

# Que faire en cas de refus de reconnaissance d'un accident du travail par l'AAA ?

## Réponse courte

En cas de refus de reconnaissance d'un accident du travail par l'AAA, l'employeur doit informer immédiatement le salarié de ses droits de recours et lui remettre une copie de la décision motivée. Le salarié dispose d'un **délai de quarante jours** pour introduire une **réclamation écrite et motivée** auprès du **Conseil arbitral des assurances sociales (CASS)**, accompagnée de toutes les pièces justificatives.

L'employeur doit accompagner le salarié dans la constitution du dossier de réclamation, assurer la traçabilité de toutes les démarches et conserver la documentation relative à l'accident et aux échanges. Pendant la procédure, si l'incapacité de travail est médicalement reconnue, le salarié relève du **régime général de la maladie** et l'employeur doit appliquer les règles de gestion des absences pour maladie, notamment le maintien du salaire et la déclaration à la CNS.

Il est essentiel de respecter les délais de recours, d'assurer l'égalité de traitement entre salariés et de garantir un accompagnement humain tout au long de la procédure, conformément aux obligations légales en matière de sécurité, santé au travail et égalité de traitement.

## Définition

Le refus de reconnaissance d'un accident du travail par l'Association d'Assurance Accident (AAA) intervient lorsque l'organisme compétent estime que l'événement déclaré ne répond pas aux critères légaux définis par le Code de la sécurité sociale luxembourgeois. Ce refus prive le salarié des prestations spécifiques liées à la législation sur les accidents du travail, telles que la prise en charge des soins, les indemnités journalières ou les rentes.

Un accident du travail est caractérisé par un événement soudain, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une lésion corporelle, conformément aux articles 92 à 97 du Code de la sécurité sociale. Le refus de l'AAA signifie que ces conditions ne sont pas remplies selon l'analyse de l'organisme.

## Conditions d'exercice

La décision de refus de l'AAA est notifiée par écrit, de manière motivée, au salarié et à l'employeur. Cette notification ouvre un **délai de quarante jours** pour introduire une réclamation auprès du **Conseil arbitral des assurances sociales (CASS)**, conformément à l'article 459 du Code de la sécurité sociale.

La contestation doit être introduite par écrit, motivée, et accompagnée de toutes pièces justificatives. Passé ce délai, la décision de l'AAA devient définitive et ne peut plus être contestée, sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi.

L'employeur doit veiller au respect des principes d'égalité de traitement et d'information, en s'assurant que tous les salariés bénéficient des mêmes droits et accompagnement dans ce type de situation, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Dès réception de la notification de refus, l'employeur doit informer le salarié de ses droits de recours et lui remettre une copie de la décision. Il est recommandé d'accompagner le salarié dans la constitution du dossier de réclamation, en rassemblant tous les éléments de preuve pertinents (rapports, attestations, certificats médicaux).

La réclamation doit être adressée au secrétariat du CASS dans le délai légal de quarante jours. Le CASS entend les parties et statue sur la contestation. Sa décision peut être contestée devant le **Conseil supérieur des assurances sociales** dans un nouveau **délai de quarante jours** à compter de la notification, conformément à l'article 461 du Code de la sécurité sociale.

Pendant la procédure, si l'incapacité de travail est médicalement reconnue, le salarié relève du **régime général de la maladie**. L'employeur doit alors appliquer les règles relatives à la gestion des absences pour maladie, notamment le maintien du salaire pendant la période légale (article [L.121-6](#) du Code du travail) et la déclaration à la Caisse nationale de santé ([CNS](#)).

L'employeur doit assurer la traçabilité de toutes les démarches, conserver la documentation relative à l'accident, aux déclarations, aux échanges avec le salarié et aux décisions reçues, conformément aux obligations de traçabilité et de documentation prévues par le Code du travail et la législation sur la sécurité et la santé au travail.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit veiller à la traçabilité de toutes les démarches effectuées, en conservant une documentation complète sur l'accident, les déclarations à l'AAA, les échanges avec le salarié et les décisions reçues.

Il est recommandé d'informer clairement le salarié sur les délais et modalités de recours, et de l'accompagner dans la procédure pour limiter les risques de contentieux. L'application stricte du régime de la maladie ordinaire en cas de refus de reconnaissance est essentielle, en assurant la gestion correcte des certificats médicaux, la déclaration des absences à la [CNS](#) et le respect de l'égalité de traitement entre salariés.

La sensibilisation des salariés à l'importance de la déclaration immédiate et précise des accidents est également conseillée. L'employeur doit garantir l'encadrement humain et l'accompagnement du salarié tout au long de la procédure, conformément aux obligations de sécurité et de santé au travail (articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles 92 à 97 du Code de la sécurité sociale</b>	Définition et conditions de l'accident du travail
<b>Articles 459 à 464 du Code de la sécurité sociale</b>	Procédure de recours contre les décisions de l'AAA
<b>Article <u>L.121-6</u> du Code du travail</b>	Maintien du salaire en cas de maladie
<b>Articles <u>L.312-1</u> à <u>L.312-9</u> du Code du travail</b>	Obligations de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail
<b>Article <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Obligation d'égalité de traitement
<b>Législation sur la sécurité et la santé au travail</b>	Cadre général

Respectez scrupuleusement les délais de recours et documentez chaque étape de la procédure. L'accompagnement du salarié, la traçabilité des démarches et l'égalité de traitement sont essentiels pour préserver les droits de chacun et limiter la responsabilité de 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.