

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1988-1989**

16 FEVRIER 1989

Proposition de loi relative aux droits intellectuels des travailleurs

(Déposée par MM. Blanpain et Peeters)

DEVELOPPEMENTS

L'un des nombreux défis permanents auxquels est confrontée la société moderne, est constitué par l'innovation. L'innovation est en fait de tous les temps. Depuis que l'homme a inventé la roue, il lui a fallu adapter continuellement sa vie au changement.

Le propre des innovations actuelles, c'est qu'elles se succèdent à un rythme foudroyant et qu'elles marquent profondément la société de leur empreinte. Nous sommes mus, en quelque sorte, par un souci permanent d'innovation et devons continuellement nous adapter à celle-ci. La technologie de pointe d'aujourd'hui sera déjà dépassée demain et ira peupler l'univers des antiquités technologiques pour y rejoindre le domaine de l'histoire.

Ces innovations n'ont heureusement pas pour unique objet d'améliorer les conditions de vie matérielles de l'homme en mettant à sa disposition des services nouveaux et dont on espère qu'ils seront meilleurs. Elles touchent également aux domaines intellectuel et culturel: art, musique, littérature, théâtre, etc.

Les innovations qui conditionnent le progrès humain sur les plans intellectuel, culturel et matériel sont toutes le fruit du génie, de la créativité humaine. La capacité de création de l'homme constitue le fondement et la source du progrès. En la mettant en

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1988-1989**

16 FEBRUARI 1989

Voorstel van wet betreffende de intellectuele rechten van de werknemers

(Ingediend door de heren Blanpain en Peeters)

TOELICHTING

Een van de vele permanente uitdagingen waarmee de moderne maatschappij geconfronteerd wordt is de vernieuwing. Vernieuwing is in feite van alle tijden. Sinds de mens het wiel uitvond, is zijn leven een aanhoudende aanpassing aan verandering.

Wat de huidige vernieuwingen kenmerkt is het razendsnel tempo waarmee ze mekaar opvolgen en de diepe sporen, die ze in het gemeenschapsgelaat achterlaten. Ons leven wordt a.h.w. gekenmerkt door een voortdurende drang naar en aanpassing aan vernieuwing. Wat vandaag spitstechnologie heet, is morgen reeds verouderd en behoort meteen tot het technologisch antiquariaat en de geschiedenis.

Deze vernieuwingen beogen, gelukkig, niet alleen de materiële lotsverbetering van de mens door nieuwe en hopelijk betere produkten en diensten, die hem worden aangeboden. Zij hebben evenzeer te maken met het geestelijke en het culturele: kunst, muziek, literatuur, theater...

Vernieuwingen, die de menselijke, geestelijke, culturele en materiële vooruitgang mede bepalen, zijn alle het resultaat van het menselijk genie, van menselijke creativiteit. Deze scheppingskracht van de mens is de basis en de bron van vooruitgang. Creatief zijn

œuvre, l'homme prend d'ailleurs part à la création; cette activité le grandit et le rend plus humain. Toutefois, pour lui qui occupe une position centrale dans l'ensemble de la création, elle n'est qu'un simple moyen. Il va de soi, dès lors, qu'il y a lieu de la favoriser au maximum.

L'on déploie déjà des efforts considérables pour ce faire. Les différents types d'enseignement, de formation et d'apprentissage, la recherche et le développement sur les plans scientifique et culturel, sont autant d'investissements concrets en hommes et en moyens — pris en charge tantôt par le secteur privé, tantôt par le secteur public — qui, notamment, créent un climat général et un cadre dans lequel l'innovation peut s'épanouir au mieux et prendre sa pleine dimension.

L'innovation revêt plusieurs aspects sociaux. Elle constitue, en effet, aussi un facteur de compétition internationale, surtout sur le plan économique. Sur les marchés nationaux et internationaux, c'est le meilleur qui l'emporte.

Celui qui dispose d'une avance, notamment sur les plans de la technique ou de l'organisation, a plus de chances de succès ou est seul à en avoir.

C'est tellement vrai que les nations, les entreprises, les groupements de toutes sortes et — même et surtout — les individus se trouvent tous engagés dans cette compétition. Il importe donc d'inciter chacun à développer au maximum sa créativité.

Tous ces éléments plaident en faveur, non seulement d'efforts généraux, mais aussi de mesures visant à encourager de manière appropriée les efforts des individus créatifs, par exemple par la récompense de leur travail et la protection de ses résultats.

Il est normal que, comme tout autre phénomène social, l'innovation soulève une multitude de problèmes juridiques; en fait, il s'agit de définir les règles de conduite adéquates à appliquer en la matière au sein de la société.

Droits intellectuels

La première question qui se pose est celle de savoir qui est le propriétaire d'une création. La réponse doit s'inscrire dans le cadre des droits intellectuels de l'homme. Ceux-ci englobent tant les droits de propriété industrielle que les droits d'auteur.

Au sens de la convention du 14 juillet 1967 instituant l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (O.M.P.I.), il faut entendre par « propriété intellectuelle » : « les droits relatifs :

— aux œuvres littéraires, artistiques et scientifiques,

is trouwens meewerken aan de schepping; creatief zijn doet de mens ook groeien, meer mens worden. Creatie is en blijft evenwel een middel, in dienst van de mens, die in het geheel van de schepping centraal staat. Het is meteen duidelijk en het ligt voor de hand dat deze creativiteit maximaal dient te worden bevorderd.

Daartoe worden reeds enorme inspanningen geleverd. Onderwijs, vorming en opleiding allerhande, onderzoek en ontwikkeling, zowel op wetenschappelijk als cultureel vlak, zijn zovele uitingen van investering in mensen en middelen, uitgaande zowel van de particuliere als van de publieke sector, die onder meer een algemeen klimaat en een kader scheppen waarin de vernieuwing tot volle bloei en expansie kan komen.

Vernieuwing heeft verscheidene maatschappelijke facetten. De vernieuwing is immers ook een element van internationale competitie, vooral op economisch vlak. Op de markt, zowel de internationale als de nationale markten, is het de beste, die het haalt.

Wie een technologische, organisatorische of andere voorsprong heeft, heeft meer of uitsluitend kansen op succes.

Meteen worden naties, ondernemingen, groeperingen allerhande en ook en vooral individuen in de competitie betrokken. Het komt er om deze reden op aan elkeen maximaal te motiveren creatief te zijn.

Zovele redenen om naast globale inspanningen ook in maatregelen te voorzien, die de inspanning van de creatievelingen op passende wijze aanmoedigen, zo door de resultaten van hun werk te beschermen en te belonen.

Het ligt voor de hand dat vernieuwing, zoals elk ander maatschappelijk verschijnsel, aanleiding geeft tot heel wat juridische vragen; dit zijn vragen naar behoorlijke gedragsregels, die ter zake in de maatschappij dienen te gelden.

Intellectuele rechten

De vraag rijst vooreerst wie de eigenaar is van de creaties. Die vraag wordt opgelost in het kader van de intellectuele rechten van de mens. Deze hebben zowel betrekking op de industriële eigendomsrechten als op de auteursrechten.

Het verdrag van 14 juli 1967 tot oprichting van de wereldorganisatie voor intellectuele eigendom, stelt dat onder « intellectuele eigendom » dient te worden verstaan : « de rechten betreffende :

— literaire werken, kunstwerken en wetenschappelijke werken,

— aux interprétations des artistes interprètes et aux exécutions des artistes exécutants, aux phonogrammes et aux émissions de radiodiffusion,

— aux inventions dans tous les domaines de l'activité humaine,

— aux découvertes scientifiques,

— aux dessins et modèles industriels,

— aux marques de fabrique, de commerce et de service, ainsi qu'aux noms commerciaux et dénominations commerciales,

— à la protection contre la concurrence déloyale,

— et tous les autres droits afférents à l'activité intellectuelle dans les domaines industriel, scientifique, littéraire et artistique. »

Ces droits ont été inscrits en tant que droits fondamentaux dans la Constitution américaine, rédigée par les membres de la Convention constituante à la fin du 18^e siècle. La Constitution américaine « empowers the Congress to promote the progress of science and useful arts, by securing for limited times to authors and inventors the exclusive right to their respective writings and discoveries » (U.S. Office of Technology Assessment, « Disseminating information: Evolution of a concept », in: *Challenges to Intellectual Property Trade, Economic Impact*, 1988, 3, 22).

Les droits intellectuels sont inscrits dans le système juridique de quasiment tous les pays.

Propriété industrielle

Font partie de la propriété industrielle, les inventions, les droits d'obtention, les dessins et les modèles industriels et les marques. Aux termes de la loi spéciale du 8 août 1988, la « propriété industrielle et intellectuelle » fait partie des matières nationales (article 6, § 1^{er}, VI, cinquième alinéa, 7^o) (L.P. Suetens et P. Van Orshoven, *Nijverheidsrecht, Kort begrip van de intellectuele rechten*, Louvain, 1989, 32-34). Les droits de propriété industrielle font partie, avec les droits réels et les droits d'action, des droits patrimoniaux. Ils relèvent aussi en partie des droits de la personnalité. Tel est le cas, par exemple, des droits moraux de l'inventeur, à propos desquels l'on parle aussi de « paternité » (J. Petit, « De industriële eigendom, de onderneming en haar werknemers », *Oriëntatie*, 1984, 19). Les droits de propriété industrielle ont un but économique: d'une part, encourager la créativité dans le domaine industriel au sens large, en protégeant le propriétaire d'une création et en lui garantissant un droit d'exploitation exclusif grâce auquel les fruits de ses investissements et de son travail, lui restent réservés et, d'autre part, mettre l'information scientifique à la portée de tout un chacun par la publication.

— de vertolkingsen van vertolkende kunstenaars en de uitvoeringen van uitvoerende kunstenaars, grammofoonopnamen en radio-uitzendingen,

— uitvindingen op alle gebieden van de menselijke werkzaamheid,

— wetenschappelijke ontdekkingen,

— tekeningen en modellen van nijverheid,

— fabrieks-, handels-, en dienstmerken, alsmede handelsmerken en commerciële aanduidingen,

— de bescherming tegen oneerlijke mededinging,

— en alle andere rechten verband houdende met de intellectuele werkzaamheid op industrieel, wetenschappelijk, literair en artistiek gebied. »

Deze rechten werden als een grondrecht ingeschreven in de Amerikaanse Grondwet, opgesteld door de *founding fathers* op het einde van de 18^e eeuw. De Amerikaanse Grondwet « empowers the Congress to promote the progress of science and useful arts, by securing for limited times to authors and inventors the exclusive right to their respective writings and discoveries » (U.S. Office of Technology Assessment, « Disseminating information: Evolution of a concept », in: *Challenges to Intellectual Property Trade, Economic Impact*, 1988, 3, 22).

De intellectuele rechten maken, bijna universeel, deel uit van het juridisch systeem.

Industriële eigendom

Tot de industriële eigendom behoren de uitvindingen, kwekersrechten, nijverheidstekeningen en -modellen en de merken. Overeenkomstig de bijzondere wet van 8 augustus 1988 zijn de « industriële en intellectuele eigendom » nationale materies (art. 6, § 1, VI, vijfde lid, 7^o) (L. P. Suetens en P. Van Orshoven, *Nijverheidsrecht, Kort begrip van de intellectuele rechten*, Leuven 1989, 32-34). Industriële eigendomsrechten maken samen met de zakelijke rechten en de vorderingsrechten deel uit van de vermogensrechten. Zij behoren gedeeltelijk ook tot de persoonlijkheidsrechten, aldus bijvoorbeeld de morele rechten van de uitvinder, het zogenaamde vaderschap (J. Petit, « De industriële eigendom, de onderneming en haar werknemers », *Oriëntatie*, 1984, 19). De industriële eigendomsrechten hebben een economisch doel: enerzijds de creativiteit op het stuk van de nijverheid, in de ruime zin van het woord, aanmoedigen door de eigenaar ervan te beschermen en hem een exclusief exploitatierecht te garanderen, waardoor de vruchten van zijn investeringen en arbeid hem voorbehouden blijven, terwijl anderzijds de wetenschappelijke informatie, door bekendmaking, in het bereik van eenieder wordt gesteld.

Inventions

Les inventions sont régies et par le droit international et par le droit national. Les inventions sont protégées depuis assez longtemps déjà par des brevets, c'est-à-dire par un droit exclusif d'exploitation temporaire. Notre première loi sur les brevets fut un décret révolutionnaire français du 31 décembre 1790 — 7 janvier 1791 — « relatif aux auteurs de découvertes utiles », qui disposait que « toute découverte ou nouvelle invention dans tous les genres d'industrie est la propriété de son auteur ». La première loi belge sur les brevets d'invention date du 24 mai 1854. Après plusieurs modifications, elle fut abrogée et remplacée par la loi du 28 mars 1984 sur les brevets d'invention.

Les principales conventions internationales réglant ces matières sont la Convention d'Union de Paris pour la protection de la propriété industrielle, du 20 mars 1883, le Traité de coopération en matière de brevets, fait à Washington le 19 juin 1970, et la Convention sur la délivrance de brevets européens, faite à Munich le 5 octobre 1973.

L'invention se distingue de la découverte, c'est-à-dire d'une simple première observation, et elle est définie, dans le droit des brevets, comme la solution d'un problème technique, qui n'était ni connue ni évidente. La deuxième caractéristique a toutefois été formulée séparément par le législateur; c'est la condition de nouveauté. La troisième est l'exigence légale de l'activité inventive. Au sens juridique, une invention est par conséquent une « création technique ». L'invention doit être concrétisée dans un produit qui présente en soi une utilité économique (P. Van Orshoven, *o.c.*).

L'article 2 de la loi du 28 mars 1984 dispose qu'il doit s'agir d'inventions qui sont nouvelles, impliquent une activité inventive et sont susceptibles d'application industrielle.

Ne sont pas considérés comme des inventions :

- les découvertes ainsi que les théories scientifiques et les méthodes mathématiques;
- les créations esthétiques;
- les plans, principes et méthodes dans l'exercice d'activités industrielles, en matière de jeu ou dans le domaine des activités économiques, ainsi que les programmes d'ordinateurs;
- les présentations d'informations (article 3).

N'entrent pas non plus en ligne de compte comme inventions ni pour l'octroi d'un brevet :

- les obtentions végétales d'espèces ou de variétés;
- les races animales;
- les procédés essentiellement biologiques d'obtention de végétaux ou d'animaux.

Uitvindingen

Uitvindingen worden zowel vanuit nationale als internationale rechtsbronnen geregeld. Uitvindingen worden sinds geruime tijd beschermd door octrooien, d.i. een tijdelijk uitsluitend recht van exploitatie. Onze eerste octrooiwet was een Franse revolutionaire wet van 31 december 1790 — 7 januari 1791 — « relatif aux auteurs de découvertes utiles », die bepaalde dat « toute découverte ou nouvelle invention dans tous les genres d'industrie est la propriété de son auteur ». De eerste Belgische octrooiwet dateert van 24 mei 1854 en werd, na herhaalde wijzigingen, opgeheven en vervangen door de wet van 28 maart 1984 op de uitvindingsoctrooien.

De meest belangrijke internationale verdragen, die een en ander regelen, zijn: de Unieconventie van Parijs van 20 maart 1883 tot bescherming van de industriële eigendom, het verdrag van Washington van 19 juni 1970 tot samenwerking inzake octrooien en het verdrag van München van 5 oktober 1973 inzake de verlening van Europese octrooien.

« De uitvinding wordt onderscheiden van een ontdekking, d.i. een loutere eerste waarneming, en in het octrooierecht omschreven als de oplossing voor een technisch probleem, die noch bekend, noch voor de hand liggend was. Het tweede kenmerk is door de wetgever evenwel afzonderlijk onder woorden gebracht, met de nieuwerheidsvoorwaarde, het derde met de wettelijke vereiste van de uitvindingswerkzaamheid. In juridische zin is een uitvinding derhalve een « technische creatie ». De uitvinding moet belichaamd zijn in een voortbrengsel dat op zichzelf een economisch nut vertoont (P. Van Orshoven, *o.c.*). »

Artikel 2 van de wet van 28 maart 1984 bepaalt dat het moet gaan om uitvindingen, die nieuw zijn, op uitvindingswerkzaamheid berusten en vatbaar zijn voor toepassing op het gebied van de nijverheid.

Worden niet als uitvindingen aangezien :

- ontdekkingen alsmede natuurwetenschappelijke theorieën en methoden;
- esthetische vormgevingen;
- stelsels, regels en methoden voor het verrichten van geestelijke arbeid, voor het spelen of voor de bedrijfsvoering, alsmede de computerprogramma's;
- presentatie van gegevens (artikel 3).

Komen evenmin voor uitvindingen en dus voor octrooien in aanmerking :

- kweekprodukten van soorten of rassen;
- dierenrassen;
- werkwijzen van wezenlijk biologische aard voor de voortbrenging van planten of dieren.

Entrent par contre en ligne de compte :

— les procédés microbiologiques et les produits obtenus par ces procédés (article 4).

Une invention est considérée comme nouvelle si elle n'est pas comprise dans l'état de la technique (article 5, § 1^{er}), et comme susceptible d'application industrielle si son objet peut être fabriqué ou utilisé dans tout genre d'industrie, y compris l'agriculture.

Ne sont pas considérées comme des inventions susceptibles d'application industrielle les méthodes de traitement chirurgical ou thérapeutique du corps humain ou animal et les méthodes de diagnostic appliquées au corps humain ou animal. Cette disposition ne s'applique pas aux produits, notamment aux substances ou compositions, pour la mise en œuvre d'une de ces méthodes (article 7).

En résumé, on peut dire que l'invention qui est nouvelle, licite et susceptible d'exploitation dans l'industrie, peut être protégée par un brevet.

En Belgique, 20 638 demandes de brevet ont été introduites pour 1985, dont 2 520 par la filière nationale et 18 118 par la filière européenne, contre 127 071 aux Etats-Unis et 302 995 au Japon (source : statistiques de l'O.M.P.I., rapports annuels de l'O.E.B., citée dans A. Coppitters, E. Jonnaert et P. Vermeersch, *Octrooien*, Kluwer, 1987, 218). Cela ne signifie toutefois pas qu'un brevet soit effectivement demandé pour toutes les inventions brevetables. Le professeur E. Mansfield, dans son étude *Intellectual Property, Technology, and Economic Growth*, parue dans *Economic Impact*, 1988, o.c., 15, arrive à la conclusion qu'un brevet est effectivement sollicité pour 60 à 80 p.c. des inventions brevetables.

Il est important de savoir, pour notre proposition, que les inventions sont en majeure partie le fait des travailleurs. Selon l'Organisation internationale du travail 75 à 90 p.c. d'entre elles le sont, dans certains pays (O.I.T., Réunion tripartite sur l'auteur et l'inventeur salariés, *La protection de l'auteur et de l'inventeur salariés*, Genève, 1987, 1). Cela n'a rien de normal. Le cadre technique et organisationnel nécessaire excède les possibilités de l'inventeur individuel et ne peut pratiquement plus se trouver que dans les entreprises. Le professeur J. Joncyck rapporte qu'en France et au Royaume-Uni les inventions sont faites par les travailleurs dans 90 p.c. des cas (*Employee Inventions*, XII Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1988, 166).

D'après J. Petit (o.c., 20), comme la loi sur les brevets poursuit un objectif exclusivement économi-

Komen wel in aanmerking :

— microbiologische werkwijzen en hierdoor verkregen voortbrengselen (artikel 4).

Een uitvinding wordt als nieuw beschouwd als zij geen deel uitmaakt van de techniek (artikel 5, § 1), terwijl ze voor de toepassing op het gebied van de nijverheid vatbaar wordt geacht, indien het onderwerp daarvan kan worden vervaardigd of toegepast op enig gebied van de nijverheid, de landbouw daaronder begrepen.

Methoden van behandeling van het menselijke of dierlijke lichaam, door chirurgen inbegrepen, of geneeskundige behandelingen en diagnosemethoden, die worden toegepast op het menselijke of het dierlijke lichaam worden niet beschouwd als uitvindingen die vatbaar zijn voor de toepassing op het gebied van de nijverheid. Dit laatste geldt evenwel niet voor voortbrengselen, met name stoffen en mengsels, voor de toepassing van een van deze methoden (artikel 7).

Samengevat kan men stellen dat de uitvinding, die nieuw is, geoorloofd is en vatbaar voor exploitatie in de nijverheid, door een octrooi kan worden beschermd.

In België werden voor 1985 20 638 octrooiaanvragen ingediend, waaronder 2 520 octrooien via nationale weg en 18 118 octrooien via Europese weg, tegen 127 071 voor de Verenigde Staten en 302 995 voor Japan (bron : W.I.P.O. statistieken, E.O.B. jaarverslagen, geciteerd in A. Coppitters, E. Jonnaert en P. Vermeersch, *Octrooien*, Kluwer, 1987, 218). Dit betekent evenwel niet dat voor alle octrooieerbare uitvindingen inderdaad een octrooi wordt aangevraagd. Prof E. Mansfield komt in zijn studie « Intellectual Property, Technology, and Economic Growth », in *Economic Impact*, 1988, o.c., 15, tot het besluit dat voor 60 tot 80 pct. van de octrooieerbare uitvindingen effectief een octrooi wordt aangevraagd.

Belangrijk voor ons voorstel is dat het leeuwendeel van de uitvindingen door de werknemers geschiedt. Dit bedraagt volgens de Internationale Arbeidsorganisatie in sommige landen tot 75 à 90 pct. van het aantal uitvindingen (O.I.T., *Réunion tripartite sur l'auteur et l'inventeur salariés. La protection de l'auteur et de l'inventeur salariés*, Genève, 1987, 1). Dit is niet meer dan normaal. Het nodige technische en organisatorische kader overstijgt de mogelijkheden van de individuele uitvinder en kan praktisch alleen nog in de ondernemingen geschieden. Prof. J. Joncyck rapporteert dat de werknemersuitvindingen in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk 90 pct. van de gevallen bedragen (*Employee Inventions*, XII Congreso internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1988, 166).

« Daar de octrooiwet een uitsluitend economisch doel nastreeft, beschermt het industrieel eigendoms-

que, le droit de la propriété industrielle ne protège pas l'inventeur, mais vise à la mise en exploitation de l'invention réalisée. L'article 12 de la loi de 1984 sur les brevets dispose que l'inventeur a le droit d'être mentionné comme tel dans le brevet. Il peut également s'opposer à cette mention. Ce droit moral de paternité ne confère toutefois à l'inventeur ni protection ni avantage pécuniaire. Or, comme on l'a dit, l'inventeur est le plus souvent un travailleur. Si des lois ont été promulguées dans la plupart des pays européens en vue de protéger les droits des travailleurs-inventeurs, l'on en est resté, en Belgique, au stade de tentatives, bien que l'article 60 de la Convention sur la délivrance de brevets européens stipule, pour résoudre le problème de la réglementation adéquate des droits du travailleur-inventeur, que le droit au brevet européen est défini selon le droit national.

Le Conseil national du travail n'est parvenu à aucun consensus à ce sujet ni en 1966 ni en 1983. Deux initiatives parlementaires, la première en vue de promouvoir l'activité créatrice des travailleurs, la seconde portant réglementation des inventions, n'ont pas pu franchir le cap législatif. Il va de soi que le pouvoir législatif ne peut pas se soustraire plus longtemps à sa responsabilité en la matière. En attendant, la question se règle dans le cadre des relations contractuelles entre les parties. Les clauses particulières insérées dans les conventions en la matière sont généralement d'inspiration exclusivement patronale.

En général, une distinction est établie entre les inventions de service, qui reviennent à l'employeur, et les inventions libres faites hors mandat, mais dans le cadre large du contrat de travail.

