

# L'amélioration du règlement des litiges relatifs aux inventions de salariés en Chine

Zhe DAI

Maître de conférences à Jinan Université  
(Province du Guangdong, République populaire de Chine)  
Docteur en droit

*La résolution des litiges relatifs aux inventions de salariés est cruciale dans le règlement des conflits concernant les inventions. Mais, en Chine, elle souffre d'un certain nombre de défauts. Les différentes procédures existantes nécessitent d'être aménagées et coordonnées afin de les rendre plus efficace. De plus, en vue de résoudre ces litiges sans détériorer la relation de travail, il est nécessaire d'introduire le mécanisme de la commission de conciliation en Chine.*

## INTRODUCTION

Actuellement, la partie la plus importante des inventions est réalisée par des employés. Dans les pays développés, les inventions de salariés représentent plus de 80% du nombre total des inventions. Par exemple, aux États-Unis, en 2015, l'Office des brevets et des marques a accordé un total de 298.407 brevets d'invention, parmi lesquels ceux de salariés représentaient 93,67%<sup>1</sup>. En France, le pourcentage d'inventions de salariés a atteint 90% dès les années 1990<sup>2</sup>. C'est le même cas en Chine. Aujourd'hui, la proportion d'inventions de salariés dans l'ensemble des inventions a déjà dépassé 90%<sup>3</sup>. Les litiges relatifs aux inventions de salariés occupent une grande partie des litiges relatifs aux inventions. Il existe aujourd'hui différentes voies pour résoudre les litiges concernant les inventions de salariés en Chine. Toutefois, ces procédures de règlement des litiges ne peuvent pas répondre aux besoins particuliers en matière d'inventions de salariés (I). Par ailleurs, la spécificité des litiges entre l'employeur et

l'inventeur salarié nous conduit à réfléchir sur la nécessité de mettre en place en Chine un mécanisme spécial, à l'instar des expériences étrangères. Nous pensons à la mise en place d'une commission de conciliation (II).

## I. L'aménagement existant des différentes voies pour le règlement de litiges en matière d'inventions de salariés en Chine

La saisine de l'arbitrage du travail ou de la juridiction civile sont les moyens principaux pour régler les litiges entre les employeurs et les salariés en Chine. Toutefois, les lois actuelles chinoises ne définissent pas le rôle de l'arbitrage du travail dans la résolution des litiges relatifs aux inventions de salariés. La procédure judiciaire souffre également d'inconvénients et mérite d'être revue (A). Il est donc nécessaire de tenter de trouver des solutions appropriées pour résoudre ces problèmes (B).

<sup>1</sup> V. United States Patent and Trademark Office, Patenting by organizations (Utility Patents) 2015, URL: [https://www.uspto.gov/web/offices/ac/ido/oeip/taf/top\\_o\\_15.pdf](https://www.uspto.gov/web/offices/ac/ido/oeip/taf/top_o_15.pdf), visité le 3 oct. 2017.

<sup>2</sup> V. J. Thyraud, Rapport n° 233 (1989-1990) fait au nom de la commission des lois, déposé le 11 avril 1990, p. 57.

<sup>3</sup> V. l'Office national chinois de la propriété intellectuelle, Rapport annuel 2016, URL: <http://www.sipo.gov.cn/gk/ndbg/2016/201705/P020170505541250020396.pdf>, visité le 20 août 2017.

## A. Les problèmes existants dans la résolution des conflits sur les inventions de salariés

Dans la résolution des litiges sur les inventions de salariés en Chine, il existe une confusion sur le rôle de l'arbitrage du travail. Certains règlements régionaux ont rejeté la compétence de l'arbitrage du travail, tandis que d'autres reconnaissent sa compétence. D'ailleurs, pour régler les litiges du travail en Chine, l'arbitrage du travail est une procédure nécessaire et obligatoire avant la saisine de la juridiction, et cela peut engendrer un conflit entre l'arbitrage du travail et la juridiction (i). De plus, la compétence de la procédure judiciaire à cet égard en Chine est limitée. Il est également à noter que le coût de la voie judiciaire est élevé, et pour l'inventeur salarié, le risque de perdre son travail n'est pas négligeable (ii).

### *i. L'absence de définition du rôle de l'arbitrage de travail dans la résolution des litiges relatifs aux inventions de salariés*

**La résolution des litiges du point de vue du droit de travail.** Les différends relatifs aux inventions de salariés sont générés dans le cadre d'une relation de travail. À cet égard, certains partisans ont préconisé le recours au mécanisme de règlement des différends en matière de droit du travail pour régler les conflits sur les inventions de salariés. Selon le député français Alain Chénard, « ce sont logiquement les juridictions prud'homales plutôt que les juridictions civiles qui devraient être saisies des conflits survenant entre les inventeurs salariés et leurs employeurs »<sup>4</sup>. En Chine, le recours à l'arbitrage du travail est le moyen principal du règlement des litiges entre les employeurs et les salariés. Certains

chercheurs ont ainsi soutenu l'intervention de l'arbitrage du travail dans la résolution du conflit des inventions de salariés. Par exemple, selon le professeur LIU Chuntian, le président de l'Association chinoise de recherche en propriété intellectuelle, « lorsqu'un conflit entre l'employeur et l'inventeur salarié survient, les deux parties peuvent d'abord négocier et régler le conflit selon l'accord du contrat de travail. Si la négociation échoue, les deux parties peuvent saisir un arbitrage du travail »<sup>5</sup>.

**L'existence des recours à l'arbitrage du travail en Chine.** Selon la loi chinoise sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail, celle-ci est applicable pour résoudre les conflits liés à la rémunération du travail, aux accidents du travail, aux frais médicaux, à la compensation économique, etc.<sup>6</sup>. Il semble que la loi n'interdit pas aux employeurs et aux salariés de recourir à l'arbitrage du travail pour régler un litige lié aux inventions de salariés. Dans la pratique, il y a des inventeurs salariés qui saisissent l'arbitrage du travail pour résoudre les conflits sur la rémunération supplémentaire. Par exemple, dans une affaire, l'inventeur HE Haijun a eu recours à l'arbitrage du travail pour demander une rémunération supplémentaire. La Commission d'arbitrage du travail a accepté de régler ce conflit. En estimant que le formulaire d'approbation de la rémunération n'avait pas été signé par le responsable de la société, elle a ainsi décidé que l'inventeur n'avait pas le droit de revendiquer la rémunération et a rejeté sa demande<sup>7</sup>. Dans une autre affaire, l'inventeur salarié ZHAN Guangqian a saisi l'arbitrage du travail pour demander à l'employeur de lui payer une rémunération. La commission de l'arbitrage du travail a également donné sa décision dans laquelle elle a rejeté la demande de

<sup>4</sup> La prise de parole de A. Chénard, Débats parlementaires de l'Assemblée nationale, 1re Séance du Mardi 16 Mai 1978, *JORF*, p.1700.

<sup>5</sup> Cité par H. Li, dans « Le débat sur la législation particulière pour les inventions de service », URL: <http://www.legalweekly.cn/index.php/Index/articled/id/9587>, visité le 9 sept. 2018.

<sup>6</sup> V. la loi chinoise sur la médiation et l'arbitrage des conflits de travail, art. 53.

<sup>7</sup> Cité dans l'arrêt de la Cour intermédiaire de Changzhou, H-J. He c/la société de Bombardier de Jiangsu, arrêt n°164, 2014.

l'inventeur<sup>8</sup>. Dans les deux affaires les inventeurs salariés non satisfaits des décisions de l'arbitrage ont saisi les juridictions compétentes à l'encontre de leurs employeurs respectifs.

**Les controverses sur l'admission du recours à l'arbitrage du travail.** Toutefois, selon certains règlements régionaux, l'arbitrage du travail n'est pas compétent pour régler les conflits concernant les inventions de salariés. Par exemple, après la modification de 2010, le règlement de la province de Jiangsu prévoit clairement que les conflits entre employeurs et travailleurs, en raison de la répartition des intérêts des droits de propriété intellectuelle, ne sont pas des conflits du travail<sup>9</sup>. De la sorte, ces conflits sont exclus de la compétence de l'arbitrage du travail au Jiangsu. Cependant, dans les autres provinces chinoises, en l'absence d'une définition précise de l'arbitrage du travail dans la loi positive nationale, les parties à la relation de travail ne savent pas s'ils peuvent saisir l'arbitrage du travail. Il faut donc clarifier le rôle de ce dernier dans la résolution des conflits sur les inventions de salariés. Si l'arbitrage du travail est admis pour régler les litiges concernant les inventions de salariés, cela peut causer un conflit entre l'arbitrage du travail et la procédure judiciaire. Selon la loi chinoise sur le travail, l'arbitrage du travail est une procédure obligatoire avant la procédure judiciaire<sup>10</sup>. Un litige en matière de droit du travail ne peut être directement porté devant le tribunal, mais il doit d'abord être soumis à l'arbitrage du travail. Ce n'est que lorsque l'une des parties n'est pas satisfaite de la décision arbitrale qu'elle peut saisir la juridiction. Quant à la procédure judiciaire, selon l'avis de la Cour suprême chinoise, les tribunaux sont

compétents pour régler « les conflits concernant la récompense et la rémunération des inventions de service »<sup>11</sup>. Ainsi, lorsqu'un conflit sur la rémunération des inventions de salariés survient, les parties concernées peuvent directement saisir le tribunal sans recourir au préalable à l'arbitrage du travail. Force est de constater que cette disposition est en contradiction avec la loi chinoise sur le travail, qui prévoit que l'arbitrage du travail est une procédure préalable de la procédure judiciaire dans la résolution des litiges du travail. Dans ce cas, comment articuler l'arbitrage du travail et la procédure judiciaire ? La loi chinoise n'a pas donné de réponse. Il convient de rechercher une solution pertinente pour clarifier la relation entre les deux procédures appliquées aux inventions de salariés.

