

الحق في الاختراع عند وجود علاقة عقدية بين العامل والمؤسسة

الاستاذة بوترفاس حفيظة

استاذة مساعدة قسم "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبوبكر بلقايد- تلمسان

الملخص:

إن للعمال الذين يمثلون أحد أطراف الانتاج في المؤسسة دور خاص في الكشف عن الاختراعات، والتي تساهم في تطوير مشروعها وانتاجها، كما لها دور في التقدم الصناعي والتطور التكنولوجي والتنمية الاقتصادية. لكن في اطار وجود العلاقة العقدية، هل يكون الاختراع من حق العامل أم المؤسسة؟ اجابة على ذلك يتطلب الامر، توضيح أنواع الاختراعات التي يتوصل إليها العامل من جهة ثم توضيح صاحب الحق في هذه الاختراعات.

Les travailleurs qui représentent l'une des parties à la production dans l'entreprise. Ils ont un rôle particulier dans la divulgation des inventions, qui contribuent au projet de développement et de production, ont également un rôle dans le progrès industriel et le développement technologique et économique. Mais dans le cadre de l'existence de la relation contractuelle, avez-vous une invention du droit du travailleur ou de l'entreprise? Réponse qui l'exige, de clarifier les types d'inventions qui ont atteint par le travailleur d'une part, puis le propriétaire du droit à ces inventions d'autre part.

مقدمة

إن للاختراعات دور هام في تقدم الحضارة الانسانية، فمنذ ظهور الاختراعات، واختراع الآلة على وجه الخصوص، حدث تغير في العالم ككل، بحيث أصبح العالم منفتحاً على بعض، وعبرة عن قرية صغيرة، وأصبح يوصف العصر الحديث بالسرعة والمعلوماتية والعصر الذي تسيّر الآلة وتحكمه التكنولوجيا.

والحقيقة أن العمال الذين يمثلون أحد أطراف الانتاج في المؤسسة دور خاص في الكشف عن هذه الاختراعات، كما وأن هذه الاخيرة تشكل أهمية بالنسبة لكل من العامل والمؤسسة كونها تمثل وسيلة لتطوير مشروعها ونتاجها، مما يقوي مركزها التنافسي في السوق ويضمن لها المزيد من الأرباح من خلال احتكار استغلال براءة الاختراع. أما بالنسبة للعامل فإن أهمية اختراعه تكمن في الاعتراف له بحقه الادبي في الاختراع وكذلك حقه المالي باستغلال الاختراع ماديا أو بيع براءته أو مكافأته على هذا الانجاز، إضافة إلى أهمية الاختراع في حد ذاته اقتصاديا واجتماعيا بالنسبة للمجتمع والمصلحة العامة، والتي تتجاوز حدود العلاقة بين العامل والمؤسسة.

وتجدر الإشارة أن نسبة ابتكارات العمال في مجال الملكية الفكرية تشكل النسبة الغالبة من مجموع الإبداعات الأخرى،¹ كما أن معظم الاختراعات في فرنسا، إنما تأتي من جانب العاملين في المؤسسات الصناعية مما قد يجبروراءه مشاكل قانونية واقتصادية. وإذا كانت اختراعات العمال التي يكون عقد العمل منظما لموضوعها لا تثير إشكالية بين هؤلاء والمؤسسة، حيث يبين العقد حقوق كل منهما. فان المشكلة تثور في حالة موضوع عقد العمل التوصل إلى اختراع، فكثيرا ما يتوصل العامل إلى اختراع إما باستخدام وسائل وأدوات المؤسسة أو تقنياتها، أو أنه يتوصل إليه بعيدا عن هذه الاخيرة لكن اختراعه يمس نشاط المؤسسة ويؤثر فيها. فما هي اذن أهم صور اختراعات العمال؟ وهل يعود الحق فيها للعامل أم للمؤسسة أي الهيئة المستخدمة التي يعد العامل تابعا لها، وماهي أهم مظاهر هذا الحق؟ وما مدى تنظيم المشرع الجزائري لذلك في ظل القانون المتعلق ببراءات الاختراع؟

المبحث الأول: تصنيف اختراعات العمال

يعد تصنيف اختراعات العاملين أمرا جوهريا كونه يترتب عليه آثار قانونية مهمة، لذلك يجب البحث عن التصنيف الدقيق للاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذه لعقد العمل، وذلك لاختلاف أحكامها ولتسهيل تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بكل نوع منها. يرى الفقه أن لاختراعات العمال صور متعددة، ففي الوقت الذي تحدث فيه الفقه التقليدي عن ثلاثة صور يتوصل فيها العامل إلى الاختراع (المطلب الأول)؛ عمل الفقه الحديث على تقسيم اختراعات العاملين إلى صورتين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التقسيم التقليدي

يعود هذا التقسيم إلى الفقه الفرنسي،² حيث يرى أنصاره أن اختراعات العمال تندرج تحت ثلاثة أقسام، اختراعات الخدمة أو المهنة، الاختراعات العرضية والاختراعات الحرة.³

فرع 1: اختراعات الخدمة

يطلق البعض على هذا النوع من الاختراعات أيضا اختراعات بناء على مهام⁴ أو اختراعات أثناء تنفيذ عقد العمل⁵، وهي تلك الاختراعات التي يحققها العامل نتيجة لالتزاماته بموجب عقد عمل مع شخص آخر، أو قيامه بإنجاز أعمال تؤدي بطبيعتها إلى تحقيق الاختراعات، أي أن طبيعة عقد العمل تفرض على العامل البحث والعمل و الابتكار للوصول إلى اختراعات جديدة.

