixées par décret.

Art. 7.

L'invention de service donne lieu, pour le salarié, à une rémunération supplémentaire au-delà de son salaire, dans les conditions définies à l'article 7 *ter*, si cette invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise dans le domaine de ladite invention.

Art. 7 *bis*.

L'invention d'entreprise et l'invention mixte donnent lieu en tous cas à une rémunération particulière au bénéfice du salarié lorsqu'elle est retenue par l'entreprise.

Art. 7 *ter*.

Les rémunérations supplémentaires ou particulières sont dues même si l'invention ne fait pas l'objet d'une demande de brevet.

La rémunération supplémentaire ou particulière allouée à l'inventeur salarié est déterminée en tenant compte notamment des missions de l'inventeur dans l'entreprise, en particulier du

point de savoir si elles sont inventives ou non, de son salaire, de son degré d'initiative propre, des circonstances dans lesquelles l'invention a pris naissance et s'est trouvée mise au point, de son degré d'intérêt pour l'entreprise et la position concurrentielle de celle-ci, des économies comme du gain de productivité qu'elle permet de réaliser, de l'étendue de la protection dont elle est susceptible de bénéficier.

Art. 8.

Les dépenses et les recettes afférentes aux activités de recherche des inventeurs salariés sont sommairement retracées dans le rapport annuel du Conseil d'administration ou de la gérance, dans le cas d'entreprises constituées sous la forme de sociétés, et ce, dans un chapitre spécial traitant des efforts entrepris en matière de recherche et des résultats obtenus.

Art. 9.

Les rémunérations particulières ou supplémentaires perçues par un salarié, au-delà de son salaire, sont assimilées du point de vue fiscal, aux rémunérations perçues par l'inventeur indépendant diminuées de l'abattement propre au salaire, dans le cas où ces rémunérations sont celles prévues à l'article 10, 2°, a et b.

Art. 10.

1° Dans le cas où le salarié a acquis droit à rémunération supplémentaire ou particulière, celle-ci sera fixée dans un contrat spécial, par accord entre les parties ou, à défaut d'un tel accord dans un délai maximum de trois ans, par voie d'arbitrage. Cette rémunération sera due à partir de la date de la communication de l'invention. Toutefois, dans le cas d'inventions mixtes, elle ne sera due qu'à partir de la prise de possession par l'employeur ;

2° La rémunération particulière ou supplémentaire prévue aux articles 7 et 7 bis pourra être constituée notamment par :

- a) Des redevances, par exemple proportionnelles aux bénéfices (dus à l'invention), la remise de titres mobiliers, ou toute modalité de participation prévue par les ordonnances n° 67-693, 67-694 et 67-695 du 17 août 1967 ;

- b) Ou une somme forfaitaire ;
- c) Ou une promotion appropriée dans l'entreprise ou tout autre avantage ;
- d) Ou le cumul de tel ou tel des avantages prévus ci-dessus ;

3° Dans le cas d'inventions mixtes conservées par le salarié et où l'exploitation serait assurée par des tiers, un contrat entre l'employeur et le salarié déterminera, s'il y a lieu, la rémunération que le salarié accordera à l'employeur sur le montant des avantages qui lui auront été consentis par lesdits tiers.

Art. 11.

Le montant de la rémunération accordée, soit qu'elle ait fait l'objet d'un accord amiable, soit qu'elle ait été fixée à la suite de l'arbitrage visé à l'article 10, ne sera, sauf accord entre les parties, susceptible de revision qu'une seule fois, à la demande de l'employeur ou du salarié. La demande devra être basée sur des faits nouveaux survenus depuis la signature de l'accord, de la décision arbitrale ou de la dernière revision.

Il en est de même dans les cas d'inventions de service ou d'entreprise, dont le salarié disposera à son profit, sous réserve d'une rémunération à l'entreprise.

Cette demande de revision ne pourra être présentée qu'après expiration d'un délai de trois ans à partir de l'accord initial des parties ou de la sentence arbitrale.

Aucune demande de revision ne sera recevable après la date d'expiration normale du brevet ou, en l'absence de brevet, au-delà d'un délai de vingt ans qui suivrait le début de l'année au cours de laquelle la communication de l'invention aurait eu lieu.

Art. 12.

La cessation du contrat de travail, sauf en cas de faute lourde, ne prive pas le salarié du droit à la rémunération particulière ou supplémentaire.

Ce droit indisponible entre vifs est transmissible pour cause de mort aux héritiers et ayants droit.

Art. 13.

Toutes les contestations portant sur la propriété de l'invention et plus généralement autres que celle relative à la fixation de la rémunération particulière sont, à défaut d'arbitrage, de la compétence des tribunaux de grande instance. A la demande d'une des parties, les débats ont lieu en chambre du Conseil.

Art. 14.

Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent ni au personnel des administrations de l'Etat, ni des collectivités publiques ni à celui des entreprises publiques à caractère administratif.

Art. 15.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les modalités d'application de la présente loi. Ce décret sera promulgué dans le délai d'un an à dater de la promulgation de la présente loi.