#### *ii. L'imperfection de la procédure judiciaire dans la résolution des conflits concernant les inventions de salariés*

**La compétence limitée de la procédure judiciaire.** Selon l'avis de la Cour suprême chinoise, mis à part les conflits sur la rémunération, les tribunaux sont également compétents pour régler des conflits sur l'attribution du droit de demander un brevet et sur l'attribution du droit de brevet<sup>12</sup>. Toutefois, cette compétence des tribunaux semble trop limitée. D'une part, le législateur ne tient compte que des conflits sur l'attribution du droit après la demande de brevet. Lorsqu'une invention de salarié ne fait pas l'objet d'une demande de brevet, le législateur ne précise pas si les parties concernées peuvent saisir la juridiction ou non. Le législateur a ignoré les conflits sur l'attribution du droit à la demande

---

<sup>8</sup> Cité dans l'arrêt de la Cour supérieure de Chongqing, *G. Zhan c/ la société de palier de Chang Jiang de Chongqing*, arrêt n°12, 2013.

<sup>9</sup> V. le règlement de Jiangsu pour la mise en œuvre de l'arbitrage relatives au conflit du travail, art. 4(7).

<sup>10</sup> V. la loi chinoise sur le travail, art. 79 : « Une fois qu'un conflit de travail survient, les parties concernées peuvent demander à la commission de médiation de leur unité. Si le conflit ne peut pas être réglé par la médiation et que l'une des parties demande un

arbitrage, la demande peut être déposée auprès de la commission d'arbitrage de travail. Chacune des parties dans l'affaire peut également saisir directement à la commission d'arbitrage de travail. La partie qui s'oppose à la décision de la commission d'arbitrage du travail peut intenter un procès devant un tribunal ».

<sup>11</sup> L'interprétation de la Cour suprême sur plusieurs questions concernant l'application de la loi au procès des différends en matière de brevets, art. 1(7).

<sup>12</sup> V. *Ibid*, art. 1(1)-(2).

de brevet et du droit à la confidentialité de l'invention. D'autre part, les tribunaux chinois ne sont pas compétents pour régler les conflits sur l'application du système des inventions de salariés. Le législateur ne tient compte que des conflits issus de l'application des règles de fond du système, non pas des conflits issus de l'application des règles procédurales. Lorsque l'une des deux parties n'assume pas son obligation procédurale, telle que l'obligation mutuelle de communication, l'obligation mutuelle de confidentialité, etc., il faut que l'autre partie puisse recourir à la juridiction.

**Le fort risque de la rupture de la relation de travail.** Lorsqu'un conflit se développe entre les deux parties de la relation du travail, la saisine de la juridiction aboutit souvent à la rupture de cette relation. Comme l'a évoqué le professeur Mousseron, « le développement d'un contentieux judiciaire est difficilement compatible avec le maintien de la relation d'emploi »<sup>13</sup>. La subordination constitue le caractère essentiel de la relation du travail. Sous son influence, la voie de la résolution de conflit entre les employeurs et les employés est devenue différente. Dans un cas en dehors des relations de travail, un titulaire du droit de propriété intellectuelle lésé ose saisir la juridiction contre le contrefacteur pour protéger son droit. Au contraire, un salarié qui se trouve dans une position subordonnée n'ose généralement pas saisir la juridiction contre son employeur, même si son intérêt légal est endommagé par l'employeur, puisqu'il craint de perdre son travail. Nous pouvons alors nous interroger : comment peut-on assurer un équilibre entre l'employeur et l'employé ? Lorsqu'un conflit se développe, il faut rétablir l'équilibre sans exercer une influence négative sur leur relation.

<sup>13</sup> J. M. Mousseron, « Les litiges, dans le nouveau régime des inventions de salariés », Journée d'étude 13 mai 1980 -Paris, *Dossiers Brevets* 1980, III, p.126.

<sup>14</sup> V. la prise de parole de P. Marcihacy, Débats parlementaires de Sénat, Séance du mardi 18 avril 1978, *JORF* p.503.

<sup>15</sup> V. Annexe Tableau V et VI du Code de l'organisation judiciaire (COJ).

## **B. Les solutions à adopter pour résoudre les problèmes du règlement des conflits sur les inventions de salariés en Chine**

Pour résoudre les problèmes que nous avons évoqués plus haut, il faut d'abord clarifier le rôle de l'arbitrage du travail. En fait, l'arbitrage du travail est une procédure qui s'applique spécifiquement aux conflits du travail, mais les conflits relatifs aux inventions de salariés ne relèvent pas purement des conflits du travail. Il est nécessaire de rejeter la voie de résolution de conflits des inventions de salariés par l'arbitrage du travail (i), tout en élargissant la compétence des tribunaux en la matière (ii).

### *i. L'exclusion de l'arbitrage de travail dans le règlement des conflits sur les inventions de salariés*

**L'exigence d'une spécialisation.** Les litiges sur les inventions de salariés impliquent à la fois une relation de travail et le domaine technologique. Le classement de l'invention dépend en partie de l'analyse de la notion d'invention, analyse dont la technicité nécessite des personnes spécialisées en vue de déterminer précisément les intérêts économiques et techniques de l'invention en cause. Cette exigence aboutit à une relative spécialisation des magistrats dans la juridiction concernant le domaine de la propriété intellectuelle au sein de la juridiction<sup>14</sup>. Par exemple, en France, il existe seulement dix tribunaux compétents en matière de propriété intellectuelle<sup>15</sup>. Parmi eux, seul le TGI de Paris est compétent pour connaître des actions en matière de brevets d'invention<sup>16</sup>. En Chine, trois tribunaux spécialisés en matière de propriété intellectuelle sont établis à Pékin, Shanghai et Guangzhou. Selon l'ancien Président de la Cour de propriété intellectuelle

<sup>16</sup> COJ, art. 211-6 : « Le tribunal de grande instance ayant compétence exclusive pour connaître des actions en matière de brevets d'invention, de certificats d'utilité, de certificats complémentaires de protection et de topographies de produits semi-conducteurs, dans les cas et conditions prévus par le code de la propriété intellectuelle, est celui de Paris ».

de Shanghai, l'une des raisons conduisant l'établissement de ces tribunaux consiste dans la spécialisation de la juridiction en matière de propriété intellectuelle<sup>17</sup>. Au contraire, l'arbitrage du travail se concentre sur la résolution des conflits du travail, mais pas des conflits sur les inventions. En l'absence d'une spécialisation, la commission de l'arbitrage du travail n'a pas la capacité suffisante pour résoudre des conflits concernant les inventions. Ainsi, malgré sa capacité à juger les conflits du travail, elle ne justifie pas de la compétence de l'arbitrage du travail pour régler les conflits des inventions de salariés.

#### **L'établissement d'une exception de la compétence de l'arbitrage du travail.**

Aujourd'hui, de plus en plus de pays ont exclu la compétence du conseil des prud'hommes pour le règlement des conflits sur les inventions de salariés. La loi autrichienne de 1925 sur les brevets a prévu que les contestations sur les inventions de salariés sont du ressort des tribunaux des prud'hommes<sup>18</sup>. Cette disposition a persisté pendant une longue période, la loi autrichienne de 1994 sur les brevets prévoit encore que « lorsque les relations de travail sont fondées sur un contrat privé, les litiges entre employeurs et salariés ou entre salariés, visés aux articles 7 à 17, relèvent de la compétence des tribunaux du travail ». Cependant, après la modification législative, la loi autrichienne en vigueur a supprimé cette

disposition. La France a également exclu la compétence du conseil des prud'hommes pour les litiges liés aux inventions de salariés<sup>19</sup>. Même si, en France, il est compétent pour régler tous les différends individuels nés du contrat de travail<sup>20</sup>, le conseil des prud'hommes ne l'est pas pour connaître les litiges attribués à une autre juridiction par la loi<sup>21</sup>. Selon l'article L.611-7 du Code de la propriété intellectuelle (CPI) français, le conflit est soumis à la commission de conciliation ou au tribunal de grande instance (nommé à présent tribunal judiciaire). Cela signifie que le conseil des prud'hommes ne peut pas être saisi pour régler le conflit issu de l'article L.611-7 du CPI<sup>22</sup>. Partant de cela, le conseil des prud'hommes d'Argenteuil a jugé qu'« il est incompétent pour attribuer la propriété de l'invention litigieuse à l'une ou l'autre des parties »<sup>23</sup>. En Chine, le législateur n'a pas encore rejeté l'arbitrage du travail dans la procédure de la résolution des conflits sur les inventions de salariés. Il est souhaitable que la loi affirme de manière explicite cette exclusion. Il suffit d'établir une exception sur la compétence de l'arbitrage du travail, comme l'exception française relative à la compétence du conseil des prud'hommes.

