Quelle est la procédure à suivre en cas d'accident de travail ?

Réponse courte

En cas d'**accident de travail**, le salarié doit **informer immédiatement** son employeur ou son représentant. L'employeur doit ensuite **déclarer l'accident** à l'**Association d'assurance accident (AAA)** dans un délai de **huit jours** à compter de la connaissance des faits, en utilisant le **formulaire officiel DA1** disponible sur le site de l'AAA.

Parallèlement, l'employeur doit **déclarer l'accident à l'Inspection du travail et des mines (ITM)** :

- **Sans délai** pour les **accidents graves** (décès, lésion permanente, fractures, brûlures graves)
- **Dans les meilleurs délais** pour **tous les autres accidents de travail**

Si l'accident entraîne une **incapacité de travail**, le salarié doit transmettre un **certificat médical** à l'employeur et à la **Caisse nationale de santé (CNS)** dans un délai de **trois jours**. L'employeur doit consigner l'accident dans le **registre des accidents** si aucune incapacité n'est constatée initialement, et tenir une **liste des accidents** ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à trois jours.

L'employeur doit **collaborer activement** à toute enquête menée par l'AAA ou l'ITM, fournir tous les documents requis, garantir la **traçabilité complète** des démarches et assurer un **accompagnement professionnel** du salarié à chaque étape. Le **respect strict des délais** et des formalités est impératif pour éviter toute responsabilité civile ou pénale et préserver les **droits à indemnisation** du salarié.

Définition

Un **accident de travail** désigne tout événement **soudain** survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une **lésion corporelle ou psychique** pour le salarié sous l'autorité de l'employeur. La jurisprudence luxembourgeoise, reprenant la définition de la Cour de cassation française, caractérise l'accident de travail par **trois éléments constitutifs** :

- L'**action soudaine** d'une cause extérieure (critère de soudaineté permettant de distinguer l'accident de la maladie professionnelle)
- La **provocation d'une lésion** de l'organisme humain (corporelle ou psychique)
- La **survenance au cours du travail** (lien temporel et spatial avec l'activité professionnelle)

Le **lien direct** entre l'accident et l'activité professionnelle est indispensable pour la qualification. La jurisprudence a établi une **présomption d'imputabilité** : la brusque apparition au temps et lieu de travail d'une lésion physique constitue un accident de travail, **à moins que l'AAA ne prouve** que l'atteinte est due à une cause étrangère à l'activité professionnelle assurée. La **charge de la preuve** des conditions de temps et de lieu incombe à l'assuré.

Accidents de trajet assimilés

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

Les **accidents de trajet** (survenus lors du déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail) sont également assimilés à l'accident de travail, à condition que le trajet n'ait pas été **interrompu ou détourné pour des motifs personnels**. Sont couverts :

- Le trajet entre le domicile habituel et le lieu de travail
- Le trajet entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel
- Le détour pour déposer ou reprendre un enfant auprès d'une tierce personne
- Le détour rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier

Questions fréquentes

Que risque l'employeur en cas de non-respect des obligations de déclaration d'accident de travail ?

Le non-respect des délais ou formalités expose l'employeur à une responsabilité civile (dommages et intérêts), une responsabilité pénale (sanctions du Code du travail), des amendes administratives de l'ITM, et peut entraîner une perte partielle ou totale des droits à indemnisation pour le salarié.

Quelles sont les conditions pour qu'un événement soit reconnu comme accident de travail ?

L'accident de travail doit réunir trois conditions cumulatives : survenir dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, provoquer une lésion corporelle ou psychique constatée médicalement, et présenter un lien de causalité direct avec l'activité professionnelle. Grâce à la présomption d'imputabilité, ce lien est présumé établi si l'accident survient au temps et lieu de travail.

Quels sont les délais légaux pour déclarer un accident de travail au Luxembourg ?

L'employeur doit déclarer l'accident à l'Association d'assurance accident (AAA) dans un délai de 8 jours à compter de la connaissance des faits. Pour l'Inspection du travail et des mines (ITM), la déclaration doit être faite sans délai pour les accidents graves (décès, fractures, brûlures graves) et dans les meilleurs délais pour tous les autres accidents de travail.

