Quels documents l'employeur doit-il fournir en cas d'accident du travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Deux déclarations, deux délais. Pour un **accident grave** — décès, lésion permanente, fracture, brûlure grave, traumatisme mettant la vie en péril —, l'ITM est informée **sans délai** (art. L.614-11 CT). Pour tout accident, la **déclaration à l'AAA** est due sans attendre et, au plus tard, **dans l'année de la survenance**, sous peine de refus des prestations (art. 123, al. 1 CSS), accompagnée du certificat médical initial.

S'y ajoutent, sur demande, une **attestation de salaire** pour le calcul des indemnités, un **rapport d'enquête interne** pour les accidents graves, et toute pièce utile à l'instruction : photos, témoignages, plans. L'employeur tient par ailleurs la **liste des accidents** ayant entraîné une incapacité de travail de plus de trois jours (art. L.312-5 CT).

Les données médicales restent couvertes par le secret : l'employeur reçoit un constat d'aptitude, jamais un diagnostic.

Définition

Un **accident du travail** est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une lésion corporelle ou psychique, conformément à l'article 94 du Code de la sécurité sociale. Les **accidents de trajet** (sur le parcours domicile-lieu de travail) sont également couverts par le régime luxembourgeois de l'assurance accident. La reconnaissance de l'accident ouvre droit à la prise en charge par l'**AAA** (Association d'assurance accident), qui verse les indemnités journalières et couvre les frais médicaux.

Questions fréquentes

Faut-il un rapport d'enquête interne pour un accident grave ?

Oui, un rapport d'enquête interne est exigible par l'ITM pour les accidents graves. Il analyse les circonstances, identifie les causes et propose des mesures correctives. Ce rapport peut servir aux enquêtes administratives de l'AAA et de l'ITM, ainsi qu'aux éventuelles procédures contentieuses.

L'employeur doit-il tenir un registre des accidents ?

Oui, l'employeur tient une liste des accidents ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 3 jours. Il établit des rapports à l'ITM conformément à l'article L.312-5 CT. Le registre permet le suivi statistique, l'analyse des risques et la conformité aux contrôles administratifs.

Quelle attestation fournir pour le calcul des indemnités ?

Une attestation de salaire est exigible à la demande de l'AAA ou de la CNS pour le calcul des indemnités journalières. Elle détaille la rémunération de référence et permet de fixer le montant à 100% du salaire. L'employeur transmet cette attestation rapidement après la déclaration.

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

Quelle confidentialité pour les documents d'accident du travail ?

L'ensemble des documents doit être conservé, tracé et archivé dans le respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018. Les données médicales et personnelles sont strictement confidentielles. L'accès est limité aux personnes habilitées et aux autorités compétentes (AAA, ITM, CNS).

Quels accidents nécessitent une déclaration à l'ITM ?

Les accidents graves (décès, lésion permanente, fractures, brûlures graves, traumatismes mettant la vie en péril) doivent être déclarés à l'ITM sans délai (art. L.614-11 CT). Les accidents avec incapacité de plus de 3 jours doivent figurer dans la liste tenue par l'employeur (art. L.312-5 CT).

Quels documents fournir en cas d'accident du travail au Luxembourg ?

Pour les accidents graves (décès, lésion permanente, fractures, brûlures graves), déclaration à l'ITM sans délai (art. L.614-11 CT). Pour tous les accidents, déclaration à l'AAA dans les meilleurs délais avec certificat médical initial. Documents complémentaires sur demande.

Conditions d’exercice

L'obligation de déclaration s'applique à tout employeur, quel que soit l'effectif, pour tout accident survenu dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, qu'il concerne un salarié, un apprenti ou un stagiaire. Elle est indépendante de la gravité de l'accident ou de la durée de l'incapacité. L'absence de déclaration expose à des sanctions administratives et au refus de prise en charge par l'AAA.

