

Les droits de propriété intellectuelle et le contrat de travail

Frédéric Lejeune

25 novembre 2014

Introduction

- Les créations d'employés:
 - Logos, dessins, plans
 - Peintures, sculptures
 - Objets de design
 - Articles (offline – online)
 - Inventions
 - Logiciels, programmes d'ordinateur
 - Bases de données
 - Œuvres complexes

Introduction

- Questions essentielles pour l'employeur
 - Comment disposer de tous les droits?
 - Automatiquement titulaire des droits?
 - Un contrat de travail suffit-il?
 - Nécessité d'une clause expresse dans le contrat de travail?

- ➔ C'est à toutes ces questions que l'on va essayer de répondre aujourd'hui

Introduction

- Matière complexe
 - Législation différente selon la création en cause et les droits de propriété intellectuelle correspondants
- 3 questions successives:
 - Qu'est-ce qui est protégé (**QUOI**)?
 - Par quel droit de propriété intellectuelle (**COMMENT**)?
 - Qui est titulaire du ou des droits en question (**QUI**)?

Brevets – QUOI et COMMENT?

- Si l'employé réalise une **invention** (solution technique à un problème technique), celle-ci peut être protégée par le **droit des brevets**
 - Médicament, partie d'un moteur, tablette pour machine à laver, mèche de refoulement pour former des pieux dans le sol, ...

Brevets – QUOI et COMMENT?

- Conditions de protection:
 - **Nouveauté:** pas faire partie de l'état de la technique à la date de la demande du brevet
 - **Activité inventive:** invention pas évidente pour l'homme du métier
 - **Application industrielle:** applicable au domaine du commerce, de l'industrie ou de l'agriculture

Brevets – QUOI et COMMENT?

- Le droit au brevet appartient à l'inventeur ou à son ayant cause (art. XI.9 CDE / ancien art. 8 LBI)
- Mais devant OPRI ou OEB, celui qui demande le brevet est *réputé* habilité à le demander (→ a° en revendication éventuelle)

NB: différence essentielle entre l'inventeur et le demandeur

Brevets – QUOI et COMMENT?

- Le droit au brevet peut être cédé
 - par écrit (validité)
 - notification à l'OPRI (opposabilité aux 1/3)

Cf. art. XI.50 CDE

Brevets – QUOI et COMMENT?

- Durée de protection:
 - **20 ans** à compter du dépôt de la demande de brevet (XI.47 CDE)
- Droits du titulaire de brevet
 - Négatif: interdire l'exploitation de l'invention par les tiers (droit d'interdiction par excellence)
 - Positif: Autoriser l'exploitation de l'invention par les tiers *sous conditions* notamment financières

Cf. XI.29 CDE

Brevets – QUI?

Quand un employé crée une invention technique, qui peut déposer une demande de brevet ?

- Pas de disposition légale spécifique
- Deux situations possibles:
 - Dispositions contractuelles
 - Absence de dispositions contractuelles

Brevets – QUI?

- Dispositions contractuelles
 - Disposition spécifique dans le contrat de travail
 - Contrat séparé
 - Employeur = titulaire du droit au brevet
 - » Rémunération pour l'employé?
 - Employé = titulaire du droit au brevet
 - » Licence à l'employeur?
 - Copropriété employé – employeur
 - » Peut s'avérer complexe, copropriété doit être bien gérée, doit être très détaillée (qui peut faire quoi?) – cf. art. XI.49 CDE

Brevets – QUI?

- Absence de contrat ou de dispositions contractuelles:
 - **Inventions de service** = inventions réalisées:
 - pendant le temps de travail
 - avec les moyens mis à disposition par l'employeur
 - dans le cadre de la mission donnée par l'employeur
 - Appartiennent à l'employeur
 - Pas de rémunération supplémentaire (salaire suffit)

Brevets – QUI?

