

COMMISSIONS OUVERTES CONJOINTES

## PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

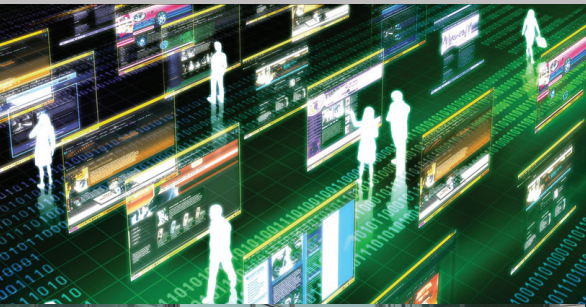
Responsable :

FABIENNE FAJGENBAUM, AVOCAT À LA COUR

## SOCIAL

Co-responsables :

PAUL BOUAZIZ ET ALAIN SUTRA, AVOCATS À LA COUR



Jeudi 25 septembre 2014

## Les créations et inventions de salariés

Intervenants :

Jacques Armengaud

Avocat à la Cour

Alexandra Bensamoun

Directrice du CERDI, Université Paris-Sud

Marie-Françoise Marais

Présidente de la Commission nationale des inventions de salariés et Présidente de l'HADOPI



ORDRE DES  
AVOCATS  
DE PARIS



*Présentes à cette occasion, les éditions Lexbase vous proposent de retrouver un compte-rendu de cette réunion.*

# Revue

Lexbase Hebdo édition affaires n° 400 du 6 novembre 2014

[Propriété intellectuelle] Événement

## Les créations et inventions de salariés — Compte rendu de la réunion du 25 septembre 2014 des Commissions ouvertes conjointes Propriété intellectuelle et Droit social du barreau de Paris

N° Lexbase : N4390BU7



par Vincent Téchené, Rédacteur en chef de Lexbase Hebdo — édition affaires

Les Commissions ouvertes conjointes Propriété intellectuelle (COMPI) et Droit social du barreau de Paris ont tenu, le 25 septembre 2014, la responsabilité de Maîtres Fabienne Fajgenbaum, Paul Bouaziz et Alain Sutra, Avocats au barreau de Paris, une réunion ayant pour thèmes "Les créations et inventions de salariés" à laquelle sont intervenus, Alexandra Bensamoun, Professeur, Directrice du CERDI, Université Paris-Sud ; Marie-Françoise Marais, Présidente de la Commission nationale des inventions de salariés (CNIS) et Présidente de la HADOPI ; Jacques Armengaud, Avocat à la cour et Marie-Hélène Cohen-Guilleminet, Avocat à la cour. Les éditions juridiques Lexbase présentes à cet événement vous en proposent un compte rendu.

– Les créations de salariés en droit d'auteur (intervention de Alexandra Bensamoun, Professeur, Directrice du CERDI, Université Paris-Sud)

Il existe en théorie une opposition discutable entre l'auteur, être libre qui manifeste sa personnalité sans contrainte, et le salarié, tenu par un lien de subordination et dont la liberté serait en quelque sorte bridée. Cette opposition est ignorée par le droit d'auteur qui applique à l'auteur salarié, le droit commun du droit d'auteur. Ainsi, le salaire ne rémunère pas la création.

Il existe alors une disjonction entre le sort de la propriété matérielle de l'objet qui ira à l'employeur et le sort de la propriété immatérielle qui restera au salarié. L'indifférence du statut de salarié se traduit à travers le fait que l'auteur est le créateur et donc le premier titulaire des droits. La règle est posée par le législateur : *"l'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte pas dérogation à la jouissance du droit reconnu par le premier alinéa, sous réserve des exceptions prévues par le présent code"* (C. prop. intell., art. L. 111-1, al. 3 [N° Lexbase : L2838HPS](#)).

Il existe deux tempéraments à cette règle qui sont les mécanismes légaux mis en place et qui posent soit des présomptions de cession à l'entreprise, soit des cessions automatiques (logiciels, créations publicitaires...). Il existe également une exception : l'œuvre collective qui est en fait la traduction d'un droit d'auteur économique. En effet l'article L. 113-5 du Code de la propriété intellectuelle ([N° Lexbase : L3341AD4](#)) pose le principe d'une titularité *ab initio* au profit de l'instigateur (*"l'œuvre collective est, sauf preuve contraire, la propriété de la personne physique ou morale sous le nom de laquelle elle est divulguée"*).

