

# Propriété intellectuelle : à qui profite la créativité d'un employé ?

*Dans le cadre d'une relation de travail, il est fréquent qu'un travailleur fasse preuve d'une créativité susceptible d'être protégée par la propriété intellectuelle. Dans cette hypothèse, à qui appartient cette propriété intellectuelle ? Quels sont les droits qui seront éventuellement cédés ? Quelles créations sont visées ?*

## La propriété intellectuelle, c'est quoi ?

L'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle définit le **droit d'auteur** comme étant :

*« Un terme juridique désignant les droits dont jouissent les créateurs sur leurs œuvres littéraires et artistiques. Les œuvres protégées par le droit d'auteur vont des livres, œuvres musicales, peintures, sculptures et films aux programmes d'ordinateur, bases de données, créations publicitaires, cartes géographiques et dessins techniques ».*

Les droits d'auteur regroupent deux types de droits :

### 1. les droits moraux

- le droit de divulguer l'œuvre au public (l'auteur est le seul à pouvoir décider de divulguer son œuvre) ;
- le droit de revendiquer ou refuser de la paternité de l'œuvre ;
- le droit au respect de son œuvre ; Cela vise le droit de s'opposer à toute modification de celle-ci

## 2. les droits patrimoniaux

- du droit de reproduction
- du droit d'autoriser l'adaptation ou la traduction de l'œuvre
- du droit d'autoriser la location ou le prêt de l'œuvre
- du droit de communiquer au public l'œuvre
- du droit de distribution.

Les droits moraux sont incessibles, tandis que les droits patrimoniaux sont cessibles et peuvent donc faire l'objet d'une cession totale ou partielle.

**En règle, le travailleur est l'auteur de son œuvre.**

Si le travailleur est l'auteur de l'œuvre, ce dernier détient alors les droits d'auteur (moraux et patrimoniaux). Toutefois, il existe des règles particulières où le travailleur ne détiendra pas les droits d'auteur :

- en matière de programmation informatique et base de données. Dans ce cas, la loi prévoit que les droits sont cédés « automatiquement » à l'employeur. Le travailleur ne pourra pas revendiquer son droit d'auteur, sauf si les parties prévoient une clause dérogatoire à cette règle, dans le contrat de travail par exemple ;
- pour les dessins et modèles, l'employeur est considéré de plein droit comme le créateur de ce dessin ou modèle.

**La loi prévoit bien entendu la possibilité de céder les droits d'auteur à l'employeur :** « (...) lorsque des œuvres sont créées par un auteur 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 création de l'œuvre entre dans le champ du contrat ou du statut (...) ».

La cession interviendra donc pour autant que :

- une clause de cession de droits a été prévue au contrat de travail ou son avenant : cette clause doit être suffisamment claire et précise ;
- et que la création intellectuelle entre dans le champ du contrat c'est-à-dire des tâches qui ont été attribuées au travailleur : il faut impérativement que la création soit issue des tâches attribuées contractuellement au travailleur. Ce que fait le travailleur durant son temps libre ne relève pas du champ du contrat.

Si ces deux conditions sont réunies, l'employeur pourra faire l'acquisition des droits d'auteur de son travailleur.

## **La propriété intellectuelle au niveau fiscal et social**

Au niveau de la rémunération du travailleur relative à la cession de son droit d'auteur, il y a lieu de distinguer le point de vue fiscal du point de vue social. L'employeur devra être vigilant.

**Au niveau du droit fiscal**, la rémunération est considérée comme un revenu mobilier soumis au précompte mobilier de 15% et dont la limite est fixée à 57.080€ pour l'année comptable 2015. Si la rémunération dépasse ce seuil, le revenu ne sera plus soumis au taux favorable de 15%.

**Au niveau du droit social**, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 15 septembre 2014, la rémunération du travailleur doit être qualifiée de « salaire ». Ce qui a une conséquence importante puisque les cotisations sociales seront dues sur cette rémunération.

## **En pratique, que faut-il retenir ?**

- le sort de la propriété intellectuelle doit être discuté et réglé dès le début de la relation de travail. Cela

évitera toute discussion future quant à la propriété des œuvres ;

- si vous êtes dans les cas particuliers (programmes d'ordinateurs par exemple), vérifiez s'il existe une présomption automatique de cession de droits d'auteur ;
- n'oubliez pas qu'il existe une différence en droit social et en droit fiscal au niveau de l'appréciation de la notion de rémunération du travailleur en cas de cession de droit d'auteur. Cette différence aura un impact d'un point de vue financier dans le chef des deux parties.

Par Frédéric DECHAMPS, avocat au barreau de Bruxelles, [lex4u.com](http://lex4u.com) et Alexandra VELDEMAN, junior legal consultant et auteur pour [lawbox.be](http://lawbox.be)