

UNION INTERNATIONALE DES MAGISTRATS

SYNDICAT NATIONAL DES MAGISTRATS ALGERIENS

WASHINGTON// NOVEMBRE 2012

QUATRIEME COMMISSION D'ETUDE : Droit Public et social

Réponses au Questionnaire

Etabli par Monsieur / BOUSSOUF Moussa : membre du Bureau National

Chargé des relations extérieures

La propriété intellectuelle et la concurrence en relations de travail

En Algérie, la législation du travail, favorable aux travailleurs, combinée avec celle régissant la propriété intellectuelle et la concurrence, protège en toutes circonstances, l'auteur de l'invention et de l'œuvre créative, même s'il est sous contrat de travail et quelque soit le type de relation de travail. Deux exceptions à cette règle sont prévues néanmoins par la législation portant protection des inventions, des droits d'auteurs et droits voisins : l'invention de service et l'invention à l'occasion du service par les moyens et techniques de l'entreprise.

Le cadre légale de la protection des droits des auteurs d'inventions étant :

1°/ Loi n° 90/11 du 21/avril/1990 relative aux relations de travail ;

2°/ ordonnance 03/05 du 19/juillet :2003 relative aux droits d'auteur et droits voisins ;

3°/ Ordonnance 03/07 du 19/juillet/2003 relative aux brevets d'invention, abrogeant le Décret-Législatif 93/17 du 07/12/1993 relatif à la protection des inventions

Ceci dit, l'Algérie, a sur le plan international, adhéree et ratifiée la majorité des conventions, accords et traités pour la protection de la propriété industrielle et celle des œuvres littéraires et artistiques ; notamment :

**Adhésion le 25/02/1966 (quatre années après l'indépendance) à la convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle du 20/03/1883. Adhésion renouvelée le 01/01/1975 pour la même convention qui a été plusieurs fois révisée et modifiée à Bruxelles, puis à Washington, La Haye, Rome, Lisbonne et Stockholm ;

**Ratification le 15/avril/1999 du traité de Washington du 19/juin/1970, portant coopération en matière de Brevets d'Invention, modifié le 28/09/1979 et le 03/02/1984 ;

**Adhésion le 13/09/1997 à la convention de Berne du 09/08/1886 pour la protection des œuvres littéraires et artistiques, plusieurs fois modifiée jusqu'en 1979.

REPONSES AU QUESTIONNAIRE

I/ Réponse à la première question/**

C'est l'auteur de l'invention qu'il soit salarié, employé, fonctionnaire ou exécutant d'œuvre artistique ou littéraire. L'invention étant, au sens de la loi, une idée qui permet, dans la pratique, la solution d'un problème particulier dans le domaine de la technique. L'employeur ne peut prétendre à aucun droit sur l'invention sauf stipulations contraires et expresses dans le contrat de travail ou si l'invention a été faite par les moyens et techniques de l'entreprise ou facilitée par ces derniers. Dans ce cas, en l'absence d'une clause explicite dans le contrat du travail, l'employeur peut demander au juge l'octroi du droit de brevetage.

Par ailleurs, ne sont pas considérées comme inventions, au sens de l'article :07 de l'ordonnance 03/07 du 19/Juillet :2003, relative aux brevets d'invention :

1 : les principes, théories, et découvertes scientifiques et méthodes mathématiques ;

2 : les plans, méthodes et principes en vue d'accomplir des actions purement intellectuelles ou ludiques ;

3 : les méthodes et systèmes d'enseignement, d'organisation, d'administratif et de gestion ;

4 : les méthodes de traitement du corps humain ou animal par la chirurgie ou la thérapie, ainsi que les méthodes de diagnostic ;

5 : les programmes d'ordinateurs ;

6 : les créations de caractères ornementaux ;

7 : les procédés essentiellement biologiques d'obtention de végétaux ou d'animaux ;

D'où l'exclusion du droit de brevet d'invention de tout chercheur biologistes, scientifique, enseignant, médecin, chirurgien, artiste peintre, manager, etc...qu'ils exercent à titre privé ou dans le cadre d'un contrat de travail.

II/Réponse à la deuxième question :**

L'employeur ne peut avoir des droits sur l'invention de l'employé que si celle-ci a été faite en utilisant les moyens et techniques de l'entreprise ou pendant le service, et si le produit de l'invention relève du domaine d'activité de cette dernière. Dans ce cas, l'employeur, à défaut d'accords à l'amiable avec l'employé, peut saisir le juge civil aux fins d'obtention des droits de dépôt de demande de brevet à son bénéfice.

Aussi, tout employeur qui lie l'employé par une clause expresse de bénéfice des droits exclusifs ou en partage du brevet d'invention, aura la propriété du brevet, le droit d'usage exclusif ou limité (selon la convention).

