

Rapport de synthèse



Question Q183

Les droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle

L'environnement dans lequel s'exercent les droits de propriété industrielle, a connu des changements importants depuis le Congrès de Venise de 1969 à l'occasion duquel l'AIPPI a étudié la question Q40 A: Les inventions des employés.

La globalisation de l'économie, mais aussi l'apparition des titres de propriété industrielle ayant une portée régionale, notamment en Europe, ont rendu la question de l'attribution des droits de propriété intellectuelle sur les différents types de créations réalisées dans le cadre ou à l'occasion du contrat de travail, d'une grande importance.

Le Congrès de l'AIPPI de Genève aura donc à discuter sur des possibilités d'une éventuelle harmonisation internationale dans ce domaine et sur les règles qui pourraient être dégagées pour aboutir à cette harmonisation.

- La question a rencontré un intérêt auprès des Groupes Nationaux.

Le Rapporteur Général a reçu 32 Rapports des Groupes suivants: allemand, américain, argentin, australien, belge, brésilien, britannique, bulgare, canadien, chinois, danois, égyptien, espagnol, finlandais, français, grec, hongrois, indien, italien, japonais, letton, malaisien, néerlandais, paraguayen, philippin, portugais, roumain, singapourien, suédois, sud-africain, suisse et tchèque.

Ces Rapports présentent non seulement l'état du droit positif actuellement en vigueur, mais également suggèrent des solutions nationales et d'harmonisation internationale pour l'avenir.

Et l'on doit souligner le caractère très complet, notamment du point de vue du droit comparé, des Rapports des Groupes australien, belge, brésilien, britannique, canadien, chinois, danois, espagnol, français, allemand, japonais, néerlandais et sud-africain qui constituent une source très complète de renseignements sur les règles légales appliquées dans leur pays.

- Les Rapports des Groupes Nationaux soulignent, en général, la difficulté que présente la question des droits des employeurs sur les créations de leurs employés dans le domaine de la propriété intellectuelle.

En effet, les créations réalisées par les employés sont de nature très variée.

Et le rôle de certains de leurs attributs, tel que le droit moral, varie suivant la nature de ces créations.

De même, l'intérêt économique de ces créations varie, ce qui rend toute tentative de synthèse des solutions proposées par les Groupes particulièrement difficile.

L'on peut cependant constater que les Groupes expriment en général leur approbation de l'idée selon laquelle, quelles que soient les conditions et les modalités choisies, c'est, en définitive, l'employeur qui doit toujours bénéficier des droits attachés à des créations réalisées par ses employés dans le cadre du contrat de travail.

Les règles élaborées par les pays pour arriver à une telle solution varient, mais aucun Groupe ne semble remettre en cause ce principe.

Il s'agit donc d'un consensus qui pourrait favoriser l'harmonisation internationale dans ce domaine.

L'orientation de travail a proposé d'examiner la question des droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle en analysant d'abord les règles de droit positif dans les différents pays, pour ensuite demander aux Groupes de suggérer des solutions d'harmonisation éventuelle.

Le Rapport de Synthèse reprend cette division dans l'analyse des réponses des Groupes.

1. L'état du droit positif

- 1)** Les Groupes étaient invités à identifier le type de règles régissant les relations juridiques entre les employeurs et les salariés en matière de la propriété intellectuelle.

Les réponses des Groupes sont très complètes sur cette question.

Et on peut constater que dans tous les pays, ce sont en principe les règles du droit de propriété intellectuelle qui s'appliquent pour déterminer le statut des créations réalisées par des employés dans le cadre ou à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail.

Seuls l'Argentine et le Paraguay possèdent des règles dans ce domaine qui résultent non seulement des lois sur la propriété intellectuelle, mais aussi des dispositions des lois sur le droit du travail.

Ainsi, il apparaît que les législateurs nationaux ont tenu compte de la spécificité des droits de propriété intellectuelle pour régler les relations entre employeur et employé sur ce point.

