

Un salarié peut-il invoquer une atteinte à ses droits d'auteur en dépit d'un contrat signé ?

Réponse courte

Un salarié peut invoquer une atteinte à ses droits d'auteur même après avoir signé un contrat, notamment en ce qui concerne ses droits moraux, qui sont inaliénables et incessibles. La signature d'un contrat ne prive pas le salarié de la possibilité de faire valoir une atteinte à la paternité ou à l'intégrité de son œuvre.

Concernant les droits patrimoniaux, le salarié reste titulaire de ces droits sauf cession expresse, écrite et détaillée au profit de l'employeur. En l'absence d'une telle cession conforme à la loi, le salarié peut également invoquer une atteinte à ses droits patrimoniaux. Une exception existe pour les logiciels, où une présomption de transfert s'applique, mais il est recommandé de formaliser ce transfert par écrit.

Définition

Le droit d'auteur au Luxembourg protège toute œuvre de l'esprit originale, indépendamment de sa forme ou de son genre, conformément à la loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, droits voisins et bases de données. Dans le cadre d'un contrat de travail, un salarié peut créer des œuvres protégées dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, la titularité des droits d'auteur ne se transfère pas automatiquement à l'employeur, sauf exception légale.

Le droit d'auteur comprend :

- les **droits patrimoniaux**, relatifs à l'exploitation économique de l'œuvre (reproduction, diffusion, adaptation, etc.) ;
- les **droits moraux**, qui garantissent notamment le respect de l'œuvre et de la paternité de son auteur. Ces droits moraux sont **inaliénables et incessibles**, même en cas de cession des droits patrimoniaux.

Questions fréquentes

Existe-t-il des exceptions pour les logiciels créés par des salariés ?

Oui, pour les programmes d'ordinateur créés par des salariés dans le cadre de leurs fonctions, l'article 9 de la loi de 2001 prévoit une présomption de transfert des droits patrimoniaux à l'employeur. Cependant, il est recommandé de formaliser ce transfert par écrit pour éviter les contentieux.

Que risque un employeur qui exploite une œuvre sans cession valable des droits ?

En l'absence de cession expresse et conforme aux exigences légales, toute exploitation de l'œuvre par l'employeur constitue une contrefaçon civile. Le salarié peut saisir les juridictions civiles pour faire constater l'atteinte à ses droits, même après la rupture du contrat de travail.

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour obtenir les droits d'auteur d'un salarié ?

L'employeur doit obtenir une cession expresse, écrite et détaillée des droits patrimoniaux. Selon l'article 12 de la loi de 2001, la cession doit mentionner l'étendue, la destination, la durée et le territoire des droits transférés. Les clauses vagues ou globales sont interprétées restrictivement.

Un salarié peut-il invoquer ses droits d'auteur même après avoir signé un contrat de travail au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut invoquer une atteinte à ses droits d'auteur même après avoir signé un contrat. Les droits moraux (paternité et intégrité de l'œuvre) sont inaliénables et incessibles. Pour les droits patrimoniaux, le salarié en reste titulaire sauf cession expresse, écrite et détaillée au profit de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le salarié reste en principe **titulaire des droits d'auteur** sur ses créations, sauf cession expresse, écrite et détaillée des droits patrimoniaux au profit de l'employeur. Conformément à l'article 12 de la loi de 2001, la cession doit mentionner **l'étendue, la destination, la durée et le territoire** des droits transférés.

Les **droits moraux** restent en tout état de cause attachés au salarié, y compris après la rupture du contrat. Le salarié peut donc valablement invoquer une atteinte à son droit de paternité ou à l'intégrité de l'œuvre, même si un contrat a été signé.

Une **présomption spécifique** s'applique aux **programmes d'ordinateur**, créés par des salariés dans le cadre de leur fonction : l'article 9 de la loi de 2001 prévoit que, sauf clause contraire, les droits patrimoniaux sont réputés transférés à l'employeur dès la création.

Modalités pratiques

En cas de litige, le salarié peut saisir les juridictions civiles pour faire constater une atteinte à ses droits. Il doit prouver :

- l'**originalité** de l'œuvre (condition nécessaire pour bénéficier de la protection) ;
- sa **titularité** des droits en l'absence de cession valable.

L'employeur doit, de son côté, prouver l'existence d'une **cession expresse**, conforme aux exigences de l'article 12. Les clauses contractuelles imprécises ou globales sont **interprétées restrictivement** par la jurisprudence.

La charge de la preuve est régie par **l'article 1353 du Code civil**, applicable par renvoi du Code du travail. En l'absence de cession valable, toute exploitation de l'œuvre est susceptible de constituer une **contrefaçon civile**.

Pratiques et recommandations

- Formaliser par écrit et avec précision toute **cession des droits patrimoniaux**, en évitant les formulations vagues ou globales.
- Sensibiliser les salariés à la **distinction entre droits moraux (incessibles) et droits patrimoniaux (cessibles)**.
- Dans les cas de **créations collectives** ou d'**œuvres collaboratives**, organiser par contrat la répartition des droits.
- Documenter les créations et les cessions (contrats, avenants, fiches techniques), afin d'assurer une **traçabilité** complète.
- Pour les logiciels, veiller à formaliser tout transfert de droits même en cas de présomption légale, afin d'éviter les contentieux.

Cadre juridique

- **Loi du 18 avril 2001**, telle que modifiée :
 - Article 3 : Titularité initiale des droits d'auteur
 - Article 5 : Incessibilité des droits moraux
 - Article 9 : Transfert automatique des droits patrimoniaux sur les logiciels
 - Article 12 : Conditions de validité de la cession des droits patrimoniaux
- **Code du travail luxembourgeois** :
 - Article L.121-6 : Égalité de traitement
 - Article L.124-11 : Règles de preuve applicables au litige individuel
- **Code civil luxembourgeois** :
 - Article 1353 : Charge de la preuve
- **Jurisprudence nationale** sur l'interprétation restrictive des clauses générales de cession

En l'absence de cession expresse et précise des droits patrimoniaux, l'employeur s'expose à une action en contrefaçon civile, y compris après la rupture du contrat de travail. Les droits moraux, eux, restent toujours opposables. Pour les logiciels, une présomption légale s'applique, mais elle ne dispense pas d'un encadrement contractuel rigoureux.

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.