

**CONTRAT DE TRAVAIL** Invention du salarié – Appropriation par l’employeur – Conditions – Distinction – Existence d’une mission inventive – Recherche – Office du juge.

**TEMPS DE TRAVAIL** Heures supplémentaires – Accord de l’employeur – Office du juge.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 septembre 2011

Finaxo environnement contre L. (p. n° 09-69.927)

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. L., engagé le 6 février 2001 par la société Finaxo environnement en qualité de technicien de création, a été licencié pour faute grave le 12 janvier 2007, l’employeur lui reprochant d’avoir déposé en octobre 2004, sans l’en informer, un brevet d’invention en rapport direct avec l’activité qu’il exerçait au sein de la société dans le but de l’exploiter à titre personnel, manquant ainsi à son obligation de loyauté ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l’arrêt de la condamner à verser à M. L. diverses sommes à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires et congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ qu’il appartient au salarié d’étayer sa demande d’heures supplémentaires ; qu’en affirmant péremptoirement que le salarié produisait aux débats “des éléments”, la Cour d’appel, qui n’a pas exposé en quoi ils étaient de nature à étayer sa demande, a privé sa décision de base légale au regard de l’article L. 3171-4 du Code du travail ;

2°/ que seules donnent lieu à rémunération les heures supplémentaires accomplies à la demande de l’employeur, ou avec son accord au moins implicite ; qu’en faisant droit à la demande de paiement des heures supplémentaires formée par le salarié sans nullement rechercher, ainsi qu’elle y était invitée, si l’employeur avait donné son accord même implicite pour leur réalisation, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3171-4 et L. 3121-22 du Code du travail ;

Mais attendu, d’une part, que la Cour d’appel, par motifs propres et adoptés, a retenu que le salarié avait produit,

pour étayer sa demande d’heures supplémentaires, des éléments sur lesquels l’employeur avait été en mesure de répondre, d’autre part, qu’elle en a, considérant implicitement mais nécessairement que ces heures supplémentaires avaient été accomplies avec l’accord de l’employeur, souverainement apprécié le montant ; qu’elle a ainsi justifié sa décision ;

D’où il suit que le moyen n’est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l’article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle, ensemble les articles L. 1235-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

Attendu que l’invention faite par le salarié dans l’exécution du contrat de travail comportant une mission inventive appartient à l’employeur ;

Attendu que pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, l’arrêt retient que n’est pas établie la preuve que M. L. avait travaillé à l’élaboration de ce projet dans le cadre de ses activités salariales ni que l’invention avait été réalisée au moyen de techniques de la société et de connaissances acquises auprès de celle-ci ;

Qu’en se déterminant ainsi, sans rechercher au préalable si le contrat de travail de M. L. comportait une mission inventive, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu’il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l’arrêt rendu le 21 juillet 2009, entre les parties, par la Cour d’appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les

parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Nancy.  
(Mme Collomp, prés. - Mme Terrier-Mareuil, rapp. - Mme Taffaleau, av. gén. - M<sup>e</sup> Balat, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

## NOTE.

Le droit de la propriété intellectuelle entretient des relations compliquées, voire conflictuelles, avec le droit du travail, comme l'atteste, par exemple, un arrêt de la Cour de cassation, Chambre commerciale, en date du 10 mai 2011 (1). L'arrêt rendu le 21 septembre 2011 (2) par la Chambre sociale de la Cour de cassation vient confirmer cette tendance à l'occasion d'un litige qui opposait un salarié-inventeur à son employeur. Engagé le 6 février 2001 en qualité de technicien de création, il est licencié pour faute grave le 12 janvier 2007 au motif qu'il aurait violé son obligation de loyauté. Son employeur lui reproche d'avoir déposé en octobre 2004, sans l'en informer, un brevet d'invention pour un « plan d'eau électrique artificiel », en rapport direct avec l'activité qu'il exerçait au sein de la société, dans le but de l'exploiter personnellement. La question est alors de savoir qui, de l'employeur ou du salarié, est en mesure, en application de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle, de revendiquer la propriété sur cette invention.

