

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1981-1982

21 DECEMBRE 1981

Proposition de loi tendant à promouvoir l'activité créative des travailleurs salariés et appointés

(Déposée par M. C. De Clercq et consorts)

DEVELOPPEMENTS

Depuis longtemps déjà on se soucie et à juste titre, chez nous comme à l'étranger, de promouvoir la créativité des salariés, et ce dans un double but : premièrement, encourager cette créativité et, ensuite, régler plus équitablement les droits des parties intéressées, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs.

Point n'est besoin d'insister sur la nécessité d'encourager la créativité des salariés en général et plus spécialement des chercheurs. Le progrès économique et social de notre société est en effet étroitement lié aux innovations de toute nature, dans l'acception la plus large du terme. Celles-ci englobent aussi bien les inventions au sens strict que les améliorations techniques non brevetables, les dessins et modèles ainsi que la création artistique, littéraire, musicale ou picturale.

C'est surtout dans le domaine de la technologie, largement conçue, c'est-à-dire la mise au point de nouveaux produits et de nouvelles méthodes de production que la créativité doit être encouragée. A cet égard, nous sommes trop dépendants de l'étranger et, en conséquence, des sommes considérables doivent être versées à des firmes étrangères pour pouvoir utiliser leur technologie, et nous risquons d'être de plus en plus en retard sur d'autres pays.

Il n'est pas moins évident que c'est principalement la créativité des salariés qui mérite d'être stimulée. C'est d'ail-

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1981-1982

21 DECEMBER 1981

Voorstel van wet ter bevordering van de creatieve activiteit van de werknemers

(Ingediend door de heer C. De Clercq c.s.)

TOELICHTING

Sinds geruime tijd wordt terecht, zowel in het binnenland als in het buitenland, aandacht besteed aan het bevorderen van de creativiteit van de werknemers. Daarbij ligt een dubbele bedoeling voor. Vooreerst de creativiteit van de werknemers aan te moedigen, en vervolgens de rechten van de partijen ter zake d.z. werkgevers en werknemers, op een meer rechtvaardige leest te schoeien.

Dat de creativiteit van de werknemers in het algemeen en van vorsers in het bijzonder dient aangemoedigd te worden hoeft geen verder betoog. De economische en sociale opgang van onze maatschappij ligt immers nauw verbonden met de vernieuwingen allerhande in de meest ruime zin van het woord. Het gaat daarbij zowel om uitvindingen in de stricte zin van het woord als om technische verbeteringen, die niet octrooieerbaar zijn, als om tekeningen en modellen, als om de creativiteit op het artistieke vlak, zowel literair, muzikaal als picturaal.

Voor al op het stuk van de technologie in de ruime zin van het woord, nl. het ontwerpen van nieuwe producten en productiemethodes, dient de creativiteit aangemoedigd te worden. Te veel zijn we op dit sterk afhankelijk van het buitenland, met als gevolg dat belangrijke bedragen aan het buitenland dienen afgedragen te worden ter vergoeding voor het aanwenden van de vreemde technologie en dat het gevaar van een technologische gap steeds groter wordt.

Dat vooral de creativiteit van werknemers dient aangemoedigd te worden is evenzeer voor de hand liggend. Het

leurs à eux que l'on doit la plupart des inventions. Cela vient notamment de ce que seules les entreprises (d'une certaine importance) disposent des moyens nécessaires pour mener des « recherches » à un niveau élevé. Il ressort de l'étude comparative du Professeur T. Ramm sur le droit applicable à l'inventeur salarié dans les Etats membres des Communautés européennes publiée dans le cadre des études des Communautés européennes, que, d'après des estimations faites en République fédérale d'Allemagne, 60 à 70 p.c. de toutes les inventions seraient le fait de salariés; en France, l'évaluation donne un pourcentage plus élevé encore (70 à 75 p.c.); au Danemark, la proportion des inventions dues aux salariés est estimée à 60 p.c. Ladite étude de la CEE relève en outre que si l'on prend pour base les possibilités d'exploitation des inventions, l'importance de celles qui sont faites par les salariés et plus grande encore.

« D'après les indications fournies par les chefs des services des brevets des grandes entreprises de la République fédérale d'Allemagne, 90 p.c. des inventions offrant une utilité pratique sont dues à des salariés. Ce taux ne correspond cependant pas à l'utilisation effective des brevets déposés. On dispose dans ce domaine de très peu de données exactes, car la situation varie considérablement d'une industrie à l'autre; le pourcentage des inventions réellement exploitées ne dépasserait pas 6 p.c. dans l'industrie chimique, 30 p.c. dans l'industrie électrique et 40 p.c. dans la production de biens d'équipement. L'exploitation est apparemment tributaire du stade de la fabrication où se situe l'invention : les inventions qui trouvent leur application au niveau de la finition sont presque toujours utilisées et celles qui relèvent de la conception le sont fréquemment, les inventions qui s'insèrent au stade de la mise au point étant en revanche rarement exploitées. » (1)

Il est donc grand temps que les droits et obligations des employeurs et des salariés en la matière soient définis plus équitablement. A cet égard, la Belgique accuse un retard considérable, car la plupart des pays industrialisés ont déjà pris des mesures à cet effet. La législation la plus détaillée est sans aucun doute celle en vigueur dans la République fédérale d'Allemagne; elle est contenue dans la loi du 25 juillet 1957 sur l'inventeur salarié, complétée par deux règlements d'exécution en date du 1^{er} octobre 1957 et par un certain nombre de directives.

Jusqu'à présent, le législateur belge ne s'était pas soucié, ou guère, de sauvegarder les droits des salariés exerçant des activités créatrices. Ni dans la loi du 28 mai 1854 sur les brevets, ni dans la législation du travail il n'a porté attention à ce problème.

Pour ce qui est de la loi de 1854, cette lacune s'explique aisément, puisqu'elle ne protège pas l'inventeur comme tel. En effet, celui qui demandait un brevet ne devait pas fournir la preuve qu'il était l'inventeur ni que l'inventeur lui eût

leuvenaandeel van de uitvindingen b.v. geschiedt door werknemers. Dit is mede het gevolg van het feit dat de nodige middelen om « onderzoek » op hoog niveau te ontwikkelen alleen door (grotere) ondernemingen kunnen worden opgebracht. Uit de studie van Prof. T. Ramm, de vergelijkende studie naar het recht van de werknemer in geval van uitvinding in de Lid-Staten van de Europese Gemeenschappen, gepubliceerd in het kader van de studies van de Europese Gemeenschappen, blijkt dat naar schatting zowat 60 tot 70 pct. van alle uitvindingen in de Bondsrepubliek Duitsland door werknemers gedaan worden; in Frankrijk gaat men zelfs nog verder en schat men dit aandeel op 70 à 75 pct.; in Denemarken nemen de werknemers 60 pct. van de uitvindingen voor hun rekening. Deze EG-studie stelt verder dat, zo men de toepasbaarheid van de uitvindingen als criterium neemt, de betekenis van de werknemersuitvindingen nog groter is.

« Volgens gegevens verstrekt door het hoofd van de afdelingen octrooien van de grote bedrijven in de Bondsrepubliek Duitsland, zouden 90 pct. van alle waardevolle uitvindingen door werknemers gedaan worden. Overigens betekent dit niet dat alle aanvragen om octrooien ook daadwerkelijk in de praktijk worden omgezet. Wat dit laatste aspect betreft, valt het moeilijk exacte gegevens te verstrekken, doordat de situatie in de onderscheiden industrietakken sterk uiteenloopt. De schattingen zijn dat slechts 6 pct. van de uitvindingen in de chemische sector, 30 pct. van die in de electrotechnische industrie en 30 tot 40 pct. van die in de investeringsgoederenindustrie daadwerkelijk worden geëxploiteerd. Of en in hoeverre de uitvinding wordt toegepast hangt af van de praktische geïntereerdheid ervan; uitvindingen in de verwerkende industrie worden bijna altijd toegepast, in de bouwsector is de toepassing ervan frequent te noemen, terwijl in de sector « ontwikkeling » er van toepassing eerder zelden sprake is. » (1)

Ook wordt het hoog tijd dat de rechten en plichten van de werkgevers en werknemers ter zake op een meer rechtvaardige wijze vastgelegd worden. België heeft ter zake een belangrijke achterstand. In de meeste geïndustrialiseerde landen werden immers reeds ter zake maatregelen genomen om de rechten en plichten tussen werkgever en werknemer op een meer rechtvaardige leest te schoeien. De meest gedetailleerde regeling treft men ongetwijfeld in de Bondsrepubliek Duitsland aan en wel in het *Arbeitnehmerfindergesetz* van 25 juli 1957, aangevuld door twee uitvoeringsverordeningen van 1 oktober 1957 en een aantal richtlijnen.

