

C. de Marguerye  
Avocat à la Cour  
de\_marguerye@yahoo.fr

**Place de la Médiation dans le règlement des situations conflictuelles soulevées par les personnels des entreprises, sous contrat de travail ou non, au titre de leurs créations et inventions.**

*«Ce qui distingue dès l'abord le plus mauvais architecte de l'abeille la plus experte, c'est qu'il a construit la cellule dans sa tête avant de la construire dans sa ruche»*

**Marx, Le Capital, Livre I, 3ème Section.**

Il faut tout d'abord, avant de déterminer le "bon usage" du traitement des conflits bipolaires salariés/employeurs, sous forme de conflits individuels ou collectifs, qui peuvent naître à l'occasion du travail créatif et/ou inventif dans l'entreprise, se pencher :

-sur la nature du don à la communauté que représente le travail créatif ou inventif à la société dans son ensemble, sur la notion de "bien commun".

-sur les relations du créateur ou de l'inventeur à la société qui reçoit ce don, sur la notion d'un "droit à compensation financière", droit personnel accordé sous la forme d'un monopole temporaire.

-sur les relations du salarié à l'employeur et le pseudo-statut de ceux qui, dans l'entreprise, font bénéficier la communauté de ce travail spécifique qu'est le travail créatif et inventif offert dans l'intérêt de tous, mais qui font aussi bénéficier l'entreprise.

-sur les relations de l'entreprise avec la communauté dont elle reçoit les droits de la personnalité morale, tandis qu'elle prend les risques, certes, mais recueille fruits et résultats des travaux de ceux qu'elle héberge, tandis que c'est à la communauté qu'il appartient de garantir leurs "droits à compensation financière".

Ces observations aideront peut-être à déterminer l'épicentre des conflits et le "bon usage" de leur traitement apaisé.

## 1/

### Nature du travail créatif et inventif :

#### *Les quatre étapes de l'acte créateur, Henri Poincaré*

" la première étape est la **préparation** , le fait de s'immerger dans un problème, de rassembler une grande quantité d'informations. Cette première étape aboutit la plupart du temps à une impasse frustrante, beaucoup de possibilités, peu d'idées. Dans l'étape suivante, **l'incubation**, les informations et les possibilités fermentent dans un coin de l'esprit.

Nous laissons celui ci s'ébattre librement : rêveries diurnes, libres associations de pensées, séances de réflexion collectives, prise en compte de toutes les idées qui émergent.

Puis, avec un peu de chance, survient la troisième étape :

**l'illumination**, le moment où l'idée majeure nous est révélée. C'est un moment palpitant, une apothéose.

Mais l'illumination ne suffit pas : le monde du travail est jonché d'idées prometteuses qui n'ont jamais été exploitées.

La phase finale est celle de **l'exécution**, la mise en application de l'idée. Cette étape demande une grande obstination pour contrer les objections, les obstacles, les essais suivis d'échecs que toute innovation entraîne inéluctablement."

Tout d'abord, le travail créatif et/ou inventif est un travail. Ce travail est le plus souvent, le fruit d'efforts constants, parfois surhumains, produits pendant et en dehors du temps légal traditionnellement affecté au «travail» en entreprise.

Lorsqu'il porte ses fruits, ce travail est appelé à être universellement bénéfique.

Certains ont des doutes : il ne s'agirait pas vraiment de «travail».

Le travail créatif et/ou inventif n'a pas le visage que montre le «travail» au sens classique du terme.

Ceux là doutent et sont désarmés : puisque ce travail n'est pas répétitif, puisqu'il n'est pas censé être aliénant, et n'est pas considéré comme tel, il doit bien s'agir d'autre chose. Il n'y aurait pas alors d'obligation de le rémunérer.

Le caractère épanouissant de ce type de travail suffirait à lui même, ne nécessiterait aucune récompense pécuniaire, la seule récompense résidant :

-dans la fierté et la jouissance de celui qui fructifie son talent, de celui qui a quelque chose à dire, de celui qui produit du beau de nature à enrichir les âmes, du beau qui plaît directement,

-dans la fierté et la jouissance de celui qui fabrique de l'utile, des outils à faire des outils et s'amuse à en varier la fabrication,

-dans la fierté et la jouissance de ceux qui aiment leur travail et leur entreprise et vont consacrer ensemble, avec tout l'atelier, le temps nécessaire à améliorer les outils existants et/ou à en fabriquer d'autres en fonction de leur utilisation dans l'atelier auquel ils participent.

-dans le privilège de l'accès au capital de savoir-faire fourni par l'entreprise, accès qui va lui permettre de créer ou de trouver.

Ce travail spécifique, beau et utile comme peut l'être tout travail, est pourtant loin d'être

étranger à la notion de productivité.

Ce travail a vocation à la rentabilité.

La proportion entre les salariés concernés et les résultats est impressionnante : ainsi, en France, seulement 2% des salariés exercent une activité professionnelle susceptible d'aboutir au dépôt d'un brevet.

En raison de sa vocation à utilité universelle, on se pose de plus en plus, dans le monde moderne, la question de savoir comment encourager, au bénéfice de ce que l'on appelle "**l'intérêt général**", ce travail spécifique pour lequel l'Entreprise investit largement et prend des risques financiers qui peuvent paraître démesurés.

La société moderne a assisté à la naissance d'une "*industrie culturelle*" et d'un "*marché de l'art*".

La société moderne est aussi en recherche d'une «*politique de l'innovation*» prenant en compte, non seulement les problèmes de contrefaçon, de concurrence déloyale, mais aussi les réponses à donner aux problèmes posés par la «fuite des cerveaux» et aux problèmes d'équité posés par la créativité et l'inventivité des salariés aboutissant ou non à des résultats exploitables :

**-Qui, Quand, Comment, Combien** récompenser les fabrications techniques et artistiques, résultats de ce travail qu' Aristote nommait «**poïésis**»?

**-Comment poser ces questions dans le monde moderne, quelle finalité aux réponses recherchées?**

Comment concilier les **trois types d'intérêts en présence** :

-intérêt des **entreprises** à l'indispensable développement dans un monde concurrentiel,

-intérêt général de la **communauté** ayant vocation à gérer l'intérêt de tous,

-conditions de travail favorisant les droits à compensations financières des **créateurs et inventeurs**?

Faut-il chercher pour ceux-ci un nouveau type d'ouverture de droits répondant aux exigences de la liberté individuelle en les adaptant au monde industriel?

Faut-il continuer de se reporter à des droits de détention légitime, des droits de propriété, expression des droits de la personnalité conformément aux principes dégagés initialement lors de l'industrialisation naissante ?

Faut-il trouver des réponses statutaires adaptées au salarié payé pour créer ou pour inventer ?

Faut-il, selon les secteurs d'activité, penser à des solutions adaptées, fondées sur un consensus rassemblant les trois types d'intérêts obtenu après négociations collectives ?

Ou bien, plus brutalement et conformément aux règles du monde industriel actuel, faut-il considérer la production artistique et/ou inventive comme un travail productif, certes, mais qui ne doit être pris en compte que lors de son entrée dans le monde de la rentabilité et abandonner la notion de "droit de propriété" pour celle de "droit économique" ?

En d'autres termes, accepter une approche plus pragmatique : un désamour de la créativité et de l'invention au profit de la commercialisation des résultats, un recul de l'objectif d'intérêt général et un recul de l'obligation d'exploiter un brevet d'invention au profit d'un renforcement hypothétique de la compétitivité?

**Pour l'heure, les deux disciplines juridiques principalement concernées : le droit de la propriété intellectuelle et le droit du travail ne répondent pas aux nouvelles questions posées par la société industrielle actuelle.**

Cette inadaptation du droit aux problèmes posés par la société industrielle moderne, ces opinions sur la nature et sur la valeur du travail créatif et inventif pèsent sur la manière de prévoir les méthodes de règlement des conflits,

**-qu'il s'agisse des conflits soulevés à l'occasion du travail en entreprise,**

**-qu'il s'agisse des conflits sur la valeur intrinsèque des résultats obtenus par un salarié isolé ou par une équipe de salariés contribuant à un travail,**

**-qu'il s'agisse des conflits sur l'exploitation des résultats exploitables par un travailleur isolé ou par une équipe de salariés d'une ou plusieurs entreprises nationales et/ou a-nationales.**

Les méthodes de prévention et de règlement des conflits sont des techniques, le droit, la procédure et les processus de règlement des conflits étant utilisés comme des outils. Il s'agit :

-pour la prévention : des Contrats, des Conventions Collectives et Règlements des Inventions de Salariés issus de négociations collectives, de Commission spécialisée chargée de faire des propositions,

-pour la procédure judiciaire de l'insertion de possibilités de conciliations et parfois de médiation judiciaire suspendant la procédure.

**Pour l'heure, les méthodes de prévention et de règlement des conflits utilisées ou préconisées ne répondent pas au souci d'efficacité de la société industrielle actuelle. Chacun s'entend sur ce point. C'est la raison pour laquelle il est utile de se pencher sur la place de la médiation en la matière.**

---

2/

**Les deux visions liées aux deux disciplines juridiques concernées, leur évolution.**

**-La vision des relations créateur-inventeur/intérêt universel issue d'une approche intégrant les seuls droits de propriété intellectuelle : de la logique de la contrepartie à la logique moderne de la proportionnalité.**

**-La vision intégrant en outre une approche des relations de travail : la logique de l'équilibre et de l'équité.**

**Exposé des motifs du projet de loi sur les brevets d'invention présenté à la Chambre des Pairs le 10 Janvier 1843 :**

*"L'inventeur ne peut exploiter sa découverte sans la société ; la société ne peut en jouir sans la volonté de l'inventeur. La loi intervient : elle garantit à l'un la jouissance exclusive, temporaire ; à l'autre, une jouissance différée, mais perpétuelle.*

*Cette solution, transaction entre les principes et les intérêts, constitue le droit des inventeurs"*

## La vision de la récompense accordée en contrepartie.

La logique de la contrepartie a donné naissance au concept de **monopole temporaire** accordé à l'artiste et à l'inventeur par la communauté humaine naturellement bénéficiaire des résultats obtenus. Elle est contemporaine d'une haute idée de la loi et des "droits de l'homme",

C'est une logique ancienne.

Elle présuppose que l'intérêt de l'être humain et l'intérêt du corps social se confondent dans un idéal commun de justice, que c'est sur cette base qu'est institué le droit de l'inventeur qui fait don de son invention.

Dans cette optique, tous sans exceptions devront ainsi bénéficier de la croissance économique.

Cette logique, comme elle a permis de limiter les droits des auteurs, de trouver une «*transaction*» entre ses intérêts, ceux du donneur d'ordre et le principe de la jouissance perpétuelle au profit de tous, a également permis de limiter les droits personnels du titulaire de droits par des exceptions, fixées au nom de l'intérêt universel, destinataire naturel des occasions d'épanouissement de l'homme et du développement technologique indispensable à l'accroissement économique.

Cette logique implique que les informations correspondant à l'invention ne sont pas appropriables et soient obligatoirement diffusées. A l'époque, l'information n'était pas juridiquement qualifiée de "bien informationnel", contrairement à ce qu'il est advenu dans le monde industriel moderne.

## La vision nouvelle de la récompense accordée en proportionnalité.

Dans le monde industriel actuel, tout est plus complexe. On pense sérieusement à quitter la logique de contrepartie, afin de prendre davantage en compte les intérêts globaux de la société, quitte à imposer et à interdire si nécessaire.

Il s'agit moins de trouver une contrepartie par un monopole temporaire aux inventeurs que de défendre l'intérêt de l'ensemble du corps social afin d'éviter que ne s'imposent les intérêts particuliers des plus avides et dominants aux ambitions supposées cyniques et illimitées, prêts à bloquer les informations au détriment du bien commun de l'humanité.

Comme exprimé à l'occasion d'un congrès international : *«la plupart des innovations et des inventions s'appuient sur des idées qui font partie du bien commun de l'humanité; il est donc anormal de réduire l'accès aux informations et aux connaissances constituant ce bien commun par l'effet d'un droit trop anxieux de protéger les intérêts particuliers»*

*«Pourquoi ne pas redistribuer une part des profits de l'activité inventive mondiale au bénéfice de l'intérêt général mondial»*

*\*«Propriété Intellectuelle et bien commun mondial, UNESCO 1999*  
[http://unesco.org/webworld/points\\_of\\_view/queau\\_051199.shtml](http://unesco.org/webworld/points_of_view/queau_051199.shtml)

Des monopoles temporaires :

Oui, mais en veillant à d'autres intérêts tels que la sauvegarde de la santé publique ou de l'environnement, en prenant garde à la «*balance de l'exploitation des inventions*», en veillant à une proportionnalité des différents intérêts de la communauté humaine.

Oui, mais en imposant des restrictions aux droits individuels, si besoin est, au nom des

intérêts de tous : des licences légales, par exemple.

