

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1983-1984

16 FEVRIER 1984

Proposition de loi relative aux inventions des travailleurs

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

DEVELOPPEMENTS

Notre proposition de loi du 17 octobre 1979 (Doc. Sénat, 270 (1979-1980) - n° 1) tendait à promouvoir l'activité créatrice des travailleurs salariés et appointés, 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.

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, nous devons verser des sommes considérables 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'ailleurs 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

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1983-1984

16 FEBRUARI 1984

Voorstel van wet betreffende de uitvindingen van de werknemers

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

TOELICHTING

In het wetsvoorstel van 17 oktober 1979 (Gedr. St. Senaat, 270 (1979-1980) - nr. 1) werd de nadruk gelegd op de bevordering van de creatieve activiteit van werknemers. Daarbij lag een dubbele bedoeling voor. Vooreerst de creativiteit van de werknemers aan te moedigen, en vervolgens de rechten van de partijen ter zake, d.w.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 hoeft geen verder betoog. De economische en sociale opgang van onze maatschappij is immers nauw verbonden met de vernieuwingen allerhande in de meest ruime zin van het woord.

Voor al op het stuk van de technologie in de ruime zin van het woord, namelijk het ontwerpen van nieuwe produkten en produktiemethodes dient de creativiteit aangemoedigd. Teveel zijn we op dit stuk afhankelijk van het buitenland, met als gevolg dat belangrijke bedragen aan het buitenland dienen afgedragen 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 is evenzeer voor de hand liggend. Het leeuwendeel van de uitvindingen bijvoorbeeld 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 opge-

l'étude comparative du professeur T. Ramm sur le droit applicable à l'inventeur salarié dans les États 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 C.E.E. 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 est 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 ou pas beaucoup soucie 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 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.

(1) C.E.E., *Etude comparative*, o.c., p. 9.

bracht. Uit de studie van professor 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 pct. 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 E.E.G.-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 georiënteerdheid 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 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 *Arbeitnehmererfindergesetz* 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 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.

(1) E.E.G., *Vergelijkende studie*, o.c., blz. 9.

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 » (2). 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 peut cependant pas affirmer qu'il n'y a pas eu de tentatives en vue d'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 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.

Pareil désaccord s'est aussi manifesté récemment au Conseil national du travail, qui n'a pas pu conclure de convention collective de travail en la matière ni formuler d'avis unanime sur tous les points, ainsi qu'il ressort de l'avis n° 745 du 13 avril 1983.

Quoique les partenaires sociaux n'aient pu arriver à un accord fondamental, on peut néanmoins tirer de nombreux enseignements de l'avis partiellement partagé et nous avons récrit notre proposition de loi compte tenu des travaux du Conseil.

Ce faisant, nous avons limité son champ d'application aux inventions brevetables. 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 invention. Premièrement, il a les droits moraux que son activité créatrice lui confère. Mais, en outre, il doit être dûment rémunéré pour ses inventions. Si celles-ci dépassent la valeur de la rétribution ordinaire du salarié, il faudra lui accorder une rémunération spéciale.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

I. Champ d'application

La loi proposée s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public.

(2) Remouchamps, L., *Octrooien*, A.P.R., 1969, p. 176.

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 rechtsvordering tegen zijn werkgever noodzakelijk de kans moet wagen er zijn betrekking bij te verliezen, wat ook vanuit sociaal standpunt verwerpelijk is » (2). Ook de rechtsleer heeft zich met dit probleem weinig ingelaten. Dat één en ander in het arbeidsrecht tot nog toe niet werd geregeld is onder meer het gevolg van de diametraal tegenovergestelde opvattingen van vertegenwoordigers van werkgevers en syndicale organisaties ter zake. Deze leemte kan nochtans moeilijk worden verschoond 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 verantwoorde oplossing te komen. Bij schrijven van 27 augustus 1964 vroeg de Minister van Tewerkstelling en Arbeid het advies van de Nationale Arbeidsraad 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.

Deze onenigheid kwam eveneens recent tot uiting in de Nationale Arbeidsraad, die er niet in slaagde een C.A.O. ter zake te sluiten en evenmin op alle punten een eenparig advies te formuleren, zoals bleek uit advies nr. 745 d.d. 13 april 1983.

Alhoewel de sociale gesprekspartners ter zake fundamenteel geen consensus konden bereiken, kan uit het gedeeltelijk verdeeld advies toch heel wat lering getrokken en hebben we ons wetsvoorstel herschreven, rekening houdende met de werkzaamheden van de Raad.