- 2)** Les Groupes étaient également invités à préciser si ces règles avaient ou non un caractère obligatoire ou non.

En effet, si les règles de droit du travail se caractérisent généralement par leur caractère obligatoire (elles sont souvent considérées comme étant d'ordre public), les règles relatives à la titularité des droits de propriété intellectuelle sont en général considérées comme soumises au principe de la liberté contractuelle.

Les Rapports des Groupes confirment que le statut des créations réalisées par des employés dans l'exercice ou à l'occasion du contrat de travail, obéit au principe de la liberté contractuelle.

Les Rapports australien, canadien, danois et singapourien confirment l'application de cette règle à la titularité des droits de la propriété intellectuelle, ce qui semble correspondre aux besoins des employeurs.

- 3)** Les Groupes étaient également invités à préciser, pour chacun des droits de propriété intellectuelle (brevet, droit d'auteur, dessins, etc.) les conditions de l'attribution éventuelle de ces droits aux employeurs.

Il existe une très grande variété de situations sur ce point.

Et si tous les Rapports semblent indiquer qu'en fin de compte, par l'effet du contrat de travail, l'employeur pourra bénéficier des créations réalisées par ses salariés dans le cadre ou à l'occasion du contrat de travail, les modalités selon lesquelles ce droit peut être reconnu à l'employeur varient d'un pays à l'autre et cela d'une manière très significative.

Et ce phénomène est encore accentué par la diversité des droits de propriété intellectuelle.

Mais on peut tenter de regrouper les positions nationales selon les classifications suivantes:

- a)** Les pays qui considèrent que la création appartient à l'origine à l'employé et que l'employeur a le droit de se la faire attribuer en raison des dispositions légales ou contractuelles applicables.

C'est notamment la position des Groupes japonais, australien, canadien, danois, finlandais et allemand, et cela quel que soit le type de création.

Mais les pays qui reconnaissent le principe selon lequel le droit sur une création appartient à l'employé qui l'a réalisée, indiquent que le contrat de travail a pour effet de transférer à l'employeur le droit de propriété sur de telles créations.

Ainsi, si l'employeur n'a pas la qualité de titulaire dès l'origine du droit de propriété intellectuelle, il le devient, par l'effet d'un contrat.

Et aucun Groupe n'indique que ce système de transfert poserait des problèmes pratiques empêchant, en réalité, les employeurs de bénéficier des créations réalisées par leurs salariés dans le cadre ou à l'occasion du contrat de travail.

- b)** D'autres pays reconnaissent que l'employeur est propriétaire, dès l'origine, des créations de son salarié, mais là encore, les situations peuvent varier en fonction des types de droit de propriété intellectuelle.

En effet, en général, même pour les pays qui reconnaissent un tel droit de propriété *ab initio* au bénéfice de l'employeur, dès que la création est réalisée, cela ne concerne pas les droits de propriété artistique.

C'est notamment le cas de la France, de la Chine et de la République tchèque.

D'autres pays connaissent les règles prévoyant que l'attribution des droits sur les créations tant artistiques qu'à caractère technique, se fait automatiquement à l'employeur.

C'est la règle décrite dans les Rapports des Groupes belge, britannique, singapourien et espagnol.

Enfin aux Etats Unis, si l'employeur a le droit sur les créations artistiques par l'effet du contrat de travail, il doit se faire céder le droit sur les inventions pour pouvoir les protéger par les brevets.

- c)** Il existe également des pays dans lesquels l'employeur bénéficie dès l'origine du droit sur les créations réalisées par l'employé, mais s'il n'exerce pas ce droit, notamment dans le domaine des brevets, l'employé qui a réalisé l'invention en devient propriétaire.

C'est la solution existant en Bulgarie.

- d)** Enfin, certains pays ont prévu un système de copropriété sur les inventions réalisées par l'employé en dehors de la mission inventive, mais à l'occasion de son contrat de travail et avec les moyens de l'entreprise.