Corollaire du fait que le salarié est le premier titulaire des droits, l'entreprise est un simple cessionnaire. L'arrêt "Nortène" (Cass. civ. 1, 16 décembre 1992, n° 91-11.480 [N° Lexbase : A5756AHN](#)) l'a clairement affirmé : il ressort de la combinaison des articles L. 111-1, alinéa 3, et L. 131-3, alinéa 1er ([N° Lexbase : L3386ADR](#)), du Code de la propriété intellectuelle, que *"l'existence d'un contrat de travail conclu par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance de ses droits de propriété incorporelle, dont la transmission est subordonnée à la condition que le domaine d'exploitation des droits cédés, soit délimité quant à son étendue et à sa destination, quant au lieu et quant à la durée"*.

Ces règles rigoureuses sont peu adaptées à la réalité économique, tel que cela ressort notamment de la création prétorienne par l'arrêt "Aero" de la présomption de titularité des personnes morales agissant en contrefaçon (Cass. civ. 1, 24 mars 1993, n° 91-16.543 [N° Lexbase : A3694ACS](#)) ou encore de l'accueil généreux de la qualification d'œuvre collective (cf. not., CA Paris, Pôle 5, 1ère ch., 15 janvier 2014, n° 11/21 191 [N° Lexbase : A4878KTT](#)).

#### – Les inventions de salariés (intervention de Jacques Armengaud, Avocat à la cour)

La question des inventions de salariés a été réglée par une loi du 13 juillet 1978 (loi n° 78-742, modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention) qui a, en fait, codifié une jurisprudence ancienne fondée sur la première loi sur les brevets de 1844. La loi de 1978 a toutefois procédé à certains ajouts apportant un caractère novateur à ce texte notamment en ce qui concerne la rémunération de l'inventeur salarié sous la forme, selon le cas, de la rémunération supplémentaire ou du juste prix.

Toute la philosophie du droit des inventions de salariés est en fait résumée dans l'alinéa 1er de l'article L. 611-6 ([N° Lexbase : L3555ADZ](#)), selon lequel le droit au titre appartient à l'inventeur. Ce qui importe donc est le droit au titre car une invention en elle-même n'a aucun intérêt ; une fois divulguée elle n'est plus brevetable. D'ailleurs, le Code ne s'intéresse qu'au droit au titre, c'est-à-dire le droit de déposer et donc le droit de protéger et de monnayer de manière utile son invention. Ainsi, si plusieurs personnes ont réalisé l'invention indépendamment l'une de l'autre, le droit au titre de propriété industrielle appartient à celle qui justifie de la date de dépôt la plus ancienne.

L'article L. 611-7 du Code de propriété intellectuelle ([N° Lexbase : L3556AD3](#)) règle la question des inventions de salariés : *"si l'inventeur est un salarié, le droit au titre de propriété industrielle, à défaut de stipulation contractuelle plus favorable au salarié, est défini selon les dispositions ci-après [...]"*. Le texte prévoit trois situations, en fonction de la catégorie d'invention.

#### - Les inventions de missions (C. prop. intell., art. L. 611-7, 1°)

Selon le premier alinéa de l'article L. 611-7, *"les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. 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"*.

Le texte exige d'abord qu'il y ait un contrat de travail, avec toutes les difficultés propres au droit social qui peuvent naître de cette qualification. Mais il vise également la mission effective correspondant à des fonctions effectives : le texte impose donc de ne pas se limiter à la lettre du contrat de travail mais de vérifier qu'un support dans la réalité existe, ceci afin de contrecarrer la pratique qui consistait à insérer systématiquement dans certains contrats de travail une clause de mission inventive. Dans ce cas, alors le droit au titre appartient à l'employeur. L'ajout résultant de 1978 est l'instauration d'une rémunération supplémentaire, mais sans autre précision. Dans un premier

temps, certains considéraient que cette rémunération supplémentaire devait être en relation directe avec le salaire, lecture que la jurisprudence n'a pas "validée" considérant alors que la rémunération supplémentaire devait être déconnectée du salaire. Les critères qui ont été retenus par les juges sont extrêmement fluctuants.