تتميز إذن الاختراعات بناء على مهام بأنها تنجز تنفيذا لمهام ابداعية تسندها صراحة المؤسسة الى العامل، تتضمن إما القيام بمهمة ابداعية بصفة أصلية، فالعامل كلف بالضبط من أجل القيام بها بحيث تطابق مهامه الفعلية التي ابرم العقد من أجلها. أو تتضمن القيام بمهمة ابداعية بصفة عرضية لا تطابق مهامه الفعلية، ولكن المؤسسة أسندت إليه إجراء دراسات وأبحاث بصريح العبارة مما قاده الى انجاز الاختراع.⁶ وما يميز الاختراع في كلا الحالتين أنه انجز من قبل الأجير تنفيذا لتعليمات المؤسسة التي كانت وراء مبادرة اجراء البحث بشأنه.⁷

ويكثر هذا النوع من العقود في مكاتب الدراسات والأبحاث، حيث يتم التعاقد مع أشخاص بغرض التوصل إلى ابتكارات واكتشافات معينة، وكذلك قد يكون هذا العقد مع أي عامل أو مستخدم للعمل في مشروع ويعهد إليه صاحب العمل التحقيق والتوصل إلى اختراعات أو ابتكارات معينة.⁸

فرع 2: الاختراعات العرضية

يقصد به ذلك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء عمله لدى المؤسسة وبمناسبتة دون أن يكون مكلفا بمهمة الاختراع، كأن تكون وظيفة العامل ادارية أو كتابية ومع ذلك يتوصل إلى الاختراع، بمعنى أن الاختراع لم يكن داخلا في نطاق وظيفته وتمكن من الوصول إليه في منشآت ومختبرات المؤسسة.⁹

وفي هذه الحالة ينجز العامل الاختراع من تلقاء نفسه ومن دون تعليمات من المؤسسة، إما اثناء القيام بمهامه وإما في إطار نشاط المؤسسة أو باستعمال تقنيات أو وسائل

خاصة بالمؤسسة أو بفضل معطيات وفرتها له.¹⁰ اذن هناك خاصيتان لابد أن تتوافرا في الاختراع حتى يعتبر اختراعا عرضيا أو اختراعا بمناسبة العمل وهما، أن ينجز العامل الاختراع من تلقاء نفسه، وأن يكون مرتبطا بعمله.

1- أن ينجز العامل الاختراع من تلقاء نفسه

معناه أن يتم انجاز الاختراع بمبادرة من العامل بناء على جهده الفكري ومن تلقاء نفسه دون أن يتلقى تعليمات من المؤسسة، وذلك بغض النظر عن طبيعة مهام العامل داخل المؤسسة. بحيث إما أن لا تكون مهمته انجاز اختراع ولا اشكال في ذلك، وإما أن تكون مهامه كذلك ولكن ينجز اختراعا خارج المهام الموكلة اليه.

2- أن يرتبط الاختراع بعمل الاجير

يعتبر الاختراع مرتبطا بعمل الاجير، إذا انجز العامل الاختراع أثناء قيامه بمهامه، بحيث لا تكون ضمن تلك المهام القيام بنشاط اختراعي لصالح المؤسسة، لكن قد يكون الاختراع مرتبط من حيث موضوعه بوجه من أوجه نشاط المؤسسة.

أيضا إذا انجز العامل الاختراع باستعمال تقنيات أو وسائل خاصة بالمؤسسة أو بفضل معارف ومعطيات وفرتها له لانجاز اختراعه. ويقصد بالتقنيات والوسائل الخاصة بالمؤسسة هنا، تلك التي تنفرد بها أو على الأقل يصعب الحصول عليها من خارج المؤسسة، مثلا معارف تقنية طورتها بنفسها، أو معدات أو آليات يرجع الفضل لها في انجازها، او مختبرات متميزة تابعة لها....¹¹

فرع 3: الاختراعات الحرة

هي الاختراعات التي لا يلتزم العامل بتحقيقها، ولا تدخل في نطاق المنشأة التي تحققت فيها، بحيث لا تكون هناك صلة بين عمله لدى صاحب العمل وبين ما توصل إليه من اختراعات، أي أن الاختراع الذي توصل إليه العامل منقطع الصلة بشكل كامل بتنفيذ عقد العمل بين الطرفين، بأن يكون العامل قد توصل إلى اختراعه خلال أوقات فراغه ونتيجة مجهوده الخاص وبأدواته الشخصية وخارج مشروع ونطاق عمل والمؤسسة.¹²

وبعبارة أخرى هو ذلك الاختراع الذي يتحقق دون أن يلتزم العامل قانونا بتحقيقه صراحة أو ضمنا، بحيث لا يمس نشاط المنشأة التي تحقق فيها، ويتم التوصل إليه من غير الاستفادة من الفرص المتاحة.¹³

المطلب الثاني: التقسيم الحديث

يرى أنصار هذه النظرية أن العامل قد يتوصل إلى الاختراع بناء على طلب صاحب المشروع -المؤسسة-، وقد يتوصل إليه من تلقاء نفسه، ولهذا فإن اختراعات العمال، إما أن تكون اختراعات خدمة، وإما أن تكون اختراعات حرة.¹⁴

أما بشأن التفرقة بين الاختراعين، فإن أنصار هذا الاتجاه يرى بأن التفرقة تقام بين اختراعات الخدمة والاختراعات الحرة في الوقت الذي لا يوجد فيه نص تشريعي يقضي على هذا الاختلاف، لكن اختلفوا بشأن المعيار الذي يعتمد عليه في ذلك.

فرع 1: معيار الاتفاق

الواقع أن هذا الاتجاه يرد معيار التفرقة بين الاختراع الحر واختراع الخدمة إلى التشريعات الحديثة، حيث يرجع هذا المعيار في أساسه إلى أن الاتفاق أساس الالتزام، سواء أكان ذلك صريحا أو ضمنيا. وبالتالي إذا عرف اختراع الخدمة بأنه الاختراع الذي يتحقق بناء على اتفاق صريح بين المؤسسة أو صاحب المشروع وبين العامل، فإنه يتم التضييق من معنى اختراع الخدمة ويوسع بالتالي من معنى الاختراع الحر.

أما إذا تم تعريف اختراع الخدمة بأنه الاختراع الذي يتحقق بناء على اتفاق صريح أو ضمني بين صاحب المشروع وبين العامل، أو يتحقق بسبب عمل العامل في المنشأة حتى ولو لم يلتزم بتحقيقه، فيوسع هنا من معنى اختراع الخدمة ويضيق بالتالي من معنى الاختراع الحر.

وبناء على هذا الرأي فإنه إذا ما توصل العامل إلى الاختراع ودون أن يلتزم به صراحة أو ضمنا، حتى ولو أنه توصل إليه بسبب العمل الذي كان يقوم به عند استخدامه، فإنه مع ذلك يبقى اختراعا حرا برأي هذا الجانب طالما أن العامل لم يلتزم به أصلا أو لم يوجد بينه وبين رب العمل اتفاق لغايات الوصول إليه وإنما جاء ذلك بطريق المصادفة. والعكس بالنسبة للاختراعات التي يتوصل إليها العامل بناء على اتفاق بينه وبين رب العمل حيث تعد اختراعات خدمة.