C'est le cas de Brésil.

- e)** Il semble donc, conformément d'ailleurs à la nature des rapports économiques qui peuvent exister entre une entreprise et les salariés qu'elle emploie, qu'il est généralement admis que l'employeur a le droit de bénéficier du résultat du travail des recherches et de création réalisées par son salarié.

Seuls les mécanismes permettant à l'employeur d'obtenir ce bénéfice varient d'un pays à l'autre, mais il existe un consensus général sur ce principe.

- 4)** Les Groupes étaient également invités à faire état de leur expérience et des règles de procédure existant en matière de contentieux dans ce domaine.

- a)** En général, on constate que ce sont les juridictions compétentes en matière de droit de propriété intellectuelle qui vont statuer sur la question de l'attribution des droits et des conséquences de cette attribution, même lorsque le problème de l'attribution des droits de propriété intellectuelle est soulevé à l'occasion d'un litige sur l'exécution d'un contrat de travail.

C'est notamment la situation en Espagne, en Chine, en France, au Danemark et au Royaume-Uni.

Mais les Rapports espagnol et britannique indiquent que cette règle générale connaît des exceptions, notamment dans le domaine des droits d'auteur.

- b)** La procédure prévoit souvent un stade préalable de conciliation, sauf en République tchèque, en Hongrie ou au Japon qui ne connaissent pas de conciliation obligatoire.
- c)** Enfin, les Groupes soulignent la particularité des règles concernant le contentieux de l'attribution des droits de propriété sur les inventions qui est soumis à des juridictions compétentes en matière de brevet (c'est notamment la situation rapportée par les Groupes français et allemand qui rappellent en détail l'organisation des procédures spécifiques dans ce domaine).

Seul le Groupe brésilien indique que ce sont les juridictions compétentes en matière du droit du travail qui tranchent les litiges concernant l'attribution des droits dans le domaine de la propriété intellectuelle.

- d)** On peut ainsi constater que, d'une manière générale, les Groupes font état de la prédominance de la compétence des juridictions civiles pour trancher ce type de litiges.

Et il semble que l'intervention des juridictions compétentes en matière du droit de travail est tout à fait réduite lorsqu'il s'agit de trancher le problème de l'attribution de la propriété intellectuelle sur les créations réalisées par les salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail.

Et ce sont les règles relatives à l'exercice de l'action en revendication des droits (notamment la prescription de cette action) qui s'appliquent pour déterminer les conditions de son exercice.

- 5)** Les Groupes étaient également invités à faire part de leurs règles nationales au sujet des éventuelles compensations particulières qui s'ajouteraient au salaire perçu par le salarié.

- a)** Là encore, les solutions divergent entre les pays de manière considérable car s'il existe des pays, tels le Canada ou l'Australie qui réaffirment le principe selon lequel aucune compensation particulière s'ajoutant au salaire ne serait due au salarié en vertu de la loi et que seul le contrat de travail devrait déterminer les conditions de la rémunération du salarié.
- b)** D'autres pays connaissent le caractère obligatoire de telles compensations, notamment dans le domaine des brevets d'invention.

Ce notamment le cas en Allemagne, Argentine, Bulgarie, Chine, République tchèque, France, Hongrie, Italie, Japon, Espagne, Suède et Royaume-Uni.

Mais les critères permettant de donner lieu à la naissance d'un tel droit à compensation ou les méthodes de son évaluation sont très diverses.

Et notamment si en Allemagne, la compensation est évaluée en tenant compte de la différence entre le salaire de l'employé et les profits de l'employeur et que les règles organisant le calcul de cette compensation sont très détaillées, dans d'autres pays, comme le Japon et l'Espagne, c'est la contribution personnelle de l'inventeur et l'importance de son invention qui serviront pour justifier le versement d'une telle compensation.

Il convient d'observer, comme le souligne le Rapport du Groupe japonais, que les Juges conservent en général, contrairement à la situation allemande, un très grand pouvoir d'appréciation dans l'évaluation de cette compensation.