Oui, mais en autorisant des exceptions au nom de la recherche scientifique, comme par exemple :

- autoriser le «reverse engineering» des logiciels,
- autoriser, si nécessaire, le droit pour les fabricants de médicaments génériques d'effectuer les actes nécessaires à «l' Autorisation de Mise sur le Marché» à l'encontre d'un brevet non expiré.

Ces deux visions des relations au monde des auteurs ou des inventeurs devraient peser sur les méthodes de règlement des conflits abordés dans leur expression collective. A l'heure présente, ces salariés présentent un nouveau visage de "*participants à de nouvelles esthétiques*" ou de "*contributeurs de solutions techniques*". On assiste, du reste, à l'échec de négociations collectives destinées à prémunir la créativité et l'innovation contre les excès des propriétaires exploitants des produits et des résultats, soit dans le cadre d'élaboration de Conventions Collectives ou de Règlement des Inventions de Salariés en interne, soit de clauses contractuelles. ( exemple : les clauses relatives aux droits de propriété intellectuelle en cas de création de logiciels en entreprise)

**La vision intégrant, outre l'approche des droits de propriété intellectuelle, une approche des relations de travail : la logique de la récompense équilibrant les différentes catégories d'intérêts, accordée en équité.**

L'expérience originale de l'Organisation Internationale du Travail qui va être décrite succinctement est toujours utile pour ceux qui désirent s'orienter vers des solutions d'apaisement efficaces.

Cette approche globale consiste à rechercher une méthode d'apaisement des conflits cohérente tant au regard de la gestion des droits pécuniaires, que des conditions de travail, de la gestion de l'information et des décisions de management.

Elle permet de tenter un "rapprochement" des intérêts collectifs antagonistes et un règlement des nombreux aspects litigieux sur des positions de principe, dans le respect de l'intérêt moral et financier des trois groupes concernés.

***Les discussions tripartites au sein de l'Organisation Internationale du Travail : la vision issue d'une approche moderne globale intégrant les exigences de la propriété intellectuelle et les relations de travail :***

Ces discussions ont porté sur les droits, les négociations collectives et le règlement des conflits. Sur tous ces points, les trois catégories d'intérêt se sont exprimées.

Tout d'abord, l'OIT se considère comme compétente au sujet des auteurs et inventeurs salariés : "*si l'OMPI traite des brevets et droits d'auteur, il est clair que le mandat de l'OIT concernant les relations d'emploi et l'amélioration des conditions de travail lui assigne aussi comme mission d'intervenir à ce sujet*".

Dans le cadre de ces échanges, la nécessité de rassembler les informations par l'OIT en collaboration avec l'OMPI a été relevée par certains Etats, dont les USA. Ainsi, dans le cas de l'inventeur salarié, «*il n'existe à l'heure actuelle, aucun instrument international qui traite de leurs droits de manière spécifique ou adéquate. Le droit de l'inventeur salarié de voir son nom mentionné dans le brevet entre dans le mandat de l'OIT. L'OMPI, quant à elle, ne semble pas avoir adopté de position définie sur certains aspects importants de cette question*».

## 1) La discussion de l'OIT sur les droits :

*S'agissant du droit matériel, c'est la question de principe de la référence à la Déclaration Universelle qui a donné lieu à discussions et à négociations.*

Selon le groupe «employeurs», par principe, les droits de propriété ne peuvent être attribués à l'employé. Cela correspondrait à une *«fausse idée du marché car l'employeur donne un salaire à l'employé qu'il crée ou non. Il assume seul le risque»*. Pour ce groupe, le niveau des salaires est plus élevé quand le produit du travail est susceptible d'être protégé par un brevet ou par le droit d'auteur. En conséquence, *«il est inapproprié d'établir des normes comme si chaque employé apportait la même contribution»*.

Avant de discuter de transfert, il faut que les trois groupes s'entendent sur la propriété et sur l'importance économique de l'invention :

-l'employeur peut décider de ne pas exploiter l'invention, si ce n'est pas commercialement intéressant, puisqu'il assume les risques commerciaux.

-l'employeur doit donc disposer du pouvoir de décision sur le devenir de l'invention. **Il est inconcevable d'obliger un employeur à développer une invention, et, bien souvent, il lui est impossible de la restituer.**

*«Ce sont les lois et pratiques nationales qui régissent l'emploi de l'inventeur ou de l'auteur et le contrat auquel il est partie qui doivent régler les droits de propriété, d'exploitation, d'utilisation et d'autorisation. Il est inapproprié de citer cette Déclaration Universelle des droits de l'Homme qui traite des sujets qui ne sont pas liés aux questions de propriété, d'utilisation, d'exploitation des autorisations des inventions et des œuvres, et n'ont aucun rapport avec la titularité. La Déclaration ne s'applique pas, aux relations entre employeurs et employés».*

Pour le «groupe salariés», la référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ne doit pas être sujet à controverse. Aucun droit ne devrait être implicitement cédé. *«Même s'il y a une relation symbiotique avec l'employeur, les droits matériels des inventeurs et des auteurs doivent prendre en compte une certitude : l'inventeur est le **propriétaire initial** de l'invention»*.

Le «groupe salarié» dénonce le caractère illusoire de la *« liberté de négociation qui ne débute que là où l'égalité du pouvoir de négocier commence. Or, il faut bien constater que les employeurs contrôlent les moyens de R&D alors que «l'esprit créatif» a besoin de moyens détenus par l'employeur»*.

*"En situation d'inégalité du pouvoir, l'exigence d'une protection minimum de l'individu qui crée s'impose, comme cela se fait dans les domaines de la sécurité et l'hygiène, des salaires. Pourquoi pas dans le domaine de l'affectation des droits des créateurs et inventeurs"?*

Le groupe propose, afin d'examiner les intérêts des travailleurs et des employeurs, de distinguer le droit d'utiliser une invention et le droit d'avoir le monopole. Il en conclut qu'il faut

expliciter les conditions dans lesquelles les transferts de propriété pourraient avoir lieu. C'est en discutant sur la question des inégalités qu'une solution satisfaisante, tant au regard des principes fondamentaux que des gouvernements ainsi que des parties, pourrait être trouvée.

Pour le «groupe salariés», *"si l'employeur veut disposer des droits matériels, il doit, ou bien s'engager à exploiter pleinement l'invention, dans l'intérêt du travailleur et de la société dans son ensemble, et cela, au cours d'un délai fixé d'avance, ou bien restituer la totalité des droits au travailleur qui veillera à utiliser l'invention d'une autre manière"*

Quant au «groupe des institutions gouvernementales», représentant non l'intérêt universel proprement dit, mais diverses facettes de l' "intérêt général", il ne s'exprime pas, à l'instar des deux groupes précédents, d'une seule voie, mais à travers les diverses représentations de "l'intérêt général" représentées par les différents gouvernements qui exposent leurs méthodes pour illustrer quelques exemples :

**En Egypte**, on considère qu'il y a 3 types d'inventions : celles qui ont lieu pendant le travail, celles qui sont liées au travail et présentent un intérêt pour l'employeur, les inventions indépendantes. **Les Droits de PI sont aux employeurs mais la possibilité de négociations existe sous la tutelle du Bureau des Brevets**

**L'Allemagne** distingue les inventions et les œuvres : au sujet des inventions, le travailleur accomplit un travail intellectuel et l'employeur fournit l'élément financier. **Toute la question est de savoir comment les résultats de l'invention doivent être partagés et les profits distribués.**

**Pour les USA**: la restitution des droits aux inventeurs salariés pose des difficultés : Dans certains cas, des inventions similaires pourraient être couvertes par le même brevet et l'employeur pourrait décider de n'exploiter qu'une seule invention (les autres inventions couvertes par le brevet présenteraient un grand intérêt par les concurrents, donc leur propriété doit demeurer en possession de l'employeur). *"Le fait que les gouvernements aient signé la Déclaration Universelle ne signifie pas qu'ils considèrent qu'elle est automatiquement applicable aux questions en discussion. La Convention de Paris pour la protection de la PI, la Convention de Berne pour la protection des œuvres artistiques et littéraires et d'autres conventions de l'OMPI seraient plus pertinentes"*.

**L'OIT propose aux trois groupes, après discussions, un texte sur les droits matériels :**

Il convient de rappeler que la présente réunion a approuvé le principe de l'établissement d'une distinction entre auteurs salariés, d'une part, et inventeurs salariés, d'autre part.

En ce qui concerne le problème de la titularité des droits, il devrait être examiné dans le contexte global des droits matériels qui portent sur les conditions relatives à l'usage, à l'exploitation ou à l'autorisation.

Il est clair que ce problème de titularité devrait être déterminé par la législation et la pratique nationale, pour ce qui est de l'invention de service. Cette législation et cette pratique couvrent une gamme étendue de situations, de la reconnaissance automatique de la titularité



d'employeur à la titularité initiale de l'inventeur, le droit d'exploitation revenant toutefois à l'employeur. *«La solution adoptée par les Etats-Membres devrait tenir compte des circonstances et des pratiques nationales spécifiques et s'inspirer des principes inscrits à l'article 27 §2 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et à l'article 15 §1c, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Des principes analogues devraient être appliqués aux auteurs, compte tenu de la diversité des circonstances particulières».*

Une Proposition du "groupe employeur" qui considère que la référence à la Déclaration Universelle est inappropriée puisqu'elle n'a aucun rapport avec la titularité s'en est suivie.

«Eu égard aux principes inclus dans l'article 27 §2 de la Déclaration universelles des droits de l'Homme et à l'article 15 §1c du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Eu égard à la Convention de Berne pour la protection des œuvres littéraires et artistiques, à la Convention universelle de l'UNESCO sur le droit d'auteur, à la Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle et à la Convention de Rome sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion. Prenant note de la loi type de l'OMPI pour les pays en développement concernant les inventions et de la loi type de Tunis sur le droit d'auteur à l'usage des pays en développement; Prenant note également des travaux accomplis et en cours de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelles (OMPI),...»

Ainsi, *«la référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme constituerait une **toile de fond** pour les travaux de la réunion et lui fournirait format et substance».*

Une contre-proposition du «groupe salariés» accueille la suggestion du «groupe employeurs»

Les droits en question émanent du travail créatif d'un employé. *«Dans la relation d'emploi, l'employeur peut acquérir certains intérêts touchant à ces droits en vertu des Conventions Internationales et de la législation nationale. **L'équilibre de ces intérêts et de ces droits devrait être atteint d'une manière équitable dans le cadre général de la relation d'emploi. Il s'agit d'atteindre cet équilibre selon les principes communément admis».***

**Malgré les dissensions sur les principes , les trois groupes ont pu reprendre les discussions.**

***S'agissant des droits pécuniaires des inventeurs, les trois groupes ont recherché à satisfaire les besoins sociaux et économiques essentiels : l'équité et la reconnaissance due aux salariés créatifs et inventifs, le partage de l'information, la décision d'exploiter ou non, les risques.***

Pour le «groupe employeurs», ce qui doit être recherché, ce sont des *«mesures qui peuvent être prises pour assurer aux inventeurs salariés une rémunération équitable et encourager leur activité créatrice compte tenu des intérêts de l'employeur».*

La notion d'**équité** est essentielle en raison des risques supportés par les employeurs dans la mise au point et l'exploitation des inventions. Un paiement en **complément de salaire** normal de l'employé ne doit être fait que pour des cas exceptionnels, quand des bénéfices exceptionnels sont réalisés et en conformité avec la loi et la pratique nationale.

Dans les entreprises multinationales, des informations relatives aux domaines dans lesquels un besoin d'invention se fait sentir sont communiquées au personnel technique et aux

chercheurs : les **inventions subséquentes sont attribuables aux informations fournies**. Les profits exceptionnels justifient un paiement complémentaire au salaire, établi sur une base équitable et tenant compte des **risques** encourus par l'employeur et des **investissements** consentis pour la mise au point de l'invention.

Pour le «groupe salariés», les employés sont des **partenaires** à part entière du processus d'invention : *«il faut accorder des normes internationales minimales afin d'accorder aux inventeurs salariés la **reconnaissance** qu'ils méritent.... Si l'on désire sincèrement encourager la créativité»*.

Pour calculer la compensation pécuniaire, il faut tenir compte de la "valeur éventuelle pour l'employeur de la non exploitation de l'invention, des bénéfices que l'invention produit pour l'employeur et de l'apport relatif de l'employeur et du salarié". Quand les salariés sont convaincus qu'ils ont droit à une compensation, ils sont moins enclins à quitter leur emploi pour mettre leurs inventions au point.

Selon ce groupe, il est plus efficace de payer des droits que de verser une somme forfaitaire, car il est très difficile de faire une 1<sup>ère</sup> estimation des bénéfices qui seront tirés d'une invention donnée. Le versement de droits permet donc de **partager les risques** entre employeur et employé. Quant aux gouvernements, en imposant les récompenses reçues pour des inventions, ils risquent de nuire à l'activité créatrice.