إلا أن هذه التفرقة تبقى معيبة ولا تقوم على معيار سليم في التفرقة بين اختراعات الخدمة وبين الاختراعات الحرة، ذلك أن بعض التشريعات تجيز للمؤسسة وفي أحوال معينة مطالبة العامل بالاستئثار بالاختراع أو بأن يكون له حق الشفعة على الاختراع إذا ما كان هذا الاختراع يهم حقل العمل لديه، ولو أن هذا الاختراع الذي توصل إليه العامل لم يكن نتيجة اتفاق بين العامل ورب العمل. منها القانون المصري الذي نص في المادة 7/ف2

من قانون الملكية الفكرية¹⁵ على أنه: "وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفع للمخترع"

فرع 2: معيار الدراسات والأبحاث

لقد برز اتجاه يتخذ من الدراسات والأبحاث معياراً في تحديد طبيعة الاختراع فيما إذا كان اختراع خدمة من عدمه، فيرى انصاره بأن الاختراعات التي تكون نتيجة دراسات وأبحاث هي اختراعات خدمة، أما تلك التي لا تكون نتيجة ذلك فتكون اختراعات حرة.¹⁶ وقد أخذ المشرع الجزائري بالتقسيم الحديث، وهذا ما نستشفه من خلال المادتين 17 و18 من الأمر (07-03)¹⁷ المتعلق ببراءات الاختراع، اللتين حددتا اختراع الخدمة حيث أدرجت ضمنه كل من اختراع بمهمة والاختراع العرضي، وبمفهوم المخالفة كل ما يخرج من نطاق المادتين فهو اختراع حر.

لقد أخذ المشرع بالمفهوم الضيق لاختراع الخدمة، حيث اشترط ان تسند المهمة الاختراعية للعامل من طرف المؤسسة بشكل صريح وذلك حسب المادة 17 والتي تقضي: "يعد من قبيل اختراع الخدمة، الاختراع الي ينجزه شخص أو عدة أشخاص خلال تنفيذ عقد عمل يتضمن مهمة اختراعية تسند إليه صرحة"

الملاحظ أن المشرع عند توظيفه مصطلح "صرحة" لم يشترط بالضرورة الكتابة وبالتالي قد تستند المهمة بغير الكتابة وفي هذه الحالة يجوز اثبات ذلك من قبل صاحب العمل بكافة وسائل الإثبات.¹⁸

واعتبر المشرع ايضاً اختراع خدمة بمفهوم المادة 18 من نفس الأمر، وهو الذي يتوصل إليه العامل أثناء عمله لدى المؤسسة دون أن يكون موضوع اتفاق القيام بمهمة اختراعية أو إبداعية، ولكن بشرط أن يكون العامل قد استخدم تقنيات أو وسائل المؤسسة، حيث جاء في نص المادة مايلي: "يعد اختراع الخدمة، الاختراع الذي ينجزه شخص أو عدة أشخاص بمقتضى اتفاقية غير الاتفاقية المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، وذلك باستخدام تقنيات الهيئة أو وسائلها."

المبحث الثاني: صاحب الحق في الاختراع ومظاهر هذا الحق

تلقي مسألة تحديد حقوق كل من المؤسسة المستخدمة والعامل على الاختراعات التي يتوصل اليها هذا الأخير اهتماما كبيرا، خاصة في السنوات الأخيرة نظرا لما يعرفه العالم من تطور علمي وتكنولوجي بحيث صارت الاختراعات الفردية نادرة وغدت أغلب الابتكارات والاختراعات حكرا على مراكز ومخابر البحوث العلمية. وعليه سوف يتضمن هذا المبحث تحديد من هو صاحب الحق في الاختراع حال توصل العامل له أي متى يثبت الحق في الاختراع للمؤسسة ومتى يثبت للعامل، وكذلك مظاهر الحقوق التي ترد على اختراع العامل من حيث حقوق والتزامات كل من الطرفين، وذلك ضمن المطالبين التاليين:

المطلب الأول: تحديد صاحب الحق في اختراع العامل

تثار مشكلة في تحديد صاحب الحق في اختراع العامل، كون الشخص الذي توصل لهذا الاختراع يعمل في الأصل لحساب غيره، والحقيقة أن تحديد صاحب الحق في الاختراع يتعلق بتحديد نوع اختراع العامل في حد ذاته ومن تم تثبت الحقوق الناتجة عن ملكية هذا الاختراع للعامل او للمؤسسة، وهذا ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

فرع 1: حق المؤسسة في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل

يتقرر الحق في الاختراع للمؤسسة إذا كان قد كلف العامل بتحقيق هذا الاختراع، وذلك بالاتفاق عليه صراحة في عقد العمل المبرم بين الطرفين، ويعتبر هنا الاختراع اختراع خدمة حسب مفهوم المادة 17/ف1 من الامر (03-07)، لكن بشرط عدم وجود أي اتفاق خاص بينها وبين العامل يقضي بخلاف ذلك، وقد أكدت على ذلك الفقرة الثانية من المادة 7 من نفس الامر والتي جاء فيها: "وفي هذه الحالة إذا لم تكن اتفاقية خاصة بين الهيئة

المستخدمة التي تدعى الهيئة والمخترع، يعود إلى الهيئة حق امتلاك الاختراع"

يتضح من الاحكام الواردة في هذه المادة، أن لارادة الاطراف مركزا معتبرا، حيث يغلب قانون العقود على الاحكام التنظيمية الخاصة، ومن تم على اطراف الاتفاق-المؤسسة والمخترع العامل- تطبيقا لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" تحديد من له حق طلب ايداع الاختراع. وفي حالة عدم وجود اتفاق خاص يكون هذا الحق من نصيب المؤسسة، إلا إذا تنازلت عنه للمخترع صراحة.¹⁹

أما في حالة ما إذا كان الاتفاق الذي يربط العامل مع المؤسسة لا يتضمن موضوعه التوصل أصلا إلى اختراع، لكن توصل العامل إلى اختراع من تلقاء نفسه باستخدام تقنيات ووسائل المؤسسة، فهنا يعتبر الاختراع اختراع خدمة حسب نص المادة 18 من الامر (07-03). ولكن لم يبين المشرع فيما إذا كان الاختراع يعود للمؤسسة أم للعامل، ومعنى ذلك أنه ترك ذلك لاتفاق الطرفين، ومن تم يعود الاختراع للمؤسسة إذا ادرج ذلك في الاتفاق .

