



PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

À QUI PROFITE L'IDÉE D'UN SALARIÉ?

Si les entreprises encouragent l'innovation à tout-va, elles se font plus discrètes quand il s'agit de propriété intellectuelle. Voici quelques repères.

PAR CHRISTINE HALARY

17 000

BREVETS
sont déposés
chaque année
en France.

90%

DES DÉPÔTS,
soit 15 300
brevets,
proviennent
de salariés.

10 à 15

LITIGES
portant sur des
inventions de
collaborateurs
sont soumis
aux tribunaux
chaque année
à Paris.

500

**EUROS
DE PRIME,**
c'est, en
moyenne, ce
qu'une grande
entreprise
privée offre
à un salarié
à l'origine
d'un brevet.

Source : INPI/OPI 2008,
«Enquête sur la rémunération
des inventeurs salariés».

Bien sûr, un salarié est aussi payé pour phosphorer et accroître les performances de sa société. Bien sûr, l'entreprise est un terrain idéal pour innover car elle dispose de moyens qu'un individu seul ne peut réunir. Mais qui, au final, peut revendiquer la paternité d'une idée? La question se pose avec d'autant plus d'acuité que l'enjeu financier est élevé. Ainsi Jean-Florent Campion, président de l'Association des inventeurs salariés (AIS) et co-inventeur d'un procédé de fabrication de fibre optique, n'avait-il touché que quelques milliers d'euros pour un produit qui pèse 20% du marché mondial. Lui et ses partenaires ont fini par obtenir 1 million d'euros, en portant l'affaire en justice. «Les commerciaux sont intéressés aux résultats, pourquoi pas les inventeurs?» argumente-t-il. Alors, quels sont vraiment les droits des salariés et des entreprises en matière d'innovation? Tour d'horizon.

J'AI UNE IDÉE, PUIS-JE LA FAIRE BREVETER?

Les salariés sont souvent astucieux, comme cet opérateur de Nexter Munitions, une PME qui

fournit les armées. Il a eu l'idée de protéger d'une rondelle l'entonnoir des machines à encartoucher les obus, évitant ainsi les projections de poudre. Un double bénéfice, en termes de sécurité et de nettoyage. Pourtant, il s'agit d'une simple amélioration et son initiateur ne peut revendiquer à son sujet ni droit patrimonial ni compensation financière. «En propriété industrielle, une idée appartient en premier lieu à l'entreprise», rappelle Laurent Mula-tier, chef du service des affaires juridiques et contentieuses de l'Institut national de la propriété intellectuelle (INPI). Ainsi, ni le packaging d'un produit ni le programme informatique que vous avez conçus ne peuvent être protégés. Seules les innovations impliquant une activité inventive et susceptibles d'être brevetables. Bref, votre création doit forcément présenter un aspect technique et résoudre un problème technique.

MON INVENTION EST BREVETABLE, QUI EN EST LE PROPRIÉTAIRE?

Premier réflexe, déclarez votre trouvaille à votre employeur. Pour cela, il faut vous procurer le formulaire officiel de l'INPI. Cette déclaration fera

de vous l'auteur du brevet. Si celui-ci est le fruit d'un travail collectif, pensez à mentionner le nom des coauteurs. Et si vous craignez de subir la pression de collaborateurs de mauvaise foi (lire l'encadré page 51), «rassemblez des preuves établissant que vous êtes bien à la source de cette invention», préconise Sophie Esselin, conseil en propriété industrielle pour le cabinet Marks & Clerk France.

Une difficulté surgit lorsqu'on n'est pas officiellement salarié mais gérant d'entreprise, intérimaire ou stagiaire. La cour d'appel de Paris a tranché récemment en faveur d'un stagiaire non rémunéré à qui l'on refusait la qualité de salarié pour éviter qu'il prétende au statut d'auteur d'un brevet (Puech c/CNRS, 29 mai 2013), condamnant le laboratoire à lui verser 500 000 euros de dommages et intérêts. Attention, être l'inventeur ne signifie pas que vous êtes le propriétaire de l'invention. Tout dépend des conditions de sa réalisation. La loi distingue trois cas de figure. Les «inventions de mission», découvertes dans le cadre du travail, appartiennent à l'employeur dès leur conception. Les «inventions hors mission attribuables»,