Secrets de fabrique — Améliorations techniques

Selon la Cour de cassation (27 septembre 1943, *Pas.*, 1943, I, 358), est un secret de fabrique un fait technique qui, contribuant à la réalisation des opérations mises en œuvre dans une fabrique pour obtenir un produit déterminé, est de nature à procurer au fabricant des avantages techniques et à lui assurer sur ses concurrents une supériorité d'une nature telle qu'il y a pour lui un avantage économique à ce qu'il ne soit pas connu de ses concurrents. Il s'agit parfois d'inventions que l'on ne souhaite pas faire breveter, parfois de techniques, procédés ou formules qui peuvent constituer des améliorations techniques, mais qui, en fait, ne sont pas brevetables. Le savoir-faire et les secrets d'affaires font partie de la même catégorie. Ils se caractérisent par un élément intellectuel (la connaissance), susceptible d'exploitation industrielle ou commerciale et de caractère confidentiel (J. Petit, *ibidem*). Les secrets de fabrique ne confèrent toutefois aucun monopole juridique :

«... le droit de la propriété industrielle ne protège pas l'inventeur, mais vise à la mise en exploitation de l'invention réalisée. L'article 12 de la loi de 1984 sur les brevets dispose que l'inventeur a le droit d'être mentionné comme tel dans le brevet. Il peut également s'opposer à cette mention. Ce droit moral de paternité ne confère toutefois à l'inventeur ni protection ni avantage pécuniaire. Or, comme on l'a dit, l'inventeur est le plus souvent un travailleur. Si des lois ont été promulguées dans la plupart des pays européens en vue de protéger les droits des travailleurs-inventeurs, l'on en est resté, en Belgique, au stade de tentatives, bien que l'article 60 de la Convention sur la délivrance de brevets européens stipule, pour résoudre le problème de la réglementation adéquate des droits du travailleur-inventeur, que le droit au brevet européen est défini selon le droit national.

recht niet de uitvinder, maar beoogt het tot exploitatie brengen van de gedane uitvinding» (J. Petit, *o.c.*, 20). Artikel 12 van de octrooiwet van 1984 bepaalt dat het de uitvinder is, die het recht heeft als zodanig in het octrooi vermeld te worden. De uitvinder kan zich ook tegen een dergelijke vermelding verzetten. Dit moreel recht van vaderschap geeft de uitvinder evenwel geen enkele bescherming of geldelijk voordeel. En zoals gezegd is de uitvinder in de meeste gevallen een werknemer. Terwijl in de meeste Europese landen wetten werden uitgevaardigd ter bescherming van de rechten van de werknemers-uitvinders, is dit in België niettegenstaande pogingen daartoe niet het geval, alhoewel artikel 60 van het Europees Octrooioverdrag naar het nationale recht verwijst ter oplossing van het probleem van een passende regeling van de rechten van de werknemer-uitvinder.

Noch in 1966, noch in 1983 kon de Nationale Arbeidsraad op dat stuk een consensus bereiken. Twee parlementaire initiatieven, het eerste ter bevordering van de creatieve activiteit van de werknemers, het tweede houdende reglementering van de uitvindingen haalden de wetgevende eindmeet niet. Het ligt voor de hand dat de wetgevende macht ter zake haar verantwoordelijkheid niet langer kan ontvluchten. In afwachting wordt een en ander geregeld op basis van de contractuele verhoudingen tussen partijen. Clausules, die in desbetreffende overeenkomsten worden opgenomen, worden door de band unilateraal patronaal geïnspireerd.

In het algemeen wordt een onderscheid gemaakt tussen dienstuitvindingen, die aan de werkgever toekomen en vrije uitvindingen, gedaan buiten opdracht maar toch in het ruime kader van de arbeidsovereenkomst.

Fabrieksgeheimen — Technische verbeteringen

Overeenkomstig Cassatie (27 september 1943, *Pas.*, 1943, I, 358) zijn fabrieksgeheimen technische gegevens, die bijdragen tot de vervaardiging van een bepaald produkt en aan de fabrikant een voorsprong geven op zijn concurrenten, zodat de niet-bekendmaking ervan voor hem een economisch voordeel inhoudt. Soms gaat het om uitvindingen waarvoor geen octrooi gewenst wordt, soms om bepaalde technieken, werkwijzen of formules, die technische verbeteringen kunnen uitmaken, maar die in feite niet octrooieerbaar zijn. *Know-how* en zakengeheimen behoren tot dezelfde categorie. Zij worden gekennmerkt door een intellectueel gegeven (de kennis), vatbaar voor industriële of commerciële exploitatie en van confidentiële aard (J. Petit, *ibidem*). Fabrieksgeheimen verlenen echter geen juridisch monopolie: wanneer zij worden ontsluit gaat hun voordeel zonder meer verloren (L.P. Suetens en P. Van Orshoven, *o.c.*, 73-76). De werknemers moeten deze gehei-

lorsqu'ils sont dévoilés, l'avantage qu'ils représentent est tout simplement perdu (L.P. Suetens et P. Van Orshoven, *o.c.*, 73-76). Les travailleurs sont tenus de respecter ces secrets (article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et article 309 du Code pénal). Il ne fait aucun doute que les travailleurs contribuent tout autant à la création de secrets de fabrique, de savoir-faire et de secrets d'affaires qu'à la réalisation d'inventions.

Droits d'obtention

Les droits d'obtention donnent lieu à un certificat d'obtention qui confère un droit exclusif de produire et de commercialiser une variété végétale. Le certificat est délivré pour les variétés végétales qui sont nouvelles, suffisamment homogènes et durables (voir L.P. Suetens et P. Van Orshoven, *o.c.*, 71).

Dessins et modèles

Les dessins et modèles sont des créations en partie ornementales et en partie techniques, qui bénéficient comme telles d'une protection propre. On les rencontre dans tous les domaines du commerce et de l'industrie, comme la mode, l'architecture, la décoration, l'ameublement... Il s'agit du nouvel aspect d'un produit qui possède une fonction utilitaire. Par dessins, l'on entend une harmonie de lignes et de couleurs par laquelle un produit se distingue d'un autre, par exemple le dessin d'un papier peint (J. Petit, *ibidem*). Un modèle est une forme de produit.

Ces deux domaines sont réglés par la convention Benelux du 25 octobre 1966 en matière de dessins ou modèles, qui a été approuvée par la loi du 1^{er} décembre 1970. A propos des droits du travailleur, la loi uniforme Benelux en matière de dessins ou modèles est claire et précise: l'article 6 dispose que si un dessin ou modèle a été créé par un ouvrier ou un employé dans l'exercice de son emploi, l'employeur sera, sauf stipulation contraire, considéré comme créateur. Il est stipulé en outre que, si un dessin ou modèle a été créé sur commande, celui qui a passé la commande, sera considéré, sauf stipulation contraire, comme créateur, pourvu que la commande ait été passée en vue d'une utilisation commerciale ou industrielle du produit dans lequel le dessin ou modèle est incorporé.

Marques

La loi uniforme Benelux du 19 mars 1962 sur les marques de produits fait une distinction entre les marques individuelles et les marques collectives. Sont considérées comme marques individuelles les

men eerbiedigen (artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en artikel 309 van het Strafwetboek). Het lijdt geen twijfel dat werknemers in dezelfde mate bijdragen tot de creatie van fabrieksgeheimen, *know-how* en zakengeheimen, zoals tot het verwezenlijken van uitvindingen.

Kwekersrechten

Kwekersrechten geven aanleiding tot een kwekerscertificaat waarmee een exclusief recht verleend wordt om een plantenras voort te brengen en te verhandelen. Het certificaat wordt verleend voor plantenrassen, die nieuw, voldoende homogeen en bestendig zijn (zie L.P. Suetens en P. Van Orshoven, *o.c.*, 71).

Tekeningen en modellen

Tekeningen en modellen zijn gedeeltelijk ornamentele, gedeeltelijk technische creaties, die als dusdanig een eigen bescherming genieten. Men ontmoet ze in alle domeinen van handel en nijverheid, zoals mode, architectuur, decoratie, meubelmakerij... Het gaat om het nieuwe uiterlijk van een produkt dat een gebruiksfunctie heeft. Met tekeningen wordt bedoeld een harmonie van lijnen en kleuren waardoor een produkt zich van een ander onderscheidt, b.v. de tekening van behangpapier (J. Petit, *ibidem*). Een model is een vorm van een produkt.

Een en ander wordt geregeld door het Beneluxverdrag inzake tekeningen en modellen van 1966 dat aanleiding gaf tot de wet van 1 december 1970. Inzake de rechten van de werknemer is de Benelux Modelwet klaar en duidelijk: artikel 6 bepaalt dat indien een werknemer een tekening of een model ontwerpt in de uitoefening van zijn functie, de werkgever, behoudens andersluidende overeenkomst, geacht wordt de ontwerper te zijn. Daarenboven wordt bepaald dat indien een tekening of model op bestelling ontworpen is, degene die de bestelling heeft gedaan als de ontwerper wordt aangezien, mits de bestelling gedaan is met het oog op een gebruik in de handel of in de nijverheid van het voortbrengsel waarin de tekening of het model is belichaamd, tenzij andersluidend beding.

Merken

De eenvormige Beneluxwet van 19 maart 1962 op de merken maakt een onderscheid tussen individuele en collectieve merken. Als individuele merken worden beschouwd: de benamingen (Philips, Volvo...),

dénominations (Philips, Volvo...), dessins, empreintes, cachets (un crocodile, un logo...), lettres, chiffres (B.M.W., 3 M), formes de produits ou de conditionnement (une bouteille de Coca-Cola) et tous autres signes servant à distinguer les produits d'une entreprise (le rugissement du lion pour un film) (article 1^{er}), et comme marques collectives tous signes servant à distinguer une ou des caractéristiques communes de produits provenant d'entreprises différentes, qui apposent la marque sous le contrôle du titulaire (article 19).

Le travailleur qui crée une marque pour son employeur, le fait dans le cadre d'un contrat de travail. Il n'obtient aucun droit sur la marque, le mot ou l'image qu'il crée... Par le dépôt de la marque, l'entrepreneur acquiert le droit exclusif d'utiliser cette marque, le droit de la céder ou de la donner en licence et le droit d'agir à l'encontre des infractions. (J. Petit, *o.c.*, 19).

L'appellation d'origine, la raison commerciale, la raison sociale et l'enseigne sont à distinguer des marques. Ils sont protégés par le droit de la concurrence et éventuellement par le droit civil et le droit des sociétés (L.P. Suetens et P. Van Orshoven, *o.c.*, 105-127).

Droits d'auteur

Après les droits de propriété industrielle, nous abordons les droits d'auteur. Le droit d'auteur est un droit exclusif temporaire sur les productions du domaine littéraire ou artistique. Les droits d'auteur sont régis par la loi du 22 mars 1886, dont le texte authentique néerlandais a été établi par la loi du 26 juin 1981. Parmi les sources de droit internationales, citons la Convention de Berne pour la protection des œuvres littéraires et artistiques du 9 septembre 1886 et la Convention universelle de Genève sur le droit d'auteur du 6 septembre 1952.

Le droit d'auteur protège les œuvres « littéraires ou artistiques » ou, plus précisément, les « œuvres littéraires », les « œuvres musicales » et les « œuvres plastiques ». D'après la convention de Berne, « les termes œuvres littéraires et artistiques » comprennent toutes les productions du domaine littéraire, scientifique et artistique, quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que: les livres, brochures et autres écrits; les conférences, allocutions, sermons et autres œuvres de même nature; les œuvres dramatiques ou dramatico-musicales; les œuvres chorégraphiques et les pantomimes, dont la mise en scène est fixée par écrit ou autrement; les compositions musicales avec ou sans paroles; les œuvres cinématographiques et celles obtenues par un procédé analogue à la cinématographie; les œuvres de dessin, de peinture, d'architecture, de sculpture, de gravure, de lithographie; les œuvres photographiques et celles obtenues par un procédé analogue à

tekeningen, afdrukken, stempels (een krokodil, een logo...), letters, cijfers (B.M.W., 3M), vormen van waren of van verpakking (een Coca-Cola-fles) en alle andere tekens, die dienen om de waren van een onderneming te onderscheiden (gebruik van een leeuw bij een film) (artikel 1) en als collectieve merken: alle tekens, die dienen om een of meer gemeenschappelijke kenmerken te onderscheiden van waren, afkomstig van verschillende ondernemingen, die het merk onder het toezicht van de houder aanbrengen (artikel 19).

« De werknemer, die een merk ontwerpt voor zijn werkgever, doet dit in dienstverband. Hij verkrijgt op het door hem ontworpen woord- of beeldmerk geen enkel recht... Door het depot van het merk verkrijgt de ondernemer het uitsluitend recht op het gebruik van het merk, het recht om het over te dragen of in licentie te geven en het recht om tegen inbreuken op te treden. » (J. Petit, *o.c.*, 19.)

De benaming van oorsprong, de handelsnaam, de maatschappelijke benaming of firma en uithangbord zijn te onderscheiden van de merken. Zij worden beschermd door het mededingingsrecht, eventueel het burgerlijk- en het vennootschapsrecht (L. P. Suetens en P. Van Orshoven, *o.c.* 105-127).

Auteursrechten

Naast de industriële eigendomsrechten zijn er de auteursrechten. Het auteursrecht is een tijdelijk uitsluitend recht op een literaire of artistieke prestatie. Auteursrechten worden geregeld door de wet van 22 maart 1886, waarvan de Nederlandse, authentieke tekst werd ingevoerd bij wet van 26 juni 1981. Internationale rechtsbronnen zijn o.m. de Berner Unieconventie voor de bescherming van de letterkundige en kunstwerken van 9 september 1886 en de Universele auteursrechtsconventie van Genève van 6 september 1952.