Daarbij hebben we het toepassingsgebied beperkt tot octrooieerbare uitvindingen. Daarbij dient vooreerst klaar en duidelijk gesteld dat de werknemer, zoals elke andere burger, in principe de eigenaar is van het resultaat van zijn uitvinding. 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 uitvindingen. Indien deze de waarde van zijn lopende beloning overschrijdt, dient de werknemer speciaal beloond te worden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

I. Toepassingsgebied

Deze wet geldt zowel voor de privé-sector als voor de openbare sector.

(2) Remouchamps, L., *Octrooien*, A.P.R., 1969, p. 176.

II. Dispositions générales

Article 2

L'article 2 énonce la règle fondamentale que l'invention du 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 l'invention, 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 l'invention. 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.

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 les 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.

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.

Une distinction est faite entre les inventions de service et les inventions libres. Les inventions de service sont des inventions réalisées en exécution d'une mission générale ou spécifique confiée par l'employeur. 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 être interprétées restrictivement. C'est surtout l'objet de l'activité inventive qui doit être défini avec précision.

II. Algemene bepalingen

Artikel 2

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

Onder 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.

Een werktuig is een lichamenlijk 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 octrooibaar 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.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen dienstuitvindingen en vrije uitvindingen. Dienstuitvindingen zijn uitvindingen in uitvoering van een algemene of specifieke opdracht vanwege de werkgever. Een dergelijke arbeidsprestatie wordt niet verondersteld maar dient uitdrukkelijk en precies gestipuleerd en wordt beperkend geïnterpreteerd. Vooral het voorwerp van de inventieve activiteit dient met precisie aangeduid te worden.

Les inventions de service ne sont donc pas prévues implicitement. La charge de la preuve incombe à cet égard à 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 inventions libres, qui appartiennent entièrement au salarié. La loi part donc du principe qu'il n'existe que deux sortes 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, étant donné qu'elles 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 3

Il est toutefois évident que l'employeur doit pouvoir exploiter les inventions réalisées en exécution du contrat de travail.

C'est en effet dans ce but que le travailleur est rémunéré.

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 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 inventions libres, une fois celles-ci réalisées.

III. Obligation de communiquer

Article 5

Cet article prévoit l'obligation pour le travailleur chargé d'activités de recherche d'en faire connaître le résultat à

Dienstuitvindingen worden niet verondersteld. De bewijslast rust terzake op de werkgever, aangezien de overdracht van eigendom van de patrimoniale 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 uitvindingen, die volledig aan de werknemer toebehoren. De wet vertrekt aldus van het beginsel dat er slechts twee soorten uitvindingen zijn, nl. dienstuitvindingen en vrije uitvindingen. Lange tijd heeft men in de rechtsleer 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, omdat ze 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 bekommt, de mogelijke vergoeding van de werkgever voor onkosten het voorwerp van een overeenkomst tussen beiden kan zijn.

Artikel 3

Het is nochtans evident dat de werkgever aanspraak moet kunnen maken op uitbating van de uitvindingen die in uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot stand komen.

Daarvoor wordt de werknemer immers bezoldigd.

Artikel 4

Tot op heden is het courante praktijk in ons land dat de individuele arbeidsovereenkomst een clause bevat, waardoor de werknemer de resultaten van zijn creatieve arbeid aan de werkgever, meestal zonder vergoeding aan de werknemer, overdraagt. De wet 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 van de wet.

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

III. Mededelingsplicht

Artikel 5

Dit artikel bevat de mededelingsplicht vanwege de met researchactiviteiten belaste werknemer aan de werkgever.

L'employeur. Cette règle s'applique tant aux inventions de service qu'aux inventions libres. 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 un accord avec son employeur sur l'exploitation éventuelle de l'invention, conformément à l'article 7, et ce en priorité par rapport à d'autres intéressés. Il va sans dire que ces règles ne s'appliquent pas aux inventions libres, qui n'ont aucun rapport avec l'activité de l'entreprise. 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 une entreprise concurrente.

Le dernier alinéa de l'article 6 est extrêmement important. Il pourrait parfaitement arriver que certaines intentions 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 deviennent 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 d'organisation technique — et pour celles-ci exclusivement — 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.

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 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 un accord avec son employeur.