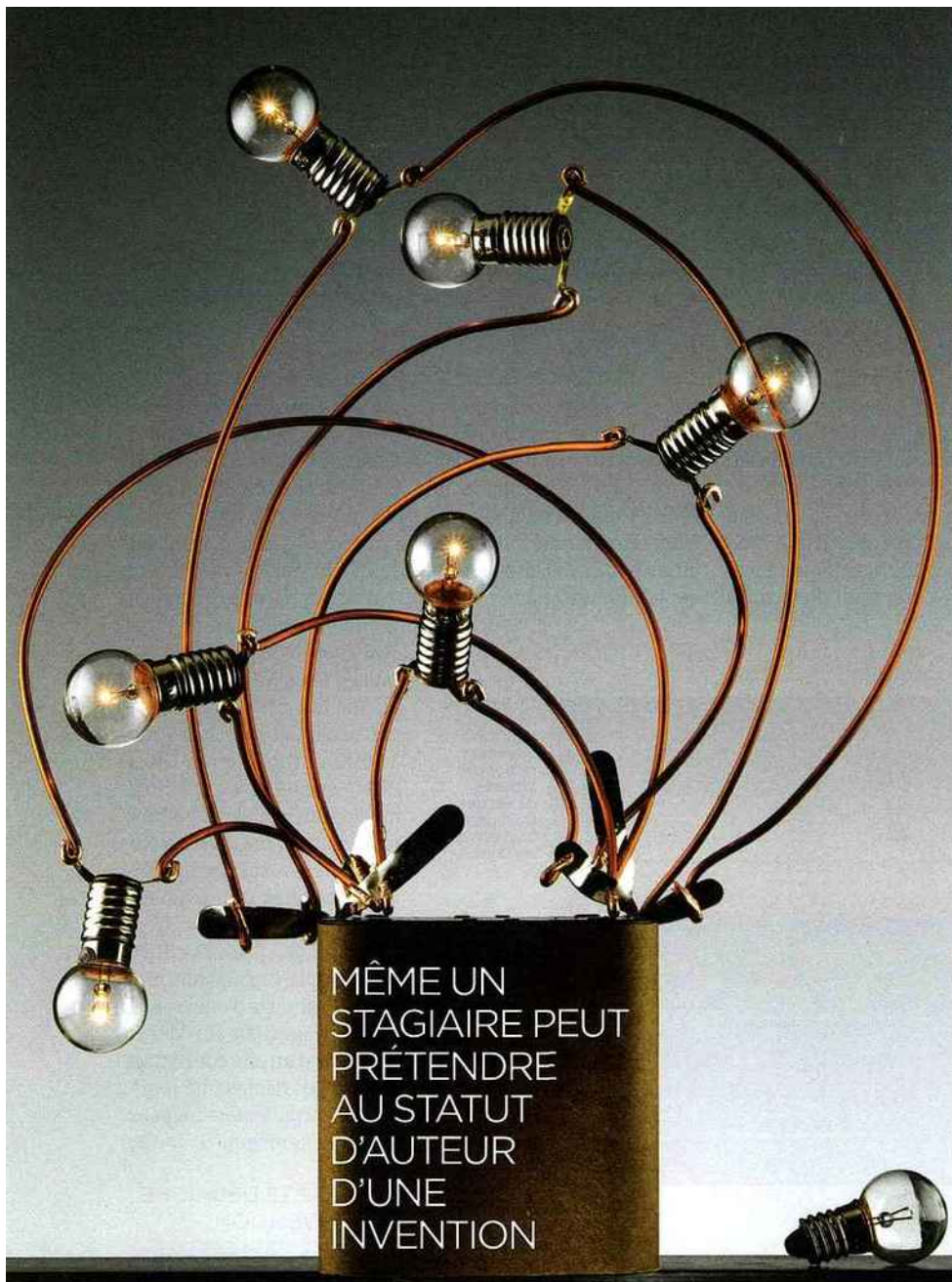


PHOTO: QUENTIN BERTOUX / VU

MÊME UN
STAGIAIRE PEUT
PRÉTENDRE
AU STATUT
D'AUTEUR
D'UNE
INVENTION

réalisées en dehors du périmètre d'activité du salarié mais grâce aux moyens mis à sa disposition par l'entreprise ou qui relèvent de son domaine d'activité, reviennent au salarié. Toutefois, l'employeur dispose de quatre mois pour s'en attribuer la propriété ou la jouissance sous forme de licence d'exploitation. Enfin, les « inventions hors mission non attribuables », qui ne présentent aucun lien avec l'entreprise et

