Quelles clauses il faut mettre dans le contrat de travail pour protéger la propriété intellectuelle de l'entreprise ?

Réponse courte

Au Luxembourg, pour protéger la **propriété intellectuelle** de l'entreprise, le contrat de travail doit inclure des **clauses de cession explicites** des droits d'auteur sur les créations réalisées dans le cadre professionnel (œuvres, logiciels, contenus). Pour les **brevets d'invention**, la loi luxembourgeoise du 20 juillet 1992 prévoit l'appartenance automatique à l'employeur des inventions faites dans l'exécution d'un contrat comportant une mission inventive. Les **clauses de confidentialité** protègent les secrets d'affaires et savoir-faire. Une **contrepartie financière équitable** doit être prévue pour les inventions générant des bénéfices notables. Les clauses doivent délimiter précisément l'**étendue**, la **durée**, et les **modes d'exploitation** cédés à l'employeur.

Définition

Les **clauses de propriété intellectuelle** dans le contrat de travail sont des dispositions contractuelles organisant la **titularité et l'exploitation** des créations intellectuelles réalisées par le salarié. Elles couvrent les **droits d'auteur** (œuvres littéraires, artistiques, logiciels selon la loi du 18 avril 2001), les **droits de propriété industrielle** (brevets selon la loi du 20 juillet 1992, marques, dessins et modèles), ainsi que la **protection des secrets d'affaires** et du savoir-faire. Ces clauses visent à sécuriser juridiquement l'exploitation commerciale des innovations par l'entreprise tout en respectant les droits du salarié créateur.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'attribution des brevets d'invention entre employeur et salarié ?

Selon la loi luxembourgeoise du 20 juillet 1992, les inventions faites par un salarié dans l'exécution d'un contrat comportant une mission inventive appartiennent automatiquement à l'employeur. Le salarié conserve son droit de mention comme inventeur et a droit à une rémunération supplémentaire équitable si l'employeur réalise un bénéfice notable grâce au brevet.

Que se passe-t-il pour les logiciels créés par un salarié dans le cadre de son travail ?

Pour les programmes d'ordinateur, l'employeur exerce automatiquement les droits patrimoniaux sur les logiciels créés par ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'article 6 de la loi du 18 avril 2001. Aucune cession spécifique n'est nécessaire, mais il est recommandé d'inclure une clause explicite dans le contrat pour clarifier cette attribution automatique.

Quelle est la procédure pour céder les droits d'auteur d'un salarié à l'employeur ?

La cession des droits d'auteur doit obligatoirement être faite par écrit selon l'article 12 de la loi du 18 avril 2001. Le contrat doit énumérer précisément les droits cédés (reproduction, distribution, adaptation, etc.), délimiter l'étendue géographique et temporelle, et prévoir une contrepartie financière. La cession s'interprète restrictivement en faveur de l'auteur.

Quelles clauses de propriété intellectuelle sont obligatoires dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Au Luxembourg, le contrat de travail doit inclure des clauses de cession explicites des droits d'auteur par écrit (obligatoire selon la loi du 18 avril 2001), des clauses de confidentialité pour protéger les secrets d'affaires, et des dispositions sur les inventions brevetables. Pour les logiciels, l'employeur exerce automatiquement les droits patrimoniaux, et une contrepartie financière équitable doit être prévue pour les inventions générant des bénéfices notables.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Cession écrite obligatoire droit d'auteur : Selon l'article 12 de la loi du 18 avril 2001, la **cession des droits d'auteur se prouve par écrit** et s'interprète restrictivement en faveur de l'auteur. Obligation de stipulation expresse dans le contrat.

Énumération précise des droits cédés : Lister **individuellement** les droits transférés : reproduction, distribution, communication au public, adaptation, traduction, représentation publique, avec délimitation géographique et temporelle.

Régime spécial logiciels : Pour les programmes d'ordinateur, l'employeur exerce automatiquement les **droits patrimoniaux** sur les logiciels créés par ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions (article 6 de la loi de 2001).

Brevets d'invention automatiques : Les inventions faites par un salarié **dans l'exécution d'un contrat comportant une mission inventive** ou dans le cadre d'études explicitement confiées appartiennent automatiquement à l'employeur (articles 12-13 loi du 20 juillet 1992).