Le salarié licencié saisit le Conseil de prud'hommes pour contester la réalité et le sérieux de son licenciement. Il demande également la condamnation de l'entreprise au titre de rappel de salaires sur heures supplémentaires et congés payés afférents. Par arrêt confirmatif, la Cour d'appel de Reims juge le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse au motif qu'il n'est pas établi qu'il « avait travaillé à l'élaboration de ce projet dans le cadre de ses activités salariales, ni que l'invention avait été réalisée au moyen de techniques de la société et de connaissances acquises auprès de celle-ci ». L'employeur est également condamné à payer diverses sommes au titre des heures supplémentaires. Il se pourvoit alors en cassation tant sur la question des heures supplémentaires que sur celle de l'appréciation de la légitimité du licenciement.

Par arrêt en date du 21 septembre 2011, la Cour de cassation, Chambre sociale, casse partiellement la décision des juges du fond. Si elle approuve leur position concernant le paiement des heures supplémentaires au motif que « le salarié avait

produit, pour étayer sa demande [...], des éléments sur lesquels l'employeur avait été en mesure de répondre » et qu'ils en ont « souverainement apprécié le montant, considérant implicitement, mais nécessairement qu'elles avaient été accomplies avec l'accord de l'employeur », elle les censure sur la question du licenciement. Elle rappelle, au visa de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle, que « l'invention faite par le salarié dans l'exécution du contrat de travail comportant une mission inventive appartient à l'employeur ». En application de ce principe, la Cour d'appel ne pouvait juger de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement en se basant exclusivement sur le fait que n'était pas établie la preuve que le salarié « avait travaillé à l'élaboration de ce projet dans le cadre de ses activités salariales, ni que l'invention avait été réalisée au moyen de techniques de la société et de connaissances acquises auprès de celle-ci ». Il convenait en effet de « rechercher au préalable si le contrat de travail comportait une mission inventive ».

Bien que cette décision ne remette pas du tout en cause les règles permettant de déterminer qui, de l'employeur ou du salarié, est en mesure de revendiquer la propriété sur une invention, elle impose aux juges du fond une grille de lecture hiérarchisée entre la première et la deuxième disposition de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle. Ils devront désormais, comme l'indique la Cour de cassation dans son attendu, préalablement rechercher si le contrat de travail comporte ou non une mission inventive. Ce n'est qu'en l'absence d'un tel élément qu'ils pourront être amenés à définir dans quelles conditions a été réalisée l'invention ne relevant pas directement de l'exécution de la prestation de service imposée par le contrat de travail. Du régime juridique applicable aux inventions nées du travail du salarié (I), la Cour de cassation en dessine une approche chronologique conduisant, avant tout autre examen, à caractériser la nature des missions issues du contrat de travail (II).

### I. Le régime juridique applicable aux inventions du salarié

L'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle distingue les inventions de mission qui appartiennent à l'employeur (A) des inventions hors mission qui peuvent devenir la propriété du salarié si elle ne sont pas contestées par l'entreprise pour laquelle il travaille (B).

(1) A paraître au Bulletin, n° 10-18.173 ; R. Marié, Quelles actions pour la défense des marques syndicales ?, RDT 2011, p. 649 ; C. Dorigon : La communication syndicale au prisme du droit

des marques : la « vie des affaires » en question : Dr. Ouv. 2011, p. 641.

(2) A paraître au Bulletin, ci-dessus.

## A. Les inventions de mission, propriété de l'employeur

L'article L. 611-6 du Code de la propriété intellectuelle pose comme principe que « *le droit au titre de propriété industrielle [...] appartient à l'inventeur ou à son ayant cause* ». Un régime juridique dérogatoire est toutefois instauré lorsque l'inventeur est également salarié. L'article L. 611-7 1° du Code de la propriété intellectuelle dispose en effet que « *les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur* ». Le salarié qui est amené à exercer une mission d'invention ne peut en revendiquer la propriété afin que l'employeur soit en mesure d'en disposer librement pour les besoins de l'entreprise. Le contrat serait en quelque sorte dénué de cause si l'invention, fruit de l'exécution de la prestation de travail, échappait au contrôle de l'employeur. L'auteur de l'invention bénéficie, en contrepartie, d'une rémunération supplémentaire dont le montant est déterminé par les conventions collectives, les accords d'entreprise ou le contrat de travail (3). Bien que la qualification d'invention de mission soit défavorable au salarié, la jurisprudence a permis d'améliorer les modalités de calcul de cette rémunération supplémentaire en invitant à y intégrer les retombées économiques liées à l'utilisation du procédé par l'entreprise (4).