ولقد كان المرسوم التشريعي (93-17)²⁰ الملغى يقضي بذلك، بموجب المادة 17/ ف2 والتي جاء فيها: "وفي هذا الاطار، يجب أن تحدد الاتفاقية الحقوق التي تعود إلى المؤسسة من الاختراع"، إلا أن أحكام المادة 18 من الأمر (07-03) لم تشر لذلك.

الحقيقة أنه تثار مشكلة إذا لم يتضمن الاتفاق تبيان حقوق العامل والمؤسسة من هذا الاختراع، إذ لا بد من اللجوء إلى القضاء. وحتى لو كان الامر متروكا لارادة الطرفين، فباعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وهو المفترض حاجته إلى العمل،²¹ فيلجأ إلى التعاقد دون مناقشة بعض بنود العقد، لذلك قد تشترط المؤسسة في العقود التي يبرمها مع العامل أن تؤول إليها جميع الاختراعات التي يتوصل إليها الأخير أثناء قيامه بالعمل لديه،²² وهذا ما يعتبر مجحفا في حق العامل.

أما المشرع الفرنسي، فجعل هذا الاختراع من حق العامل- ويسمى بالاختراع العرضي-، ولكن فتح المجال للمؤسسة للسعي للحصول إما تملك براءة الاختراع كليا أو جزئيا أو على حق استغلال الاختراع مقابل تعويض عادل خلال مهلة تحدد بقرار من مجلس الدولة، حسب نص المادة 611-7 L الفقرة الثانية.²³

في حين نجد أن المشرع المصري في هذه الحالة، وبموجب المادة 7/ ف2 من قانون الملكية الفكرية²⁴ قد أعطى لصاحب العمل أي المؤسسة الخيار بين استغلال الاختراع أو شراء براءته مقابل تعويض عادل يدفعه للعامل على أن يتم الاختيار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الاخطار بمنح البراءة، وبذلك يعود الاختراع للعامل.

إذا كانت تثار صعوبة في تحديد صاحب الحق في الاختراع في هذه الحالة فإنها تثار أيضا، بشأن تحديد ما إذا كان اختراع العامل قد تم أثناء رابطة العمل، وهل أن هذا الاختراع متعلق بنشاط المؤسسة أم لا، وهل يلزم أن يكون العامل قد أفاد من المعارف

التكنولوجية او التقنيات المتاحة في مشروع المؤسسة أم يكفي أن يكون العامل قد توصل إلى الاختراع مستخدما أدوات أو وسائل المؤسسة؟

اذن لابد من تحديد نشاط المؤسسة بصورة حصرية وأن يشكل النشاط الحقيقي لها، حتى يمكن الحاق أي اختراع متعلق بذلك النشاط للمؤسسة باعتباره اختراع خدمة²⁵. ولا بد من الإشارة هنا أن المشرع الجزائري لم يدرج هذه الحالة في اختراع الخدمة حسب المادة 18 من الأمر (07-03)، وإنما أشار فقط إلى حالة استخدام تقنيات ووسائل المؤسسة، في حين اعتبر المشرع الفرنسي أن الاختراع الذي يندرج ضمن نشاط المؤسسة اختراعا عرضيا، وهذا ماجاء في المادة L611.7 الفقرة الثانية من قانون حماية الملكية الفكرية السالفة الذكر.

أيضا تحديد معنى التقنيات والمعارف ووسائل المؤسسة، وهنا يجمع الفقهاء²⁶ أنه يؤخذ بالاعتبار الاختراعات المحققة بواسطة وسائل خاصة بالمؤسسة دون الوسائل العامة.

فرع 2: حق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه

خارج نطاق الفروض السابقة، أي في الحالة التي ينجز فيها الاختراع خارج إطار اختراع خدمة، حيث يكون الاختراع منجزا خارج النشاطات التي يمارسها في المؤسسة التي يعمل فيها²⁷، يتقرر الحق في الاختراع للعامل سواء الحق المالي أو الحق الادبي، ويسمى هذا النوع من الاختراعات بالاختراعات الحرة - المشار اليه سابقا.

ولكن هذه المسألة بحاجة لتفصيل أكثر، لتبيان الحالات المختلفة التي يعود فيها حق الاختراع للعامل، وهذه الحالات هي كالتالي:

- 1- إذا حقق العامل الاختراع من تلقاء نفسه دون تكليف صريح من قبل صاحب العمل، وحتى لو كان للاختراع صلة بنشاط صاحب العمل، أو اذا حقق العامل الاختراع بفضل الفرص المتاحة له من قبل المؤسسة التي يعمل بها لدى صاحب العمل، فإن الحق يثبت للعامل إذا لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
- 2- الاتفاق مع صاحب العمل على أن يكون الحق في الاختراع من نصيب العامل، فهنا يثبت له هذا الحق حتى ولو كان الاختراع اختراع خدمة، فالأصل تغليب اتفاق المتعاقدين، وهذا ما أشارت اليه الفقرة الثانية من المادة 17 من الأمر (07-03): "وفي هذه الحالة وإذا لم توجد اتفاقية خاصة بين الهيئة المستخدمة التي تدعى الهيئة والمخترع.."

3- تخلي المؤسسة صراحة عن حق امتلاك الاختراع في حالة اختراع الخدمة، حسب الفقرة الثالثة من نفس المادة، والتي جاء فيها: "وإذا عبرت الهيئة صراحة عن تخليها عن هذا الحق، فإنه يصبح ملكا للمخترع"

لكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا، إذا انجز العامل الاختراع خارج العمل ولم يستخدم أي معدات للمؤسسة ولم يكن لهذا الأخيرة أي دور فكري في الاختراع، فهل يكون للمؤسسة الحق في هذا الاختراع -الاختراع الحر- أو على الأقل حق الأولوية في الترخيص؟ لقد ذهب الفقه الفرنسي في اتجاهين، يرى الاتجاه الأول أن للمؤسسة حق أولوية في الترخيص استنادا إلى قاعدة الثقة وحسن النية وعدم منافسة العامل لرب العمل في نشاطه التجاري.²⁸

أما الاتجاه الثاني فيرى أن المؤسسة لا تستحق شيئا إذا تم الاختراع خارج العمل، كذلك لو تم أثناء العمل ولم يتصل بنشاط المؤسسة، كأن يكون العامل الذي يمارس عملا اداريا أو محاسبا أو مدير ادارة وتوصل إلى العمل أثناء العمل ولم يستعمل معدات المؤسسة ولم يكن للاختراع أية صلة بنشاط عمله، وحتى لو تمت التجربة في مكان العمل فلا تستحق المؤسسة شيئا.²⁹