- Les **inventions libres** = inventions réalisées:
 - hors des heures de travail
 - avec des moyens propres à l'employé
 - hors de la mission donnée par l'employeur

→ appartiennent à l'employé
- Les **inventions mixtes** = inventions qui :
 - ne sont pas liées au travail / à la mission donnée par l'employeur
 - mais obtenue grâce aux moyens (financiers, matériels ou autres) de l'employeur

→ zone grise: appréciation au cas par cas

Marques – QUOI et COMMENT?

- Quand un employé crée un **signe distinctif**, celui-ci peut être protégé par le droit des marques
 - logos, slogans, images, ...

Marques – QUOI et COMMENT?

- Conditions de protection:
 - Caractère distinctif
 - Disponibilité
 - Caractère licite
- Demande à Office Benelux de la propriété intellectuelle (dépôt Benelux) ou à l'OHMI (marque communautaire)

Marques – QUOI et COMMENT?

- Durée de protection:
 - **10 ans** à compter de la demande, mais renouvelable indéfiniment
- Droits du titulaire de marque:
 - Droit d'exploiter la marque
 - Droit d'interdire
 - Signe identique pour produits/services identiques
 - Signe identique ou similaire pour produits/services identiques ou similaires (risque de confusion)
 - Protection plus importante pour les marques renommées (pas besoin d'identité ou similitude de produits/services)

Marques – QUI?

- Pas de disposition légale spécifique
- Contractuel
 - Employeur = titulaire du droit à la marque
 - » Rémunération pour l'employé?
 - Employé = titulaire du droit à la marque
 - » Licence à l'employeur?
 - Copropriété employé – employeur

Marques – QUI?

- Dépôt de mauvaise foi? (art. 2.4, f) CBPI)

*« N'est pas attributif du droit à la marque: l'enregistrement d'une marque dont le dépôt a été effectué de mauvaise foi, **notamment**:*

1°. le dépôt, effectué en connaissance ou dans l'ignorance inexcusable de l'usage normal fait de bonne foi dans les trois dernières années sur le territoire Benelux, d'une marque ressemblante pour des produits ou services similaires, par un tiers qui n'est pas consentant;

2°. le dépôt, effectué en connaissance, résultant de relations directes, de l'usage normal fait de bonne foi par un tiers dans les trois dernières années en dehors du territoire Benelux, d'une marque ressemblante pour des produits ou services similaires, à moins qu'il n'y ait consentement de ce tiers ou que ladite connaissance n'ait été acquise que postérieurement au début de l'usage que le titulaire du dépôt aurait fait de la marque sur le territoire Benelux; »

➔ Possibilité de demander la nullité de la marque déposée de mauvaise foi

Droit d'auteur - QUOI et COMMENT?

- Quand un employé crée une **œuvre littéraire ou artistique**, celle-ci peut être protégée par le **droit d'auteur**
- En pratique très fréquent : logos, dessins, images, présentations, folders publicitaires, articles, mémorandums, ...

Droit d'auteur - QUOI et COMMENT?

- Concept d' « œuvre littéraire et artistique » très large (cf. article 2 de 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; les compositions musicales avec ou sans paroles; les œuvres cinématographiques, auxquelles sont assimilées les œuvres exprimées par un procédé analogue à la cinématographie; les œuvres de dessin, de peinture, d'architecture, de sculpture, de gravure, de lithographie; les œuvres photographiques, auxquelles sont assimilées les œuvres exprimées par un procédé analogue à la photographie; les œuvres des arts appliqués; les illustrations, les cartes géographiques; les plans, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture ou aux sciences. »

Droit d'auteur - QUOI et COMMENT?

- Conditions de protection:
 - Une (mise en) **forme concrète** :
 - exclusion des idées
 - exemple: œuvre scientifique
 - **L'originalité** (condition subjective) :
 - on doit retrouver dans la mise en forme la « touche personnelle » de l'auteur;
 - la mise en forme doit être le résultat de « choix libres et créatifs »
 - la mise en forme doit refléter la personnalité de l'auteur, sa vision personnelle

Droit d'auteur - QUOI et COMMENT?

