

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le contrat de travail et la propriété intellectuelle

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2009

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2009, 'Le contrat de travail et la propriété intellectuelle: le point' *Bulletin social et juridique*, Numéro 408, p. 5.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Le contrat de travail et la propriété intellectuelle : le point

Comme M. Jourdain faisait de la prose sans le savoir, les travailleurs créent des œuvres sans nécessairement en avoir conscience.

L'œuvre, qu'elle soit littéraire ou artistique, est toute création originale qui a été concrétisée dans une certaine forme. L'exigence d'originalité réfère à l'idée que la création doit porter l'empreinte de son auteur et être le résultat d'un effort intellectuel. Le statut d'œuvre n'est acquis que lorsqu'il y a une certaine mise en œuvre de la création - fût-ce à l'état d'ébauche -, les idées n'étant pas protégées en tant que telles. Ainsi la rédaction d'un texte, la création d'un logo, la structuration d'une page Internet sont autant d'exemples de « créations » protégées par la loi sur le droit d'auteur du 30 juin 1994 relative aux droits d'auteurs et aux droits voisins.

Ce n'est pas parce que ces créations voient le jour à l'occasion de l'exécution du contrat de travail que l'employeur a des droits sur celles-ci. En effet, le principe est que les droits moraux et patrimoniaux restent la propriété de l'auteur de la création, sauf cession expresse à l'employeur. Le législateur a assoupli les conditions de cessions intervenant dans le cadre de la relation de travail par rapport au régime ordinaire de cession¹. Ainsi, l'article 3, § 3 de la loi du 30 juin 1994 précise-t-il qu'il ne peut y avoir cession *pour autant que la cession des droits soit expressément prévue et que la création de l'œuvre entre dans le champ du contrat ou du statut* ». On en retiendra que si la cession ne doit pas nécessairement intervenir par écrit, l'employeur a tout intérêt à la faire figurer dans un document écrit pour éviter tout problème probatoire². Le régime spécifique ne vise toutefois que les créations qui interviennent sur instruction de l'employeur et dans le cadre des tâches incombant au travailleur en vertu de contrat de travail. Les cessions portant sur d'autres créations restent soumises aux conditions définies à l'article 3, § 1 évoquées ci-avant.

Par ailleurs, la cession ne peut porter que sur les droits patrimoniaux à l'exclusion des droits moraux. Les droits patrimoniaux octroient la maîtrise du titulaire sur l'exploitation de l'œu-

vre. Il s'agit du droit de reproduire l'œuvre et/ou d'en autoriser la reproduction, l'adaptation ou la traduction, de la communiquer au public, d'en autoriser la distribution au public. Nonobstant la cession, le travailleur reste titulaire des droits moraux sur l'œuvre que sont les droits de divulgation³, de paternité⁴ et le droit à l'intégrité de l'œuvre⁵. Il peut cependant y renoncer⁶, possibilité qui a toute son utilité dans le cadre du contrat de travail : le fait que le travailleur conserve, nonobstant cession, le droit de s'opposer à la divulgation de son œuvre qu'il estime inachevée est, en effet, difficilement conciliable avec la réalité du lien de subordination, surtout si l'on a égard au fait que l'œuvre doit par ailleurs être créée sur instruction de l'employeur.

KAREN ROSIER

Assistante à la faculté de Droit des FUNDP

Chercheuse au Centre de

Recherches Informatique et Droit (Crid), FUNDP

Avocate au barreau de Namur

1 Ce régime implique principalement l'exigence d'un écrit et de la spécification des modes d'exploitation cédés.

2 V. Lamberts écrit à ce propos que « l'hypothèse d'une renonciation à la règle de l'écrit doit être réservée » mais que « celle-ci devra cependant être appréciée avec circonspection par les tribunaux » (V. LAMBERTS, La propriété intellectuelle des créations de salariés, Les dossiers du J.T. n°48, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2004, p. 114).

3 C'est-à-dire la prérogative de décider quand l'œuvre est achevée et peut être divulguée à des tiers.

4 Ce droit correspond au droit d'exiger que l'œuvre soit attribuée à l'auteur et ne soit divulguée auprès des tiers que sous le nom de l'auteur.

5 Ce droit vise à ce que l'auteur puisse s'opposer à ce que son œuvre soit déformée matériellement ou intellectuellement.

6 Il a été admis que le titulaire d'un droit moral puisse renoncer de manière précise et limitée à l'exercice immédiat et rapproché dans le temps (V. LAMBERTS, op.cit., p. 99 et 120-121 et développements y réservés).