

France
France
Frankreich



Rapport Q183

au nom du Groupe français
par Thomas BOUVET, Yvon HELARY, Michèle BOUYSSI RUCH, Michel HEROUF,
François CHARPAIL, Denis MONEGIER DU SORBIER, Jacques COMBEAU,
Maria SOULEAU, Hubert DU POTET, Thierry SUEUR, Françoise ESCOFFIER,
Hubert VAILLANT DE GUELIS, Sophie ESSELIN, Bertrand WARUSFELD,
Alain GALLOCHAT, Annick GIRAUD, Christian NGUYEN VAN YEN

Les droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle

Introduction

A l'occasion du Congrès de l'AIPPI qui s'est tenu à Venise en juin 1969, l'AIPPI a étudié la Question 40 A: Les inventions d'employés.

Mais le débat a fait naître au sein de l'AIPPI une telle division, au sujet de la solution à donner à cette Question, qu'aucune Résolution sur le fond, sauf à décider de continuer l'étude de la Question, n'a été prise par l'AIPPI à cette occasion.

Et la division qui s'est manifestée à Venise était telle que, depuis cette date, l'AIPPI n'a jamais discuté du statut de créations intellectuelles réalisées dans le cadre d'un rapport contractuel de travail.

Or, la question apparaît aujourd'hui très importante en raison de plusieurs phénomènes:

La globalisation des échanges économiques conduit souvent des entreprises à avoir des implantations dans différents pays et les contrats de travail qui sont alors conclus relèvent de systèmes juridiques différents. Cette disparité de situation juridique peut constituer une cause de la complication de la vie des entreprises, notamment lorsqu'il s'agit d'organiser le travail des équipes chargées de recherches et développements.

En outre, de plus en plus souvent, l'on observe l'apparition de titres de propriété intellectuelle ayant une portée régionale. La question de l'uniformisation des règles relatives à la propriété de tels titres se pose et notamment le problème des relations existant entre les salariés et les employeurs.

Egalement, on observe une grande disparité de situations entre différents types de droit de propriété intellectuelle. Les employeurs et les salariés n'ont pas les mêmes droits lorsqu'il s'agit d'une invention ou lorsqu'il s'agit d'une oeuvre artistique même à caractère utilitaire.

Enfin, il existe une très forte disparité au sujet de modes de réglementation de statuts des droits des employeurs et des salariés sur les créations intellectuelles. Si pour certains droits, ce sont les lois de propriété intellectuelle qui s'appliquent, d'autres en revanche sont régis par les conventions collectives du droit du travail ou des contrats de travail.

La situation est donc particulièrement complexe.

Or, le statut des droits de propriété intellectuelle des créations réalisées par les salariés dans le cadre d'un contrat de travail et à l'occasion de son exécution présente un intérêt économique incontestable.

En effet, face à la nécessité pour les entreprises d'innover, de créer, de réaliser de nouvelles créations intellectuelles, se pose le problème de motivation des salariés.

De plus, dans le contexte de la globalisation des échanges économiques, se pose le problème du choix de la loi qui va déterminer le statut des salariés, auteurs de créations intellectuelles utilitaires ou non utilitaires.

Car, si le principe est toujours la liberté de choix de la loi applicable par les parties en cas d'un contrat de travail international, la Convention de Rome relative à la loi applicable aux obligations contractuelles de 1980 dispose que les règles impératives à caractère protecteur pour les salariés s'appliquent notamment lorsqu'il s'agit des règles de la loi du pays dans lequel un salarié accomplit habituellement son travail, même si le contrat de travail est soumis à une autre loi.

C'est dans ce contexte que l'AIPPI a décidé de mettre à l'ordre du jour du Congrès de Genève de 2004 la question des droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle.

Questions

1. L'état du droit positif

1.1 Les Groupes sont invités à présenter le cadre légal régissant les relations entre les employeurs et les salariés dans le domaine des droits de la propriété intellectuelle.

Plus particulièrement, les Groupes sont invités à indiquer si ces règles résultent des dispositions relatives au droit de travail ou si ces règles résultent des dispositions concernant les droits de propriété intellectuelle.

En outre, les Groupes sont invités à indiquer si ces règles peuvent être considérées comme ayant un caractère d'ordre public, ou si au contraire, elles peuvent être modifiées par les rapports contractuels entre les salariés et les employeurs.

Les dispositions législatives ou réglementaires régissant les relations entre les employeurs et les salariés dans le domaine des droits de la propriété intellectuelle, en particulier les créations ou inventions faites par les salariés, figurent, quand elles existent, dans le Code de la propriété intellectuelle (CPI).

Il n'existe pas de dispositions spécifiques du droit du travail régissant la question, hormis celles figurant dans certaines conventions collectives nationales ou certains articles du Code du travail. Celles qui figurent dans le Code du travail reprennent en fait la solution donnée par le CPI.

Pour chacun des droits de propriété intellectuelle (droit d'auteur et logiciels, dessins et modèles, brevets, certificats d'obtention végétale), il sera rappelé les articles du CPI concernés, et indiqué si les règles qu'ils posent ont un caractère d'ordre public, ou si au contraire, il peut y être dérogé par la voie contractuelle.

a) En matière de brevets

Jusqu'à la loi du 13 juillet 1978, le statut des inventions de salariés était une construction jurisprudentielle précisée, le cas échéant, par les conventions collectives, et par les contrats de travail individuels.

Ainsi par exemple, la convention collective nationale des industries chimiques du 16 juin 1955 modifiée le 25/10/85, en son art. 17-2 II, ou encore celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983, en son art. 26, traitent des inventions de mission.

Ce statut est devenu légal avec la loi du 13 juillet 1978, complétée par les lois du 26 novembre 1990 et du 5 février 1994, ces textes ayant été ensuite codifiés dans le CPI.

Le régime des inventions de salariés figure donc aujourd'hui aux art. L. 611-7 du CPI qui concerne aussi bien les salariés du secteur privé (art. R. 611-1 à R. 611-10 du CPI) que les fonctionnaires et agents publics (art. R. 611-11 à R. 611-14-1 du CPI).

Ce régime a un caractère **supplétif**: en effet, les articles L.611-7 du CPI et R.611-11 du CPI prévoient qu'ils sont applicables "à défaut de stipulations contractuelles plus favorables" au salarié ou fonctionnaire.

