

ARTICLE

PRESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE : LA TENDANCE JURISPRUDENTIELLE SE CONFIRME (ENCORE)

Droit de la propriété intellectuelle, média et art Brevets | 15/07/21 | Grégoire Desrousseaux Océane Millon de La Verteville Martin Brion



Une ordonnance du Tribunal Judiciaire de Paris du 25 juin 2021[1] vient confirmer les règles d'application dans le temps des différents régimes de prescription des demandes en rémunération supplémentaire des inventions de salariés (1).

Dans cette décision, et dans une décision antérieure de décembre 2020[2], le tribunal rappelle également les règles d'appréciation *in concreto* du point de départ de la prescription (2).

1) L'application dans le temps des différents régimes de prescription

On sait qu'avant le 19 juin 2008, le régime de prescription des demandes en rémunération supplémentaires était celui de l'article 2277 du code civil tel qu'interprété par la jurisprudence : l'action se prescrivait par 5 ans à compter du jour où le salarié disposait des éléments nécessaires au calcul de sa rémunération supplémentaire[3]. En pratique, cela revenait à une quasi-imprescriptibilité de l'action comme expliqué dans un précédent article[4] et dans notre Atelier du Brevet consacré à cette question[5].

Cette décision du 25 juin 2021 rappelle qu'à compter du 19 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la Loi n°2008-561, le régime de prescription de l'article 2224 du code civil[6] (5 ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action) s'est substitué pour la demande en rémunération supplémentaire à l'ancien régime de prescription.

En conséquence, dans les affaires où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action avant le 19 juin 2008, l'action est prescrite depuis le 18 juin 2013 (1er cas du schéma). C'est ce qui avait été jugé dans des affaires précédentes[7]. C'est ce qui a encore été jugé dans la décision du 25 juin.

En l'espèce, bien que son droit à rémunération supplémentaire fût né sous l'empire de la loi ancienne (l'invention ayant été réalisée antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi de 2008), la prescription de l'article 2277 du code civil tel qu'interprété par la jurisprudence n'avait jamais couru puisque le salarié n'avait jamais disposé des « éléments lui permettant de calculer la somme qui lui était due ». En revanche le JME considère, au terme d'une appréciation *in concreto* qu'on détaillera plus loin, que le salarié a bien eu connaissance des « faits lui permettant d'exercer l'action ». Cette connaissance par le salarié ayant eu lieu en 2003, et la loi nouvelle ne pouvant rétroagir mais étant d'application immédiate, le nouveau délai quinquennal de prescription a commencé à courir dès l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, soit le 19 juin 2008. La prescription était donc acquise 5 ans après l'entrée en vigueur de la loi, soit le 18 juin 2013, et l'action introduite par le salarié en 2019 était ainsi prescrite.

On rappellera que, depuis le 17 juin 2013, c'est l'article L. 3245-1 du code du travail, 1ère phrase, qui s'applique, lequel prévoit un délai de prescription plus court (3 ans) mais avec toujours comme point de départ le jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Par conséquent :

- dans les affaires où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action pendant que l'article 2224 du code civil s'appliquait, c'est-à-dire entre le 19 juin 2008 et le 17 juin 2013, cette action se prescrit 5 ans après le jour de la connaissance ou présomption de connaissance, sans que le délai de prescription puisse toutefois dépasser le 17 juin 2016[8] (2ème cas du schéma) ;
- dans les affaires où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action après le 17 juin 2013, cette action se prescrit 3 ans après le jour de la connaissance ou présomption de connaissance (3ème cas du schéma).

Le schéma ci-dessous résume les 3 cas de figure présentés ci-dessus.



- **La position du salarié** : en tant que « responsable appels d'offres innovation » il était « [impliqué] particulièrement dans le domaine de l'innovation » et pouvait donc identifier les inventions qui profitaient plus significativement à l'entreprise.

Le JME rappelle enfin que cette appréciation du point de départ n'implique pas que le salarié ait disposé « de données exploitables » sur l'intérêt économique des inventions pour l'entreprise. Autrement dit, il n'est pas nécessaire que le salarié ait une connaissance des éléments lui permettant de déterminer le montant de la rémunération due. Une nouvelle fois, le régime ancien est abandonné.

Ce faisant, le JME considère que le salarié avait connaissance de son droit à rémunération supplémentaire au moins en 2003 et que son action est donc prescrite en application des règles d'enchaînement dans le temps des différents régimes de prescription rappelées ci-dessus.

Cette décision confirme aussi l'importance pour les entreprises d'instaurer un système de rémunération supplémentaire, et de le porter à la connaissance des salariés : c'est un des facteurs que le juge relève pour considérer que le salarié, *in concreto*, avait connaissance des faits.