<sup>17</sup> V. X. Wu, « Pourquoi devrions-nous créer un tribunal de la propriété intellectuelle ? », *Qiushi*, 2015, No.11, p. 44.

<sup>18</sup> V. la loi autrichienne du 11 janv. 1897, modifiée par l'amendement du 30 sept. 1925, art. 5 : « Les contestations entre employeurs et employés ou entre employés qui naissent des articles 5b à 5t sont de la compétence des tribunaux de prud'hommes dans les pays où ceux-ci existent et quand le contrat qui lie les parties est de droit privé ; au-delà des limites de la juridiction de ces tribunaux, ce sont les tribunaux ordinaires qui sont compétents. Dans les pays où il n'existe pas de tribunaux de prud'hommes, le tribunal compétent pour tout le pays est celui du chef-lieu, et dans le Burgenland le tribunal de Vienne ».

<sup>19</sup> Voir J. Dragne, « Le droit au brevet », dans *Les droits de propriété intellectuelle sur les inventions et créations des chercheurs salariés*, Actes du colloque, Paris 5 déc. 2000, Tec & Doc Lavoisier, 2000, p. 17.

<sup>20</sup> V. le Code du travail, art. 1411-1 : « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ».

<sup>21</sup> *Ibid.* art. 1411-4.

<sup>22</sup> Toutefois, la compétence du conseil de prud'hommes en France n'est pas complètement écartée. Les conflits relatifs aux inventions non brevetables peuvent être saisies au conseil de prud'hommes. Voir l'Organisation internationale du Travail, *La protection de l'auteur et de l'inventeur salariés*, BIT, Genève, 1987, p. 93.

<sup>23</sup> Conseil des prud'hommes d'Argenteuil, 14 juin 1984, *Bourguiba et El Khalki c/ S.P.I.*

## ***ii. L'élargissement de la compétence des tribunaux***

**La confirmation de la compétence de la juridiction pour le règlement de tout conflit sur les inventions de salariés.** Afin que les parties dans les conflits puissent recourir directement à la juridiction, la compétence de juridiction devrait couvrir tous les conflits portant sur l'application du système des inventions de salariés, ce qui doit être reconnu dans la loi sur les inventions de salariés. D'une part, il faudrait que les tribunaux puissent régler tous les conflits concernant l'attribution des inventions de salariés, peu importe que l'invention soit gardée sous la forme de secret d'affaire ou sous la protection du brevet. Cela n'est pas encore le cas en Chine. Toutefois, il convient de noter que les tribunaux sont compétents pour les conflits portant sur la rémunération supplémentaire, cette compétence étant confirmée par la Cour suprême chinoise<sup>24</sup>. D'autre part, il faudrait que les tribunaux puissent régler tous les conflits concernant l'application des dispositions procédurales du système des inventions de salariés. Cela n'est pas encore prévu en Chine. Cette compétence de la juridiction doit couvrir les conflits nés dans la procédure de classement de l'invention, et les conflits générés dans le cas où l'une des parties n'assume pas son obligation, telle que l'obligation de communication des informations sur l'invention concernée.

**La limite de la compétence des juridictions.** L'élargissement de la compétence des juridictions en la matière doit connaître une limite. Souvent, les conflits sur les inventions de salariés peuvent aboutir à une rupture de la relation de travail. Dans ce cas, si les inventeurs salariés recourent à la procédure judiciaire, le tribunal saisi du litige doit rejeter la demande, puisque c'est purement un conflit de travail,

même si celui-ci est effectivement causé par le conflit sur les inventions de salariés. De plus, lorsqu'un conflit naît dans le cas où un inventeur salarié ne se conforme pas à l'obligation de non-concurrence en utilisant l'invention en question, ce conflit est également un conflit relatif à l'exécution du contrat de travail, mais pas un conflit sur les inventions de salariés. Dans de tels cas, conformément à la loi chinoise sur le travail<sup>25</sup>, si l'inventeur salarié veut saisir la juridiction, il faut qu'il recoure d'abord à l'arbitrage du travail. Les tribunaux ne sont pas compétents pour régler directement ce conflit. Il est donc nécessaire pour les tribunaux de bien identifier la cause du conflit.

## **II. La mise en place d'une nouvelle procédure assurée par la commission de conciliation en Chine**

Il reste un problème majeur que nous ne pouvons pas résoudre avec les moyens existants de la résolution des conflits. La question qui se pose est de savoir comment régler les conflits sans créer un impact négatif sur la relation de travail ? Afin de résoudre ce problème, il est nécessaire d'introduire en Chine un mécanisme de règlement des litiges devant la commission de conciliation (A). Pour que le nouveau mécanisme fonctionne bien, il est important de porter une attention particulière à la composition de la commission et au détail de sa procédure (B).

### **A. La nécessité de l'instauration du mécanisme de la commission de conciliation en Chine**

Sur le plan mondial, ce mécanisme date du début du XX<sup>ème</sup> siècle. La loi hollandaise de 1920 avait déjà prévu un tel organisme spécial pour résoudre certains conflits<sup>26</sup>. Aujourd'hui,

l'inventeur et l'employeur ne peuvent tomber d'accord sur le montant de cette somme (de rémunération), ils pourront s'adresser par écrit au Conseil des Brevets en le priant de la fixer. Les parties sont tenues de se conformer à cette décision ».

<sup>24</sup> V. l'interprétation de la Cour suprême sur plusieurs questions concernant l'application de la loi au procès des différends en matière de brevets, art. 1(7).

<sup>25</sup> V. la loi chinoise sur le travail, art. 79.

<sup>26</sup> V. la loi hollandaise du 7 nov. 1920, modifiée par les lois du 5 janv. 1921 et du 15 oct. 1921, art. 10. « si

la majorité des pays du droit continental ont établi ce mécanisme. L'Allemagne a instauré la procédure de la commission dans la loi sur les inventions de salariés de 1957. La France, largement inspirée du droit allemand<sup>27</sup>, a également établi cette procédure en 1978. En Chine, l'établissement de la procédure de commission de conciliation pourrait permettre une résolution plus efficace des conflits relatifs aux inventions de salariés (i). En même temps, le coût de la résolution des litiges serait réduit en faveur des salariés (ii). De plus, la plupart des conflits pourraient être résolus directement par la procédure de la commission (iii)

### *i. Le rétablissement de l'équilibre sans endommager la relation de travail*

**L'affaiblissement du caractère conflictuel de la procédure judiciaire.** Comme nous l'avons indiqué, les inventeurs salariés risquent très probablement la perte de leur emploi s'ils entament des poursuites contre leur employeur. C'est un coût potentiel pour les employés. Pour éviter cette situation, le mécanisme de conciliation a été créé. L'établissement du mécanisme de la commission de conciliation a pour objectif d'affaiblir l'affrontement entre l'employeur et l'inventeur salarié. Ce mécanisme rend possible le maintien des relations de travail malgré le désaccord sur le classement et la rémunération des inventions de salariés<sup>28</sup>. Par exemple, en Allemagne, la loi sur les inventions de salariés prévoit que « la commission arbitrale doit s'efforcer de faire aboutir une conciliation amiable »<sup>29</sup>. L'objectif de l'établissement de la commission arbitrale consiste à éviter un contentieux judiciaire entre les parties du contrat de travail<sup>30</sup>. Elle motive les deux parties pour résoudre elles-mêmes

leur conflit. De même, en France, selon le rapport proposé par Darnis en 1976, « la commission a pour but d'apaiser, par une procédure légère et aussi peu dramatique que possible, les différends qui peuvent survenir dans l'application de la loi, notamment entre l'inventeur et l'employeur »<sup>31</sup>. Quant à l'effet de la procédure, le mécanisme de la commission de conciliation offre une réponse encourageante. Selon une étude réalisée en 2000 par la Commission nationale des inventions de salariés (CNIS), lors de la saisine de la commission de conciliation en France, 38% des salariés sont encore en poste dans leur emploi<sup>32</sup>. Pour plus d'un tiers des employés, le recours à la commission n'influe pas sur le poste de l'inventeur salarié. Bien que de nombreux employés quittent leurs employeurs, ce mécanisme nous fournit toujours une solution plus efficace par rapport à la procédure judiciaire.