Le régime légal des inventions de salariés constitue donc une protection "*minimum*" de l'inventeur salarié ou fonctionnaire, pouvant être renforcée, mais non restreinte: des stipulations contractuelles plus favorables au salarié ou au fonctionnaire peuvent donc résulter soit de la convention collective applicable, soit du contrat de travail.

b) En matière de certificats d'obtention végétale

Les obtentions végétales bénéficient du régime de protection institué par les articles L.623-1 à L. 623-35 du CPI.

Selon l'art. L.623-4 du CPI, "*toute obtention végétale peut faire l'objet d'un titre appelé "certificat d'obtention végétale"*" (COV).

Le COV appartient au déposant qui peut être l'obtenteur ou son ayant-cause. Il confère à son titulaire un droit exclusif d'exploiter "*tout ou partie de la plante, ou tous éléments de reproduction ou de multiplication végétale de la variété considérée et des variétés qui en sont issues par hybridation*", tel qu'il est prévu par l'art. L.623-4 du CPI.

Aucune disposition spécifique du CPI ne vise les obtentions végétales créées par les salariés.

Or, il résulte de la combinaison des art. L.623-24 et L.613-8 du CPI qu'une personne autre que le titulaire du COV ne peut exploiter les droits sur le COV et l'obtention végétale couverte par ce COV qu'en obtenant soit la transmission de la propriété du COV ou la concession des droits d'exploitation, et ce par écrit, à peine de nullité.

Ainsi, si c'est un salarié qui est titulaire du COV, l'employeur ne pourra exploiter les droits sur le COV et l'obtention végétale couverte par ce COV qu'en obtenant la transmission de la propriété du COV ou la concession des droits d'exploitation, par acte écrit.

La copropriété du COV est également envisageable et, dans ce cas, le régime applicable est celui applicable en matière de copropriété de brevets, comme cela est expressément indiqué par l'art. L.623-24 du CPI qui renvoie aux art. L.613-29 à 613-32 du même code. Ces dispositions sont cependant **supplétives**, puisque l'art. L.613-32 du CPI prévoit que "*les copropriétaires peuvent y déroger à tout moment par un règlement de copropriété*".

c) En matière de droit d'auteur et de logiciels

L'article L.111-1 al.3 du CPI dispose que "*l'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage [c'est-à-dire d'un contrat de travail] ou de service par l'auteur d'une oeuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance du droit reconnu par l'alinéa 1^{er} [c'est-à-dire le droit de l'auteur reconnu au créateur]*".

La législation relative au droit d'auteur offre par conséquent une protection d'**ordre public** à laquelle les contrats de louage d'ouvrage ou de service ne peuvent pas déroger.

S'agissant du droit moral, il appartient à l'auteur et est perpétuel, inaliénable et imprescriptible (art. L.121-1 du CPI). Quant aux droits patrimoniaux, l'art. L.131-1 du CPI prohibe la cession globale des oeuvres futures, sans que cette interdiction s'applique explicitement au contrat de travail.

Une exception légale est faite à ce régime de protection légale de l'auteur de droit commun pour les salariés créateurs de **logiciels**: elle figure à l'art. L.113-9 du CPI, qui dispose que les droits patrimoniaux sont dévolus à l'employeur qui est seul habilité à les exploiter, et à

l'art. L.121-7 du CPI qui restreint le droit moral du salarié créateur d'un logiciel. Ces dispositions légales sont **supplétives**: le contrat de travail peut stipuler un régime plus favorable au salarié.

Une seconde exception, prévue à l'art. L.121-8 du CPI, est faite pour les **journalistes**, la même règle étant aussi prévue à l'art. L.761-9 al.2 du Code du travail.

d) En matière de dessins et modèles

Les dessins et modèles non déposés peuvent bénéficier du régime applicable au droit d'auteur (Livre I du CPI) tel que visé au c) ci-dessus.

Quant aux dessins et modèles déposés, ils bénéficient d'un cumul de protection: ils ressortissent à la fois de la protection instituée par le Livre I du CPI (droit d'auteur), et de celle du Livre V du CPI (droit des dessins et modèles déposés) , lequel se subdivise en deux régimes: celui des dessins et modèles déposés avant le 1er octobre 2001, ayant pour origine l'ancienne loi du 14 juillet 1909, et celui des dessins et modèles déposés après le 1^{er} octobre 2001, résultant de l'ordonnance du 25 juillet 2001 transposant la directive 98/71/CE du 13 octobre 1998.

Le Livre V du CPI ne prévoit cependant aucune disposition spécifique réglant la question des dessins et modèles créés par des salariés. Mais une certaine doctrine considère qu'il faut leur appliquer le régime du droit d'auteur. Le régime applicable aux dessins et modèles déposés créés par des salariés serait donc d'**ordre public**.

1.2 *Les Groupes sont invités à préciser pour chacun des droits de propriété intellectuelle (brevets d'invention, certificat d'obtention végétale, droit d'auteur, dessins et modèles, logiciels, étant rappelé que les marques et les droits sur les marques sont expressément exclues du champ de l'étude de la question) quelles sont les solutions légales concernant la titularité des droits sur les créations intellectuelles:*

- *Ces droits appartiennent-ils à l'origine à l'employeur ou au salarié?*
- *Si ces droits appartiennent dès l'origine à l'employeur, quelles sont les conditions de cette attribution?*
- *Et si ces droits appartiennent à l'origine au salarié, l'employeur a-t-il le droit de se les faire transmettre et à quelles conditions?*

Et les Groupes sont également invités à indiquer, en ce qui concerne des inventions brevetables, si c'est l'employeur qui est titulaire dès l'origine des droits de propriété intellectuelle portant sur les inventions réalisées par les salariés dans le cadre de son contrat de travail et en exécution de ses fonctions.

Les Groupes sont invités à donner des réponses tant en ce qui concerne le droit moral, que les droits patrimoniaux pour chaque type de droit de propriété intellectuelle.

a) Brevets d'invention

Le Code de la propriété intellectuelle (CPI, art. 611-7) distingue plusieurs situations.

- Si l'invention est faite dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond aux fonctions effectives du salarié, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, elle appartient à l'employeur.

Les conditions dans lesquelles le salarié-inventeur bénéficie d'une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail.

- Toutes les autres inventions appartiennent au salarié.

Toutefois lorsque l'invention est faite par un salarié 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 moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet. Dans ce cas, l'employeur devra verser un "juste prix".

Le Code de la propriété intellectuelle prévoit une série de dispositions concernant les droits et obligations de l'employeur et du salarié-inventeur.

Droit moral: Dans tous les cas, l'inventeur (salarié) a le droit d'être mentionné comme tel dans le brevet; il peut également s'opposer à cette mention (droit au nom: CPI, art. L. 611-9).

b) Certificats d'obtention végétale

Il n'existe aucune disposition légale, ni aucune jurisprudence sur ce sujet.

c) Droit d'auteur

Le principe:

L'article L. 111-1 alinéa 3 du CPI dispose que le salarié reste titulaire des droits d'auteur sur les créations réalisées même si l'œuvre a été créée en exécution de son contrat de travail. L'employeur ne peut pas en exiger l'attribution et doit justifier d'une cession.

Le droit moral: le créateur salarié reste titulaire de son droit moral: droit au respect de son nom, de sa qualité et de son œuvre. **Les exceptions:**

1) L'œuvre collective

Le CPI prévoit une hypothèse dans laquelle l'entrepreneur peut être titulaire ab initio des droits sur l'œuvre créée par ses salariés: l'œuvre collective. L'article L. 113-2 alinéa 3 du CPI définit l'œuvre collective comme celle *"créée sur l'initiative d'une personne physique ou morale qui l'édite, la publie et la divulgue sous sa direction et son nom et dans laquelle la contribution personnelle des divers auteurs participant à son élaboration se fond dans l'ensemble en vue duquel elle est conçue, sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun d'eux un droit distinct sur l'ensemble réalisé"*.

Droit moral: Dans le cas de l'œuvre collective, le seul titulaire du droit moral est la personne qui divulgue l'œuvre collective.

2) Les fonctionnaires et agents publics

Bien que le CPI ne prévoit pas de disposition particulière pour les salariés du secteur public, les tribunaux considèrent que l'Administration est investie des droits (droit patrimonial et droit moral) sur les œuvres "dont la création fait l'objet même du service"¹. Le projet de loi relatif au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information actuellement en discussion devant le Parlement prévoit une certaine confirmation de cette position prétorienne lorsque l'Administration exploite les créations de l'agent dans un but de service public, celui-ci pouvant simplement prétendre à un intéressement sur les bénéfices éventuels de cette exploitation non commerciale, mais retrouvant des droits patrimoniaux dans le cas où l'Administration envisage une exploitation commerciale.

On notera toutefois, qu'existe **une exception à cette exception au bénéfice des enseignants**. La jurisprudence estime, en effet, que les enseignants restent titulaires des droits d'auteur sur leurs cours, dès lors qu'ils font l'objet d'une publication. Il s'agit d'une tolérance traditionnelle en droit français.

d) Dessins et modèles

Il n'existe aucune disposition légale concernant les créations de dessins et modèles faites par des salariés. En cas de litige, les tribunaux font jouer le principe de l'unité de l'art et appliquent les dispositions relevant du droit d'auteur (voir supra).

¹ Avis du Conseil d'Etat du 21 novembre 1972 (aff. OFRATÉME).

e) Logiciels

Les logiciels (et leur documentation) créés par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de leur employeur appartiennent à ce dernier. L'article L.113-9 du Code de la propriété intellectuelle dit plus précisément que: "les droits patrimoniaux [...] sont dévolus à l'employeur qui est seul habilité à les exercer".

Droit moral: L'auteur salarié d'un logiciel garde son droit moral mais amoindri: sauf clause contraire, d'une part les droits de retrait et de repentir sont supprimés, d'autre part le créateur-salarié ne peut s'opposer à une adaptation de son logiciel.

1.3 Les Groupes sont également invités à donner des informations sur la procédure concernant les éventuels litiges relatifs à la titularité des droits de propriété intellectuelle sur des créations des salariés.

Ces litiges sont-ils soumis à la compétence des juridictions de travail ou au contraire relèvent-ils de la compétence des juridictions habituellement compétentes en matière de contentieux de propriété intellectuelle?

Existe-t-il une phase de conciliation préalable et si oui, a-t-elle lieu devant la même juridiction que celle qui est compétente pour trancher le litige concernant la titularité ou les conditions d'exploitation des droits de propriété intellectuelle portant sur des créations réalisées par les salariés?

La fin de contrat de travail a-t-elle une influence sur l'action que peut exercer un employeur pour se faire attribuer les droits sur une création réalisée par le salarié?

Y a-t-il une prescription concernant l'exercice d'une action portant sur l'attribution d'un droit de propriété sur une invention ou autre création réalisée par un salarié dans le cadre d'un contrat de travail?

Le salarié peut-il exiger le dépôt d'une demande de brevet pour protéger l'invention qu'il a réalisée ou la protection d'autres créations (enregistrement des modèles etc.)?

Le contentieux des créations de salariés relève des juridictions compétentes en matière de contentieux de propriété intellectuelle.

a) Concernant le contentieux des inventions de salariés, il s'agit des 10 Tribunaux de Grande Instance appelés à connaître des actions en matière de brevets (art. L. 615 -17).

Si l'une des parties (l'employeur ou le salarié) le demande, toute contestation concernant les inventions de salariés sera soumise à la Commission Nationale des Inventions de Salariés, Commission paritaire de conciliation, présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire dont la voix est prépondérante en cas de partage. La CNIS formule, dans les 6 mois de sa saisine une proposition de conciliation. Cette proposition vaut accord entre les parties si, dans le mois de sa notification, l'une des parties n'a pas saisi le TGI compétent (art. L. 615-21).

Pour qualifier la situation juridique de l'invention, il faut prendre en compte la date à laquelle a été conçue l'invention; ainsi de nombreuses décisions ont considéré que le salarié désigné comme inventeur dans une demande de brevet déposée peu de temps après la fin de son contrat de travail, avait en fait conçu l'invention dans le cadre de son précédent contrat de travail, avec toutes les conséquences qui en découlaient sur l'attribution des droits.

Le délai pour l'exercice de l'attribution par l'employeur d'une invention classée hors mission attribuable est de 4 mois après la date de réception de la déclaration d'invention ou en cas de demande de renseignement complémentaire reconnue justifiée de la date à laquelle la déclaration a été complétée (art. R. 611-7).

Le salarié ne peut pas exiger le dépôt d'une demande de brevet pour protéger l'invention qu'il a réalisée ou la protection d'autres créations par enregistrement d'un dessin et modèle.

- b) Concernant les certificats d'obtention végétale, le contentieux relève des 10 Tribunaux de Grande Instance appelés à en connaître (art. L. 623-31 et R. 623-18).
- c) Concernant le contentieux relatif aux droits patrimoniaux sur les logiciels, il est attribué au Tribunal de Grande Instance du siège social de l'employeur (art. L. 113-9).