- Avantages du droit d'auteur = gratuit ; pas besoin de formalités pour obtenir protection (attention aux problèmes de preuve !)
- Durée de protection: **70 ans** après la mort de l'auteur

Droit d'auteur - QUOI et COMMENT?

- Droits d'auteur:
 - **Droits patrimoniaux**
 - Droit de reproduction
 - Droit de distribution
 - Droit de communication au public
 - **Droits moraux**
 - Paternité de l'œuvre
 - Droit de divulgation
 - Droit à l'intégrité de l'œuvre

Droit d'auteur – QUI?

- Disposition légale spécifique:
 - L'employé est titulaire des droits d'auteur, sauf cession expresse au profit de l'employeur (art. XI.167, §3, CDE / art. 3, §3, LDA)
- Intérêt **fondamental** des dispositions contractuelles

Droit d'auteur – QUI?

- Employé est le titulaire originaire des droits sur l'œuvre qu'il crée
- L'employeur est seulement titulaire des droits d'auteur si **cession expresse et écrite** à son profit
- Régime très favorable à l'employé

Droit d'auteur – QUI?

- La même règle s'applique pour les droits voisins des artistes-interprètes (art. XI.205, §4, CDE):

« Lorsque des prestations sont effectuées par un artiste-interprète ou exécutant en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut, les droits patrimoniaux peuvent être cédés à l'employeur pour autant que la cession des droits soit expressément prévue et que la prestation entre dans le champ du contrat ou du statut »

→ Cession expresse et écrite également nécessaire

Dessins et modèles - QUOI et COMMENT?

- Quand un employé conçoit **l'aspect extérieur ou la forme d'un produit**, cet aspect extérieur ou cette forme pourra être protégée **par un dessin (2D) ou modèle (3D)**
 - vêtement, meuble, praline, bouteille, ...

cumul possible avec le droit d'auteur si l'œuvre (la forme) est "originale"

Dessins et modèles - QUOI et COMMENT?

- Conditions de protection:
 - **nouveauté** : à la date du dépôt, aucun dessin ou modèle identique ne doit avoir été divulgué au public
 - **caractère individuel** : même s'il est nouveau, le dessin ou modèle n'est protégeable que s'il a un caractère individuel c.à.d. s'il produit sur l'utilisateur averti une impression globale différente de tout autre dessin ou modèle antérieur (critère plus exigeant que la nouveauté – parallèle avec l'activité inventive)

Dessins et modèles - QUOI et COMMENT?

- Dépôt à l'OBPI ou à l'OHMI
 - D&M Benelux
 - D&M communautaire enregistré
- Sans formalité
 - D&M communautaire non enregistré

Dessins et modèles - QUOI et COMMENT?

- Durée de protection:
 - 5 ans renouvelables 4 fois (donc **max. 25 ans**)
 - sauf: D&M communautaires non-enregistrés (3 ans)
- Droit exclusif du titulaire:
 - **d'utiliser** le dessin ou modèle
 - **d'en interdire l'utilisation par les tiers**

Dessins et modèles - QUI?

- Disposition légale spécifique:
 - si l'employé crée **un dessin ou un modèle qui est susceptible d'être déposé**, l'employeur est sauf disposition contraire considéré comme le créateur (et c'est donc l'employeur qui peut déposer le D&M)

cf. article 3.8.1 de la Convention Benelux en matière de propriété intellectuelle et article 14.3 du règlement 6/2002 sur les D&M communautaires

→ En droit des D&M : c'est la règle contraire à celle du droit d'auteur qui s'applique

Dessins et modèles - QUI?

- Comment fait-on si un même objet est à la fois protégé par droit d'auteur et D&M ?
- Car en l'absence de dispositions contractuelles:
 - Les droits d'auteurs restent la propriété de l'employé
 - Les droits de D&M sont automatiquement transférés à l'employeur

→ Conflit

- Dans ce cas-là : **D&M > droit d'auteur**

Cf. article 3.29 CBPI : « *Lorsqu'un dessin ou modèle est créé dans les conditions visées à l'article 3.8, le droit d'auteur relatif à ce dessin ou modèle appartient à celui qui est considéré comme créateur, conformément aux dispositions de cet article* » (cf. également art. 14.3 règlement 6/2002).

