

## Fiche pratique 11 > Brevets d'invention et secret professionnel

### 11.1 Les différents types d'invention

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par l'article L.611-7 du Code de la propriété intellectuelle.

Plusieurs types d'inventions coexistent :

- **Les inventions de service**, sont celles réalisées par le salarié :
  - dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives,
  - ou dans l'exécution d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les inventions de service appartiennent à l'employeur même si elles sont réalisées hors du temps de travail et sans l'aide du matériel de l'entreprise.

- **Les inventions hors mission**, sont de deux types, celles attribuables et les non attribuables. Les inventions hors mission non attribuables appartiennent en totalité au salarié.

Les inventions attribuables sont celles qui :

- Entrent dans le domaine des activités de l'entreprise,
- Ou qui ont été réalisées « par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou des moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par l'entreprise ».

L'employeur pourra, sous certaines conditions, se faire attribuer la jouissance ou la propriété de tout ou partie des droits, moyennant le versement au salarié d'un « juste prix » qui à défaut d'accord entre les parties est fixé par la commission de conciliation et le tribunal judiciaire.

- **Les créations de logiciels et leur documentation :**

L'article L.113-9 du Code de la propriété intellectuelle dispose que (sauf stipulation contraire) le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Les salariés ne peuvent revendiquer aucun paiement pour les logiciels et les documents réalisés dans le cadre de leurs fonctions.

Les contestations sont de la compétence du tribunal judiciaire du siège de l'entreprise.

### 11.2 Les inventions brevetables et les autres

La convention collective différencie selon que l'invention appartenant à l'employeur est brevetable ou non :

- **Concernant les inventions brevetables :**

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

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

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

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

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

- **Concernant les inventions non-brevetables :**

Les inventions non brevetables ainsi que celles qui émanent des salariés et utilisées par l'entreprise pourront donner lieu au versement d'une prime.

Il ne s'agit donc pas d'une obligation.

### **11.3 Secret professionnel**

Tout salarié est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Le salarié est donc tenu de respecter une obligation de discrétion. Il n'est pas en droit de révéler à autrui les informations confidentielles dont il aurait eu connaissance.

L'article 8.3 de la convention collective stipule également que :

*Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit, aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même notamment pour les renseignements et résultats découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.*

*Un manquement des salariés à cette stricte obligation peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.*

Cette obligation est complétée par l'interdiction pour les salariés de publier toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou des clients et de diffuser une quelconque information obtenue à ce titre.

*L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : [social@cinov.fr](mailto:social@cinov.fr)*