Het auteursrecht beschermt werken van « letterkunde of kunst », verder onderverdeeld in « werken van letterkunde », « muziekwerken » en « werken van beeldende kunst ». Overeenkomstig de Bernerconventie zijn « letterkundige en kunstwerken » : « alle voortbrengselen op het gebied van de letterkunde, wetenschap en kunst, welke ook de wijze of de vorm van uitdrukken zij, zoals boeken, brochures en andere geschriften; voordrachten, toespraken, preken en andere werken van die aard; toneelwerken of dramatisch-musicale werken, choreografische werken en pantomimes, waarvan de wijze van opvoering in schrift of op een andere wijze is neergelegd; muzikale composities; cinematografische werken en werken verkregen door een met de cinematografie overeenstemmend procédé; werken van teken-, schilder-, bouw-, beeldhouw-, graveer- en lithografeerkunst; fotografische werken en werken verkregen door een met de fotografie overeenstem-

la photographie; les œuvres des arts appliqués; les illustrations et les cartes géographiques; les plans, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture ou aux sciences » (article 2, 1).

Il faut souligner clairement que ce n'est pas le contenu de la création — la pensée exprimée — mais bien la forme de celle-ci qui est protégée. Il s'agit de l'expression perceptible par les sens. L'œuvre doit témoigner d'une certaine originalité. Il est admis que les programmes informatiques bénéficient de la protection des droits d'auteur (L.P. Suetens et P. Van Orshoven, *o.c.*, 81-82).

Selon le professeur Petit (« *Auteursrecht op creaties van werknemers* », *Orientatie*, 1984, 977), la loi sur le droit d'auteur protège la personne physique et la création personnelle. Cela signifie que le travailleur, s'il est l'auteur, est protégé. Si le contrat de travail ne prévoit pas la transmission des droits patrimoniaux d'auteur à l'employeur, ceux-ci restent la propriété du travailleur. Autrement dit, c'est à l'auteur qu'il appartient de décider en tant que créateur si son œuvre sera reproduite, exécutée ou représentée. En outre, l'auteur jouit également des droits moraux (droits individuels): le droit de paternité de l'œuvre, le droit à l'intégrité de celle-ci et le droit de décider si elle peut être rendue publique ou non.

Ces droits moraux subsistent en faveur de l'auteur, même si celui-ci a cédé ses droits patrimoniaux.

*
* *

En résumé, l'on peut dire que les droits intellectuels ont trait:

1. A la propriété industrielle: inventions brevetées ou non, améliorations techniques, droits d'obtention, dessins et modèles industriels et marques;

2. Aux droits d'auteur.

*
* *

Droit et création

La question est de savoir quels doivent être les droits spécifiques du travailleur qui réalise des créations pour le compte de son employeur ou dans le cadre de son contrat de travail et si ces droits doivent être réglés de manière purement contractuelle par

mend procédé; werken van toegepaste kunsten; illustraties en aardrijkskundige kaarten; tekeningen, schetsen en plastische werken met betrekking tot de aardrijkskunde, de topografie, de bouwkunde of de wetenschappen » (artikel 2, 1).

Het weze uitdrukkelijk onderstreept dat niet de inhoud van de creatie — de geuite gedachte — maar wel de vorm ervan beschermd wordt. Het gaat om de zintuiglijk waarneembare uiting. Het werk dient blij te geven van een zekere originaliteit. Men aanvaardt dat computerprogramma's van de auteursrechtelijke bescherming genieten (L. P. Suetens en P. Van Orshoven, *o.c.*, 81-82).

Volgens Prof. Petit (« *Auteursrecht op creaties van werknemers* », *Orientatie*, 1984, 977) beschermt de auteurswet de fysische persoon en de persoonlijke schepping. Dit betekent dat de werknemer, zo hij de auteur is, beschermd wordt. Indien de arbeidsovereenkomst de patrimoniale auteursrechten niet overdraagt aan de werkgever, blijven deze aan de werknemer behoren. Een en ander betekent dat de auteur als maker beslist of het werk gereproduceerd, vervelvoudigd, uitgevoerd of opgevoerd wordt. Daarnaast geniet de auteur ook de morele rechten, de persoonlijkheidsrechten: het recht van vaderschap op het werk, het recht op integriteit van het werk en het recht te beslissen of het werk al dan niet openbaar mag worden gemaakt.

Die persoonlijkheidsrechten blijven bestaan ten voordele van de auteur, zelfs indien deze zijn vermogensrechtelijke rechten heeft overgedragen.

*
* *

Samenvattend kan men stellen dat de intellectuele rechten betrekking hebben op:

1. De industriële eigendom: uitvindingen, al dan niet geöctrooieerd, technische verbeteringen, kwekersrechten, nijverheidstekeningen en -modellen en merken;

2. De auteursrechten.

*
* *

Recht en creatie

De vraag is welke de specifieke rechten moeten zijn van de werknemer, die creaties tot stand brengt in opdracht van zijn werkgever of in relatie tot zijn arbeidsovereenkomst. En of deze rechten louter contractueel tussen partijen moeten worden opge-

les parties ou si le législateur a un rôle à jouer en la matière.

Droit comparé

Dans certains pays, comme les Etats-Unis, il n'y a, en la matière, aucune législation spécifique protégeant spécialement les travailleurs, et une telle législation a été rejetée notamment par R.C. Witte comme étant inéquitable à l'égard d'autres travailleurs qui, sans être directement associés à l'activité créatrice, la préparent ou en assurent le suivi (étude de marché, commercialisation, etc.). Une rémunération spécifique obligatoire de l'inventeur affecterait l'esprit d'équipe, favoriserait l'individualisme, engendrerait des conflits et serait un moyen coûteux et bureaucratique. Bref, il faudrait donc la rejeter (United States National Report on « *Employee Inventions* » for the XIIIth World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security, 1988, II, 162-166).

Ce raisonnement ne peut pas nous convaincre. Tout d'abord, parce qu'aux Etats-Unis, c'est l'employeur et lui seul qui se réserve le droit de rémunérer spécialement ou non un inventeur exceptionnellement méritant. En d'autres termes, le travailleur n'a aucun droit en la matière. Il s'agit donc d'un système purement paternaliste. En second lieu, une certaine forme d'« individualisme » peut jouer un rôle aux Etats-Unis; notamment quant à la question de savoir qui doit être mentionné en tant qu'auteur ou inventeur, qui inscrit à son actif une publication déterminée. Cette question concerne d'ailleurs non seulement les droits patrimoniaux, mais aussi les droits moraux.

Nous estimons que de tels conflits d'intérêts doivent être soumis à des règles qui établissent de manière claire et nette les droits et les devoirs de toutes les parties intéressées. C'est du reste l'opinion en vigueur dans la plupart des pays industrialisés. Il y a, dans nombre de pays voisins, des lois ou des dispositions spécifiques, définissant en particulier la situation du travailleur-inventeur.

En France, il y a la loi n° 68 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78 du 13 juillet 1978. L'on y considère que les rétributions spéciales d'inventions doivent être fixées par C.C.T. ou par contrat individuel de travail. Une enquête a toutefois révélé qu'en fait, ces conventions et contrats ne résolvent pas grand-chose (A. Coeuret, « Les inventions d'employé », XII^e Congrès mondial, II, 195-197).

Aux Pays-Bas, la *rijksoctrooiwet* du 7 novembre 1919, modifiée à plusieurs reprises, prévoit, pour ce qui est des inventions de service, que lorsque

lost, ofwel of de wetgever ter zake een rol te spelen heeft?

Rechtsvergelijkend

In bepaalde landen, zoals de Verenigde Staten, is er geen specifieke wetgeving ter zake, die de werknemers speciaal beschermt en dergelijke wetgeving werd o.m. door R.C. Witte van de hand gewezen als unfair ten aanzien van andere werknemers, die niet rechtstreeks betrokken zijn bij de creatieve activiteit, maar deze voorbereiden of er de opvolging van verzorgen (marktonderzoek, commercialisatie e.a.). Verplichte specifieke beloning van de uitvinder zou de spirit van « teamwork » aantasten, individualisme bevorderen, conflictgenererend zijn, duur en bureaucratisch, kortom te verwerpen (United States National Report on *Employee Inventions for the XIIIth World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security*, 1988, II, 162-166).

Deze redenering kan ons niet overtuigen. Voor eerst is het zo in de V.S. dat het de werkgever is en hij alleen, die zich het recht voorbehoudt om een buitengewoon verdienstelijke uitvinder al dan niet speciaal te belonen. M.a.w., de werknemer heeft ter zake geen rechten. Het gaat dus om zuiver paternalisme. In de tweede plaats is het nu ook zo dat er in de V.S. wellicht « individualisme » meespeelt, met name rondom de vraag wie als auteur of uitvinder vermeld wordt, wie een bepaalde publikatie op zijn actief schrijft. Het gaat trouwens niet alleen om vermogensrechtelijke aspecten, maar ook om morele rechten.

Het komt ons voor dat voor dergelijke belangen-geschillen regelen dienen te gelden, die klaar en duidelijk de rechten en plichten van alle betrokken partijen vastleggen. In de meerderheid van de geïndustrialiseerde landen wordt trouwens in die richting gedacht. Er zijn specifieke wetten of bepalingen in tal van ons omringende landen, die vooral het lot van de werknemer-uitvinder behandelen.

In Frankrijk is er de wet nr. 68 van 2 januari 1968 « tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention », gewijzigd door de wet nr. 78 van 13 juli 1978. In Frankrijk wordt gesteld dat speciale vergoedingen bij uitvinden bij C.A.O. of individuele arbeidsovereenkomst moeten worden vastgelegd. Uit een onderzoek blijkt evenwel dat er van die overeenkomsten in feite weinig in huis komt (A. Coeuret, *Les « inventions d'employé »*, XII^e Congrès mondial, II, 195-197).

In Nederland voorziet de *rijksoctrooiwet* van 7 november 1919, herhaaldelijk gewijzigd, in het geval van dienstuitvinding: « Wanneer ... in zodanig

l'inventeur ne peut être censé trouver, dans le salaire ou l'indemnité spéciale qu'il perçoit, une compensation à l'absence d'octroi d'un brevet, l'employeur est tenu de lui verser un montant équitable, tenant compte de l'importance financière de l'invention et des circonstances dans lesquelles elle a eu lieu (article 10,2).

Au Royaume-Uni, il y a notamment la *Patents Act* de 1977, sections 39 à 43, « with a provision for compensation to the employee where an invention by him is patented by the employer and is of outstanding benefit to the employer » (S. Ashtiany and M. Freedland, *U.K. Report on Employees Inventions*, XIIth World Congress, II, 231).

En République fédérale d'Allemagne, il y a les dispositions très étendues et détaillées de la *Gesetz über Arbeitnehmererfindungen* de 1957, loi modifiée en 1961, 1967 et 1986. Elle règle les droits des travailleurs en ce qui concerne les inventions et les améliorations techniques non brevetables.

En Italie, il y a la R.D. du 29 juin 1939, et principalement les articles 23 et 24, qui établit des règles applicables aux inventions de service et aux inventions liées.

En Espagne, la loi 11/86 du 20 mars 1986 relative aux brevets comporte un titre IV relatif aux « *invenciones laborales* ». Il règle les droits moraux et patrimoniaux du travailleur-inventeur.

Dans les pays scandinaves, à savoir le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède, sont respectivement applicables les lois de 1955, 1967, 1970 et 1949.

Ce bref aperçu comparatif nous apprend qu'il existe dans de nombreux pays une législation réglant en tout ou en partie le problème des droits intellectuels des travailleurs. Dans bon nombre de cas, les réglementations se limitent aux inventions brevetables; il s'agit parfois de réglementations très détaillées, parfois de principes très généraux inscrits dans la législation.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Article 1^{er}

La loi proposée s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public, tant au secteur marchand qu'au secteur non marchand et au monde universitaire. En

géal de uitvinder niet geacht kan worden, in het door hem genoten loon of in een bijzondere door hem te ontvangen uitkering vergoeding te vinden voor gemis aan octrooi, is de werkgever verplicht, hem een in verband met het geldelijk belang der uitvinding en met de omstandigheden, waaronder zij plaats had, billijk bedrag toe te passen » (artikel 10, 2).

In het Verenigd Koninkrijk is er o.m. de *Patents Act* van 1977, namelijk de secties 39 tot 43 « with a provision for compensation to the employee where an invention by him is patented by the employer and is of outstanding benefit to the employer » (S. Ashtiany and M. Freedland, *U.K. Report on Employees Inventions*, XIIth World Congress, II, 231).