Programmes d'ordinateur – QUOI et COMMENT?

- Quand un employé réalise un **programme d'ordinateur**, celui-ci peut être protégé par un **droit d'auteur** spécifique
 - programme d'ordinateurs = « assimilés aux œuvres littéraires » (art. XI.294 CDE)

Programmes d'ordinateur – QUOI et COMMENT?

- **Conditions de protection:**
 - **(mise en) forme concrète**
 - la manière dont le programme d'ordinateur est écrit / structuré
 - les lignes de code
 - l'arrangement spécifique des algorithmes
 - exclusion des fonctionnalités (domaine des idées):
exemples (logiciel traitement de texte / réservation de billets en ligne)
 - **Originalité** (XI.295 CDE): "création intellectuelle propre à son auteur"

Programmes d'ordinateur – QUOI et COMMENT?

- Durée de protection: **70 ans** après la mort de l'auteur (i.e. la personne physique / créateur du programme)
- Droits sur le programme d'ordinateur:
 - **Droits patrimoniaux:** idem droit d'auteur 'général'
 - **Droits moraux:** seulement le droit à la paternité et le droit à l'intégrité de l'œuvre

Programmes d'ordinateur – QUI?

- **Disposition légale spécifique:**

*« Sauf disposition contractuelle ou statutaire contraire, **seul l'employeur est présumé cessionnaire des droits patrimoniaux relatifs aux programmes d'ordinateur** créés par un ou plusieurs employés ou agents dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après les instructions de leur employeur »*

Cf. art. 3 de la loi du 30 juin 1994 transposant en droit belge la directive européenne du 14 mai 1991 concernant la protection juridique des programmes d'ordinateur; art. XI. 296 CDE.

Programmes d'ordinateur – QUI?

- **L'employeur** est donc présumé cessionnaire des droits patrimoniaux (mais pas des droits moraux!) :
 - sur les programmes créés par ses employés
 - dans l'exercice de leurs fonctions ou d'après ses instructions
- Les parties peuvent déroger à cette règle (par une disposition contractuelle expresse)

Programmes d'ordinateur – QUI?

ATTENTION:

- le droit d'auteur sur un programme d'ordinateur n'est pas considéré comme naissant *ab initio* dans le chef de l'employeur
- mais règle de cession présumée (\neq droit auteur général)

Bases de données – QUOI et COMMENT?

- Quand un employé crée une **base de données**, elle pourra soit être protégée par **le droit d'auteur**, soit par **le droit *sui generis***
 - Attention: le contenu de la base de données ne tombe pas sous le coup de cette protection
 - Les titulaires de droits sur le contenu repris dans une base de données conservent leurs droits exclusifs sur ce contenu

Bases de données – QUOI et COMMENT?

- Si la composition de la BDD est originale (c.à.d. « création intellectuelle propre à leur auteur ») : **protection par droit d'auteur possible**
 - C'est le choix, la sélection et/ou l'agencement des données qui doivent être originaux.
 - Les droits d'auteur sur la BDD sont les mêmes (droits de communication au public, droit de reproduction...) que pour les auteurs d'autres œuvres (+ il existe des exceptions spécifiques pour les BDD).

Bases de données – QUOI et COMMENT?

- Si la BDD n'est pas protégeable par le droit d'auteur (= compilation banale, organisation des données non-originale...) : **possibilité de protection par le droit *sui generis***
 - *Ratio legis* ? Investissement important pour aboutir à la BDD → droit *sui generis* pour récompenser l'investissement
 - Critère de protection =
 - investissement « substantiel »
 - d'un point de vue quantitatif (moyens financiers...) ou qualitatif (efforts, énergie...)
 - lors de l'obtention des données ou de la vérification des données ou de la présentation des données
- Droits *sui generis* = droit d'extraction et droit de réutilisation
 - permet d'interdire l'extraction ou la réutilisation d'une partie qualitativement ou quantitativement substantielle du contenu de la BDD

Bases de données – QUOI et COMMENT?