Dit geldt zowel voor zijn dienst- als vrije uitvindingen. Men moet inderdaad aan de werkgever de mogelijkheid geven na te gaan of het al dan niet om een dienstuitvinding gaat; daarenboven is het in het kader van de goede trouw 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 mogelijke uitbating van de uitvinding. Vanzelfsprekend geldt een en ander niet voor vrije uitvindingen, die in genendele te maken hebben met de activiteit van de onderneming. De bewijslast ligt hier ten laste van de werknemer. Deze mededeling geschiedt dan ook best schriftelijk.

Artikel 6

Dienstuitvindingen zijn voor de werkgever definitief verworven als hij dit binnen een periode van vier 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 desbetreffend met een derde, eventueel zelfs met een concurrerende onderneming een overeenkomst sluiten.

Het laatste lid van artikel 6 is uitermate gewichtig. Het is niet denkbeeldig dat bepaalde uitvindingen niet worden aangewend omdat ze niet passen in de commerciële bekommernissen van de onderneming, en aldus een belangrijk stuk menselijke vooruitgang de vergeethoek wordt ingestopt. Om dit te voorkomen stelt de wet dat dienstuitvindingen die binnen een periode van twee jaar na de mededeling niet uitgebaat worden door de werkgever, 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 technisch-organisatorische — 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 om zijn standpunt ter zake te laten kennen.

Artikel 7

De werknemer beschikt vanzelfsprekend vrij over zijn vrije uitvinding; dit is de algemene regel. Toch wordt, zoals boven aangeduid, voorgestaan dat de werknemer 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 uitvinding. Eens deze termijn voorbij, is de werknemer totaal vrij wat de uitbating van die vrije uitvinding betreft. Vanzelfsprekend kan hij ook dan nog met zijn werkgever een overeenkomst sluiten.

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, des investissements qu'elle nécessite et 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 (1) :

« 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),

(1) C.E.E., *Etude comparative*, o.c. pp. 36-37.

IV. Vergoeding

Artikel 8

Artikel 8 bevat het beginsel van een speciale vergoeding voor de dienstuitvinding. Deze dient berekend in functie van de belangrijkheid en de rendabiliteit van de schepping, rekening houdende met de investeringen, 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 (1) :

« Voor de berekening van de vergoeding wordt uitgegaan van de volgende algemene criteria : de economische rendabiliteit, het werkerterrein 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 octrooieregeling (octrooi-analogie), terwijl men zich voor het vaststellen van het concrete nut baseert op het nut dat 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 netto-kooprij. 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 III *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),

(1) E.E.G., *Vergelijkende studie*, o.p., blz. 42-43.

les obligations dont il doit s'acquitter dans l'entreprise et l'emploi qu'il 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.

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, V, premier alinéa, 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. »

Article 9

Il est évident que les accords passés entre l'employeur et le 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 toute 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.

V. Invention collective

Article 10

Les activités créatrices — 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 sur ce point, il appartiendra au juge d'en décider.

Article 11

Informations

Il va sans dire que les représentants des travailleurs doivent recevoir les informations nécessaires concernant la nature des inventions, leurs répercussions sur l'emploi et les demandes de brevets.

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.

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 clausule *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 toegewezen en de werkgever 60 pct. »

Artikel 9

Het is evident dat de overeenkomsten tussen partijen betreffende de vergoeding, zowel voor dienstuitvindingen als vrije uitvindingen voor herziening op geregelde tijdstippen vatbaar zijn. 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.

V. Groepscreatie

Artikel 10

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 uitvinding gepaard gaan in verhouding tot hun bijdrage tot de uitvinding. Deze is niet noodzakelijk gelijk. Deze zal, zo partijen desbetreffende niet overeenkomsten, door de rechter moeten worden bepaald.

Artikel 11

Inlichtingen

Vanzelfsprekend dienen de vertegenwoordigers van de werknemers de nodige inlichtingen te ontvangen in verband met de aard van de uitvindingen, de impact op de werkgelegenheid en de aangevraagde octrooien.

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 des 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.

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 gesprekspartners bij deze adviesverstrekking op een passende wijze betrokken worden via 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 arbeidswetgeving 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 recht 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 uitvindingen — dienst of vrij — vergoeding en herziening ervan, te beslechten.

VIII. Inwerkingtreding

Artikelen 17 en 18

Het is evident dat de wet alleen voor de toekomstige uitvindingen geldt en met het oog op de rechtszekerheid niet geldt ten aanzien van de gevolgen van uitvindingen, 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 employeurs et aux travailleurs.

Pour cette application, sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent un travail sous l'autorité d'autrui;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes mentionnées au n° 1.

