

# Est-ce qu'un contrat de travail au Luxembourg peut prévoir une rémunération complémentaire pour les inventions ?

## Réponse courte

Oui, le contrat de travail au Luxembourg peut prévoir une **rémunération complémentaire** pour les inventions réalisées par un salarié, sous réserve de respecter le cadre légal impératif. Cette rémunération contractuelle peut compléter ou préciser les modalités de la **rémunération spéciale** obligatoire prévue par l'article 13 de la loi du 20 juillet 1992 sur les brevets d'invention.

La clause doit être **expressément acceptée** par le salarié, respecter l'**ordre public social**, garantir l'**égalité de traitement** et ne pas priver le salarié du minimum légal prévu en cas de bénéfice notable de l'employeur. Toute stipulation moins favorable que la loi est **réputée non écrite** selon l'article 13 de la loi sur les brevets.

## Définition

Une **rémunération complémentaire pour les inventions** désigne toute somme, prime ou avantage accordé contractuellement par l'employeur au salarié inventeur en reconnaissance de sa contribution créatrice, au-delà de sa rémunération habituelle. Cette rémunération s'ajoute à l'obligation légale de **rémunération spéciale** prévue lorsque l'employeur réalise un bénéfice notable grâce au brevet.

Au Luxembourg, les **inventions de salariés** relèvent du régime établi par l'article 13 de la loi du 20 juillet 1992 sur les brevets d'invention. Les inventions appartiennent à l'employeur lorsqu'elles sont réalisées dans l'exécution d'un contrat de travail comportant une mission inventive, ou dans le domaine des activités de l'entreprise par l'utilisation de techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il contourner ses obligations légales par une clause contractuelle sur les inventions ?

Non, l'employeur ne peut pas contourner ses obligations légales par des stipulations contractuelles. Toute clause restrictive des droits du salarié inventeur est inopposable conformément à l'ordre public luxembourgeois. La clause contractuelle peut seulement compléter ou améliorer les droits légaux du salarié, jamais les réduire.

### Que doit préciser une clause contractuelle de rémunération pour les inventions ?

La clause doit préciser les catégories d'inventions concernées, le mode de calcul de la rémunération (pourcentage, montant forfaitaire, barème), les modalités de versement, la procédure d'évaluation de la contribution de l'inventeur et les obligations d'information de l'employeur sur l'exploitation de l'invention.

### Quelles conditions doit respecter une clause de rémunération complémentaire pour les inventions ?

La clause doit être expressément acceptée par le salarié, figurer par écrit dans le contrat, respecter l'ordre public social et garantir l'égalité de traitement. Elle ne peut jamais priver le salarié de son droit légal à une rémunération spéciale en cas de bénéfice notable de l'employeur. Toute stipulation moins favorable que la loi est réputée non écrite.

## Un contrat de travail au Luxembourg peut-il prévoir une rémunération complémentaire pour les inventions des salariés ?

Oui, le contrat de travail peut prévoir une rémunération complémentaire pour les inventions, à condition de respecter le cadre légal impératif de l'article 13 de la loi du 20 juillet 1992 sur les brevets. Cette rémunération contractuelle complète la rémunération spéciale obligatoire prévue par la loi lorsque l'employeur réalise un bénéfice notable grâce au brevet.

### Conditions d'exercice

La clause de rémunération complémentaire doit respecter le **cadre impératif** de l'article 13 de la loi du 20 juillet 1992 sur les brevets. Cette loi établit que lorsque l'employeur réalise grâce au brevet un **bénéfice notable**, il est tenu d'accorder à l'inventeur une **part équitable** du bénéfice réalisé.

La clause contractuelle peut :

- **Préciser les modalités** de calcul de la rémunération complémentaire
- **Prévoir des seuils** ou critères d'attribution plus favorables que la loi
- **Organiser la procédure** d'évaluation et de versement

Elle ne peut **jamais priver** le salarié de son droit légal à une rémunération spéciale en cas de bénéfice notable. Toute clause contraire est **réputée non écrite** conformément au principe d'ordre public applicable en matière de propriété intellectuelle des salariés.

### Modalités pratiques

La clause doit figurer **par écrit** dans le contrat de travail ou un avenant, conformément à l'exigence de l'article 13(2) de la loi sur les brevets. Elle doit préciser :

- Les **catégories d'inventions** concernées (inventions de mission, inventions attribuables)
- Le **mode de calcul** de la rémunération (pourcentage du CA, montant forfaitaire, barème évolutif)
- Les **modalités de versement** (périodicité, conditions suspensives)
- La **procédure d'évaluation** de la contribution de l'inventeur
- Les **obligations d'information** de l'employeur sur l'exploitation de l'invention

L'employeur doit **documenter les décisions** d'attribution et garantir la **traçabilité** des évaluations pour assurer l'égalité de traitement entre salariés inventeurs. Il est recommandé de consulter la **délégation du personnel** conformément aux articles [L.414-3](#) du Code du travail sur l'information-consultation.

### Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux **responsables RH** de :

- **Formaliser précisément** les critères d'attribution pour éviter tout arbitraire
- **Informer clairement** les salariés de leurs droits légaux et contractuels
- **Mettre en place une procédure** transparente d'évaluation des inventions
- **Documenter systématiquement** les décisions d'attribution pour assurer la traçabilité
- **Former les managers** sur les enjeux juridiques de la propriété intellectuelle des salariés

La clause doit être **équilibrée** et ne peut aboutir à une renonciation déguisée aux droits légaux du salarié. Il est recommandé de **prévoir des modalités d'évolution** de la rémunération en fonction de l'exploitation commerciale effective de l'invention.

Une **veille juridique** est nécessaire car la jurisprudence luxembourgeoise applique strictement le principe de protection des droits des salariés inventeurs.

## Cadre juridique

- **Loi du 20 juillet 1992** portant modification du régime des brevets d'invention :
  - Article 13 (inventeur salarié, droit à rémunération spéciale)
  - Article 13(2) (obligation d'accord écrit)
  - Article 13(3) (rémunération en cas de bénéfice notable)
  - Article 13(4) (action en justice et prescription)
- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article [L.121-1](#) (liberté contractuelle et limites)
  - Article [L.241-1](#) (principe d'égalité de traitement)
  - Article [L.414-3](#) (information-consultation de la délégation du personnel)
- **Principes généraux** : ordre public social, protection des droits des salariés, traçabilité des décisions RH

Toute clause de rémunération complémentaire doit être **analysée juridiquement** avant mise en œuvre. L'employeur ne peut contourner ses obligations légales par des stipulations contractuelles, et toute clause restrictive des droits du salarié inventeur est **inopposable** conformément à l'ordre public luxembourgeois.

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.