qui ne correspondent pas à une mission spécifique, restent le bien exclusif du salarié.

QUELLE CONTREPARTIE FINANCIÈRE ATTENDRE D'UNE IDÉE BREVETÉE ?

Depuis 1990, la loi oblige les entreprises à verser une rétribution au salarié inventeur, sous forme de rémunération supplémentaire pour les inventions de mission et selon un « juste prix » pour celles hors

mission. Ce régime ne s'applique qu'aux inventions brevetables, mais « vous pouvez exiger une rétribution même si le brevet n'est pas déposé, quand l'employeur préfère tenir l'invention secrète, par exemple », note Delphine Brunet-Stoclet, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle chez **SBKG**

L'ennui, c'est que la loi de 1990, conçue dans un esprit gagnant-gagnant – qui vise à mieux récompenser les sala-

riés tout en favorisant l'innovation dans l'entreprise et en lui permettant d'étoffer son portefeuille de brevets – est peu directive quant au montant des contreparties, qui oscillent entre quelques centaines et plusieurs milliers d'euros. Elle renvoie aux règlements intérieurs – ou aux conventions collectives, lesquelles sont souvent antérieures à 1990, quand ce bonus était facultatif. Et certains employeurs se montrent parfois réfractaires. Comme ce patron de PME qui a préféré renoncer à l'invention d'un commercial plutôt que de le rétribuer. Il redoutait un effet de contagion dans l'équipe. Et si quelques groupes, tels Air Liquide ou L'Oréal, augmentent la prime lors de l'exploitation du brevet (selon le chiffre d'affaires réalisé), cette gratification est en général versée au moment du dépôt du brevet.

Quant au « juste prix » (pour une invention hors mission attribuable), son calcul inclut aussi une part aléatoire : il est évalué selon le rendement probable de l'invention. Bonne nouvelle, les juges requalifient a posteriori le montant de la rémunération lorsque l'écart entre le pronostic et la réalité se révèle trop important.

NON BREVETABLE, MON IDÉE RAPPORTE GROS.

QUE PUIS-JE ESPÉRER ?

Chez Air France Industries (maintenance des avions), la politique d'innovation participative fait émerger entre 4000 et 5000 idées par an. Un salarié perçoit 17 euros pour toute idée validée par son manager. La prime atteint de 170 à 510 euros pour les meilleurs dossiers. Et s'ils sont sélectionnés pour le trophée maison de l'innovation, cette enveloppe sera majorée de 510 euros. Au

mieux, l'auteur percevra donc un peu plus de 1 000 euros. Un peu court quand on fait bénéficier l'entreprise d'une économie de 3 millions d'euros, comme ce fut le cas pour ce technicien de la direction matériel et services, l'an passé ? Ou quand on sait que le gain dû aux 170 meilleures idées est estimé à 20 millions d'euros ? «Au contraire, cette reconnaissance est très appréciée de tous en interne. D'autant que l'amélioration des process fait

aussi partie de la mission des salariés», rétorque Anne Karlsson, coordinatrice qualité et innovation du groupe.

De fait, rien n'oblige les entreprises à récompenser une idée. «C'est un choix discrétionnaire», confirme Laurent Mulatier, de l'INPI. Elles misent sur d'autres récompenses. Chez Air France Industries, les trophées décernés – 15 l'an passé – font l'objet d'une communication spécifique. Idem chez Nexter Munitions, où la

NextID du mois est mise à l'honneur sur l'Intranet, photo de l'auteur à l'appui.