Pour le «groupe des Institutions gouvernementales», l'**Allemagne s'est exprimée**: pour elle, le système a fait ses preuves: un employeur doit verser une compensation s'il souhaite obtenir tous les droits d'exploitation de l'invention.

#### **S'agissant des droits pécuniaires des auteurs :**

Pour le «groupe employeur»: la valeur du travail fourni par les auteurs varie d'un cas à l'autre. *"Il n'y a pas de critère permettant de procéder à une évaluation financière"*.

Souvent, la rémunération est déterminée par la Convention Collective. Les risques et les investissements de l'employeur doivent être pris en compte pour l'évaluation de la valeur du travail de l'auteur.

La juste compensation est déterminée, pour les auteurs, par le **marché**. Pour ce groupe, la demande de réévaluation périodique est illogique car la valeur de l'œuvre est déterminée commercialement.

Quant à la restitution du droit d'auteur, elle se heurte à des problèmes pratiques, surtout s'il s'agit d'une œuvre de collaboration.

Pour le «groupe salariés», la négociation collective peut déterminer efficacement la rémunération des auteurs. *"Les auteurs peuvent recevoir une rémunération équitable réexaminées périodiquement en fonction de la **valeur de l'oeuvre**"*.

Pour le «Groupe Institutions Gouvernementales», c'est encore l'Allemagne qui s'exprime : il faut distinguer des oeuvres **rentables** et les oeuvres qui ne connaissent pas de succès commerciaux.

### *S'agissant des droits moraux, c'est sur leur caractère essentiel qu'a porté le débat*

Pour le «groupe employeurs», on ne peut objecter à la reconnaissance de l'inventeur puisque le nom figure dans la demande de brevet.

Il n'existe aucune définition des droits moraux de l'inventeur. Se pose la question de l'incidence de la relation entre employeur et salarié sur les droits moraux. *"La législation sur les droits d'auteur ne faisant pas partie du droit du travail, il n'y pas lieu d'examiner la question."*

Pour le «groupe salariés», la question des droits concerne à la fois les inventions et les auteurs. **Le concept de droit moral est essentiel.** Il est consacré par les Conventions Internationales et les lois nationales. *"La relation de travail ne doit entraîner aucune dérogation."*

**Le groupe salariés considère que «la définition des droits moraux est de la compétence de l'OMPI mais que la garantie de ces droits pour les travailleurs est de celle de l'OIT».** Les droits moraux ont pour fondement le travail créatif de l'inventeur et l'employeur peut exploiter les droits économiques.

Pour le «groupe Institutions gouvernementales», c'est au tour des **USA** de s'exprimer : la reconnaissance des droits moraux est un principe universellement admis applicable aux inventeurs salariés comme aux inventeurs indépendants.

### *La discussion sur les problèmes posés par la pluralité d'auteurs dans le cas des Nouvelles Technologies*

Pour le «groupe employeur», les situations sont diverses. Il est difficile de définir l'apport de chaque auteur.

En pratique, la plupart des inventions de salariés sont le produit d'un **travail de groupe**. Les difficultés à reconnaître la pluralité d'auteurs ont été résolues dans de nombreux cas par la législation nationale et la négociation collective. Ce groupe préconise de prévoir les aspects relatifs aux droits d'auteur et leur impact sur la relation d'emploi, par le contrat et la législation et pose la question : *"Pourquoi, alors que les auteurs et inventeurs indépendants prennent des risques, les auteurs salariés obtiendraient ils le même traitement"?*

Pour le «groupe salariés», **les intérêts des employeurs et des travailleurs convergent** face à la nécessité d'adapter les législations aux NT, puisqu'elles permettraient le piratage du droit d'auteur dans les domaines des enregistrements radiophoniques et télévisuels ou des textes imprimés.

### *La discussion sur les effets de la cessation d'emploi*

Pour le «groupe employeur», les droits et obligations établis au cours de la relation ne prennent pas nécessairement fin lors de la cessation de celle-ci. Le processus de création est long et complexe, couvert en général par le contrat de travail. *"Un différend naît rarement pour les inventions réalisées après l'interruption de la relation d'emploi"*.

Le «groupe salariés», développe trois points devant l'ensemble des trois groupes :

-les créations réalisées en dehors de la relation contractuelle sont seules propriété du créateur.

-si l'invention est réalisée avant la cessation de la relation d'emploi, les droits de l'inventeur qui a été employé ne doivent être ni modifiés, ni interrompus par la cessation de la relation d'emploi.

-si l'invention est réalisée **après la cessation d'emploi**, les droits doivent être maintenus par des mesures spéciales. **La charge de la preuve doit alors reposer sur l'employeur** s'il veut prétendre à des droits sur celle-ci, et ce, pendant 6 mois à compter de la cessation de la relation d'emploi.

### Les débats sur les créations non génératrices de droits intellectuels

Pour le groupe «employeurs», il n'y a pas lieu de verser une compensation simplement parce qu'un salarié faisait bien son travail.

Pour le «groupe salariés», toute création fait naître des droits.

Si pour des raisons de concurrence, l'employeur décide de ne pas faire breveter une invention, les droits de l'inventeur doivent être protégés.

Si les créations qui ne peuvent faire l'objet d'un brevet ou être protégées par le droit d'auteur apportent des profits à l'employeur, le travailleur devrait être en droit d'obtenir une compensation raisonnable. Dans certains pays, la loi protège les droits des travailleurs en matière d'innovation entraînant une **augmentation de la productivité et des économies d'énergie**.

Certaines entreprises acceptent sans difficultés l'idée qu'elles ont avantage à donner des récompenses spéciales pour les innovations non brevetables en fixant une augmentation nette proportionnelle des revenus obtenus par l'entreprise grâce à l'exploitation de l'innovation.

Pour le «groupe Institutions gouvernementales», on peut noter cette intervention :

En **Algérie**, *"les innovations introduites sur le lieu de travail dans les pays en voie de développement, ne pouvant faire l'objet d'un brevet, cela entraîne souvent des avantages et s'il y a amélioration de la productivité, on considère que cela mérite récompense"*.

## 2) la discussion de l'OIT sur la négociation collective

Pour le «groupe employeur», il est de l'intérêt mutuel des employeurs et des salariés de reconnaître la valeur des négociations collectives libres pour les questions touchant à la relation d'emploi.

Pour le «groupe salariés», la négociation collective est l'une des procédures pour le règlement des différends employeurs-travailleurs et pour la création de bonnes conditions de collaboration. L'expérience montre qu'elle est **rarement à armes égales**.

Pour le «groupe Institutions gouvernementales» la négociation collective dépend de

l'existence d'un cadre juridique national approprié : les gouvernements doivent assurer un environnement favorable à de telles négociations concernant auteurs et inventeurs salariés car, la négociation collective ne leur est pas assez ouverte.

Il faut aussi tenir compte de la **portée internationale du droit d'auteur** surtout quand le salarié a donné le droit d'exploiter à son employeur sur le plan international. L'employeur doit alors prendre la responsabilité de protéger les intérêts de son employé.

### **3) Discussion de l'OIT sur le règlement des litiges**

Pour le «groupe employeur», "des procédures spéciales pour le règlement des litiges employeurs-auteurs et employeurs-inventeurs salariés ne sont pas nécessaires".

Quand la loi prévoit des dispositions relatives aux rémunérations des inventeurs salariés, le législateur a estimé devoir confier à des instances administratives la responsabilité de la mise en œuvre de ces dispositions.

Pour le «groupe salariés», l'idéal est de chercher à régler le litige de manière informelle au sein de l'entreprise. A défaut, "**il faut prendre des dispositions pour qu'un tiers effectue une médiation, une conciliation ou un arbitrage tout en prévoyant des pénalités décourageant les pressions des employeurs**". Pour ce qui est du montant des redevances d'inventions, le travailleur est en position de faiblesse pour faire reconnaître ses droits, ce qui est préjudiciable à la relation.

Pour le «groupe Institutions gouvernementales», trois exemples :

En **Allemagne**, une Commission gratuite de Médiation pour le règlement des litiges propose un compromis. Si le compromis est rejeté, la question est portée devant le tribunal. Les médiations permettent d'éviter l'aggravation des conflits et d'aider les parties à les résoudre sans le recours aux tribunaux.

Aux **USA**, le mécanisme de règlement des conflits doit être établi par des stipulations du contrat de travail et par la négociation collective

En **Suède**, c'est un Comité d'Etat de Conciliation qui traite des litiges relatifs aux inventions. Ce recours est gratuit. Il serait utile que le Comité puisse agir parfois comme arbitre. "**Une des lacunes du système est que l'organe de conciliation ne traite pas des conflits touchant aux Conventions collectives qui portent sur les inventions**".

**Le "statut" introuvable des créateurs et des inventeurs en entreprise, détenteurs de droits personnels et producteurs de ce "plus" pour la société que représente leur travail spécifique : la notion fondamentale de "reconnaissance"**

***Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, Article 17.2.***  
*"La propriété intellectuelle est protégée"*

***articles 23 et 27 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme***

*"Toute personne a droit au travail et à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage».*

*"Chacun a droit à la protection des droits moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur"*

***Art 15 § 1 c) Pacte International relatif aux droits économique social et culturel***

*"Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent à chacun le droit : ... c) "de bénéficier de la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur".*

***Cass Com 17 Mars 1983***

*"En contre partie de son salaire, le salarié a l'obligation d'apporter à son employeur les connaissances techniques et l'expérience par lui acquises en fonction desquelles il a été embauché. Aucune redevance pour savoir-faire ne lui est dû par l'employeur "*

***Cass Soc 21 Juin 1978***

*" La qualification de contrat de travail doit être retenue lorsque les directives données à l'exécutant ne laissent aucune place à quelque initiative personnelle ou lorsqu'en raison de la régularité des comptes rendus son activité est soumise à un contrôle strict"*

Les principes affirmés dans ces textes fondamentaux restent de mise : la reconnaissance due par la société à celui qui a apporté ce "plus" se traduit par l'octroi d'un monopole, d'une récompense accordée à titre personnel.

**Au regard des valeurs européennes, ce droit à récompense est un droit fondamental.**

L'entreprise ne peut, par principe, déposséder le créateur ou l'inventeur, puisqu'il s'agit d'un droit fondamental. Si l'on s'en tient à ce type de principe, face aux droits fondamentaux fondant le statut des créateurs et inventeurs, les droits de l'entreprise sont, a priori, résiduels.

Pourtant, la réalité économique est là : la démarche qui prévaut actuellement est pragmatique. Elle rappelle le pouvoir de contrôle de l'employeur qui prend les risques : bien que ce soit la société qui ait reconnu un droit fondamental, il est légitime de prendre en compte les risques

auxquels s'exposent les investisseurs rassemblés en personnalités juridiques souhaitant un retour sur investissement.

Face à ces nouvelles données, la société moderne est mal à l'aise dans sa recherche d'un "statut" garantissant un droit fondamental de propriété intellectuelle à son bénéficiaire sous les ordres de l'entreprise qui l'emploie, quel que soit son statut au sens du droit du Travail.

Quant aux conflits, ils s'expriment malencontreusement devant les deux juridictions concernées : les juridictions prud'homales et les Tribunaux de Grande Instance.

**A l'heure actuelle, malgré quelques tentatives, dont la tentative de l'O.I.T., le droit n'a pas encore été apte à esquisser les contours d'un statut équitable prenant en compte les nouvelles données de la société moderne, les deux disciplines juridiques concernées et les droits et les intérêts de tous.**

### 3.1.

**A la recherche du "statut" introuvable : le mythe du respect fondant ce statut.**

Comparée à la situation ancienne du savant, la situation actuelle du créateur en relations de travail en entreprise y ressemble trait pour trait.

Lettre de demande d'embauche écrite par Léonard de Vinci à Ludovic de More à la Cour de Milan lorsqu'il voulut quitter Florence à l'âge de 30 ans.

*1 – J'ai une technique pour construire des ponts très légers et robustes, facilement transportables, à l'aide desquels on peut poursuivre ou éviter l'ennemi d'autres incombustibles et indestructibles, faciles et pratiques dans leurs montages et démontages. J'ai aussi les moyens de brûler et d'anéantir les ponts de l'ennemi.*

*2 – **J'ai un moyen** d'assécher l'eau des fossés pendant le siège d'une place et de construire une grande quantité de ponts, d'échelles volantes et autres instruments utiles au cours d'une expédition de ce genre.*

*3 – En temps de siège, j'ai également le moyen de détruire toute place forte ou autre forteresse si, à cause de la hauteur des berges ou des fortifications du lieu, on ne peut utiliser les bombardes.*

*4 – **Je possède le secret** de fabrication de bombardes facilement transportables pouvant lancer une pluie de projectiles dont la fumée terroriserait l'ennemi, à son grand dam et à sa confusion.*

*5 – En cas de combat naval, **je connais** de nombreux appareils offensifs ou défensifs ainsi que des vaisseaux aptes à résister aux bombardes, à la poudre et aux fumées.*

*6 – **Je sais** également construire dans un silence absolu, des souterrains et passages secrets complexes, de façon à atteindre un lieu précis même s'il fallait passer sous des fossés ou des fleuves.*

*7 – Je sais aussi construire des chars couverts, sûrs et inattaquables, lesquels, pénétrant avec l'artillerie dans les lignes ennemies, en détruiraient les rangs quel que soit le nombre d'hommes armés. Et à la suite de ces chars, l'infanterie, indemne, pourrait avancer sans obstacle.*

*8 – S'il est nécessaire, je ferai des bombardes, des mortiers et des passe-volants d'une beauté et d'une commodité hors du commun.*

*9 – Si on ne peut utiliser les bombardes, je peux construire des catapultes,*

*des onagres, des propulseurs et toutes sortes d'instruments inédits. En bref, je construirais selon les circonstances toutes sortes d'armes offensives ou défensives..".*

C'est seulement après 20 ans passés à Milan que César Borgia choisit Léonard pour architecte et ingénieur militaire en 1502.

