



TROIS QUESTIONS À ARNAULD DUBOIS

« IL EXISTE TROIS CATÉGORIES D'INVENTION DE SALARIÉS »

Pour le créateur de MaPreuve.com, pour stabiliser l'intrapreneuriat, il faut un espace de confiance sur Internet avec des solutions d'authentification, de signature électronique, d'horodatage, de chiffrement et de stockage avec valeur probante.

Dans une entreprise, une bonne partie de la créativité est le fait des salariés. Mais à qui reviennent les droits sur ces belles idées ou inventions qui font avancer les entreprises? Peuvent-ils être revendiqués par un salarié?

La loi distingue trois catégories d'invention de salariés qui vont définir la propriété de l'invention et une possible contrepartie financière. Les « inventions de mission » constituent la première catégorie. Ce sont celles réalisées par le salarié dans le cadre de son contrat de travail comportant une mission inventive permanente ou occasionnelle. Dans ce cadre, l'employeur est seul propriétaire et ce dès sa conception. Le salarié a droit à une rémunération supplémentaire fixée par son contrat de travail ou un accord avec son employeur ou via les termes de la convention collec-

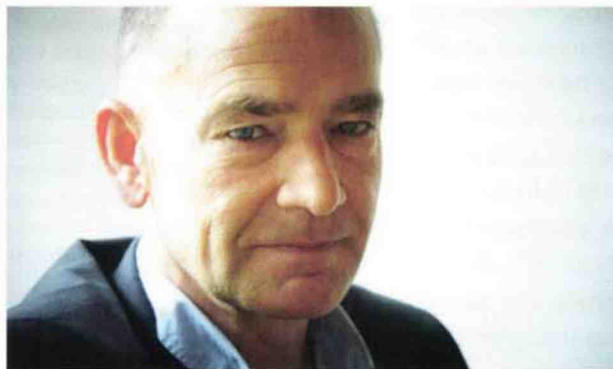
tive de l'entreprise. L'employeur sera donc libre de protéger l'invention.

Que se passe-t-il lorsque les inventions dépassent le cadre des missions assignées?

On parle d'« inventions hors mission attribuables ». Ce sont celles réalisées par le salarié autres que les inventions de mission mais qui présentent un lien avec l'entreprise – même domaine d'activité, utilisation des ressources et moyens mis à disposition par l'entreprise. Dans ce cadre, le salarié est propriétaire de l'invention mais l'employeur peut se faire attribuer soit la propriété via son droit d'attribution, soit la licence d'exploitation. Le cas échéant, l'employeur doit payer au salarié une somme forfaitaire ou proportionnelle au chiffre d'affaires.

Quid de celles qui n'ont rien à voir avec l'entreprise?

Ce sont des « inventions hors mission non attribuables », réalisées par le salarié en dehors de toute mission confiée par l'employeur et ne présentant aucun lien avec l'entreprise. Dans ce cadre, le salarié est propriétaire de l'invention mais n'a aucun droit à rémunération et reste libre de protéger et d'exploiter son œuvre.



Comment éviter tout litige?

Le salarié a l'obligation de déclarer toute invention afin d'en informer son employeur et de lui permettre de déterminer les droits qu'il estime détenir et le cas échéant faire valoir son droit à une contrepartie financière. Cette déclaration obligatoire concerne tous les salariés et toutes les inventions. Le salarié doit déclarer son invention à son employeur en lui proposant un classement la catégorisant. Cette déclaration permettra de justifier qui du salarié ou de l'employeur peut protéger l'invention.

Que se passe-t-il si l'innovation est une idée?

Concernant les idées, celles-ci ne peuvent pas être protégées en tant que telles, mais tout de même... elles font avancer considérablement les entreprises. D'ailleurs, on y voit fleurir de plus en plus de « boîtes

à idées ». Il peut être pertinent pour le salarié de rappeler à son employeur qu'il est à l'origine d'une idée.

Concrètement, quelle est la solution?

Que ce soit pour une invention ou une idée, le salarié a grandement intérêt à en démontrer la paternité et y apposer une date d'antériorité. Pour permettre d'apporter une preuve juridique d'intégrité et d'antériorité sur une création ou sur une invention, la meilleure façon semble être une solution à base de signature électronique et d'horodatage certifié. Contrairement à la blockchain, qui est incompréhensible pour la majorité des personnes, la solution précitée est très simple d'utilisation et préserve le secret. De nombreuses startups et grandes entreprises l'utilisent d'ailleurs dans le cadre de leur propriété intellectuelle. ♦

PROPOS RECUEILLIS PAR IRÈNE LOPEZ

« Le salarié a l'obligation de déclarer toute invention afin d'en informer son employeur. »