

Inventions de salariés : regards croisés sur le droit turc et le droit français

Employees' inventions: a look at Turkish and French law

Aslıhan Fethiye TÜRKMEÑOĞLU ÖZGÜL

Avocate et Mandataire en Marques

De nos jours, la course à la technologie donne lieu à une augmentation massive du rôle des inventions de salariés dans le paysage industriel. En Turquie, comme dans le reste du monde, les inventions de salariés occupent une place grandissante. Ainsi, en France, 90% des inventions brevetées sont des inventions issues de la mission inventive des salariés¹. Cet article a pour objet de présenter les principales règles du droit turc en matière d'inventions de salariés et de faire une comparaison avec le régime français.

Today, the race for technology is leading to a massive increase in the role of employee inventions in the industrial landscape. In Turkey as in the rest of the world, employee inventions are becoming increasingly important. In France, for example, 90% of patented inventions are inventions resulting from the inventive mission of employees. The purpose of this article is to introduce the main rules of Turkish law on employee inventions and to make a comparison with the French regime.

Introduction

D'après la Loi n°6769 datée du 10 janvier 2017 sur la propriété industrielle en Turquie (ci-après dénommée « LPI »), le principe général en droit des brevets est que le droit au titre revient à l'inventeur ou à son ayant cause. Il en est de même en droit français, tel qu'indiqué par le code de la propriété intellectuelle (ci-après CPI). L'une des exceptions à ce principe est l'exclusion des inventions de salariés. Quand il s'agit des inventions de salariés, les réponses aux problématiques liées à l'attribution à l'employeur ou au salarié, à la situation des stagiaires, aux obligations et droits principaux des parties varient d'un pays à l'autre.

Le présent article a vocation à aborder la définition de l'invention de mission et la propriété/titularité de l'invention dans le cadre de la LPI et du CPI), ainsi que la situation des stagiaires, puis les droits et les obligations de l'inventeur salarié et

l'employeur en révélant les différences entre le droit turc et le droit français.

1. Définition de l'invention de mission et de la propriété de l'invention

Droit turc

D'après la LPI, l'invention réalisée par le salarié pendant le contrat de travail est une invention de mission si :

- l'invention est réalisée dans l'exécution d'une activité dont il est responsable dans une entreprise ou administration publique, ou si
- l'invention réalisée est basée en grande partie sur l'expérience et le travail de l'entreprise ou de l'administration publique¹.

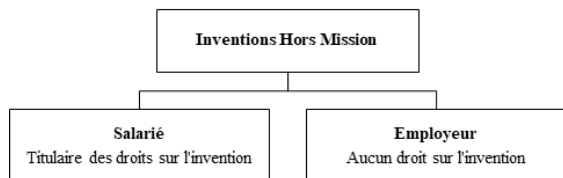
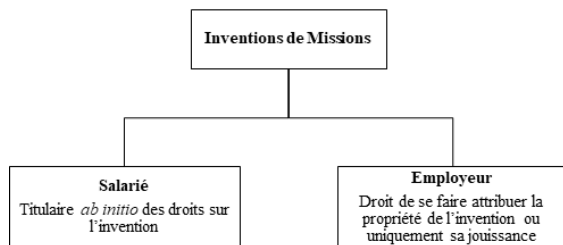
¹ <https://www.inpi.fr/fr/comprendre-la-propriete-intellectuelle/le-brevet/linventeur-est-un-salarie>

¹ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 113/1.

Dans le cas où une invention de mission est réalisée, la LPI ne prévoit pas une attribution à l'employeur dès sa conception. Néanmoins, après la notification du salarié (procédure qui sera abordée plus tard), l'employeur a le droit de se voir attribuer la propriété de l'invention ou uniquement sa jouissance².