### *ii. La baisse du coût de la résolution des conflits des inventions de salariés*

**Le déséquilibre de la force économique entre l'employeur et l'inventeur salarié dans la résolution des conflits.** Dans la relation de travail, les inventeurs se trouvent dans une position de faiblesse face à leurs employeurs. Cette position persiste dans la résolution des conflits sur les inventions de salariés. D'une part, comme nous l'avons évoqué, ils craignent la perte de leur emploi, et d'autre part, ils sont souvent désavantagés lorsqu'il s'agit de supporter des frais de procédure judiciaire, par rapport à leur employeur. La procédure judiciaire n'est pas gratuite, et parfois même très coûteuse. Selon le règlement chinois relatif au paiement des frais de contentieux, pour un litige concernant la propriété intellectuelle, il

internationale du Travail, *La protection de l'auteur et de l'inventeur salarié*, op. cit., p. 97.

<sup>31</sup> Cité dans *Le nouveau régime des inventions de salariés*, journée d'étude 13 mai 1980 -Paris, *Dossiers Brevets*, 1980, III, p. 127.

<sup>32</sup> V. M-F. Marais, « La jurisprudence de la commission nationale des inventions de salarié », dans *Les droits de propriété intellectuelle sur les inventions et créations des chercheurs salariés*, op. cit., p. 23.

<sup>27</sup> V. le discours de P. Marclhacy, Débats parlementaires de Sénat, Séance du Mardi 18 Avril 1978, *JORF* p. 507.

<sup>28</sup> V. F. Pollaud-Dulian, *La propriété industrielle*, Economica, 2e édition, 2011, p. 236.

<sup>29</sup> La loi allemande sur les inventions de salariés, art. 28.

<sup>30</sup> V. C. Englert, *L'invention faite par l'employé dans l'entreprise privée*, Verlag Für Recht und Gesellschaft AG Basel, Bâle, 1960, cité dans Organisation

faut payer les frais de contentieux qui comprennent les frais d'enregistrement du litige, les frais de demande, et le cas échéant, d'autres frais, tels que les frais pour les témoins, les évaluateurs, les traducteurs. Si l'inventeur salarié perd le contentieux, il doit assumer tous les frais du contentieux. S'il remporte le contentieux partiellement, il doit assumer une partie des frais du contentieux<sup>33</sup>. Dans la majorité des litiges concernant les inventions de salariés en Chine, les inventeurs salariés ont partiellement gagné les contentieux. Ces frais partiels peuvent être élevés, comme, par exemple, dans l'affaire de ZHANG Weifeng, ce dernier ayant supporté des frais s'élevant à 21,041 yuans<sup>34</sup>. D'ailleurs, il n'est pas rare qu'un inventeur perde le procès, comme par exemple, dans l'affaire de LIU Jingkang, où ce dernier a dû payer des frais s'élevant à 18,075 yuans<sup>35</sup>. Toutefois, il faut noter que ces frais de contentieux ne comprennent pas les frais d'avocat, de notaire, etc. La charge totale des frais est beaucoup plus élevée, et, plus la procédure est longue, plus les dépenses de l'employé sont élevées. Cela impose un lourd fardeau économique à l'inventeur salarié. Dans ce cas, compte tenu des coûts potentiels dans la procédure judiciaire, un inventeur salarié peut se refuser à engager toute procédure malgré son intérêt légitime. Par rapport aux salariés, les employeurs ont des moyens économiques beaucoup plus importants. La procédure ne leur pose généralement pas de grandes difficultés. Cela aboutit à un déséquilibre entre les deux parties à la résolution du conflit.

**La poursuite d'un équilibre par l'établissement d'un mécanisme gratuit.** Pour résoudre ce déséquilibre, il est nécessaire de

réduire le coût de la procédure, surtout pour les salariés. En fait, dans l'arbitrage du travail, le législateur chinois a déjà reconnu la position de faiblesse des salariés. Afin de soutenir les salariés et de mieux protéger leurs intérêts, il a rendu gratuit l'arbitrage du travail. Selon la loi chinoise sur la médiation et l'arbitrage des conflits du travail, « les frais de la commission d'arbitrage des conflits du travail sont assurés par l'autorité des finances »<sup>36</sup>. Toutefois, dans la résolution des conflits concernant les inventions de salariés, le législateur chinois n'a pas encore reconnu le déséquilibre entre les deux parties. Pour améliorer la position des inventeurs salariés, le mécanisme de la commission de conciliation permettrait d'offrir une solution efficace. Par rapport à la procédure judiciaire, la procédure devant la commission est gratuite. La loi allemande sur les inventions de salariés prévoit qu'« il n'est perçu ni émoluments ni frais pour la procédure devant la commission arbitrale »<sup>37</sup>. En Finlande, les coûts découlant des activités du comité des inventions de salariés sont financés par des fonds publics<sup>38</sup>. En Norvège, ce sont également les fonds publics qui soutiennent la commission<sup>39</sup>. À l'instar des expériences étrangères, la Chine pourrait établir un mécanisme de conciliation qui serait gratuit et permettrait aux inventeurs salariés de défendre leurs intérêts sans endosser des frais élevés. Dans ce cas, l'équilibre entre les deux parties pourrait être rétabli. Les expériences étrangères montrent que dans la pratique, la procédure devant la commission de conciliation est bien accueillie par les salariés, or ce sont eux qui initient habituellement ces procédures, comme le confirme l'étude de la CNIS : en France, 89% des saisines de la

<sup>33</sup> V. le règlement chinois relatif au paiement des frais de contentieux, art. 29 : « En Chine, les frais d'un litige sont à la charge de la partie perdante, à moins que la partie gagnante ne s'engage volontairement.

En cas de succès partiel ou de perte partielle d'un litige, chaque partie doit supporter un part des frais de litige qui sont déterminé par le tribunal populaire en fonction des circonstances spécifiques de l'affaire ».

<sup>34</sup> La Première Cour intermédiaire de Shanghai, *Weifeng Zhang c/ La société de 3M*, arrêt n° 240, 2012.

<sup>35</sup> La Cour intermédiaire de Shenzhen, *Jingkang Liu c/ la société technologique de Yi Jin*, arrêt n°1908, 2015.

<sup>36</sup> La loi chinoise sur la médiation et l'arbitrage des conflits de travail, art. 53.

<sup>37</sup> La loi allemande sur les inventions de salarié, art. 36.

<sup>38</sup> V. la loi finlandaise sur les inventions de salarié, art. 11(a).

<sup>39</sup> Voir la loi norvégienne sur inventions de salarié, art. 13 : « les dépenses de la commission sont couvertes par des fonds publics ».



commission de conciliation sont à l'initiative du salarié<sup>40</sup>.

### *iii. La poursuite de la résolution définitive des conflits par la procédure de commission*

**La longueur de la procédure judiciaire.** Lorsque les conflits concernant les inventions de salariés sont résolus par la procédure judiciaire, la durée de la procédure est longue. Selon les statistiques chinoises, jusqu'au 15 septembre 2018, les tribunaux chinois ont rendu au total 425 jugements sur les conflits des inventions de salariés. Seulement 32.36% des affaires ont été réglées directement devant le tribunal de première instance<sup>41</sup>. Dans la plupart des cas, une des parties se pourvoit en appel. Parfois, certaines parties demandent la révision d'une décision de justice. En Chine, dans la procédure ordinaire, le jugement en première instance doit être généralement rendu dans les six mois<sup>42</sup>. Le jugement en deuxième instance doit être généralement rendu dans les trois mois<sup>43</sup>. Toutefois, étant donné la complexité des affaires, la prolongation du délai est fréquente dans la pratique. Par exemple, dans l'affaire de LIU Jingkang, le procès en première instance a duré 11 mois<sup>44</sup>. Dans l'affaire de ZHANG Weifeng c/ La société 3M, le délai total du procès de la première instance et de la deuxième instance a dépassé les 3 années<sup>45</sup>. Face à la longueur de ces procédures, il est nécessaire d'envisager l'amélioration de l'efficacité du mécanisme de la résolution des conflits.

<sup>40</sup> V. M-F. Marais, « La jurisprudence de la commission nationale des inventions de salarié », préc., p. 23.

