Une clause de cession de droits sur les productions professionnelles est-elle licite dès l'embauche ?

Réponse courte

Une clause de cession de droits sur les productions professionnelles est **licite dès l'embauche** au Luxembourg, à condition qu'elle soit expresse, précise et conforme à la **loi modifiée du 18 avril 2001** sur les droits d'auteur. Elle doit porter sur des œuvres **déterminées ou déterminables**, spécifier la nature, l'étendue, la durée, le territoire de la cession, et figurer par **écrit** dans le contrat de travail ou un avenant.

La **cession globale des œuvres futures** est en principe interdite, sauf pour les œuvres créées dans le cadre du contrat de travail, sous réserve d'une rédaction conforme à la loi. Les **droits moraux** du salarié restent inaliénables et la clause ne doit pas y porter atteinte. Une **rémunération spécifique** n'est pas obligatoire si la création relève de l'activité normale du salarié, mais peut être prévue pour des **créations exceptionnelles**.

Définition

Une clause de cession de droits sur les productions professionnelles est une **stipulation contractuelle** par laquelle un salarié transfère à son employeur, dès la conclusion du contrat de travail, tout ou partie de ses **droits patrimoniaux d'auteur** sur les œuvres créées dans le cadre de son activité professionnelle. Cette clause permet à l'employeur d'exploiter légalement les créations réalisées par le salarié dans l'exercice de ses fonctions, telles que des logiciels, œuvres littéraires, graphiques ou audiovisuelles.

Les droits patrimoniaux d'auteur comprennent notamment les droits de reproduction, de représentation, d'adaptation et de distribution des œuvres. Les **droits moraux**, tels que le droit au respect de l'œuvre et à la paternité, demeurent **inaliénables et imprescriptibles**, même en cas de cession des droits patrimoniaux.

Questions fréquentes

La cession globale des œuvres futures est-elle autorisée ?

La cession globale des œuvres futures est en principe prohibée, sauf exception prévue pour les œuvres créées dans le cadre d'un contrat de travail, sous réserve d'une rédaction conforme à l'article 3 de la loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur.

Les droits moraux peuvent-ils être cédés ?

Non, les droits moraux du salarié restent inaliénables et imprescriptibles. La clause ne peut porter atteinte aux droits moraux (paternité, intégrité, divulgation), même en cas de cession des droits patrimoniaux. Ces droits demeurent attachés à la personne du créateur.

Quelles mentions obligatoires dans une clause de cession de droits ?

La clause doit spécifier la nature des droits cédés (reproduction, représentation, adaptation), leur étendue, la durée de la cession, le territoire concerné et la rémunération éventuelle. Elle doit figurer par écrit dans le contrat de travail ou un avenant.

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

Quels textes encadrent la cession de droits d'auteur du salarié ?

La loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, droits voisins et bases de données (articles 3 et 12 notamment), les articles L.121-1 (liberté contractuelle) et L.246-1 et suivants (égalité de traitement) du Code du travail encadrent les cessions de droits.

Une clause de cession de droits sur les productions professionnelles est-elle licite dès l'embauche ?

Oui, une clause de cession de droits sur les productions professionnelles est licite dès l'embauche, à condition d'être expresse, précise et conforme à la loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur. Elle doit porter sur des œuvres déterminées ou déterminables.

Une rémunération spécifique est-elle obligatoire pour la cession ?

Une rémunération spécifique n'est pas obligatoire si la création relève strictement de l'activité normale du salarié et que la rémunération globale du contrat en tient compte. Une rémunération additionnelle peut être prévue pour des créations exceptionnelles hors cadre habituel.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la cession des droits d'auteur par le salarié à l'employeur est strictement encadrée par la loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données.

Condition	Description
Précision	La cession doit être expresse, précise et porter sur des œuvres déterminées ou déterminables.
Durée	La clause doit spécifier : - La nature des droits cédés (reproduction, représentation, adaptation, etc.) - Leur étendue - La durée de la cession - Le territoire concerné - La rémunération éventuelle
Rédaction	La cession globale des œuvres futures est en principe prohibée, sauf exception prévue pour les œuvres créées dans le cadre d'un contrat de travail, sous réserve d'une rédaction conforme à l'article 3 de la loi précitée. La clause ne peut porter atteinte aux droits moraux du salarié.

Modalités pratiques

Pour être licite, la clause de cession doit obligatoirement figurer par écrit dans le contrat de travail ou dans un avenant.

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

Aspect	Détail
Précision	Elle doit identifier précisément les types de créations concernés et ne peut porter que sur les œuvres réalisées dans l'exécution des missions confiées au salarié.
Durée	La clause doit éviter toute ambiguïté sur la portée de la cession, notamment en précisant si elle s'applique à toutes les œuvres produites pendant la durée du contrat ou seulement à certaines catégories. La rémunération spécifique n'est pas obligatoire si la création relève strictement de l'activité normale du salarié et que la rémunération globale du contrat en tient compte. Toutefois, une rémunération additionnelle peut être prévue pour des créations exceptionnelles ou sortant du cadre habituel des fonctions.
Égalité de traitement	L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des créations, notamment par des procédures internes de déclaration ou d'enregistrement des œuvres produites.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** la clause de cession aux œuvres effectivement réalisées dans le cadre des fonctions du salarié, en évitant toute formulation générale ou indéterminée. L'employeur doit **veiller** à ce que la clause ne porte pas atteinte aux droits moraux du salarié, qui restent inaliénables.

La clause doit être **rédigée** de manière à prévenir tout litige ultérieur sur la titularité des droits, notamment en cas de départ du salarié ou de réutilisation des œuvres. Il est conseillé de **procéder** à une revue régulière des contrats types et de **consulter** un spécialiste en propriété intellectuelle pour adapter les clauses aux évolutions législatives et jurisprudentielles.

L'encadrement humain de la procédure de cession et la documentation des échanges sont essentiels pour **garantir** la conformité et la traçabilité des décisions relatives aux droits d'auteur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	liberté contractuelle et protection du salarié
Art. L.246-1 et suivants	égalité de traitement
Loi modifiée du 18 avril 2001	les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données :

- Article 3 (cession des droits d'auteur dans le cadre du contrat de travail)
- Article 12 (conditions de la cession)
- Art |

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

Une clause de cession imprécise, trop large ou non conforme à la loi peut être déclarée nulle partiellement ou totalement. Il est essentiel de veiller à la conformité de chaque clause au regard de la législation luxembourgeoise et de documenter précisément les œuvres concernées pour sécuriser l'exploitation des créations des salariés.

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.