- Durée de protection des droits *sui generis*:
 - **15 ans** après le 1er janvier de l'année qui suit la date d'achèvement de la fabrication;
 - mais si BDD en continuelle modification et qu'investissement substantiel, protection potentiellement perpétuelle

Bases de données – QUI?

- **BDD protégeable par le droit d'auteur :**
 - Même logique que pour les programmes d'ordinateur
 - Contrairement au droit d'auteur général cession présumée au profit de l'employeur (cf. l'article 20^{ter} de la loi du 30 juin 1994 relative au droit d'auteur et aux droits voisins ; futur article XI.187 CDE)
 - Les parties restent libres de déroger contractuellement à cette présomption au profit de l'employeur

Bases de données – QUI?

- Exception : si l'employé travaille dans **l'industrie culturelle**, il faut alors une cession contractuelle au profit de l'employeur

Bases de données – QUI?

- **Logique différente mais même résultat pour l'employé qui crée une BDD uniquement protégeable par le droit *sui generis* :**
 - *Ratio legis* des BDD *sui generis* ? Récompenser le producteur de la BDD de ses investissements
 - Les droits *sui generis* appartiennent donc *ab initio* au producteur de BDD.

COV – QUOI et COMMENT?

- Quand un employé obtient une **variété végétale**, elle pourra être protégée par un **certificat d'obtention végétale**
- Variété végétale =
 - ensemble de végétaux d'un seul taxon (=catégorie) botanique du rang le plus bas
 - qui sont, dans une large mesure, similaires
 - et qui ne sont pas modifiés après chaque cycle de reproduction/multiplication

COV – QUOI et COMMENT?

- Conditions de protection : la variété doit être :
 - **nouvelle**
 - **distincte** de toute autre variété
 - **homogène** et **stable**
 - avoir une **dénomination** (l'obteneur doit, dans un certain délai, proposer une dénomination variétale).

COV – QUOI et COMMENT?

- **Droits conférés par le certificat** : produire, reproduire, vendre, commercialiser, offrir en vente, exporter, importer, détenir en vue de l'une de ces fins la variété végétale
- **Obligation d'exploiter la variété**
- **Durée de protection** :
 - Certificat belge : entre 20 et 25 ans
 - Certificat communautaire : entre 25 et 30 ans

COV – QUI?

- Quand un employé obtient une variété végétale:
 - Idem que D&M, logiciels, BDD : **cession au profit de l'employeur** (sauf disposition contractuelle spécifique)
 - Cf. article 26 de la loi du 20 mai 1975 :
« Si l'obtenteur est au service d'un employeur, le droit revient à l'employeur, sauf convention contraire ».

Exemple de clause de cession « globale » au profit de l'employeur

1) Le salarié cède à l'employeur, qui accepte, la propriété pleine et exclusive sur tous les droits de propriété intellectuelle, tant la propriété littéraire et artistique que la propriété industrielle, relative à toute création, invention ou obtention réalisée par l'employé, quels qu'en soient la nature, le mode d'expression ou le support, résultant, directement ou indirectement :

- d'une activité correspondant à l'exécution des fonctions du salarié, ou
- d'une activité correspondant à l'exécution des instructions de l'employeur, ou
- [optionnel : d'une activité exécutée sous la supervision de l'employeur, ou]
- [optionnel : d'une activité exécutée grâce à des moyens de l'employeur et relevant du domaine d'activités de celui-ci]

que ces activités soient exécutées, pendant ou en dehors des heures normales de travail, dans ou en dehors des locaux de l'employeur.