Contrepartie financière obligatoire : L'article 13(3) de la loi sur les brevets prévoit que lorsque l'employeur réalise un **bénéfice notable** grâce au brevet, il doit accorder à l'inventeur une **part équitable** du bénéfice réalisé.

Modalités pratiques

Clause de cession droit d'auteur : "Le salarié cède à titre exclusif à l'employeur, pour la **durée légale de protection** et le monde entier, ses droits patrimoniaux sur toutes œuvres créées dans le cadre professionnel : [énumérer les droits spécifiques]. Contrepartie incluse dans la rémunération."

Clause logiciels spécifique : "Conformément à l'article 6 de la loi du 18 avril 2001, l'employeur exerce les droits patrimoniaux sur tous **programmes d'ordinateur** créés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions de l'employeur."

Clause d'invention brevetable : "Le salarié déclare que toute invention brevetable réalisée dans l'exécution de ses fonctions ou avec les moyens de l'entreprise appartient à l'employeur. **Droit de mention** de l'inventeur garanti conformément à l'article 17 de la loi sur les brevets."

Clause de confidentialité : "Le salarié s'engage à préserver la confidentialité de tous **secrets d'affaires, savoir-faire, méthodes**, données techniques et informations sensibles, pendant l'exécution du contrat et **sans limitation de durée** après sa cessation."

Clause d'obligation de déclaration : "Le salarié s'engage à **déclarer immédiatement** par écrit à l'employeur toute invention ou création susceptible d'être protégée, avec description détaillée des circonstances de création."

Clause de rémunération supplémentaire : "En cas de **bénéfice notable** résultant d'une invention du salarié, l'employeur s'engage à verser une rémunération supplémentaire équitable, déterminée selon la valeur économique et l'apport créatif."

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Adaptation selon les fonctions : Moduler l'intensité des clauses selon le **degré de créativité** du poste : R&D, informatique, marketing, design nécessitent des protections complètes avec clauses détaillées.

Procédure de déclaration formalisée : Établir un **processus structuré** avec formulaires types, délais de déclaration (30 jours recommandés), et commission d'évaluation interne des créations.

Formation des créateurs : Sensibiliser les salariés concernés aux **enjeux de propriété intellectuelle**, obligations déclaratives, et procédures internes de protection des innovations.

Politique de rémunération transparente : Définir des **barèmes clairs** de prime d'invention selon l'importance économique, le caractère innovant, et la contribution personnelle du salarié.

Documentation exhaustive : Pour les projets collaboratifs, préciser les **contributions individuelles**, la répartition des droits, et les modalités de co-titularité éventuelle.

Coordination avec les dépôts officiels : Compléter les clauses contractuelles par les **dépôts légaux** (brevets à l'Office de la propriété intellectuelle, marques, dessins et modèles).

Cadre juridique

Loi du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur : Protection automatique des œuvres originales, régime spécial pour les logiciels, cession écrite obligatoire avec interprétation restrictive en faveur de l'auteur.

Loi du 20 juillet 1992 sur les brevets d'invention : Attribution automatique à l'employeur des inventions de mission, droit de mention de l'inventeur, rémunération équitable obligatoire en cas de bénéfice notable.

Article L.414-9 point 7 du Code du travail : Participation de la délégation du personnel aux décisions sur l'**octroi de récompenses** aux salariés pour initiatives d'amélioration technique dans les entreprises de plus de 150 salariés.

Office de la propriété intellectuelle : Administration centrale pour les dépôts de brevets, marques, dessins et modèles au Luxembourg, relevant du ministère de l'Économie.

Contrôle judiciaire : Les tribunaux vérifient la **validité et proportionnalité** des clauses, avec possibilité de révision des rémunérations manifestement insuffisantes et protection des droits fondamentaux du salarié.

Les **œuvres collectives** (réalisées à l'initiative de l'employeur qui dirige la création) appartiennent originairement à l'entreprise sans cession nécessaire. La **durée de protection** varie : 70 ans post mortem pour le droit d'auteur, 20 ans pour les brevets. Les **droits moraux** (paternité, intégrité) restent attachés à la personne de l'auteur mais peuvent être aménagés contractuellement. Le **régime fiscal avantageux** luxembourgeois (exonération de 80% sur les revenus de propriété intellectuelle) encourage l'innovation. La **coopération avec les représentants du personnel** est requise pour l'établissement de politiques de récompense des innovations dans les grandes entreprises.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail 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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois