

Table des matières

Remerciements	5
----------------------------	---

1

La propriété des droits intellectuels sur les créations du salarié	7
---	---

Benoît MICHAUX
Avocat

I Le contexte	8
I.1 La création en entreprise est à la hausse	8
I.2 Les choix qui s'offrent au législateur	9
I.3 Bref aperçu des conséquences des (non) choix du législateur belge	10
II Cadre légal à l'échelon de l'Union européenne	12
III Le cadre légal belge	15
III.1 Le droit d'auteur relatif aux œuvres ordinaires créées par les salariés	15
III.1.1 Les droits patrimoniaux de l'auteur-salarié	15
III.1.2 Le droit moral de l'auteur salarié	21
III.1.3 Le choix de la loi étrangère	24

III.2 Le droit d'auteur sur le programme d'ordinateur créé par le salarié	26
III.3 Le droit d'auteur relatif à la base de données créée par le salarié et le droit <i>sui generis</i> sur la base produite par l'employeur	29
III.4 Le droit d'auteur relatif à l'œuvre audiovisuelle créée par l'auteur salarié	31
III.5 Les droits intellectuels relatifs aux dessins et modèles créés par le salarié	32
III.5.1 Deux types de droits pour protéger un même dessin ou modèle	32
III.5.2 La réglementation légale	33
III.5.3 La présomption de titularité du droit d'auteur en faveur de l'employeur prévue par la Convention Benelux s'applique-t-elle aux dessins ou modèles non enregistrés ?	34
III.6 Le droit au brevet relatif à l'invention conçue par le salarié	36
III.6.1 La division tripartite des inventions	38
A. L'invention de service	38
B. L'invention libre	40
C. L'invention dépendante ou mixte	41
III.6.2 Le droit moral de l'inventeur salarié	43
III.6.3 Les règles applicables à la cession contractuelle expresse	43
III.7 Le droit relatif à la variété végétale obtenue par le salarié	45
III.8 Le droit relatif à la topographie du produit semi-conducteur conçue par le salarié	47
III.9 Observations récapitulatives	48
IV La clause de cession de droits intellectuels en faveur de l'employeur	49

2

**La protection du savoir-faire
de l'entreprise** 53

Vincent CASSIERS

*Avocat au barreau de Bruxelles, Association Sybarius,
Chercheur à l'Université catholique de Louvain,
Faculté de droit – Centre CRIDES Jean Renauld*

I Introduction	54
-----------------------------	-----------

II La notion de « savoir-faire »	56
II.1 Les définitions du savoir-faire	56
II.1.1 L'absence de définition à portée générale dans la loi	56
II.1.2 La définition du savoir-faire en droit communautaire	56
II.1.3 La définition du savoir-faire en droit international	58
II.1.4 La définition du savoir-faire dans la doctrine	59
II.1.5 La définition du savoir-faire par l'Association internationale pour la protection de la propriété intellectuelle (AIPPI)	59
II.2 Les trois types de savoir-faire	61
II.2.1 Le tour de main	61
II.2.2 Le savoir-faire brevetable	61
II.2.3 Le savoir-faire non brevetable	62
II.3 Deux constantes pour la protection du savoir-faire	62
II.3.1 L'absence de monopole légal sur le savoir-faire	63
II.3.2 L'existence d'un monopole de fait conféré par le secret	66
A. La protection par le secret et la protection du secret	66
B. Les avantages et les inconvénients du secret	66
II.4 La notion de « secret »	67
II.4.1 Le cadre normatif	67
II.4.2 Le public concerné	69
II.4.3 La possibilité d'accès sur le plan juridique	69
II.4.4 La possibilité d'accès sur le plan matériel	72
II.4.5 La possibilité d'accès sur le plan intellectuel	75
II.4.6 Une information « compacte »	75
III La protection du secret couvrant le savoir-faire	78
III.1 Les accords de confidentialité	78
III.2 La protection des secrets de fabrique par l'article 309 du Code pénal	81
III.2.1 Présentation générale	81
III.2.2 Première condition : la notion de « secret de fabrique »	82
A. Définition du « secret de fabrique »	82
B. Une connaissance secrète	83
C. Une connaissance de la fabrique	85
D. Une connaissance qui procure un avantage concurrentiel à celui qui la possède	87
III.2.3 Deuxième condition : la protection contre la communication	88
III.2.4 Troisième condition : l' <i>animus nocendi</i>	89