De Belgische wetgever heeft zich tot nu toe met de bescherming van de rechten van de werknemers die een creatieve activiteit aan de dag leggen weinig of niet ingelaten. In de octrooiwet van 28 mei 1854, noch in de arbeidswetgeving, wordt aan deze problematiek aandacht geschonken.

Wat de wet van 1854 betreft is deze leemte gemakkelijk te verklaren. Deze wet beschermt de uitvinder immers als dusdanig niet. De aanvrager van een octrooi moest immers het bewijs niet leveren dat hij de uitvinder is, noch dat de

(1) CEE, *Etude comparative* du Prof. T. Ramm, sur le droit applicable à l'inventeur salarié dans les Etats membres des Communautés européennes, 1969 (CEE, étude comparative, p. 1).

(1) EEG, *Vergelijkende studie* van Prof. T. Ramm, naar het recht van de werknemer in geval van uitvinding in de Lid-Staten van de EG 1969 (EEG, vergelijkende studie, p. 9).

cédé ses droits. Il n'est dès lors pas étonnant que, dans la loi sur les brevets, le législateur n'ait rien dit des droits de l'inventeur salarié.

La jurisprudence est rare « pour la simple raison que, dans la situation actuelle, le salarié, ne disposant que des éléments épars existant dans ce secteur mal connu et se trouvant devant des interprétations diverses, doit nécessairement, s'il intente une action à son employeur, courir le risque d'y perdre son occupation, ce qui est également inadmissible du point de vue social » (1). De son côté, la doctrine ne s'est guère intéressée au problème. Quant au fait que maintes questions n'ont pas encore été réglées dans le droit du travail, il a notamment pour cause que les représentants des employeurs et des organisations syndicales défendent des thèses diamétralement opposées en la matière. Il n'en reste pas moins que cette lacune est difficilement excusable et, dès lors, une intervention du législateur apparaît comme une nécessité urgente pour résoudre équitablement les divers problèmes qui se posent, d'autant plus que la jurisprudence n'est pas seulement rare, comme nous l'avons signalé, mais encore ambiguë.

On ne pourrait cependant affirmer qu'il n'y ait pas eu des tentatives pour arriver à une solution plus précise, donnant toute sécurité juridique et surtout (plus) équitable sur le plan social. Par lettre du 27 août 1964, le Ministre de l'Emploi et du Travail avait demandé l'avis du Conseil national du travail (2) afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des inventeurs salariés. Bien que celui-ci se soit sérieusement appliqué à cette tâche, le désaccord entre employeurs et organisations syndicales est apparu comme l'élément prépondérant, de sorte que les efforts du Conseil national du travail sont restés sans suite. Depuis lors, le problème est resté en stagnation.

En l'absence de dispositions légales spécifiques, le juriste belge en est réduit à se référer aux principes généraux du droit, ce qui laisse subsister l'insécurité juridique et mène malgré tout dans de nombreux cas à des solutions que bien des milieux ressentent comme autant d'injustices.

En Belgique, la situation peut, maintenant encore, se résumer en cette phrase de P. Ribes : « A celui qui désire s'informer sur les droits et les devoirs des inventeurs salariés, le spécialiste de propriété industrielle est tenté de répondre par la parole de Dante : « Vous qui entrez ici, abandonnez toute espérance » (3).

Comme nous l'avons déjà indiqué, le problème qui se pose dépasse celui de l'invention au sens strict du terme, car il englobe la totalité de l'activité inventive du salarié et la reconnaissance de ses droits aura manifestement pour effet de stimuler cette activité. A ce propos, il faut d'abord dire très nettement que, comme tout autre citoyen, le salarié est, en principe, propriétaire du fruit de son activité créatrice.

uitvinder zijn rechten aan hem overgedragen heeft. In deze context is het dan ook niet verwonderlijk dat de octrooiwetgever zich niet heeft ingelaten met de rechten van de werknemer-uitvinder.

De rechtspraak is schaars « om de eenvoudige reden dat, in de huidige stand van zaken, de werknemer, aangewezen op de losse gegevens in dit weinig gekend gebied en op de wisselvalligheid van de interpretaties, door een rechtsvorering tegen zijn werkgever noodzakelijk de kans moet wagen er zijn betrekking bij te verliezen, wat ook vanuit sociaal standpunt verwerpelijk is » (1). Ook de rechtsleer heeft zich met dit probleem weinig ingelaten. Dat een en ander in het arbeidsrecht tot nog toe niet werd geregeld is o.m. het gevolg van de diametraal tegenovergestelde opvattingen van vertegenwoordigers van werkgevers en syndicale organisaties ter zake. Deze leemte kan nochtans moeilijk verschoond worden en een tussenkomst van de wetgever blijkt dringend noodzakelijk om aan de verschillende gestelde problemen een billijke oplossing te geven, te meer daar de rechtspraak ter zake zoals gesteld, niet alleen schaars is maar ook dubbelzinnig.

Toch mag men niet stellen dat het aan pogingen zou ontbroken hebben om tot een meer precieze, rechtszekere en vooral (meer) sociaal verantwoordelijke oplossing te komen. Bij schrijven van 27 augustus 1964 vroeg de Minister van Tewerkstelling en Arbeid het advies van de Nationale Arbeidsraad (2) ten einde de nodige maatregelen te kunnen treffen om de bescherming van de bezoldigde uitvinders te waarborgen. Alhoewel in de Nationale Arbeidsraad ernstig werk werd geleverd kwam vooral de onenigheid tussen werkgevers en syndicale organisaties op de voorgrond, met als consequenties dat aan de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad dan ook geen verder gevolg werd gegeven. Sindsdien is het probleem rustend.

De Belgische jurist blijft dan ook, bij ontstentenis van bijzondere wetsbepalingen, aangewezen op de algemene rechtsbeginselen met de daarmee gepaard gaande rechts-onzekerheid en in menige gevallen dan toch met oplossingen die in heel wat kringen als onrechtvaardig worden aangevoeld.

In België geldt nog steeds het woord van P. Ribes : « A celui qui désire s'informer sur les droits et les devoirs des inventeurs salariés, le spécialiste de propriété industrielle est tenté de répondre par la parole de Dante : « Vous qui entrez ici, abandonnez toute espérance » (3).

Zoals reeds aangeduid, overstijgt de gestelde problematiek deze van de uitvinding in de strikte zin van het woord, maar omvat hij de totaliteit van de creatieve activiteit van de werknemer en zal de erkenning van zijn rechten duidelijk zijn creatieve activiteit aanmoedigen. Daarbij dient vooreerst klaar en duidelijk gesteld te worden, dat de werknemer, zoals elke andere burger, in principe de eigenaar is van het resultaat

(1) Remouchamps, L., *Octrooien*, APR, 1969, p. 1.

(2) Le Conseil national du Travail est composé de délégués des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

(3) *Situation de salariés inventeurs*, 1965, p. 1.

(1) Remouchamps, L., *Octrooien*, APR, 1969, p. 1.

(2) De Nationale Arbeidsraad is samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

(3) *Situation de salariés inventeurs*, 1965, p. 1.

Premièrement, il a les droits moraux que celle-ci lui confère. Mais, en outre, il doit en être dûment rémunéré. Si cette activité créatrice dépasse la valeur de la rétribution ordinaire du salarié, il faudra lui accorder une rémunération spéciale.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

I. Champ d'application

Article 1^{er}

La loi proposée s'applique au secteur privé. Cette application pourra être étendue par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres à tout ou partie du secteur public.

II. Principes fondamentaux

Article 2

L'article 2 énonce la règle fondamentale que ce qui est créé par le salarié est en principe sa propriété en tant qu'expression et réalisation de sa personnalité. Il s'agit d'abord du droit moral, c'est-à-dire de la paternité de la création, qui implique notamment le droit de l'inventeur à ce que son nom soit mentionné dans le brevet. Ce droit moral est personnel, incessible, inaliénable et absolu. Il y a aussi les droits patrimoniaux afférents à la création. On entend par là les droits qui ont trait à l'exploitation de celle-ci, qui peuvent être évalués en argent et faire l'objet de transactions obligatoires en droit.