<sup>41</sup> Les données proviennent du site : [https://www.jufaanli.com/vis\\_search?TypeKey=1%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E+i%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E](https://www.jufaanli.com/vis_search?TypeKey=1%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E+i%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E), visité le 15 sept. 2018

<sup>42</sup> V. la loi chinoise sur la procédure civile, art. 159 : « Un tribunal populaire saisi d'une affaire dans laquelle la procédure ordinaire doit conclure l'affaire dans un délai de six mois après le dépôt de l'affaire. Lorsqu'une prolongation du délai est nécessaire dans des circonstances particulières, une prolongation de six mois peut être autorisée sous réserve de

**La nécessité d'une communication entre les parties.** La résolution des conflits sur les inventions de salariés nécessite une communication mutuelle entre l'employeur et l'inventeur salarié. Par exemple, pour calculer la rémunération supplémentaire, l'inventeur salarié a besoin des informations de l'employeur. Dans la pratique, étant donné le lien de subordination entre l'employeur et l'inventeur salarié, la communication est généralement déséquilibrée. Si un employeur veut obtenir des informations sur un salarié spécifique, en profitant de sa position avantageuse, il peut facilement les obtenir. Tandis qu'il n'est pas facile pour l'inventeur salarié d'obtenir des informations détenues par l'employeur. En raison du statut de subordonné de l'employé, sa demande d'informations risque d'être rejetée par l'employeur. Surtout pour calculer la rémunération supplémentaire, il nécessite des informations sur le bénéfice de l'exploitation de l'invention possédées par l'employeur. L'inventeur salarié a donc besoin d'un support extérieur au-delà de la relation de travail. Sinon, il est presque impossible pour l'employé d'obtenir les informations possédées par l'employeur. Dans la procédure judiciaire, cette communication peut être réalisée grâce à l'intervention de la juridiction. Or, compte tenu de la forte confrontation dans la procédure judiciaire, il n'est pas facile d'exercer une communication efficace. De plus, la réalisation de cette communication peut durer longtemps.

**La promotion d'une communication efficace entre les parties.** La commission de

l'approbation du président du tribunal. Une extension supplémentaire, si nécessaire, doit être signalée au tribunal populaire à un niveau supérieur pour approbation ».

<sup>43</sup> Voir la loi chinoise sur la procédure civile, art. 176 : « Le tribunal populaire saisi d'une affaire en appel conclura l'affaire dans un délai de trois mois après la saisie de l'affaire. Toute prolongation de la période due à des circonstances spéciales doit être soumise à l'approbation du président du tribunal ».

<sup>44</sup> V. la Cour intermédiaire de Shenzhen, *Jingkang Liu c/ la société technologique de Yi Jin*, arrêt n°1908, 2015.

<sup>45</sup> V. la Première Cour intermédiaire de Shanghai, *Weifeng Zhang c/ la société de 3M*, arrêt n°240, 2012.

conciliation a pour but de faire rapprocher les deux parties concernées et d'aboutir à un compromis. Par exemple, en France, la commission de conciliation a pour fonction d'entendre les deux parties au conflit et de rapprocher leurs points de vue<sup>46</sup>. Cela aboutit à une discussion entre les parties, dans laquelle la commission aide les parties à trouver une solution définitive. À cet égard, le rapporteur français Pierre Marilhac a indiqué qu'il est nécessaire de créer la commission, « parce que, dans les différents cas, il peut y avoir des rapports matériels, des rapports financiers à discuter entre employeurs et salariés »<sup>47</sup>. Dans ce cas, les conflits entre l'employeur et l'inventeur salarié peuvent être résolus rapidement et définitivement au cours de la procédure devant la commission. En effet, lors de l'établissement de cette procédure en 1978, le législateur français espérait que les recours à la commission permettront de régler la plus grande partie des litiges sans avoir besoin de recourir au contentieux<sup>48</sup>.

**L'effet positif du mécanisme.** L'application de la procédure de conciliation témoigne d'une grande efficacité. Par exemple, en Allemagne, selon des statistiques de 1957 à 1978, la commission d'arbitrage a réglé plus de 2000 affaires. Parmi elles, seulement 70 à 80 affaires ont finalement été portées devant les tribunaux, toutes les autres affaires ont été résolues dans le cadre de la procédure de la commission<sup>49</sup>. En France, selon une étude de la CNIS menée en 2000, à la suite de la proposition de conciliation émise par la commission de conciliation, seulement 10% des affaires donnent lieu à la saisine du tribunal de grande instance<sup>50</sup>. Ces statistiques montrent que l'intervention de la commission de conciliation permet de mettre fin aux litiges

sur les inventions de salariés dans la majorité des cas. Afin d'améliorer l'efficacité de la résolution des conflits des inventions de salariés, le législateur chinois devrait introduire le mécanisme de la commission de conciliation. Cela pourrait réduire considérablement les coûts pour les employés et les employeurs.

## **B. La conception du mécanisme de règlement des litiges devant la commission de conciliation en Chine**

Dans l'hypothèse où le mécanisme de conciliation est introduit en Chine, un certain nombre de mesures doit être pris pour que le mécanisme fonctionne comme il faut. Il faut d'abord préciser la nature de la procédure (i). Ensuite, la commission siège auprès des offices de propriété intellectuelle (ii). Cette commission est un mécanisme tripartite, qui comprend la participation de l'administration, d'employeurs, et de salariés (iii). Enfin, le déroulement de la procédure doit être bien conçu et organisé (iv).

### ***i. La nature de la procédure devant la commission de conciliation***

**Une procédure facultative.** Dans certains pays, le recours à la commission de conciliation revêt un caractère obligatoire, comme en Allemagne, où tout conflit sur les inventions de salariés doit être soumis à la commission avant qu'une action judiciaire puisse être introduite<sup>51</sup>. Dans ce cas, la saisine de la commission est devenue une condition préalable à la saisine de la juridiction. C'est seulement en cas d'échec de la procédure de conciliation que la justice peut être saisie. Toutefois, cette procédure

<sup>46</sup> CPI, art. R. 615-19.

<sup>47</sup> La prise de parole de P. Marilhac, Débats parlementaires de Sénat, Séance du mardi 18 avril 1978, *JORF*, p. 510.

<sup>48</sup> V. le Rapport n° 281 (1977-1978) de P. Marilhac, fait au nom de la Commission des lois, déposé le 23 mars 1978, p. 10.

<sup>49</sup> V. la prise de parole de P. Marilhac, Débats parlementaires de Sénat, Séance du mardi 18 avril 1978, *JORF*, p. 507.

<sup>50</sup> V. M-F. Marais, « La jurisprudence de la commission nationale des inventions de salarié », *op. cit.*, p. 28.

<sup>51</sup> V. la loi allemande sur les inventions de salarié, art. 37 : « On ne peut faire valoir pour l'action judiciaire les droits ou rapports de droit régis par la présente loi qu'après une procédure arbitrale préalable devant la commission arbitrale ».

obligatoire n'est pas, à notre avis, une bonne solution. Si l'employeur et l'inventeur salarié ne veulent que saisir la juridiction, la procédure devant la commission de conciliation peut être superflue. Aujourd'hui, en Allemagne, de plus en plus de conflits sur les inventions de salariés sont réglés définitivement devant les tribunaux. Dans les années 1960, seulement 20% des affaires donnaient lieu à une saisine des tribunaux, la plupart des conflits étaient réglés directement devant la commission. Cependant, 30 ans plus tard, dans les années 1990, la proportion a doublé pour atteindre environ 40%<sup>52</sup>. Il est de plus en plus difficile de résoudre les conflits directement dans la procédure de la commission. Dans ce cas, le recours à la commission de conciliation doit être une option, et non pas une obligation. En France, au cours de la rédaction en 1978 des dispositions relatives aux inventions de salariés, le projet initial rendait obligatoire la procédure devant la commission. Puis, lors du débat législatif, le gouvernement français a considéré que le caractère obligatoire de la procédure aboutissait « en fait à créer une nouvelle juridiction d'exception »<sup>53</sup>. De telle sorte que le texte final a supprimé cette exigence et a rendu cette procédure facultative. En Chine, il faudrait que le législateur adopte le modèle français à cet égard. La saisine de la commission de conciliation n'exclut pas le recours à la juridiction. Ainsi, les parties peuvent jouir de la liberté de choisir la voie adéquate à leur besoin.

### **Une procédure requérant l'intervention de l'administration.** L'établissement du

mécanisme de la commission de conciliation nécessite l'intervention de l'administration. D'une part, l'intervention de l'administration peut sauvegarder la mise en pratique de la commission de conciliation, puisqu'à part la juridiction, l'administration est la seule qui est capable de réaliser une communication efficace entre les parties. Sa participation est nécessaire pour augmenter l'efficacité de la résolution des conflits. À cet égard, le rapporteur Pierre Marilhac avait souligné que « l'intervention de l'administration dans la commission est indispensable »<sup>54</sup>. D'autre part, compte tenu de la subordination dans le cadre d'une relation de travail, l'intervention administrative peut fournir un soutien spécial aux inventeurs salariés. L'administration peut supporter le frais de procédure, pour que l'inventeur puisse saisir la commission sans tenir compte des frais. Comme en France, c'est l'Institut national de la propriété industrielle qui prend en charge les frais de la commission<sup>55</sup>. En Chine, l'administration n'exerce qu'une fonction très limitée dans la résolution des conflits concernant les inventions de salariés. Selon le règlement chinois de la loi sur les brevets, pour les conflits portant sur la rémunération de l'inventeur salarié, l'inventeur peut demander une médiation devant l'Office de la propriété intellectuelle<sup>56</sup>, mais ce dernier ne peut pas prendre de décision en vue de résoudre le conflit. C'est seulement dans le cas d'une contrefaçon que l'Office peut prendre une décision<sup>57</sup>. Dans la pratique, l'administration ne joue qu'un rôle très limité en Chine. À défaut de la résolution administrative, face à des conflits sur les inventions de salariés, peu de parties en cause optent pour la médiation<sup>58</sup>.