Qui peut déclarer un accident de travail et comment procéder ?

L'employeur est légalement tenu de déclarer l'accident en utilisant le formulaire officiel DA1 disponible sur le site de l'AAA. Si l'employeur ne fait pas la déclaration, le salarié dispose d'un délai d'un an pour introduire une réclamation directement auprès de l'AAA. La déclaration doit être accompagnée du certificat médical initial.

Conditions d’exercice

Pour être reconnu comme **accident de travail** par l'AAA, l'événement doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

Condition 1 : Survenance dans le cadre professionnel L'accident doit survenir dans le cadre de l'**exécution du contrat de travail** ou à l'occasion du travail. Le salarié doit se trouver sous la subordination juridique de l'employeur au moment de l'accident.

Condition 2 : Lésion constatée médicalement L'accident doit provoquer une **lésion corporelle ou psychique**, constatée et documentée médicalement par un certificat médical circonstancié établi par le médecin traitant.

Condition 3 : Lien de causalité direct Il doit exister un **lien de causalité direct** entre l'accident et l'activité professionnelle. Grâce à la présomption d'imputabilité, ce lien est présumé établi dès lors que l'accident survient au temps et lieu de travail.

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

Condition 4 : Déclaration dans les délais légaux L'accident doit être **déclaré dans les délais** :

- À l'**AAA** : dans un délai de **huit jours** par l'employeur
- À l'**ITM** : **sans délai** (accidents graves) ou **dans les meilleurs délais** (autres accidents)
- À défaut de déclaration par l'employeur, le salarié dispose d'un délai d'**un an** pour introduire une réclamation auprès de l'AAA

Principes fondamentaux

La **reconnaissance de l'accident de travail** relève de l'**AAA**, qui statue sur la base des éléments transmis par l'employeur, le salarié et les professionnels de santé. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être garantie lors de la gestion des déclarations et des suites données à l'accident, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

Étape 1 : Information immédiate de l'employeur

Dès la survenance de l'accident, le salarié doit **informer immédiatement** son employeur ou son représentant. Sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, cette information doit être donnée **sans délai** pour préserver les droits à indemnisation.

Étape 2 : Déclaration à l'Association d'assurance accident (AAA)

L'employeur est **légalement tenu** de déclarer l'accident à l'AAA dans un délai de **huit jours** à compter de la connaissance des faits, en utilisant le **formulaire officiel DA1** (Déclaration d'Accident) disponible sur le site www.aaa.lu.

Contenu du formulaire DA1 :

- **Identification complète** de la victime (nom, prénom, numéro de matricule)
- **Circonstances détaillées** de l'accident (date, heure, lieu exact)
- **Nature des lésions** constatées
- **Témoins éventuels** de l'accident
- **Description précise** des faits

Le formulaire doit être accompagné du **certificat médical initial** établi par le médecin traitant. L'envoi se fait :

- **De préférence** par voie électronique via la plateforme sécurisée de l'AAA
- **À défaut**, par courrier postal à : Association d'assurance accident, L-2976 Luxembourg

L'employeur doit **conserver une copie** de la déclaration et de tous les documents transmis pour assurer la traçabilité. Un **accusé de réception** est délivré par l'AAA.

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

Important : Tout accident doit être déclaré, **même les accidents mineurs** n'ayant pas causé d'incapacité de travail, ainsi que les accidents n'ayant causé que des **dommages matériels** aux véhicules.

Étape 3 : Déclaration à l'Inspection du travail et des mines (ITM)

L'employeur doit déclarer l'accident à l'ITM conformément à l'**article L.614-11 du Code du travail** :

Pour les accidents graves (ayant occasionné) :

- La **mort**
- Une **lésion permanente**
- Des **fractures**
- Des **brûlures externes au 3ème degré** sur plus de 9% de la superficie du corps ou **brûlures internes**
- Des **plaies avec perte de substance**
- Des **traumatismes** qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril

? Déclaration **sans délai** par l'employeur à l'ITM, par :

- **Téléphone** : 247-76200 (accessible 24h/24, 7j/7)
- **Email** : accidents@itm.etat.lu
- **Courrier** : 3, rue des Primeurs, L-2361 Strassen

Pour tous les autres accidents de travail : ? Déclaration **dans les meilleurs délais** à l'ITM, en utilisant le formulaire de déclaration disponible sur le site itm.public.lu, à envoyer par email (accidents@itm.etat.lu) ou par courrier.

