Quel soutien psychologique proposer à un salarié victime d'accident grave au travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, aucun texte légal ne consacre explicitement le **droit d'exiger un soutien psychologique** spécifique après un accident grave. Toutefois, l'employeur reste tenu par son **obligation générale de sécurité** (article L.312-1 du Code du travail) qui englobe la prévention et la prise en charge des **risques psychosociaux** et des **traumatismes post-accidents**.

Le salarié peut solliciter un accompagnement si l'accident a généré un traumatisme reconnu. L'employeur doit alors **évaluer la situation** en collaboration avec le médecin du travail et proposer des **mesures adaptées** : accès à un psychologue du travail, séances de débriefing post-traumatique, orientation vers des structures spécialisées (services de santé au travail, associations d'aide aux victimes).

L'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les **mesures appropriées** pour répondre aux conséquences psychologiques de l'accident. Les frais des dispositifs organisés par l'employeur sont à sa charge. Le salarié ne peut pas imposer un prestataire ou un dispositif spécifique, mais l'employeur engage sa responsabilité s'il refuse toute prise en charge adaptée face à un besoin avéré.

Définition

Un **accident grave du travail** désigne tout événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une atteinte corporelle ou psychique sérieuse susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la vie du salarié. La gravité se caractérise par la nature des lésions, la durée de l'incapacité (temporaire ou permanente), ou l'**impact psychologique durable**.

Le **soutien psychologique** recouvre l'ensemble des mesures d'accompagnement visant à prévenir ou traiter les **conséquences psychiques** d'un tel événement : accès à un professionnel de la santé mentale (psychologue du travail, psychiatre), débriefing collectif ou individuel, suivi thérapeutique spécialisé en psychotraumatologie.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il obligatoirement proposer un soutien psychologique après un accident grave au travail ?

Aucun texte légal ne consacre explicitement le droit d'exiger un soutien psychologique spécifique. Toutefois, l'employeur reste tenu par son obligation générale de sécurité (article L.312-1 du Code du travail) qui englobe la prévention et la prise en charge des risques psychosociaux et des traumatismes post-accidents. Il doit évaluer la situation et proposer des mesures adaptées si un besoin est identifié.

Quelles mesures de soutien psychologique l'employeur peut-il proposer ?

L'employeur peut proposer l'accès à un psychologue du travail via le service de santé au travail, des séances de débriefing post-traumatique (idéalement entre 24h et 72h après l'événement), une orientation vers des structures spécialisées comme l'Association d'aide aux victimes d'accidents du travail, ou la mise en place d'un suivi individuel adapté.

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

Qui peut bénéficier d'un soutien psychologique après un accident grave au travail ?

Le salarié victime d'un accident grave au travail peut solliciter un accompagnement psychologique si l'accident a généré un traumatisme reconnu. L'évaluation du besoin se fait en collaboration avec le médecin du travail, le délégué à la sécurité et éventuellement le psychologue du travail rattaché au service de santé.

Qui prend en charge les frais du soutien psychologique après un accident du travail ?

Les frais des dispositifs de soutien psychologique organisés par l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité sont à sa charge. Pour les accidents reconnus par l'Association d'assurance accident (AAA), certaines prestations de soutien psychologique peuvent être prises en charge dans le cadre de l'indemnisation.

Conditions d'exercice

L'article L.312-1 du Code du travail impose à l'employeur d'**assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail**. Cette obligation comprend la **prévention des risques psychosociaux**, notamment suite à un accident grave.

Bien qu'aucun droit explicite à exiger un soutien psychologique ne soit consacré par la loi, l'obligation de l'employeur s'apprécie au regard du **principe de prévention** et de l'**évaluation des risques** incluant les risques psychiques post-traumatiques.

Le salarié peut solliciter un accompagnement psychologique si l'accident a généré un **traumatisme avéré**, mais il ne peut imposer un dispositif ou un prestataire déterminé. L'employeur conserve la responsabilité d'organiser la réponse adaptée en fonction des moyens disponibles et des recommandations du médecin du travail.

Modalités pratiques

Lorsqu'un accident grave survient, l'employeur doit procéder à une **analyse approfondie** de l'événement et évaluer les conséquences sur la santé psychique du salarié concerné. Cette évaluation se réalise en collaboration avec :

- Le **médecin du travail** du service compétent (STM, STI, ASTF selon le secteur d'activité)
- Le **délégué à la sécurité**
- Le cas échéant, le **psychologue du travail** rattaché au service de santé

Si un besoin de soutien psychologique est identifié, l'employeur peut proposer :

- Accès à un **psychologue du travail** via le service de santé au travail
- Organisation de **séances de débriefing post-traumatique** (idéalement entre 24h et 72h après l'événement)
- Orientation vers des **structures spécialisées** : Association d'aide aux victimes d'accidents du travail (AVT), Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale, psychologues spécialisés en traumathérapie
- Mise en place d'un **suivi individuel** adapté à la situation

Le recours à ces dispositifs demeure **facultatif pour le salarié**, mais l'employeur doit démontrer qu'il a proposé des mesures appropriées. Les frais liés à une intervention psychologique organisée par l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité sont **à sa charge**.

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

Pour les accidents reconnus par l'**Association d'assurance accident (AAA)**, certaines prestations de soutien psychologique peuvent être prises en charge dans le cadre de l'indemnisation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **plan de prévention des risques professionnels** une procédure spécifique pour la prise en charge des accidents graves, incluant la gestion des conséquences psychologiques :

- Désigner une **personne référente** pour coordonner la prise en charge post-accident
- Prévoir les **coordonnées des services d'urgence** psychologique et des structures spécialisées
- Former les **managers et délégués** à la détection des signes de traumatisme psychologique
- Établir un **protocole de débriefing** post-accident impliquant le médecin du travail

L'employeur doit **informer les salariés** de l'existence de dispositifs d'accompagnement et garantir la **confidentialité** des démarches. Toute demande ou proposition de soutien doit être **formalisée par écrit** avec traçabilité des échanges.

En cas de refus de l'employeur de proposer un soutien adapté face à un besoin avéré, le salarié peut :

- Saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour manquement à l'obligation de sécurité
- Faire constater par le **médecin du travail** le besoin d'accompagnement psychologique
- En cas de préjudice avéré, engager la **responsabilité civile de l'employeur** devant le tribunal du travail

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, article L.312-1 et suivants	Obligation générale de sécurité et de prévention des risques professionnels
Code du travail, articles L.311-1 à L.327-2	Dispositions relatives à la protection, sécurité et santé des salariés (intégration de la loi du 17 juin 1994)
Code du travail, article L.312-5	Obligations diverses des employeurs incluant l'évaluation des risques
Code du travail, article L.614-11	Obligation de déclaration des accidents graves à l'ITM
Recommandations ITM	Prévention des risques psychosociaux et prise en charge des violences externes
Jurisprudence luxembourgeoise	Obligation de sécurité de résultat et responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale

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

En l'absence d'un droit explicite à exiger un soutien psychologique spécifique, il est essentiel pour l'employeur de **documenter toutes les mesures prises** pour prévenir et traiter les conséquences psychiques d'un accident grave. Cette documentation permet de démontrer le respect de l'obligation générale de sécurité et de limiter tout risque de contentieux ultérieur. La collaboration étroite avec le médecin du travail et les services de santé au travail constitue une protection juridique importante pour l'employeur.

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.