Quant aux inventions hors mission, la propriété appartient au salarié. Il existe une distinction en droit français de la propriété intellectuelle entre l'invention hors mission attribuable et l'invention hors mission non attribuable à l'employeur. Une telle distinction n'existe pas dans la LPI, car l'invention faite dans l'exécution de son activité (inventive ou non) ou par l'expérience et le travail de l'entreprise est déjà catégorisée comme l'invention de mission selon la LPI. Ainsi, les inventions qui sont liées à l'employeur - équivalentes aux inventions de mission et hors mission attribuables - sont incluses, *ab initio*, dans la définition adoptée par la LPI.

En considérant les explications ci-dessus, on peut résumer la titularité des droits sur l'invention selon la LPI par les schémas suivants :



² Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/1.

³ CPI, art. L. 611-7 (1).

Droit français

S'agissant du CPI, il adopte une division en deux catégories, laquelle distinction diffère un peu de la LPI.

D'une part, l'invention de mission, celle réalisée par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail, regroupe l'invention issue d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, ou l'invention réalisée par un salarié suite à des études ou recherches qui lui sont explicitement confiées.

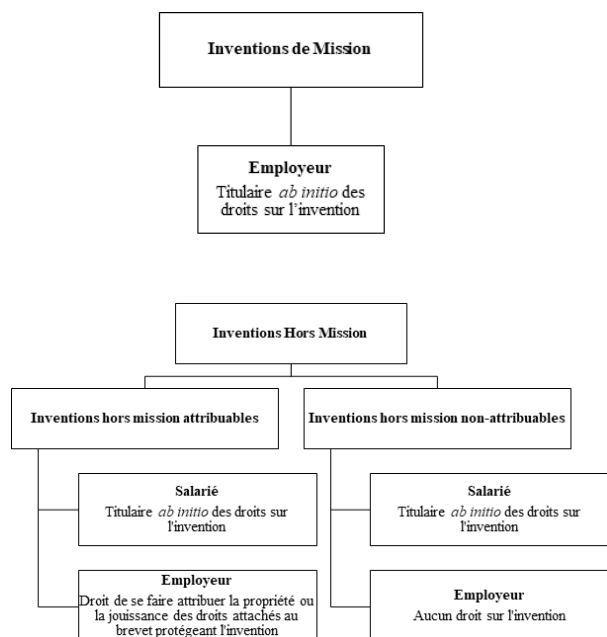
Au contraire de la LPI, le CPI prévoit qu'une invention de mission appartient à l'employeur dès sa conception³.

D'autre part, il existe l'invention hors mission. Bien que la loi précise que toutes les autres inventions appartiennent au salarié, elle distingue deux types d'invention hors mission. L'invention hors mission attribuable est l'invention qui est réalisée à l'initiative du salarié, soit au cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise et qui est réalisée grâce à la connaissance ou à l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle. L'employeur se voit ici reconnaître le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention (droit d'exploitation)⁴ ;

L'invention hors mission non attribuable est, quant à elle, une invention sans lien avec l'entreprise et réalisée en dehors de toute mission effectivement confiée par l'employeur, sans la connaissance ou à l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, la propriété de l'invention appartenant donc au salarié.

Le schéma ci-dessous présente le régime de titularité des droits sur l'invention selon le CPI :

⁴ CPI, art. L. 611-7 (2).



2. La situation des stagiaires

Comme vu précédemment, pour définir l'invention de mission, la LPI se réfère à un contrat de travail. Cette référence au contrat de travail n'est pas pour autant une référence suffisante pour clarifier le statut des inventions des stagiaires, ainsi que leur inclusion ou exclusion de cette catégorie. La loi fait toutefois une clarification sur les inventions des stagiaires grâce à la disposition suivante qui indique que les articles sur les inventions des salariés s'appliquent également aux stagiaires non-rémunérés⁵. En conséquence, le régime des inventions de salariés est applicable aux inventions des stagiaires aussi.

Quant au droit français, la question des inventions des stagiaires n'est pas si claire. Dans l'article L. 611-7 (5) du CPI, les personnes qui sont assimilées aux salariés sont indiquées clairement et les stagiaires ne sont pas cités :

« 5. Les dispositions du présent article sont également applicables aux agents de l'État, des collectivités publiques et de toutes autres personnes morales de droit public, selon des

modalités qui sont fixées par décret en Conseil d'État ».