Er is de zeer uitgebreide en gedetailleerde West-duitse wetgeving, vervat in het « *Gesetz über Arbeitnehmererfindungen* » van 1957, gewijzigd in 1961, 1967 en 1986. Deze wet regelt zowel de rechten van de werknemers in geval van uitvindingen als van technische verbeteringen, die niet octrooieerbaar zijn.

In Italië is er de R.D. van 29 juni 1939, vooral de artikelen 23 en 24, die zowel regelen bevat voor dienstuitvindingen als voor afhankelijke uitvindingen.

In Spanje bevat de wet 11/86 van 20 maart 1986 in verband met de octrooien een titel IV, die handelt over « *invenciones laborales* ». De morele en patrimoniale rechten van de werknemer-uitvinder worden er geregeld.

In de Scandinavische landen, met name Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden, zijn er respectievelijk de wetten van 1955, 1967, 1970 en 1949.

Dit kort vergelijkend stuk leert ons dat er in vele landen een wetgeving bestaat, die het probleem van de intellectuele rechten van de werknemers, geheel of gedeeltelijk, regelt. In heel wat gevallen wordt de regeling beperkt tot octrooieerbare uitvindingen, soms gaat het om zeer gedetailleerde regelingen, soms om zeer algemene beginselen, die in de wetgeving zijn neergelegd.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet geldt zowel voor de particuliere als voor de publieke sector, zowel voor de profit- als de non-profit sector, als voor de academische wereld. Wat

ce qui concerne la recherche universitaire il ne faut pas perdre de vue que, bien souvent, elle concerne plus de parties que dans le secteur économique. En effet, de nombreuses recherches se font pour le compte de l'industrie ou des autorités publiques communautaires, régionales, nationales, européennes et internationales. Dans la plupart des cas, elles se font donc dans le cadre de relations tripartites; parfois même, il y a plus de trois parties intéressées. Il n'empêche que fondamentalement, la relation entre l'université et le chercheur est une relation de travail et qu'il y a donc lieu d'appliquer les mêmes règles de base. Les relations avec l'étudiant ou le chercheur-collaborateur, qui réalise des créations sans être lié à l'université par un contrat de travail, revêtent un caractère particulier. Actuellement, ces relations ne sont pas visées par la loi proposée. Pour des raisons évidentes, le pouvoir exécutif peut exclure le secteur militaire du champ d'application de celle-ci, et ce, bien entendu, dans le cadre de la défense nationale.

Article 2

Pour une bonne compréhension de l'application de la future loi, plusieurs notions sont définies: d'abord la notion d'entreprise, puis celle de création. En ce qui concerne l'entreprise, il est fait référence tant à la notion d'unité technique d'exploitation, au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, qu'à l'unité juridique dont l'unité technique d'exploitation peut faire partie et au groupe national ou multinational dont l'unité technique ou juridique fait partie. Il est déjà fait référence au groupe à l'article 3 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise. En effet, dans bon nombre d'entreprises multinationales, l'activité inventive fait l'objet d'une approche centralisée et les créations y sont utilisées de toute évidence au sein du groupe, ce qui est d'ailleurs tout à fait normal. Il convient d'en tenir compte pour évaluer les divers intérêts en jeu en la matière, notamment pour fixer la rémunération spéciale qui serait éventuellement versée au travailleur conformément à l'article 7.

L'article 2 définit également ce qu'on entend par créations au sens de la loi proposée. Cela s'inscrit dans la suite logique de l'énumération des droits intellectuels liés à la propriété intellectuelle, concernant tant l'industrie que les droits d'auteur. Il ne semble toutefois pas indiqué d'étendre cette réglementation aux marques, étant donné qu'on considère que le droit des marques fait partie, en premier lieu, des instruments qui permettent à l'entrepreneur de distinguer ses produits ou services et qu'il n'appartient pas tellement au domaine du travailleur.

de academische research betreft dient men er rekening mede te houden dat hier meestal meer partijen bij betrokken zijn dan in het bedrijfsleven. Heel wat onderzoek geschiedt immers in opdracht van de nijverheid of van overheidsinstanties, zowel gemeenschappelijk, als gewestelijk, nationaal, Europees en zelfs internationaal. Het gaat dus in de meeste gevallen om driepartijen-verhoudingen; soms worden er zelfs meer partijen bij betrokken. Dit neemt echter niet weg dat de fundamentele verhouding tussen de universiteit en de onderzoeker een arbeidsverhouding is, en ter zake dus dezelfde basisregelen dienen te gelden. Speciaal is de verhouding tot de student of de onderzoeker-medewerker, die creaties doet zonder door een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn met de universiteit. Deze vallen heden buiten het toepassingsgebied van deze wet. Om evidente redenen kan de uitvoerende macht de militaire sector van het toepassingsgebied van deze wet uitsluiten, dit vanzelfsprekend met het oog op de landsverdediging.

Artikel 2

Voor het goede begrip van de toepassing van de wet worden enkele definities gegeven, vooreerst van de onderneming en vervolgens van de creaties. Wat de onderneming betreft wordt zowel verwezen naar het begrip technische bedrijfseenheid, zoals dit bekend is in de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, als naar de juridische eenheid waarvan de technische bedrijfseenheid deel kan uitmaken, en naar de nationale of multinationale groep waar de technische of juridische eenheid deel van uitmaakt. Naar de groep wordt reeds verwezen in artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden. In heel wat multinationale ondernemingen wordt de inventieve activiteit immers gecentraliseerd benaderd en is het duidelijk dat de creaties binnen de groep worden aangewend, wat trouwens maar normaal is. Bij het afwegen van de verscheidene belangen, die ter zake op het spel staan, is het goed daarmee rekening te houden, aldus o.m. bij het bepalen van de bijzondere vergoeding, die, eventueel, overeenkomstig artikel 7, aan de werknemer zal worden uitbetaald.

Artikel 2 omschrijft eveneens wat met creaties in de zin van deze wet bedoeld wordt. Een en ander volgt logisch voort uit de opsomming van de intellectuele rechten, van de intellectuele eigendom, zowel de industriële als de auteursrechten. Het lijkt evenwel niet aangewezen de merken in deze regeling te betrekken omdat het merkenrecht in de eerste plaats gerekend wordt tot het instrumentarium van de ondernemer om zijn produkten of diensten te onderscheiden, en niet zozeer tot de sfeer van de werknemer behoort. Voor alle duidelijkheid worden de

Pour plus de clarté, les programmes informatiques sont classés expressément avec les droits d'auteur.

Article 3

Cet article établit le principe fondamental suivant lequel l'auteur d'une contribution créative en est le titulaire exclusif. Il s'agit d'un droit fondamental. Ce dernier implique la reconnaissance de la contribution personnelle de l'individu — en particulier le travailleur salarié occupé dans un lien de subordination. Ce principe fondamental est l'un des éléments qui sous-tendent les législations des quatre pays scandinaves (voir notamment E. Tersmeden, *Employees' inventions — The State in Sweden, XIIth World Congress*, 421-432). Dans notre proposition, nous considérons, comme en Norvège, qu'il n'y a pas de créations par des entreprises et que toutes les créations sont le fait de personnes. La reconnaissance qui en découle constitue évidemment le stimulant le plus puissant pour inciter des individus inventifs à réaliser des créations indispensables dans tous les secteurs de la vie sociale.

Il est évident que pour juger, il faut tenir compte de l'apport de tous, ainsi que de celui de l'entreprise en matière d'investissement en collaborateurs, en recherche, en laboratoires, etc.

Il convient de souligner que les droits moraux du créateur, et plus précisément le droit de paternité, sont inaliénables et qu'ils doivent être reconnus expressément dans les documents spécifiques comme les brevets et les certificats, ou lors du dépôt, à moins que le travailleur n'y renonce explicitement par écrit. La renonciation ne peut avoir lieu qu'après la réalisation de la création et elle ne peut donc pas être prévue a priori dans le contrat individuel de travail, ce afin de garantir au travailleur un pouvoir minimum d'autodétermination en la matière.

CHAPITRE II

De la propriété industrielle

A. Des créations de service

Article 4

Cet article définit l'obligation d'information qui incombe au travailleur. Le travailleur qui réalise une création de service doit en informer son employeur immédiatement par écrit et lui fournir tous les renseignements nécessaires, pour qu'il puisse se faire une idée de la portée, de la signification et de l'utilité de la création.

computerprogramma's uitdrukkelijk bij de auteursrechten gerekend.

Artikel 3

Dit artikel bevat het fundamentele beginsel dat hij of zij die een creatieve bijdrage levert er de uitsluitende titularis van is. Dit is een grondrecht. Dit grondrecht bevat de erkenning van de persoonlijke bijdrage van de mens, ook van de werknemer, die in ondergeschikt verband presteert. Deze basisidee ligt mede aan de grondslag van de wetgevingen in de vier Scandinavische landen (zie o.m. E. Tersmeden, *Employees' Inventions — The State in Sweden, XIIth World Congress*, 421-432). Zoals in Noorwegen wordt er in deze wet van uitgegaan dat er geen ondernemingscreaties zijn en dat alle creaties toe te schrijven zijn aan mensen. Deze erkenning is vanzelfsprekend de sterkste stimulans om creatieve mensen tot creaties aan te zetten, die we voor alle aspecten van het maatschappelijk leven zo computernodig hebben.

Vanzelfsprekend dient bij de beoordeling ook rekening gehouden te worden met de inbreng van allen en ook met de inbreng van de onderneming op het stuk van investering in medewerkers, research, laboratoria e.a.

Er moet benadrukt worden dat de morele rechten van de creator, meer bepaald het recht op vaderschap, onvervreemdbaar zijn en uitdrukkelijk dienen te worden erkend in de desbetreffende documenten, zo octrooien, certificaten of bij depot, tenzij de werknemer er schriftelijk en expliciet van afziet. Dit laatste kan alleen maar nadat de creatie tot stand is gekomen en kan dus niet op voorhand in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen worden, ten einde de werknemer ter zake een minimum aan zelfbeschikking te garanderen.

HOOFDSTUK II

Industriële eigendom

A. Dienstcreaties

Artikel 4

In dit artikel wordt de mededelingsplicht van de werknemer nader omschreven. De werknemer die een dienstcreatie doet, dient de werkgever onmiddellijk en schriftelijk te informeren en hem alle nodige inlichtingen te geven, zodat deze zich een idee kan vormen over de draagwijdte, de betekenis en het nut van deze creatie.

Article 5

La loi proposée prévoit la cession automatique à l'employeur des droits patrimoniaux liés à la création de service. Ce principe s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 6 de la loi uniforme Benelux, dont il a déjà été question. En outre, l'employeur dispose d'un délai déterminé au cours duquel il peut renoncer au bénéfice de cette cession des droits patrimoniaux. Il doit formuler sa renonciation par écrit. La cession à l'employeur des droits patrimoniaux relatifs à la création de service implique, s'il en accepte le bénéfice, qu'il doit en assurer l'exploitation dans toute l'acception du terme, et ce en tenant compte, dans une juste mesure, des intérêts de l'entreprise, des travailleurs et des utilisateurs. L'employeur est civilement responsable en la matière. En cas de renonciation de sa part, les droits patrimoniaux appartiennent exclusivement au travailleur. Celui-ci peut alors prendre contact avec d'autres entreprises, demander éventuellement l'octroi d'un brevet, etc. Le délai de réflexion et de choix de l'employeur est fixé à deux mois. Cette disposition a toutefois un caractère supplétif: les parties peuvent convenir d'un autre délai, en tenant compte des éléments propres à chaque cas et surtout de la nature de l'activité créatrice.

Un délai différent, plus court ou plus long, mais de quatre mois au plus, peut être fixé par contrat individuel de travail ou par convention collective de travail. Dans cette matière, la convention collective de travail est une source de droit primant le contrat individuel de travail.

C'est pourquoi il est fait référence à l'article 51 de la loi sur les conventions collectives de travail, qui fixe la hiérarchie des sources des obligations.

Article 6

L'article 6 décrit les obligations incombant de toute évidence à l'employeur lorsque les droits patrimoniaux de la création lui sont cédés. L'employeur sera tenu de faire savoir au travailleur de quelle manière l'entreprise exploite la création et de lui fournir des informations régulières à cet égard. Il est, bien sûr, absolument nécessaire de savoir si l'octroi d'un brevet ou d'un certificat a été demandé ou si un dépôt a eu lieu selon qu'il s'agit d'une invention, d'un droit d'obtention, d'une marque, etc.