Pour les **salariés intérimaires**, l'employeur au sens du Code du travail est l'entreprise de travail intérimaire : c'est elle qui déclare l'accident à l'AAA, l'entreprise utilisatrice lui apportant les éléments de fait.

Modalités pratiques

Document	Destinataire	Délai	Base légale
Déclaration d'accident grave (décès, lésion permanente, fracture, brûlure grave, traumatisme vital)	**ITM**	**Sans délai**	Art. L.614-11(1) CT
Déclaration d'accident (tous accidents)	**AAA**, formulaire officiel ou MyGuichet.lu	Sans délai ; au plus tard dans l'année	Art. 123, al. 1 CSS
Déclaration d'autres accidents + maladies professionnelles	**ITM**	Obligation légale	Art. L.614-11(2) CT
Certificat médical initial	AAA + CNS	Avec la déclaration	CSS
Attestation de salaire	AAA ou CNS (sur demande)	À la demande	CSS
Rapport d'enquête interne (accidents graves ou mortels)	ITM (sur demande)	Sans délai	Art. L.312-5 (1)(4) CT
Liste des accidents (> 3 jours d'incapacité)	Tenue interne + ITM contrôle	Mise à jour permanente	Art. L.312-5 (1)(3) CT

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

La transmission à l'AAA s'effectue via la plateforme **e-AAA** ou par courrier recommandé. L'employeur conserve une copie de chaque document transmis et garantit la traçabilité des échanges.

Pratiques et recommandations

La désignation d'un **référent interne accidents du travail** — chargé de la centralisation documentaire, du suivi des déclarations et de la coordination avec l'AAA, l'ITM et le service de santé au travail — est une bonne pratique fortement recommandée dès que l'entreprise atteint une taille significative. Ce référent doit connaître les deux délais distincts : **sans délai** pour les accidents graves à l'ITM, et **un an au plus** pour la déclaration à l'AAA, sous peine de refus des prestations (art. 123, al. 1 CSS).

La sensibilisation des salariés au **signalement immédiat** de tout accident (même mineur) est indispensable pour respecter les délais légaux. Un circuit interne de remontée d'information (formulaire de signalement, interlocuteur désigné) doit être formalisé et communiqué lors de l'accueil de tout nouveau collaborateur.

En cas d'accident grave ou mortel, l'employeur doit informer l'ITM **sans délai** (art. L.614-11 CT), coopérer à toute enquête et ne pas modifier la scène de l'accident avant passage des inspecteurs. Le rapport d'enquête interne doit documenter précisément les causes, circonstances et mesures correctives envisagées. La confidentialité des données médicales doit être strictement respectée à chaque étape.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-5(1)(3) CT	Obligation de tenir une liste des accidents de travail (incapacité > 3 jours)
Art. L.312-5(1)(4) CT	Obligation d'établir et communiquer des rapports d'accident à l'ITM
Art. L.614-11(1) CT	Déclaration **sans délai** à l'ITM pour accidents graves (décès, lésion permanente, fractures, brûlures graves, traumatismes vitaux)
Art. L.614-11(2) CT	Déclaration obligatoire à l'ITM pour les autres accidents et maladies professionnelles
Art. 94 et s. CSS	Définition de l'accident du travail et prise en charge par l'AAA
Art. L.312-1 à L.312-8 CT	Sécurité et santé au travail : prévention, évaluation des risques, formation
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles et RGPD

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

Il existe **deux déclarations distinctes** pour un accident du travail : (1) à l'**ITM** (sans délai pour accidents graves ; obligatoire pour les autres) conformément à l'art. L.614-11 CT ; (2) à l'**AAA**, sans attendre : aucune prestation n'est due si l'accident ne lui est pas déclaré dans l'année de sa survenance (art. 123, al. 1er CSS). L'article L.312-5 CT (et non L.312-1) est la base légale correcte pour les obligations de liste et de rapport d'accident.

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.