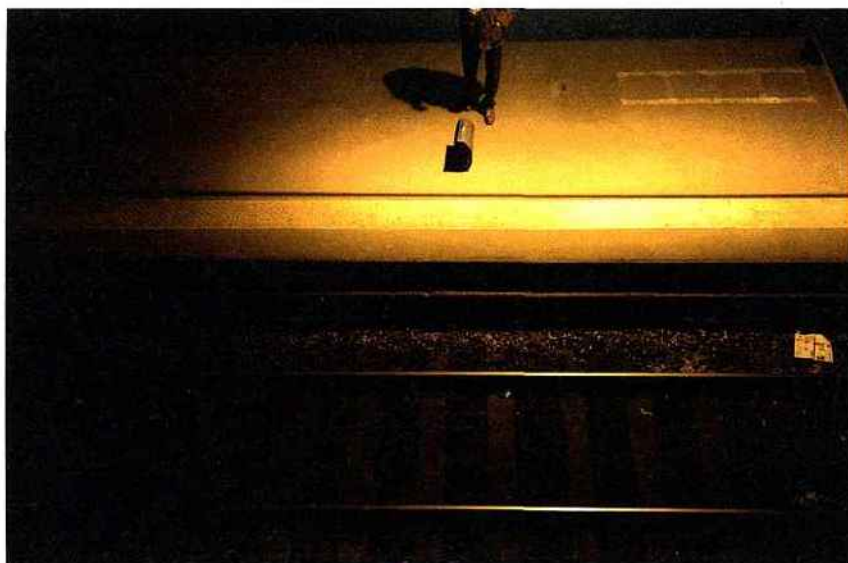
Y A-T-IL UN RISQUE À RÉCLAMER UNE GRATIFICATION ?

Même si l'inventeur salarié est en droit d'exiger son dû, il n'est pas à l'abri de manœuvres d'intimidation. «Un patron de PME a forcé un collaborateur à lui adresser une lettre d'excuses pour avoir osé demander une gratification», raconte

Jean-Florent Campion, de l'AIS. Votre premier recours en cas de litige : la Commission nationale des inventions de salariés (Cnis). Dans cette instance de conciliation de l'INPI, qui traite environ 25 affaires par an, la confidentialité est de mise. «Une garantie pour le salarié et pour l'entreprise», explique Laurent Mulatier.

Vous voulez tenter un procès ? «Attention, prévient Jean-Florent Campion. Un avocat auprès du tribunal de grande instance coûte entre 10 000 et 15 000 euros. Et autant en appel.» Quand on sait qu'une invention de mission est rétribuée en moyenne 11 000 euros (source Cnis, 2011) et une invention hors mission attribuable 30 000 euros, le pari est risqué. D'autant qu'on joue sa carrière et que les procédures sont longues. Dans l'affaire Audibert c/ArcecelorMittal (CC, 9 juillet 2013), par exemple, le plaignant, modeste responsable d'une équipe de nettoyage à Fos-sur-Mer et inventeur d'un procédé de traitement des déchets de laminaires, a dû patienter vingt ans avant d'obtenir gain de cause.

Un ingénieur de la SNCF a trouvé comment prolonger la durée de vie des traverses qui soutiennent les rails.



LA SNCF CONDAMNÉE À VERSER 500 000 EUROS À UN SALARIÉ INVENTIF

Cela ressemble à un jackpot : grâce à l'un de ses ingénieurs, la SNCF a réalisé près de 100 millions d'euros d'économies en cinq ans. En 2003, Patrick Masse, encouragé par la politique d'innovation-participation de la société, dépose une fiche idée. Son procédé de résinification des traverses ferroviaires, ces morceaux de bois horizontaux qui soutiennent les rails, prolonge leur durée de vie de six ans. Dès sa mise en œuvre, en 2005, cette idée, que l'ingénieur a eue hors de ses missions habituelles, rapporte plus de 15 millions d'euros à l'entreprise. Patrick Masse, qui prend alors sa retraite, touche 15 000 euros. Insuffisant, estime-t-il. Il assigne son ex-employeur en justice, s'appuyant

sur le règlement intérieur qui prévoit une rémunération annuelle équivalant à 2% des économies réalisées grâce à une innovation hors mission et ce, pendant cinq ans. Même si les juges n'ont pas reconnu au retraité le statut de co-inventeur (la SNCF avait coopéré avec une autre société pour améliorer le procédé et déposer le brevet), ils ont imposé à l'entreprise d'appliquer le barème prévu, à hauteur de la contribution du salarié, et donc de lui verser 500 000 euros. Si la décision, rendue en 2009, n'est pas contestée en appel, elle fera jurisprudence : même si un salarié n'est pas désigné comme l'auteur d'un brevet, il pourra réclamer une gratification s'il est bien à l'origine de l'idée.

