



ARTICLE

PRESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE : LA TENDANCE JURISPRUDENTIELLE SE CONFIRME.



Brevets Droit de la propriété intellectuelle, média et art | 29/01/20 | Grégoire Desrousseaux Martin Brion

Décision du TGI Paris, 3ème chambre, 1ère section, du 5 décembre 2019, N° RG 16/16036

Le 5 décembre 2019, le Tribunal de grande instance de Paris a rendu un jugement relatif à la prescription de la demande en paiement d'une rémunération supplémentaire d'un salarié auteur d'une invention de mission.

Cette décision est une application directe des nouvelles dispositions de l'article L.3245-1 du Code du travail issues de la loi de 2013, reprenant les dispositions de l'article 2224 du Code civil codifiées par la loi de 2008. Elle confirme une tendance jurisprudentielle débutée par une décision du 23 mars 2018[1], précédemment commentée[2], retenant que le point de départ de la prescription doit se rechercher de manière concrète, et correspond à la date où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Si aucune décision d'appel ou de cassation n'a remis en question la position du Tribunal de 2018, celle-ci est en revanche clairement confirmée par la décision ci-dessous commentée.

Les faits de l'espèce sont les suivants, M. Denis T. est engagé en juin 1985 en tant qu'ingénieur, son contrat de travail comprend une mission inventive. Il est mentionné à huit reprises en qualité d'inventeur ou co-inventeur entre les années 1990 et 2002. Suite à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en novembre 2013, il assigne successivement, les 30 septembre et 10 octobre 2016, les sociétés AVENTIS PHARMA et SANOFI CHIMIE (ses employeurs) afin d'obtenir le paiement de rémunérations supplémentaires.

Les juges reprennent d'abord mot pour mot la motivation du jugement de 2018, telle l'application d'un principe jurisprudentiel, lorsqu'ils énoncent qu'il *convient de rechercher, concrètement, la date à laquelle le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action en paiement, sans pour autant qu'il soit nécessaire de subordonner ce point de départ à la connaissance de tous les éléments pour déterminer le montant de sa créance, la possibilité pour le salarié d'exercer son droit à rémunération supplémentaire ne pouvant se confondre avec la connaissance par le salarié du montant exact de la rémunération qui lui est due.*

Afin de déterminer le point de départ de la prescription, le Tribunal va se fonder sur un élément extrêmement factuel : une lettre de juin 2016, du salarié à son ancien employeur, par laquelle il reconnaît par écrit avoir soulevé la question de la rémunération supplémentaire qui lui serait due lors d'un entretien le 10 septembre 2013[3].

Ce faisant, le Tribunal considère que le salarié avait connaissance de son droit à rémunération supplémentaire au moins au moment où il l'a fait valoir devant la responsable des ressources humaines. La prescription était donc acquise 3 années après cet entretien, soit le 10 septembre 2016, en application des dispositions de l'article L.3245-1 du Code du travail.

Si le jugement en question peut sembler particulièrement sévère du point de vue du salarié dans la mesure où son droit à agir s'est éteint quelques jours seulement avant la date de ses assignations, force est de constater qu'il pose un cadre nécessaire, limitant le report infini du point de départ de la prescription de l'action en paiement des rémunérations supplémentaires.

Il confirme encore que la mise en connaissance du salarié de son droit à rémunération supplémentaire permet de faire courir le délai de prescription sans qu'il soit nécessaire de lui communiquer les éléments économiques relatifs au chiffre exact de la rémunération supplémentaire. Contrairement à la jurisprudence ancienne, il ne suffit donc pas au salarié de soutenir qu'il ne disposait pas de tous les éléments de calcul du montant exact de la rémunération supplémentaire pour faire échec à la prescription[4].

Reste, pour l'employeur, à savoir comment faire courir la prescription. Le jugement semble confirmer que le salarié est notamment en mesure d'exercer l'action lorsqu'il a connaissance du système de rémunération supplémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Cette décision confirme que le délai de prescription court à partir de la connaissance du salarié de son droit à rémunération supplémentaire, en revanche, elle ne donne pas d'information sur le second point de départ du délai de prescription prévu par l'article L.3245-1 du Code du travail constitué par les faits qu'*aurait dû connaître* le salarié pour exercer son droit à rémunération supplémentaire.

Aussi, nous restons convaincus que la méconnaissance des dispositions impératives de l'article L.611-7 du Code de la propriété intellectuelle – l'ignorance du droit à rémunération – ne devrait pas, en droit, pouvoir être invoquée par le salarié. Dans cette hypothèse, la seule réalisation de l'invention de mission, fait générateur du droit à rémunération supplémentaire, devrait faire partir le délai de prescription.

[1] TGI Paris, 3ème chambre, 2ème section, du 23 mars 2018, RG n°15/00961

[2]<https://www.august-debouzy.com/fr/blog/1166-remuneration-supplementaire-des-inventions-de-mission-des-salarie-s-la-fin-de-limprescriptibilite>

[3] Le salarié faisait état d'un jugement en faveur d'un co-inventeur ayant bénéficié d'une rémunération supplémentaire.

[4] Cass. com, 22 février 2005, pourvoi n°03-11027 et toutes les décisions successives, comme par exemple Cass. com., 12 juin 2012, pourvoi n°11-21990.