Comme nous l'avons dit plus haut, la présente proposition vise à instaurer un statut qui dépasse le simple cadre des inventions et englobe les innovations industrielles, littéraires ou artistiques au sens large du terme.

Par invention, on entend l'acte intellectuel par lequel quelqu'un crée une chose qui n'existait pas encore. Elle est à distinguer de la découverte scientifique ou de la pure constatation de l'existence de propriétés physiques ou de forces naturelles. Elle implique nécessairement un effort créatif de l'inventeur.

Il va sans dire que l'invention doit être quelque chose de neuf. L'originalité exige qu'elle présente des différences essentielles par rapport à ce qui existait auparavant.

L'article 1^{er} de la loi du 24 mai 1854 prévoit que des brevets pourront être accordés exclusivement pour des inventions susceptibles d'être exploitées comme objets d'industrie ou de commerce. C'est pourquoi les dessins et modèles, par exemple, ne sont pas brevetables. En outre, l'invention doit se concrétiser, soit dans une réalisation matérielle (produit, nouvelle matière ou nouvel outil), soit dans un procédé. Un produit ou une matière nouvelle est une réalisation qui présente par elle-même une utilité économique.

van zijn creatieve activiteit. Hij is vooreerst de drager van de morele rechten die met creatieve activiteit gepaard gaan. Vervolgens dient de werknemer passend beloond te worden voor zijn creatieve activiteit. Indien deze de waarde van zijn lopende beloning overschrijdt, dient de werknemer speciaal beloond te worden.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze wet geldt voor de particuliere sector. Zij kan bij koninklijk besluit, overlegd in de Ministerraad, tot het geheel of een gedeelte van de openbare sector uitgebreid worden.

II. Leidende beginselen

Artikel 2

In artikel 2 wordt het basisbeginsel geponoerd volgens hetwelk de creatie van de werknemer, als uitdrukking en realisatie van zijn personaliteit, hem in beginsel toekomt. Dit betreft vooreerst het morele recht, aldus het vaderschap ten aanzien van de creatie met o.m. het recht dat de naam van de uitvinder in het brevet zal vermeld worden. Dit moreel recht is persoonlijk, onafstaanbaar, onvervreemdbaar en absoluut. Dit recht omvat ook de patrimoniale rechten die op de creatie betrekking hebben. Patrimoniale rechten zijn diegene die op de uitbating van de creatie slaan, in geld waardeerbaar zijn en het voorwerp van in rechte bindende transacties kunnen uitmaken.

Deze wet strekt, zoals gesteld, ertoe een regeling in te voeren, die het strikte domein van de uitvindingen overstijgt en industriële, literaire of artistieke nieuwigheden in de ruime zin betreft.

Door uitvindingen verstaat men de geestelijke scheppingsdaad van iemand, die iets ontwerpt dat nog niet bestond. De uitvinding moet worden onderscheiden van de wetenschappelijke ontdekking of van de loutere vaststelling van bestaande natuurlijke eigenschappen of natuurkrachten. Ze veronderstelt noodzakelijkerwijze een creatieve inspanning vanwege de uitvinder.

De uitvinding moet vanzelfsprekend nieuw zijn. Volgens de regel van de originaliteit moet de nieuwe uitvinding essentiële verschillen vertonen met het vroeger bestaande.

Artikel 1 van de wet van 24 mei 1854 voorziet enkel in de toekenning van octrooien voor uitvindingen, die vatbaar zijn voor uitbating als nijverheids- of handelsobject. Om die reden zijn b.v. tekeningen en modellen niet octrooieerbaar. Daarenboven moet de uitvinding belichaamd zijn in een voortbrengsel (product, nieuwe stof of werktuig) of in een werkwijze. Een product of nieuwe stof is een voortbrengsel dat op zichzelf een economisch nut vertoont.

Un outil est un bien matériel qui sert à obtenir un résultat économique.

Un procédé est une méthode de fabrication d'un produit nouveau ou d'une matière nouvelle, ou encore une méthode permettant d'obtenir un certain effet.

Enfin, pour être brevetable, l'invention doit être licite. Elle est considérée comme illicite lorsque son usage normal est contraire aux lois ou, d'une manière plus générale, à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.

Il est clair qu'à part les inventions au sens de la loi sur les brevets, il existe quantité d'activités inventives offrant quelque intérêt pour l'entreprise. C'est le cas d'un certain nombre d'améliorations, méthodes, procédés, calculs, bleus, etc. qui sont généralement considérés comme faisant partie du savoir-faire de l'entreprise.

Abstraction faite du point de vue technique, le travail de création peut également viser les qualités esthétiques et/ou fonctionnelles d'un produit. Ceci concerne en tout premier lieu les dessins et modèles.

Dans ce contexte, il convient aussi d'attirer l'attention sur l'applicabilité de la législation sur le droit d'auteur. Celle-ci protège en principe toutes les œuvres d'art, c'est-à-dire les créations inspirées par la recherche du beau : littérature, théâtre, musique, arts plastiques, films, photographie, peinture et arts appliqués. Tombent également sous l'application de ladite législation les ouvrages scientifiques et philosophiques, et même toute œuvre intellectuelle présentée verbalement : « leçons, sermons, conférences, discours ou toute autre manifestation orale de la pensée » (art. 10 de la loi du 22 mars 1886 sur le droit d'auteur).

A l'égard de son œuvre, l'auteur a, comme tel, les droits suivants :

- a) Le droit d'en disposer de manière exclusive;
- b) Les droits dits « moraux » : droit de paternité, droit de divulgation ou de rétention, droit à l'intégrité de l'œuvre.

En outre, les auteurs d'œuvres plastiques bénéficient d'un « droit de suite ».

Article 3

Il est toutefois évident que l'employeur doit pouvoir exploiter les créations réalisées en exécution du contrat de travail. Il s'agit expressément ici des créations en vue desquelles le salarié a été spécifiquement engagé. Autrement dit, nous visons les travailleurs recrutés à des fins de recherche ou de création artistique. Les prestations de cette nature ne sont pas censées être comprises implicitement dans le contrat de travail, mais doivent y être inscrites de façon expresse et précise et interprétées restrictivement. C'est surtout l'objet de l'activité créative qui doit être définie avec précision.

Les inventions de service ne sont donc pas prévues implicitement. La charge de la preuve incombe à cet égard à

Een werktuig is een lichamelijk goed dat dient tot het bekomen van een economisch nut.

Een werkwijze of procédé is een methode voor de vervaardiging van een nieuw product of een nieuwe stof of een methode ter verkrijging van een bepaald effect.

Tenslotte dient de uitvinding, om octrooieerbaar te zijn, geoorloofd te zijn. Een uitvinding wordt als ongeoorloofd aangezien, wanneer de normale toepassing ervan in strijd is met de wetten of, meer algemeen, met de openbare orde of de goede zeden.

Het is duidelijk dat er buiten de uitvinding in de zin van de octrooiwet heel wat inventieve activiteit is die belang voor de onderneming vertoont. Aldus bepaalde verbeteringen, methodes, werkwijzen, berekeningen, blauwdrukken enz. die gewoonlijk tot de « know-how » van de onderneming worden gerekend.

Creatieve arbeid kan — buiten het technisch vlak — ook betrekking hebben op de esthetische en/of functionele hoedanigheden van een product. Aldus vooreerst tekeningen en modellen.

Aandacht dient in dit verband nog gevestigd op de toepasbaarheid van de wetgeving op auteursrechten. Het auteursrecht beschermt principieel alle kunstwerken, d.z. scheppingen die ingegeven zijn door een streven naar schoonheid : letterkunde, theater, muziek, plastische kunst, film, foto, schilderkunst, toegepaste kunst. Ook wetenschappelijke en wijsgerige werken, zelfs mondeling voorgedragen werken : « lessen, sermoenen, voordrachten, redevoeringen en alle andere mondelinge uitingen van de geest » (art. 10 van de auteurswet van 22 maart 1886) vallen binnen het toepassingsgebied.

De auteur heeft als dusdanig volgende rechten t.a.v. zijn creatie :

- a) Het uitsluitend beschikkingsrecht;
- b) De zogenaamde « morele rechten » : recht op vaderschap, recht op divulgatie of retentie, recht op de integriteit van het werk.

Auteurs van plastische werken genieten daarenboven een z.g. volgrecht.