وقد كان القضاء الفرنسي أكثر وضوحا من الفقه، حيث قضت المحكمة الابتدائية في باريس بتاريخ 1979/10/11 بأن "عقد العمل بين العامل (R) والشركة (تجارة تقنيات) تشير إلى أن الأول لديه عقد عمل يعمل بموجبه مهندسا، وبعدها تولى مهمة مدير في الشركة ولم يرد في مهامه القيام بأي اختراع، وأن فكرة الاختراع التي تولدت لدى العامل (R) بمناسبة عمل، لا يعطي الحق للشركة في أن تدعي ملكيتها للاختراع. فالمعرفة العلمية التي اكتسبها العامل أثناء تأدية عمله عندما كان مهندسا لا تشكل منافسة مباشرة لرب العمل الذي لم يتمكن من اثبات أن العامل نفذ فكرته خلال ساعات العمل وفي محل العمل واستخدم أجهزة ووسائل عائدة له."³⁰

ويذهب القضاء الفرنسي³¹ إلى تطبيق ذات الشروط على الموظفين والباحثين في الجامعات الحكومية ومراكز البحوث التابعة للدولة.

أما بشأن عبء الاثبات، وبالرغم من عدم النص صراحة على قاعدة الواجب تطبيقها في هذا المجال، يجوز اعتبار أن عبء الاثبات يقع مبدئيا على عاتق المدعي الذي يدعي أنه صاحب الاختراع. وعليه يلتزم العامل بإثبات أن الاختراع حر أو شخصي، أما المؤسسة

فتلتزم بإثبات أن الاختراع الذي تم تقديمه من العامل هو اختراع خدمة، ويبقى لقضاة الموضوع سلطة تقديرية في ذلك.³²

المطلب الثاني: مظاهر الحقوق التي ترد على اختراع العامل

تعتبر براءة الاختراع السند القانوني الذي يصدر من الجهة المختصة بإصداره- المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعي-³³، وبراءة الاختراع بهذه الصفة توفر الحماية القانونية لكافة الاختراعات،³⁴ وتعطي الشخص الذي يملكها حقا باستثمارها بنفسه أو منح الترخيص للغير باستغلالها،³⁵ سواء ثبت الحق في البراءة للمؤسسة أو العامل. ويتمتع صاحب الحق في البراءة بالحقوق الناتجة عن براءة الاختراع، مثل مدة حماية حقه عشرين علما تبدأ من تاريخ إيداع طلب تسجيله لهذه البراءة. ويلتزم كذلك بدفع الرسوم السنوية عن شهادة براء الاختراع.³⁶

وتعتبر الحقوق السابقة حقوقا عامة تثبت لصاحب الحق في براءة الاختراع سواء العامل أو المؤسسة، ولكن هناك حقوقا تختلف عن هذه الحقوق والتي تكون مترتبة على عقد العمل أو رابطة العمل، بحيث أنها إذا كانت التزما من أحد الطرفين فستكون حقا للطرف الآخر، إضافة إلى أن هنا التزامات مشتركة تقع على كليهما وهذا ما سنحاول بيانه في الفروع التالية:

فرع 1: حقوق المؤسسة والتزاماتها المتعلقة باختراع العامل

سوف نحاول تبين أهم الحقوق والالتزامات المتعلقة بهذا الاختراع بالنسبة للمؤسسة.

أولا- حقوق المؤسسة

لا بد من الإشارة هنا أن الفقه والقانون مجمع على أن الاختراع باعتباره من حقوق الملكية الفكرية يتحلل إلى نوعين من الحقوق الحق الادبي أو المعنوي والحق المالي.³⁷ أهم الحقوق المقررة للمؤسسة في حال اختراع الخدمة بمفهوم المادة 18 من الامر(03-07)، هو ثبوت ملكية هذا الاختراع للمؤسسة- أي الحق المالي- وتستطيع بناء على ذلك أن تستصدر لهذا الاختراع شهادة براءة باسمها هي بصفتها مالكة وصاحبة الامتياز في الاستغلال المادي، عدا الحق المعنوي في الاختراع الذي يبقى من حق العامل وحده.

ويترب على ثبوت هذه الملكية، انه تنتقل للمؤسسة جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على هذا الاختراع، ومنها حق ملكية براءة الاختراع، وحق إقامة دعوى لحماية الاختراع، والتزام

دفع الرسوم السنوية...الخ، كما يكون لها الحق في استغلال الاختراع أو التصرف فيه؛ ولها أن ترهنه أو تبيعه أو ترخص في استغلالها...الخ.

لكن هل معنى ذلك أن المؤسسة تملك سلطة اتخاذ القرار بشأن هذا الاختراع على مستوى أسلوب حمايته، بحيث للمؤسسة وحدها أن تقرر ابقاء الاختراع في السر أو تقديم طلب براءة بشأنه لفائدها؟ وهل يجوز للعامل أن يتقدم بالحصول على براءة اختراع في حالة رفض أو امتناع المؤسسة عن القيام بممارسة هذا الحق؟

جل التشريعات العربية منها المادة 7 من قانون الملكية الفكرية المصري والمادة 18 من قانون الملكية الصناعية المغربي³⁸، تعطي للمؤسسة الحق المطلق في تقرير الطريقة التي يراها في إدارة وحماية الاختراع، وبالتالي لا يصح أن يتقدم العامل بالحصول على براءة اختراع استنادا لهذا الامتناع، لأن ذلك يعتبر من قبل الأسرار التجارية التي يجب على العامل الحفاظ عليها،³⁹ كما لا يوجد نص في هذه التشريعات يعطى العامل هذا الحق.

في حين أن المشرع الجزائري أعطى للعامل الحق في ايداع طلب البراءة، إذا تخلت المؤسسة عن المطالبة بالبراءة صراحة، حسب المادة 17/ف3 من الامر (03-07)، والمادة 26/ف2 من المرسوم التنفيذي (05-275)⁴⁰: "وعند تخلي المؤسسة الموظفة عن المطالبة بالبراءة، يمكن للمخترع أن يودع طلب براءة باسمه يرفق بتصريح المؤسسة الموظفة يؤكد هذا التخلي"

والحقيقة ان وجود عبارة " صراحة" بإمكانها، حسب رأينا أن تثير إشكالا قانونيا كبيرا و تؤدي إلى طرح التساؤل التالي : ماذا لو لم تعلن المؤسسة صراحة عن التخلي عن ملكية الاختراع، و في نفس الوقت لم تودع طلب للحصول على البراءة؟ خاصة وأن القانون لم يمنح مهلة للمؤسسة لتلزم خلالها بإيداع الطلب.