*Vie d'Avicenne ou La route d'Ispahan :*

*Tu disais : "nous ne sommes que des **fétus de paille sous le souffle de nos mécènes**"..."Un savant a besoin d'avoir à sa disposition les moyens nécessaires de poursuivre ses recherches sous de hautes protections. Moi, vois-tu, je ne suis qu'un simple commerçant. tu seras mieux protégé sous la coupole d'un sérail.*

*Ali fit une brusque volte face. Le sérail! Ouvre donc les yeux, mon frère. Les artistes, les savants ,quels qu'ils soient, d'où qu'ils viennent, ne sont que **des leviers dont usent les grands** qui nous gouvernent pour s'élever au dessus de la fange! Une fois leur but atteint, ils s'empressent de nous abandonner ou alors ils nous tuent.*

*Nous sommes la bonne conscience des princes, el-Chirazi.*

*Observe ma vie et tu verras que par deux fois, j'ai servi, et jamais je ne fus autant en péril que sous les ors de ces palais"*

Ainsi, les mécènes ne sont plus, la dépendance réciproque des créateurs et de leurs mécènes a changé de forme.

Le salaire fixe a pris la place de l'hospitalité du puissant.

La brusque fin des relations d'appartenance affective et de dépendance réciproque a pris la forme violente du licenciement ou d'un long et douloureux parcours sans reconnaissance.

L'immense admiration du puissant exprimée avec reconnaissance par des "pluies d'ors" pour le savant n'est plus.

Quant à la récompense servie avec grâce par le puissant, il ne s'agit pas d'un dû pour l'employeur moderne, qui n'est pas responsable de la garantie du droit personnel de son employé.

Le "statut social" du savant admiré, "*fétu de paille sous le souffle des mécènes*", ne semble ni plus ni moins enviable que celui du salarié actuel, qui à défaut de reconnaissance et de statut social, semble ne pas même bénéficier d'un simple statut garantissant ses droits fondamentaux affirmés et réaffirmés de la façon la plus symbolique au plus haut de la hiérarchie des textes juridiques, exprimés dans des lois dont l'application reste à désirer.

## **Quelques illustrations modernes de l'absence de "statut" : les situations ambiguës :**

### ***Illustration d'un cas moderne : les créations complexes de Site web, créations en entreprise.***

Le droit français moderne ne reconnaît pas en matière de droit d'auteur, le principe d'un droit à récompense en faveur de l'auteur d'une création qui a trouvé sa source pendant la relation de travail.

Il reste muet sur ce point. Le droit est, en l'espèce, lacunaire.

Si l'on prend pour exemple la création de site web, la gestion des droits à récompense du créateur paraît alors difficile.



Le site web est un oeuvre différente du logiciel, de la base de données, de l'oeuvre audiovisuelle. Cette oeuvre apparaît comme une oeuvre multimedia, mais n'est pas citée comme telle dans le Code de la Propriété Intellectuelle français. Elle peut être considérée comme une oeuvre collective dont les droits appartiennent en conséquence à l'employeur. Ces créations complexes sont souvent des «oeuvres multimedia» que l'on peut décliner en différentes oeuvres : différents droits coexistent ou se cumulent tels que des droits sur les logiciels, sur la base de données, sur l'oeuvre audiovisuelle.

A l'exception de la partie logicielle du site, pour laquelle la loi prévoit la transmission automatique des droits à l'employeur, c'est le droit commun du droit d'auteur qui s'applique à cette création : droit moral et droit patrimonial.

Le site pourrait être protégé par le droit d'auteur, les droits patrimoniaux cédés à l'employeur, le droit moral restant au salarié.

Ajoutons à cela que, selon les différentes catégories d'oeuvres, la propriété des droits sera attribuée en fonction de celles ci : oeuvre collective, oeuvre de collaboration ou oeuvre composite.

**On peut parler sans exagération d'un défaut total en droit français de "statut" du salarié créateur de sites web pour l'entreprise qui l'emploie.**

Selon les différentes traditions étatiques, le droit prévoit, soit que les oeuvres créées dans le cadre d'un contrat de travail sont cédées à l'employeur, soit qu'elles sont concédées sans déposséder l'auteur.

Certains systèmes juridiques ne reconnaissent pas à la création de site la qualification d'oeuvre, ni même d'oeuvre collective. En conséquence, l'intégralité des droits peut, dans certains systèmes, être présumée attribuée à l'employeur en tant qu'oeuvre collective du seul fait qu'il a pris la direction de la création de l'oeuvre et qu'il l'a divulguée sous son nom.

Quant à la tradition des pays de common law, elle implique que c'est l'employeur qui bénéficie des droits d'auteur sur l'oeuvre créée par son salarié dans le cadre de ses attributions.

**La diversité de situations témoigne de l'absence de notion de "statut" du créateur d'oeuvre complexe, telle les sites web.**

***Illustration en matière d'inventions industrielles classiques : l'absence de gestion des "résultats" obtenus collectivement en matière d'équipements spécialement conçus pour réparer les véhicules confiés à un petit atelier de réparation mécanique en France : pas d'attribution de récompenses.***

Dans cette situation, c'était au sein de l'équipe que l'on inventait : les membres de l'atelier fabriquaient ou adaptaient des outils spécifiques pour réparer les véhicules de la flotte de l'entreprise après accidents.

L'outillage fabriqué, gardé en équipe, lui "appartenait". Il s'agissait d'un "*trésor appartenant à l'atelier de réparation*".

Telle était la mentalité : le respect de la sécurité, l'esprit de famille, étaient facilités par le fait que les ouvriers disposaient du temps nécessaire pour fabriquer les outils conçus à l'atelier mais aussi à la maison, tout au long du temps de réflexion nécessaire partagé entre les deux lieux. A l'atelier, on a travaillé 48 heures, puis 40 heures par semaine.

"Tout cela, à la différence de ce qui se passe actuellement dans une grande entreprise

*automobile, ne se monnayait pas*" alors que, le système actuel de la "boîte à idées" permet, si l'idée est retenue, de toucher une prime.

**Dans ce cas, la question du "statut" n'a pas même été posée, et ce, malgré l'évolution de la législation.**

***Illustration en matière d'inventions industrielles modernes obtenues collectivement : la gestion des nouveaux visages de l'invention, des "résultats industriels" obtenus par des équipes inventives : dans le monde de l'industrie numérique française.***

Dans le monde de la production de solutions numériques, on est loin du cadre préindustriel dans lequel les principes ont été initialement affirmés.

On a quitté le monde de la liberté du chercheur et de l'invention personnellement attribuable.

Les outils de production sont passés du niveau industriel au niveau robotique.

Le travail en équipe se développe.

La production s'oriente en fonction de la consommation mise en oeuvre par la publicité.

L'employeur se penche davantage sur la place que le salarié doit tenir sous son contrôle que sur le "statut" que la loi semble lui désigner, loi qu'il indique appliquer parce qu'elle existe. Si la loi n'existait pas, l'inventeur ne percevrait pas même de primes. Beaucoup d'entreprises ne se préoccupent pas d'en prévoir. (annexe)

*"Actuellement, ce salarié moderne dans une entreprise développant des solutions numériques, a une mission définie au contrat, des objectifs clairs. Pour ce travail spécifique, il a accès aux savoirs-faire capitalisés dans l'entreprise et peut en prendre connaissance. Lorsqu'il travaille dans le Centre d'étude de l'entreprise qui investit dans la R&D, sa mission est précisément d'obtenir à chaque phase de l'exécution d'un programme un accroissement de la valeur d'une variable incrémentable".*

Le Centre d'étude de l'entreprise ne dispose que d'une seule façon de rendre valorisable les résultats : acquérir des droits.

Ce sera sa priorité.

Pour l'entreprise, ces résultats seront exprimés en contrats de licence. C'est alors que les produits seront générés.

C'est alors seulement qu'il s'agira de "récompenser" les efforts ayant abouti à une "invention", et cela, parce que la loi y oblige.

Les droits à compensations financières, c'est **difficile et coûteux à gérer** :

*"Les inventions sont le fruit de travaux complexes : numérisation des signaux, transmission des signaux sur les mobiles, réception sur les mobiles (GSM). Ce sont souvent de travaux collaboratifs de recherche, originellement développés dans plusieurs centres d'études, qui permettront d'aboutir à des productions implémentées par les industriels, telles que les MP3"*

Face à cette complexité, comment **gérer équitablement** ?

*"Il faudrait être à même, lors de l'identification des résultats qui permettront à l'entreprise d'acquérir des droits, d'identifier les différentes origines des différents résultats pour fixer les règles de distribution des forfaits ou pourcentages à répartir".*

Certaines technologies rassemblent différentes solutions techniques à divers problèmes techniques et rassemblent un grand nombre d'inventeurs. Dans certains cas, il peut s'agir de récompenser un cumul de 40 inventions, dont certaines avec des co-inventeurs rémunérés par

d'autres sociétés! ( Ce sera le cas de la DVBH , technologie basée sur des standards, qui permettra de proposer sur le marché des télévisions sur des mobiles, tant dans l'intérêt de l'entreprise que de l'économie comprise comme relevant d'une certaine idée de l'intérêt général.)

*"Aller à la recherche de l'inventeur qui a été à l'origine productive nécessiterait la mise en place d'un service spécialisé pour cela, qui serait chargé de faire des calculs".*

**Des problèmes d'équité se posent** : pourquoi penser à récompenser davantage le travail spécifique de ceux qui aboutissent aux solutions techniques tout en laissant sans récompense les techniciens qui font partie de l'équipe et produisent des lignes de code par centaines en collaboration avec les "inventeurs" de solutions numériques.

Simplement parce que la loi existe?

Est ce équitable ?

Sans oublier que c'est grâce à "l'esprit d'équipe" que celle-ci est performante et sûrement pas en mettant en place une discrimination dont les effets sur le moral de l'équipe ne peuvent être que contreproductifs.

Des difficultés d'organisation apparaissent : un système de droits à récompenses des inventeurs salariés concernent tant la mise en place d'un système de rémunération grâce aux informations recueillies sur la répartition des tâches entre les contributeurs que les difficultés liées à la structuration du groupe industriel en filiales, notamment de filiales à l'étranger.

Les règles appliquées dans cette entreprise du nouveau monde industriel sont fixées par gradations, la récompense étant liée à la rentabilité :

-forfait au dépôt du brevet

-forfait lors de la première délivrance

-puis, récompense liée à la valorisation

Dans cette entreprise, une "Commission Consultative de brevets" définit les règles d'octroi de primes et/ou de rétribution sur exploitation. Elle est chargée de gérer les primes dans l'entreprise exploitant les résultats obtenus par numérisation.

**Dans ce cas, il s'agit moins de trouver le "statut" des inventeurs que de gérer les compensations financières légalement dues au titre des résultats des inventions.**

**L'efficacité, la complexité et la diversité des situations juridiques militent en faveur d'une recherche consensuelle de solutions équitables et donc productives réunissant les trois catégories d'intérêts. Cette recherche s'oriente naturellement vers les conciliations, les arbitrages et, bien entendu, les médiations.**

Ce dirigeant s'exprime ainsi : "*Dans un tel domaine, lorsqu'il va s'agir de solutions techniques dégagées par des Centres d'études de différentes sociétés, l'art de la médiation sera plus qu'utile, indispensable*".

### **3.2.**

**A la recherche du "statut" introuvable : le mythe de l'utilité sociale suffisante du travail de l'homme en entreprise. Constructions juridiques inachevées et inefficience du droit :**

Le droit français ne définit pas ce qu'est une invention. On chercherait vainement dans

le Code de la Propriété Intellectuelle la définition de l'invention réalisée par un inventeur.

En revanche, il existerait, selon le droit européen, une «*invention mise en oeuvre par ordinateur*», ce qui ajoute au flou déjà bien assez déstabilisant. Ce ne sont ni plus ni moins que les solutions techniques à des problèmes techniques qui sont alors prises en considération par le droit. Le résultat, rien que le résultat, voilà ce qu'il importe de considérer, et éventuellement d'exploiter.

