

# Le contrat de travail peut-il contenir une clause de cession de droits d'auteur ?

## Réponse courte

Le contrat de travail peut contenir une clause de cession de droits d'auteur, à condition qu'elle soit expresse, rédigée de façon précise et formalisée par écrit. Cette clause doit obligatoirement mentionner les droits cédés, leur étendue, la durée, le territoire concerné et la contrepartie financière éventuelle.

La cession n'est jamais automatique, sauf pour les logiciels créés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, pour lesquels la cession au profit de l'employeur est prévue par la loi, sauf clause contraire. Le droit moral de l'auteur reste toutefois inaliénable et imprescriptible, même en cas de cession des droits patrimoniaux.

## Définition

Une clause de cession de droits d'auteur dans le contrat de travail est une stipulation par laquelle le salarié transfère à l'employeur, à titre exclusif ou non exclusif, tout ou partie des droits patrimoniaux attachés aux œuvres qu'il est susceptible de créer dans le cadre de son activité professionnelle. Les droits patrimoniaux comprennent notamment le droit de reproduction, de représentation, d'adaptation et de distribution de l'œuvre.

Au Luxembourg, les droits d'auteur sont régis principalement par la loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données. Le droit moral, qui inclut le droit au respect du nom, de la qualité et de l'œuvre, reste attaché à la personne de l'auteur et demeure inaliénable et imprescriptible, même en cas de cession des droits patrimoniaux.

## Questions fréquentes

### La cession des droits d'auteur est-elle automatique pour toutes les œuvres créées par un salarié ?

Non, la cession n'est jamais automatique, sauf pour les logiciels créés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions. Pour ces derniers, la loi prévoit une cession automatique au profit de l'employeur, sauf clause contraire dans le contrat.

### Le contrat de travail peut-il contenir une clause de cession de droits d'auteur au Luxembourg ?

Oui, le contrat de travail peut contenir une clause de cession de droits d'auteur, mais elle doit être expresse, rédigée de façon précise et formalisée par écrit. Cette clause doit obligatoirement mentionner les droits cédés, leur étendue, la durée, le territoire concerné et la contrepartie financière éventuelle.

### Le droit moral de l'auteur peut-il être cédé à l'employeur dans le contrat de travail ?

Non, le droit moral de l'auteur reste inaliénable et imprescriptible, même en cas de cession des droits patrimoniaux. Il inclut le droit au respect du nom, de la qualité et de l'œuvre, et demeure attaché à la personne de l'auteur.

### Quelles sont les conditions obligatoires pour qu'une clause de cession de droits d'auteur soit valable ?

La clause doit être formalisée par écrit et spécifier obligatoirement : les droits cédés, leur étendue, la durée de la cession, le territoire concerné et la contrepartie financière éventuelle. L'absence de précision sur l'un de ces éléments peut entraîner la nullité partielle ou totale de la clause.

## Conditions d'exercice

La cession des droits d'auteur par le salarié à l'employeur n'est jamais automatique, même lorsque l'œuvre est créée dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Une clause expresse, rédigée en des termes précis, est indispensable pour opérer un transfert valable des droits patrimoniaux.

Cette clause doit obligatoirement mentionner :

- Les droits cédés,
- Leur étendue,
- La durée de la cession,
- Le territoire concerné,
- La contrepartie financière éventuelle.

L'absence de précision sur l'un de ces éléments peut entraîner la nullité partielle ou totale de la clause. La cession globale des œuvres futures est prohibée, sauf exception légale, notamment pour les logiciels créés par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions, pour lesquels la cession au profit de l'employeur est automatique, sauf stipulation contraire.

## Modalités pratiques

Pour être valable, la clause de cession doit impérativement être formalisée **par écrit**, soit dans le contrat de travail initial, soit dans un avenant signé par le salarié. Elle doit spécifier, pour chaque œuvre ou catégorie d'œuvres, les droits transférés, leur mode d'exploitation, la durée de la cession et le territoire d'application.

La rémunération du salarié au titre de la cession peut être incluse dans le salaire ou faire l'objet d'une rémunération distincte, à condition qu'elle soit équitable au regard de l'exploitation envisagée. En l'absence de clause écrite, l'employeur ne peut se prévaloir d'aucun droit patrimonial sur les œuvres créées par le salarié, **à l'exception des logiciels**, pour lesquels la loi prévoit une cession automatique au profit de l'employeur, sauf clause contraire.

Il est également nécessaire de garantir la traçabilité des actes de cession, de respecter l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables, et d'assurer un encadrement humain du processus contractuel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse préalable des fonctions du salarié et de la nature des œuvres susceptibles d'être créées avant d'insérer une clause de cession. La rédaction doit être individualisée et adaptée à chaque situation, en évitant les formules générales ou globales.

Il convient d'informer le salarié sur la portée de la cession et de veiller à ce que la contrepartie soit proportionnée à l'importance des droits transférés. Il est conseillé de documenter l'ensemble du processus de cession afin d'assurer la traçabilité et la preuve du consentement éclairé du salarié.

En cas de doute sur la qualification d'une création en tant qu'œuvre protégée, il est recommandé de solliciter un avis juridique spécialisé. La clause doit impérativement respecter le droit moral de l'auteur, qui demeure incessible et imprescriptible.

## Cadre juridique

- **Loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données :**

- Article 3 : Droit moral de l'auteur (inaliénable et imprescriptible)
- Article 12 : Conditions de la cession des droits patrimoniaux
- Article 13 : Étendue de la cession
- Article 14 : Durée et territoire de la cession
- Article 28 : Logiciels créés par les salariés (cession automatique sauf stipulation contraire)

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-6](#) : Traçabilité et preuve des actes juridiques liés au contrat de travail
- Article [L.241-1](#) : Principe d'égalité de traitement entre salariés

- **Jurisprudence luxembourgeoise :**

- Exigence d'une clause expresse, précise et limitée dans son objet, sa durée et son étendue

Une clause de cession de droits d'auteur imprécise ou trop générale expose l'employeur à des contestations et à la nullité de la cession. Il est essentiel de veiller à la conformité de la clause avec les exigences légales et jurisprudentielles luxembourgeoises, de garantir l'information et le consentement éclairé du salarié, et de respecter l'égalité de traitement et la traçabilité des actes.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.