

Quelles indemnités sont dues en cas d'accident du travail ou de trajet reconnu au Luxembourg ?

| Réponse courte

En cas d'accident du travail ou de trajet reconnu au Luxembourg, la victime a droit à plusieurs indemnités : une indemnité pécuniaire de maladie équivalente à 100 % du salaire cotisable (prise en charge par l'AAA à partir du lendemain de l'accident), le remboursement intégral des frais médicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de rééducation, de transport médicalement justifié, ainsi que des frais de prothèses et appareillages nécessaires.

En cas de séquelles définitives, une rente viagère est attribuée si le taux d'incapacité permanente partielle atteint au moins 10 %, ou une indemnité en capital pour un taux inférieur. En cas de décès, une rente est versée aux ayants droit (conjoint survivant, enfants à charge, etc.) et les frais funéraires sont remboursés dans la limite d'un plafond réglementaire.

Toutes ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. L'employeur doit respecter les obligations de déclaration, d'information et de traçabilité pour garantir l'accès à ces droits.

| Définition

Un accident du travail ou de trajet reconnu est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, ou sur le trajet normal entre le domicile et le lieu de travail, entraînant une lésion corporelle ou psychique. La reconnaissance de l'accident relève de l'Association d'assurance accident (AAA) après instruction du dossier, conformément au Code du travail luxembourgeois et au Code de la sécurité sociale. Les accidents de trajet sont assimilés aux accidents du travail sous réserve du respect des conditions légales, notamment le caractère direct et normal du trajet.

| Conditions d'exercice

Pour ouvrir droit aux indemnités, l'accident doit être déclaré par l'employeur à l'AAA dans un délai de trois jours ouvrables à compter de la connaissance de l'accident, au moyen du formulaire prescrit. La victime doit être affiliée au régime luxembourgeois de sécurité sociale au moment de l'accident. La reconnaissance de l'accident par l'AAA conditionne l'octroi des prestations. Les lésions doivent être médicalement constatées et présenter un lien direct, certain et exclusif avec l'événement déclaré. Sont exclus de la prise en charge les accidents résultant d'une faute intentionnelle, d'un acte volontaire de la victime, ou survenus sous l'emprise manifeste d'alcool ou de stupéfiants.

| Modalités pratiques

En cas d'accident reconnu, plusieurs types d'indemnités sont prévues :

- **Indemnité pécuniaire de maladie** : À compter du jour suivant l'accident, l'AAA prend en charge le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie, équivalente à 100 % du salaire cotisable, jusqu'à la reprise du travail ou la consolidation de l'état de santé. L'employeur reste tenu de verser le salaire pour le jour de l'accident.
- **Remboursement des frais médicaux** : L'AAA rembourse intégralement les frais médicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de rééducation, de transport médicalement justifié, ainsi que les frais de prothèses et d'appareillages nécessaires.
- **Indemnité pour incapacité permanente** : En cas de séquelles définitives, une rente viagère est attribuée si le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) atteint au moins 10 %. Pour un taux inférieur, une indemnité en capital est versée.
- **Rente aux ayants droit** : En cas de décès de la victime, une rente est attribuée au conjoint survivant, aux enfants mineurs ou à charge, et éventuellement à d'autres ayants droit selon les règles de priorité et de quotité fixées par la loi.
- **Indemnité pour frais funéraires** : Les frais funéraires sont remboursés dans la limite d'un plafond fixé annuellement par règlement grand-ducal.

Les indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et ne sont pas soumises à cotisations sociales. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans la gestion des accidents et des indemnisations.

L'employeur doit assurer la traçabilité des démarches et garantir l'encadrement humain du salarié victime.

| Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser sans délai la déclaration d'accident auprès de l'AAA et de transmettre à la victime une copie de la déclaration. L'employeur doit veiller à la conservation des preuves et documents relatifs à l'accident (témoignages, rapports internes, photos). Une communication proactive avec la victime et l'AAA facilite le traitement du dossier et limite les risques de contestation. Il convient d'informer le salarié sur ses droits, notamment en matière de prise en charge des soins et de maintien de la rémunération.

L'employeur doit également s'assurer du respect des obligations en matière de protection des données personnelles lors du traitement du dossier. En cas de doute sur la qualification de l'accident, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé.

| Cadre juridique

Les indemnités versées en cas d'accident du travail ou de trajet reconnu sont régies par :

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-6](#) (obligation de déclaration de l'accident)
 - Article [L.414-1](#) et suivants (obligations de sécurité et de prévention)
- **Code de la sécurité sociale, Livre IV (Assurance accident) :**
 - Articles 92 à 154 (définition, conditions, indemnités, rentes, modalités de calcul)
 - Article 95 (déclaration et reconnaissance)
 - Article 101 (exclusions)
 - Article 110 (indemnité pécuniaire)
 - Article 120 (rente d'incapacité)
 - Article 130 (rente aux ayants droit)
 - Article 140 (remboursement des frais)
- **Règlements grand-ducaux d'application** (plafonds, modalités pratiques)
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** (lien de causalité, faute de la victime)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** pour la protection des données personnelles

| Note

Le non-respect des délais ou des formalités de déclaration peut entraîner la perte du droit à indemnisation pour le salarié et engager la responsabilité de l'employeur. Il est impératif de respecter scrupuleusement les obligations légales, d'assurer la traçabilité des démarches et d'informer le salarié de ses droits.

Les pages sont rédigées, surveillées et mises à jour régulièrement à partir de sources officielles. Nous déclinons toute responsabilité pour les conséquences directes ou indirectes liées à l'utilisation des contenus. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.