Ainsi, on ne sait comment dire ce qu'est l'invention d'inventeur tandis qu'une invention pourrait être mise en oeuvre par une machine.

A la question du statut de l'inventeur en entreprise, la réponse du droit ne peut qu'être restrictive : le droit se contente de tenter de répondre à la question économique "en cas de relation de travail salarié, à qui appartient le titre de propriété industrielle?"

Bien que le principe originel soit celui d'un "droit au titre" appartenant à l'inventeur, la qualité de salarié entraîne l'application d'un régime juridique des droits des salariés sur l'invention, et donc d'un quasi-statut des inventeurs liés par une relation de travail à l'entreprise, sans que l'on sache ce qu'est une invention, ni que l'on soit certain que les inventeurs concernés soient des salariés au sens du droit du travail.

S'agissant, non d'un statut mais de régimes légaux d'inventions, ceux-ci englobent différentes situations et différentes catégories d'inventeurs, que la loi a classés en 3 catégories, en régimes légaux d'inventions de salariés pour dire à qui elles appartiennent ou sont susceptibles d'appartenir :

- \*un régime de l' "invention de mission"
- \*un régime de l' "invention hors mission attribuable à l'employeur"
- \*un régime de l' "invention non attribuable à l'employeur".

Dans tous les cas, le salarié a l'obligation de faire une "*Déclaration d'invention*" à son employeur en lui proposant un "*classement*" de son invention dans l'une de ces catégories :

-le "régime légal des inventions de mission", s'applique aux inventeurs salariés en fonction, dont le travail aboutit à des inventions faites par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail comportant une "mission inventive" permanente ou déterminée correspondant aux fonctions qui lui sont confiées effectivement et durant l'exercice de ces fonctions.

Le montant de cette rémunération n'est pas fixé par la loi.

La prévision contractuelle de la rémunération supplémentaire est, en droit français, d'ordre public depuis la loi du 26 novembre 1990 tandis que ses modalités n'ont pas à être obligatoirement prévues. La "*rémunération complémentaire*" est donc fixée à la Convention Collective, dans l'Accord d'Entreprise ou de Groupe, et/ou dans certaines clauses spécifiques du contrat de travail.

**Toutes ces solutions disparates sont floues et parfois non respectueuses de la loi. On est loin de la notion de "statut" de l'inventeur salarié.**

-le "régime légal des inventions hors mission attribuables", s'applique aux inventeurs salariés en fonction, dont le travail aboutit à des inventions faites par un salarié dans le cours de l'exécution de ses fonctions de salarié et/ou dans le domaine des activités de l'entreprise, et/ou grâce aux techniques et aux données fournies par l'entreprise, mais sans qu'une mission inventive présentant un lien avec l'entreprise lui ait été spécifiquement confiée.

**Ces inventions appartiennent à l'employeur.** La contrepartie sera le "*juste prix*"

-le régime des inventions "hors mission non attribuables", s'applique aux inventeurs salariés ayant conçu une invention hors du domaine d'activité de l'entreprise et hors mission. **Ces inventions**

### *appartiennent au salarié.*

Ce qui est relativement logique, le Code du Travail français n'a pas intégré de présomption légale d'assimilation au salariat des personnes employées aux fins de recherche et activités inventives dans le secteur privé qui, rémunérées ou non, ne bénéficient pas d'un contrat de travail, voire bénéficient d'un contrat qui n'est pas qualifié de "contrat de travail" et ne répond pas à ses critères.

**Ce défaut de présomption légale de salariat, dans les cas où aucun "contrat de travail" avec l'entreprise bénéficiaire, répondant aux critères du Code du Travail, n' a été conclu, est significatif de l'absence de statut.**

Il en est ainsi du stagiaire gratuit, du stagiaire gratifié percevant une somme, mais à titre de simple récompense.

Il en est ainsi du doctorant ou d'une personne détachée qui n'est pas sous l'autorité d'un employeur et ne reçoit ni ordres ni directives

Il en est ainsi des relations de travail complexes : dirigeants sociaux cumulant mandat social et contrat de travail, des étudiants stagiaires non salariés.

Il en est ainsi des équipes contribuant collectivement aux solutions techniques à des problèmes techniques, contribuant aux résultats.

### **Les tentatives de négociations collectives et l'éventuelle avancée de la médiation comme solution alternative de règlement des conflits.**

-Quelles seraient les conditions favorisant le choix de recourir à l'art de la médiation dans les négociations collectives?

La culture de l' Entreprise est essentielle à ce sujet.

A priori, la négociation reste de la théorie pour les représentants syndicaux de la négociation collective, qui cherchent surtout, en l'état actuel des moeurs, à faire appliquer le droit. Ils regrettent d'avoir à "*faire le travail de l'inspection du travail*"

Toutefois, si la culture de l' entreprise est favorable, on peut espérer un changement de posture dans les années à venir.

Certaines entreprises, dans le domaine des transports, par exemple, accomplissent un travail vers la médiation, dans le cadre de recherches d'accords collectifs

Toutefois, certains exemples permettent de sentir quels pourraient être les pièges. L'art de la médiation peut être dévoyé si les exigences de neutralité et de confidentialité indispensables à de saines médiations ne sont pas préalablement posées et strictement respectées.

Ainsi, un syndicat a refusé de signer un Avenant à Convention Collective au motif que la liste des médiateurs proposée était fournie par le seul patronat, ce qui ne permettait, bien sur, pas de supposer que ces derniers seraient enclins à la neutralité indispensable.

Ces approximations sont redoutables et de nature à susciter d'autres conflits .

Comme l'indique ce syndicaliste, qui relève l'importance de la culture de l'entreprise : "*il faudrait que l'employeur ait besoin de la médiation*".

### **La solution des Conventions Collectives telle que prévue par la loi, conventions issues de**

### **négociations collectives classiques, sans recours à la médiation.**

On ne voit donc pas très bien ce qu'est une invention ni qui sont les inventeurs salariés. Toutefois, les Conventions collectives prévoient des systèmes différents allant des forfaits aux rétributions fondées sur l'exploitation.

On y trouve notamment :

-**le juste prix** fixé par une Commission de conciliation en cas d'invention attribuable ou d'une "**Rémunération Supplémentaire**" en rapport avec la **valeur de l'invention** et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou le cadre ne serait plus en activité dans l'entreprise".

-Une Convention prévoit une rémunération forfaitaire, les critères de l'appréciation de la Rémunération Supplémentaire et un droit d'information de l'inventeur sur les délivrances des brevets.

Toutefois ce texte, qui prévoit que la "RS" est due si dans les 10 ans consécutifs au dépôt du brevet, le brevet a donné lieu à exploitation commerciale, ne prévoit pas de date d'exigibilité de la rémunération due. (C C Chimie).

-Une Convention prévoit une prime globale versée en une ou plusieurs fois au cas où l'invention déposée a un "**intérêt exceptionnel sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur**".

Cette Convention est critiquée par la Jurisprudence puisque les clauses d'une Convention Collective ne peuvent restreindre les droits que le salarié tient de la loi. Après la loi du 26 novembre 1990, qui rendait obligatoire la "rémunération supplémentaire" d'une invention de mission d'un salarié, cette Convention Collective n'a pas été actualisée (C C Métallurgie).

La Cour de Cassation a nettement pris position dans un arrêt du 22 février 2005 et pourtant, la Convention a fait l'objet d'une extension malgré les termes de l'article L 133-5-12° f) qui prévoit qu'une Convention Collective de branche ne peut être étendue sans avoir été au préalable complétée pour préciser les conditions dans lesquelles les salariés inventeurs bénéficient d'une rémunération supplémentaire d'invention conformément à l'article L 611-7, 1° du CPI [www.cncorg.com](http://www.cncorg.com)

-Une autre Convention prévoit une attribution par cession ou concession de licence, soit de la propriété soit de la jouissance de tout ou partie des **droits attachés au brevet**, avec juste prix en contre partie en cas d'invention attribuable, consistant une prime plafonnée et allouée sur proposition de la Commission Consultative en vu du rapport de recherche ou bien un intéressement en cas de licence attribuée à un tiers par l'employeur fixé en pourcentage des redevances, également plafonné. En cas de RS, la rétribution proposée par la Commission peut être soit proportionnelle, soit globale ou forfaitaire. (C C Audiovisuel, C C de la Pharmacie)

-Un autre système rémunère les inventions brevetables et non brevetables utilisées par l'entreprise par une prime de dépôt plus une "RS" si le titre donne lieu à exploitation dans les 5 ans. Les rémunérations sont effectuées soit au forfait, soit au pourcentage ou à la participation aux produits de cession de brevets ou aux produits de licence d'exploitation. Les critères appliqués, qui sont aussi ceux de la CC de la Chimie sont d'établir la rémunération "**compte tenu des missions, des fonctions effectives du salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de mise au point pratique, de la contribution personnelle à l'invention**".

Un accord écrit est prévu, sauf dans le cas où un forfait est versé.

**Cette diversité de solutions ne doit pas tromper.** En fait, la loi de 1990 n'a pas véritablement trouvé d'application satisfaisante. Si quelques Conventions Collectives prévoient quelques dispositions, on trouve peu de Règlement d'Inventions de salariés et pratiquement pas de clauses contractuelles prévoyant des règles claires et utiles.

Ceci milite en faveur des règlements alternatifs des conflits soulevés à l'occasion des conditions dans lesquelles est réglée l'exploitation des résultats obtenus et des résultats exploitables issus du travail spécifique du créatif ou de l'inventeur. Le bienfait social résultant de l'invention n'intéresse pas directement le droit, qui se contente de dire qui, de l'inventeur ou de l'entreprise, dispose du titre de propriété.

**On peut, dès à présent, se poser la question :**

**Comment peut-on penser apaiser les conflits, avec la seule aide des règles de droit relatives à la prévention des conflits, et avec les règles de procédure, en respectant les trois catégories d'intérêts, droit fondamental de l'inventeur, investissements de l'entreprise, intérêts universels de la communauté destinataire des "biens communs"? Pari impossible!**

**La solution du Règlement des Inventions de Salariés interne à l'entreprise :**

A défaut de Convention Collective, ou pour compléter celle-ci, la loi prévoit qu'il est possible à l'employeur de prévoir un Règlement interne à l'entreprise.

Ce système permet de prévoir, en tenant compte de la culture de l'entreprise, des modalités claires et accessibles aux salariés : des critères de référence et de calculs de la "*rémunération supplémentaire*" convenus ainsi que des procédures internes de négociations.

Il est supposé que ce mode de faire est incitatif et de nature à promouvoir l'innovation et à prévenir les litiges.

L'intérêt, tant pour l'entreprise que pour le salarié, réside également dans les obligations relatives à l'**information** auxquelles l'employeur s'engage : informations relatives aux éléments permettant le calcul d'un éventuel intéressement et des modes de paiement, (paiement lié au dépôt d'une première demande de brevet, à la première extension, à la délivrance, montants, délais de paiement) éléments relatifs à l'éventuelle cession du titre, organisation en interne d'un accès permanent et confidentiel aux informations relatives tant au traitement de l'invention par l'entreprise qu'au classement de l'invention et à l'intéressement prévu.

En outre, les **critères** peuvent être précisés, comme c'est le cas pour certaines Conventions Collectives :

-rôle et apport personnel de l'inventeur à l'invention, sa connaissance du problème, les difficultés à le résoudre,

-importance de l'invention, sa rentabilité, son utilité, sa qualité, les critères de calcul du droit à récompense : Chiffres d'Affaires, montant éventuels des redevances perçues, valeur au haut de bilan

**Bien entendu, surtout pour les PME, la clause prévoyant le recours à un médiateur avant toute saisine de la CNIS ou de la justice, est alors de mise. Son grand avantage, outre de prévenir les conflits inutiles est de fournir, avec les garanties de confidentialité et neutralité indispensables, informations sur les droits des parties et les références de la jurisprudence.**

**La solution de la clause intégrée dans le contrat civil et dans le contrat de travail.**

Cette piste semble peu explorée.

