

# Quels sont les droits moraux du salarié sur ses œuvres malgré une clause de cession ?

## Réponse courte

Le salarié auteur **conserve l'intégralité** de ses droits moraux sur ses œuvres, même en présence d'une clause de cession des droits patrimoniaux au profit de l'employeur. Ces droits comprennent le **droit de paternité**, le **droit au respect de l'intégrité** de l'œuvre, le **droit de divulgation** et le **droit de retrait**, qui sont **inaliénables, imprescriptibles et perpétuels** selon la loi luxembourgeoise du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur.

L'exercice de ces droits doit respecter les **intérêts légitimes** de l'employeur et ne pas porter une atteinte disproportionnée à l'organisation ou à l'exploitation normale de l'entreprise. **Toute limitation contractuelle** du droit moral est **nulle et sans effet**, et l'employeur doit veiller à respecter ces droits lors de l'exploitation des œuvres créées par le salarié.

## Définition

Le **droit moral** désigne l'ensemble des prérogatives personnelles et inaliénables reconnues à l'auteur d'une œuvre de l'esprit, indépendamment des droits patrimoniaux. Au Luxembourg, le droit moral est **attaché à la personne de l'auteur**, y compris lorsque l'œuvre est créée dans le cadre d'un contrat de travail.

Le droit moral comprend notamment :

- Le **droit de paternité** (revendiquer la qualité d'auteur)
- Le **droit au respect de l'intégrité** de l'œuvre
- Le **droit de divulgation**
- Le **droit de retrait ou de repentir**

La **clause de cession** de droits patrimoniaux, fréquemment insérée dans les contrats de travail, ne peut porter atteinte à l'existence ni à l'exercice du droit moral du salarié sur ses œuvres, conformément à la loi du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il modifier une œuvre créée par un salarié sans violer ses droits moraux ?

L'employeur peut apporter des adaptations nécessaires à l'exploitation de l'œuvre, à condition de ne pas porter atteinte à son intégrité. Le salarié peut s'opposer à toute modification, altération ou dénaturation susceptible de porter atteinte à son honneur ou à sa réputation. L'exercice de ces droits doit respecter les intérêts légitimes de l'employeur et ne pas porter une atteinte disproportionnée à l'organisation de l'entreprise.

### Le salarié peut-il exiger que son nom soit mentionné sur les œuvres qu'il a créées pour son employeur ?

Oui, le salarié conserve son droit de paternité et peut exiger que son nom soit mentionné lors de toute utilisation ou diffusion de l'œuvre, sauf accord exprès de renonciation ponctuelle. L'employeur doit respecter ce droit même si une clause de cession des droits patrimoniaux existe dans le contrat de travail.

### Qu'est-ce que le droit moral du salarié auteur et peut-il être cédé à l'employeur ?

Le droit moral désigne l'ensemble des prérogatives personnelles et inaliénables reconnues à l'auteur d'une œuvre, comprenant le droit de paternité, le droit au respect de l'intégrité de l'œuvre, le droit de divulgation et le droit de retrait. Ces droits sont inaliénables, imprescriptibles et perpétuels selon la loi luxembourgeoise du 18 avril 2001, et ne peuvent donc jamais être cédés à l'employeur, même en présence d'une clause de cession des droits patrimoniaux.

### Que se passe-t-il si une clause contractuelle tente de limiter les droits moraux du salarié ?

Toute limitation contractuelle du droit moral est nulle et sans effet selon la loi luxembourgeoise. Les clauses de cession doivent rappeler expressément le maintien des droits moraux au bénéfice du salarié. Il est recommandé aux responsables RH de mentionner explicitement la préservation des droits moraux dans toute clause de cession pour éviter tout litige.

## Conditions d'exercice

Le salarié, en tant qu'auteur, conserve **l'intégralité de ses droits moraux**, même en cas de cession totale ou partielle des droits patrimoniaux à l'employeur. Ces droits s'exercent dans le respect des **intérêts légitimes** de l'employeur, notamment lorsque l'œuvre a été réalisée dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

### Composantes des droits moraux :

- **Droit de paternité** : exiger la mention de son nom lors de toute utilisation
- **Droit au respect de l'œuvre** : s'opposer aux modifications, altérations ou déformations
- **Droit de divulgation** : décider du moment et des conditions de publication
- **Droit de retrait** : sous réserve d'indemnisation préalable de l'employeur

L'exercice de ces droits ne doit **pas porter une atteinte disproportionnée** à l'organisation ou à l'exploitation normale de l'entreprise, conformément aux principes d'équilibre contractuel.

## Modalités pratiques

En pratique, le salarié peut **exiger que son nom soit mentionné** lors de toute utilisation ou diffusion de l'œuvre, sauf **accord exprès de renonciation ponctuelle**. Il peut s'opposer à toute modification, altération ou dénaturation de l'œuvre susceptible de porter atteinte à son **honneur ou à sa réputation**.

L'employeur peut apporter des **adaptations nécessaires** à l'exploitation de l'œuvre, à condition de ne pas porter atteinte à l'intégrité de celle-ci. Le **droit de retrait ou de repentir** ne peut être exercé que sous réserve d'une **indemnisation préalable** de l'employeur pour le préjudice subi.

La **traçabilité des œuvres** créées par le salarié doit être assurée, notamment par une documentation précise des créations et des conditions de leur réalisation. L'employeur doit maintenir un registre des œuvres créées pour garantir le respect des droits moraux.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux **responsables RH** d'identifier clairement, dans le contrat de travail ou dans des avenants spécifiques, les œuvres susceptibles d'être créées par le salarié et les modalités de cession des droits patrimoniaux. **Les clauses de cession doivent rappeler expressément** le maintien des droits moraux au bénéfice du salarié.

**Bonnes pratiques :**

- **Mentionner explicitement** la préservation des droits moraux dans toute clause de cession
- **Former les équipes** sur le respect des droits moraux lors de l'exploitation des œuvres
- **Privilégier le dialogue** et la négociation en cas de conflit
- **Respecter l'égalité de traitement** entre salariés auteurs
- **Assurer un encadrement humain** des processus de création et de cession

En cas de litige, la charge de la preuve de l'atteinte au droit moral incombe au salarié, mais l'employeur doit pouvoir démontrer le respect des droits moraux dans l'exploitation des œuvres.

## Cadre juridique

Le régime des droits moraux au Luxembourg est régi par :

- **Loi modifiée du 18 avril 2001** sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données :
  - Article 3 (droit moral, inaliénabilité, imprescriptibilité)
  - Article 12 (cession restrictive des droits patrimoniaux)
  - Dispositions spécifiques sur les programmes d'ordinateur
- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Principes généraux sur la protection des droits des salariés
- **Jurisprudence luxembourgeoise** confirmant l'indisponibilité du droit moral, même en présence d'une clause de cession des droits patrimoniaux

Les conventions collectives ou accords d'entreprise **ne peuvent déroger** à ces principes fondamentaux.

Veillez à ce que toute clause de cession de droits dans un contrat de travail **mentionne explicitement** la préservation des droits moraux du salarié. Assurez la **traçabilité des œuvres** et privilégiez un **encadrement humain** lors de la gestion des créations pour prévenir tout litige sur l'exploitation ou la modification des œuvres réalisées.

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.