-----oOo-----

III/Réponse à troisième question :**

Il n'y a aucune limite aux ententes entre employeur et employé en ce qui concerne les droits inhérents à la propriété intellectuelle. Aucune clause de détermination d'indemnisation ou de transfert des droits n'est légalement limitative, sauf objet contraire à l'ordre public, à la concurrence sur le marché national et aux droits du preneur de licence, en cas de cession des droits du brevet d'invention. En outre, l'indemnisation est obligatoire si elle n'est pas prévue dans la convention dans le cas du bénéfice des droits de dépôt de brevet par l'employeur. L'employé inventeur conserve, en plus, le droit d'être mentionné en tant que tel sur le brevet d'invention acquis par l'employeur.

-----oOo-----

IV/Réponse à la quatrième question :**

Oui, il y a des dispositions légales applicables aux employés engagés en tant qu'inventeurs. Elles font l'objet de la 4^{ème} section du titre II de l'ordonnance 03/07 relative aux brevets d'invention qui régit ce qu'on dénomme : les inventions de service. Au sens de l'article 17 de cette ordonnance, est considérée comme invention de service, celle faite par une ou plusieurs personnes dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui leur est explicitement confiée. Donc, il s'agit d'un contrat de travail portant recrutement en tant qu'inventeur.

Dans ce cas, et à défaut de convention particulière entre l'employeur et l'employé-inventeur ; le droit à l'invention appartient à l'organisme employeur, sauf si celui-ci y renonce expressément en faveur de l'inventeur.

Dans le même ordre d'idées, l'article 18 de la même ordonnance considère également comme invention de service, celle faite par une ou plusieurs personnes, au titre d'une convention, en utilisant les moyens et techniques de l'organisme employeur.

Dans les deux cas de l'invention de service, les articles 25 et 26 du décret 05/275 du 02/08/2005 ; fixant les modalités de dépôt et de délivrance des brevets d'invention ; font obligation à l'inventeur de signaler à son employeur l'invention par un écrit comportant les caractéristiques techniques essentielles de l'invention. L'employé ainsi que l'employeur sont tenus de garder celle-ci secrète jusqu'au dépôt de la demande de brevet. Si l'employeur y renonce, l'inventeur peut alors déposer, en son nom, cette demande de brevet, en fournissant la déclaration de renonciation de l'employeur.

Enfin, et en tout état de cause, l'employé inventeur conserve toujours le droit d'être cité en tant que tel sur le brevet même si la propriété de ce dernier appartient à l'employeur.

-----oOo-----

VI/Réponse à la cinquième question :**

Les parties au contrat de travail peuvent convenir d'une clause d'exclusivité de l'activité du salarié au profit de son employeur ; à conditions que cette exclusivité soit indispensable pour protéger les intérêts de l'organisme employeur et n'enfreint pas à la libre concurrence.

-----oOo-----

VI/Réponse à la sixième question :**

La loi 90/11 du 21/04/1990, complétée et modifiée, relative aux relations de travail ; impose une obligation de loyauté envers l'entreprise qui l'emploie. En principe, il a le droit de travailler ailleurs, en dehors de ses heures de travail ; à condition que son travail n'ait pas de liens avec le champ d'activité de son

employeur. Mais, l'article : 07 de la loi suscitée fait obligation fondamentale au travailleur de ne pas avoir d'intérêts directes ou indirects dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous traitante, sauf accord de l'employeur. Ainsi, le travailleur qui projette d'avoir un intérêt dans une entreprise concurrente, cliente ou sous traitante, doit avoir l'accord préalable de son employeur ; faute de quoi, il s'expose à son licenciement sans indemnisation, sans préjudice de sa poursuite éventuelle pour divulgation du secret professionnel.

-----oOo-----

VII/ Réponse à la septième question :**

En plus de l'obligation de loyauté susmentionnée, le salarié est tenu, conformément à l'article :09 de la loi 90/11 citée plus haut, de ne pas divulguer les information d'ordre professionnel relatives aux techniques, technologie, procédé et processus de fabrication, mode d'organisation, et d'une façon générale, de ne divulguer aucun document interne à l'entreprise ; sauf s'ils sont requis par la loi.

-----oOo-----

VIII/ Réponse à la huitième question :**

Après la fin de la relation de travail, le travailleur est libre d'exercer toute activité qu'il veut dans un autre organisme. Toutefois, pour des raisons de concurrence déloyale éventuelle, l'employeur peut inclure dans la convention de travail, une clause de non concurrence à durée déterminée et convenue entre les parties lors de la signature du contrat, ou en cours d'exécution du contrat. En pratique, la durée de cette clause de non concurrence ne dépasse pas deux années, selon la majorité des statuts des différents corps de salariés qualifiés.

-----oOo-----

IX/ Réponse à la neuvième et dernière question :**

Après la rupture de la relation de travail, et en cas d'une clause de non concurrence, l'employeur continue à verser une indemnité compensatoire au

salarié pendant la durée de la clause. Aucune limite n'est imposée aux ententes qui peuvent intervenir entre l'employeur et l'employé en ce qui concerne les restrictions, à conditions que ces restrictions soient légitimes et indispensables pour la sauvegarde des intérêts vitaux de l'entreprise, qui doit les prouver au cas où l'employé viendrait à désavouer, pendant la durée des restrictions, la clause de non concurrence.

Etabli par Mr : BOUSSOUF Moussa, membre du Bureau Exécutif, chargé des relations extérieures