- c)** Cette action en paiement de la compensation s'exerce en général devant les mêmes juridictions que celles compétentes pour trancher les litiges en matière des droits de propriété industrielle et elle est soumise à des règles de prescription relativement courtes (par exemple: République tchèque 3 ans, Espagne 5 ans).

Mais il existe également des pays, tels que l'Italie ou le Japon, qui prévoient que cette action ne se prescrit que par 10 ans.

- 6)** Les Groupes étaient également invités à se prononcer sur l'existence d'éventuelles différences entre les chercheurs salariés du secteur privé et les chercheurs du secteur public et notamment des universités quant au statut des droits de propriété intellectuelle sur leurs créations.

Là encore, on constate une assez grande différence de situation, notamment en ce qui concerne la question de la détermination de la qualité de propriétaire des droits.

Dans certains pays (comme c'est le cas aux Pays-Bas), les chercheurs du secteur public apparaissent avoir une situation moins favorable que les chercheurs du secteur privé.

Ailleurs (Royaume-Uni, Japon, Hongrie), il n'existe pas de différences entre le statut des chercheurs du secteur public et du secteur privé.

D'autres pays connaissent une distinction résultant de la nature des droits:

- ainsi les créations relevant du droit d'auteur seront traitées de la même manière lorsqu'elles sont faites par des chercheurs du secteurs public ou privé,
- mais en revanche le traitement des créations techniques ne sera pas le même selon le statut de leurs créateurs (c'est le cas notamment en Espagne où une disposition spécifique de la loi sur les brevets organise les conditions d'exploitations des inventions réalisées par les professeurs d'universités et qui sont plus avantageuses pour eux que s'il avaient été employés dans le secteur public).

L'Allemagne, qui avait connu pendant de très nombreuses années une telle différence, très favorable au demeurant aux chercheurs du secteur public, vient de voir le système des chercheurs du secteur public aligné sur celui des salariés du secteur privé.

Il existe enfin des pays, tel que la Finlande, qui excluent l'application des règles générales de propriété intellectuelle au statut des chercheurs du secteur public, ce qui semble supposer qu'ils bénéficient des dispositions plus avantageuses par rapport aux chercheurs du secteur privé.

Enfin, on peut souligner le cas tout à fait particulier de la France où les chercheurs du secteur public bénéficient, au titre des inventions qu'ils ont réalisées, d'un système très avantageux du calcul des compensations en les intéressant directement au résultat de l'exploitation de leurs inventions.

Mais une telle disposition semble tout à fait exceptionnelle et n'apparaît pas avoir d'équivalent dans d'autres pays.

- On peut donc considérer qu'en règle générale, il n'existe pas d'opposition majeure entre le statut des créations réalisées par les chercheurs du secteur public et le statut de celles réalisées par les chercheurs du secteur privé ni en ce qui concerne la titularité des droits sur ces créations ni en ce qui concerne les conditions de la compensation éventuelle due au salarié pour leur exploitation.

- 7)** Les Groupes étaient enfin invités à présenter leur expérience du contentieux pouvant exister dans le domaine des rapports entre les employeurs et les salariés au sujet des droits de propriété intellectuelle.

Et, d'une manière générale, les Rapports des Groupes constatent que les difficultés semblent rares et le contentieux tout à fait restreint.

Seul le Rapport du Groupe allemand indique l'existence d'un contentieux important.

Mais ce contentieux, même s'il n'est pas très important, n'est pas non plus inexistant.

En effet, le Rapport du Groupe français indique qu'il existe annuellement une dizaine de litiges dans ce domaine, et le Groupe japonais souligne l'importance économique de ces litiges.

Toutefois, c'est essentiellement dans le domaine des brevets que de tels litiges existent, comme le rappelle le Rapport du Groupe néerlandais.