Des conventions collectives prévoient une rémunération supplémentaire. Or, ces dispositions n'intéressent, en fait, ni les syndicats de salariés, ni les employeurs, certaines ayant même été censurées comme contraire à la loi car prévoyant que le salarié n'avait droit à aucune rémunération supplémentaire. Les accords d'entreprises et les accords individuels sont rares, notamment car l'employeur n'y tient pas et le salarié n'y pense pas avant d'être licencié, ce qui au demeurant pose le problème de la prescription. Le contentieux dans ce domaine est apparu relativement tardivement et a été limité par la mise en place de la CNIS.

Les rémunérations supplémentaires contenues dans les contrats de travail sont en moyenne de 1 000 euros au dépôt du titre lui-même avec des primes au fur et à mesure de l'avancement de la procédure de délivrance. Il existe une réticence de la part des employeurs à mettre en place cette rémunération supplémentaire, alors qu'il est de leur intérêt de la prévoir et donc pour les conseils d'informer leurs clients sur cette disposition encore méconnue.

- Les inventions hors mission attribuables (C. prop. intell., art. L. 611-7, 2°)

*"Lorsqu'une 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 de 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 protégeant l'invention de son salarié".*

L'inventeur doit déclarer son invention de bonne foi, l'employeur devant alors prendre position sur la qualification de cette invention. Le non-respect de ce tempo à partir de la déclaration de l'invention du salarié jusqu'à l'accord ou le désaccord n'a pas d'importance car la jurisprudence considère qu'il n'interfère pas avec la qualification de l'invention.

En pratique cette attribution par l'employeur se fait par le dépôt du brevet. La jurisprudence l'analyse en effet comme l'exercice du droit d'attribution avec les conséquences que cela entraîne notamment au regard de la prescription.

Le salarié doit alors en obtenir un juste prix. Celui-ci est, selon le texte, à défaut d'accord entre les parties, fixé par la CNIS ou par le tribunal de grande instance qui prendront en considération tous éléments qui pourront leur être fournis notamment par l'employeur et par le salarié, pour calculer le juste prix tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention. Si l'avis de la CNIS n'a pas de force juridique, son influence est certaine dans la décision que prendra le TGI.

Doit être signalé ici un arrêt rendu par la cour d'appel d'Aix-en-Provence le 9 mai 2012 (CA Aix-en-Provence, 9 mai 2012, n° 10/00 743 N° Lexbase : A8259IK4). Dans cette affaire, il était question d'un procédé de retraitement des boues grasses issues des laminoirs, sur lequel l'employeur fondait de grands espoirs et pour lesquels il avait reçu des subventions de l'Union européenne. En effet, les perspectives escomptées de l'invention qui a été aussitôt mise en œuvre, étaient très intéressantes tant au plan économique qu'environnemental et l'utilité industrielle de l'invention pour la société était indéniable au moment où elle a levé l'option et sollicité la délivrance du brevet. Or, la mise en œuvre du procédé n'a finalement généré aucun profit et aucune économie de fonctionnement ou d'investissement. La question qui était alors posée était de savoir si pouvaient être pris en compte les résultats réels de l'invention, et donc s'il était possible de ne pas se placer au moment de l'attribution pour évaluer le juste prix. Même si l'arrêt ne le dit pas expressément, il prend en compte les résultats réels de l'invention. Dans cette affaire, le juste prix a été fixé très tardivement après 15 ans de procédure. En outre, la cour retient également l'application des intérêts de droit dès la saisine de la CNIS, ce qui a eu pour effet de doubler la somme déjà importante (320 000 euros) allouée au salarié.

- Les inventions hors mission non attribuables

Ces inventions appartiennent au salarié comme le prévoit l'article L. 611-7, 2°, en énonçant que "*en principe, toutes les autres inventions appartiennent au salarié*", c'est-à-dire celles réalisées avec des moyens extérieurs à l'entreprise et dans des locaux qui ne sont pas ceux de l'entreprise.