Note importante : L'article L.614-11 précise également que la **Police grand-ducale** informe immédiatement l'ITM des accidents de travail graves.

Étape 4 : Déclaration de l'incapacité de travail

Si l'accident entraîne une **incapacité de travail**, le salarié doit transmettre un **certificat médical d'incapacité** :

- À l'**employeur** : dès le premier jour d'absence
- À la **Caisse nationale de santé (CNS)** : dans un délai de **trois jours maximum**

Le certificat médical doit préciser la **nature de l'incapacité** et sa **durée prévisible**. Les prolongations éventuelles doivent être déclarées dans les mêmes délais.

Étape 5 : Consignation dans les registres obligatoires

L'employeur doit tenir **deux registres distincts** :

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

1. **Registre des accidents bénins** (article L.312-5 du Code du travail) : consignation de tous les accidents n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail immédiate

2. **Liste des accidents de travail** (article L.312-5 du Code du travail) : liste obligatoire des accidents ayant entraîné une **incapacité de travail supérieure à trois jours**

Ces documents doivent être **tenus à jour** et conservés pour permettre la traçabilité et faciliter les contrôles de l'ITM.

Étape 6 : Collaboration aux enquêtes

L'employeur doit **collaborer activement** à toute enquête diligentée par l'AAA ou l'ITM :

- Fournir **tous les documents requis** (contrat de travail, fiches de paie, attestations d'exposition)
- Répondre aux **demandes d'information** dans les délais impartis
- Faciliter l'**accès aux lieux** de travail pour les inspections
- Communiquer les **mesures correctives** prises pour éviter la réitération

L'employeur doit garantir la **traçabilité complète** des démarches (copies de formulaires, accusés de réception, correspondances) et assurer un **accompagnement professionnel** du salarié accidenté à chaque étape.

Cas particulier : Salariés intérimaires

Pour les **salariés intérimaires accidentés**, l'article L.614-11 du Code du travail précise que :

- La déclaration d'accident est à **remplir par la société utilisatrice**
- Elle doit être **contresignée par l'entreprise de travail intérimaire**

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des accidents de travail, il est recommandé de :

1. Mettre en place une organisation dédiée

- **Désigner une personne référente** pour la gestion des accidents de travail au sein de l'entreprise
- **Formaliser une procédure interne** de déclaration des accidents (circuit d'information, responsabilités, délais)
- **Former les managers** et le personnel encadrant aux obligations légales et aux bonnes pratiques

2. Sensibiliser et informer le personnel

- **Informer tous les salariés** de l'obligation de signalement immédiat de tout accident, même mineur
- **Afficher clairement** les consignes en cas d'accident de travail (numéros d'urgence, personne à contacter)
- **Rappeler régulièrement** les procédures lors des réunions de sécurité ou briefings d'équipe

3. Assurer une documentation rigoureuse

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

- **Tenir à jour** le registre des accidents bénins et la liste des accidents avec incapacité >3 jours
- **Conserver systématiquement** toutes les preuves et documents (photos du lieu, témoignages écrits, rapports)
- **Vérifier la conformité** des procédures internes avec les exigences de l'AAA et de l'ITM

4. Réaliser une analyse systématique

- **Analyser les causes** de chaque accident afin de prévenir la réitération d'incidents similaires
- **Identifier les facteurs de risque** et mettre en place des mesures correctives
- **Documenter les actions préventives** entreprises et communiquer les enseignements tirés

5. Garantir une communication transparente

- **Informer le salarié accidenté** des démarches effectuées et des suites données
- **Maintenir un contact régulier** avec le salarié pendant son arrêt de travail
- **Préparer le retour au travail** en anticipant les éventuels besoins d'adaptation du poste

6. Respecter la confidentialité

- **Traiter les données médicales** conformément au RGPD
- **Limiter l'accès** aux informations sensibles aux seules personnes habilitées
- **Assurer l'égalité de traitement** entre tous les salariés concernés

7. Conserver les preuves La **conservation des preuves** (témoignages, rapports d'intervention, photographies des lieux, constats) facilite considérablement la reconnaissance de l'accident par l'AAA et permet de répondre efficacement aux demandes d'information de l'ITM.