2) La cession porte sur l'intégralité des droits concernés, notamment tous les droits d'auteur patrimoniaux. Elle est exclusive et irrévocable. Elle prend effet concomitamment à la réalisation de la création, l'invention ou l'obtention en cause. Elle vaut pour le monde entier et pour la durée totale de protection des droits concernés selon les lois en vigueur et futures, et ceci de la manière la plus étendue, c'est-à-dire pour toute forme, mode, technique et moyen d'exploitation. En ce qui concerne les formes d'exploitation encore inconnues, les parties confirment que la cession est limitée aux œuvres créées en exécution du contrat de travail.

Exemple de clause de cession « globale » au profit de l'employeur

3) Le salarié admet que pour les activités et la cession mentionnées aux points 1 et 2 il est intégralement rémunéré par le salaire payé par l'employeur en exécution du contrat de travail.

Par dérogation à ce qui précède, toute exploitation d'une œuvre protégée par le droit d'auteur sous une forme inconnue au moment de la conclusion du présent contrat, l'employeur paiera à l'auteur salarié une indemnité correspondant à [X] % du bénéfice net réalisé grâce à ladite forme d'exploitation. Toutefois, cette indemnité sera limitée à un montant équivalent à [X] mois de rémunération brute.

4) Au cas où l'employeur cède à un tiers les droits qu'il a acquis, le tiers cessionnaire sera autorisé à exploiter l'œuvre dans les mêmes conditions que l'employeur cédant.

5) Le salarié qui réalise une création, une invention ou une obtention dans les conditions indiquées au point 1 en informera l'employeur sans délai. Il lui communiquera en même temps tous les documents et informations y relatifs.

Le salarié fournira à l'employeur toute l'aide nécessaire à l'obtention, la conservation et la défense du droit ou du titre de propriété intellectuelle concerné, entre autres par la signature des documents appropriés et par sa collaboration aux procédures nécessaires à l'acquisition, la conservation et la défense du droit ou du titre en cause. Le salarié aura le droit d'être mentionné comme inventeur conformément aux dispositions de la loi sur les brevets d'invention.

Conclusion

- Régimes de protection très différents
 - Présomption de cession
 - Droit des brevets: **Non**
 - Droit des marques: **Non**
 - Droit d'auteur: **Non**
 - Programmes d'ordinateur: **Oui**
 - Bases de données: **Oui**
 - Obtentions végétales: **Oui**
 - Dessins et modèles: **Oui**
- Importance fondamentale des dispositions contractuelles

Secret et protection du savoir-faire

- **Pas de protection juridique autonome du secret**
 - Vital pour les entreprises
 - Fragile
 - Législation en effervescence
 - Cf. proposition de directive à l'échelle UE (2013/0402 (COD))

Secret et protection du savoir-faire

- Droit pénal

- « *Celui qui aura méchamment ou frauduleusement **communiqué** des secrets de la fabrique dans laquelle il a été ou est encore employé, sera puni d'un emprisonnement de trois mois à trois ans et d'une amende de cinquante euros à deux mille euros* » (art. 309 C. pén.)

- Droit du travail

- « *Le travailleur a l'obligation (...) de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci (...) de **divulguer** les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle* » (art. 17 3° a) de la loi sur le contrat de travail)

Secret et protection du savoir-faire

- Droit civil ou commercial
 - Art, 1382 C. civ. ; Livre VI CDE

- Droit des contrats
 - on peut (et il est conseillé) de prévoir contractuellement des clauses de non-divulgation et des clauses de non-concurrence.

Secret et protection du savoir-faire

- protection par le secret a ceci de problématique qu'une fois le secret révélé, il est perdu... (dommages-intérêts possibles mais le mal est fait)

Secret et protection du savoir-faire

- **Proposition de Directive sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites**

Secret et protection du savoir-faire

- **Objet de la protection:**

Secrets d'affaires (cf. art. 2) = informations qui :

- sont **secrètes** (= « généralement pas connues » ou « pas aisément accessibles » des personnes appartenant aux milieux qui s'occupent normalement de ce genre d'informations)
- ont une **valeur commerciale** du fait du secret
- font l'objet **de contrôles et de dispositions** « raisonnables » en vue de garder le secret