MA SOCIÉTÉ DÉDAIGNE MON INVENTION, PUIS-JE L'EXPLOITER ?

Vous planchez depuis des mois sur un projet que votre hiérarchie décide de laisser dans les cartons... Vous quittez alors l'entreprise pour le mettre en œuvre, seul ou avec un concurrent. Est-ce légal ? «Pas si vous avez signé des engagements de confidentialité», répond Jean-Paul Martin, ex-conseil en propriété industrielle qui tient un blog sur le sujet (jeanpaulmartin.canalblog.com). Vous êtes tenu au secret jusqu'à la date fixée par votre contrat. Vérifiez aussi que ce dernier ne comporte pas

de clause de non-concurrence. En l'absence de tels verrous, libre à vous de vous lancer. «Par précaution, demandez à votre ex-employeur une renonciation écrite», suggère néanmoins Jean-Paul Martin. Une invention hors mission pour laquelle l'employeur renonce à son droit d'attribution restera, elle, votre propriété. «L'entreprise pourra difficilement invoquer une violation de l'obligation de loyauté du salarié», note l'avocat Michel Abello. Vous pourrez donc déposer un brevet.

Le hic? Le coût des démarches. Rien que pour la France, comptez 4000 euros pour les frais de recherche d'antériorité et le recours à un spécialiste en dépôt de brevet. Et évitez de le rédiger vous-même, car si les caractéristiques de l'in-

vention sont mal décrites, cela peut entraîner la nullité du brevet. Les extensions se révèlent encore plus onéreuses. Un brevet triadique (Etats-Unis, Japon, Europe) coûte jusqu'à 100 000 euros.

EXISTE-T-IL UN DÉLAI POUR AGIR?

Les inventeurs salariés attendent souvent de quitter l'entreprise pour intenter un procès. Si ces affaires sont théoriquement prescrites cinq ans après le dépôt du brevet, la jurisprudence considère que le départ n'est pas effectif tant que le salarié n'a pas été réellement informé de l'étendue de l'exploitation du brevet, des bénéfices dégagés et du mode de calcul de sa rémunération. Comme c'est rarement le cas, cela lui laisse le temps de réagir. ●

COMMENT ÉVITER DE SE FAIRE PIQUER UNE IDÉE

Se faire voler la vedette? «C'est fréquent», admet l'avocate Delphine Brunet-Stoclet. Récemment, un litige a divisé les chercheurs d'un grand laboratoire quand il a fallu nommer les coinventeurs d'un médicament. L'auteur – un stagiaire – était le seul à n'avoir rien revendiqué. «Aux Etats-Unis, omettre de déclarer le véritable inventeur peut entraîner la nullité du brevet. Mais ce n'est pas le cas en France», déplore Sophie Esselin, conseil en propriété industrielle. Votre place dans la hiérarchie a une incidence. «Pour calmer le jeu, il est courant d'inscrire le nom du chef de service parmi les coauteurs du brevet, même

s'il n'y est pour rien», note Jean-Florent Campion, président de l'Association des inventeurs salariés. Pour éviter de vous faire spolier, déposez, pour quelques euros, une enveloppe Soleau à l'INPI. Elle prouvera que, à cette date, vous êtes l'auteur de l'invention. En cas de conflit, vous pourrez l'utiliser. Enfin, si l'on requiert vos idées pour améliorer la performance de l'entreprise, vérifiez que la procédure est cadrée pour que votre manager ne les reprenne pas à son compte. Sinon, adressez-vous au correspondant innovation d'un autre service. Ou parlez-en à votre N+1 devant votre N+2. L'air de rien.