Artikel 3

Het is nochtans evident dat de werkgever aanspraak moet kunnen maken op uitbating van de creaties die in uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot stand komen. Het gaat hier dus uitdrukkelijk om die creaties waarvoor de werknemer specifiek aangeworven werd. M.a.w. het betreft werknemers die met het oog op onderzoek of artistieke creativiteiten aangeworven werden. Een dergelijke arbeidsprestatie wordt niet verondersteld maar dient uitdrukkelijk en precies in de arbeidsovereenkomst ingeschreven en wordt beperkend geïnterpreteerd. Vooral het voorwerp van de creatieve activiteit dient met precisie aangeduid te worden.

Dienstcreaties worden niet verondersteld. De bewijslast rust ter zake op de werkgever, aangezien de overdracht van

l'employeur, étant donné que la cession de la propriété des droits patrimoniaux que vise l'article 3 constitue une dérogation au principe général énoncé à l'article 2 de la proposition de loi.

Toutes les autres créations sont des créations libres, qui appartiennent entièrement au salarié. La loi part donc du principe qu'il n'existe que deux sortes de créations — et, dès lors, deux catégories d'inventions — à savoir les inventions de service et les inventions libres. Bien longtemps, la doctrine a admis en outre une catégorie intermédiaire, celle des inventions dites « liées ». Etaient regardées comme inventions liées celles qui n'avaient pas été faites en exécution du contrat de travail, mais n'étaient cependant pas sans rapport avec celui-ci, ou encore celles qui avaient été réalisées pendant les heures de service à l'aide du matériel ou avec le concours d'autres travailleurs de l'entreprise. La plupart des auteurs ont marqué leur préférence pour la solution selon laquelle la propriété de l'invention liée appartient au salarié. Dans ce cas, l'employeur aurait droit au remboursement des frais que l'invention aurait occasionnés à l'entreprise. Il est évident que cette catégorie intermédiaire ne fait que compliquer les choses, et il est tout aussi clair que, si le salarié obtient des facilités de son employeur, le remboursement éventuel de frais à celui-ci peut faire l'objet d'un accord entre eux.

Article 4

Jusqu'ici, il a été de pratique courante dans notre pays que le contrat de travail individuel contienne une clause prévoyant que le salarié cédera les résultats de son activité créatrice à l'employeur, généralement sans en être spécialement rémunéré. La présente proposition dit de la manière la plus nette que de telles clauses seront désormais nulles et non avenues et que le juge doit, d'office, invoquer cette nullité. A cet égard, il y a également lieu de se référer à l'article 13.

Il va de soi que l'article 4 ne porte aucunement atteinte aux dispositions de l'article 3 concernant les inventions de service, et pas davantage à la cession des droits patrimoniaux afférents aux créations libres, une fois celles-ci réalisées.

III. Obligation de déclarer

Article 5

Cet article prévoit l'obligation pour le travailleur chargé d'activités créatrices d'en faire connaître le résultat à l'employeur. Cette règle s'applique tant aux inventions de service qu'aux inventions libres, à l'exception de celles qui n'ont absolument aucun rapport avec l'activité de l'entreprise. Il faut en effet donner à l'employeur la possibilité d'examiner s'il s'agit ou non d'une invention de service; de plus, eu égard au climat de confiance qui doit exister entre employeur et travailleur, il convient de permettre à ce dernier de passer accord avec son employeur sur l'exploitation éventuelle de son invention, conformément à l'article 7, et ce en

eigendom van de partrimoniale rechten, die in artikel 3 plaatsvindt, een uitzondering is op het algemeen beginsel dat in artikel 2 van de wet is neergelegd.

Alle andere creaties zijn vrije creaties, die volledig aan de werknemer toebehoren. De wet vertrekt aldus van het beginsel dat er slechts twee soorten creaties — en meteen ook twee soorten uitvindingen — zijn, nl. dienstcreaties en vrije creaties. Lange tijd heeft men in de rechtsleer — wat uitvindingen betreft — ook nog een tussensoort aanvaard, de zgn. afhankelijke uitvindingen. Als afhankelijke uitvindingen werden diegene aangezien die niet in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedaan werden maar er toch verband mee hielden; ofwel die tot stand kwamen tijdens de diensturen met behulp van het materiaal of van andere werknemers van de onderneming. De meerderheid van de auteurs gaf de voorkeur aan de oplossing volgens welke de eigendom van de afhankelijke uitvinding toekomt aan de werknemer. De werkgever zou dan recht hebben op een vergoeding, overeenkomstig de kosten, die de uitvinding aan de onderneming heeft teweeggebracht. Het is evident dat deze tussencategorie alleen de zaken compliceert: zoals het evenzeer duidelijk is dat indien de werknemer van zijn werkgever faciliteiten bekomt, de mogelijke vergoeding van de werkgever voor onkosten het voorwerp van een overeenkomst tussen beiden kan zijn.

Artikel 4

Tot op heden is het courante praktijk in ons land dat de individuele arbeidsovereenkomst een clausule bevat, waardoor de werknemer de resultaten van zijn creatieve arbeid aan de werkgever, meestal zonder vergoeding aan de werknemer, overdraagt. Het voorstel stelt klaar en duidelijk dat dergelijke bedingen voortaan nietig zijn en dat de rechter deze nietigheid ambtshalve dient in te roepen. In dit verband dient ook verwezen naar artikel 13.

Artikel 4 laat vanzelfsprekend de regeling inzake dienstcreaties, zoals bepaald in artikel 3 onverlet, evenals de overdracht van de partrimoniale rechten van vrije creaties, eens de creatie tot stand is gebracht.

III. Mededelingsplicht

Artikel 5

Dit artikel bevat de meldingsplicht vanwege de met creatieve activiteiten belaste werknemer en de werkgever. Dit geldt zowel voor zijn dienst- als vrije creaties, met uitzondering van diegene die in gener mate met de aktiviteit van de onderneming te maken hebben. Men moet inderdaad aan de werkgever de mogelijkheid geven na te gaan of het al dan niet om een dienstcreatie gaat; daarenboven is het in het kader van de bona fide tussen werkgever en werknemer aangewezen dat deze de mogelijkheid krijgt om, vóór andere gegadigden, overeenkomstig artikel 7, met zijn werknemer een overeenkomst te sluiten betreffende de

priorité par rapport à d'autres intéressés. Par entreprise on entend l'unité technique d'exploitation, comme il est dit à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

La charge de la preuve incombe ici au salarié. Aussi est-il préférable que cette déclaration soit faite par écrit.

Article 6

Les inventions de service sont définitivement acquises à l'employeur à condition qu'il en donne notification écrite au salarié dans les quatre mois de la déclaration. Faute de quoi ou s'il renonce par écrit à ses droits, le salarié recouvrera la plénitude de ses droits à l'égard de sa création. Il pourra alors l'exploiter lui-même ou conclure un accord à ce sujet avec un tiers, même au cas où celui-ci serait un concurrent de son employeur.

Le dernier alinéa de l'article 6 est extrêmement important. Il pourrait parfaitement arriver que certaines nouveautés restent inutilisées parce qu'elles ne répondent pas aux objectifs commerciaux de l'entreprise et qu'ainsi, un élément intéressant pour le progrès de l'humanité soit mis sous le boisseau.

Pour éviter cet inconvénient, nous proposons que les inventions de service que l'employeur n'aura pas exploitées dans un délai de deux ans après la déclaration redeviennent la propriété de l'inventeur. L'employeur pourra toutefois obtenir prorogation de ce délai, soit par voie d'accord, soit par décision du tribunal du travail; il devra pour cela être en mesure d'invoquer des motifs sérieux et de prouver que, bien qu'il ait fait tous les efforts nécessaires, il est impossible, pour des raisons techniques — et exclusivement techniques — de commencer l'exploitation dès le moment prévu. Il va de soi que le salarié devra être appelé à l'instance pour faire connaître son point de vue et que les frais de celle-ci seront à la charge de l'employeur. Cette dernière disposition est une nécessité, si l'on veut éviter que les droits du salarié ne soient que purement fictifs. Sinon, les frais d'instance pourraient le rebuter de plaider.

Article 7

Il va sans dire que le salarié a la pleine et entière disposition de son invention libre; telle est la règle générale. Néanmoins, comme il a été indiqué plus haut, nous proposons que le salarié dont le travail est axé sur une activité créatrice donne à son employeur une sorte de priorité pendant une courte période, afin de permettre à celui-ci de conclure avec lui un accord sur l'exploitation de l'invention libre. Une fois ce délai passé, le salarié aura toute liberté d'exploiter celle-ci. Il pourra évidemment, alors encore, passer accord avec son employeur. Il en sera de même pour les inventions libres du salarié qui n'a pas été chargé d'activités créatrices.

mogelijke uitbating van de creatie. Door onderneming verstaat men de technische bedrijfseenheid overeenkomstig artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

De bewijslast ligt hier ten laste van de werknemer. Deze mededeling geschiedt dan ook best schriftelijk.