C'est la raison pour laquelle, cette question s'est posée : en considérant qu'il n'existe pas de contrat de travail entre le stagiaire et une entreprise (mais une convention de stage), qui sera le titulaire des droits lorsqu'une invention est réalisée par le stagiaire ? L'arrêt du Conseil d'État, daté du 22 février 2010, clarifie cette question⁶. Dans ledit arrêt, une invention d'un stagiaire du CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) est en question. Le Conseil d'État indique que comme l'article L. 611-7 du CPI est applicable aux seuls salariés et agents publics, l'article L. 611-6 du CPI, qui attribue le droit au titre de propriété industrielle à l'inventeur ou à son ayant cause, doit être appliqué. La juridiction ajoute que les dispositions du règlement intérieur du CNRS qui indiquent qu'il est l'ayant-cause du stagiaire inventeur sont entachées d'illégalité, le CNRS ne tenant d'aucun texte ni d'aucun principe le pouvoir d'édicter une telle règle. Autrement dit, puisque les exceptions prévues par la loi et le CPI n'envisagent pas une exception pour les inventions des stagiaires, la règle générale s'applique et le stagiaire tient le droit au brevet. Par conséquent, il n'est pas possible pour le CNRS de revendiquer la titularité du brevet, laquelle appartient au stagiaire inventeur.

En conséquence, comme il n'existe pas de cession automatique des droits de l'invention d'un stagiaire à son établissement d'accueil en droit français de la propriété intellectuelle, un contrat de cession de droits ou une clause de cession de droits dans la convention de stage est nécessaire pour les employeurs qui visent à revendiquer le brevet.

3. L'obligation d'informer l'employeur

D'après le droit turc, le salarié qui est l'auteur d'une invention de mission est obligé d'en informer l'employeur par écrit et sans délai⁷. La loi ne prévoit pas un délai strict pour le

⁵ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 113/3.

⁶ Décision rendue le 22 fév. 2010 et pouvant être consultée sur le site internet du pouvoir judiciaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATE>

[XT000021880330/](https://www.legifrance.gouv.fr/xt000021880330/) CE, 4ème et 5ème sous-sections réunies, 22 fév. 2010, 320319.

⁷ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 114/1.

salarié qui est tenu d'informer l'employeur, mais il ne doit pas retarder la notification.

Dans ladite notification, le salarié doit expliquer le problème technique, la solution, comment il a réalisé l'invention, les expériences et les travaux professionnels dont il a bénéficié, la contribution des autres salariés le cas échéant, les instructions qui lui ont été adressées et sa propre contribution. S'il est nécessaire pour mieux expliquer l'invention et s'il y en a, le salarié doit présenter les images de l'invention à l'employeur⁸.

Dès la réception de la notification, l'employeur bénéficie d'un délai de deux mois pour informer le salarié sur les éléments qui doivent être corrigés ou ajoutés dans la notification qu'il a reçue, pour être conforme aux critères légaux. A défaut d'une telle information, la notification envoyée par le salarié est considérée comme valable⁹. Le salarié qui a reçu la demande de correction doit corriger sa notification dans un mois. A défaut de correction, une notification conforme est réputée non effectuée et la notification doit être à nouveau effectuée, cette fois, celle-ci devant être conforme aux dispositions prévues par la loi et le règlement¹⁰. Un autre délai court alors, de quatre mois à compter de la réception de la notification conforme par l'employeur. Dans ledit délai, l'employeur qui a l'intention de se faire attribuer la propriété de l'invention ou sa jouissance est tenu d'informer le salarié par écrit¹¹. Dans le cas où l'employeur se fait attribuer la propriété de l'invention, tous les droits en résultant lui sont transférés à compter de la date de réception de la notification par le salarié¹².