1.4 Les Groupes sont également invités à indiquer s'il existe une différence de statut entre les salariés du secteur privé et les chercheurs des universités ou instituts de recherches bénéficiant des fonds publics du point de vue des droits des employeurs sur les créations qu'ils réalisent.

a) Les inventions de mission

Il existe des inventions de mission reconnues comme telles pour les agents de l'Etat, de même que pour les salariés du secteur privé, mais certaines différences existent entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé.

Régime commun:

Art. L.611-7, paragraphe 5:

“les dispositions du présent article sont également applicables aux agents de l'Etat, des collectivités publiques, des établissements publics ainsi que toutes personnes morales de droit public, selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat”.

Art. R.611-11:

“Les fonctionnaires et les agents publics de l'Etat, des collectivités publiques, des établissements publics et de toute personne morale de droit public sont soumis aux dispositions de l'Art. L.611-7 dans les conditions fixées par la présente sous-section , à moins que des stipulations contractuelles plus favorables ne régissent les droits de propriété industrielle des inventions qu'ils réalisent. Ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'intervention, en ce qui concerne ces fonctionnaires et agents, de mesures réglementaires plus favorables.”

Art. R.611-12 1:

“Les inventions faites par le fonctionnaire ou l'agent public dans l'exécution soit des tâches comportant une mission inventive correspondant à ses attributions, soit d'études ou de recherches qui lui sont explicitement confiées appartiennent à la personne publique pour le compte de laquelle il effectue les dites tâches, études ou recherches.”

Régime propre aux agents de l'Etat:

Art. R.611-12 2:

“Toutefois, si la personne publique décide de ne pas procéder à la valorisation de l'invention, le fonctionnaire ou l'agent public qui en est l'auteur peut disposer des droits patrimoniaux attachés à celle-ci, dans les conditions prévues par une convention conclue avec la personne publique.”

b) La rémunération supplémentaire

Régime propre aux salariés:

Art. L.611-7:

“Les conditions dans lesquelles le salarié, auteur d’une telle invention, bénéficie d’une rémunération supplémentaire sont déterminées par les conventions collectives, les accords d’entreprise et les contrats individuels de travail.”

Régime propre aux agents de l’Etat:

Art. R.611-14-1 (modifié par le décret n° 2001-140 du 13 février 2001):

“I. Pour les fonctionnaires ou agents publics de l’Etat et de ses établissements publics régis par les dispositions applicables aux corps et emplois figurant sur la liste annexée au présent chapitre et qui sont les auteurs d’une invention visée au 1° de l’ART R.611-12, la rémunération supplémentaire prévue par l’ART. L. 611-7 est constituée par une prime d’intéressement aux produits tirés de l’invention par la personne publique qui en est bénéficiaire.

II. Le complément de rémunération dû au titre de l’intéressement est versé annuellement et peut faire l’objet d’avances en cours d’année.

Il est calculé, pour chaque invention, sur la base constituée du produit hors taxes des redevances perçues chaque année au titre de l’invention par la personne publique après déduction de la totalité des frais directs supportés par celle-ci, et affectée du coefficient représentant la contribution à l’invention de l’agent concerné.

Le complément de rémunération versé à chaque agent auteur d’une invention est égal à 50% de la base définie ci-dessus, dans la limite du montant du traitement brut annuel soumis à retenue pour pension correspondant au deuxième chevron du groupe hors d’échelle D, et, au delà de ce montant, à 25 % de cette base.”

NB: La liste annexée ne comporte ni tous les établissements publics ni tous les corps de fonctionnaires. Sont principalement visés les établissements publics à caractère scientifique et technique tels le CNRS. Les établissements publics à caractère industriel et commercial ont souvent mis en place des systèmes de primes qui s’inspirent de ceux du secteur privé.

1.5 *Une question importante dans la pratique est la question de la compensation due aux salariés en contrepartie des droits des employeurs sur les créations qu’ils ont réalisées.*

C’est d’ailleurs sur ce terrain que l’on constate les plus grandes disparités actuellement dans le monde.

Les Groupes sont donc invités à préciser si leurs lois nationales prévoient que les salariés ont un droit à des compensations (financières ou en nature) en contrepartie du transfert au bénéfice des employeurs des droits sur les créations qu’ils ont réalisées.

Comment sont calculées ces compensations?

Quelle est la prescription de l’action en paiement de cette compensation?

Comme indiqué en réponse à la question 1.1, il faut distinguer entre les créations pour lesquelles les droits appartiennent *ab initio* à l’employeur (cas des inventions de mission en matière de brevet, cas des créations littéraires et artistiques sous le régime de l’œuvre collective et cas des logiciels par le jeu de la dévolution) et les créations appartenant à l’employé pour lesquelles l’employeur peut se faire attribuer tout ou partie des droits (cas des inventions hors mission attribuables) ou obtenir la cession des droits par contrat (créations littéraires et artistiques).

Bien que la question ne vise que la contrepartie d'un transfert des droits, les deux aspects seront examinés successivement.

a) les créations pour lesquelles les droits appartiennent à l'employeur *ab initio*

Lorsque le droit au brevet pour une invention faite par un salarié appartient *ab initio* à l'employeur, la loi (article L.611-7, 1) prévoit que le salarié bénéficie d'une contrepartie dans les conditions fixées par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou le contrat de travail. Bien que les termes de la loi soient ambigus, la majorité de la doctrine pense que la rémunération supplémentaire est un droit du salarié. La CNIS et les tribunaux semblent aller dans le même sens. En pratique, certaines conventions collectives contiennent des modalités de calcul de la contrepartie. D'autre part, certaines entreprises ont mis en place des pratiques internes. En revanche, il existe sans doute très peu de contrats de travail contenant des dispositions sur ce point.

S'agissant des créations littéraires et artistiques, y compris les logiciels, appartenant (ou dévolues) à l'employeur, la loi ne prévoit aucune obligation de contrepartie.

b) les créations appartenant initialement au salarié

S'agissant d'inventions hors mission attribuables, l'employeur doit payer au salarié un "juste prix" (article L.611-7, 2°) qui peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le "juste prix" est fixé par la CNIS ou le tribunal compétent tant en fonction des apports initiaux de l'employeur et du salarié que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

S'agissant d'œuvres littéraires et artistiques, la loi prévoit seulement que les droits d'auteur peuvent être cédés à titre gratuit ou à titre onéreux (article L.122-7). Les droits cédés doivent être expressément énumérés dans le contrat de cession. Il faut noter que

les contrats qui portent, non pas sur une simple cession, mais sur l'exploitation des droits (contrats de représentation, d'édition, de production audiovisuelle) obéissent à des dispositions différentes.