Artikel 6

Dienstcreaties zijn voor de werkgever definitief verworven als hij dit binnen een periode van 4 maanden na de mededeling schriftelijk aan de werknemer betekent. Doet de werkgever dit niet of doet hij schriftelijk afstand van zijn rechten, dan bekomt de werknemer opnieuw de volheid van zijn rechten ten aanzien van zijn creatie. De werknemer kan dan zijn schepping zelf uitbaten of desbetreffende met een derde, eventueel zelfs met een concurrerende werkgever een overeenkomst sluiten.

Het laatste lid van artikel 6 is uitermate gewichtig. Het is niet denkbeeldig dat bepaalde vernieuwingen niet worden aangewend, omdat ze niet passen in de commerciële bekommernissen van de onderneming, en aldus een belangrijk stuk menselijke vooruitgang de vergeetkous wordt ingestopt.

Om dit te voorkomen stelt de wet dat dienstcreaties die binnen een periode van twee jaar na de mededeling niet uitgebaat worden door de werkgever, opnieuw de eigendom van de schepper worden. De werkgever kan evenwel een langere periode bekomen hetzij bij overeenkomst, hetzij te bepalen door de arbeidsrechtbank; hij dient daartoe gegronde redenen aan te halen en aan te tonen dat, alhoewel hij daartoe alle nodige inspanningen deed, het om technische — geen andere — redenen niet mogelijk is reeds met de uitbating een aanvang te nemen. Het is evident dat de werknemer bij dit proces dient betrokken te worden om zijn standpunt ter zake te laten kennen en dat de kosten van het proces ten laste zijn van de werkgever. Dit laatste is nodig, wil men de rechten van de werknemer niet tot een fictie herleiden. De kosten van het proces zouden de werknemer kunnen afschrikken dit proces te voeren.

Artikel 7

De werknemer beschikt vanzelfsprekend vrij over zijn vrije creatie; dit is de algemene regel. Toch wordt, zoals boven reeds aangeduid, voorgestaan dat de werknemer, wiens arbeidsprestatie op creatieve activiteit gericht is, zijn werkgever een soort voorkeur geeft gedurende een korte periode ten einde de werkgever toe te laten een overeenkomst met de werknemer te sluiten betreffende de uitbating van de vrije creatie. Eens deze termijn voorbij, is de werknemer totaal vrij wat de uitbating van die vrije creatie betreft. Vanzelfsprekend kan hij ook dan nog met zijn werkgever een overeenkomst sluiten. Dit laatste geldt eveneens voor de vrije uitvindingen van die werknemer, die niet met creatieve activiteiten belast werd.

IV. Rémunération

Article 8

Cet article énonce le principe d'une rétribution spéciale de l'invention de service. Cette rétribution devra être calculée en fonction de l'importance et de la rentabilité de celle-ci ainsi que de la rémunération que perçoit déjà le travailleur. Elle contribuera à encourager l'activité créatrice du salarié.

La législation allemande comporte en ce domaine les dispositions suivantes :

« Les critères généraux pour la détermination de la rémunération sont les possibilités d'exploitation économique, les fonctions exercées et l'emploi occupé dans l'entreprise par le salarié et la part prise par l'entreprise dans la réalisation de l'invention.

Ce régime est concrétisé par des directives concernant le secteur privé (1959) arrêtées par le ministre fédéral du Travail après consultation des fédérations d'organisations d'employeurs et de travailleurs et appliquées par analogie à la fonction publique (directives de 1960).

La détermination des possibilités d'exploitation économique de l'invention ou de la valeur de l'invention repose sur trois méthodes : on retient le taux de licence usuel appliqué aux inventions libres dans des cas comparables (alignement sur la licence), on détermine le bénéfice que l'entreprise peut tirer de l'invention (comparaison des coûts et profits sur la base des principes de la gestion industrielle et commerciale) ou bien on recourt à l'estimation si les deux premières méthodes ne donnent pas de résultats satisfaisants.

Si l'invention n'est pas exploitée par l'entreprise et que le titulaire préfère accorder des licences ou vendre l'invention, sa valeur est respectivement le montant net des redevances ou le prix de vente net. Dans le cas du brevet dit de blocage, qui n'est utilisé ni par l'entreprise ni par un tiers, on procède à l'estimation de la valeur de l'invention.

L'invention non divulguée est traitée comme l'invention protégée; toutefois, il est tenu compte de la perte qui résulte pour le travailleur du fait que l'invention n'est pas légalement protégée (art. 17, § 3, de la loi sur l'inventeur salarié).

Dans la détermination du coefficient de contribution, il convient d'apprécier l'initiative laissée au salarié pour résoudre le problème posé, son autonomie dans l'élaboration de la solution (les moyens techniques de l'entreprise mis à contribution étant alors également pris en considération), les obligations dont il doit s'acquitter dans l'entreprise et l'emploi qu'il y occupe. Il est en même temps tenu compte du niveau de l'invention, c'est-à-dire l'apport inventif, et du niveau technologique de l'entreprise. Ce coefficient de contribution se situe normalement entre 15 et 20 p.c.

IV. Vergoeding

Artikel 8

Artikel 8 bevat het beginsel van een speciale vergoeding voor de dienstcreatie. Deze dient berekend in functie van de belangrijkheid en de rendabiliteit van de schepping en in verhouding tot het loon dat de werknemer reeds ontvangt. Het is deze vergoeding die de creatieve activiteit van de werknemer mede zal bevorderen.

In Duitsland geldt de volgende regeling :

« Voor de berekening van de vergoeding wordt uitgegaan van de volgende algemene criteria : de economische rendabiliteit, het werkterrein en de positie van de werknemer in het bedrijf en het aandeel van het bedrijf bij het tot stand komen van de dienstuitvinding.

Deze regeling werd nader uitgewerkt en samengevat in richtlijnen voor het particuliere bedrijfsleven (1959), die door de bondsminister voor Arbeid, na kennisneming van de standpunten van de toporganisaties van werkgevers en werknemers, werden uitgevaardigd en die analoog op de overheidssector werden toegepast (richtlijnen van 1960).

De mogelijkheden tot economische valorisatie en de waarde van de uitvinding worden aan de hand van drie verschillende methoden beoordeeld; men gaat uit van de voor vergelijkbare gevallen bij vrije uitvindingen in de praktijk gewoonlijk toegepaste octrooiregeling (octrooi-analogie), terwijl men zich voor het vaststellen van het concrete nut baseert op het nut dat voor het bedrijf uit de gebruikmaking van de uitvinding voortvloeit (vergelijking van kosten en opbrengst vanuit bedrijfseconomisch oogpunt); wanneer beide eerstgenoemde methoden niet voldoen, gaat men schattingsgewijs te werk.

Wanneer de uitvinding niet bedrijfsmatig wordt aangewend, of indien het octrooi wordt weggegeven of verkocht, dan kan de waarde van de uitvinding worden gelijkgesteld met de netto-octrooiinkomsten, respectievelijk de nettokoopprijs. Bij een zogeheten « Sperrpatent », dat noch bedrijfsmatig noch door derden kan worden aangewend, wordt de waarde van de uitvinding geschat.

Uitvindingen waarop een fabrieksgeheim rust worden behandeld als beschermde uitvindingen. Er wordt echter ook rekening gehouden met de economische nadelen, die voor een werknemer kunnen ontstaan doordat geen octrooi werd toegekend (art. 17, § 3, *Arbeitnehmererfindergesetz*).

Bij de vaststelling van het aandeel wordt rekening gehouden met de initiatieven van de werknemer, bij de bepaling van de opgave, de mate waarin hij er zelfstandig in geslaagd is de daarbij rijzende problemen op te lossen (waarbij ook wordt gelet op de technische hulpmiddelen van het bedrijf), alsmede met zijn verplichtingen en zijn positie in het bedrijf. Alles samengenomen wordt bij de bepaling van dit aandeel rekening gehouden met het niveau van de uitvinding, de grootte van de prestatie van de uitvinder en de stand van de techniek in het bedrijf. Dit aandeel ligt doorgaans op 15 à 20 pct.