L'invention peut résulter soit de l'exécution du contrat de travail (5) qui comporte une mission correspondant aux fonctions effectives du salarié, soit de la réalisation d'études et de recherches qui lui sont expressément confiées. Cela revient en fait à distinguer les inventions de missions permanentes de portée générale des inventions de missions occasionnelles, beaucoup plus spécifiques, qui doivent, pour être considérées comme telles, être explicitement prévues par voie d'avenant au contrat initial (6), de notes internes, de directives ou tout autre procédé. Rien ne permet en l'espèce de se faire une idée sur la situation dans laquelle se trouvait le salarié licencié. Les juges du fond ont totalement passé sous silence cet aspect, considérant, sans doute implicitement, que son contrat de travail était dénué de mission inventive ou qu'il ne s'était pas vu

attribuer une mission d'étude ou de recherche ponctuelle. La lecture de l'arrêt de la Cour d'appel de Reims est à ce titre édifiant. Ont directement été invoquées les inventions hors mission qui sont par définition totalement étrangères à l'objet du contrat de travail.

## B. Les inventions hors mission, propriété du salarié

L'article L. 611-7 2° du Code de la propriété intellectuelle dispose que « *toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit [...] de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié* ». Bien que les inventions hors mission restent en principe la propriété du salarié, il en perdra le bénéfice si elles sont réalisées dans l'une des configurations visées à l'article L. 611-7 2° du Code de la propriété intellectuelle. Il percevra alors une rémunération qualifiée de juste prix dont le montant est fixé d'un commun accord entre les parties. En cas de désaccord, il sera déterminé par la Commission nationale des inventions de salariés ou par le TGI en tenant compte notamment des apports initiaux du salarié et de l'employeur, ainsi que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention (7). Le juste prix peut se révéler particulièrement avantageux pour le salarié dès lors que l'invention rencontre un certain succès commercial. La qualification retenue a donc des incidences importantes sur la manière de calculer les compensations financières qu'il est en droit d'attendre. La Cour d'appel a considéré, en l'espèce, que rien ne permettait d'affirmer qu'il ait travaillé à l'élaboration de son projet dans le cadre de ses activités salariales ou qu'il l'ait exécuté au moyen de techniques de la société et de connaissance acquises en son sein.

Le salarié licencié était responsable du département Polyester qui a fermé, faute de concept nouveau et rentable, plusieurs mois avant qu'il ne dépose, en octobre 2004, le brevet d'invention. Pour les juges du fond, rien ne démontre qu'il ait travaillé sur ce projet

(3) v. obs. C. Dorignon, Dr. Ouv. 2010 p. 486.

(4) Cass. com., 21 nov. 2000 : D. 2002, somm. p. 1188, obs. J. Raynard.

(5) Cass. soc., 2 juin 2010 : Bull. civ. 2010, V, n° 125 ; C. Caron, Le moment de l'invention de mission : Comm. com. électr. 2010, comm. 1 ; G. Blanc-Jouvan, Conditions d'attribution d'une rémunération supplémentaire au titre d'une invention : JCP

S 2010, 1343 ; M. Boizard : Une chronologie déterminante de la qualification de l'invention de salarié : Propr. industr., 2010, comm. 56.

(6) Cass. com., 13 janv. 1998 : Bull. civ. 1998, IV, n° 12.