هذا التساؤل وجدنا الإجابة عنه في المادة 22 من الامر (66-54)⁴¹ السابق، حيث جاء فيها: "وفي عدم وجود اتفاقية خاصة بين المنشأة والمخترع تتعلق بمن يستحق أن تمنح له الشهادة أو الاجازة، تختص المنشأة بهذه الاخيرة فان تنازلت عنها فان الحق يرجع للمخترع. ويجب على المنشأة أن تبدي رأيها في موضوع حقها في الاختراع وذلك خلال ثلاثة أشهر ابتداء من يوم استلامها اشعار المخترع، فان اغفل المخترع اخبار المنشأة فإن الاجل المذكور يسري ابتداء من احاطة المنشأة علما بالاختراع.

وفي حالة ما إذا لم تودع المنشأة طلب الاجازة في ظرف ستة اشهر ابتداء من اليوم الذي اعلنت انها تستفيد من حق المنح، فيجوز للمخترع أن يطلب الاستفادة من هذا الحق".
فهنا منحت المؤسسة مدة ثلاثة اشهر لإبداء رايها ابتداء من استلامها اشعار المخترع أو من يوم علمها بالاختراع، وستة اشهر لاستيفاء اجراءات الايداع من يوم ابداء الرأي.
في حين أن الامر (07-03) لم تشر لذلك، وهذا من شأنه أن يخلق نزاعا بين المؤسسة والعامل المخترع، ولتفادي اللجوء إلى القضاء الذي قد يجد صعوبة في حل المشكل، يمكن ادخال تعديل مع الاستعانة بما كان معمول به في ظل القانون السابق.

ثانيا- الالتزامات الواقعة على المؤسسة

أهم الالتزامات التي تقع على عاتق المؤسسة والتي تعتبر من الأمور الأساسية والبيديه لتنفيذ عقد العمل أن يلتزم بتوفير الإمكانيات للعامل و التي يستطيع من خلالها أداء العمل المكلف به.

كما أن أهم التزام يقع على عاتق المؤسسة القيام بدفع الأجر للعامل حسب ما هو متفق عليه في العقد المبرم بين الطرفين. لكن هل يستحق العامل مكافأة، خاصة وأنه توصل إلى اختراع؟

بالنسبة لاختراع الخدمة الذي يلتزم العامل بتحقيقه بداية مع المؤسسة، فقد سارت بعض التشريعات منها التشريع النمساوي⁴² على أن العامل لا يستحق إلا الأجر المتفق عليه مع رب العمل ، لكن يستحق مكافأة خاصة فقط في الحالة التي يكون فيها هذا الأجر منخفضا. في حين نجد أن المشرع المغربي بموجب المادة 18/البند أ من قانون الملكية الصناعية، قرر أجرة اضافية للأجير صاحب الاختراع، وهو التزام اضافي وضعه على عاتق المؤسسة من أجل تشجيع العمال على الاختراع.⁴³

أما المشرع الجزائري فإنه لم ينص على فكرة الاجر الاضافي أو التعويض العادل وإنما اكتفى بالقول بانصراف الحق إلى المؤسسة في الحالة التي يكلف فيها العامل بمهمة اختراعية. في حين كانت المؤسسة ملزمة سابقا بموجب المادة 23 من الامر (54-66)، بعد حصولها على البراءة بدفع تعويض عادل للمخترع ولو في حالة عدولها عن الاختراع.

أما بشأن الاختراع العرضي وفي حالة ما إذا آل إلى المؤسسة ؛ فنجد أن التشريعات المقارنة وعلى رأسها القانون المصري لا تثبت للعامل الحق في مقابل خاص إلا إذا كان الاختراع ذات أهمية اقتصادية كبيرة وذلك بموجب المادة 688/3 من القانون المدني،

ولكن هذا النص أصبح منسوخا بموجب قانون الملكية الفكرية الذي لم يتضمن مثل هذا القيد، حيث جاء في المادة 7/2: "وفي غير الاحوال السابقة، وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل للمخترع."

أما المشرع الفرنسي، فسعى منه لتحقيق نوع من التوازن بين مصالح المؤسسة والعامل فإنه قرر لهذا الأخير الحق في الحصول على ثمن عادل مقابل حق المؤسسة في تملك أو الانتفاع من الاختراع، حسب نص المادة 611-7 L611-7 الفقرة الثانية، ويجري تحديد ذلك الثمن مبدئيا باتفاق الطرفين المعنيين، غير أنهما إذا لم يتوصلا إلى اتفاق بشأن ذلك الثمن تتولى اللجنة التحكيمية⁴⁴ المنشأة بموجب المادة 615-21 L615-21 أو المحكمة العليا تحديده على أن تراعي في ذلك جميع العناصر المقدمة إليها من الطرفين، خاصة منها تلك المتعلقة بالمساهمات الأولية التي شارك بها كل واحد من الطرفين في انجاز الاختراع، سواء منها المساهمات المادية من مواد وتجهيزات وآليات...أو المعنوية من بيانات ومعطيات وخبرة...، مع الأخذ بعين الاعتبار ما يعود من منفعة صناعية وتجارية أي العائد الذي يمكن أن يحققه استغلال الاختراع ماليا.⁴⁵

وهنا أيضا لم يشر المشرع إلى ضرورة حصول العامل على مقابل عادل في حالة اختراع الخدمة حسب نص المادة 18 من الامر (07-03)، تاركا ذلك لاتفاق الطرفين.

فرع 2: حقوق العامل والتزاماته المتعلقة باختراعه

تثبت الحقوق الناتجة عن الاختراع الحر للعامل، سواء منها الحق المالي أو المعنوي، ومن تم يكون هذا الاختراع حقا خالصا للعامل وله مطلق الحرية في استغلاله والتصرف فيه وتقرير الحماية القانونية له.

كما يثبت الحق المعنوي للعامل في أي صورة من صور اختراعات العامل، بحيث لا يجوز نقل حقه المعنوي للمؤسسة.⁴⁶ ففي حال ثبوت الحق في الاختراع للمؤسسة فإن أهم حق للعامل ذكر اسمه في براءة الاختراع، فلا يمكن بطبيعة الحال إنكار دور العامل المخترع في تحقيق الاختراع حتى لو توصل إليه بسبب التزامه بذلك أو بسبب الاستفادة من الإمكانيات التي أتاحها له المؤسسة، ويمكن استخلاص ذلك من خلال نص المادة 17/4 من الامر (07-03): "وفي أي حال من الاحوال فإن لصاحب الاختراع الحق في ذكر صفة المخترع وفقا للفقرة 3 من المادة 10 أعلاه."