La rémunération est calculée sur la base de la valeur de l'invention et du coefficient de contribution combinés, à l'aide de formules mathématiques qui ne laissent à l'écart aucun élément. Une indemnité forfaitaire, éventuellement versée par tranche, est généralement considérée comme une solution satisfaisante. Le calcul est susceptible de révision s'il se révèle ultérieurement incorrect. En outre, l'article 12, § 6, première phrase, de la loi sur l'inventeur salarié contient une clause *rebus sic stantibus* sans qu'il soit possible d'exiger le remboursement d'une rémunération déjà versée au salarié.

Les contrats types français sont inspirés du même principe : l'évaluation de la part du salarié varie selon qu'il s'agit d'une invention de service ou d'une invention occasionnelle; en cas de cession du brevet, un des contrats types fixe à 40 p.c. du prix de vente la part de l'inventeur et à 60 p.c. celle de l'employeur » (1)

Article 9

Il est évident que les accords passés entre employeur et salarié au sujet de la rémunération sont susceptibles de révision à intervalles réguliers, que ces accords concernent des inventions de service ou des inventions libres. L'accord entre employeur et salarié ou la décision du tribunal du travail devraient régler un assez grand nombre de questions; pour le cas où il n'en serait pas ainsi, une révision annuelle paraît tout indiquée. L'employeur sera tenu de donner au salarié les informations nécessaires pour lui permettre de préparer comme il convient sa demande de révision de l'accord.

Article 10

Il est équitable que le salarié puisse recouvrer la propriété de son invention de service en cas de faillite ou de déconfiture, moyennant le versement d'une indemnité convenable à la masse.

V. Invention collective

Article 11

Les activités créatives — surtout dans les laboratoires de grandes entreprises — peuvent être le fait d'une équipe. En pareil cas, les travailleurs qui y participent sont conjointement titulaires des droits moraux et patrimoniaux attachés à l'invention, à raison de leur contribution à celle-ci. Cette contribution n'est pas nécessairement égale. Si les parties ne parviennent pas à un accord unanime sur ce point, il appartiendra d'en décider au juge.

A l'égard de l'employeur, les travailleurs intéressés se prononceront toutefois à la majorité simple des voix.

(1) CEE, *Etude comparative*, etc., o.c., pp. 36-37.

Voor de vaststelling van de vergoeding wordt uitgegaan van de waarde van de uitvinding en de grootte van het aandeel en wel aan de hand van mathematische formules, die alle omstandigheden incalculeren. Als regel wordt een vaste vergoeding, die ook in gedeelten kan worden uitbetaald, als passend beschouwd. Mocht later blijken dat zij onjuist was, dan kan deze berekening worden gecorrigeerd. Daarenboven kent men ingevolge artikel 12, V, lid 1, van de *Arbeitnehmererfindergesetz* een clause *rebus sic stantibus*; vergoedingen die de werknemers reeds werden toegekend kunnen echter niet meer worden teruggevorderd.

De Franse modelovereenkomsten gaan in dezelfde richting. Het aandeel van de werknemer wordt in deze overeenkomsten verschillend berekend naargelang het gaat om een dienstuitvinding dan wel om een « occasionele » uitvinding; wordt het octrooi verkocht, dan krijgt volgens één van de modelovereenkomsten de uitvinder 40 pct. van de verkoopprijs toegevoegd en de werkgever 60 pct. » (1)

Artikel 9

Het is evident dat de overeenkomst tussen werkgever en werknemer betreffende de vergoeding, zowel voor dienstcreaties als vrije creaties, voor herziening op geregelde tijdstippen vatbaar is. De overeenkomst tussen werkgever en werknemer of de uitspraak van de arbeidsrechtbank dient een en ander te regelen; zoniet lijkt een jaarlijkse herziening aangewezen. De werkgever dient de werknemer de nodige informatie te geven opdat deze de aanvraag tot herziening op gepaste wijze zou kunnen voorbereiden.

Artikel 10

Het is billijk dat de werknemer zijn dienstcreatie in geval van faillissement of kennelijk onvermogen kan recupereren mits het uitkeren van een gepaste vergoeding aan de boedel.

V. Groepscreatie

Artikel 11

De creatieve activiteiten, vooral die welke in de laboratoria van grote ondernemingen plaatsvinden, kunnen het resultaat zijn van teamwork. De betrokken werknemers zijn dan gezamenlijk drager van de morele en patrimoniale rechten, die met de creatie gepaard gaan in verhouding tot hun bijdrage tot de creatie. Deze is niet noodzakelijk gelijk. Deze zal, zo partijen desbetreffend niet unaniem overeenkomen, door de rechter dienen beslist.

Ten aanzien van de werkgever beslissen de betrokken werknemers evenwel met eenvoudige meerderheid van stemmen.

(1) EEG, *Vergelijke studie*, o.c., blz. 42-43.

VI. Commission de bons offices**Article 12**

Il est souhaitable que les employeurs et les salariés qui désirent obtenir un avis d'expert neutre puissent s'adresser à une commission de bons offices qui soit en mesure de fournir aux parties une assistance compétente et conciliatrice, contribuant ainsi à faciliter la conclusion d'un accord. Conformément à la tradition de nos relations de travail, il est également souhaitable que les interlocuteurs sociaux participent comme il convient à cette consultation, par le truchement du Conseil national du travail, qui pourra se faire assister par des experts.

VII. Protection et maintien des droits**Articles 13, 14 et 15**

A l'expérience, nous avons constaté que les dispositions protectrices de la législation du travail restent lettre morte si l'on ne prend pas des mesures spécifiques de nature à affermir la conviction du salarié que, s'il demande à bénéficier des avantages de la loi, cela n'entraînera pas de conséquences fâcheuses pour lui. Malgré lesdites dispositions, il est en effet toujours à craindre qu'un grand nombre de travailleurs ne renoncent encore à faire usage de leurs droits.

Article 16

Le tribunal du travail, éventuellement assisté à titre consultatif par la Commission de bons offices, est l'institution tout indiquée pour régler les litiges, surtout quand ceux-ci ont trait à la nature des inventions (de service ou libres), à la rémunération ou à sa révision. Dans ce cas également, les frais d'experts seront mis à la charge de l'employeur s'il est partie au litige.

VIII. Entrée en vigueur**Articles 17 et 18**

Il va de soi que la nouvelle loi ne s'appliquera qu'aux inventions futures et que, dans un souci de sécurité juridique, elle ne régira pas les conséquences des inventions réalisées avant son entrée en vigueur. D'autre part, il est tout aussi logique que ses dispositions seront applicables aux contrats de travail en cours.

**VI. Commissie van goede diensten****Artikel 12**

Het is aangewezen dat de werkgevers en werknemers, die ter zake een meer neutraal en deskundig advies wensen, zich tot een commissie van goede diensten kunnen richten, die partijen op een bevoegde en bemiddelende wijze kunnen bijstaan en er aldus kunnen toe bijdragen het sluiten van een overeenkomst te vergemakkelijken. Overeenkomstig de traditie in onze arbeidsverhoudingen is het wenselijk dat de sociale partners bij deze adviesverstrekking op een passende wijze betrokken worden, langs de werking van de Nationale Arbeidsraad, die zich ter zake kan laten bijstaan door deskundigen.

VII. Bescherming en handhaving**Artikelen 13, 14 en 15**

De ervaring leert dat de beschermende bepalingen van de arbeidsewetgeving dode letter blijven zo er geen specifieke maatregelen genomen worden die de werknemer in de overtuiging sterken dat zijn beroep op de voordelen van de wet zich tegen hem niet zal keren op het stuk van promotie en vastheid van betrekking. Zelfs met deze bepalingen mag men vrezen dat nog heel wat werknemers van hun macht geen gebruik zullen maken.

Artikel 16

De arbeidsrechtbank, hiertoe eventueel bij wijze van advies bijgestaan door de Commissie van goede diensten, is de aangewezen instelling om geschillen, vooral deze in verband met de aard van de creaties — dienst of vrij —, vergoeding en herziening ervan, te beslechten. Ook hier worden de kosten van de experten ten laste gelegd van de werkgever, zo de werkgever partij is in het geschil.

VIII. Inwerkingtreding**Artikelen 17 en 18**

Het is evident dat de wet alleen voor de toekomstige creaties geldt en met het oog op de rechtszekerheid niet geldt ten aanzien van de gevolgen van creaties, die vóór de inwerkingtreding van de wet tot stand kwamen. Van de andere kant is het eveneens duidelijk dat de bepalingen van de wet van toepassing zijn op de lopende arbeidsovereenkomsten.

C. DE CLERCQ.



PROPOSITION DE LOI**I. Champ d'application****ARTICLE 1^{er}**

La présente loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs du secteur privé.