(7) Pour une illustration v. TGI Paris 16 juin 2009, Dr. Ouv. 2009 p. 558, n. C. Dorignon.

lorsqu'il dirigeait ce département et qu'il y ait un lien direct entre l'activité de l'entreprise dans ce domaine et son invention. Les procédés utilisés dans le cadre de ce brevet ne semblent pas avoir été non plus élaborés grâce à la connaissance ou à l'utilisation de techniques propres à la société qui l'employait. Malgré les éléments avancés par la Cour d'appel pour en conclure que l'invention hors mission appartenait au salarié et que son licenciement était ainsi dépourvu de cause et réelle et sérieuse, la cassation est prononcée pour manque de base légale. La Cour de cassation établit ainsi une hiérarchie au sein de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle. Elle impose de rechercher préalablement l'existence ou non d'une mission inventive au sein du contrat de travail et ensuite, si nécessaire, de définir dans quel contexte l'invention hors mission a été créée.

## **II. Une hiérarchie à respecter dans la recherche de la titularité des droits sur l'invention**

La Cour de cassation impose une lecture de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle qui fait de l'attribution des droits à l'employeur un principe (A) auquel il ne sera possible de déroger qu'après avoir expressément montré l'absence de mission inventive dans le contrat de travail (B).

### **A. Une recherche explicite de l'existence d'une mission inventive**

La Cour d'appel a suivi un raisonnement qui n'est pas celui que la Cour de cassation adopte aujourd'hui. En l'espèce, le salarié a été licencié pour avoir déposé un brevet qui, aux yeux de l'employeur, entretenait un rapport direct avec l'activité du département dont il assumait la direction. Tenus par les termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige (8), les juges du fond ont considéré comme acquis qu'il s'agissait d'une invention hors mission. Ils ont donc tranché le litige en s'appuyant directement sur l'article L. 611-7 2° du Code de la propriété intellectuelle qui instaure une présomption simple de titularité des droits au bénéfice du salarié. Restait donc uniquement à rechercher si l'employeur ne pouvait pas se voir attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet, en présence d'une invention réalisée à l'aide de connaissances, de techniques ou de moyens spécifiques de l'entreprise, dans son domaine d'activité, ou au cours de l'exécution des fonctions du salarié.

C'est précisément ce raisonnement que la Cour de cassation sanctionne. Que les juges du fond se soient implicitement demandés si le contrat de travail

comportait une mission inventive ou qu'ils aient, de manière volontaire ou involontaire, totalement occulté cet aspect, la cassation ne pouvait être qu'encourue faute d'avoir préalablement indiqué explicitement en quoi le principe énoncé à l'article L. 611-7 1° du Code de la propriété intellectuelle ne s'appliquait pas. Rien ne permet finalement d'affirmer que le salarié licencié, « *qui était chargé professionnellement de trouver des inventions susceptibles d'être commercialisées et de rentabiliser le département en crise* », pour reprendre les termes de la Cour d'appel de Reims, n'avait pas réalisé une invention de mission. Il semble pourtant difficile d'envisager que les juges du fond ne se soient à aucun moment engagés sur cette voie avant de considérer qu'il s'agissait d'une invention hors mission, et de rechercher dans ce cadre spécifique qui était en mesure d'en revendiquer la titularité. Il n'en demeure pas moins que constitue désormais une alternative par défaut l'hypothèse de l'invention hors mission.

### **B. Une application par défaut du régime juridique des inventions hors mission**

Sanctionner les juges du fond pour ne pas avoir expressément mentionné que le contrat de travail était dépourvu de mission inventive peut néanmoins laisser perplexe, alors que dans le même temps la Cour de cassation a, pour l'autre moyen de cassation relatif à l'administration de la preuve en matière d'heures supplémentaires, admis qu'ils avaient justifié leur décision en « *considérant implicitement mais nécessairement qu'elles avaient été accomplies avec l'accord de l'employeur* ». Pourquoi ne pas envisager qu'ils aient également implicitement mais nécessairement exclu l'hypothèse que le contrat de travail comportait une mission inventive ? Le salarié engagé en qualité de technicien de création avait dû initialement avoir une activité inventive correspondant à ses fonctions effectives (9). La fermeture du service dont il était responsable l'avait peut-être conduit à exercer des fonctions n'entretenant plus aucune relation avec la mission inventive originellement définie au contrat de travail (10). Difficile en outre de croire que, dans ce contexte économique dégradé ayant donné lieu à l'arrêt de l'activité du département Polyester, il se soit vu explicitement confier par son employeur une mission spécifique d'études et de recherches.