<sup>52</sup> V. A. Brune, *Bewahrtes Deutsches Arbeitnehmererfindergesetz*, Carl Heymanns Verlag, 2010, N° 155-160.

<sup>53</sup> La prise de parole de A. Giraud, Débats parlementaires de l'Assemblée nationale, 1re Séance du mardi 16 mai 1978, *JORF*, p. 1700.

<sup>54</sup> V. prise de parole de P. Marilhac, Débats parlementaires de Sénat, Séance du mardi 18 avril 1978, *JORF*, p. 507.

<sup>55</sup> V. F. Ahner, J.-J. Touati, *Inventions et créations des salariés, du code du travail au code de la propriété intellectuelle*, Wolters Kluwer, 2010, p. 219.

<sup>56</sup> V. le règlement chinois de la loi sur les brevets, art. 85.

<sup>57</sup> V. la loi chinoise sur les brevets, art. 60.

<sup>58</sup> V. B. Zeng et J. Mao, « Les réflexions et les suggestions sur plusieurs questions concernant les conflits de récompense et de rémunération des inventeurs salariés », URL : <https://read01.com/kjzRRy.html>, visité le 13 sept. 2018.

Par l'intervention dans le mécanisme de la commission en Chine, l'Office de propriété intellectuelle pourrait jouer un rôle plus important. Aujourd'hui, en Chine, le nombre de différends liés aux inventions de salariés ne cesse de croître, surtout après 2015. En 2015, leur nombre était seulement de 15. Toutefois, en 2016 il a atteint 146, et en 2017 leur nombre était de 127<sup>59</sup>. Par suite de la croissance rapide du nombre des inventions de salariés en Chine, il est très probable que le nombre de différends relatifs à de telles inventions continuera d'augmenter. Dans ce cas, avec l'intervention de l'Office de propriété intellectuelle, le nouveau mécanisme de commission de conciliation peut atténuer la pression supportée actuellement par les tribunaux.

## ii. La proposition du siège de la commission de conciliation auprès de l'Office de propriété intellectuelle

**Le rejet d'un siège unique de la commission de conciliation.** Avec l'intervention de l'administration, la commission peut être créée auprès de l'Office de propriété intellectuelle. C'est aujourd'hui le modèle de base adopté par les pays qui connaissent un tel mécanisme. Par exemple, la commission française de conciliation a été créée auprès de l'Institut national de la propriété intellectuelle<sup>60</sup>. En Allemagne, la commission arbitraire est établie auprès de l'Office allemand des brevets et des marques<sup>61</sup>. Cette architecture est peut-être appropriée dans ces pays, mais elle ne convient pas à la situation chinoise. La superficie de la Chine est beaucoup plus grande par rapport à ces pays. Si la commission était installée seulement auprès de l'Office national chinois de propriété intellectuelle, tous les demandeurs devraient se déplacer à Pékin pour assister à la procédure. Étant donné la vaste superficie du pays, cela augmenterait

considérablement les coûts des parties. Il en résulterait que le mécanisme ne jouirait que d'un rôle très limité dans la pratique. Lorsqu'un demandeur ne dispose pas des moyens suffisants, il tendra à recourir à d'autres procédures.

**La proposition de plusieurs sièges pour la commission.** Face à cela, il est nécessaire d'instaurer des commissions au sein des différentes régions de la Chine. La plupart des conflits sur les inventions de salariés se répartissent essentiellement entre Guangdong, Pékin et Shanghai. Au contraire, dans certaines régions, il existe peu de conflits à cet égard, surtout dans la région occidentale. Compte tenu du coût du mécanisme, si chaque province établissait une commission de conciliation, cela pourrait augmenter considérablement les dépenses totales. Ainsi, nous proposons de consolider les ressources en créant une commission dans les régions où les conflits sont fréquents, à savoir le Guangdong, Pékin et Shanghai. Les commissions seraient créées auprès des offices en charge de la propriété intellectuelle de Pékin, de Shanghai et de Guangdong. Cette installation des sièges correspond également à la répartition des sièges des tribunaux spécialisés en propriété intellectuelle en Chine.

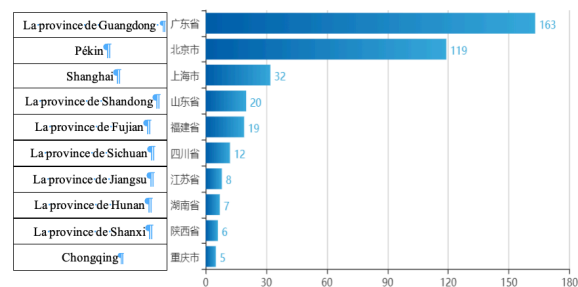


Tableau 1. La répartition actuelle des procès concernant les inventions de salariés en Chine (jusqu'au 15 sept. 2018)<sup>62</sup>

<sup>59</sup> Les données proviennent du site : [https://www.jufaanli.com/vis\\_search?TypeKey=1%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E+i%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E](https://www.jufaanli.com/vis_search?TypeKey=1%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E+i%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E), visité le 15 sept. 2018.

<sup>60</sup> CPI, art. L. 615-21.

<sup>61</sup> V. la loi allemande sur les inventions de salariés, art. 29.

<sup>62</sup> Les données proviennent du site : [https://www.jufaanli.com/vis\\_search?TypeKey=1%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E+i%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E](https://www.jufaanli.com/vis_search?TypeKey=1%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E+i%3A%E8%81%8C%E5%8A%A1%E5%8F%91%E6%98%8E), visité le 15 sept. 2018

### **iii. La proposition d'une composition tripartite de la commission**

**La nomination d'un fonctionnaire de l'Office de propriété intellectuelle en tant que président.** Quant au président de la commission, le législateur français prévoit que la commission « est présidée par un magistrat de l'ordre judiciaire »<sup>63</sup>. Le législateur allemand exige que « le président et son suppléant doivent posséder la capacité d'exercer une fonction judiciaire d'après la loi d'organisation judiciaire »<sup>64</sup>. De même, le législateur norvégien exige que le président ait les qualifications généralement prescrites pour les juges professionnels<sup>65</sup>. Le législateur finlandais prévoit également que « le président et l'un des membres précités, qui assume aussi les fonctions de vice-président, doivent avoir les qualifications d'un juge »<sup>66</sup>. Toutefois, cette disposition ne semble pas très appropriée. Si un juge est désigné comme président, il doit donner son avis dans le cas d'un partage des voix, à savoir le cas où l'avis du représentant des employeurs est contraire à l'avis du représentant des salariés. Cela risque probablement de causer un conflit entre la commission et le processus judiciaire. Comme l'ancien ministre français de l'industrie André Giraud l'avait indiqué, « la présidence de la commission par un magistrat de l'ordre judiciaire pourrait, le cas échéant, ne pas être retenue dans la mesure où des actions pourraient être ensuite portées devant les tribunaux »<sup>67</sup>.

En effet, lors de la rédaction de l'article concernant la commission de conciliation en France, le rédacteur Pierre Marcilhacy

envisageait de « créer une juridiction supplémentaire »<sup>68</sup>, c'est peut-être la raison pour laquelle il a désigné un magistrat en tant que président de la commission. D'ailleurs, il a admis qu'il n'avait pas analysé en profondeur la relation entre la procédure de la commission et celle de la juridiction civile<sup>69</sup>. Au cours du débat législatif, le gouvernement français avait explicitement rejeté de considérer la commission comme une juridiction<sup>70</sup>. Toutefois, la disposition précitée selon laquelle un magistrat est désigné comme président de la commission est demeurée sans modification. La procédure de la commission de conciliation ne fait pas partie de l'ordre juridictionnel. Pour séparer la procédure de la commission de la procédure judiciaire, il vaut mieux que le président ne soit pas un juge. Si les parties ont besoin du recours à des magistrats, il faut qu'ils saisissent une juridiction. À cet égard, le président peut être choisi parmi des fonctionnaires compétents qui travaillent dans l'Office de propriété intellectuelle. Pour chaque affaire, c'est l'Office correspondant qui nomme le président. Cette disposition permettrait d'éviter les conflits entre la commission et le processus judiciaire. De plus, étant donné que la commission siège auprès de l'Office de propriété intellectuelle, cette disposition serait plus pratique.