L'employeur qui reçoit la notification de salarié dispose d'une autre option, il peut se

faire attribuer la jouissance de l'invention. Cependant, si l'utilisation de l'invention rend difficile pour le salarié d'exploiter son invention, il peut demander à l'employeur d'acquiescer entièrement le droit à l'invention ou de renoncer au droit d'utilisation. Si l'employeur ne répond pas à cette demande dans les deux mois dès sa réception, le droit de jouissance de l'invention prend fin¹³.

La LPI prévoit également une obligation d'informer l'employeur pour le salarié qui est l'auteur d'une invention hors mission, afin que celui-ci puisse s'opposer à la qualification de l'invention comme telle. À l'instar de la notification de l'invention de mission, la loi ne prévoit pas un délai strict pour le salarié qui est tenu d'informer l'employeur mais il ne doit pas retarder la notification¹⁴. Dans ladite notification, le salarié doit informer l'employeur sur l'invention et (si nécessaire) la méthode de sa réalisation. Ainsi l'employeur peut parvenir à une conclusion sur la qualification de l'invention. L'employeur profite d'un délai de trois mois, dès la réception d'une telle notification, afin d'opposer, par écrit, à la qualification de l'invention comme une invention hors mission¹⁵.

Néanmoins, le salarié n'est pas obligé de faire une telle notification s'il est évident que l'invention ne peut pas être considérée dans le domaine d'activité de l'employeur¹⁶.

En outre, si l'invention hors mission appartient au domaine d'activité de l'employeur ou si l'employeur se prépare sérieusement pour opérer dans le domaine d'activité de l'invention en question, le salarié est tenu de faire une offre à l'employeur afin de lui permettre de bénéficier de son invention dans des conditions appropriées, sans lui accorder la

⁸ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 114/2, 3.

⁹ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 114/4.

¹⁰ Turquie, Règlement sur les Inventions des Salariés, les Inventions Réalisées dans les Établissements d'Enseignement Supérieur et les Inventions Découlant de Projets Appuyés par le Public, numérotée 23927 datée du 29 sept. 2017, art. 5/5.

¹¹ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/1.

¹² Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/2.

¹³ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/3.

¹⁴ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 119/1.

¹⁵ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 119/2.

¹⁶ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 119/3.

propriété de l'invention. Dans le cas où l'employeur ne répond pas à cette offre dans les trois mois suivant sa réception, il perd son droit de priorité. Dans le cas où l'employeur accepte l'offre qui lui est faite, mais ne trouve pas les conditions stipulées appropriées, les conditions sont déterminées par un tribunal à la demande des parties¹⁷. Le tribunal de première instance spécialisé en propriété intellectuelle et relevant du ressort du domicile du salarié est compétent.

Quant au droit français, le salarié auteur d'une invention est tenu de faire une déclaration à l'employeur. Parallèlement au droit turc, le CPI ne prévoit pas un délai strict pour cette déclaration, mais elle doit être faite immédiatement¹⁸. La déclaration du salarié doit contenir toutes les informations utiles sur l'invention afin que l'employeur puisse apprécier le classement de l'invention. Plus précisément, le salarié doit communiquer à l'employeur l'objet de l'invention, les applications envisagées, les circonstances de sa réalisation (par exemple, instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaborations obtenues), le classement de l'invention tel qu'il lui apparaît¹⁹. Lorsque le salarié classe l'invention comme invention de mission, la déclaration doit contenir sa description. Cette description doit comporter :

« 1° Le problème que s'est posé le salarié compte tenu éventuellement de l'état de la technique antérieure ; 2° La solution qu'il lui a apportée ; 3° Au moins un exemple de la réalisation accompagné éventuellement de dessins »²⁰.

À l'instar du droit turc, si la déclaration du salarié n'est pas conforme aux dispositions du CPI, l'employeur bénéficie d'un délai de deux mois à compter de la date de réception pour informer le salarié sur les points qui doivent être complétés. A défaut d'une telle

communication par l'employeur, la déclaration est réputée conforme²¹.