Il faut, évidemment, que l'employeur puisse obtenir de la société mère toutes les informations requises sur la manière dont la création est exploitée au sein du groupe national ou multinational. Cette information est de la plus haute importance. Il convient de rappeler à cet égard ce qui a déjà été souligné par le comité I.M.E. de l'O.C.D.E., à savoir que les directi-

Artikel 5

Deze wet bevat de automatische overdracht aan de werkgever van de patrimoniale rechten verbonden aan de dienstcreatie. Dit beginsel geldt onverminderd het bepaalde in artikel 6 van de Benelux Modelwet, dat hierboven beschreven werd. Daarenboven beschikt de werkgever over een bepaalde periode gedurende welke hij afstand kan doen van deze overdracht van de patrimoniale rechten. Deze afstand dient schriftelijk te geschieden. De overdracht van de patrimoniale rechten van de dienstcreatie naar de werkgever betekent ook meteen dat hij deze creatie dan ook in de volle zin van het woord dient uit te baten, dit in het kader van een rechtmatige afweging van de belangen van de onderneming, de werknemers en de gebruikers. De werkgever is ter zake burgerrechtelijk aansprakelijk. In geval van afstand behoren de patrimoniale rechten uitsluitend aan de werknemer. Deze kan dan contacten leggen met andere ondernemingen, eventueel een octrooi aanvragen, enz. De periode van bezinning en keuze door de werkgever is vastgelegd op twee maanden. Dit is evenwel suppletief: partijen kunnen een andere termijn bepalen, rekening houdende met de elementen van elk geval en vooral met de aard van de creatieve activiteit.

Een andere periode, korter of langer, maar met een maximum van vier maanden, kan bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst vastgesteld worden. De collectieve arbeidsovereenkomst is ter zake een hogere rechtsbron dan de individuele arbeidsovereenkomst.

Vandaar dat naar artikel 51 van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten verwezen wordt, waar de rangorde van de bindende waarde van de verbintenissen wordt vastgelegd.

Artikel 6

Artikel 6 beschrijft de voor de hand liggende verplichtingen van de werkgever bij overdracht van de patrimoniale rechten van de creatie aan de werkgever. De werkgever zal de werknemer informeren betreffende de wijze waarop de onderneming de creatie uitbaat en de werknemer desbetreffende regelmatig berichten. Het is vanzelfsprekend van essentieel belang te weten of er al dan niet een octrooi of een certificaat wordt aangevraagd of een depot gedaan, naargelang het gaat om een uitvinding, een kwekersrecht, een merk, e.a.

Vanzelfsprekend moet de werkgever er kunnen op rekenen dat hij van de moedermaatschappij de nodige informatie ontvangt over de wijze waarop de creatie in de nationale of multinationale groep uitgebaat wordt. Dit is van het hoogste belang. In dit verband dient er aan te worden herinnerd dat de richtlijnen voor multinationale ondernemingen,

ves applicables aux entreprises multinationales promulguées par les 24 Etats membres de l'O.C.D.E., disposent clairement que la société mère est tenue d'aider la filiale, notamment en lui fournissant des renseignements, lorsque la législation nationale le requiert.

Article 7

L'article 7 porte sur la rémunération spéciale à accorder en cas de création de service procurant un avantage exceptionnel à l'entreprise.

L'on pourrait normalement considérer, en ce qui concerne les inventions, qu'il n'y a pas lieu d'accorder une double rémunération au travailleur qui a été engagé pour faire de la recherche. Il faut savoir aussi que, dans bien des cas, des recherches sont effectuées sans aucun résultat. Il n'en reste pas moins qu'il peut arriver que l'avantage retiré par la société soit disproportionné par rapport à la rémunération perçue par le travailleur. Dans ce cas, le travailleur peut prétendre à une rémunération spéciale. Celle-ci doit être fixée, de préférence, d'un commun accord entre les parties, en fonction de l'importance de la création, de sa rentabilité pour l'entreprise, du salaire perçu et des indemnités accordées.

Bien entendu, le travailleur doit disposer de toutes les informations nécessaires pour pouvoir établir le bien-fondé de ses prétentions. L'employeur est tenu de lui communiquer tous les éléments requis pour ce faire et le groupe l'aidera éventuellement dans cette tâche, comme souligné ci-dessus. Le différend auquel l'on sera confronté en l'absence d'accord, pourra être réglé par voie d'arbitrage. Cette solution est souvent préférable, étant donné que les parties souhaitent généralement ne pas trop attirer l'attention sur ce genre de litige. Il va de soi que le travailleur qui serait licencié pour avoir fait valoir de telles prétentions, pourrait attaquer son employeur pour licenciement abusif.

L'article 7, § 2, tient compte du fait qu'il y a parfois des secrets de fabrique que l'entreprise ne souhaite manifestement pas voir divulguer. C'est pourquoi il est prévu que si aucun accord ne peut être dégagé à propos d'un litige, l'on tentera d'abord de le régler par voie d'arbitrage, pour assurer une discrétion maximale. Le recours au tribunal du travail ne sera ouvert que si l'employeur ne souhaite pas coopérer à l'arbitrage.

Article 8

En acceptant les droits patrimoniaux, l'employeur s'engage, conformément à l'article 5 de la nouvelle loi, à exploiter la création en bon père de famille.

afgekondigd door de 24 lid-staten van de O.E.S.O. en zoals verklaard door het I.M.E.-Comité van de O.E.S.O., duidelijk bepalen dat de moedermaatschappij de dochter dient te helpen, o.m. door het verstrekken van informatie, wanneer b.v. de nationale wetgeving het vereist.

Artikel 7

In artikel 7 wordt aandacht gewijd aan de bijzondere beloning in geval van dienstcreaties, die een uitzonderlijk voordeel opleveren aan de onderneming.

Normaal kan men stellen dat b.v. in geval van een uitvinding, de werknemer, die voor research aangeworven werd, geen dubbele beloning behoeft. Men dient ook rekening te houden met het feit dat in heel wat gevallen onderzoek wordt gedaan zonder resultaat. Dit neemt niet weg dat er in bepaalde gevallen een wanverhouding kan ontstaan tussen het voordeel dat de onderneming doet en de beloning, die de werknemer ontving. In dat geval kan de werknemer aanspraak maken op een bijzondere vergoeding. Deze moet worden vastgesteld, liefst in onderling akkoord tussen partijen, rekening houdende met de belangrijkheid van de creatie, de rendabiliteit voor de onderneming, de ontvangen beloning en de vergoedingen.

Vanzelfsprekend dient de werknemer de nodige informatie te hebben, die hem in staat moet stellen zijn aanspraken naar hun gegrondheid in te schatten. De werkgever is verplicht hem de nodige gegevens te overhandigen en de groep zal daarbij eventueel een helpende hand toesteken, zoals boven werd onderstreept. Indien geen overeenkomst wordt bereikt, kan het geschil bij wege van arbitrage opgelost worden. Deze wijze is verkieslijk, gezien het dikwijls discrete karakter dat partijen aan dergelijke geschillen zullen willen voorbehouden. Vanzelfsprekend zou een werknemer, die omwille van een dergelijke aanspraak zou ontslagen worden, een geding wegens rechtsmisbruik bij ontslag tegen zijn werkgever kunnen inspannen.

In artikel 7, § 2, wordt rekening gehouden met het feit dat het in bepaalde gevallen gaat om fabrieksgeheimen, waarvan de onderneming duidelijk het geheim wenst te bewaren. Vandaar dat gesteld wordt dat indien er een geschil dient geregeld en desbetreffende geen overeenkomst kan getroffen worden, de zaak vooreerst bij wijze van arbitrage dient beslecht, ten einde de geheimhouding maximaal te verzekeren. Het is alleen maar wanneer de werkgever aan de arbitrage niet wenst mede te werken dat een beroep op het arbeidsgerecht openstaat.

Artikel 8

Door het aanvaarden van de patrimoniale rechten heeft de werkgever, overeenkomstig artikel 5 van deze wet, de plicht de creatie als een goed huisvader

S'il manque à cette obligation, le travailleur pourra intenter contre lui une action en dommages et intérêts et demander au juge de dire pour droit que les droits patrimoniaux qui avaient été cédés lui appartiennent désormais en vue de l'exploitation, avec toutes les conséquences que cela implique.

B. Des créations liées et des créations libres

Articles 9 et 10

Les articles 9 et 10 concernent les créations liées et les créations libres. Elles appartiennent en principe au travailleur. L'obligation de bonne foi qui découle du contrat de travail, implique que le travailleur doit donner à son employeur une sorte de premier droit d'option lorsqu'il s'agit de créations susceptibles d'être exploitées par l'entreprise. Il convient bien entendu que les parties concluent, le cas échéant, un accord à cet égard. Si, dans le délai prévu à l'article 10 de la loi proposée, aucun accord n'a été conclu, le travailleur est libre de prendre contact avec d'autres personnes en vue de l'exploitation de sa création. Il va de soi que le secret professionnel absolu s'impose jusqu'à l'expiration de cette période et qu'aucun contact ne pourra être établi avec des parties tierces avant celle-ci. Cela vaut tant pour l'employeur que pour l'entreprise et le travailleur.

CHAPITRE III

Des droits d'auteur

Article 11

L'article 11 soumet les inventions de service donnant ouverture à des droits d'auteur à la même obligation de communication à l'employeur que celles donnant ouverture à des droits de propriété industrielle. L'article ajoute toutefois, qu'étant donné la grande diversité des créations potentielles pouvant donner lieu à des droits d'auteur, les parties peuvent préciser le mode de communication par voie d'accord.

Article 12

L'article 12 règle les droits patrimoniaux. Conformément à la jurisprudence (voir Bruxelles, 22 janvier 1969 et 9 décembre 1969, *Ing. Cons.*, commenté dans Van Hecke-Gotzen, *T.P.R.*, n° 10, p. 698), les droits d'auteur appartiennent au travailleur, à moins qu'il n'y ait renoncé explicitement, et ce même si le contrat de travail vise spécifiquement à la réalisation de créations.

uit te baten. Schiet hij in deze verplichting tekort, dan kan de werknemer een eis instellen tot schadevergoeding en aan de rechter vragen te zeggen voor recht dat de overgedragen patrimoniale rechten hem voortaan ter uitbating, met alle gevolgen vanden, toebehoren.

B. Afhankelijke en vrije creaties

Artikelen 9 en 10

De artikelen 9 en 10 hebben betrekking op de afhankelijke en vrije creaties. Deze behoren in beginsel de werknemer toe. De plicht van goede trouw, die met de arbeidsovereenkomst gepaard gaat, leidt ertoe dat de werknemer aan de werkgever een soort van eerste optierecht geeft wanneer het om creaties gaat, die door de onderneming zouden kunnen worden uitgebaat. Desbetreffende moet vanzelfsprekend eventueel tussen partijen een overeenkomst worden gesloten. Komt er binnen een bepaalde termijn, zoals gesteld in artikel 10 van deze wet, geen overeenkomst tot stand, dan is de werknemer vrij met andere personen contact op te nemen met het oog op de uitbating van zijn creatie. Tot en met het verstrijken van deze periode geldt vanzelfsprekend het strikte beroepsgeheim en kan er met derde partijen geen contact genomen worden. Dit geldt zowel voor de werkgever, de onderneming, als voor de werknemer.

HOOFDSTUK III

Auteursrechten

Artikel 11

Artikel 11 bevat voor de auteursrechten-dienst-creaties dezelfde bepalingen als voor de industriële eigendom op het stuk van de meldingsplicht aan de werkgever. Wel wordt hieraan toegevoegd dat partijen — rekening houdende met de grote diversiteit van de mogelijke creaties, die tot auteursrechten aanleiding kunnen geven — bij overeenkomst de wijze van de mededeling nader kunnen bepalen.

Artikel 12

Artikel 12 bevat de regeling inzake de patrimoniale rechten. Overeenkomstig de rechtspraak (zie Brussel, 22 januari 1969 en 9 december 1969, *Ing. Cons.*, besproken in Van Hecke-Götzen, *T.P.R.*, nr. 10, 698), berusten de auteursrechten bij de werknemer, tenzij hij er uitdrukkelijk afstand van zou hebben gedaan, en dit zelfs wanneer de arbeidsovereenkomst speciaal op het scheppen van werken is gericht.

Articles 13, 14 et 15

Les articles 13, 14 et 15 règlent, de la même manière que pour la propriété industrielle, la question de l'information du travailleur quant à l'exploitation de sa création, celle de l'octroi d'une rémunération spéciale et le cas où l'employeur manque à ses obligations en matière d'exploitation.