III.3 Les secrets de fabrique intéressant la défense du territoire ou la sûreté nationale	90
IV Le droit de copier et son abus	91
IV.1 Le principe : la liberté d'entreprendre et le droit de copier	92
IV.1.1 Le cadre normatif	92
IV.1.2 La théorie de l'effet réflexe appliquée à la propriété intellectuelle	93
IV.2 La limitation de l'exercice du droit de copier par application du droit de la concurrence déloyale	96
IV.2.1 Le cadre normatif	96
IV.2.2 La copie susceptible de créer une confusion	99
A. L'interdiction de la création du risque de confusion	99
B. La notion de « risque de confusion »	99
C. Les prestations concernées	100
D. L'appréciation <i>in concreto</i> du risque de confusion	101
E. La présence d'agissements illicites générant le risque de confusion distincts de la copie	102
IV.2.3 L'imitation parasitaire	103
A. Le parasitisme comme acte de concurrence déloyale	103
B. Le fait de tirer profit des investissements d'autrui	104
C. Le fait de tirer profit de la renommée d'autrui	107
D. Critique de la théorie de la concurrence parasitaire	107
E. La position récente de la Cour de cassation	113
V Conclusion	115
Liste des abréviations	120

3

La protection des bases de données et des informations numériques de l'employeur 121

Olivier RUCKAERT

*Avocat associé, Field Fisher Waterhouse LLP,
Juge suppléant au tribunal du travail de Namur*

Introduction	122
I Le régime juridique de la protection des bases de données	122
I.1 Notions	122

1.2	Le régime spécifique de protection des bases de données : droit <i>sui generis</i> et droit d'auteur	125
1.2.1	La protection du contenu de la base de données par le droit <i>sui generis</i>	125
	A. Objet de la protection	125
	B. Titulaire des droits et nature de la protection	127
1.2.2	La protection de la structure de la base de données par le droit d'auteur	128
	A. Objet de la protection	128
	B. Titulaire des droits et nature de la protection	129
1.3	Bases de données, informations numériques et obligation de confidentialité du travailleur	130
1.3.1	Portée générale de l'obligation de confidentialité	130
1.3.2	Protection des bases de données comme « secrets d'affaires »	132
	A. Le fichier des clients	133
	B. Les listes et organigrammes de membres du personnel	134
1.4	Les bases de données et la concurrence déloyale du travailleur .	135
II	La surveillance de l'outil informatique en vue de la protection des bases de données	137
II.1	Introduction	137
II.2	La convention collective de travail n° 81 et les conditions du contrôle	137
II.2.1	Le principe de finalité : circonstances dans lesquelles le contrôle est permis ..	138
II.2.2	Le principe de proportionnalité : modalités d'individualisation des données relatives aux communications des travailleurs	139
II.2.3	Le principe de transparence : l'information préalable des travailleurs et de leurs représentants	140
II.3	Sanction de l'irrégularité du contrôle au regard de la jurisprudence « Antigone »	143
III	Principales voies d'action ouvertes au producteur lésé	144
III.1	Saisine du Président du Tribunal du travail, sur requête	145
III.2	Voie d'action propre au droit des bases de données	147