Un autre délai de deux mois court à compter de la date de réception par l'employeur la déclaration conforme de l'invention ou, en cas de demande de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée. Dans ce délai, l'employeur donne son accord au classement de l'invention, ou fait part du classement qu'il retient en cas de défaut d'indication du classement. Si l'employeur ne prend pas parti dans le délai prévu, il est présumé avoir accepté le classement du salarié²². Ainsi, la seule différence substantielle entre le droit français et le droit turc réside ici dans le délai prévu pour l'employeur pour s'opposer à la qualification de l'invention.

Quant au délai de revendication du droit d'attribution prévu par le CPI, l'employeur bénéficie de quatre mois à compter de la date de réception de la déclaration conforme ou, en cas de demande de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée²³. Comme on le voit, au regard de la revendication du droit d'attribution, le droit turc et le droit français prévoient le même délai de quatre mois à compter de la date de réception de la notification sur l'invention.

4. La rémunération du salarié inventeur

Selon le droit turc, dans le cas où l'employeur se fait attribuer la propriété ou la jouissance de l'invention, le salarié a le droit de demander un juste prix. Le règlement qualifie ce prix comme une contrepartie²⁴ de l'attribution des droits à l'employeur. Autre que le juste prix, l'employeur qui revendique la propriété de l'invention paie au salarié un prix d'encouragement²⁵, à condition qu'il ne

¹⁷ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 119/4.

¹⁸ CPI, art. R. 611-1(1).

¹⁹ CPI, art. R. 611-2.

²⁰ CPI, art. R. 611-3.

²¹ CPI, art. R. 611-5.

²² CPI, art. R. 611-6.

²³ CPI, art. R. 611-7.

²⁴ Turquie, Règlement sur les Inventions des Salariés, les Inventions Réalisées dans les Établissements d'Enseignement Supérieur et les Inventions Découlant de Projets Appuyés par le Public, n° 23927 datée du 29 sept. 2017, art. 7, 8.

²⁵ Turquie, Règlement sur les Inventions des Salariés, les Inventions Réalisées dans les Établissements d'Enseignement Supérieur et les Inventions

soit pas inférieur au salaire minimum net. Pourtant, le salarié qui travaille dans les institutions et organisations publiques n'a pas le droit à un prix d'encouragement.

En déterminant le juste prix, on prend en considération la valeur économique de l'invention, la mission du salarié dans l'entreprise et la contribution de l'entreprise dans la réalisation de l'invention²⁶. Le prix et le mode de paiement sont déterminés par un contrat signé entre le salarié et l'employeur²⁷.

L'employeur qui se fait attribuer la propriété ou la jouissance de l'invention n'a pas le droit de refuser d'accorder un juste prix en prétendant que l'invention ne vaut pas la peine d'être protégée. Néanmoins, si le tribunal précise que l'invention n'est pas protégeable, car elle ne respecte pas des conditions de brevetabilité (nouveau, activité inventive, application industrielle), le salarié ne peut pas réclamer un prix²⁸.

En droit français, dans le cas où le salarié réalise une invention de mission, il bénéficie d'une rémunération supplémentaire²⁹. Contrairement au droit turc, cette rémunération n'est pas une contrepartie de l'attribution des droits à l'employeur puisque ceux-ci sont nés dans le patrimoine de l'employeur dès la réalisation de l'invention et qu'il ne s'agit donc pas de transfert de droit. La rémunération supplémentaire est déterminée par les conventions collectives, les accords d'entreprise et les contrats individuels de travail, les parties pouvant librement déterminer les critères d'évaluation et la forme de rémunération.

En revanche, dans le cas où le salarié réalise une invention hors mission attribuable à l'employeur et que l'employeur se fait effectivement attribuer la propriété ou la jouissance de l'invention, le salarié bénéficie d'un juste prix³⁰. Puisque le titulaire *ab initio* des droits sur cette invention est le salarié et qu'il s'agit d'une cession des droits, l'employeur doit verser à son salarié ce juste

prix. Le juste prix peut être fixé par un accord entre les parties. A défaut d'un tel accord, il est fixé par la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 du CPI ou par le tribunal judiciaire. En déterminant le prix, la commission de conciliation et le tribunal judiciaire doivent prendre en considération les apports des parties et de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention.

5. L'obligation de confidentialité

En raison de la sensibilité du droit de la propriété intellectuelle et de son importance stratégique pour l'économie, l'obligation de confidentialité est prévue, pour le salarié et l'employeur, par le droit turc comme le droit français.

Selon la LPI, le salarié est tenu de ne pas divulguer l'invention de mission, à moins qu'elle ne devienne une invention hors mission³¹. Une invention de mission devient hors mission dans une des conditions suivantes :

- le salarié qui est l'auteur d'une invention de mission a informé l'employeur mais l'employeur ne lui a pas indiqué son souhait de se voir attribuer la propriété de l'invention ou sa jouissance dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la notification conforme par l'employeur ou l'employeur a indiqué qu'il ne revendique ni la propriété ni la jouissance de l'invention,
- l'employeur a revendiqué la jouissance de l'invention,
- l'employeur qui a revendiqué la propriété de l'invention n'a pas déposé un demande de brevet.

La LPI prévoit l'obligation de confidentialité pour l'employeur aussi, dans le cas où l'employeur se fait attribuer la propriété de

Découlant de Projets Appuyés par le Public, numérotée 23927 datée du 29 sept. 2017, art. 4/1-1.

²⁶ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/7.

²⁷ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/9.

²⁸ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/8.

²⁹ CPI, art. L. 611-7(1).

³⁰ CPI, art. L. 611-7(2).

³¹ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 114/6.

l'invention, tant que les intérêts légitimes du salarié existent, l'employeur est obligé de ne pas divulguer les informations sur l'invention qui lui sont communiquées³².

Parallèlement au droit turc, le CPI prévoit une obligation de confidentialité pour le salarié et l'employeur. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par le CPI³³. Cette obligation est valable aussi tant qu'une divergence subsiste sur le classement de l'invention ou tant qu'il n'a pas été statué sur celui-ci³⁴.

6. L'obligation de déposer la demande de brevet

D'après le droit turc, dans le cas où l'employeur se voit attribuer la propriété de l'invention, il est tenu de déposer une demande de brevet. Pourtant, si les intérêts commerciaux l'exigent, l'employeur a le droit de s'abstenir de déposer la demande de brevet et il peut garder le secret. L'employeur qui s'abstient de déposer la demande de brevet est toujours obligé de rémunérer le salarié. Cette rémunération est calculée en considérant les éventuelles pertes économiques du salarié résultant de la non-obtention d'un brevet³⁵.

Néanmoins, si l'une des conditions suivantes est remplie, l'employeur devient exonéré de l'obligation de déposer la demande de brevet³⁶ :

- l'employeur ne répond pas dans le délai prévu à la notification du salarié contenant la déclaration de l'invention ou il indique qu'il ne revendique aucun droit sur

l'invention ou l'employeur ne se fait attribuer que la jouissance de l'invention ;

- le salarié donne son consentement à l'employeur de ne pas déposer la demande de brevet ;
- la demande de brevet ne doit pas être déposée afin que le secret des affaires³⁷ puisse être protégé.

Quant au droit français, au contraire du droit turc, le CPI ne prévoit pas pour l'employeur l'obligation de déposer la demande de brevet. Dans le cas où il s'agit d'une invention de mission, l'employeur qui est le titulaire *ab initio* des droits sur l'invention est libre de ne pas déposer la demande de brevet et de garder le secret. Puisqu'il ne s'agit pas d'une telle obligation, l'employeur n'est pas obligé de verser une rémunération spéciale au salarié pour le dédommager de l'absence de demande de brevet. Toutefois, l'obligation pour l'employeur de verser une rémunération supplémentaire au salarié qui réalise une invention de mission³⁸ demeure.

