Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'accident grave au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas d'**accident grave au travail** au Luxembourg, l'employeur doit **immédiatement** prendre toutes les mesures d'urgence pour assurer la sécurité et porter assistance à la victime, alerter les secours, **informer sans délai l'Inspection du travail et des mines (ITM)**, et préserver la scène de l'accident sauf nécessité de secours. Il doit également **déclarer l'accident à l'Association d'assurance accident (AAA)** dans les meilleurs délais mais au plus tard dans l'année, tenir un **registre des accidents**, et collaborer avec l'ITM et l'AAA lors de l'enquête.

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés victimes, respecter la **confidentialité des données personnelles**, et mettre en œuvre les recommandations des autorités. Toute omission ou retard dans ces démarches peut entraîner des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'une aggravation de la responsabilité de l'employeur.

Définition

Un **accident grave au travail** est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une blessure corporelle sérieuse, une incapacité temporaire ou permanente, ou le décès du salarié. Selon l'article **L.614-11 du Code du travail**, sont considérés comme graves les accidents ayant occasionné **soit la mort, soit une lésion permanente**, soit au moins une des lésions temporaires suivantes : fractures, brûlures externes au troisième degré et sur plus de 9% de la superficie du corps ou internes, plaies avec perte de substance, traumatismes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en péril.

La gravité est appréciée selon la nature des lésions, leur conséquence sur la santé du salarié et l'impact potentiel sur la sécurité collective. Cette définition s'applique à **tous les salariés**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Questions fréquentes

Dans quels délais l'employeur doit-il déclarer un accident grave au travail aux autorités luxembourgeoises ?

L'employeur doit informer immédiatement l'ITM par tout moyen approprié (téléphone, email, fax) dès la survenance de l'accident grave. Il doit également déclarer l'accident à l'Association d'assurance accident (AAA) dans les meilleurs délais mais au plus tard dans l'année de la survenance, via le formulaire officiel.

L'employeur doit-il déclarer les accidents graves des salariés intérimaires et stagiaires ?

Oui, les obligations s'appliquent également aux intérimaires, apprentis et stagiaires présents dans l'entreprise. Pour les salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident doit être remplie par la société utilisatrice et contresignée par l'entrepreneur de travail intérimaire, conformément à l'article L.614-11 du Code du travail.

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

Qu'est-ce qu'un accident grave au travail au Luxembourg et quelles sont les obligations immédiates de l'employeur ?

Un accident grave au travail est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant la mort, une lésion permanente, ou des lésions temporaires graves (fractures, brûlures au 3e degré, etc.). L'employeur doit immédiatement prendre les mesures d'urgence pour porter assistance à la victime, alerter les secours, informer sans délai l'Inspection du travail et des mines (ITM), et préserver la scène de l'accident sauf nécessité de secours.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des obligations de déclaration d'accident grave au travail ?

Toute omission ou retard dans la déclaration sans délai à l'ITM, dans la déclaration à l'AAA dans l'année, ou dans la coopération avec les autorités peut entraîner des sanctions administratives et pénales selon l'article L.614-13 du Code du travail. Cela peut également aggraver la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas de contentieux ultérieur.

Conditions d'exercice

Les **obligations de l'employeur** s'appliquent dès qu'un accident grave survient sur le lieu de travail, lors d'une activité professionnelle, ou pendant un déplacement professionnel. L'employeur doit agir **immédiatement**, sans attendre la confirmation d'une autorité médicale ou administrative.

Ces obligations s'imposent **indépendamment de la cause** de l'accident, qu'il s'agisse d'une faute du salarié, d'un tiers ou d'un cas fortuit. Elles concernent également les **intérimaires, apprentis et stagiaires** présents dans l'entreprise, conformément à l'article L.614-11 qui précise que pour les salariés intérimaires accidentés, la déclaration d'accident est à remplir par la société utilisatrice et à contresigner par l'entrepreneur de travail intérimaire.

Modalités pratiques

Dès la survenance d'un accident grave, l'employeur doit :

Mesures d'urgence immédiates :

- Prendre toutes **mesures d'urgence** pour assurer la sécurité et porter assistance à la victime, notamment alerter les secours et prodiguer les premiers soins
- **Informer immédiatement l'ITM** par tout moyen approprié (téléphone, email, fax), en précisant la nature de l'accident, les circonstances, l'identité de la victime et les mesures prises
- **Préserver la scène de l'accident**, sauf nécessité de porter secours ou d'éviter un danger grave, afin de permettre à l'ITM de procéder à une enquête

Déclarations obligatoires :

- **Déclarer l'accident à l'AAA** dans les meilleurs délais mais **au plus tard dans l'année** de la survenance, via le formulaire officiel, en détaillant les circonstances et conséquences
- Tenir un **registre des accidents du travail**, accessible à l'ITM et à l'AAA, consignant la date, l'heure, le lieu, la description des faits et les suites données (article L.312-5)

Coopération avec les autorités :

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

- **Collaborer avec l'ITM et l'AAA** lors de l'enquête, fournir tous documents et témoignages requis, et mettre en œuvre les recommandations éventuelles
- Respecter l'**égalité de traitement** entre les salariés victimes d'accident conformément à l'article L.241-1 du Code du travail
- Garantir la **confidentialité des données personnelles** conformément au RGPD

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **désigner un responsable interne** chargé de la gestion des accidents du travail et de former le personnel aux premiers secours. L'employeur doit veiller à la **mise à jour régulière** des procédures d'urgence et à l'affichage visible des numéros d'appel des secours.

Toute **communication avec les autorités** doit être documentée et conservée pour assurer la traçabilité des démarches. Après l'accident, une **analyse des causes** doit être menée pour prévenir la réitération, en associant le comité de sécurité et santé ou la délégation du personnel.

L'employeur doit **informer les salariés** des suites de l'accident et des mesures correctives adoptées. En cas de manquement à ces obligations, la **responsabilité pénale et civile** de l'employeur peut être engagée selon l'article L.614-13 (amendes administratives).

Cadre juridique

Les obligations de l'employeur en cas d'accident grave au travail sont prévues par :

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article **L.614-11** (déclaration sans délai des accidents graves à l'ITM)
  - Article **L.312-5** (obligations diverses des employeurs, registre des accidents)
  - Article **L.614-13** (amendes administratives en cas de non-respect)
  - Article **L.241-1** (égalité de traitement)
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD) pour la gestion des données personnelles
- **Pouvoir de contrôle et de sanction** de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** en matière de responsabilité de l'employeur

En cas d'accident grave, toute **omission ou retard** dans la déclaration sans délai à l'ITM, dans la déclaration à l'AAA dans l'année, la préservation des preuves ou la coopération avec les autorités peut entraîner des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'une aggravation de la responsabilité de l'employeur en cas de contentieux ultérieur.

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.

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