Pourtant, il serait possible d'imaginer **dans les contrats civils** concernant les stagiaires, détachés, doctorants et autres personnes en relations de travail avec une entreprise accueillante, des clauses se référant aux usages dans l'entreprise, (primes de difficultés, par exemple), des clauses de promesses de copropriété de brevet, et surtout des **clauses d'obligations informatives et de médiation obligatoire** (éventuellement garantie par une assurance de protection juridique) **avant toute**

**saisine de la CNIS ou des tribunaux.**

**Dans les contrats de travail**, afin d'éviter des licenciements liés aux déclarations d'invention de salariés, il serait possible de prévoir des clauses de limitation du pouvoir de licencier à certains motifs, dites " clauses de garantie d'emploi", dont la Cour de cassation admet le principe dans les contrats du moment que le pouvoir de rupture n'est pas anéanti, assorties de **clauses d'obligations informatives et de médiation obligatoire** (éventuellement garantie par une assurance de protection juridique ) **avant toute saisine de la CNIS ou des tribunaux.**

---

4/

**L'apparence des conflits issus de la création ou de l'invention de salarié : il s'agirait de conflits bipolaires internes à l' Entreprise, nés du fait des créations et/ou inventions en Entreprise ou grâce à celles ci :**

#### **4.1.Les Conflits individuels**

Condamné à différentes frustrations si l'on compare son sort à celui du commercial rémunéré à la commission du fait qu'il contribue au succès du produit, et au sort de l'inventeur du secteur public qui est récompensé à hauteur de 50% du produit HT des redevances nettes perçues au titre de l'exploitation de l'invention dans la limite d'un palier de 63.000 €/an, et, au delà à hauteur de 25%, le salarié du secteur privé va douter de la réalité de ses droits sur les créations et inventions réalisées au cours de la relation d'emploi, tentera peut-être de trouver timidement un rapprochement et une conciliation sans oublier l'épée de Damoclès qu'il sent au dessus de sa tête, puis aura tendance à envisager de cumuler, lors de la cessation de son emploi, deux procédures :

- l'une devant le Conseil des Prud'hommes pour licenciement ou démission y équivalant,
- l'autre devant le Tribunal de Grande Instance pour faire valoir bien tardivement ses droits de "propriétaire".

Quant à l'employeur, il pensera qu'il n'a pas besoin de rechercher le dialogue. Selon le cas, il fera la sourde oreille ou acceptera de dialoguer.

#### **Quand et Comment surgissent de tels conflits?**

C'est après avoir longtemps été assourdis pendant la relation de travail que les conflits surgissent lors de la fin des relations de travail, lors de leur rupture non maîtrisée, souvent à l'occasion d'une violente procédure de licenciement.

Les conflits prennent alors la forme d' un affrontement dual de type judiciaire. les références qui sont censées permettre de régler le litige sont celles du droit, références bien insuffisantes, tandis que les éléments concernant les droits de la personnalité, l'utilité sociale de l'invention, le politique ou l' immédiatement économique ne trouvent que peu ou pas de place dans le débat.

**Le droit se situant à la lisière de deux disciplines : droit du travail droit de la propriété intellectuelle, le différend qui oppose le salarié ou assimilé/assimilable à l'entreprise,**



## **nécessite des recherches de solutions particulières individualisées.**

Il est rare que les Conventions Collectives, Accords d' Entreprises ou clauses contractuelles se soient **suffisamment** souciés, par un quelconque "principe de précaution" d'anticiper l'éventualité de la situation conflictuelle particulière, telle qu'elle va se présenter.

Il est rare que les contrats de travail comportent des clauses de modes de solutions des conflits préalablement à toute saisine juridictionnelle, assorties de contrat d'assurance de protection juridique.

### **Sous quelle forme surgissent les conflits?**

Les tensions ont pourtant été là tout au long de la relation de travail. Elles sont présentes comme un affrontement entre deux lignes d'intérêts : celle des fruits dûs à l'employeur qui a pris des risques et celle des droits du salarié qui a donné le meilleur de lui même, et tout cela sans que quiconque ait tenté de trouver une place pour une trêve entre les lignes, place donnée à la parole afin de prononcer les mots de justice, de reconnaissance, de participation, d'utilité, de risque, de temps, de valeur, de proportion, de gestion, de paix durable enfin, afin d'éviter une guerre ultérieure.

### **Un grand absent pendant toutes ces années : l'intérêt général, l'utilité sociale.**

**Pourtant le conflit est vécu par le salarié comme un conflit global. Il s'insurge contre une injustice :**

*"Alors que j'ai donné le meilleur de moi même, qui le reconnaît? Qui me reconnaît?"*

*"Alors que mon employeur tirera éventuellement **profit** de mon travail dans des proportions considérables, ou bien refusera de tirer profit de mon travail pour des raisons stratégiques, quelle est la place qui m'est donnée dans l'élaboration de sa décision : où se situe ma **participation**?"*

*"Pourquoi les solutions au conflit qui m'oppose à mon employeur sont-elles censées ne relever que du droit et des procédures alors que tous sont concernés par le progrès et la justice : qui me laisse ma place dans la société démocratique ?"*

On sent bien que l'intelligence fabricatrice, le travail créatif et/ou inventif du salarié en Entreprise, est de nature à combler tant l'intérêt général que l'intérêt des Entreprises.

On sent bien également que l'intérêt du créatif et/ou de l'inventeur ne peut être totalement contraire à l'intérêt général ni à l'intérêt de l'Entreprise dont il est partie prenante, qu'il s'agisse du premier cas ou du second.

Comment s'étonner si les Entreprises présument qu'elles sont titulaires des droits de propriété intellectuelle attachés aux actifs créés par leurs salariés et que les réponses apportées par les différents législateurs soient variées.

Comment s'étonner si les diverses politiques d'innovation tendent à se situer sur le seul terrain de la titularité des droits et de la compensation financière des droits à fixer en accord avec les salariés en utilisant les outils classiques destinés à prévenir les conflits : Conventions Collectives, Accords d' Entreprise, contrats de travail.

**Les conflits surgissent d'autant plus que les intérêts communs aux trois zones d'intérêts ne sont pas toujours décelés lors de l'émergence du conflit.**

## **Le droit européen et la notion de "statut" du créateur ou de l'inventeur**

Récemment, en droit européen, une Directive se réfère à la médiation pour apporter des solutions aux litiges transfrontaliers.

Sans se préoccuper du statut des inventeurs puisqu'il s'agit d'une Directive se préoccupant des litiges transfrontières, la médiation est précisément préconisée par la doctrine comme "*solution de remplacement*", en attendant la mise en place d'un système judiciaire européen en matière de brevet.

**La médiation ne serait, selon ces juristes, adaptée qu'aux situations dans lesquelles le brevet n'est pas de "forte valeur".**

Ainsi, ni l'intérêt de la société, ni le statut de l'inventeur ne fondent ces opinions nouvelles de la Doctrine en faveur de la médiation. Elles ont toutefois le mérite d'exister. Les arguments réalistes en faveur de la médiation sont bien là, mais accompagnés du regret que représente le caractère volontaire à son recours.

Ces opinions positives sont loin d'être partagées par tous les juristes, notamment par la famille judiciaire, et ce, malgré la situation du salarié, qui, maintenu dans un pseudo-statut complexe, ne dispose pas d'une voie de sortie lui permettant de négocier une rémunération.

Les notions d'intérêt général et d'intérêt de l'Entreprise sont pourtant les deux références utilisées pour déterminer selon quels équilibres il convient de trouver la juste place de celui qui, lié par les règles habituelles du travail en Entreprise, qu'il s'agisse d'un contrat formel de travail ou non, produit une richesse spécifique d'une nature particulière, fruit d'un travail personnel difficilement divisible, fruit d'un travail intimement lié aux droits de la personnalité.

### **Et du côté des médiateurs institutionnels?**

Un mouvement rassembleur voit le jour : un réseau des médiateurs nationaux des Etats membres de l'Union et des pays candidats a pour but de garantir une application uniforme du droit communautaire. Ce réseau de médiateurs institutionnels se penchera éventuellement plus tard sur l'Europe de la créativité et de l'innovation. Pour l'heure, sa problématique est celle d'une "Europe des résultats", celle de la mise en oeuvre du règlement rapide des plaintes adressées par les citoyens et les entreprises. **Ce réseau n'incite pas à la création par les Etats-membres de législations propres aux médiations non institutionnelles en matière de créations et inventions de salariés. Il faudra attendre pour que ceci voit le jour dans les différents Etats**

**Que propose le droit français pour tenter de prévenir ces conflits en les apaisant :**

- la "tentative obligatoire de conciliation" lors de la pré-procédure prud'homale,
- la "transaction" en cours de procédure,
- la «conciliation-proposition» telle que pratiquée par la CNIS.

**Quant à la médiation, tant judiciaire que conventionnelle, elle est peu envisagée.**

Il s'avère que la technique adéquate d'apaisement des conflits n'a pas encore vu le jour, qu'il s'agisse d'apaiser les conflits concernant des individus isolés ou des conflits collectifs.

S'agissant des conflits concernant les individus isolés, tandis que la technique de la conciliation devant le Conseil des prud'hommes à l'occasion de l'examen du licenciement n'est pas concluante, le recours à la conciliation-proposition par la CNIS ne constitue qu'un début de réponse en France.

**La technique de la conciliation pré-procédurale obligatoire en cas de litige individuel à la suite d'un licenciement consécutif aux positions prises par le salarié au sujet de la reconnaissance du contenu de son travail :**

En France, la procédure prévoit une audience de conciliation pré-procédurale. Cela fait partie de la mission du juge prud'homal, qui dispose de deux techniques pour mettre fin au litige : trancher ou concilier *"au lieu et au moment qu'il estime favorables"*.

Le juge peut donc, en théorie, concilier employeur et salarié et maintenir ce dernier à sa place dans l'entreprise s'il estime que le moment est *"favorable"*, en saisissant l'occasion de la tentative obligatoire de conciliation intégrée à l'instance, avant le renvoi au Bureau de jugement qui brisera toutes les chances d'apaisement et de maintien des relations de travail.

Ces préalables échouant très majoritairement, la pratique prud'homale les a tout simplement transformés en rencontres expresses formelles : les entreprises n'ont pas de consignes pour concilier à l'audience de tentative obligatoire de conciliation : *"un licenciement, ça se budgétise, ça s'habille. C'est un choix. On revient rarement en arrière lorsqu'on est employeur"*, expose un syndicaliste.

L'utilité sociale d'une analyse en vue d'un rapprochement productif et apaisant apparaît clairement, compte tenu des liens complexes à examiner pour maintenir le salarié lorsque c'est socialement utile.

Quelles relations devrait examiner le conciliateur pour trouver une conciliation et éviter une fin de contrat lamentable? Des relations relevant de deux mondes différents : celui du monde du travail en entreprise et celui du monde de la création ou de l'invention en entreprise, ce qu'il ne peut faire.

-la relation entre le respect du droit moral de l'auteur et le lien qui unit le salarié à son employeur : droit inaliénable au respect de l'oeuvre, droit de divulgation et de retrait susceptibles d'être rattachés aux conditions de cession des droits d'exploitation

-la relation entre la durée de la protection légale de l'auteur/inventeur et celle du contrat de travail

-la relation entre la durée du contrat de travail et la continuité de l'entreprise

-et parfois : la relation entre l'activité créatrice liée à l'exécution d'une mission de service public exécutée sous contrat ou en marge de celui-ci.

**Une première idée s'insinue dans les esprits : on peut intégrer à la mission du juge prud'homal toutes les conciliations, toutes les solutions alternatives de procédures que l'on veut, à quoi bon?**

La solution ne saurait résider dans une **obligation insérée dans l'une des procédures concernées dès lors qu'il n'y a pas de volonté de trouver des accords.**

Ces accords seraient, au cas où la volonté serait présente, fonction du seul rapport de forces.

Un signe qui ne trompe pas : la réintégration du salarié n'est presque jamais demandée en cas de conflit, que ce soit au niveau de la conciliation, de l'audience ou de la transaction. La réintégration d'un salarié licencié abusivement n'est ni prévue, ni prévisible, ni dans la loi, ni dans les relations contractuelles préalables.

C'est la législation qui freine la conciliation. Dans le cas du créatif ou de l'inventeur

salarié, c'est aussi le cas.

On peut escompter que l'analyse des relations contractuelles liant l'entreprise et le créateur salarié, qui, par hypothèse n'a pas été abordée avant cette tentative, ne le sera pas davantage au stade de la conciliation intégrée à la procédure.

**On peut escompter que la technique de la conciliation tendant à "traiter" un conflit pour aboutir à un "consensus" dégagé à l'issue des pourparlers et plus ou moins "prononcé" par un tiers, ne sera pas pertinente.**

**Il arrive que l'on tente une autre technique, celle de la transaction :**

*- "je t'explique pourquoi je vais gagner"*

*- "je te réponds que je décide. J'ai mes vraies raisons. Elles sont humaines. Les vrais motifs ne ressortissent pas de ta compétence professionnelle, ils sont différents des motifs invoqués officiellement"*

Ce que l'on appelle classiquement une transaction est alors sur les rails. Chacun en connaît les barèmes autour desquels la négociation tourne, sans illusions d'une part ni de l'autre sur la réalité et le cynisme des décisions. L'accord transactionnel apparaît comme une opération d'achat par l'employeur, opération qui a été monnayée par les deux parties. Elle est aussi totalement exclusive du maintien du salarié dans l'entreprise.

**On peut escompter, là aussi, que la transaction, même scellée par un accord, ne sera pas le résultat d'une véritable analyse des relations concernées, de nature à permettre aux deux parties de reconstruire des relations apaisées permettant de re-crée et de ré-inventer.**

**La technique de la proposition-conciliation facultative de la Commission Nationale des Inventions de Salariés en cas de prévention de litige individuel :**

La CNIS doit fonctionner comme organisme paritaire de conciliation présidée par un magistrat dont la voix est prépondérante en cas de partage : les assesseurs sont choisis par le président pour chaque affaire sur la liste des personnes proposées par les organisations de salariés et d'employeurs. Toutefois, l'INPI a évalué la représentativité d'un syndicat ( le Syndicat des Inventeurs Inventeurs salariés Découvreurs Innovateurs et Créateurs) a refusé de l'inscrire sur la liste des assesseurs.