7. Le droit de l'inventeur salarié à être mentionné comme tel sur le brevet

Comme indiqué ci-dessus, selon les droits turc et français, dans certains cas l'employeur est titulaire *ab initio* des droits sur l'invention ou peut se faire attribuer la propriété ou la jouissance de l'invention. Dans le cas où l'employeur est titulaire des droits sur l'invention ou lorsqu'il revendique la propriété de l'invention, une question fait jour : le salarié figurera-t-il comme inventeur dans la demande de brevet ?

³² Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 115/5.

³³ CPI, art. L. 611-7(3).

³⁴ CPI, art. R. 611-10.

³⁵ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 116/1.

³⁶ Turquie, Loi sur la Propriété Industrielle, art. 116/2.

³⁷ Le droit turc ne définit pas le secret des affaires. Ainsi, la définition a été fournie par la jurisprudence

et son analyse par la doctrine. Le secret des affaires se voit ainsi défini comme une information qui procure des avantages économiques à la personne physique ou morale commerçante par rapport à ses concurrents, qui est gardée secrète et qui fait l'objet de mesures prises par le propriétaire pour la garder confidentielle (Cour de cassation de la République de Turquie, 23^{ème} chambre civile, 21 oct. 2019, n°2019/4349).

³⁸ A voir au §4 du présent article.

La LPI ne répond pas clairement à cette question, mais une autre règle prévue dans la loi nous guide. L'article 115/2 de la LPI dispose que tous les droits sur l'invention seront transférés à l'employeur une fois que le salarié a reçu la notification de l'employeur revendiquant la propriété de l'invention. Pourtant cet article de la LPI ne précise pas si ce sont les droits patrimoniaux ou moraux qui sont transférés à l'employeur. Néanmoins, selon l'article 90/6 de la LPI, l'inventeur a le droit de demander au déposant ou titulaire de brevet d'être reconnu comme tel et mentionné dans le brevet. C'est la raison pour laquelle, même si l'article 115/2 prévoit le transfert des droits sur l'invention à l'employeur, dans la doctrine il est accepté que l'inventeur salarié soit mentionné comme tel sur la demande de brevet³⁹.

Quant au CPI, au contraire de la LPI, il précise clairement le droit de l'inventeur salarié à être mentionné comme tel sur le brevet. Par ailleurs, il reconnaît également le droit de s'opposer à être mentionné. L'article L. 611-9 comprend la précision suivante : « L'inventeur, salarié ou non, est mentionné comme tel dans le brevet ; il peut également s'opposer à cette mention ». Cette précision du CPI élimine toute interprétation à ce sujet.

Conclusion

En Turquie, avant 2016, les droits de la propriété intellectuelle étaient régis par les décrets-lois. Considérant que les droits de la propriété intellectuelle font partie des droits de la propriété mentionnés dans la Constitution de la République de Turquie et les droits fondamentaux mentionnés dans la Constitution ne peuvent pas être régis par les décrets-lois, certains articles des décrets-lois étaient annulés par la Cour constitutionnelle en 2008 et 2014. Cette situation avait créé la nécessité d'une intervention législative en matière de propriété intellectuelle. En outre, il était devenu nécessaire pour la Turquie de

réviser le système existant afin d'accroître l'harmonisation avec les conventions internationales et la législation de l'Union européenne et d'assurer la transition vers un système de propriété industrielle plus moderne et efficace⁴⁰.

À ce jour et grâce à des fins d'harmonisation avec la législation de l'Union européenne, la LPI et le CPI contiennent les mêmes règles ou parfois similaires. Il en va de même pour les inventions de salariés. Pourtant, en raison des différences entre les conjonctures sociales et économiques en Turquie et en France, certaines règles diffèrent inévitablement.

A. T.

³⁹ H. Koçak, « Türk Patent Hukuku Açısından Çalışan Buluşlarında Hak Sahipliği Ve Çalışanın Bedel Hakkı », *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 505 (2019). A voir sur <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/870473>

⁴⁰ Justification de la Loi sur la Propriété Industrielle, publiée par la Grande Assemblée Nationale de Turquie. A voir sur <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss341.pdf>