II. Dispositions générales**ART. 2**

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

§ 2. Sont considérées comme inventions au sens de la présente loi, celles qui sont brevetables.

§ 3. Par invention de service, on entend toute invention résultant des prestations fournies par le travailleur en exécution d'une mission générale ou spécifique qui lui a été confiée par l'employeur. Toutes les autres inventions sont des inventions libres.

ART. 3

L'employeur est toutefois propriétaire des droits patrimoniaux afférents aux inventions de service.

ART. 4

Les dispositions qui prévoient la cession à l'employeur des droits du salarié à son invention, 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.

III. Obligation de communiquer**ART. 5**

Le travailleur qui réalise une invention doit en informer sans tarder l'employeur, à l'exception des inventions libres, qui n'ont pas de rapport avec les activités auxquelles le travailleur a été ou est occupé par l'employeur.

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

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

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen, die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

II. Algemene bepalingen**ART. 2**

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

§ 2. Worden als uitvindingen aangezien in deze wet de uitvindingen die voor een octrooi vatbaar zijn.

§ 3. Een uitvinding in dienstverband is elke uitvinding die voortvloeit uit de arbeidsprestatie van de werknemer in uitvoering van een algemene of specifieke opdracht vanwege de werkgever. Alle andere uitvindingen zijn vrije uitvindingen.

ART. 3

De werkgever is evenwel eigenaar van de patrimoniale rechten van de uitvindingen in dienstverband.

ART. 4

Bepalingen strekkende tot overdracht van de rechten van de werknemer betreffende de uitvinding ten voordele van de werkgever zijn, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in artikel 3, nietig.

De rechter is gehouden de nietigheid ambtshalve in te roepen.

III. Mededelingsplicht**ART. 5**

De werknemer, die een uitvinding doet, is gehouden zulks zonder verwijl aan de werkgever mede te delen, met uitzondering van de vrije uitvindingen, die niet vallen onder de activiteiten waarin de werknemer bij de werkgever tewerkgesteld was of is.

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 prend un brevet, il doit en informer le travailleur immédiatement et par écrit. S'il ne demande pas de brevet, il fera connaître les raisons par écrit.

§ 3. 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, à conclure au plus tôt après la réalisation de l'invention, ou, à défaut d'accord, par la juridiction du travail, à huis clos, 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. La juridiction du travail fixera éventuellement un délai plus long. La demande devra être introduite auprès de la juridiction 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.

ART. 7

§ 1^{er}. Si, en cas d'invention libre, l'employeur et le travailleur 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.

§ 3. Si l'employeur prend un brevet, il doit en informer le travailleur immédiatement et par écrit. S'il ne demande pas de brevet, il en fera connaître les raisons par écrit.

ART. 6

§ 1. Ingeval het om een dienstuitvinding gaat, dient de werkgever de werknemer binnen een periode van vier maanden, volgend op de maand waarin hij op de hoogte werd gesteld van de dienstuitvinding, schriftelijk mede te delen of hij de eigendom van de patrimoniale rechten van deze uitvinding 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 uitvinding als een vrije uitvinding aangezien.

§ 2. Indien de werkgever een octrooi neemt, dient hij de werknemer onmiddellijk en schriftelijk te verwittigen. Indien geen octrooi wordt aangevraagd, zal de werkgever de redenen daarvan schriftelijk mededelen.

§ 3. Indien de werkgever de dienstuitvinding 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 uitvinding. Deze termijn kan bij onderling akkoord, ten vroegste te sluiten nadat de uitvinding tot stand is gekomen, tussen werkgever en werknemer worden verlengd, evenals bij gebrek aan akkoord, op aanvraag vanwege de werkgever door het arbeidsgerecht in besloten zitting zo de werkgever kan bewijzen dat de uitbating van de uitvinding nog niet mogelijk is alhoewel hij daartoe alle mogelijke inspanningen leverde. Het arbeidsgerecht stelt eventueel een langere termijn vast. Deze aanvraag dient ten laatste zes maanden vóór het verstrijken van de termijn van twee jaar bij het arbeidsgerecht te worden ingediend. Tot en met de uitspraak blijven de patrimoniale rechten de werkgever toebehoren.

ART. 7

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

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

§ 3. Indien de werkgever een octrooi neemt, dient hij de werknemer onmiddellijk en schriftelijk te verwittigen. Indien geen octrooi wordt aangevraagd, zal de werkgever de redenen daarvan schriftelijk mededelen.