Dans une autre décision récente, de décembre 2020, la troisième chambre du tribunal^[12] juge qu'en l'absence de tout système de rémunération supplémentaire dans l'entreprise :

« [le salarié] ne connaissait pas la méthode de calcul applicable au sein de l'entreprise en la matière et ne disposait d'aucun élément pour déterminer la rémunération qu'il était susceptible de solliciter, que seul l'employeur détenait, de sorte que la créance n'étant pas déterminée, ni déterminable en son montant, le délai de prescription n'a pas pu courir ».

Mais dans cette affaire, le tribunal a considéré, aux termes d'une recherche *in concreto*, que le salarié n'avait pas connaissance de faits lui permettant d'exercer sa demande en rémunération supplémentaire.

Ces deux décisions récentes ont le mérite de la cohérence avec la tendance jurisprudentielle antérieure.

Nous rappelons néanmoins qu'aucune décision d'appel ou de cassation n'est venue confirmer cette tendance affirmée du tribunal.

Pour notre part, nous relevons que la cour de cassation a rappelé que « à supposer l'invention de mission caractérisée, le droit à rémunération supplémentaire du salarié ne peut être invoqué qu'à l'encontre de l'employeur et prend naissance à la date de réalisation de l'invention brevetable »^[13], que l'invention soit par la suite brevetée ou non. Cette position semblait aussi être celle du Tribunal dans une décision de 2015, dans laquelle les juges ont considéré que « pour déterminer le point de départ de la prescription quinquennale, il faut prendre en compte la connaissance par le salarié de ce que la qualification d'invention de mission était acquise »^[14].

L'obligation de verser une rémunération supplémentaire en présence d'une invention de mission est clairement édictée par l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle, qui est d'ordre public. Dans la mesure où l'ignorance de la loi ne devrait pas permettre d'écarter la prescription, la seule réalisation de l'invention de mission – fait générateur du droit à rémunération supplémentaire – permet au salarié de faire une demande en rémunération supplémentaire et devrait, selon nous, suffire à faire courir le délai de prescription.

Autrement dit, subordonner le départ du délai de prescription à l'existence d'un système de rémunération supplémentaire dans l'entreprise, ou à sa connaissance par le salarié, revient à notre avis à méconnaître le principe selon lequel nul n'est censé ignorer la loi.

[1] La décision est disponible ici, Grégoire Desrousseaux, auteur du présent article, représentait le défendeur dans cette affaire.

[2] La décision est disponible ici.

[3] Ce point de départ résultait de la jurisprudence : Cass. Com., 22 février 2005, n° 03-11027 ; Cass. Com., 12 juin 2012, n° 11-21990

[4] M. Brion, G. Desrousseaux, « Rémunération supplémentaires pour les inventions de missions – les effets de la réforme de la prescription de 2008 », *Propriété Intellectuelles*, juill. 2020, n°76, p. 45

[5] Webinar du 19 juin 2020 « Atelier 4 - Inventions de salariés, partage d'expériences » disponible sur notre chaîne Youtube : <https://www.youtube.com/user/AugustDebouzy/videos>

[6] A cette date, l'article L. 3245-1 du code du travail disposait que « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil ».



[7] Voir notamment : TGI Paris, 3.2, 23 mars 2018, RG n°15/00961, commentée dans un précédent Flash : <https://www.august-debouzy.com/fr/blog/1166-remuneration-supplementaire-des-inventions-de-mission-des-salaries-la-fin-de-limprescriptibilite>

[8] Voir les dispositions transitoires de la loi de 2013 dans le nouvel article L.1471-1 du code du travail : *Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.*

[9] ajoutée par la LOI n°2013-504 du 14 juin 2013

[10] TGI Paris, 3.2, 23 mars 2018, RG n°15/00961, commentée dans un précédent Flash : <https://www.august-debouzy.com/fr/blog/1166-remuneration-supplementaire-des-inventions-de-mission-des-salaries-la-fin-de-limprescriptibilite>; TGI Paris, 3.1, 5 déc. 2019, N° RG 16/16036, commentée dans un précédent Flash : <https://www.august-debouzy.com/fr/blog/1400-prescription-de-la-remuneration-supplementaire-la-tendance-jurisprudentielle-se-confirme> ; voir également TGI Paris, 3.4, 2 mai 2019, RG 17/07995 et TGI Paris, 22 nov. 2019, RG 16/11325, commentées dans l'article Dalloz précité.

[11] Soc. 22 février 2005, n°03-11027

[12] TJ Paris, 3.3. 18 déc. 2020, RG 18/08302. Le tribunal rappelle aussi explicitement que la prescription court notamment lorsque le salarié *avait connaissance des éléments lui permettant, non pas de déterminer sa créance en son montant, mais lui permettant de l'évaluer, ce qui est apprécié au regard d'une analyse in concreto du contexte dans lequel se trouve l'employé.* Le critère de la jurisprudence ancienne est une nouvelle fois abandonné.

[13] Com. 31 janv. 2018, n°16-13262

[14] TJ Paris, 3.1. 15 janvier 2015, RG : 13/11123