Pour cette application, on entend par travailleur toute personne effectuant un travail salarié sous l'autorité d'autrui et par employeur toute personne occupant un travailleur.

Le Roi peut toutefois, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou partie l'application de la présente loi au secteur public.

II. Principes fondamentaux**ART. 2**

§ 1^{er}. Le travailleur salarié est propriétaire de ses créations et donc titulaire des droits moraux et patrimoniaux y afférents.

§ 2. Par création, on entend notamment les inventions, améliorations techniques, dessins et modèles ainsi que les résultats des activités de création littéraire ou artistique.

§ 3. Sont considérées comme inventions au sens de la présente loi celles qui peuvent être protégées par un brevet comme améliorations techniques, les innovations techniques non brevetables; comme dessins ou modèles le nouvel aspect extérieur d'un produit d'usage pratique.

ART. 3

L'employeur est toutefois propriétaire des droits patrimoniaux afférents aux inventions réalisées en exécution du contrat de travail. La charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur.

ART. 4

Les dispositions du contrat de travail individuel ou du règlement de travail qui prévoient la cession à l'employeur ou à toute autre personne des droits du salarié aux résultats de sa créativité, sont nulles et non avenues, sans préjudice des dispositions de l'article 3.

Le juge est tenu d'invoquer d'office la nullité de telles dispositions.

VOORSTEL VAN WET**I. Toepassingsgebied****ARTIKEL 1**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de particuliere sector.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder werknemer verstaan : elke persoon die tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon; onder werkgever : elke persoon die een werknemer tewerkstelt.

De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk tot de openbare sector uitbreiden.

II. Leidende beginselen**ART. 2**

§ 1. De werknemer is eigenaar van zijn creaties en aldus titularis van de morele en patrimoniale rechten die eruit voortvloeien.

§ 2. Onder creatie verstaat men o.m. uitvindingen, technische verbeteringen, tekeningen, modellen, alsmede de resultaten van literaire of artistieke creativiteit.

§ 3. Worden als uitvindingen beschouwd in de zin van deze wet die uitvindingen waarvoor octrooibescherming kan worden verkregen; als technische verbeteringen de technische nieuwigheden waarvoor geen octrooi kan worden verkregen; als tekening of model het nieuwe uiterlijk van een voortbrengsel dat een gebruiksfunctie heeft.

ART. 3

De werkgever is evenwel eigenaar van de patrimoniale rechten die betrekking hebben op de creatie die in uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot stand gekomen is. De bewijslast ter zake berust bij de werkgever.

ART. 4

Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement, strekkende tot overdracht van de rechten van de werknemer op de resultaten van zijn creativiteit ten voordele van de werkgever of van welkdanige andere persoon zijn, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in artikel 3, nietig.

De rechter is gehouden de nietigheid ambtshalve in te roepen.

III. Obligation de déclarer

ART. 5

Le travailleur recruté en vue de réaliser des inventions doit informer l'employeur des résultats de son activité créative, à l'exception de ceux qui n'ont absolument aucun rapport avec les activités de l'entreprise.

ART. 6

§ 1^{er}. Lorsqu'il s'agit d'une invention de service, l'employeur est tenu de faire savoir par écrit au travailleur, dans un délai de quatre mois commençant le mois suivant celui au cours duquel cette invention a été portée à sa connaissance, s'il souhaite conserver la propriété des droits patrimoniaux qui s'y rapportent.

Si l'employeur n'a pas fait cette communication dans le délai prévu ou s'il a fait savoir au travailleur qu'il ne souhaite pas conserver les droits patrimoniaux, l'invention dont il s'agit sera considérée comme une invention libre.

§ 2. Si l'employeur n'exploite pas l'invention de service dans un délai de deux ans commençant le mois suivant celui au cours duquel il a fait savoir qu'il souhaitait conserver les droits patrimoniaux, ou qu'il en cède les droits à une autre entreprise en vue de l'exploitation, le travailleur redevient titulaire des droits patrimoniaux afférents à l'invention. Ce délai peut être prorogé par voie d'accord entre l'employeur et le travailleur ou, à défaut d'accord, par le tribunal du travail, sur demande de l'employeur et à condition que celui-ci puisse prouver qu'il n'est pas encore possible d'exploiter l'invention, bien qu'il ait fait tous les efforts nécessaires à cet effet. Le tribunal fixera éventuellement un délai plus long. La demande devra être introduite auprès du tribunal du travail au plus tard six mois avant l'expiration du délai de deux ans. L'employeur conservera les droits patrimoniaux jusqu'au moment même où le juge aura statué. Pour cette procédure, qui doit être contradictoire, les frais de justice, y compris les honoraires des avocats et des experts, seront à la charge de l'employeur.

§ 3. Si l'employeur prend un brevet, il doit en informer immédiatement le travailleur.

ART. 7

§ 1^{er}. Si, en cas d'invention libre, l'employeur et le travailleur chargé d'une activité créatrice n'ont pas conclu par écrit, dans un délai de quatre mois commençant le mois qui suit celui au cours duquel l'invention a été portée à la connaissance de l'employeur, un accord sur l'exploitation des droits patrimoniaux afférents à celle-ci, le travailleur aura toute liberté d'exploiter ses droits.

§ 2. Une fois réalisée l'invention, le travailleur qui en est l'auteur pourra, à tout moment, conclure un accord sur l'exploitation de celle-ci.

III. Mededelingsplicht

ART. 5

De werknemer, die met het doel creaties te verwezenlijken werd aangeworven, dient de werkgever op de hoogte te stellen van de resultaten van zijn creatieve activiteit, met uitzondering van diegene die in genemate met de activiteit van de onderneming te maken hebben.

ART. 6

§ 1. Ingeval het om een dienstcreatie gaat, dient de werkgever de werknemer binnen een periode van vier maanden, volgende op de maand waarin hij op de hoogte werd gesteld van de dienstcreatie, schriftelijk mede te delen of hij de eigendom van de patrimoniale rechten van deze creatie wenst te behouden.

Zo de werkgever deze mededeling niet doet binnen de gestelde periode of zo de werkgever de werknemer mededeelt dat hij de patrimoniale rechten niet wenst te behouden, wordt deze creatie als een vrije creatie aangezien.

§ 2. Indien de werkgever de dienstcreatie gedurende een periode van twee jaar, die ingaat de maand volgende op die gedurende welke de werkgever mededeelde de patrimoniale rechten te behouden, niet uitbaat, of de rechten erop aan een andere onderneming ter uitbating overdraagt, wordt de werknemer opnieuw titularis van de patrimoniale rechten van de creatie. Deze termijn kan bij onderling akkoord tussen werkgever en werknemer worden verlengd, evenals bij gebreke aan akkoord, op aanvraag vanwege de werkgever door de arbeidsrechtbank zo de werkgever kan bewijzen dat de uitbating van de creatie nog niet mogelijk is alhoewel hij daartoe alle mogelijke inspanningen leverde. De rechtbank stelt eventueel een langere termijn vast. Deze aanvraag dient ten laatste zes maand vóór het verstrijken van de termijn van twee jaar bij de arbeidsrechtbank te worden ingediend. Tot en met de uitspraak blijven de patrimoniale rechten de werkgever toebehoren. Bij dergelijke procedure, die tegenstrijdig dient te zijn, vallen de gerechtskosten, ereloon van advocaat en experten inbegrepen, ten laste van de werkgever.

§ 3. Indien de werkgever een octrooi neemt, dient hij de werknemer onmiddellijk te verwittigen.

ART. 7

§ 1. Indien de werkgever en de met creatieve activiteit belaste werknemer, in geval van een vrije creatie, binnen een periode van vier maanden volgende op de maand waarin de werkgever op de hoogte werd gesteld van de creatie, geen schriftelijke overeenkomst gesloten hebben betreffende het uitbaten van de patrimoniale rechten die betrekking hebben op de creatie, geniet de werknemer de volledige vrijheid ter uitbating van zijn rechten.

§ 2. Elke werknemer kan ten allen tijde, nadat de creatie plaatsvond, met zijn werkgever een overeenkomst sluiten betreffende de uitbating van zijn creatie.

IV. Rémunération**ART. 8**

Lorsqu'il s'agit d'une invention de service, le travailleur a droit, à sa demande, à une rémunération spéciale calculée, d'une part, en fonction de l'importance et de la rentabilité de cette invention et, d'autre part, compte tenu du salaire ordinaire dont le travailleur jouit en contrepartie de ses prestations. Si un accord est conclu à ce sujet, il doit l'être par écrit et mentionner les modalités de la rémunération, et notamment le montant, le mode de calcul et les conditions de révision de celle-ci. Ladite rémunération peut toutefois consister également dans le paiement d'une somme unique.