IV. Rémunération**ART. 8**

Lorsqu'il s'agit d'une invention de service, qui présente un avantage exceptionnel, 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 la juridiction 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 la juridiction du travail.

V. Invention collective**ART. 10**

En cas d'invention collective, tous les travailleurs concernés sont titulaires des droits moraux qui en découlent. L'attribution des autres droits est réglée à raison de la contribution de chacun et sur la base d'un accord entre les intéressés ou, à défaut d'un tel accord, par la juridiction du travail.

VI. Informations**ART. 11**

Chaque année, l'employeur fournit au conseil d'entreprise, et éventuellement à la délégation syndicale ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, des informations écrites concernant les inventions faites dans les entreprises, et plus particulièrement la nature des dites inventions, leurs répercussions éventuelles sur l'emploi et la question de savoir si une demande de brevet a été introduite ou non. Ces informations sont mises à jour trimestriellement.

IV. Vergoeding**ART. 8**

In geval van een dienstuitvinding, die een uitzonderlijk voordeel oplevert, heeft de werknemer, op zijn aanvraag, recht op een bijzondere financiële vergoeding, die berekend wordt in verhouding tot de belangrijkheid van de uitvinding, de rendabiliteit ervan enerzijds en de lopende beloning, die de werknemer als tegenprestatie ontvangt anderzijds. Zo desbetreffende een 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 in een vast bedrag bestaan.

Zo geen overeenkomst wordt bereikt, wordt het geschil beslecht door het arbeidsgerecht.

ART. 9

De overeenkomsten, gesloten overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 7 en 8 van de 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 schriftelijke informatie betreffende de uitbating van de uitvinding en in het bijzonder over de rendabiliteit ervan. Zo geen overeenkomst betreffende de herziening wordt bereikt, wordt het geschil beslecht door het arbeidsgerecht.

V. Groepscreatie**ART. 10**

In geval van groepsuitvinding zijn alle betrokken werknemers titularis van de morele rechten die eruit voortvloeien. De andere rechten worden geregeld overeenkomstig de bijdrage van eenieder en op basis van een onderling akkoord tussen de betrokkenen, of bij onstentenis door het arbeidsgerecht.

VI. Inlichtingen**ART. 11**

Jaarlijks verstrekt de werkgever aan de ondernemingsraad, eventueel de vakbondsafvaardiging of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats, schriftelijk inlichtingen betreffende de uitvindingen die in de ondernemingen werden gedaan, meer in het bijzonder de aard van die uitvindingen, hun mogelijke weerslag op de werkgelegenheid en of al dan niet een octrooi werd aangevraagd. Die inlichtingen worden driemaandelijks bijgewerkt.

VII. 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 présente loi, et notamment sur :

— la question de savoir si les inventions en question sont des inventions de service ou des inventions libres;

— la fixation de la rétribution à verser au travailleur dans le cas d'une invention de service présentant un avantage exceptionnel pour l'employeur ou dans le cas de la cession d'une invention libre.

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

VIII. 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.

VII. 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 rijzen en onder meer :

— of het om dienstuitvindingen of vrije uitvindingen gaat;

— de vaststelling van de aan de werknemer toe te kennen vergoeding, in geval van dienstuitvinding die voor de werkgever een uitzonderlijk voordeel oplevert of na afstand van een vrije uitvinding.

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

VIII. 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.

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 travailleurs 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 ait 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 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 les juridictions du travail. La Commission de bons offices visée à l'article 12 donnera à la juridiction du travail, à la demande de celle-ci, un avis sur les litiges auxquels aura donné lieu l'application des dispositions de la présente loi.

Au besoin, les juridictions du travail siégeront à huis clos, eu égard au caractère confidentiel des inventions.

IX. Entrée en vigueur

ART. 17

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

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 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 arbeidsgerechten. De Commissie van goede diensten, bedoeld in artikel 12, verstrekt het arbeidsgerecht die erom verzoekt advies betreffende de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

Zo nodig zetelen de arbeidsgerechten, met het oog op het vertrouwelijk karakter van de uitvindingen, met gesloten deuren.

IX. Inwerkingtreding

ART. 17

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

Art. 18

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

Art. 18

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

C. DE CLERCQ.
R. VANNIEUWENHUYZE.
W. CLAEYS.
A. VANDENABEELE.
J. VANGEEL.
C. SMITT.
M. DE KERPEL.
J. GERITS.
F. VANDERBORGHT.