4

**La pérennisation du capital humain de l'entreprise
au moyen de clauses contractuelles** 149

Emmanuel PLASSCHAERT

Avocat

Introduction	150
I Enjeux, principes applicables et interrogations	151
1.1 Les clauses de pérennisation du capital humain et les droits (fondamentaux) du travailleur	151
1.2 Légalité et limites des clauses de pérennisation du capital humain au regard de ces normes	152
1.2.1 Position du problème	152
1.2.2 Les limitations de la liberté de travail prévue par la loi	153
1.2.3 Les limitations de la liberté de travail de nature conventionnelle	153
1.2.4 Conclusions	156
II Clauses ayant un effet utile pendant le contrat	156
11.1 À titre liminaire : obligation de loyauté (article 17 de la loi du 3 juillet 1978 et 1134 et 1135 du Code civil)	156
11.1.1 Fondements légaux	156
11.1.2 Obligation de non-concurrence – même loyale – au cours du contrat	157
11.2 Les clauses de cession de droits (patrimoniaux)	159
11.3 Les clauses de fidélisation au sens strict	160
11.3.1 Généralités	160
A. Clauses de stabilité d'emploi	160
B. Clause de fixation conventionnelle du préavis (ou de l'indemnité compensatoire de préavis)	161
C. Clause prévoyant le paiement d'une indemnité supplémentaire à l'indemnité compensatoire de préavis	162
D. Clause d'ancienneté conventionnelle	162
E. Clauses prévoyant le paiement d'une « prime de fidélité » ou autres avantages financiers	163
11.4 Les clauses restrictives de la liberté du travail ou sanctionnant l'infidélité ou la déloyauté	164
11.4.1 La clause d'exclusivité	164
A. Définition et généralités	164
B. Validité	164

C. Fondement juridique	166
II.4.2 La clause pénale	168
A. Position du problème	168
B. Pistes d'analyse	168
C. Intérêt pour l'employeur	169
III Clauses ayant un effet utile après le contrat ou en raison de la rupture du contrat	170
III.1 Généralités	170
III.2 La clause de non concurrence	170
III.2.1 Principes applicables	170
III.2.2 Définitions	171
III.2.3 Éléments constitutifs et champ d'application	171
A. La clause ordinaire	171
B. La clause dérogatoire	172
III.2.4 Conditions de validité	173
A. La clause ordinaire	173
B. La clause dérogatoire	174
C. La clause de non concurrence pour représentants de commerce	175
III.2.5 Avantages, inconvénients et risques	175
III.3 La clause d'écolage	175
III.3.1 La clause d'écolage <i>stricto sensu</i>	175
A. Le régime de la clause d'écolage avant le 7 janvier 2007	175
B. Définition de la clause d'écolage après le 7 janvier 2007	176
C. Conditions de validité de la clause d'écolage	177
D. Conditions d'opposabilité au travailleur de la clause d'écolage	178
E. Autres conditions	178
F. Avantages, inconvénients et risques	178
III.3.2 La convention de financement de la formation	179
III.4 Les clauses restrictives de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie non réglementées	179
III.4.1 Enjeux de la question	179
III.4.2 La clause de non débauchage de personnel	180
III.4.3 La clause de non démarchage	181
III.4.4 La clause de non poursuite de missions ou projets	181
III.4.5 La clause pénale	183
Conclusions	183