La CNIS est compétente pour toutes les inventions pouvant donner "*droit à un titre de propriété industrielle*", à savoir les brevets et les certificats d'utilité. Les inventions qui ne répondent pas aux trois critères légaux de brevetabilité : nouveauté, activité inventive, application industrielle ne relèvent pas de la compétence de la CNIS. Sont également exclues, les innovations qui ne sont pas considérées comme des inventions ou qui ne sont pas brevetables par nature : le savoir-faire, les simples découvertes, les constructions d'algorithmes, les créations esthétiques, les logiciels.

La CNIS s'estime compétente que l'invention soit brevetée ou non, qu'il s'agisse de brevets français ou étrangers, dès que la déclaration de l'invention à l'employeur a été effectuée, et même si un contrat de travail formel n'a pas été formulé par écrit. Alors que c'est le dépôt du brevet qui déclenche le conflit, la CNIS est incompétente pour examiner la régularité d'un licenciement qui trouve sa cause dans le dépôt de la demande de brevet. Elle s'estime incompétente pour se prononcer sur la désignation de l'inventeur.

**Quelle est la pratique de la CNIS ?**

La procédure est contradictoire, rapide et discrète.

La réunion dure une heure environ. Elle est souvent unique. Elle ne réunit que les parties et leurs conseils, les membres de la Commission et de l'INPI. A la suite de la réunion, la proposition de la CNIS est établie

Quant aux sommes allouées au titre de la rémunération supplémentaire, leur montant n'est pas motivé et reste dans des limites plus ou moins "tarifées" sans le dire ainsi qu'il ressort des statistiques. Ont été alloués de 2000 à 2005, 2 à 3 mois de salaires environ, soit entre 5000 € et 65 000 €, avec une moyenne de 20 000 € à 30 000 €. Quant au "juste prix", il s'agit de forfaits plus élevés.

La CNIS conserve confidentiels les critères et références qui lui ont servi pour décider des indemnités allouées aux salariés dans le cadre de l'article L 611-7 CPI.

Il apparaît que la technique de proposition-conciliation de la CNIS, dont la saisine est facultative, laisse la place à de nombreuses situations dans lesquelles il serait socialement utile de trouver un apaisement des conflits déclenchés à l'occasion de la déclaration d'invention ou du dépôt de brevet lorsqu'il en est encore temps.

En outre, les montants fixés par les décisions de jurisprudence sont très éloignés des montants plus ou moins tarifés proposés par la Commission. Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence, les montants proposés par la Commission sont de nature à encourager les parties à en découdre devant les tribunaux, surtout si la médiation ne prend pas sa place.

*"La saisine de la CNIS est vécue le plus souvent comme un premier degré de juridiction par les demandeurs".* Il semble qu'à l'avenir, compte tenu de l'évolution de la jurisprudence, elle serait de moins en moins susceptible d'éviter un certain nombre de procès.

La quasi totalité des saisines de la CNIS émane de salariés lorsqu'ils ont quitté l'entreprise. Les procès consécutifs à une tentative de conciliation-proposition de la CNIS, sont actuellement dans une proportion d'environ 20%. Quant aux employeurs, ils ne saisissent pratiquement pas la CNIS, ce qui est significatif : les employeurs ne sont pas en situation de désirer l'apaisement de conflits ou d'avoir besoin de décisions communes de leur règlement.

Là encore, le droit n'a pu être efficient pour proposer une méthode de règlement des conflits.

**La situation peut cependant être rattrapable et un accord passé par les parties même au cas où le litige est soumis à la justice, ainsi qu'il sera développé plus bas. ( exemple de la Cour d'Appel de Lyon)**

***Illustration d'un litige individuel dans le secteur de la chimie, consécutif au mépris de l'utilité sociale du travail de l'inventeur salarié : l'illustration d'une occasion manquée de médiation***

Un ingénieur salarié d'une usine chimique n'a jamais, malgré ses demandes, été tenu informé du sort des brevets pris à la source de son travail comme inventeur ou co-inventeur de différents brevets et notamment de brevets de procédés.

Il réclame au juge après 29 ans de salariat une "*rémunération supplémentaire*" pour les inventions réalisées dans le cadre de son contrat de travail le citant comme inventeur, soit 21 brevets français et 19 brevets européens, ainsi que certains brevets américains.

Bien qu'il ait réclamé à plusieurs reprises les informations à son employeur, celui ci ne l'a jamais informé ni du sort des brevets, ni de leur exploitation commerciale en violation des obligations de l'article 17 de la Convention Collective de la Chimie et en violation de la loi du 26 novembre 1990. Il n'a jamais perçu de "*rémunération supplémentaire*"

Il a fallu qu'il prenne sa retraite pour faire valoir ses droits en réclamant au juge la nomination d'un expert. ( annexe)

***Illustration d'un litige individuel vécu comme un litige bipolaire inventeur-entreprise sans prise en compte des trois types d'intérêts et sans recours à la médiation : le cas d'un inventeur employé par une grande EPIC culturelle, l'illustration tragique d'une occasion manquée de médiation.***

Engagé à l'Atelier de moulage de reproduction des oeuvres d'art exposées dans les Musées cet inventeur devint titulaire en 1991, avec pour mission " *d'apporter les solutions techniques appropriées en ayant la capacité d'introduire les nouveaux procédés et les nouveaux matériaux, de garantir le respect de l'oeuvre originale, de contribuer à un travail de qualité dans la fidélité de l'original et la finition de la reproduction, de participer au maintien de l'image de qualité de l'atelier de moulage de la RMN, de contribuer à l'évolution du chiffre d'affaires en optimisant les délais et les coûts de fabrication*".

Il se livre à des recherches, améliore le procédé de moulage, propose des améliorations organisationnelles et techniques, développe de nouveaux procédés, met en place un plan de formation pour les mouleurs de l'atelier, rédige des rapports analytiques sur la production, le contrôle qualité.

Il fera plus tard breveter deux inventions.

Il engage toutes ses forces inventives et émotionnelles en ces termes : " *mon engagement personnel à l'égard du **service public culturel** m'a amené à avoir pour souci premier : d'exiger le respect des critères dans la reproduction des oeuvres d'art, de défendre l'image de qualité de moulage de la RMN, d'éviter les pertes d'effectifs de l'atelier, la destruction et la mauvaise conservation de patrimoine, la disparition du savoir-faire et le manque de formation professionnelle*" .

En 1991, il obtient un prix pour une empreinte d'un nouveau type grâce à la "suppression du scellement des abattis"

En 1992, il parvient à récupérer, lors de chaque coulage dans un moule, de grosses quantités d'élastomère, ce qui permet de fabriquer des outils de travail pour l'atelier. Puis, il réalise deux prototypes pour un projet de Puzzle en 3D en terre cuite et en terre glaise.

**En 1993, il demande une autorisation de travail à temps partiel à 50% en raison des conditions de travail.**

Il souhaite également se consacrer à la mission correspondant à son profil de poste. C'est ainsi qu'en 1994, il présente un premier dossier "Bande de moulage". Il continue d'étudier les procédés permettant d'améliorer des moulages défectueux et de faire des propositions. L'employeur, sous la plume du Chef du Département de l'atelier et des produits dérivés, en tire les conséquences en ces termes : " *Vous faites remarquer avec justesse un manque de qualification des mouleurs, une qualité parfois défaillante dans les reproductions réalisées par nos sous-traitants. Cette étude a permis de relever un certain nombre d'erreurs et un contrôle insuffisant de notre part. C'est en fonction de ces résultats que nous avons diversifié notre réseau de sous-traitance pour l'Appel d'Offres de 1996*"

**En 1997, il subit un choc qui lui permet de mesurer ce qu'est un "fétu de paille" sous le souffle de son employeur :**

Il a vu la copie simplifiée de son invention, le Puzzle en 3D, exposée au Musée Rodin avec le partenariat de l'EPIC, puis dans d'autres Musées et enfin sur présentation à l'émission de télévision sur une chaîne publique : " Preuve par trois", au Musée de Lyon sous la direction de son Conservateur de l'époque, qui se trouve être l'administrateur général de l'EPIC dont il est le salarié qu'il avait saisi du problème en invoquant l'injustice de la situation. " *Par plusieurs courriers depuis cette présentation, j'ai demandé à la direction de m'accorder des entretiens pour avoir une réponse sur cette affaire troublante : aucune réponse à ce jour! Cette trahison, et le sabotage de mon projet, et le **refus récurrent de m'accorder toute explication** qui s'en est suivi, ont provoqué un choc lourd et des conséquences destructives sur ma santé psychique, morale et physique ( crise d'asthme) car ces actes me semblaient impensables au Ministère de la Culture et dans le pays des droits de l'homme. Avant ces évènements, je n'avais eu aucun ennui de santé psychique d'aucune sorte, contrairement aux allégations tenues à mon encontre. Je tiens à disposition mon dossier médical : aucun ennui, aucun absentéisme, aucune prescription de tranquillisants ou autres à cette date; On ne peut pas en dire autant pour la suite..;*"**Jusqu'au bout, il demandera à son employeur une enquête, en vain.**

**C'est enfin en 1999** qu'il présente un dossier relatant son invention à la Commission d'Examen : la sculpture en Puzzle 3D". Ses deux procédés de sculpture sont primés au Salon International des Inventions de Genève lorsqu'il reçoit des "médailles d'or et d'argent".

Sa deuxième invention, la "**bande de moulage**" en élastomère permet d'atteindre une grande fidélité de la sculpture reproduite en évitant de laisser apparaître les coutures des éléments remodelés. Elle est recommandée à son employeur par un tiers : le Conservateur général chargé des sculptures du Musée du Louvre, qui, après expertise, a recommandé à ce dernier de contracter une licence d'exploitation. Cette invention, achetée par l'employeur, sera "oubliée" dans l'atelier par le chef d'atelier, qui pourrait, selon l'employeur "ne pas avoir été informé".

Cette invention française fera l'objet de dépôts de brevet américain, européen et japonais. Son exploitation est de nature à répondre aux trois types d'intérêts : celui de l'inventeur, de l'employeur, de l'intérêt social. Il s'agit d'une invention qui a un intérêt pédagogique, culturel et commercial. Elle est adaptée aux mal-voyants et aveugles. Son exploitation ne peut qu'être profitable au rayonnement de la culture française et plus particulièrement des oeuvres des Musées de France et du Musée du Louvre

**Toutefois, dès 2000, il doit subir une seconde humiliation.** Une nouvelle grille d'emplois le déqualifie : de "maître mouleur", il devient "mouleur confirmé". Il n'obtient aucune explication. C'est alors de plus en plus clair : à compter de 2000, toutes les tentatives de négociations ou de rapprochement avec la DRH sont interrompues.

Pour la première fois, il parle de **suicide**. **En 2001, le phénomène de "harcèlement moral" de son chef d'atelier est déclenché.**

Le 7 mars, le chef d'atelier lui interdit, alors qu'il avait été formateur, de répondre à la question d'un stagiaire sans tutorat. Une altercation s'en suit. Elle sera l'élément déclencheur de la spirale du désespoir de l'inventeur. Il est menacé d'hospitalisation en psychiatrie. Malgré le soutien des syndicalistes, il est de plus en plus **mis à l'écart** par le chef d'atelier. Les syndicalistes ne sont pas sur les lieux de travail, ce qui n'est pas neutre.

Il écrit. Il alerte. Il écrit également le 11 juin à Madame le Ministre de la Culture et de la Communication pour se plaindre de harcèlement moral et discrimination. Ce qui devait arriver, arriva. Le 15 Juin 2001, le médecin prescrit un arrêt de travail pour dépression directement liée aux conditions de travail, arrêt qui ne prendra fin qu'en juin 2004.

### **C'est alors lui qui décide de démissionner.**

Il écrit à l'Administrateur Général de l'EPIC. Il saisit le Conseil des Prud'hommes pour rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Dans sa saisine, il invoque le "harcèlement moral", la discrimination, les déplorables conditions de travail dans l'atelier, ses déqualifications professionnelles : il exécute sa mission et la remplit entièrement et même au delà puisque son classement est inférieur aux activités réellement exercées, celles de maître-mouleur formateur de certains mouleurs de l'atelier. Il suit lui même la procédure, communique les pièces à l'avocat de l'employeur, s'épuise. A la suite des nombreux reports d'audience, celle ci est fixée au mois de mars 2003.