Il est difficile de déterminer les causes de ce nombre relativement réduit des litiges car elles peuvent résulter tant de ce que les règles nationales sont bien adaptées aux situations dans lesquelles se trouvent les employeurs et les salariés, mais aussi du fait qu'il existe un déséquilibre économique manifeste entre les employeurs et les salariés, qui empêche en fait les salariés de contester les droits des employeurs pendant la durée de leur contrat de travail.

Toutefois les Rapports des Groupes ne font pas état du manque de satisfaction des systèmes existant.

On peut donc supposer que les solutions actuelles sont équilibrées et préservent les droits des deux parties.

2. Les suggestions sur le plan d'harmonisation internationale

- 1)** Nonobstant la très grande diversité des situations nationales, les Groupes se sont montrés, en général, favorables à la recherche d'une harmonisation internationale.

C'est notamment le cas des Rapports américain, australien, bulgare, chinois, français, allemand, britannique ou japonais.

Les Groupes finlandais et italien soulignent que cette harmonisation est particulièrement utile pour discuter des titres ayant une portée régionale ou dans le cadre d'arrangements régionaux.

En revanche, les Groupes brésilien et canadien sont à tout à fait sceptiques quant aux chances d'une telle harmonisation.

- 2)** Il faut néanmoins souligner que, même les Groupes favorables à l'harmonisation, ne semblent pas souhaiter qu'elle aboutisse à des règles très détaillées.

- a)** Ainsi, le Groupe japonais, favorable à l'harmonisation dans ce domaine, ne souhaite pas avoir des règles uniformes quant à l'attribution des droits de propriété intellectuelle à l'employeur.

Le Groupe chinois ne souhaite pas qu'il existe une harmonisation quant au montant de l'éventuelle compensation due au salarié, auteur d'une création protégeable.

- b)** D'autres Groupes, s'ils sont favorables dans leur principe à une telle harmonisation, souhaitent qu'elle se limite à poser des principes tout à fait clairs, simples et précis.

- c)** Mais on doit constater une grande différence quant aux principes de l'éventuelle harmonisation.

Notamment, les Groupes américain et français souhaitent que l'harmonisation internationale aboutisse à faire reconnaître à l'employeur le droit de propriété dès l'origine sur les créations réalisées par les salariés, alors qu'au contraire, le Groupe allemand souhaite que l'harmonisation reconnaisse le principe selon lequel la propriété appartient au créateur d'une réalisation intellectuelle.

Et cette divergence se retrouve dans d'autres Rapports Nationaux.

L'harmonisation pourrait peut-être se faire, comme le suggère le Groupe japonais, selon le principe de la reconnaissance de la liberté contractuelle des parties dans ce domaine et en exprimant, seulement à titre subsidiaire, les règles organisant l'attribution des droits de propriété intellectuelle à l'employeur.

Et cette harmonisation devrait tenir compte de la nature de chaque droit et notamment de la spécificité du droit d'auteur.

- 3)** Les Groupes ont également fait valoir les raisons qui justifieraient une telle harmonisation. D'abord les Rapports soulignent l'exigence de l'harmonisation résultant de la mondialisation des échanges.

Mais on peut relever aussi une constatation très pratique formulée par le Rapport du Groupe tchèque qui rappelle que l'harmonisation permettrait de simplifier les démarches administratives devant les différents offices nationaux des brevets qui, en l'état actuel, exigent des actes très variés justifiant de la titularité des droits pour accepter le dépôt d'une demande de brevet.

- 4)** Les Rapports des Groupes reconnaissent également d'une manière générale, que la reconnaissance d'une certaine compensation, même s'ajoutant au salaire, est l'un des aspects importants de la question.

C'est l'opinion des Groupes argentin, bulgare, égyptien, hongrois et portugais.

En revanche, le Groupe espagnol semble tout à fait opposé à cette idée en raison de l'insécurité que la reconnaissance du principe d'une compensation pourrait faire naître dans le domaine des droits de propriété intellectuelle.

