

# Le salarié a-t-il droit à une rente d'invalidité après accident du travail ?

## Réponse courte

Le salarié a droit à une rente d'invalidité après accident du travail si plusieurs conditions sont réunies : l'accident doit être reconnu comme accident du travail ou la maladie comme professionnelle par l'Association d'assurance accident (AAA), l'incapacité permanente doit être médicalement constatée avec un taux d'au moins 10 %, et cette incapacité doit entraîner une réduction durable de la capacité de gain sans possibilité de réadaptation professionnelle. La demande doit être introduite dans les délais prescrits et le salarié doit coopérer à la procédure.

La rente est calculée proportionnellement au taux d'incapacité et au **salaire annuel de référence**, et elle est **versée mensuellement**. En cas de désaccord sur la reconnaissance du droit à rente ou sur le taux d'incapacité, des recours sont possibles devant la **Commission des rentes** ou le **Conseil arbitral des assurances sociales**.

## Définition

La rente d'invalidité consécutive à un accident du travail est une prestation versée par l'Association d'assurance accident (AAA) au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, lorsque cet événement entraîne une incapacité permanente de travail. Cette rente vise à compenser la perte de capacité de gain résultant de l'incapacité partielle ou totale du salarié à exercer une activité professionnelle, à la suite d'un dommage corporel reconnu comme accident du travail ou maladie professionnelle selon les critères légaux luxembourgeois.

La rente d'invalidité s'inscrit dans le cadre de la protection sociale obligatoire et vise à garantir un revenu de remplacement au salarié dont l'aptitude au travail est durablement réduite. Elle se distingue de l'indemnisation temporaire ou des prestations en nature, en ce qu'elle est attribuée en cas de séquelles permanentes.

## Conditions d'exercice

Pour ouvrir droit à la rente d'invalidité, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- L'accident doit être reconnu comme accident du travail ou la pathologie comme maladie professionnelle par l'AAA, conformément aux articles 94, 95 et 97 du Code de la sécurité sociale.
- L'incapacité permanente doit être médicalement constatée et évaluée à un taux d'au moins 10 % par le médecin-conseil de l'AAA, selon l'article 109 du Code de la sécurité sociale.
- L'incapacité doit entraîner une réduction durable de la capacité de gain du salarié, sans possibilité de réadaptation professionnelle permettant le retour à un emploi équivalent (article 109, alinéa 2).
- La demande de rente doit être introduite dans les délais prescrits, généralement dans les **trois ans suivant la consolidation** de l'état de santé, conformément à l'article 120 du Code de la sécurité sociale.
- Le salarié doit respecter les obligations de coopération, notamment en se soumettant aux examens médicaux et en fournissant les documents requis.

## Modalités pratiques

La procédure débute par la déclaration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle auprès de l'AAA, dans les délais légaux (article 98 du Code de la sécurité sociale). Après consolidation de l'état de santé, une évaluation médicale détermine le taux d'incapacité permanente.

Si ce taux atteint ou dépasse 10 %, la rente est calculée proportionnellement à ce taux et au **salaire annuel de référence** du salarié, conformément à l'article 109 du Code de la sécurité sociale. La rente est **versée mensuellement** et peut être révisée en cas d'aggravation ou d'amélioration de l'état de santé (article 115).

En cas de désaccord sur le taux d'incapacité ou sur la reconnaissance du droit à rente, le salarié peut saisir la **Commission des rentes** (article 117) ou, en dernier recours, le **Conseil arbitral des assurances sociales** (article 118). L'employeur doit garantir la traçabilité des démarches et l'égalité de traitement entre les salariés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de veiller à la déclaration rapide et complète de tout accident du travail ou suspicion de maladie professionnelle, en respectant les délais légaux. Les employeurs doivent informer les salariés de leurs droits et des démarches à suivre, et s'assurer que les procédures internes de prévention et de déclaration sont conformes aux exigences de l'AAA.

Il convient de conserver tous les documents médicaux et administratifs relatifs à l'accident ou à la maladie, afin d'assurer la traçabilité et la défense des droits du salarié. En cas de contestation du taux d'incapacité ou du refus de rente, un accompagnement juridique spécialisé est conseillé pour garantir la défense des intérêts du salarié.

**Les** employeurs doivent veiller à l'égalité de traitement entre les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail, et à l'encadrement humain des démarches administratives.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles 94 à 120 du Code de la sécurité sociale</b>	Accidents du travail et maladies professionnelles, reconnaissance, indemnisation, délais
<b>Article 109 du Code de la sécurité sociale</b>	Taux d'incapacité et calcul de la rente
<b>Article 115 du Code de la sécurité sociale</b>	Révision de la rente
<b>Articles 117 et 118 du Code de la sécurité sociale</b>	Recours et contestations
<b>Article 120 du Code de la sécurité sociale</b>	Délais de prescription
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement
<b>Règlement grand-ducal du 24 novembre 2009</b>	Procédure d'évaluation de l'incapacité permanente
<b>Jurisprudence du Conseil arbitral et du Conseil supérieur des assurances sociales</b>	Interprétation des droits à rente

La reconnaissance de l'incapacité permanente et l'attribution de la rente relèvent exclusivement de l'AAA. Toute omission ou retard dans la déclaration peut compromettre les droits du salarié à indemnisation. L'égalité de traitement et la traçabilité des démarches doivent être garanties par 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.