**La nomination du représentant des salariés et des employeurs en tant qu'assesseurs.** Selon les différents pays, il existe deux modèles quant aux assesseurs de la commission. Premièrement, certains pays exigent que les assesseurs soient des spécialistes du domaine technologique de l'invention en cause. Par exemple, la loi allemande prévoit que « la

<sup>63</sup> CPI, art. L. 615-21.

<sup>64</sup> La loi allemande sur les inventions de salariés, art. 30 (2).

<sup>65</sup> Voir la loi norvégienne sur les inventions de salariés, art. 12.

<sup>66</sup> La loi finlandaise sur les inventions de salariés, art. 11.

<sup>67</sup> V. la prise de parole de A. Giraud, Débats parlementaires de l'Assemblée nationale, 1<sup>re</sup> Séance du mardi 16 mai 1978, *JORF* p. 1701.

<sup>68</sup> V. la prise de parole de P. Marcilhacy, Débats parlementaires de Sénat, Séance du mardi 18 avril 1978, *JORF*, p. 507.

<sup>69</sup> V. *Ibid.*, p. 508, le discours de P. Marcilhacy : « En ce qui concerne la présidence confiée à un juge alors que la décision de la commission peut être déferée à la justice, je vous avoue que je suis mal cette argumentation. Aussi, ne retient-elle nullement mon attention ».

<sup>70</sup> V. la prise de parole de A. Giraud, Débats parlementaires de l'Assemblée nationale, 1<sup>re</sup> Séance du mardi 16 mai 1978, *JORF*, p. 1700.

commission arbitrale se compose d'un président ou de son suppléant et de deux assesseurs », et que « les assesseurs doivent posséder une expérience particulière dans le domaine technique dont dépend l'invention ou la proposition d'amélioration technique »<sup>71</sup>. En Norvège, la commission est composée de trois membres et, mis à part le président, l'un des membres doit avoir une expérience concernant le droit des brevets, tandis que l'autre membre doit avoir une connaissance technologique concernant le domaine de l'invention<sup>72</sup>. Deuxièmement, certains pays prévoient que des représentants des salariés et des employeurs sont nommés en tant qu'assesseurs. Par exemple, en France, l'article R. 615-7 du CPI prévoit que « l'un des assesseurs est choisi parmi les personnes proposées par les organisations de salariés, l'autre parmi les personnes proposées par les organisations d'employeurs ». Le législateur finlandais a également adopté ce modèle<sup>73</sup>. Ceci évoque la composition des membres des instances prud'homales, comme en France, où le conseil des prud'hommes est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs<sup>74</sup>. C'est également le même cas dans l'arbitrage du travail en Chine, où la commission d'arbitrage des conflits du travail est composée de représentants des services de l'administration du travail, des représentants syndicaux, et de représentants des entreprises<sup>75</sup>.

La commission a pour but d'inciter à une conciliation entre les deux parties. Il faut adopter un modèle plus approprié pour résoudre les conflits entre employeurs et employés, plutôt qu'un modèle pour résoudre des conflits concernant les techniques. Le deuxième modèle est, à notre avis, une meilleure solution. Ces représentants

connaissent bien les besoins immédiats des employeurs et des employés, leur participation permettrait de mieux rétablir l'équilibre entre les deux parties. Cette commission doit être paritaire, afin de maintenir l'égalité entre les deux parties. Quant au nombre des représentants, il suffit que chaque partie désigne un représentant pour y participer. Mais en Finlande, le comité des inventions de salariés est beaucoup plus fourni, puisqu'il se compose d'un président et de huit membres, dont le président et deux membres sont nommés par le gouvernement, trois membres représentent les employeurs et les trois derniers représentent les employés<sup>76</sup>. Nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de faire participer autant de représentants des employeurs et des salariés, car cela augmentera considérablement les coûts de la procédure.

**L'admission de l'intervention d'experts technologiques.** Bien que les spécialistes technologiques ne soient pas nommés en tant qu'assesseurs, cela ne signifie pas que les spécialistes soient interdits de participer à la procédure devant la commission. Bien au contraire, les conflits relatifs aux inventions de salariés nécessitent des connaissances techniques. Il faut donc que la commission puisse se faire assister d'experts qu'elle désigne pour chaque affaire. En effet, l'intervention de spécialistes est bien accueillie parmi les employeurs et les employés. Selon une étude faite par l'INPI français, en Allemagne, les parties préfèrent saisir la commission notamment parce que la procédure est gratuite, mais aussi parce qu'ils ont l'assurance que leur conflit sera traité par des spécialistes dans leur domaine<sup>77</sup>. De plus, la détermination des spécialistes n'est pas difficile, puisqu'ils peuvent être choisis directement parmi les

<sup>71</sup> La loi allemande sur les inventions de salariés, art. 30.

<sup>72</sup> Voir la loi norvégienne sur les inventions de salariés, art. 12.

<sup>73</sup> V. la loi finlandaise sur les inventions de salariés, art. 11.

<sup>74</sup> V. le Code du Travail, art. L.1421-1.

<sup>75</sup> V. la loi chinoise sur la médiation et l'arbitrage des conflits de travail, art. 19.

<sup>76</sup> V. la loi finlandaise sur les inventions de salariés, art. 11.

<sup>77</sup> V. D. Doyen et E. Fortune, *La Rémunération des Inventions de Salariés Pratiques en vigueur en France*, p. 28. Analyses INPI 2016-3, URL : [https://www.inpi.fr/sites/default/files/etude\\_ris\\_in\\_pi\\_10\\_2016v2\\_002.pdf](https://www.inpi.fr/sites/default/files/etude_ris_in_pi_10_2016v2_002.pdf), visité le 16 avril 2018.

examineurs de brevet travaillant au sein de l'Office chinois de la propriété intellectuelle, comme dans le cas allemand<sup>78</sup>. Cette méthode est pratique parce que la commission siège auprès d'un office de propriété intellectuelle. Mais ces experts peuvent également être choisis parmi les spécialistes des universités, institutions de recherche, ou au sein d'entreprises.

#### *iv. La saisine de la procédure devant la commission de conciliation*

**La compétence de la commission de conciliation.** Tous les conflits sur les inventions de salariés peuvent être portés devant la commission de conciliation. Toutefois, selon l'avis du secrétaire de la CNIS, en France, la commission n'a pas compétence pour la détermination de l'inventeur, et c'est la juridiction civile qui est seule compétente à ce sujet<sup>79</sup>. Cette limitation est discutable, puisque la désignation de l'inventeur est un facteur important dans la résolution d'un conflit relatif à une invention de salarié, et elle concerne tout autant le sujet du droit de la rémunération supplémentaire que le sujet du droit moral. Il faut que la commission soit compétente aussi pour ce type de litiges. La commission est compétente pour les inventions de tous les domaines. Compte tenu du fait que les règles de fond relatives aux inventions de salariés sont appliquées uniformément entre le secteur public et le secteur privé, l'application de la procédure devant la commission de conciliation doit également être unifiée, et elle peut s'appliquer aux inventions de salariés de tous les domaines. Par exemple, lorsqu'un conflit des inventions de salariés survient entre

un professeur et l'université publique où il travaille, les deux parties peuvent saisir la commission. Cette pratique est adoptée avec quelques nuances par les pays qui ont établi la procédure de la commission. Par exemple, en Allemagne, l'application de la procédure de conciliation ne fait pas de distinction entre le secteur privé et le secteur public, mais elle ne s'applique pas aux administrations publiques qui ont établi leurs propres commissions arbitrales<sup>80</sup>. En France, elle s'applique également aux litiges concernant les fonctionnaires et les agents, mais la détermination des assesseurs diffère du secteur privé<sup>81</sup>. Les conflits portant sur le travail salarié sont hors de la compétence de la commission, même s'il existe un rapport avec l'invention en cause, tel que le licenciement en raison de l'absence d'une déclaration de l'invention ou à cause de la demande de brevet par l'employé. Dans ce cas, l'employé qui conteste en Chine ce licenciement doit saisir l'arbitrage du travail. En France, dans une affaire de 1981, un inventeur salarié a saisi la CNIS pour « constater que le licenciement de M. X (l'employé) trouve sa cause dans le dépôt de sa demande de brevet », la CNIS s'est déclarée incompétente sur le conflit de licenciement de l'employé concerné<sup>82</sup>. De plus, si l'inventeur salarié méconnaît son obligation de non-concurrence, le conflit né ne relève pas de la compétence de la commission. Il s'agit d'un conflit de travail, lequel doit être résolu du point de vue du droit du travail et doit être soumis à l'arbitrage dédié avant la saisine d'une juridiction. D'ailleurs, si l'une des parties, qui assume l'obligation de confidentialité, la méconnaît en divulguant l'invention, le conflit ne relève pas de la

<sup>78</sup> V. la loi allemande sur les inventions de salariés, art. 30 : « Ils sont nommés, parmi les membres ou membres adjoints [Hilfsmitglieder] de l'Office des brevets, par le président de cet office pour chaque litige particulier ».