Là encore, il semble que la seule harmonisation possible consisterait à faire reconnaître le principe de la liberté contractuelle en soulignant qu'une telle récompense supplémentaire peut avoir un effet tout à fait favorable sur la créativité des salariés.

Mais il n'apparaît pas possible, en l'état actuel des opinions exprimées par les Groupes, de rechercher une harmonisation plus poussée dans ce domaine.

- 5)** En revanche, les Groupes sont d'avis quasi unanime, que les conflits entre les employeurs et les salariés concernant le statut des droits de propriété intellectuelle doivent être réglés par les juridictions qui ont également compétence générale pour ces droits.

C'est la position notamment des Groupes de l'Afrique du Sud, des Pays-Bas, de la Finlande ou de la Hongrie.

- 6)** Enfin, les Groupes ont été invités à se prononcer sur la question des statuts des chercheurs du secteur public dans le cadre d'une éventuelle harmonisation et il apparaît qu'aucune distinction ne devrait être faite entre les salariés du secteur privé et les salariés du secteur public en ce qui concerne le statut et l'exercice des droits de propriété intellectuelle résultant des créations qu'ils ont réalisées.

Cette opinion semble résulter du changement d'appréciation du rôle des universités dans les pays.

En effet, les universités sont, de plus en plus souvent, perçues non seulement comme les "temples" de l'enseignement, mais également comme des entreprises impliquées concrètement dans l'activité économique du pays et il est donc normal qu'il n'existe pas de différence entre le statut des chercheurs des secteurs public et privé, puisqu'ils exercent leur activité dans le même environnement économique.

Conclusion:

- a)** La question Q183 a une portée particulièrement large car elle concerne tous les aspects des droits des employeurs dans le domaine de la propriété intellectuelle.

Il semble difficilement envisageable, en raison de l'ampleur des travaux et des controverses que risque de soulever l'éventuelle harmonisation des statuts de tous les droits de propriété intellectuelle, de l'engager en même temps pour tous ces droits.

Et il en est d'autant plus ainsi que les positions nationales, notamment en ce qui concerne le statut des créations à caractère artistique, sont très diverses.

- b)** L'éventuelle harmonisation pourrait donc porter d'abord sur le statut des droits de propriété intellectuelle à caractère utilitaire, tels que les brevets d'invention.
- c)** Si l'objet de l'harmonisation devait d'abord être limité aux brevets d'inventions et à d'autres droits de nature utilitaire ou technique, il semble que l'éventuelle harmonisation pourrait être obtenue sur les bases suivantes:
 - Le respect du principe de la liberté contractuelle des parties.
 - Le respect du principe selon lequel l'employeur devrait bénéficier du droit d'exploiter les inventions réalisées par les salariés dans le cadre de leur contrat de travail, et notamment lorsque ces inventions sont réalisées dans l'exécution d'une mission inventive, et cela quel que soit le mode particulier de la transmission de ces droits au bénéfice de l'employeur.
 - Les litiges concernant l'attribution des droits dans ce domaine devraient relever de la compétence des Tribunaux qui statuent dans le domaine des brevets et s'il paraît utile de prévoir une phase de conciliation, elle ne devrait pas être obligatoire.
 - Les délais de prescription doivent être relativement courts pour éviter de créer une incertitude quant à la titularité des droits.
 - Et les points de départ de cette prescription doivent être également déterminés.
 - Enfin, s'il apparaît justifié de prévoir une compensation particulière au bénéfice des salariés auteurs d'inventions qui seront attribuées à leur employeur et qui serait supplémentaire au salaire qu'ils perçoivent, les critères pour l'évaluation de cette rémunération supplémentaire doivent être simples de manière à éviter tout contentieux inutile.

Il apparaît que sur de telles bases, une éventuelle harmonisation est possible.

Et elle pourrait s'effectuer dans le cadre régional notamment au sein de l'Union Européenne où le besoin d'harmonisation des lois nationales sur l'ensemble des points soulevés par la question Q183 est particulièrement grand.