QUATRIÈME COMMISSION D'ÉTUDE
Droit public et social

2012

La propriété intellectuelle et la concurrence en relations de travail.

Remarques introductives : Les lois sur la propriété intellectuelle et la concurrence ne sont pas liées à un certain type de relations légales. Dans le domaine des relations de travail, on retrouve, d'une part, plusieurs dispositions légales destinées à protéger les employés mais, d'autre part, la relation d'emploi comporte certains risques pour les employeurs. Le but de ce questionnaire est de fournir un aperçu des lois qui régissent la propriété intellectuelle et la concurrence dans le domaine des relations de travail, et ce, pour les pays participants à la QUATRIÈME COMMISSION D'ÉTUDE.

LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE :

1. Qui possède les droits à la propriété intellectuelle d'une invention faite par un employé?

Presque tous les pays (à l'exception du Mozambique) ont adopté des législations qui confèrent des droits à un inventeur (droits d'exploitation exclusive). Quand l'inventeur est un employé, on retrouve des exceptions à ce principe puisque, dans la majorité des pays, c'est l'employeur qui détient les droits ou encore l'employeur et son employé, particulièrement lorsque l'employé est engagé comme inventeur. Ces droits tirent leur origine de textes de lois ou de la jurisprudence.

2. Si un employeur obtient certains droits : Quel lien doit-il y avoir entre l'invention et l'emploi? Quelle est l'étendue des droits de l'employeur (propriété du brevet, droit d'usage exclusif ou non ...)

Même lorsque la tâche d'inventer ne fait pas partie du contrat de travail de l'employé (voir à ce sujet la question 4), la plupart des juridictions reconnaissent le concept de l'invention reliée à l'emploi, définie généralement comme étant réalisée dans le cours d'un emploi. Dans certains pays, cette catégorie inclut également les inventions qui ont nécessité une utilisation significative de l'équipement de l'employeur (Algérie, Autriche, Belgique, France, Georgie, Kazakhstan, Lituanie et Espagne) ou des connaissances que l'employé a acquises en travaillant pour cet employeur (Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Lituanie, Espagne). Inversement, en Grande-Bretagne la loi impose des exigences supplémentaires, soit qu'il est probable qu'une invention sera réalisée dans le cours de l'emploi ou que l'employé a une obligation spéciale de favoriser l'intérêt de l'employeur.

Si un lien étroit est maintenant établi entre l'invention et l'emploi, la majorité des juridictions prévoit, en vertu de la loi, soit le transfert à l'employeur du droit à l'exploitation économique de l'invention ou autorise au moins ce dernier à revendiquer des droits sur l'invention (droit de propriété ou droit d'exploiter) dans certains cas. En Algérie, Autriche et Estonie, même ce choix d'option présuppose un accord préalable avec l'employé, alors que l'Algérie prévoit que le consentement de l'employé peut être remplacé par une décision du tribunal. En Belgique, à défaut de d'accord entre parties ou de contrat d'emploi avec mission inventive, il existe toujours un débat pour déterminer jusqu'à quel point l'utilisation des ressources et du savoir-faire de l'entreprise peut permettre à un employeur de réclamer des droits au sujet d'une invention. Dans tous les cas, l'employé doit informer en temps opportun l'employeur d'une invention et il a droit à une juste compensation pour le transfert de ses droits à celui-ci. En Grande-Bretagne, cela ne s'applique que pour des inventions qui entraînent des bénéfices extraordinaires pour l'employeur. Aux Pays-Bas, une compensation n'est due à l'employé que dans des cas exceptionnels.

Dans certains pays, il existe une catégorie intermédiaire d'inventions, laquelle est reliée de loin au champ d'activités de l'employeur : dans ce cas, les droits de propriété intellectuelle de l'invention appartiennent exclusivement à l'employé, mais en Suède, l'employeur a un droit de premier refus si l'employé décide de les vendre alors qu'en Finlande, il peut acquérir le droit d'utiliser l'invention.