1.6 *Enfin, les Groupes sont invités à indiquer s'il existe un contentieux important dans leurs pays au sujet de la titularité et de l'exploitation des droits portant sur les créations intellectuelles réalisées par les salariés et de donner une opinion générale sur l'efficacité du système national.*

Le contentieux sur la titularité des inventions ou créations réalisées par des salariés est très faible.

- Une dizaine d'affaires par an devant la CNIS.
- Moins d'une dizaine d'affaires par an (répertoriées dans les bases de données) devant les tribunaux de grande instance pour les inventions et créations de salariés.

Un certain courant jurisprudentiel se dessine aujourd'hui avec quelques décisions reconnaissant aux inventeurs des rémunérations supplémentaires très conséquentes compte tenu de circonstances particulières (Cour de Cassation, Chambre Commerciale Jean-Pierre Raynaud c/ HOECHST, 21 novembre 2000: la rémunération supplémentaire due en application de la convention collective de la chimie a été fixée à plus de 600.000 Euros, l'invention ayant connu un succès commercial très important).

En outre, des décisions de juridiction de niveau pour le moment inférieur tendent à écarter le régime des inventions de salariés en l'absence de rémunération d'une collaboration (cas des stagiaires sans indemnité, voir TGI Paris, 2 avril 2002, CNRS c. Dr Puech).

Certains commentateurs prévoient une montée des revendications des salariés au niveau de la rémunération supplémentaire, compte tenu des gains déterminés par ces décisions.

2. Les suggestions sur le plan d'harmonisation internationale

2.1 Les Groupes pensent-ils qu'une telle harmonisation est souhaitable au niveau international pour chaque type de droit de propriété intellectuelle?

Les Groupes souhaitent-ils qu'une telle harmonisation s'accomplisse au travers des règles de droit de travail ou au travers des règles des droits de la propriété intellectuelle?

- a) Les droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle n'ont jusqu'à présent pas fait l'objet d'une harmonisation. Tous les traités d'harmonisation ou de coordination relatifs aux droits de propriété intellectuelle (DPI) renvoient la question du droit au titre ou à la création aux droits nationaux. Dans la continuité du droit établi par la Convention sur le Brevet Européen², il n'est pas envisagé que le droit au brevet communautaire, titre unitaire, soit régi par des dispositions communes.
- b) La raison principale de cette situation est probablement triple:
 - le droit du travail est un droit peu harmonisé, relevant dans les structures fédérales des Etats et non de la Fédération (Etats-Unis, Allemagne), où la négociation, collective ou individuelle, a une place déterminante; le droit de la propriété intellectuelle, volontiers porté à l'harmonisation, s'efface devant la diversité du droit du travail;
 - les différents DPI sont eux-mêmes peu harmonisés au sein d'un même pays, la propriété industrielle et la création littéraire et artistique répondant à deux principes différents, (en France, attribution ab initio du droit à l'employeur dans la majorité des cas relevant de la 1^{ère} catégorie et attribution ab initio du droit au salarié dans la majorité des cas relevant de la 2^{ème} catégorie), alors qu'aucune logique économique ne justifie cette différence;
 - s'agissant des obligations faites aux employeurs de verser une rémunération supplémentaire aux créateurs de certains DPI (essentiellement les brevets), il n'est pas sûr que la diversité des situations soit plus grande au plan international qu'elle n'est dans un même pays (différence entre secteur public et secteur privé ou entre différentes branches d'activité, ou même entre entreprises...)
- c) Dans ce contexte, il semble réaliste de s'en tenir à des objectifs d'harmonisation limités à des principes essentiels tels que l'attribution ab initio à l'employeur du droit de propriété sur les créations de ses salariés comme c'est aujourd'hui le cas dans la majorité des pays pour les droits de propriété industrielle (Cf 2.2). En particulier, le droit à rémunération doit relever des relations contractuelles entre l'employeur et le salarié (Cf 2.3).
- d) En effet:
 - la détermination du droit à la création est susceptible d'affecter de manière significative les portefeuilles de DPI des entreprises. Il apparaît donc judicieux de rechercher une harmonisation des principes d'attribution desdits droits sur le système qui garantit les droits de celui qui commande et finance lesdites créations;
 - pour le reste, les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises multinationales en matière de créations trans-frontières ne relèvent pas à titre principal du droit à l'invention mais plutôt des règles nationales volontiers contradictoires en matière de lieu obligatoire de l'enregistrement ou de contrôle des exportations.

² Article 60 (1): (1) "Le droit au brevet européen appartient à l'inventeur ou à son ayant cause. Si 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; si l'Etat sur le territoire duquel s'exerce l'activité principale ne peut être déterminé, le droit applicable est celui de l'Etat sur le territoire duquel se trouve l'établissement de l'employeur auquel l'employé est attaché."

- e) Le Groupe Français considère que les principes régissant l'attribution du droit de propriété des créations et ses modalités de rémunération doivent relever à titre principal du droit de la propriété intellectuelle, même si le droit du travail intervient de manière importante pour les modalités de rémunération qui doivent être régies par les accords collectifs ou individuels de travail.

2.2 *Les Groupes sont priés d'indiquer si en règle générale c'est l'employeur qui doit être dès l'origine titulaire des droits de propriété intellectuelle portant sur les créations réalisées par les salariés dans le cadre de son contrat de travail et en exécution de ses fonctions ou si au contraire, c'est le salarié qui doit conserver ses droits, mais avec une possibilité pour l'employeur de se les faire attribuer sous certaines conditions.*

Le Groupe Français considère que les droits patrimoniaux sur les créations réalisées par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail devraient pouvoir être attribuées ab initio ou cédées globalement aux employeurs. Cette position est fondée sur les considérations suivantes:

- a) Un système qui attribue à l'origine les créations au salarié comporte des effets pervers:
- un pourcentage élevé des premières demandes de brevets dans les pays, qui appliquent un système d'attribution à l'origine au salarié, avec droit d'attribution à l'employeur, ne sont pas suivies par une demande internationale, ce qui montre que nombre d'entre elles ont une faible valeur; le fait d'obliger l'employeur à exercer son droit d'attribution à un moment où la valeur de l'invention n'est généralement pas déterminable présente donc des inconvénients certains;
 - lorsque le droit d'attribution à l'employeur est conditionné à la signature d'un contrat ad hoc, comme dans le cas des droits d'auteur en France (hors cas des logiciels et des œuvres collectives) les coûts de transaction sont aggravés dans des proportions importantes car la moindre erreur peut avoir pour conséquence de rendre inexploitable lesdites créations.
- b) L'argument selon lequel un droit d'attribution ab initio au salarié avec subordination de l'attribution à l'employeur à un acte non automatique favoriserait la création, n'est pas confirmé par la comparaison entre ces systèmes et le système américain où l'inventeur est titulaire ab initio mais où la dévolution à l'employeur est de droit: en effet, la croissance des dépôts de brevets dans le système américain démontre que la dévolution automatique à l'employeur n'empêche pas un développement important des dépôts de brevets. C'est également le cas de la plupart des systèmes des pays d'Asie qui ont connu ces dernières années la croissance la plus importante des dépôts de brevets. La dévolution ab initio des créations logicielles n'a pas eu non plus d'effet négatif dans les pays qui la pratiquent, tels la France.
- c) L'employeur finance les travaux conduisant à la production de la création; c'est également lui qui va engager les travaux d'industrialisation et/ou de commercialisation nécessaires pour valoriser la création. Il est donc le mieux placé pour exercer les droits patrimoniaux sur la création.

Au cas où une harmonisation complète s'avérerait difficile à réaliser, le Groupe Français proposerait à titre subsidiaire que soient à tout le moins acquis:

- une confirmation de la licéité de la cession des droits patrimoniaux sur les créations par l'effet du contrat de travail³;

³ Cela semble correspondre à l'orientation du Ministère de la Culture Français qui souhaitait préciser dans un avant projet de loi soumis au Conseil Supérieur de la Propriété Littéraire et Artistique en 2002 que la prohibition de la cession globale des œuvres futures n'interdirait pas une cession des droits patrimoniaux par une clause explicite d'un contrat de travail.

une reconnaissance par les Etats qui pratiquent une dévolution du droit, mais soumise à formalités, des formalités antérieures des Etats d'origine des demandeurs (contrats de travail, cessions, déclarations inventeurs, pouvoirs).

- 2.3 *Si l'employeur devait être considéré comme titulaire des droits de propriété intellectuelle dès l'origine sur les créations réalisées par les salariés, les Groupes pensent-ils que les salariés devraient percevoir une récompense particulière, supplémentaire à son salaire pour les créations ainsi réalisées ou si cette récompense ne se justifie pas?*

Si au contraire, l'employeur n'était pas investi dès l'origine des droits de propriété intellectuelle sur les créations réalisées par les salariés, quelles seraient les conditions de l'attribution de ce droit et notamment quelle pourrait être la rémunération correspondant à la possibilité de se faire attribuer le droit de propriété intellectuelle au bénéfice de l'employeur.

Les Groupes considèrent-ils que l'adoption de principe d'une récompense peut avoir une influence sur le système général des droits de propriété intellectuelle et si oui, laquelle?

La contrepartie naturelle de la reconnaissance ou du transfert du droit pour l'employeur de revendiquer la protection des créations faites par ses salariés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail est le salaire lui-même.

La question de savoir dans quelles conditions une récompense sera attribuée au salarié doit être laissée aux pratiques et accords d'entreprise ou, le cas échéant, aux conventions collectives. Une récompense pourra être prévue, en particulier, si des efforts supplémentaires ont été demandés au salarié pour la mise en forme de sa création ou lorsque la création aura apporté une contribution exceptionnelle aux activités de l'entreprise.

Les systèmes de récompense mis en place par les entreprises peuvent avoir une influence sur la propension des salariés à formaliser leurs créations et donc sur la facilité avec laquelle l'entreprise peut obtenir une protection pour les créations de ses salariés. Ils peuvent être aussi un outil de reconnaissance des contributions de salariés au succès de l'entreprise. Il ne semble pas, en revanche, qu'ils puissent avoir de conséquences directes sur le système général des droits de propriété intellectuelle.

- 2.4 *Les Groupes sont également invités à faire connaître leurs positions sur l'organisation du contentieux relatif à l'attribution des droits de propriété intellectuelle sur les créations des salariés et sur leur exploitation par les employeurs.*

Les Groupes sont-ils d'avis qu'un tel contentieux devrait être régi par les juridictions compétentes en matière du droit de travail ou les Groupes sont plutôt d'avis que ce contentieux devrait relever de juridictions qui connaissent le contentieux des droits de propriété intellectuelle?

Et il faut rappeler que le contentieux peut porter sur les différents aspects des relations entre les employeurs et les salariés: attribution de la propriété des droits, décision sur le mode de protection et enfin l'éventuelle compensation.

Le Groupe Français est globalement satisfait par l'organisation du contentieux relatif à l'attribution des droits de propriété intellectuelle sur les créations des salariés et sur leur exploitation par les employeurs et suggère que, en règle générale, le contentieux de cette nature soit confié aux juridictions spécialisées en matière de propriété intellectuelle.

a) Les brevets d'invention

L'organisation présentée à la question 1.3. confie expressément aux juridictions qui connaissent du contentieux des brevets d'invention (10 Tribunaux de grande instance) et à une commission *ad hoc* (la Commission Nationale des Inventions de Salariés) le contentieux relatif tant à l'attribution de la propriété des brevets qu'à l'éventuelle contrepartie du salarié (articles L. 615-17, L. 615-21 et R. 615-6 et s. du Code de la propriété intellectuelle).

Le Groupe Français, qui est d'avis que ce contentieux ne doit pas être confié aux juridictions habituellement compétentes en matière de droit du travail, est satisfait de l'organisation actuelle.

b) Les certificats d'obtention végétale

Le Groupe Français peut regretter que la loi française n'ait pas expressément calqué l'organisation applicable en matière de certificats d'obtention végétale sur celle mise en place pour les brevets d'invention, notamment s'agissant de la compétence de la Commission Nationale des Inventions de Salariés.

Le Groupe Français est en tout cas d'avis que ce contentieux ne doit pas être confié aux juridictions habituellement compétentes en matière de droit du travail.

c et d) Le droit d'auteur et les dessins et modèles

En matière de droits d'auteur et de dessins et modèles, le droit positif ne prévoit aucune dérogation aux règles de compétence de droit commun.