### **Le 10 janvier 2003 , c'est le jour d'un acte désespéré.**

Sa tentative de suicide est empêchée par une intervention inattendue. Propositions et promesses, notamment de l'administratrice générale de l'EPIC, suivront, ce qui provoquera le retrait de la demande en justice le 11 août puisqu'une transaction est promise. Il s'exprime ainsi : "*ce n'est qu'en faisant éclater la vérité que je pourrais améliorer ma santé... il faut qu'apparaissent la vérité sur les éléments qui m'ont conduit à l'action prud'homale, à l'arrêt de travail de 2001, à mon acte désespéré de janvier 2003*".

Puis, il est devant l'évidence : la DRH n'a pas tenu ses promesses. Une enquête du CHSCT sur les conditions de travail a lieu sans qu'il soit entendu ! Une enquête de la médecine du travail avec pourtant une proposition de médiation s'avère infructueuse, les salariés ne s'étant pas beaucoup exprimés.

Prêt à reprendre son travail à la suite de l'arrêt de travail prenant fin en juin 2004, son retour dans l'entreprise prend la forme du fameux "**placard**".

Si l'on fait le point, on se rend compte que, entre 1994 et 2003, Bahram aura envoyé des dossiers complets à sa Direction, à la DMF, au Ministère de la Culture, à l'Inspection du Travail et aux organisations syndicales culturelles. Quant aux négociations relatives à la préparation de la transaction, elles ont duré de 2003 à 2005.

**Puis, devant l'évidence, il a fallu ressaisir la justice le 31 mai 2005**, l'affaire ayant fait l'objet d'une radiation administrative en novembre 2003 tandis que la DRH qui avait fait des promesses avait quitté l'entreprise. Le 22 Août 2005, après avoir tenté un entretien auprès de l'Administrateur Général afin d'éviter ainsi un débat public, Bahram écrit encore en ces termes au nouveau Ministre de la Culture : "*Je souhaite pouvoir vous présenter ses prototypes*"

**Le 23 Janvier 2006, alors que l'audience était fixée à mars 2006, il se suicide dans les locaux de l'entreprise. Tels sont ses propos :** "*j'aurais souhaité qu'une Commission d'enquête soit créée de mon vivant pour que je puisse témoigner et dire ce qui n'est pas encore écrit. Je considère que **ma mort doit avoir un sens**. Ma disparition sera la conséquence de ce **silence assassin** et attirera l'attention de la presse et de la justice sur ce climat et sur les conditions de travail destructrices et les rendra plus humaines pour les autres*".

**Ainsi, le droit est un outil qui laisse peu de place utile et équitable à des solutions apaisantes**



des conflits dans la société de l'industrie culturelle et innovatrice actuelle. Le droit est fragmenté en plusieurs disciplines cloisonnées. Les réponses qu'il suggère se présentent comme les parties d'un puzzle. Les procédures sont également cloisonnées tandis que la demande de solution est globale. Quant aux procédés de solutions alternatifs à la procédure classique, ils sont peu efficaces. Faut-il chercher du côté de l'art de la médiation?

---

5/

**La médiation voulue : un art, une oeuvre collective, une construction pacifique d'accord pérenne ?**

Une démarche utile et rationnelle pour trouver l'épicentre du conflit, pour expurger les non-dits non partageables? pour négocier sans perdre de vue l'essentiel du conflit et l'équilibre d'ensemble à préserver? pour équilibrer le rapport de forces sur la base duquel a eu lieu la négociation en respectant les identités des différents protagonistes et en anticipant sur ce que pourrait être l'accord pour l'autre ?

**Une démarche qu'il serait dommage d'avoir à regretter pour n'avoir pas été voulue. Une démarche possible quand bien même on croirait le contraire.**

***Illustration , la médiation judiciaire peut entraîner une médiation globale :***

La médiation judiciaire est un "**processus** par lesquels un tiers, impartial, qualifié et sans pouvoir de décision, aide des parties en conflit à rétablir et à trouver elles-mêmes des accords mutuellement acceptables, au cours d'entretiens confidentiels" ( définition du GEMME cité dans "Justice et médiation"). Il s'agit d'une "**technique**" qu'il reste possible d'utiliser même si deux disciplines juridiques et deux procédures distinctes sont en lice, comme c'est le cas en l'occurrence.

Comme l'expose un magistrat président de Cour d'Appel " *tant que les juges n'auront pas le devoir d'écouter les parties et ne seront pas formés pour cette mission, il faudra trouver une solution. La médiation peut être cette autre voie*".

Dans son livre issu d'une riche expérience à la suite de l'analyse de 86 affaires en droit du travail, ce magistrat insiste sur la paix retrouvée par ceux qui ont souffert et sur le "*caractère gagnant-gagnant des accords qui sont exécutés tandis que les décisions de justice restent souvent lettre morte*".

Pour ce qui est de la question de l'invention salariée, elle expose l'exemple d'une double médiation judiciaire sur les questions posées à la Chambre Sociale doublée d'une médiation conventionnelle pour les questions posées à la 1ère Chambre Civile de la Cour d'Appel.

Classiquement, il s'agissait d'une procédure intentée par un salarié au moment de sa retraite : considérant qu'il avait été exploité, le procès étant en grande partie prétexte à se plaindre d'une grande souffrance, celle de n'avoir pas été reconnu alors qu'il avait largement contribué à développer l'entreprise grâce à de nombreux dépôts de brevets exploités par celle-ci.

La médiation judiciaire proposée par la Chambre Sociale de la Cour ayant abouti, les parties ont conclu aussi un accord également sur les questions de propriété intellectuelle, pourtant prescrites, qui ne pouvaient donc plus être soulevées devant la Chambre Civile, accord que les juges civils ont refusé d'homologuer. Bien que les magistrats de la Chambre Civile de la Cour aient obligé les avocats à plaider, les parties ont signé un accord pendant le délibéré.

Cet exemple de médiation judiciaire illustre l'effectivité de la démarche, dès lors qu'elle est encouragée (par la Chambre Sociale) et voulue (par les parties).

L'auteur, dont la vocation première est de "rendre la justice", prend position pour le passage par la parole dès que c'est possible : *"aujourd'hui se côtoient deux formes de justice. A côté de la justice traditionnelle tranchante, émerge une autre justice plus consensuelle où les parties peuvent s'exprimer et trouver un consensus. Le passage par la parole est humanisant. L'écoute permet la compréhension de l'autre. La médiation fait appel à un autre niveau de conscience"*.

Un autre exemple cité par l'auteur dans le domaine qui nous concerne est également éclairant : la partie injustement licenciée pour incompétence insiste sur les notions de vérité et de justice et s'exprime ainsi : *"cet accord c'est moi qui l'ai trouvé. Cela fait trois ans que j'attends Je veux que l'on sache pourquoi j'ai été licenciée et qu'il soit dit que ma compétence professionnelle n'est pas en cause"*. (annexe)

## **La médiation aurait-elle été possible dans les situations illustrées ci dessus ?**

Permettrait-il de prévenir un litige individuel et d'éviter une fin destructrice des relations de travail en entreprise? Permettrait-il de gérer des situations dans le monde des contributions inventives en collectifs de l'industriel actuelle?

**L'application de l'art de la médiation en cas de prévention d'un litige qui se présente comme un litige salarié individuel/employeur :**

***Illustration : le salarié inventeur récompensé au Salon de Genève dont les inventions sont niées par le chef d'atelier et exploitées par l'employeur. La médiation voulue aurait-elle pu répondre aux trois types d'intérêts ?***

L'occasion de reconnaissance par l'employeur a existé : lorsque le Conservateur Général chargé des sculptures du Musée du Louvre a recommandé le travail de ce salarié à son employeur. Mais, il n'y avait ni Règlement d'Inventions de Salariés, ni clause de médiation suivant la description de la mission du salarié en 1991, ni structure interne à laquelle s'adresser pour obtenir des informations.

L'occasion de règlement du conflit a également existé lorsque la procédure devant le Conseil des Prud'hommes a été suspendue. Mais, les changements de personnel de Direction et les lourdeurs d'une grande structure ont eu pour effet la reprise de la procédure par le salarié qui réclamait pourtant à corps et à cri des "explications" et voulait que l'on connaisse la "vérité" (et ce, uniquement pour éviter la péremption de 2 ans).

Différents niveaux de discussions indispensables pour traiter les rapports tripartites :

- auteur-inventeur/ intérêt moral et matériel personnel.
- institutions/ intérêt général culturel, pédagogique et économique, travail utile.
- entreprise/ intérêt matériel immédiat, image de l'entreprise et image de la culture française ou issue de la société concernée.

Plusieurs principes étrangers pouvaient trouver à se concilier :

- le rôle essentiel de l'auteur dans l'évolution culturelle de la société, soumis aux aléas de la communication et de l'économie
- le rôle incontournable de l'entreprise dans la mise en oeuvre de moyens, soumis aux aléas de la prise de risques sans garantie
- la place du politique dans l'industrie culturelle : dans la société actuelle de création et de communication, Art et Industrie se fiancent, se marient parfois. L'industrie ne produit pas sans chercher à joindre utilement le monde de la consommation entretenue par les médias et la publicité.

**On peut faire le pari que la médiation aurait permis de restituer l'ensemble des données, puis de construire ensemble un accord prenant en compte les trois catégories d'intérêts**

*Illustration : le cas des solutions contributives trouvées en équipe dans l'industrie robotique :*

Dans la mesure où la gestion de la récompense à accorder est complexe et coûteuse, la médiation issue d'une négociation initiée collectivement pourrait se substituer au seul droit.

Cette démarche permettrait de trouver, selon des critères fixés par les parties, un Protocole d'Accord. Elle serait source de simplification.

**Comme il est exposé plus haut, c'est encore plus le cas lorsque les solutions sont issues de centres d'études appartenant à plusieurs entreprises. La médiation est alors clairement souhaitée par l'employeur ou le regroupement d'employeurs, ce qui est peu fréquent.**

La nécessité d'optimiser l'intelligence collective et la synergie des contributeurs peut ouvrir les yeux de l'employeur qui se doit de développer un nouveau type de productivité dans son entreprise pratiquant des salaires élevés. Cet employeur de l'industrie moderne devient apte à apprécier l'usage des flux émotionnels par lesquels les désirs de dialogues remplacent les désirs de confrontations.

Ce type de nouvel employeur a conscience que les performances professionnelles et la compétence de l'équipe sont issues de l'intelligence émotionnelle. Les nouvelles idées sont si fragiles, si vite démolies par la critique. C'est à l'employeur de préserver ces travaux des critiques nuisibles s'il veut améliorer les résultats fragiles et incertains des efforts de ses groupes de créatifs.

**Faisons un rêve : et si l'art de la médiation permettait de situer le conflit dans sa réalité tridimensionnelle afin d'atteindre une solution apaisante durable pour les trois catégories d'intérêts ? Et si l'expérience des discussions au sein de l'OIT se poursuivait ?**

**Conclusion en forme lyrique : "Remerciements à Thémis"**

-toi qui étais à la droite d'Hercule à l'âge d'or,  
-toi qui as vu l'injustice lever la tête, puis as assisté, à l'âge d'argent à la nécessité des partages et des limites de propriété, à la nécessité de la promulgation des lois,  
-toi qui t'es enfuie au ciel avec la pudeur et la bonne foi à l'âge de fer, lorsque les hommes s'armèrent les uns contre les autres, que la méchanceté, le mensonge, la violence triomphaient effrontément,  
tes orphelins quittent les deux lignes de fronts, droits fondamentaux et marché, et se dirigent vers les cercles où se dessinent des trêves entre ces lignes, où se tissent des liens et des accords raisonnables et durables, malgré la diversité des relations et des approches,  
tes orphelins te remercient : devenus conscients de la capacité éthique naturellement inscrite dans l'homme, ils s'apprêtent à construire la paix sur le cercle de trêve entouré des vieilles lignes de fronts, cercle unifié par la communauté politique de droit, cercle plein du principe de concorde.

---

### **Bibliographie :**

J. Morineau : l'esprit de la médiation, Editions Erès  
JP Martin : droit des inventions de salariés, Editions Litec  
Brevet, innovation et intérêt général, Editions Larcier  
B. Brenneur : Justice et médiation, Editions Recherche Midi  
D. Goleman : l'intelligence émotionnelle, Editions Robert laffont

### **Annexes :**

Extraits du site du MEDEF

Extraits du site de l'UNESCO

A PEZARD : Président de Chambre de la C.A. PARIS, la rémunération de l'innovation : comment concilier équité, efficacité et proportionnalité?

Observatoire de la PI : enquête sur la rémunération des inventeurs salariés ( p 3 à 17)

Extraits de la réunion tripartite de l'OIT : p 5 à 17, p 92 à 105

Extraits de Conventions Collectives : Chimie, Métallurgie, Audiovisuel, Syntec

PIBD , 882-1-107

Question posée par M TARDY au Ministre du travail n ° 34042

Compte rendu de discussion de l'amendement RAISON

Les puzzles en 3D de Bahram

Jugement du 27 Mars 2008

Droit d'auteur et création salariée : Lamy, droit de l'immatériel

Point de vue de l'inventeur salarié : Lamy, droit de l'immatériel