Les critères pertinents pour établir le montant de la compensation financière peuvent inclure l'importance économique de l'invention (France, Allemagne, Suède, Suisse), le salaire de l'employé (Israël) et/ou son poste dans la compagnie (Suisse), et le niveau auquel le travail de l'employé a contribué à l'invention (France, Allemagne, Israël, Suède, Suisse). Les conventions collectives jouent un rôle majeur dans la détermination du niveau de compensation en France.

Plusieurs pays ont des organismes spécialisés qui peuvent être saisis de litiges concernant la fixation des compensations financières dues à l'employé – par exemple la Commission nationale française des inventions de salariés ou le Comité israélien sur la compensation et les redevances.

3. Y a-t-il des limites aux ententes qui peuvent intervenir entre les parties à un contrat d'emploi en ce qui concerne les droits de propriété intellectuelle (indemnisation obligatoire, limite ou transfert des droits)?

Plusieurs législations (Algérie, Autriche, Belgique, Canada, Allemagne, Israël, Suisse) établissent que les droits moraux liés à une invention (le droit d'être reconnu comme l'inventeur) ne peuvent pas être abandonnés. En Allemagne, au Portugal et en Grande-Bretagne, les brevets ne peuvent généralement pas être attribués en avance. La loi danoise interdit cela seulement pour les inventions réalisées plus d'un an avant la fin de l'emploi.

En Algérie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal et Grande-Bretagne, la compensation financière est sujette à un nouvel examen lorsqu'elle paraît insuffisante au regard des avantages qu'en a retiré l'employeur. Cependant, le rapport néerlandais indique que les tribunaux ont une approche prudente à ce sujet. Au Kazakhstan, les droits de propriété intellectuelle reviennent à l'inventeur après dix ans, malgré toute disposition à l'effet contraire dans une entente avec l'employeur.

La loi française exige que toute entente à ce sujet soit faite par écrit.

4. Est-ce qu'il y a des dispositions légales applicables aux employés engagés en tant qu'inventeurs?

Dans la plupart des pays, lorsque l'employé est engagé spécifiquement comme inventeur, l'employeur peut obtenir la propriété de toutes les inventions faites dans le cours de son emploi, même si ce n'était pas spécifiquement énoncé au contrat. Au Canada, cette règle est appliquée à certaines conditions, comme le fait que l'invention soit susceptible d'être réalisée dans le cadre de l'emploi ou si l'employé a reçu des instructions spécifiques pour faire de la recherche. Aux Pays-Bas, l'employé conserve le droit de propriété s'il réalise une invention dans un domaine autre que celui pour lequel il a été engagé.

Si le fait de réaliser des inventions est prévu spécifiquement au contrat, l'employé n'a habituellement pas droit à une compensation financière au-delà de ce qui a été entendu dans le contrat d'emploi. Toutefois, les lois d'Israël, du Portugal et de l'Espagne prévoient qu'une compensation financière est néanmoins due si l'invention a amené des profits importants pour l'employeur. Le Costa Rica ne permet généralement pas à l'employeur de conserver plus du tiers des profits tirés d'une invention.

Aux États-Unis, l'article 2(3) de la Directive sur les logiciels (Software Directive) édicte que l'employeur d'un développeur de logiciels acquiert tous les droits économiques qui y sont

reliés, à moins qu'il soit prévu autrement au contrat. Aux Pays-Bas, la même chose s'applique aux employés des universités, collèges et autres établissements de recherche.

LA CONCURRENCE :

5. Y a-t-il des limites statutaires empêchant un employé d'exercer d'autres activités?

Tous les pays partent des principes (écrits ou non) qui soutiennent la relation de travail (le devoir d'agir de bonne foi et la loyauté/fidélité), lesquels interdisent à l'employé de s'engager dans des activités qui causeraient un tort économique à son employeur. C'est généralement le cas lorsque les activités d'un employé entrent en compétition directe avec celles de l'employeur, qu'il sollicite des clients de l'employeur, encourage des collègues de travail à changer d'emploi ou que ses activités portent préjudice au travail fait par les employés pour son employeur. La loi autrichienne prohibe l'établissement d'une entreprise indépendante par un employé collet-blanc même s'il n'y a pas de danger qu'elle entre en concurrence avec l'entreprise de l'employeur. Les sanctions, lorsqu'un employé contrevient à ces devoirs, incluent des mesures disciplinaires, le congédiement ainsi que des dommages et intérêts. En vertu de la loi finlandaise, un employeur qui recrute consciemment un employé qui viole ses devoirs envers un autre employeur peut être tenu responsable des dommages que cela entraîne.