<sup>79</sup> V. L. Mulatier, « Les inventions de salariés », dans *Les pratiques des entreprises françaises, Enquête de l'Observatoire de la Propriété Intellectuelle*, 2016, p. 14, URL : [http://www.asrc.fr/fr/wp-content/uploads/sites/2/2016/10/Conference\\_INPI\\_Inventions\\_de\\_salaries\\_17102016.pdf](http://www.asrc.fr/fr/wp-content/uploads/sites/2/2016/10/Conference_INPI_Inventions_de_salaries_17102016.pdf), visité le 16 avril 2018.

<sup>80</sup> V. la loi allemande sur les inventions de salarié, art. 40(5) : « les articles 29 à 32 ne sont pas applicables dans la mesure où des administrations publiques ont créé elles-mêmes leurs propres commissions arbitrales pour liquider les différends sur la base de la présente loi ».

<sup>81</sup> CPI, art. R. 615-31 : « pour ce qui concerne les litiges intéressant les fonctionnaires et agents visés à l'article R. 611-11, il est établi une liste spéciale sur laquelle sont choisis pour chaque affaire les deux assesseurs du président de la commission paritaire de conciliation ».

<sup>82</sup> V. CNIS, 10 févr. 1981, *Dossiers Brevets* 1981, III.4.

compétence de la commission, et la partie lésée doit recourir à la juridiction. Il ne s'agit pas d'un conflit sur les inventions de salariés, mais issu du refus de respecter l'obligation de confidentialité. La partie qui publie l'invention est très consciente de son obligation, mais refuse de l'assumer. Toutefois, lorsque cette méconnaissance de l'obligation provient d'une controverse sur l'attribution de l'invention, la commission est compétente dans un tel cas<sup>83</sup>. Par exemple, c'est le cas de l'employé ayant traité l'invention en cause comme une invention hors mission qui lui appartiendrait, tandis que l'employeur l'a considérée comme une invention de mission et l'a ainsi publiée pour obtenir un brevet.

**La réalisation d'une conciliation.** N'étant pas une juridiction, la commission n'a pas le pouvoir de juger l'affaire, mais un rôle de conciliation. Elle n'est pas investie de la compétence de prendre une décision de justice. La commission entend les parties et s'efforce de rapprocher leurs points de vue afin de parvenir à une conciliation. Si la commission réussit à inciter les deux parties à une conciliation, elle dresse un procès-verbal qui comprend leur accord : « le procès-verbal mentionne le contenu de l'accord »<sup>84</sup>. Si la commission n'arrive pas à concilier les parties, elle bénéficie d'un droit de proposer un avis de conciliation. L'expérience montre, en effet, que la fonction de conciliation est fréquemment inefficace lorsqu'elle n'est pas remplie par l'organe même qui a le pouvoir de juger<sup>85</sup>. Ce principe a été reconnu dans différentes législations nationales, selon lesquelles la commission peut donner une proposition de conciliation aux parties concernées. Tel est notamment le cas en France et en Allemagne. C'est un pouvoir nécessaire pour la commission, sans quoi, les conflits demeurent irrésolus. Dans la pratique,

la plupart des affaires devant la commission de conciliation se sont terminées par la proposition de la commission. En France, selon une étude de la CNIS, 65% des décisions aboutissent à une proposition de conciliation<sup>86</sup>. La proposition de la conciliation doit être faite dans des situations déterminées. Ce n'est qu'en cas d'absence totale de conciliation que la commission peut faire une proposition de conciliation. À cet égard, l'article R.615-20 du CPI français prévoit qu'« en cas de non-comparution de l'une des parties ou à défaut de conciliation totale, la commission entreprend l'établissement de la proposition de conciliation prévue à l'article L. 615-21 ». Mais, en cas de conciliation partielle, la commission n'adopte pas sa décision.

**Le délai de la proposition de conciliation.** Parmi les pays qui ont établi le mécanisme de conciliation, peu ont prévu de limiter le délai de la procédure. Les législateurs allemands et nordiques sont restés muets à cet égard. Le législateur français, en revanche, a fixé un délai de six mois pour la proposition de la conciliation. En Chine, selon le règlement de l'Office national de propriété intellectuelle, « saisi d'une affaire de contrefaçon de brevet, un office de propriété intellectuelle doit la régler dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier. Dans les cas particulièrement compliqués qui nécessitent une extension du délai, cette prolongation doit être approuvée par les responsables du département. La période de prolongation approuvée ne doit pas dépasser un mois »<sup>87</sup>. Dans certaines provinces, le délai est même plus court. Par exemple, dans la province du Shandong, le délai est limité à trois mois<sup>88</sup>. Quant à la procédure devant la commission de conciliation, la difficulté de la mise en œuvre de la procédure est similaire à la résolution des

<sup>83</sup> Voir J. M. Mousseron, « Les litiges, dans le nouveau régime des inventions de salariés », préc. p. 135.

<sup>84</sup> CPI, Art. R. 615-19. Cette disposition est totalement similaire à l'article R. 1454-22 du code français de travail : « lorsque les parties se concilient, même partiellement, le bureau de jugement constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu ».

<sup>85</sup> Voir la prise de parole de J. Foyer, Débats parlementaires de l'Assemblée nationale, 1re Séance du mardi 16 mai 1978, *JORF*, p. 1701.

<sup>86</sup> Voir M-F. Marais, préc. p. 25.

<sup>87</sup> Voir les mesures sur l'application administrative de la loi chinoise sur les brevets, art. 19.

<sup>88</sup> Voir les mesures sur la résolution et la médiation des conflits concernant les brevets dans la province du Shandong, art. 24.



conflits de contrefaçon. Nous proposons d'adopter un délai de 4 mois, à l'instar de celui prévu dans le règlement de l'Office national de propriété intellectuelle. Lorsque les conflits sur les inventions de salariés sont compliqués, la commission peut demander au responsable de la commission de conciliation une prolongation du délai d'un mois.

#### **L'exécution de la proposition de conciliation.**

La proposition faite par la commission n'est pas une décision de justice. Après la notification de la proposition, cette dernière ne prend pas effet immédiatement. Les parties jouissent d'un délai fixe pour décider si elles acceptent ou non la proposition. Quant à la détermination du délai, le législateur français prévoit un délai d'un mois<sup>89</sup>. Tel est le cas aussi en Allemagne<sup>90</sup>. En France, ce délai correspond à celui du recours devant la cour d'appel. Selon le Code français de procédure civile, « le délai de recours par une voie ordinaire est d'un mois en matière contentieuse »<sup>91</sup>. En Chine, dans la procédure civile, le délai de recours est de quinze jours<sup>92</sup>. D'ailleurs, dans la procédure de l'arbitrage du travail, lorsqu'une des parties n'est pas satisfaite de la décision de l'arbitrage, le délai pour saisir la juridiction est également de quinze jours<sup>93</sup>. Afin d'assurer la cohérence dans ce domaine, nous proposons d'adopter un délai de 15 jours.

À l'issue de ce délai, la proposition prendra son effet. Mais la commission n'a pas la faculté de faire exécuter sa proposition. Si l'une des parties refuse de l'appliquer, l'autre partie ne peut que saisir une juridiction pour la faire exécuter. Elle sera rendue exécutoire par le tribunal compétent<sup>94</sup>.

**Conclusion.** Face aux problèmes existant dans la résolution des conflits relatifs aux inventions de salariés en Chine, une réforme est nécessaire. D'une part, la voie de résolution de ces conflits par l'arbitrage du travail doit être exclue. D'autre part, il faut élargir la compétence de la juridiction. Par ailleurs, l'aménagement des différentes voies existantes n'est pas suffisant. Pour ce qui concerne le règlement des conflits entre les deux parties dans la relation de travail, il existe une particularité, à savoir que l'une d'entre elles est subordonnée à l'autre. L'inventeur salarié se trouve dans une position de faiblesse, et s'il intente une procédure judiciaire, il risque de perdre son emploi. Mais le législateur chinois l'a ignoré. À l'instar des lois française et allemande, nous proposons d'introduire en Chine un mécanisme de commission de conciliation, qui viserait à restaurer l'équilibre entre les deux parties.

Z. D.

---

<sup>89</sup> CPI, art. L. 615-21.

<sup>90</sup> V. la loi allemande sur les inventions de salariés, art. 34 (3).

<sup>91</sup> CPC, art. 538.

<sup>92</sup> V. la loi chinoise sur la procédure civile, art. 164.

<sup>93</sup> V. la loi chinoise sur la médiation et l'arbitrage des conflits de travail, art. 50.

<sup>94</sup> V. par exemple l'art. R. 615-29 du CPI.