Exclusion des informations courantes, des connaissances généralement connues des milieux intéressés... (cf. considérant 8)

Secret et protection du savoir-faire

- **Qui est protégé?**

Le «détenteur de secret d'affaires», c.à.d. **la personne** physique ou morale **qui a licitement le contrôle d'un secret d'affaires** (cf. art. 2)

- **Contre quoi?**

L'obtention, utilisation et divulgation illicites de secrets d'affaires (cf. art. 3)

≠ droit belge actuel car pas seulement la « communication » ou la « divulgation »

- **A partir de quand c'est illicite ?**

Obtention à la suite d'**un vol**, d'un **abus de confiance**, du **non-respect** (ou de l'incitation au non-respect) **d'un accord de confidentialité...** (cf. art. 3.2)

Secret et protection du savoir-faire

Très important:

Les produits créés sur la base d'un secret obtenu illicitement = illicites eux-mêmes et ne peuvent être vendus, importés, exportés, ... (cf. art. 3.5)

Secret et protection du savoir-faire

- si le secret = découvert de façon indépendante (« **création indépendante** ») : pas d'obtention illicite du secret (cf. art. 4)
 - si reverse-engineering est possible = secret obtenu licitement

Secret et protection du savoir-faire

- Article 5:
 - les Etats membres doivent prévoir des mesures, procédures et réparations nécessaires, qui soient :
 - **justes et équitables,**
 - **pas inutilement complexes ou coûteuses,**
 - **diligentées dans des délais raisonnables et sans retard injustifié** (+cf. l'article 7 qui prévoit des délais de prescription courts),
 - **effectives et dissuasives.**

Parallèle avec l'article 3 de la Directive 2004/48

Secret et protection du savoir-faire

- Article 9: sur le plan des mesures provisoires ou conservatoires, les EM doivent prévoir des procédures en:
 - a) cessation ou interdiction provisoire de l'utilisation ou de la divulgation du secret d'affaires;
 - b) interdiction de produire, d'offrir, de mettre sur le marché ou d'utiliser des produits en infraction, ou d'importer, d'exporter ou de stocker des produits en infraction à ces fins;
 - c) saisie ou remise des produits présumés en infraction, y compris de produits importés, de façon à empêcher leur introduction ou leur circulation dans le marché.

Secret et protection du savoir-faire

- Article 8 = très important car il règle les aspects de protection et de confidentialité des secrets d'affaires en cas de procédures judiciaires.
- Les Etats membres doivent notamment veiller à ce que **toute personne qui a connaissance de secrets d'affaire, à l'occasion d'une procédure judiciaire**, ayant précisément pour objet l'obtention, l'utilisation ou la divulgation illicite desdits secrets, **ne puisse pas les utiliser ou les divulguer**.
- + Possibilités de restriction d'accès aux documents ; élaboration de versions confidentielle et non-confidentielle d'un même document ; etc.

Secret et protection du savoir-faire

- Conclusion:
 - pas un droit exclusif nouveau
 - mais des mesures de protection pour les secrets d'affaire qui sont très proches de celles existantes pour les droits de propriété intellectuelle (cf. directive 2004/48 sur le respects des droits de propriété intellectuelle)

Secret et protection du savoir-faire

- **Où en est-on ? Quand est-ce qu'une transposition est envisageable ?**

Initialement, la transposition de la directive devait intervenir dans les 4 ans...

Mais la proposition de directive est intervenue AVANT les élections de 2014.

Depuis lors, rien n'est certain.

Le Parlement européen est constitué différemment et le Parlement et le Conseil doivent arriver à un accord sur le fond, avant de renvoyer leur projet modifié à la Commission.

Merci pour votre attention!



Frédéric Lejeune
Associate

Avenue des Nerviens 9-31
4ème étage
B-1040, Bruxelles
Belgique

t +32 2 740 00 30
f +32 2 740 00 01
m +32 497 19 74 39

lejeunef@hoynqmonegier.com

www.hoynqmonegier.com

Amsterdam **Brussels** Madrid Paris