Des créations liées et des créations libres

A cet égard, l'article 16 prévoit que les dispositions des articles 9 et 10 relatives aux créations dans le domaine de la propriété industrielle sont applicables aux créations dans le domaine des droits d'auteur.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Article 17

L'article 17 prévoit la possibilité de revoir régulièrement les accords conclus entre l'employeur et le travailleur au sujet des créations de service ou d'autres créations exploitées par l'entreprise. A cet égard, il convient également d'assurer le secret des améliorations techniques et de tenir compte des aspects collectifs qui peuvent y être liés.

Article 18

L'article 18 définit le droit à l'information du conseil d'entreprise, conformément au point de vue adopté par le Conseil national du travail en la matière. Il charge également ledit conseil d'une mission.

Articles 19 et 20

En effet, les articles 19 et 20 concernent une Commission de bons offices à créer au sein du Conseil national du travail, comme celui-ci l'a suggéré jadis. Cette commission, qui aurait une compétence consultative, pourrait également intervenir en tant qu'arbitre, moyennant l'accord des parties intéressées, dans les litiges pouvant être soumis à l'arbitrage en vertu de la future loi.

Artikelen 13, 14 en 15

De artikelen 13, 14 en 15 regelen de problemen van informatie van de werknemer over de wijze waarop zijn creatie wordt uitgebaat, van een bijzondere vergoeding en voor het geval dat de werkgever zijn uitbatingplichten verzuimt, op dezelfde wijze als voor de industriële eigendom.

Afhankelijke en vrije creaties

Ter zake wordt in artikel 16 gesteld dat het bepaalde in de artikelen 9 en 10 van deze wet, in verband met creaties van industriële eigendom, eveneens geldt voor de creaties-auteursrechten.

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Artikel 17

Artikel 17 bevat de mogelijkheid de overeenkomsten gesloten tussen werkgever en werknemer in verband met dienstcreaties of andere creaties, die door de onderneming worden uitgebaat, op regelmatige wijze te herzien. Bij een en ander dient ook rekening gehouden met de geheimhouding van de technische verbeteringen en met de groepsaspecten, die in dit verband rijzen.

Artikel 18

In artikel 18 wordt het informatierecht van de ondernemingsraad vastgelegd, overeenkomstig het standpunt dat de Nationale Arbeidsraad ter zake innam. De Nationale Arbeidsraad wordt eveneens met een opdracht belast.

Artikelen 19 en 20

In de artikelen 19 en 20 wordt de oprichting, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, van een Commissie van goede diensten behandeld, zoals destijds door de Raad werd gesuggereerd. Deze Commissie zou naast een adviserende bevoegdheid eveneens als scheidsrechter kunnen optreden, mits akkoord van de partijen, voor de geschillen, die krachtens deze wet aan arbitrage kunnen worden onderworpen.

Article 21

L'article 21 n'appelle aucun commentaire.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}

La présente loi est applicable aux entreprises, aux employeurs et aux travailleurs. Le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des ministres, exclure en tout ou partie la défense nationale du champ d'application de la présente loi et adapter les dispositions de celle-ci aux besoins spécifiques de la recherche universitaire.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, l'on entend par :

1. « Entreprise » : tant l'unité technique d'exploitation au sens de l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, que l'unité juridique et le groupe national ou multinational dont l'unité technique d'exploitation fait partie;

2. « Créations » : les inventions, les améliorations techniques, les dessins et modèles industriels, les marques, les droits d'obtention, les œuvres littéraires ou artistiques et les programmes informatiques.

Art. 3

Le travailleur est titulaire des droits intellectuels liés aux créations qu'il réalise. Ces droits concernent tant les droits moraux que les droits patrimoniaux.

Le droit de paternité ne peut être cédé.

Le droit de paternité de la création doit être reconnu expressément dans les documents y relatifs, à moins que le travailleur n'y renonce explicitement par écrit après la réalisation de la création.

Artikel 21

Artikel 21 behoeft geen andere commentaar.

R. BLANPAIN.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet is van toepassing op de ondernemingen, de werkgevers en de werknemers. De Koning kan, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de landsverdediging geheel of gedeeltelijk uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten en de regelen vervat in deze wet aan de specifieke noden van het academisch onderzoek aanpassen.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan :

1. Onder « onderneming » : zowel de technische bedrijfseenheid, zoals bepaald in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, als de juridische eenheid, de nationale of de multinationale groep, waartoe de technische bedrijfseenheid behoort;

2. Onder « creaties » : de uitvindingen, de technische verbeteringen, de nijverheidstekeningen en -modellen, de merken, de kwekersrechten, de literaire of artistieke prestaties en de computerprogramma's.

Art. 3

De werknemer is de titularis van de intellectuele rechten verbonden aan de creaties die hij tot stand brengt. De rechten betreffen zowel de morele als de patrimoniale rechten.

Het recht op vaderschap kan niet worden overgedragen.

Het recht op vaderschap van de creatie dient in de desbetreffende documenten uitdrukkelijk te worden erkend, tenzij de werknemer, expliciet, schriftelijk en nadat de creatie tot stand gekomen is, er afstand van doet.

CHAPITRE II. — De la propriété industrielle

Section 1^{re}. — Des créations de service

Art. 4

Le travailleur qui réalise une création de service s'inscrivant dans le cadre de la propriété industrielle doit en avertir son employeur immédiatement et par écrit, en décrivant sa création de manière que l'employeur puisse se faire une idée de la signification et de l'utilité de celle-ci.

Art. 5

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 de la loi uniforme Benelux en matière de dessins ou modèles du 1^{er} décembre 1970, l'employeur devient propriétaire des droits patrimoniaux de la création de service et il est tenu d'exploiter celle-ci en bon père de famille dans l'intérêt de l'entreprise, des travailleurs et des utilisateurs, à moins de renoncer par écrit à ces droits dans les deux mois de la communication visée à l'article 4 de la présente loi.

Dans ce cas, les droits patrimoniaux appartiennent exclusivement au travailleur. Un délai plus court ou plus long peut être fixé, compte tenu de la nature de l'activité créatrice, par contrat de travail individuel ou par convention collective de travail. Il ne peut toutefois pas excéder quatre mois. Les dispositions de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sont applicables en la matière.

Art. 6

§ 1^{er}. L'employeur est tenu de faire savoir par écrit au travailleur de quelle manière l'entreprise exploitera la création dont il est titulaire des droits patrimoniaux, et de lui fournir par écrit des informations régulières à cet égard. Il est tenu de faire savoir au travailleur si un brevet ou un certificat a été pris ou si un dépôt a eu lieu. Dans la négative, il devra en communiquer les motifs par écrit.

§ 2. En vue de l'application des dispositions du § 1^{er} du présent article, la société mère du groupe national ou multinational est tenue de mettre toutes informations nécessaires à la disposition de l'employeur.

HOOFDSTUK II. — Industriële eigendom

Afdeling 1. — Dienstcreaties

Art. 4

De werknemer, die op het domein van de industriële eigendom, een dienstcreatie doet, dient de werkgever hiervan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte te brengen, samen met een beschrijving, die de werkgever in staat moet stellen zich een idee te vormen over de betekenis en het nut van deze creatie.

Art. 5

Onverminderd het bepaalde in artikel 6 van de wet van 1 december 1970 inzake tekeningen en modellen, wordt de werkgever eigenaar van de patrimoniale rechten van de dienstcreatie, en heeft hij de plicht deze creatie als een goed huisvader uit te baten in het belang van de onderneming, de werknemers en de gebruikers, tenzij hij, binnen een periode van twee maanden, die een aanvang neemt vanaf het ogenblik van de mededeling, bedoeld in artikel 4 van deze wet, schriftelijk afstand doet van deze rechten.

In dat geval behoren de patrimoniale rechten uitsluitend aan de werknemer. Een kortere of langere termijn kan, rekening houdende met de aard van de creatieve activiteit, worden vastgelegd bij wijze van individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Deze termijn mag evenwel niet meer dan vier maanden bedragen. Ter zake gelden de bepalingen van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 6

§ 1. De werkgever is verplicht de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de wijze waarop de onderneming de creatie, waarvan hij de patrimoniale rechten heeft, zal uitbaten en de werknemer, regelmatig en schriftelijk, mede te delen op welke wijze dit geschiedt. Hij dient de werknemer mede te delen of er een octrooi of certificaat werd genomen of een depot gedaan. Zo dit niet is gebeurd dient hij de redenen daarvan schriftelijk mede te delen.

§ 2. Met het oog op het bepaalde in § 1 van dit artikel is de moedermaatschappij van de nationale of de multinationale groep gehouden de werkgever de nodige informatie ter beschikking te stellen.

Art. 7

§ 1^{er}. Dans le cas d'une création de service procurant un avantage exceptionnel à l'entreprise, le travailleur a droit à une rémunération spéciale, calculée en fonction de l'importance de la création et de la contribution apportée à celle-ci par le travailleur par rapport aux autres travailleurs, ainsi qu'en fonction de la rentabilité de la création pour l'entreprise et du salaire que le travailleur perçoit en contrepartie de son travail.

L'employeur est tenu de communiquer par écrit au travailleur, à la demande de celui-ci, toute information dont dispose l'entreprise et qui doit permettre au travailleur de se faire une idée de l'importance de la création et de sa rentabilité pour l'entreprise. En conséquence, la société mère du groupe national ou multinational doit fournir, par écrit, les informations nécessaires à l'employeur.

Ces droits sont également acquis au travailleur qui n'est plus occupé par l'entreprise.

Tout accord relatif à cette rémunération spéciale devra être établi par écrit et mentionner les modalités de son application. En l'absence d'accord, le litige éventuel sera réglé soit par voie d'arbitrage, soit par le tribunal du travail.

§ 2. Dans le cas de créations de service pour lesquelles aucun brevet n'a été pris ou de droits d'obtention pour lesquels aucun certificat n'a été pris, le litige éventuel relatif à une rémunération spéciale au sens du § 1^{er} du présent article est réglé, en l'absence d'accord, par voie d'arbitrage.

Si l'employeur ne coopère pas à la procédure d'arbitrage, le litige est soumis au tribunal du travail.

Art. 8

Si l'employeur manque à son devoir d'exploiter la création de service d'une manière appropriée, le juge peut, à la demande du travailleur, décider que les droits patrimoniaux cédés lui appartiennent, et ce sans préjudice de tous dommages et intérêts éventuels. Une telle demande ne peut être introduite qu'après une période de deux ans à compter de la date de la communication visée à l'article 5. Le litige est réglé soit par voie d'arbitrage, soit par le tribunal du travail.

Dans le cas de créations de service pour lesquelles aucun brevet n'a été pris ou de droits d'obtention pour lesquels aucun certificat n'a été pris, le litige est réglé par voie d'arbitrage. Si l'employeur ne

Art. 7

§ 1. In geval van een dienstcreatie, die een uitzonderlijk voordeel oplevert voor de onderneming, heeft de werknemer recht op een bijzondere vergoeding, die berekend wordt in verhouding tot de belangrijkheid van de creatie, de bijdrage van de werknemer tot de creatie in verhouding tot de bijdrage van andere werknemers, de rentabiliteit ervan voor de onderneming en de beloning, die de werknemer als tegenprestatie voor zijn arbeidsprestaties ontvangt.

De werkgever is verplicht de werknemer, op zijn aanvraag, elke informatie, die de onderneming bezit en die de werknemer moet toelaten zich een oordeel te vormen over de belangrijkheid van de creatie en de rentabiliteit ervan voor de onderneming, schriftelijk mede te delen. Met het oog daarop is de moedermaatschappij van de nationale of de multinationale groep gehouden de werkgever de nodige informatie schriftelijk ter beschikking te stellen.

Deze rechten gelden eveneens voor de werknemer, die niet langer in dienst is van de onderneming.

Zo betreffende deze bijzondere vergoeding een overeenkomst wordt bereikt, dient deze schriftelijk gesteld en de modaliteiten ervan te bevatten. Zo geen overeenkomst wordt bereikt wordt het eventuele geschil opgelost hetzij door arbitrage, hetzij door het arbeidsgerecht.

§ 2. In het geval van dienstuitvindingen waarvoor geen octrooi genomen is of van kwekersrechten waarvoor geen certificaat genomen is, wordt het geschil inzake een bijzondere vergoeding, zoals bedoeld in § 1 van dit artikel, bij gebrek aan overeenkomst, opgelost bij wijze van arbitrage.

Indien de werkgever aan de procedure van arbitrage niet medewerkt, wordt het geschil voorgelegd aan het arbeidsgerecht.

