

## **TITRE ONZE**

### **BREVETS**

#### **D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL**

#### **Article soixante-quinze**

#### **Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles**

##### **Dispositions générales**

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi n° 92-597 du 1<sup>er</sup> juillet 1992 modifiant et complétant la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

Conformément aux dispositions de la section 2 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> du livre VI de l'Annexe de la loi de 1992, sont réputées appartenir à l'employeur, les inventions de mission, *i.e.* faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Conformément aux dispositions de la section 2 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> du livre VI de l'Annexe de la loi de 1992, sont réputées appartenir au salarié les autres inventions, *i.e.* hors mission, à moins que l'employeur souhaite se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié, qui a été faite soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle.

Les formalités que le salarié et l'employeur doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur, sont précisées par le Décret n° 79-797 du 4 septembre 1979, modifié par les Décrets n° 84-684 du 17 juillet 1984 et n° 95-385 du 10 avril 1995.

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

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf s'il s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

### **Rémunération du salarié**

Invention brevetable appartenant à l'employeur :

-- Invention de mission :

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

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

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

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

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

Si l'une des parties le demande, toute contestation portant sur l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978 sera soumise à une Commission Paritaire de Conciliation dans les conditions prévues à l'article 68 bis de la même loi.

-- Invention hors mission :

Conformément aux dispositions de la section 2 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 1<sup>er</sup> du livre VI de l'Annexe de la loi de 1992, si le salarié est à l'origine d'une invention hors mission et que l'entreprise a décidé de se la faire céder, le salarié doit en obtenir un juste prix, négocié entre les parties. A défaut d'accord entre les parties, le juste prix est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 ou par le Tribunal de Grande Instance.

### **Inventions non brevetables**

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

### **Article soixante-seize**

#### **Créations des salariés dans le cadre des activités professionnelles**

#### **Création de logiciels**

Conformément à la législation en vigueur (Loi n° 94-361 du 10 mai 1994) et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de l'employeur appartient à l'employeur auquel sont automatiquement dévolus tous les droits patrimoniaux reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au Tribunal de Grande Instance du siège social de l'employeur.

### **Article soixante-dix sept**

#### **Secret professionnel**

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret

professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc., découlant de travaux réalisés dans l'entreprise ou constatés chez les clients.

Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut constituer une faute lourde.

#### Dispositions particulières aux C.E.

D'une manière générale les chargés d'enquête sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux. En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les chargés d'enquête s'engagent formellement à ne pas divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes :

- aucun résultat ou donnée d'enquête. Il

s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtes, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

### **Article soixante-dix-huit**

#### **Publications**

Les salariés s'interdisent également de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou pour les clients de cette dernière, ni faire état des renseignements, résultats, etc., obtenus chez les clients.