En l'absence d'accord, le litige sera réglé par le tribunal du travail.

ART. 9

Les accords conclus conformément aux dispositions des articles 7 et 8 de la présente loi sont susceptibles d'être révisés à intervalles réguliers sur demande du travailleur ou de l'employeur. En vue de cette révision, l'employeur donne annuellement et par écrit au travailleur des informations concernant l'exploitation, et particulièrement la rentabilité de l'invention. En l'absence d'accord sur la révision, le litige sera réglé par le tribunal du travail.

ART. 10

En cas de faillite ou de déconfiture de l'entreprise, le travailleur recouvrera la plénitude de ses droits à l'égard de l'invention, dont les droits patrimoniaux appartiennent à la masse faillie, moyennant paiement d'une indemnité à la masse.

V. Invention collective**ART. 11**

En cas d'invention collective, les décisions qui doivent intervenir à l'égard de l'employeur sont prises à la majorité simple des travailleurs concernés. En cas de partage des voix, la voix du travailleur le plus âgé sera déterminante.

VI. Commission de bons offices**ART. 12**

Le Conseil national du travail peut créer en son sein une Commission de bons offices chargée de donner à tout employeur ou travailleur qui le demande des avis concernant les difficultés auxquelles donnerait lieu l'application de la pré-

IV. Vergoeding**ART. 8**

In geval van een dienstcreatie heeft de werknemer, op zijn aanvraag, recht op een bijzondere financiële vergoeding, die berekend wordt in verhouding tot de belangrijkheid van de creatie, de rendabiliteit ervan enerzijds en de lopende beloning, die de werknemer als tegenprestatie ontvangt anderzijds. Zo desbetreffende aan overeenkomst wordt bereikt, dient deze schriftelijk gesteld en de modaliteiten van de vergoeding, o.m. de grootte, de berekeningswijze en de herziening te bevatten. Deze vergoeding kan evenwel ook uit een vast bedrag bestaan.

Zo geen overeenkomst wordt bereikt, wordt het geschil beslecht door de arbeidsrechtbank.

ART. 9

De overeenkomsten, gesloten overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 7 en 8 van deze wet, zijn regelmatig voor herziening vatbaar op aanvraag van de werknemer of de werkgever. Met het oog op deze herziening verstrekt de werkgever de werknemer jaarlijks schriftelijk informatie, betreffende de uitbating van de creatie en in het bijzonder de rendabiliteit ervan. Zo geen overeenkomst betreffende de herziening wordt bereikt, wordt het geschil beslecht door de arbeidsrechtbank.

ART. 10

In geval van faillissement of kennelijk onvermogen van de onderneming wordt de werknemer in de volheid van zijn rechten ten aanzien van de creatie, waarvan de patrimoniale rechten tot de failliete boedel behoren, hersteld mits een vergoeding aan de boedel wordt betaald.

V. Groepscreatie**ART. 11**

In geval van groepscreatie worden de nodige beslissingen in deze groep ten aanzien van de werkgever genomen door de betrokken werknemers met eenvoudige meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen is de stem van de oudste werknemer doorslaggevend.

VI. Commissie van goede diensten**ART. 12**

De Nationale Arbeidsraad kan in zijn schoot een Commissie van goede diensten oprichten, die aan elke werkgever of werknemer, die erom verzoekt, advies uitbrengt over de moeilijkheden, die in verband met de toepassing van deze wet

sente loi. Cette Commission peut se faire assister par des experts. Le Conseil fixe la composition et le mode de fonctionnement de la Commission.

VII. Protection et maintien des droits

ART. 13

Toutes clauses contraires aux dispositions de la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution sont nulles pour autant qu'elles tendent à réduire les droits du travailleur ou à alourdir ses obligations.

ART. 14

Le travailleur qui demande à bénéficier des avantages de la présente loi a droit aux promotions normales dans la catégorie du personnel à laquelle il appartient.

ART. 15

§ 1^{er}. L'employeur occupant un travailleur qui demande à bénéficier des avantages de la présente loi ne peut mettre fin au contrat de travail, si ce n'est pour des raisons concernant l'aptitude ou le comportement du travailleur, ou encore pour des motifs inhérents aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. A cet égard, la charge de la preuve incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié dans les douze mois suivant celui au cours duquel a été faite la communication visée à l'article 5, en cas de recours à la Commission de bons offices ou si une action a été intentée en justice. Dans ce dernier cas, le délai prévu ci-dessus est prorogé jusqu'à trois mois après la date à laquelle le jugement ou l'arrêt sera passé en force de chose jugée.

§ 3. Si l'employeur met fin au contrat de travail contrairement aux dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié lui demandera sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service.

Cette demande devra être faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours suivant la date de la notification du préavis ou du licenciement sans préavis. L'employeur sera tenu de se prononcer sur la demande dans les trente jours de la réception de cette lettre.

L'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise ou dans le service devra payer le salaire perdu en raison du licenciement ou de la modification des conditions de travail, ainsi que les cotisations patronales et celles du travailleur afférentes à ce salaire.

§ 4. Si le travailleur qui a introduit la demande visée au premier alinéa du § 3 n'est pas réintégré et que le tribunal a jugé que son licenciement a été contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale, au choix du travailleur, soit à une somme forfaitaire

rijzen. Deze Commissie kan zich laten bijstaan door experts. De Raad bepaalt de samenstelling en de werkwijze van de Commissie.

VII. Bescherming en handhaving

ART. 13

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

ART. 14

De werknemer die zich beroept op de voordelen van deze wet heeft recht op de normale bevorderingen in de categorie van personeel waartoe hij behoort.

ART. 15

§ 1. De werkgever, die een werknemer tewerkstelt, die zich beroept op de voordelen van deze wet, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, behalve om redenen die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer ontslagen wordt binnen twaalf maanden volgend op de maand waarin de mededeling bedoeld in artikel 5 geschiedde, een beroep werd gedaan op de Commissie van goede diensten of nadat een rechtsvordering werd ingesteld. In dit laatste geval wordt deze termijn verlengd tot drie maanden na het in het kracht van gewijsde gaan van het vonnis of het arrest.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging of van de beëindiging zonder opzegging. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of dienst opneemt, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdrage op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen en er geoordeeld werd dat het ontslag indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan

correspondant au salaire brut de douze mois, soit au dommage effectivement subi par le travailleur; dans ce dernier cas, celui-ci devra prouver l'importance du dommage subi.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur doive introduire la demande de réintégration visée au premier alinéa du § 3.

1° Lorsque le travailleur résilie le contrat de travail parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1^{er}, ce que le travailleur considère comme une raison suffisante de rompre le contrat de travail sans préavis ou avant son expiration;

2° Lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, à condition que l'organe judiciaire compétent ait décidé que ce licenciement était injustifié et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

ART. 16

Les litiges relatifs à l'application de la présente loi seront réglés par le tribunal du travail. La Commission de bons offices visée à l'article 12 donnera au tribunal du travail, à la demande de celui-ci, un avis sur les litiges auxquels aura donné lieu l'application des dispositions de la présente loi.

Les honoraires dus aux experts désignés par le tribunal du travail à la demande de l'une des parties seront à la charge de l'employeur.

VIII. Entrée en vigueur

ART. 17

La présente loi s'appliquera uniquement aux inventions réalisées après son entrée en vigueur.

ART. 18

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats de travail en cours.

een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor twaalf maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen :

1° Wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

2° Wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

ART. 16

Geschillen in verband met de toepassing van deze wet worden beslecht door de arbeidsrechtbank. De Commissie van goede diensten, bedoeld in artikel 12, verstrekt de arbeidsrechtbank die erom verzoekt advies betreffende de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

De kosten van de deskundigen, die door de arbeidsrechtbank, op aanvraag van een van de partijen worden aangesteld, vallen ten laste van de werkgever.

VIII. Inwerkingtreding

ART. 17

Deze wet geldt alleen ten aanzien van creaties, die na de inwerkingtreding ervan tot stand komen.

ART. 18

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op de lopende arbeidsovereenkomsten.

C. DE CLERCQ.
R. CONROTTE.
R. VANNIEUWENHUYZE.
W. CLAEYS.
A. VANDENABEELE.
R. KUYLEN.
Cl. SMITT.