Le Groupe Français est d'avis que le contentieux de la rémunération des auteurs dans ces domaines, ne doit pas être confié aux juridictions habituellement compétentes en matière de droit du travail.

e) Les logiciels

Le Groupe Français est satisfait de l'organisation actuelle qui confie aux Tribunaux de grande instance, le contentieux relatif à l'attribution de la propriété des logiciels (article L. 113-9 CPI).

2.5 Les Groupes sont également invités à donner leurs avis sur l'existence d'éventuelles différences dans les statuts des salariés du secteur privé et des chercheurs d'université et d'instituts de recherches financés par les fonds publics.

Existe-t-il une raison de prévoir une différence dans le traitement dans l'hypothèse d'une harmonisation internationale ou au contraire, tous les salariés et chercheurs doivent être traités de la même manière?

Le Groupe Français est d'avis que les régimes de rémunérations supplémentaires applicables en matière d'inventions de mission aux salariés des secteurs public et privé ne doivent pas être régis par des règles présentant des différences majeures. En effet, les coopérations entre secteur public et privé se développent et une disparité qui irait au-delà d'une compensation des éventuelles différences de rémunérations de base est à cet égard domageable. Ainsi, le régime français de l'attribution d'une rémunération supplémentaire pouvant atteindre 25 ou 50% des profits de valorisation ne semble pas répondre à ce critère. La création envisagée d'un système de prime au dépôt de brevet pourrait être l'occasion de mettre fin à ces dispositions pour revenir à une situation plus équilibrée.

Résumé

1) L'état du droit positif

- 1.1) Le cadre légal
- 1.2) Les solutions légales concernant la titularité des droits sur les créations intellectuelles (brevets d'invention, certificats d'obtention végétale, droit d'auteur, dessins et modèles, logiciels, étant rappelé que les marques et les droits sur les marques sont expressément exclus du champ de l'étude de la question).
- 1.3) Les litiges relatifs à la titularité des droits de propriété intellectuelle sur des créations des salariés.

- 1.4) Les statuts entre les salariés du secteur privé et les chercheurs des universités ou instituts de recherches bénéficiant des fonds publics du point de vue des droits des employeurs sur les créations qu'ils réalisent.
- 1.5) La compensation due aux salariés en contrepartie des droits des employeurs sur les créations qu'ils ont réalisées.
- 1.6) L'importance du contentieux.

2) Les suggestions sur le plan de l'harmonisation internationale

- 2.1) Une telle harmonisation est-elle souhaitable au niveau international pour chaque type de droit de propriété intellectuelle?
- 2.2) Quel titulaire dès l'origine des droits de propriété intellectuelle, employeur ou salarié?
- 2.3) L'attribution du droit de propriété intellectuelle? Les conditions de rémunération et ses conséquences.
- 2.4) L'organisation du contentieux relatif à l'attribution des droits.
- 2.5) Les éventuelles différences dans les statuts des salariés du secteur privé et des chercheurs d'université et d'instituts de recherche financés par les fonds publics.

Summary

Status of Substantive Law

The legal and regulatory provisions governing relationships between employers and employees in the field of intellectual property appear in the French Intellectual Property Code (CPI).

Patents for invention

If the invention is made during the performance of an employment contract including an inventive mission corresponding to the effective functions explicitly assigned to the employee, the invention rights belong to the employer.

Any additional remuneration awarded to the employee-inventor depends on collective bargaining agreements, enterprise agreements and the individual employment contract.

All other inventions belong to the employee.

However, when the invention is made by an employee in the execution of his functions, either in the fields of activity of the enterprise, or thanks to his knowledge or use of techniques or means specific to the enterprise, the employer has the right to claim the property or the enjoyment of all or part of the rights attached to the patent protecting the invention, for which the employer must pay a "fair price".

Copyright

In principle the employee retains the copyright on his creations, even if the work was created while performing his employment contract. It is generally accepted doctrinally that the employer cannot demand attribution of the economic rights and he must justify a transfer of rights on a case-by-case basis. The argument put forward is the prohibition of cession of future works, which prevents transfers of economic rights being included in a global manner and in advance in employment contracts. However, no decision by the Supreme Court or an Appeal Court has yet supported this doctrine.

There are exceptions to this general principle:

- collective works: a person can be *ab initio* holder of the rights to a work created at his own initiative and that he edits, publish, divulges and when the personal contributions of the dif-

ferent authors contributing to its creation are not identifiable in the whole work, making it impossible to assign to each of the authors a distinct right on the work;

- functionaries and public agents: although the CPI has no specific provision for public sector employees, tribunals consider that the Administration has the right to works “whose creation is the very object of the service”.

Software

The CPI considers that software created by an employee in the exercise of his functions belongs to the employer.

Drawings, models and certificates of vegetal inventions

There is no specific legal provision for these.

Disputes

Disputes concerning the creations of employees are referred to jurisdictions competent in the field of intellectual property.

Regarding patents, in France there are 10 competent District Courts (courts of first instance) plus an arbitration organization in the form of the National Commission for Employees' Inventions (CNIS - *Commission Nationale des Inventions de Salariés*).

Suggestions for International Harmonization

The French Group considers that first ownership of economic rights on creations made by employees in the performance of their employment contract should go to the employers, regardless of the type of right protected (patent, copyright or other).

This position is justified by the fact that the employer finances the work leading to the production of the creation, and also undertakes the industrialization and/or commercialization effort necessary to exploit it. It therefore seems legitimate that the employer acquire the economic rights on the creation in order to be able exercise them.

Would complete harmonization along these lines appear difficult, the French Group proposes that it should at least acquire:

- confirmation of the lawfulness of the transfer of economic rights on creations made under an employment contract,
- recognition by States practicing devolution of rights (but subject to formalities), of the former formalities in the States of origin of applicants (employment contract, cessions, inventors declarations, proxies).

Moreover, the Group French does not consider it realistic to attempt to harmonize the conditions under which rewards are paid to inventive employees. In principle, the employee's actual salary is sufficient reward for the recognition or the transfer to the employer of the right to claim protection of the employee's creation.

It may be possible to grant an additional reward to the employee, but the provisions for this should depend on company's practices and agreements, or possibly on collective bargaining agreements, which is the preferred solution in most countries.

Concerning disputes, the French Group is globally satisfied with the organization for dealing with them in France and suggests that, as a general rule, they be referred to jurisdictions specialized in intellectual property.

Moreover, in view of the increasing cooperation between the public and private sectors, the French Group is of the opinion that when provisions exist for additional remuneration for inventions made by employees in the performance of their functions, there should be no major differences between such provisions in the public and private sectors.