Art. 8

Indien de werkgever tekort komt aan zijn plicht de dienstcreatie op een passende wijze uit te baten, kan de rechter daartoe op aanvraag van de werknemer, beslissen dat de overgedragen patrimoniale rechten aan de werknemer behoren, onverminderd elke mogelijke schadevergoeding. Deze eis kan ten vroegste worden ingesteld na het verloop van een periode van twee jaar, die een aanvang neemt vanaf het ogenblik van de mededeling, bedoeld in artikel 5. Het geschil wordt beslecht hetzij door arbitrage, hetzij door het arbeidsgerecht.

In het geval van dienstuitvindingen waarvoor geen octrooi genomen is of van kwekersrechten waarvoor geen certificaat werd genomen, wordt het geschil opgelost bij wege van arbitrage. Indien de werkgever

coopère pas à la procédure d'arbitrage, le litige est soumis au tribunal du travail.

Section 2. — Des créations liées et des créations libres

Art. 9

Le travailleur qui réalise, dans le domaine de la propriété industrielle, une création qui, sans être une création de service, s'inscrit néanmoins dans le cadre des activités de l'entreprise et est susceptible d'être exploitée par elle, doit immédiatement en informer son employeur par écrit, et lui fournir une description qui lui permette de se faire une idée du sens et de l'utilité de cette création.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur dispose de toutes les informations nécessaires pour pouvoir se faire une idée correcte en la matière.

Art. 10

L'employeur et le travailleur peuvent, en ce qui concerne les créations visées à l'article 9, conclure un accord spécifique relatif à la cession des droits patrimoniaux de ces créations et aux modalités de cette cession. Si un tel accord n'a pas été conclu dans les deux mois de la communication visée à l'article 9, les droits patrimoniaux appartiennent exclusivement au travailleur. En fonction de la nature de la création, un délai plus court ou plus long peut être fixé par voie de contrat individuel de travail ou de convention collective de travail. Ce délai ne peut toutefois pas dépasser quatre mois.

Les dispositions de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sont applicables en la matière.

CHAPITRE III. — Des droits d'auteur

Section 1^{re}. — Des créations de service

Art. 11

Le travailleur qui réalise une création de service dans le domaine des droits d'auteur doit immédiatement en informer son employeur par écrit. Les parties peuvent préciser le mode de communication par voie d'accord.

aan de procedure van arbitrage niet medewerkt, wordt het geschil voorgelegd aan het arbeidsgerecht.

Afdeling 2. — Afhankelijke en vrije creaties

Art. 9

De werknemer, die een creatie doet op het domein van de industriële eigendom, die geen dienstcreatie is, maar behoort tot de activiteit van de onderneming en door de onderneming voor exploitatie vatbaar is, dient de werkgever daarvan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte te brengen en daaraan een beschrijving te voegen, die de werkgever in staat moet stellen zich een idee te vormen over de betekenis en het nut van deze creatie.

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemer over de nodige gegevens beschikt, die hem in staat stellen zich ter zake een adequaat oordeel te vormen.

Art. 10

Werkgever en werknemer kunnen betreffende de creatie, bedoeld in artikel 9, een specifieke overeenkomst sluiten inzake de overdracht van de patrimoniale rechten van deze creatie en de voorwaarden van deze overdracht. Zo een dergelijke overeenkomst niet tot stand komt binnen een termijn van twee maanden, die een aanvang neemt vanaf het ogenblik van de mededeling, bedoeld in artikel 9, behoren de patrimoniale rechten uitsluitend toe aan de werknemer. Een kortere of langere termijn kan, rekening houdende met de aard van de creativiteit, worden vastgelegd bij wijze van individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Deze termijn mag evenwel niet meer dan vier maanden bedragen.

Ter zake gelden de bepalingen van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

HOOFDSTUK III. — Auteursrechten

Afdeling 1. — Dienstcreaties

Art. 11

De werknemer, die een dienstcreatie doet op het domein van de auteursrechten, dient de werkgever daarvan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte te brengen. Partijen kunnen bij overeenkomst de wijze van de mededeling nader bepalen.

Art. 12

Les droits nés de la création de service appartiennent au travailleur, à moins que celui-ci n'y ait renoncé explicitement et par écrit.

Art. 13

L'employeur est tenu de faire savoir par écrit au travailleur de quelle manière il exploitera la création dont il possède les droits et de l'informer régulièrement par écrit de la manière dont cette exploitation a lieu. La société mère du groupe national ou multinational est tenue, en conséquence, de mettre toutes les informations nécessaires à la disposition de l'employeur.

Art. 14

Dans le cas d'une création de service procurant un avantage exceptionnel à l'entreprise, les dispositions de l'article 7, § 1^{er}, de la présente loi sont applicables.

Art. 15

Si l'employeur manque à son devoir d'exploiter la création de service d'une manière appropriée, le tribunal du travail peut, à la demande du travailleur, décider que les droits cédés lui appartiennent, sans préjudice de tous dommages et intérêts éventuels.

Le litige est réglé soit par voie d'arbitrage, soit par le tribunal du travail.

Section 2. — Des créations liées et des créations libres

Art. 16

Dans le cas d'une création dans le domaine des droits d'auteur qui, sans être une création de service, s'inscrit néanmoins dans le cadre des activités de l'entreprise et est susceptible d'être exploitée par elle, les droits nés de la création peuvent être cédés à l'employeur.

Les dispositions des articles 9 et 10 de la présente loi sont applicables en l'espèce.

CHAPITRE IV. — Dispositions finales

Art. 17

Les accords conclus conformément aux dispositions des articles 7, 10, 14 et 16 de la présente loi sont susceptibles de révision, à la demande soit de

Art. 12

De rechten van de dienstcreatie berusten bij de werknemer, tenzij deze er uitdrukkelijk en schriftelijk afstand van doet.

Art. 13

De werkgever is verplicht de werknemer schriftelijk in kennis te stellen van de wijze waarop hij de creatie, waarvan hij de rechten heeft, zal uitbaten en hem regelmatig schriftelijk mede te delen op welke wijze dit geschiedt. Met het oog daarop is de moedermaatschappij van de nationale of de multinationale groep gehouden de werkgever de nodige informatie ter beschikking te stellen.

Art. 14

In geval van een dienstcreatie, die een uitzonderlijk voordeel oplevert voor de onderneming, geldt het bepaalde in artikel 7, § 1, van deze wet.

Art. 15

Indien de werkgever tekort komt aan zijn plicht de dienstcreatie op passende wijze uit te baten, kan het arbeidsgerecht, op aanvraag van de werknemer, beslissen dat de overgedragen rechten aan de werknemer behoren, onverminderd elke mogelijke schadevergoeding.

Het geschil wordt beslecht, hetzij door arbitrage, hetzij door het arbeidsgerecht.

Afdeling 2. — Afhankelijke en vrije creaties

Art. 16

In geval van een creatie op het domein van de auteursrechten, die geen dienstcreatie is, maar behoort tot de activiteit van de onderneming en door de onderneming voor exploitatie vatbaar is, kunnen de rechten op de creatie, aan de werkgever worden overgedragen.

Ter zake geldt het bepaalde in de artikelen 9 en 10 van deze wet.

HOOFDSTUK IV. — Slotbepalingen

Art. 17

De overeenkomsten gesloten overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 7, 10, 14 en 16 van deze wet, zijn op aanvraag, hetzij van de werkgever, hetzij

l'employeur, soit du travailleur. En vue de cette révision, l'employeur fournit, au moins tous les deux ans, des informations écrites concernant l'exploitation de la création et, en particulier, sa rentabilité pour l'entreprise.

La société mère du groupe national ou multinational est tenue, en conséquence, de mettre toutes les informations nécessaires à la disposition de l'employeur.

En l'absence d'accord, le litige est réglé par voie d'arbitrage ou par le tribunal du travail.

Le cas échéant, les dispositions de l'article 7, § 2, de la présente loi sont applicables.

Les présentes dispositions sont également applicables en cas de créations libres ou de créations liées pour lesquelles aucun brevet ou certificat n'a été pris ou aucun dépôt n'a eu lieu.

Art. 18

L'employeur fournira au conseil d'entreprise des informations concernant les créations réalisées par les travailleurs de l'unité technique d'exploitation et qui auront été portées à la connaissance de l'employeur. Ces informations comporteront notamment les éléments suivants :

- 1° un rapport sur la nature de la création;
- 2° le nom du travailleur, moyennant l'autorisation de celui-ci;
- 3° l'indication des conséquences possibles de la création, surtout sur l'emploi. Ces informations devront être fournies chaque année et mises à jour tous les trois mois.

Art. 19

Une Commission de bons offices est créée au sein du Conseil national du travail. Cette commission est chargée :

- 1° de donner aux parties qui en font la demande des avis relatifs à l'application de la présente loi et, en particulier, à :
 - la question de savoir si une création constitue ou non une création de service, une création libre ou une création liée, s'inscrivant dans le cadre de l'activité de l'entreprise et susceptible d'être exploitée par elle;
 - la fixation de la rémunération au sens des articles 7, 10, 14 et 16 de la présente loi;
- 2° d'intervenir en tant qu'arbitre entre les parties qui en font la demande;

van de werknemer, voor herziening vatbaar. Met het oog op deze herziening verstrekt de werkgever minstens om de twee jaar schriftelijke informatie betreffende de uitbating van de creatie en in het bijzonder de rentabiliteit ervan voor de onderneming.

De moedermaatschappij van de nationale of de multinationale groep is gehouden de werkgever daartoe de nodige informatie ter beschikking te stellen.

Zo geen overeenkomst wordt bereikt, wordt het geschil beslecht bij wege van arbitrage of door het arbeidsgerecht.

In voorkomend geval geldt het bepaalde in artikel 7, § 2, van deze wet.

Dezelfde regeling geldt in geval van afhankelijke of vrije creaties waarvoor geen octrooi of certificaat genomen werd of geen depot gedaan.

Art. 18

De werkgever zal aan de ondernemingsraad inlichtingen verschaffen over de creaties, die door de werknemers van de technische bedrijfseenheid worden gedaan en waarover de werkgever geïnformeerd werd. Die inlichtingen zullen o.m. het volgende omvatten :

- 1° een verslag over de aard van de creatie;
- 2° de naam van de werknemer, indien deze laatste daarmee instemt;
- 3° de aanduiding van de mogelijke gevolgen van de creatie, voornamelijk inzake werkgelegenheid. Deze inlichtingen dienen jaarlijks verstrekt en drie-maandelijks bijgewerkt.

Art. 19

In de Nationale Arbeidsraad wordt een Commissie voor Goede Diensten opgericht. Deze Commissie heeft de volgende opdrachten :

- 1° advies te geven aan partijen, die erom verzoeken, in verband met de toepassing van deze wet en meer bepaald :
 - de vraag of een creatie al dan niet een dienstcreatie is of een vrije of afhankelijke creatie, die behoort tot de activiteit van de onderneming en door de onderneming voor exploitatie vatbaar is;
 - de vaststelling van de vergoeding, bedoeld in de artikelen 7, 10, 14 en 16 van deze wet;
- 2° op te treden als scheidsrechter voor de partijen, die erom verzoeken;

3° de rédiger tous les deux ans un rapport sur ses activités et de procéder à une évaluation de l'efficacité de la présente loi.

Art. 20

La Commission de bons offices est composée de trois représentants des organisations d'employeurs et de trois représentants des organisations de travailleurs. Elle est présidée par une personne compétente et indépendante, désignée par le ministre qui a l'emploi et le travail dans ses attributions.

La commission est habilitée à entendre les parties intéressées, qui peuvent se faire assister ou représenter. La commission peut faire appel à des experts. Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du Conseil national du travail.

Art. 21

La présente loi ne concerne que les créations qui seront réalisées après son entrée en vigueur. Elle est applicable aux contrats de travail en cours.

3° om de twee jaar een verslag uit te brengen betreffende haar werkzaamheden alsmede een evaluatie te maken betreffende de doelmatigheid van deze wet.

Art. 20

De Commissie van Goede Diensten is samengesteld uit drie vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en drie vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. Zij wordt voorgezeten door een onafhankelijk bevoegd persoon, aangewezen door de Minister, die de Tewerkstelling en de Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft.

De Commissie is bevoegd om de betrokken partijen, die zich kunnen laten bijstaan of vertegenwoordigen, te horen. De Commissie kan een beroep doen op deskundigen. Het secretariaat van de Commissie wordt gevoerd door het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 21

Deze wet geldt alleen ten aanzien van de creaties, die na de inwerkingtreding ervan gedaan worden. Zij is van toepassing op de lopende arbeidsovereenkomsten.

R. BLANPAIN.
W. PEETERS.