Dans plusieurs juridictions (par exemple l'Algérie et l'Allemagne), les lois ou la jurisprudence ont mis en place une obligation pour l'employé de dénoncer à son employeur toute autre occupation (et potentiellement aussi les profits qu'il tire de cette activité). Ces juridictions autorisent quelquefois explicitement l'employeur à interdire toute occupation considérée comme nuisible à ses affaires. En revanche, la loi estonienne exige un accord explicite sur toute restriction d'occuper un autre emploi, restriction qui doit par ailleurs être raisonnable et limitée dans le territoire, le temps et son objet.

Les conventions collectives jouent un rôle majeur pour établir les limites concrètes à ce sujet, plus particulièrement en Belgique et en Suède.

Les employés de la fonction publique sont souvent visés par des restrictions plus sévères concernant les activités additionnelles – lesquelles sont permises exceptionnellement ou sur permission explicite de l'employeur par exemple en Israël, au Mozambique et en Suisse. La loi suédoise interdit simplement toute activité qui pourrait nuire à l'impartialité des employés de la fonction publique ou à la réputation de l'employeur.

6. Est-ce qu'il y a des limites aux accords entre les parties à un contrat de travail prohibant certaines activités extérieures de l'employé pendant la durée de son emploi?

Plusieurs rapports (par exemple Israël, Pays-Bas, Portugal, Suisse, Grande-Bretagne) soulignent que des accords de ce genre sont très fréquentes en pratique. Certaines juridictions exigent que l'accord soit raisonnable et ne compromette pas les droits essentiels de l'employé (par exemple Costa Rica, Allemagne, Portugal) ou qu'elle soit nécessaire et proportionnelle à la réalisation des intérêts légitimes de l'employeur (Algérie, France, Suisse). La loi du Mozambique exige qu'une compensation financière soit payée à l'employé. Les règlements néerlandais prévoient que l'accord doit être écrite et interdisent toute restriction pour les employés mineurs.

7. Quelles sont les autres obligations qu'a un employé afin de protéger la compétitivité de l'employeur (les limites du secret)?

Pratiquement tous les pays interdisent la divulgation ou l'usage commercial des secrets d'entreprise ou d'autres informations confidentielles similaires obtenues par un employé dans le cadre de ses fonctions pour l'employeur. Les définitions des informations protégées par ces règles se trouvent généralement dans la législation ou la jurisprudence. Outre les

sanctions usuelles que sont le congédiement ou la compensation financière, la loi française prévoit des peines de prison ou des amendes dans les cas sévères de violation d'un secret d'entreprise. Les dispositions législatives finlandaises permettent la mise en cause de la responsabilité de la personne qui reçoit l'information secrète.

On retrouve toutefois des exceptions lorsque les intérêts de l'employé ou l'intérêt public (c'est-à-dire la divulgation d'activités illégales) l'emportent sur les intérêts de l'employeur à conserver son secret d'entreprise.

8. Lorsque le contrat prend fin : Y a-t-il des règles empêchant un employé de faire concurrence à son ancien employeur?

Dans la plupart des pays, l'obligation pour l'employé de ne pas révéler les secrets d'entreprise se maintient après la fin de son contrat d'emploi, même si dans certains cas c'est dans une moindre mesure. En Belgique, le travailleur doit s'abstenir de toute concurrence déloyale après la fin des relations contractuelles, que ce soit par la divulgation de secrets de fabrication ou d'affaires, par le dénigrement des produits et services offerts par l'ex-employeur ou encore par le débauchage systématique de sa clientèle.