Zusammenfassung

Positiver Rechtsstatus

Die gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen bezüglich der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Gebiet des Urheberrechts sind im Code de la propriété intellectuelle (CPI, entspricht Urheberrechtsgesetz) aufgeführt.

Die Patente

Wenn die Erfindung in Erfüllung eines Arbeitsvertrags erfolgt, der einen erfinderischen Auftrag enthält und dieser den tatsächlichen und dem Arbeitnehmer ausdrücklich übertragenen Funktionen entspricht, sind die Rechte an der Erfindung Eigentum des Arbeitgebers.

Die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer-Erfinder eine zusätzliche Vergütung erhält, werden von den Tarifverträgen, den Unternehmensvereinbarungen und den individuellen Arbeitsverträgen festgelegt.

Alle anderen Erfindungen sind Eigentum des Arbeitnehmers.

Wenn die Erfindung jedoch von einem Arbeitnehmer während der Erfüllung seiner Funktionen, sei es auf dem Gebiet der Tätigkeiten des Unternehmens, sei es durch Kenntnis oder Verwendung der spezifischen Techniken oder Mittel des Unternehmens erfolgt, hat der Arbeitgeber das Recht, sich das Eigentum oder das Nutzungsrecht aller oder eines Teils der Rechte in Verbindung mit dem Patent, durch das die Erfindung geschützt ist, zuteilen zu lassen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber einen "gerechten Preis" zahlen.

Die Urheberrechte

Der Arbeitnehmer bleibt prinzipiell Inhaber der Urheberrechte an den Kreationen, selbst wenn das Werk in Erfüllung seines Arbeitsvertrags geschaffen wurde. Es herrscht die allgemeine Doktrin, dass der Arbeitgeber nicht die Zuteilung der Vermögensrechte fordern kann und für eine Abtretung von Fall zu Fall den Nachweis erbringen muss. Das vorgebrachte Argument ist das Verbot der Abtretung der zukünftigen Werke, das eine pauschale und im Voraus im Arbeitsvertrag aufgenommene Abtretung der Vermögensrechte verbietet. Diese These der Doktrin wird jedoch von keiner Entscheidung des Kassations- oder Berufungsgerichts gestützt.

Es gibt Ausnahmen zu diesem allgemeinen Prinzip:

- Gemeinschaftswerk: Eine Person kann *ab initio* Inhaberin der Rechte an einem Werk sein, das auf seine Veranlassung geschaffen wurde und das sie herausgibt, veröffentlicht, verbreitet, wenn der persönliche Beitrag der verschiedenen Autoren, die an der Ausarbeitung teilnehmen, in einem Ganzen aufgeht, ohne dass es möglich wäre, jedem einzelnen Urheber ein unterschiedliches Recht am gesamten Werk zuzuteilen;
- Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes: Obwohl das Urheberrechtsgesetz keine besondere Bestimmung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors enthält, sind die Gerichte der Ansicht, dass die Behörde die Rechte an den Werken, "deren Schaffung Gegenstand selbst des Dienstes ist", besitzt.

Software

Das Urheberrechtsgesetz sieht vor, dass die von einem Arbeitnehmer in Erfüllung seiner Funktionen geschaffene Software Eigentum seines Arbeitgebers ist.

Zeichnungen und Modelle und Züchtungsbescheinigungen für Pflanzen

Hierfür liegt keine besondere gesetzliche Bestimmung vor.

Streitsachen

Die Streitsachen in Verbindung mit der Kreation von Arbeitnehmern unterliegen den Gerichten, die für Streitsachen des Urheberrechts zuständig sind.

Für Patentsachen gibt es in Frankreich nur 10 zuständige Landgerichte und einen paritätischen Schlichtungsausschuss (commission paritaire de conciliation = CNIS).

Vorschläge für eine Internationale Harmonisierung

Die französische Gruppe ist der Ansicht, dass die Vermögensrechte an den von einem Arbeitnehmer im Rahmen der Erfüllung seines Arbeitsvertrags geschaffenen Kreationen *ab initio* den Arbeitgebern zugeteilt werden können müssten, unabhängig vom Recht, das sie schützt (Patent, Urheberrecht oder Sonstiges).

Der Arbeitgeber finanziert die Arbeiten, die zur Produktion der Kreation führen; er unternimmt ferner die notwendigen Industrialisierungs- und/oder Vermarktungsarbeiten, um die Kreation aufzuwerten. Es erscheint somit rechtmässig, dass er mit den Vermögensrechten an der Kreation ausgestattet wird, um sie ausüben zu können.

Sollte sich eine vollständige Harmonisierung in diesem Sinne für schwierig erweisen, schlägt die französische Gruppe ersatzweise vor, dass zumindest folgendes erreicht wird:

- Bestätigung der Zulässigkeit der Abtretung der Vermögensrechte an den Kreationen durch Wirkung des Arbeitsvertrags.
- Anerkennung durch die Staaten, die eine Übertragung des Rechts, jedoch unter Berücksichtigung von Formalitäten, praktizieren, der früheren Formalitäten der Herkunftsstaaten der Antragsteller (Arbeitsvertrag, Abtretungen, Erfindererklärungen, Vollmachten).

Ausserdem hält es die französische Gruppe nicht für realistisch, eine Harmonisierung der Bedingungen anzustreben, unter denen dem Arbeitnehmer-Erfinder eine Belohnung gezahlt werden kann. Die Entschädigung für die Anerkennung oder die Übertragung des Rechts für den Arbeitgeber, den Schutz der von seinen Arbeitnehmern gemachten Kreationen in Anspruch nehmen zu können, ist im Prinzip das Gehalt selbst.

Es kann vorgesehen werden, dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Belohnung zu bewilligen, aber die Bedingungen für die Zuteilung dieser Belohnung müssen Sache der Gepflogenheiten und Vereinbarungen der Unternehmen oder gegebenenfalls der Tarifverträge sein. Diese Lösung wurde in den meisten Ländern gewählt.

Bezüglich der Streitsachen ist die französische Gruppe im grossen und ganzen von der Organisation der Streitsachen in Frankreich zufriedengestellt und schlägt vor, dass die Streitsachen im allgemeinen Gerichtsbarkeiten anvertraut werden sollte, die auf Urheberrecht spezialisiert sind.

Ausserdem ist die französische Gruppe der Auffassung, dass sich die Regelungen für zusätzliche Vergütungen für Erfindungen im Rahmen eines Auftrags für Angestellte des öffentlichen und des privaten Sektors nicht allzusehr voneinander unterscheiden sollten, da sich die Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor immer stärker entwickelt.