القاعدة العامة في الاختراعات تقضي بثبوت الحق الأدبي أو المعنوي للمخترع في حال التوصل للاختراع، حيث يعتبر من الحقوق للصيقة بالشخصية التي لا يجوز التنازل عنها للغير بمقابل أو بغير مقابل⁴⁷ ويسعى أيضا بحق الابوة، لذلك مازال غراهم بل مخترع التلفون، ومازال واسطون مخترع المصباح الكهربائي، وجيمس واط مخترع الآلة البخارية... الخ.⁴⁸

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل اتجاه صاحب العمل أن يلتزم العامل بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية، سواء وصلت هذه الأسرار إلى مرتبة الاختراعات أو لم تصل لها، وسواء التزم العامل بسلوك الطرق الصناعية التي تحتوي على هذه الأسرار أو لم يلتزم بتحقيقه، وقد نصت المادة 7/9 من قانون العمل (90-11)⁴⁹ على مايلي: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية"

ويلاحظ أنه إذا قام العامل باستعمال الأسرار الصناعية والتجارية لحسابه الخاص بعد انتهاء العقد بينه وبين صاحب العمل، فإن ذلك لا يعتبر إخلالا بالتزامه، إلا إذا كانت هذه الأسرار الصناعية عبارة عن اختراعات سجلت وحصلت المؤسسة بموجبها على براءة اختراع.⁵⁰

فرع 3: التزامات المؤسسة والعامل بشأن الاختراعات المنجزة في إطار عقد العمل
ضمنا لحقوق كل من المؤسسة -رب العمل بصفة عامة- والعامل على الاختراعات التي تتم في إطار عقد العمل فإن قانون براءات الاختراع وضع التزامات عامة على طرفي العلاقة، والتي تتمثل في:

أولا- الالتزام بالإعلام:

يفرض على العامل الذي توصل إلى اختراع خدمة أن يعلم المؤسسة به وذلك عن طريق إبلاغها بموجب وثيقة مكتوبة، حيث تكون متضمنة جميع المعلومات والخصائص التقنية الأساسية المتعلقة بالاختراع. وبالمقابل يقع على المؤسسة الموظفة أن ترد على العامل مباشرة بوصول استلام كتابي، وهذا ما ورد في المادة 25 من المرسوم التنفيذي (05-275) المشار إليه سابقا.

ثانيا- الالتزام بحفظ السر:

يفرض على كل من المؤسسة والعامل عدم الكشف عن الاختراع، لأن ذلك من شأنه أن يعيق كليا أو جزئيا ممارسة الحقوق التي يخولها القانون للطرفين. وهذا الالتزام يتفرع عن طبيعة المجال محل التنظيم في حد ذاته، فالأمر يتعلق باختراعات يشترط عدم الكشف عنها قبل ايداع طلبات البراءة المتعلقة بها حفاظا على طابع الجودة فيها. كما أن مقابل حق كل طرف في الاطلاع على الاختراع، التزام بعدم الكشف عنه حتى لا تضرر مصالح الطرف الآخر.

وبما أن هذه الالتزامات تتفرع عن طبيعة العلاقة التي تربط بين الطرفين وهي علاقة العمل فإن من شأن الاخلال بها أن يرتب المسؤولية العقدية.

خاتمة:

ان من أهم النتائج التي توصلنا اليها، ضرورة قيام المشرع الجزائري بإعادة النظر في النظام القانوني لاختراعات العمال ومحاولة وضع نوع من التوازن بين مصالح المؤسسة والعمال المخترعين. وزيادة تقرير الحماية للعامل الذي يتوصل لاختراع باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة، وإعطائه حقوقا وامتيازات حال التوصل لأي اختراع، وهو حتما سيعمل على دفع هؤلاء العمال ويعطيهم الحافز للبحث والاختراع، مما سيساعد المؤسسة على تطوير مشروعها وزيادة انتاجها وتقوية مركزها التنافسي في السوق، كما أنه سيساهم في التقدم العلمي والتكنولوجي للدولة، والتي تنعكس بدورها على مجال التخطيط والتنمية الاقتصادية.

اقتداء مشرعنا ببعض التشريعات العربية⁵¹ وكذا المشرع الفرنسي⁵² الذي نص على أن يحصل العامل على مقابل مادي عادل، في حال توصله إلى انجاز اختراع خدمة سواء في مفهوم المادة 17 و18 من الامر (07-03)، مع تحديد كيفية ومعايير تقديره.

لم يميز المشرع الجزائري بين اختراعات الخدمة والاختراعات العرضية، حيث ان ما ورد في المادة 18 من الامر (07-03) هو في الاصل اختراع عرضي حسب التشريعات المقارنة، وهو ذلك الاختراع الذي يتوصل اليه العامل مستخدما تقنيات أو وسائل المؤسسة، فمن الاحسن أن يطلق عليه تسمية الاختراع العرضي، ومن الاحسن أيضا أن تستوعب هذه المادة الاختراعات التي تدخل ضمن نشاط المؤسسة حتى لا يشكل ذلك أي تهديد

للمؤسسة على مستوى المنافسة، اقتداء بالمشروع الفرنسي (7-611 L الفقرة الثانية من قانون الملكية الفكرية)، والمشروع المصري المادة 7/ف2 من قانون الملكية الفكرية. واقتداء أيضا بالمشرعين، من الأحسن أن لا يترك الأمر متعلقا بإرادة الطرفين بشأن تقرير الحق في الاختراع بمفهوم المادة 18 من الأمر (03-07)، لأن العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية وهو المفترض حاجته إلى العمل، فغالبا ما يلجأ إلى التعاقد دون مناقشة بعض بنود العقد. لذلك من الأحسن اسناد الحق في الاختراع للعامل مع فتح المجال للمؤسسة لشراء براءة الاختراع أو استغلالها واعطاءها مدة لاتخاذ القرار مقابل ثمن عادل.