5

**La concurrence et le droit du travail,
aspects procéduraux..... 185**

Eric CARLIER
Avocat

Introduction	186
I La preuve de l'activité concurrente	187
1.1 Arrêt de la Cour d'appel de Mons du 2 mars 2010	187
1.1.1 Faits	187
1.1.2 Arrêt	188
1.1.3 Enseignement	189
A. Difficulté et loyauté dans l'obtention de la preuve	189
B. Caractère intentionnel de l'aveu ?	190
1.2 La requête unilatérale au secours de l'employeur ?	191
1.2.1 Requête unilatérale et référé – pour rappel	191
1.2.2 Objet de la requête unilatérale	192
1.2.3 Utilité de la requête unilatérale	193
1.3 Synthèse	194
II Les possibilités d'action de l'employeur	194
II.1 Les solutions classiques	195
II.1.1 Concurrence durant l'exécution du contrat de travail	195
A. Interdiction de concurrencer son employeur	195
1. <i>Notion de concurrence</i>	195
a. LA CONCURRENCE	195
b. ACTES PRÉPARATOIRES À UNE ACTIVITÉ CONCURRENTÉ	197
2. <i>Sanction</i>	198
a. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE	198
b. ACTION EN DOMMAGES ET INTÉRÊTS	199
B. Secrets de fabrication et d'affaires	200
1. <i>Notion de secrets de fabrication ou d'affaires</i>	200
2. <i>Sanctions</i>	201
a. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE	201
b. ACTION EN DOMMAGES ET INTÉRÊTS	202
c. ACTIONS PÉNALES	202
II.1.2 Concurrence après la fin du contrat de travail	204
A. Clause de non-concurrence	204
B. Secrets de fabrication et d'affaires	204

II.1.3	Portée et utilité de ces actions	204
II.2	Les actions visant la cessation de la concurrence déloyale	205
II.2.1	Action en cessation en référé contre le travailleur non « entreprise »	205
A.	Absence de clause de non-concurrence (travailleur au service de l'employeur ou ancien travailleur)	205
1.	Base légale : article 17, 3° de la loi relative aux contrats de travail	205
2.	Action en cessation en référé	206
3.	Juridiction compétente	206
4.	Mesures qui peuvent être ordonnées	206
5.	Astreinte	208
a.	CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ASTREINTE	208
b.	MESURES ALTERNATIVES ?	209
B.	Clause de non-concurrence valablement conclue	209
1.	Bases légales : article 17, 3° et articles 65, 86 et 104 de la loi relative aux contrats de travail	209
2.	Action en cessation en référé et action en exécution forcée	210
a.	ACTION EN CESSATION EN RÉFÉRÉ	210
b.	ACTION EN EXÉCUTION FORCÉE EN RÉFÉRÉ	210
3.	Juridiction compétente	212
4.	Astreinte	213
II.2.2	Actions en cessation contre l'« entreprise » (soit un concurrent, soit un ancien travailleur devenu une « entreprise »)	213
A.	Action en cessation sur base de la loi du 6 avril 2010 « concernant le règlement de certaines procédures dans le cadre de la loi du 6 avril 2010 relative aux pratiques du marché et à la protection des consommateurs »	213
1.	Nouveautés et comparaison avec l'article 95 de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques de commerce et sur l'information et la protection des consommateurs	213
a.	GENÈSE DES LOIS DU 6 AVRIL 2010	213
b.	DISPOSITIONS LÉGALES	215
c.	NOUVEAUTÉS DES LOIS DU 6 AVRIL 2010 EN CE QUI CONCERNE L'ACTION EN CESSATION ET COMPARAISON AVEC LES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 14 JUILLET 1991	216
i)	Statu quo	216
ii)	Nouveautés et comparaison	216
•	Possibilité d'accorder un délai au contrevenant pour qu'il se mette en ordre	216
•	Publication de la décision ordonnant la cessation	217
•	Délai de prescription de l'action en cessation	217
•	Introduction de l'action en cessation uniquement par citation	218
2.	Action en cessation – procédure comme en référé	218
3.	Juridiction compétente	219

4. <i>Quid de l'ancien travailleur devenu une « entreprise » ?</i>	219
5. <i>La tierce complicité</i>	221
6. <i>Possibilité de mettre fin aux services de l'ancien travailleur auprès du concurrent</i>	222
B. Action en référé ordinaire	222
II.2.3 Actions contre le travailleur et le concurrent : quelle juridiction préférer ?	223
A. Intérêt à agir devant le président du tribunal du travail	223
B. Intérêt à agir devant le président du tribunal du commerce	224
C. Synthèse – Action en cessation simultanée contre le travailleur (ou l'ancien travailleur) et contre le concurrent : une seule juridiction ?	224
Conclusion	225