Cadre juridique

La gestion des accidents de travail au Luxembourg est régie par les textes suivants :

Code du travail luxembourgeois

- **Articles L.312-1 à L.312-9** : obligations générales de sécurité et de santé au travail
- **Article L.312-5** : obligation de tenir un registre des accidents et une liste des accidents avec incapacité >3 jours
- **Article L.614-11** : obligation de déclaration des accidents de travail à l'ITM (sans délai pour les accidents graves, dans les meilleurs délais pour les autres)
- **Article L.121-6** : principe d'égalité de traitement

Code de la sécurité sociale

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

- **Livre II - Assurance accident** (articles 85 à 133 de la version consolidée) :
  - Chapitre I (articles 85 à 96) : Champ d'application de l'assurance accident
  - Chapitre II (articles 97 à 129) : Prestations de l'assuré
  - Chapitre III (articles 130 à 133) : Prestations des survivants
- **Article 92** (ancien Livre II) : définition de l'accident professionnel comme celui survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son travail

Réglementation spécifique

- **Loi modifiée du 17 juin 1994** relative à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles
- **Règlement grand-ducal du 17 décembre 2010** déterminant la procédure de déclaration des accidents et des maladies professionnelles et précisant la prise en charge de certaines prestations par l'assurance accident
- **Statuts de l'Association d'assurance accident** (règlement d'ordre intérieur)

Protection des données

- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel en matière pénale

Jurisprudence La **jurisprudence luxembourgeoise** et française (notamment de la Cour de cassation) précise les éléments constitutifs de l'accident de travail et les modalités d'application de la présomption d'imputabilité.

Le **non-respect des délais** ou des **formalités de déclaration** d'un accident de travail peut avoir des **conséquences graves** :

Pour l'employeur :

- **Responsabilité civile** : exposition à des actions en dommages et intérêts du salarié
- **Responsabilité pénale** : sanctions pénales prévues par le Code du travail pour non-respect des obligations de déclaration
- **Amendes administratives** : possibilité d'amendes infligées par l'ITM en cas de non-respect des injonctions
- **Contentieux social** : risque accru de litiges avec le salarié et les organismes de sécurité sociale

Pour le salarié :

- **Perte partielle ou totale** des droits à indemnisation en cas de déclaration tardive ou absente (sauf cas de force majeure dûment justifié)
- **Retard dans la prise en charge** médicale et financière
- **Difficultés de preuve** en cas de reconnaissance tardive de l'accident

Conséquences administratives :

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

- **Refus de reconnaissance** de l'accident par l'AAA si les conditions ne sont pas réunies
- **Suspension des prestations** en cas de non-respect des procédures
- **Enquêtes approfondies** de l'ITM pouvant aboutir à des mesures correctives contraignantes

Points d'attention essentiels :

- Il est **impératif de respecter scrupuleusement** les obligations légales et de **documenter chaque étape** de la procédure
- La **traçabilité complète** des démarches est essentielle pour protéger à la fois l'entreprise et les droits du salarié
- En cas de **doute sur la qualification** de l'événement comme accident de travail, il est recommandé de procéder à la déclaration par précaution
- L'**accompagnement professionnel** du salarié accidenté et la **communication transparente** favorisent une gestion sereine et conforme

Recours en cas de refus de reconnaissance

Si l'AAA refuse de reconnaître l'accident comme accident de travail, le salarié ou l'employeur dispose d'un **délai de 40 jours** à compter de la notification de la décision pour introduire une **opposition** auprès du conseil d'administration de l'AAA. En cas de nouveau refus, un **recours** peut être formé devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale**.

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.