La question de la prescription est ici essentielle. Dans un arrêt rendu le 21 février 2014, la cour d'appel de Paris (CA Paris, Pôle 5, 2ème ch., 21 février 2014, n° 12/21 334 N° Lexbase : A7265MES) a jugé que l'obligation de l'employeur qui exerce son droit d'attribution de l'invention au paiement d'un juste prix est soumise, lorsque cet employeur est commerçant, à la prescription de l'article L. 110-4 du Code de commerce, cette question n'ayant alors qu'un intérêt très limité dès lors que la loi du 17 juin 2008 a unifié les délais de prescription à 5 ans. Ce qui importe ici est le point de

départ du délai de prescription. La cour précise que la prescription de l'action en paiement du juste prix commence à courir à la date de dépôt par l'employeur d'une demande de brevet sans qu'il y ait lieu, dans cette hypothèse, de prendre en considération le moment où le créancier est en mesure de déterminer sa créance, la créance du juste prix qui naît de l'attribution de l'invention à l'employeur étant déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 611-7, II du Code de la propriété intellectuelle, en considération de tous les éléments qui pourront être fournis notamment par l'employeur et par le salarié, tant en fonction des apports initiaux de l'un et de l'autre que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention. Cette solution a été fermement critiquée car, dans la plupart des cas, la demande de la rémunération au juste prix n'émanera du salarié que lors de son licenciement. Cette solution, qui ferme ainsi la porte à de nombreuses actions, apparaît peu protectrice des intérêts des inventeurs.

– **Le point de vue de l'avocat spécialisé en droit social (intervention de Maître Marie-Hélène Cohen-Guilleminet, Avocate à la cour)**

L'insécurité juridique est particulièrement prégnante pour les créations de salariés, puisque l'employeur qui recrute un salarié pour créer une œuvre originale et qu'il paye parfois très cher ignore souvent qu'il n'est pas titulaire des droits d'auteur sur l'œuvre. En pratique, lorsque la demande de cession des droits d'auteur intervient peu de temps après le début de la relation contractuelle, le salarié y consent assez facilement. Si la relation contractuelle est installée depuis un temps certain et que de nombreuses œuvres ont été créées, le salarié sera bien plus réticent à signer l'avenant qui lui sera présenté, arguant à raison qu'il s'agit d'une modification de son contrat de travail. La seule solution offerte à l'employeur est de procéder au licenciement du salarié, étant entendu que le refus de signer l'avenant de cession des droits d'auteur n'est pas un motif de licenciement. Il est inexact de penser que lorsque la mission du contrat de travail est la création, la cession est implicite.

Doit être signalé ici un arrêt rendu par la cour d'appel de Paris en février 2014. Dans cette affaire un auteur *free lance* demandait la requalification du contrat le liant à son donneur d'ordre en contrat de travail et, à titre subsidiaire, le paiement du prix de la cession de ses œuvres. La cour d'appel refuse la requalification du contrat constatant que l'auteur a agi en toute indépendance, sans lien de subordination. Concernant la rémunération de l'œuvre créative, elle retient que tel était l'objet du contrat de prestation de services, de sorte que l'auteur avait bien été payé pour la création de l'œuvre et la cession des droits. Pour des missions très ponctuelles, l'option pour un contrat de prestation de services peut être intéressante, mais elle n'est pas adaptée à une relation contractuelle de long terme.

Lorsqu'un contrat de travail est conclu, une clause de cession des droits d'auteur doit y être insérée. Celle-ci doit être suffisamment précise et équilibrée ; elle ne peut pas prévoir que la cession des droits sur les œuvres créées est rémunérée par le salaire. Il est préférable d'insérer une clause par laquelle le salarié auteur s'engage à céder au fur et à mesure de l'élaboration de son œuvre les droits sur les créations contre rémunération, méthode qui contraint l'employeur à revenir régulièrement (tous les 3 ou 6 mois, par exemple) vers son salarié pour lui faire signer des conventions de cession des droits. Ce type de clause sécurise la relation entre les deux parties. Si dans ce cas, à la première demande, l'auteur refuse de procéder à la cession, le contrat de travail aura été de courte durée et son refus manifestera les difficultés relationnelles à venir. L'employeur pourra alors considérer qu'en ne respectant son engagement de cession, le salarié n'a pas exécuté son contrat de travail de bonne foi ; il pourra alors procéder à un licenciement moins coûteux car la relation contractuelle aura été de courte durée. Cette clause de rendez-vous et de régularisation n'est pas une cession globale des œuvres futures interdite, mais un engagement de faire, tout à fait valable. En outre, si l'entreprise exploite quand même les œuvres qui n'ont pas été cédées, dans le cadre de l'action en contrefaçon que l'auteur exercera contre son ancien employeur, et bien que les juges ne jugent pas en équité, son exécution de mauvaise foi du contrat de travail qui liait les deux parties pèsera certainement dans la balance.

Concernant la rémunération supplémentaire, le rôle de l'avocat en droit social est essentiellement d'assister le DRH et directeur R&D dans la négociation de l'accord collectif d'entreprise qui est certes délicat à mettre en œuvre mais qui fédère. Les DS et les DP ne sont pas très concernés par le sujet mais, lorsque la mise en place d'un accord leur est présentée comme un moyen de régulation particulièrement efficace, ils sont moins réticents à entrer dans la négociation. Régler en amont la rémunération supplémentaire, à laquelle de toute façon les inventeurs ont droit, est assurément une bonne chose. D'expérience, il apparaît que le plus difficile est finalement la rédaction du préambule de l'accord collectif, les parties faisant preuve d'un certain consensus sur les modalités de rémunération de l'inventeur. L'accord prévoira, par exemple, une prime de dépôt à la demande de brevet, une deuxième prime plus importante si la demande de priorité est étendue à l'étranger, puis une troisième prime si l'invention est exploitée dans un certain délai (5 ans par ex.). L'accord ne doit pas prévoir un pourcentage des bénéfices réalisés.

La rémunération de la cession des droits d'un auteur est du salaire. Le montant indiqué dans le contrat de travail est brut. Etant du salaire, la rémunération de la cession des droits supporte les charges sociales. Pour la rémunération supplémentaire la règle est la même. Ces deux rémunérations sont imposées dans la catégorie des traitements et

salaires.

La rémunération supplémentaire doit-elle entrer dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture du contrat ? Selon Maître Cohen-Guilleminet, si la rémunération est versée au cours des 12 mois qui précèdent la rupture, la rémunération supplémentaire augmentera sûrement l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, de la contrepartie de la clause de non-concurrence... Ainsi, lorsque le contrat de travail lie un employeur à un inventeur, il est intéressant, pour le premier, de prévoir, lorsque la convention collective le permet, que la contrepartie de la clause de non-concurrence sera calculée en fonction du salaire fixe et non en fonction du salaire moyen pour faire sortir la rémunération supplémentaire de l'assiette de calcul.

– **La Commission nationale d'invention des salariés (intervention de Madame Françoise Marais, Conseiller honoraire à la Cour de cassation, Présidente de la Commission nationale des inventions de salariés et Présidente de la HADOPI)**

Le législateur a mis en place une "Commission paritaire de conciliation", dénommée CNIS, pour apporter aux conflits entre l'inventeur et son employeur une solution de conciliation au terme d'une procédure confidentielle, simple, rapide et peu coûteuse. Cette commission est composée d'un représentant des salariés et d'un représentant des employeurs et elle est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire.

La procédure est très simple. La commission ne tranche aucune question juridique. Elle émet des avis qui peuvent être exécutoires sous certaines conditions. Si la proposition faite par la CNIL n'est pas acceptée et donc qu'aucun accord n'est passé entre les parties, celles-ci peuvent saisir le TGI qui n'infirmera pas ou ne confirmera pas la décision de la CNIS, mais reprendre la procédure à zéro.

La saisine de la CNIS est très simple : elle se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ; la représentation par un avocat n'est pas obligatoire. Lorsque le justiciable est assisté d'un avocat, celui-ci ne doit pas déposer de conclusions devant la Commission et ne peut pas plaider. Depuis que Madame Marais préside cette Commission elle a souhaité mettre l'accent sur son rôle de conciliateur.

La communication entre les parties se fait par échange de pièces et d'écritures et, lorsque le dossier est complet, une date de réunion est fixée. A l'"audience", une discussion s'installe devant la Commission entre les parties qui exposent leurs arguments et répondent aux questions posées par les assesseurs et la présidente.

Une fois que la CNIS a rendu sa décision qui n'est en fait qu'une proposition d'accord, les parties ont un délai d'un mois pour saisir le tribunal. En l'absence de saisine, une requête peut être déposée devant le président du TGI afin d'obtenir l'exécution de la décision que la partie adverse ne pourra plus contester.

La CNIS est compétente pour une invention brevetable et pas forcément brevetée. La première question qui se pose est donc celle de la qualité d'inventeur. En l'absence d'invention brevetée, la CNIS va donc apprécier le caractère brevetable de l'invention. Elle peut avoir recours pour ce faire à des experts, mais, en pratique, les moyens très limités qui lui sont alloués l'empêchent de pouvoir commettre un expert. A cela s'ajoute, le délai, relativement court, de six mois imparti à la CNIS pour statuer. Il est à noter que le dépassement de ce délai n'est pas sanctionné. La Commission siégeant à l'INPI, elle dispose, tout de même, dans chaque dossier, d'un avis de l'expert de l'INPI dans le secteur concerné. Il est d'ailleurs présent à la réunion et les parties peuvent l'interpeller et lui poser des questions. Si le brevet a été déposé, la Commission considère que les inventeurs sont les personnes mentionnées comme telles sur le titre ; la CNIS n'a aucune compétence en revendication de brevet. Lorsque le titre mentionne plusieurs inventeurs la CNIS divise la rémunération en fonction du nombre d'inventeurs ; elle n'apprécie pas l'importance de l'intervention de chacun dans l'invention.

La deuxième question qui se pose devant la CNIS est le classement de l'invention, selon les trois catégories : invention de mission, invention hors mission attribuable ou invention hors mission non attribuable, bien qu'il soit extrêmement rare aujourd'hui qu'une invention soit non attribuable (en 10 ans la CNIS n'a jamais eu à en connaître). La plupart des affaires concernent des inventions de perfectionnement. L'activité de la CNIS est assez réduite, puisqu'elle ne connaît environ que trente affaires par an.

En ce qui concerne les inventions de mission, la Commission s'intéresse peu au contrat de travail ; elle s'en tient pour l'essentiel aux fonctions effectives. Elle est très rarement saisie d'inventions hors mission (environ 4/5 en 10 ans).

L'évaluation est la partie la plus délicate. Les prétentions des parties sont souvent très éloignées. L'employeur doit prendre conscience que le brevet représente pour lui un actif, qu'il a une valeur. Quant au salarié, il doit comprendre que la rémunération supplémentaire n'est en fait qu'une gratification et qu'il ne peut pas prétendre, dans la plupart

des cas, à des sommes très importantes. C'est donc à ce niveau que le rôle de conciliateur de la CNIS est le plus important, afin de faire entendre raison à chacune des parties pour qu'elles acceptent de faire des concessions.

La CNIS ne dispose pas de critères d'évaluation de la rémunération supplémentaire, mais peut toutefois se fonder sur une certaine jurisprudence. Les conventions collectives et les accords d'entreprises sont peu pris en considération car souvent mal négociés par des syndicats peu intéressés -à tort— par la rémunération des inventions. La Commission se fonde en quelque sorte sur la *ratio legis* qui était d'octroyer à l'inventeur salarié une gratification correspondant à la réalité, c'est-à-dire à l'importance du brevet en question, à son exploitation ou non par l'employeur et à l'existence d'alternatives très répandues.

Les décisions de la CNIS sont prises après délibération de ses membres à la majorité, le président bénéficiant, selon les textes, d'une voie prépondérante, ce qui laisse Madame la Présidente Marais perplexe, puisque la CNIS n'est composée que de trois membres (un représentant de salarié, un représentant des employeur et le président, magistrat de l'ordre judiciaire).

En ce qui concerne le juste prix, la pratique est sensiblement la même. La CNIS se placera pour son évaluation au jour de l'attribution en ne prenant en compte que la perspective d'exploitation possible.

Compte tenu de l'importance du brevet, il arrive que certaines rémunérations supplémentaires soient aussi élevées que des justes prix. Lorsqu'une rémunération supplémentaire est versée au salarié, il est important que sur le bulletin de salaire apparaisse précisément pour quelle invention le salarié a reçu cette gratification ; la CNIS, comme les tribunaux sont extrêmement sévères sur cette question.

La décision de la CNIS est une proposition de conciliation, le but étant que les parties trouvent un accord. Alors que la mise en place de cette commission avait pour objectif de régler les contentieux d'un employeur et d'un salarié encore liés contractuellement, en pratique, les affaires qui lui sont soumises concernent pour la quasi-totalité des licenciés ou des retraités.

La saisine de la CNIS n'est pas obligatoire ; c'est une simple faculté. D'un point de vue procédural, la rapidité et le coût très limité sont des avantages certains, bien qu'elle ne soit parfois hélas qu'une antichambre du conseil des prud'hommes.