9. Y a-t-il des limites aux ententes qui peuvent intervenir à l'égard des restrictions qui se poursuivent après la fin de l'emploi?

Dans certains types d'emploi (généralement ceux reliés à la technologie), les employeurs de tous les pays tendent à obliger leurs employés, par contrat, à ne pas exercer certaines activités après la fin de l'emploi, et ce, pour éviter toute compétition. Pour prévenir toute restriction excessive qui pourrait être imposée à un employé pour ses possibilités futures d'activités économiques, le législateur et/ou les cours dans presque tous les pays ont développé des critères permettant de juger de la validité de ces ententes. Les limites les plus répandues concernent l'intérêt légitime d'un employeur dans les restrictions imposées et son étendue dans le temps (dans presque tous les pays), l'étendue géographique de l'interdiction (Australie, Autriche, Belgique, Canada, Estonie, France, Pays-Bas, Suisse, Grande-Bretagne), le poste occupé par l'employé dans l'entreprise (Belgique, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Portugal, Suède), la responsabilité de l'employeur dans la terminaison de la relation d'emploi (Autriche, Canada, Danemark, Finlande, France, Latvia, Pays-Bas, Grande-Bretagne) et, en général, le degré de la restriction imposée aux futures activités économiques de l'employé (Australie, Autriche, Canada, Danemark, Latvia, Pays-Bas).

La loi suisse ne reconnaît pas de limite à la compétition que peut offrir un ex-employé à son ex-employeur si la relation entre les clients et l'ex-employeur est caractérisée par le service personnel offert par l'employé (comme c'est le cas avec les dentistes, les entraîneurs, etc.). L'Autriche et la Belgique interdisent toute restriction en ce qui concerne les bas salariés, l'Autriche et les Pays-Bas font de même pour les mineurs, la Georgie pour le personnel des institutions générales d'enseignement et l'Autriche pour les ex-employés d'une agence pour les emplois temporaires.

Les lois algériennes, belges, danoises, estoniennes, françaises, allemandes, Latviens et Portugaises exigent une compensation pour les restrictions imposées à l'employé; aux Pays-Bas, une telle obligation peut être imposée par la cour dans des cas individuels. La loi exige, en Belgique, Estonie, Latvia, Pays-Bas, Portugal et en Suisse qu'il y ait une entente écrite; la loi française permet qu'il y ait des références contractuelles aux dispositions d'une convention collective seulement si l'employé a reçu un aperçu des termes.

Dans presque toutes les juridictions, les cours ou les tribunaux quasi-judiciaires ont des pouvoirs relativement larges pour amender les termes d'ententes qui établissent des limitations excessives.

CONCLUSIONS :

1. On retrouve une certaine harmonisation des questions de propriété intellectuelle au niveau international. Par exemple, en relations de travail, il existe des solutions similaires dans plusieurs pays.
2. Les modèles de transfert de propriété intellectuelle à un employeur dépendent de critères comme la relation entre l'emploi et l'invention, l'étendue des responsabilités de l'employé dans son contrat de travail, l'importance de l'utilisation de l'équipement de l'employeur pour la réalisation de l'invention, les connaissances acquises chez ce dernier et les dispositions du contrat d'emploi.
3. Ces critères (2) et le salaire payé à l'employé sont aussi importants pour déterminer la rémunération totale et les redevances auxquelles l'employé a droit selon la valeur économique de l'invention.

RECOMMANDATIONS :

1. Considérant qu'il est très difficile d'estimer à l'avance la valeur économique d'une invention, il est utile, pour préserver les droits d'un employé, de prévoir dans un contrat écrit ou une convention collective de quelle façon peut se faire le transfert à l'employeur de la propriété intellectuelle d'une invention et de donner la possibilité qu'il y ait un contrôle judiciaire de la rémunération et des redevances.
2. Les clauses de non-concurrence limitant la liberté économique de l'employé après la terminaison du contrat d'emploi doivent être en lien avec ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'ex employeur ainsi que limitées quant au temps et au territoire. Elles peuvent prévoir, s'il y a lieu, la rémunération d'un employé pendant la période d'application de la clause.