Ces divers éléments peuvent expliquer pourquoi les juges du fond ont exclusivement axé leur argumentation sur l'existence d'une invention hors

(8) Cass. soc., 29 nov. 1990 : Bull. civ. 1990, V, n° 598, Dr. Ouv. 1991 p. 66.

(9) Cass. com., 3 juin 2008 : n° 07-10.253 ; M. Boizard, La qualification de l'invention du salarié : enjeux et critères : Prop. industr., 2008, comm. 74.

(10) CA Paris, 20 oct. 2000 : JurisData n° 2000-132151.

mission. Leur décision n'en reste pas moins étrange eu égard au comportement du salarié qui a caché à son employeur le dépôt du brevet, alors qu'il aurait dû lui en faire immédiatement la déclaration. Cette obligation s'impose pourtant quelle que soit la nature de l'invention (11). L'article L. 611-7 3° du Code de la propriété intellectuelle dispose que « *le salarié auteur d'une invention en informe son employeur qui en accuse réception [...]* ». L'article R. 611-1 du même code précise que la déclaration du salarié intervient « *immédiatement* », à la date de réalisation de l'invention, sans considération de sa brevetabilité. La déclaration est, en présence d'une mission inventive, l'acte par lequel le salarié informe son employeur qu'il a accompli ses obligations contractuelles. Elle est, dans le cas d'une mission hors invention, l'expression de l'obligation de loyauté inhérente à l'exécution du contrat de travail (12). Déposé en octobre 2004, l'employeur n'a eu connaissance du brevet qu'en novembre 2006, la procédure de licenciement ayant été engagée en décembre 2006. Bien que la décision de la Cour de cassation ne permette pas de se prononcer sur la validité du motif invoqué dans le cadre de ce licenciement pour faute grave, la dissimulation d'invention marque incontestablement un manquement à l'obligation de loyauté qui participe à l'exécution de bonne foi du contrat de travail (13). La question est finalement de savoir si cet oubli, volontaire ou involontaire,

constitue une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement fondé sur la violation de l'obligation de loyauté (14). Le défaut de déclaration ne serait synonyme de faute disciplinaire que dans l'hypothèse où le salarié chercherait à détourner l'invention à son profit (15). Il ne suffirait pas à caractériser à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement et encore moins une faute grave.

### Conclusion

Malgré sa publication au Bulletin, cette décision est vraisemblablement à placer au rang des arrêts d'espèce. Une confirmation est donc attendue. La nouvelle démarche méthodologique imposée par la Cour de cassation sera-t-elle généralisée à tous les litiges relatifs à la détermination de la titularité des droits sur les inventions réalisées par les salariés ? Rien n'est moins sûr, d'autant que cet arrêt est rendu par la Chambre sociale et non par la Chambre commerciale. La hiérarchisation introduite au sein de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle n'aura toutefois, en pratique, guère de conséquences sur les critères habituellement utilisés par les juges du fond pour déterminer qui, de l'employeur ou du salarié, est en mesure de revendiquer la propriété sur une invention.

**Romain Marié**, *Maître de conférences, Université Nancy 2, membre de l'équipe de recherches Droit et changement social\**, Université de Nantes

(11) CA Paris, 12 sept. 2003 : PIBD 2004, 780, III, p. 97.

(12) C. Vigneau, L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail : Dr. soc. 2004, p. 706.

(13) L. Drai, Propriété de l'invention réalisée dans l'exécution du contrat de travail : JCP S 2011, 1500.

(14) Cass. com., 18 déc. 2007 : n° 05-15.768 ; L. Drai, Détermination de la rémunération supplémentaire pour invention de mission : JCP S 2008, 1165.

(15) CA Aix-en-Provence, 9<sup>e</sup> ch., sect. A, 28 janv. 2004 : JurisData n° 2004-234900.

\* UMR CNRS 6028.