الهوامش:

1. Frederic Pollaud-Dulian, Droit de la propriété industrielle, Paris, 1999, p:151 ; Jean Paul Martin , Droit des inventions de salariés, 2^{ème} éd, Litec, Paris, 2002, p.106.
2. A. Chavanne et J. Burst, Droit de la propriété industrielle, 5 éd, Dalloz , 1998, p.118-121.
3. سامر دلالة، حق العامل في الاختراع، دراسة مقارنة، مجلة المنارة ، كلية الدراسات الفقهية والقانونية، جامعة آل البيت، الأردن، ع.1، المجلد 12، 2006، ص.103.
4. فؤاد معلل، الملكية الصناعية والتجارية، دراسة في القانون المغربي والاتفاقيات الدولية، دار الآفاق المغربية للنشر والتوزيع، الدار البيضاء، المغرب، 2009، ص.136.
5. معن عودة عبد السكارنة، حق العامل في الاختراع، رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليا، درجة الماجستير في الحقوق، قسم القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، حزيران 2009، ص.29.
6. صلاح زين الدين، الملكية الصناعية والتجارية، ط.1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1999، ص.51.

7. فؤاد معلال، المرجع السابق، ص. 136، 137.
8. خالد محمد عياش، النظام القانوني لاختراعات العاملين في التشريعات الأردنية، ص. 28، الموقع الالكتروني:
<http://www.osamabahar.com>
9. صلاح زين الدين، المرجع السابق، ص. 51.
10. فؤاد معلال، المرجع السابق، ص. 138.
11. فؤاد معلال، المرجع السابق، ص. 138.
12. خالد محمد عياش، المرجع السابق، ص. 29.
13. معن عودة عبد السكارنة، المرجع السابق، ص. 106.
14. سامر دلالة، المرجع السابق، ص. 108.
15. الصادر بموجب القانون رقم 82 لسنة 2002
16. صلاح الدين قورة، اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970، ص. 241.
17. المؤرخ في 19 يوليو 2003، يتعلق ببراءات الاختراع، ج. ر. المؤرخة في 23 يوليو 2003، ع. 44.
18. بن عزوز بن صابر، حماية اختراعات العامل لدى الهيئة المستخدمة من التقليد، مجلة المحكمة العليا، التقليد في ضوء الاجتهاد القضائي، عدد خاص، 2012، ص. 79.
19. بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 79، 80.
20. المؤرخ في 23 جمادى الثانية 1414 الموافق 7 ديسمبر 1993 يتعلق بحماية الاختراعات.
21. سامر دلالة، المرجع السابق، ص. 117.
22. سميحة القليوبي، براءة الاختراع - الرسوم والنماذج الصناعية، ط. 1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص. 43.
23. Art L 611-7 Code de la propriété intellectuelle français : "
2- Toutes les autres inventions appartiennent au salarié.

Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié."

المادة 7-611L الفقرة الثانية من قانون الملكية الفكرية الفرنسي: "كل الاختراعات الاخرى تعود ملكيتها للأجير، إلا أنه إذا الاختراع قد تم خلال تنفيذ الاجير لمهام عمله أو ضمن نشاطات رب العمل أو بمعرفة أو استعمال تقنيات او وسائل خاصة بالمنشأة وبفضل معطيات وفرتها له، ويحق لرب العمل تملك الحقوق الناجمة عن الاختراع أو الانتفاع بها كلياً أو جزئياً خلال مهلة ثابتة بقرار من مجلس الدولة"

24. رقم 82 لسنة 2002.

25. نعيم مغيب، براءة الاختراع ملكية صناعية وتجارية، دراسة في القانون المقارن، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، 2009، ص.120.

26. J.M.Mousseron, le droit du brevet d'invention, contribution a une analyse objective, 1961, n 5316.

مشار اليه نعيم مغيب، المرجع السابق، ص.120.

27. Alain Cazalanga, Brevets d'invention, marques et modèles, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris ,1970 , P. 35

28. J.M.Mousseron, op.cit, n60.

مشار اليه، خاطر نوري حمد، شرح قواعد الملكية الفكرية، الملكية الصناعية، دراسة مقارنة في القوانين الاردني والاماراتي والفرنسي، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2004، ص.75.

29. خاطر نوري حمد، المرجع نفسه، ص.75.

30. TGI Paris, 11 October 1979, PIBD, 111, 431,

مشار اليه في، خاطر نوري حمد، المرجع نفسه، ص.75.

31. CA Paris 15 october 1992 ; CA Paris 15 Décembre 1993.

32. فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الجزائري، الحقوق الفكرية،

النشر الثاني، ابن خلدون للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2001، ص.97.

33. المادة 2 /ف2 من الامر (03—07) المتعلق براءات الاختراع

34. المادة 2 /ف1 من نفس الامر.

35. المادة 11 من نفس الامر.

36. المادة 9 من نفس الامر.

37. خالد محمد عياش، المرجع السابق، ص.28.

38. القانون رقم 97-17.

39. معن عودة عبد السكارنة، المرجع السابق، ص.97.

40. المؤرخ في 26 جمادى الثانية 1426 الموافق 2 غشت 2005، يحدد كيفيات

ايداع براءات الاختراع واصدارها.

41. المؤرخ في 3 مارس 1966 المتعلق بشهادات المخترعين واجازات الاختراع،

ج.ر المؤرخة في 8 مارس 1966، ع.19.

42. المادة 2/3/5 من قانون الاتحادي المتعلق ببراءات الاختراع.

43. فؤاد معلال، المرجع السابق، ص.138.

44. هي لجنة متساوية الاعضاء تتكون من ممثلي المؤسسة والعمال على رأسها

الرئيس، تجتمع بناء على طلب أحد الطرفين. يتولى الرئيس القيام بالإجراءات

اللازمة للاجتماع. و يجب أن تقدم اللجنة اقتراحا للتسوية خلال ستة أشهر

- على أن يحظى بموافقة الطرفين. ويصبح الاقتراح نافذا إذا مرت مهلة شهر على التبليغ من قبل الفريق الآخر ولم يقدم هذا الفريق أية دعوى أمام المحكمة الابتدائية للطعن به.
45. فؤاد معلال، المرجع السابق، ص. 143، 145.
46. نعيم مغيب،، المرجع سابق، ص. 119.
47. معن عودة عبد السكارنة،، المرجع السابق، ص. 95.
48. خالد محمد عياش، المرجع السابق، ص. 26.
49. المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
50. معن عودة عبد السكارنة،، المرجع السابق، ص. 97.
51. منها المادة 7 من قانون الملكية الفكرية المصري، المادة 18 من قانون الملكية الصناعية المغربي والمادة 13 من قانون براءات الاختراع التونسي رقم 84 لسنة 2000.
52. المادة 611-77 L الفقرة الاولى والثانية من قانون الملكية الفكرية الفرنسي.