Quelle procédure RH appliquer après un accident du travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Après un accident du travail, le **salarié** doit informer **immédiatement** son employeur ou son représentant. L'employeur doit alors **déclarer l'accident** à l'**Association d'assurance accident (AAA)** dans les **meilleurs délais** à l'aide du formulaire officiel DA1, accompagné du **certificat médical initial**.

En cas d'**accident grave** (fractures, brûlures 3ème degré >9% corps, plaies avec perte de substance, traumatismes menaçant le pronostic vital), l'employeur doit **également** prévenir **sans délai** l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. La Police informe automatiquement l'ITM des accidents graves.

L'employeur doit **conserver** une copie de la déclaration et du certificat médical. Le salarié transmet le volet R9 à la **CNS**. En cas de **non-déclaration** par l'employeur, le salarié peut introduire une **réclamation AAA** dans l'**année** suivant l'accident. Le respect des **meilleurs délais** est essentiel pour préserver les droits à indemnisation.

Définition

Un **accident du travail** est défini par l'article 92 du Code de la sécurité sociale comme un événement **soudain** survenu **par le fait du travail ou à l'occasion du travail**, entraînant une lésion corporelle ou psychique. Cette définition inclut les **accidents de trajet** survenus lors du parcours normal entre domicile et lieu de travail.

La jurisprudence luxembourgeoise précise que l'accident du travail se caractérise par **l'action soudaine d'une cause extérieure** provoquant une lésion. Le critère de **soudaineté** permet de distinguer l'accident de la maladie professionnelle. Une **présomption d'imputabilité** s'applique : toute lésion apparue soudainement au temps et lieu de travail constitue un accident du travail, sauf preuve contraire de l'AAA.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si l'employeur ne déclare pas un accident du travail ?

Si l'employeur ne déclare pas l'accident du travail, le salarié peut introduire une réclamation directement auprès de l'AAA dans l'année suivant l'accident. Le non-respect des délais de déclaration peut entraîner la perte des droits à indemnisation pour le salarié et engager la responsabilité civile de l'employeur.

Quels documents sont nécessaires pour déclarer un accident du travail ?

La déclaration d'accident du travail nécessite le formulaire officiel DA1 accompagné du certificat médical initial du médecin traitant. L'employeur doit conserver une copie de ces documents, et le salarié doit transmettre le volet R9 à la CNS. Tous les documents doivent être conservés pendant minimum 5 ans.

Quels sont les délais pour déclarer un accident du travail au Luxembourg ?

Le salarié doit informer immédiatement son employeur après l'accident. L'employeur doit ensuite déclarer l'accident à l'Association d'assurance accident (AAA) dans les meilleurs délais avec le formulaire DA1 et le certificat médical initial. Pour les accidents graves, l'employeur doit également prévenir l'Inspection du travail et des mines (ITM) sans délai.

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

Qui doit déclarer un accident du travail et à quels organismes ?

L'employeur est responsable de déclarer l'accident du travail à l'AAA avec le formulaire DA1. En cas d'accident grave (fractures, brûlures 3ème degré >9% du corps, traumatismes menaçant le pronostic vital), il doit également informer l'ITM sans délai. Si l'employeur ne fait pas la déclaration, le salarié peut introduire une réclamation AAA dans l'année suivant l'accident.

Conditions d’exercice

Conditions pour qualification d'accident du travail :

- **Événement soudain** et imprévu
- **Lien direct** avec l'activité professionnelle ou trajet autorisé
- **Lésion objectivable** médicalement (corporelle ou psychique)
- Survenance pendant **l'exécution du contrat** de travail ou trajet protégé

Obligations de déclaration :

- **Information immédiate** de l'employeur par le salarié (sauf circonstances exceptionnelles)
- **Déclaration AAA** par l'employeur dans les **meilleurs délais**
- **Déclaration ITM** uniquement pour accidents **graves** (sans délai)
- La déclaration doit être effectuée **même pour accidents apparemment bénins**

Modalités pratiques

Étapes de la procédure RH :

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

1. **Information immédiate** :
    - Le salarié informe **immédiatement** son employeur ou représentant
    - Recueillir les **circonstances factuelles** de l'accident
    - Identifier les **témoins éventuels**
    - Constater les **dégâts matériels** le cas échéant
2. **Déclaration à l'AAA** :
    - Remplir le **formulaire DA1** dans les **meilleurs délais**
    - Joindre le **certificat médical initial** du médecin traitant
    - Préciser nature des lésions et durée probable d'incapacité
    - Déclaration possible **en ligne** via MyGuichet.lu
3. **Déclaration ITM** (si nécessaire) :
    - **Obligatoire uniquement** pour accidents graves (liste exhaustive art. L.614-11)
    - Déclaration **sans délai** par écrit ou télécommunication
    - Fractures, brûlures 3ème degré >9% corps, plaies avec perte de substance
    - Traumatismes menaçant le pronostic vital sans traitement
4. **Suivi administratif** :
    - **Conserver** copie déclaration et certificat médical
    - Le salarié transmet **volet R9** à la CNS
    - **Traçabilité** de toutes les démarches et correspondances

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Établir une **procédure interne** claire et diffusée
- **Former** les managers à la collecte d'informations factuelles
- Désigner un **référent accident** dans l'entreprise
- **Sensibiliser** les salariés à déclarer immédiatement tout accident

Documentation et suivi :

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

- **Conserver** tous documents pendant **minimum 5 ans**
- Réaliser une **analyse des causes** pour prévention
- Collaboration avec **délégué sécurité** et comité mixte sécurité/santé
- **Suivi** du dossier AAA jusqu'à clôture définitive

En cas de complications :

- Si **non-déclaration** employeur : réclamation salarié possible (1 an)
- Si **contestation** AAA : recours dans les **40 jours**
- **Responsabilité civile** employeur en cas de retard/omission
- Risque de **perte droits** indemnisation pour le salarié

Gestion des frontaliers :

- **Formulaire DA1** envoyé automatiquement aux frontaliers
- Validité **6 semaines** pour soins dans pays de résidence
- **Extension** possible sur demande à l'AAA
- Coordination avec organismes étrangers

Cadre juridique

Code de la sécurité sociale :

- **Article 92** : définition accident du travail et de trajet
- **Articles 93-129** : prestations et procédures de reconnaissance
- Délai de **réclamation** : 1 an à compter du lendemain de l'accident

Code du travail :

- **Article L.614-11** : déclarations accidents graves à l'ITM (sans délai)
- **Article L.614-12** : procès-verbaux et constats ITM
- Accidents graves : liste exhaustive (fractures, brûlures >9%, etc.)

Règlements et procédures :

- **Formulaires officiels** : DA1 (déclaration), R9 (CNS)
- **Statuts AAA** : modalités pratiques de déclaration
- **Circulaires AAA** : instructions spécifiques et mises à jour

Voies de recours :

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

- **Opposition** AAA : conseil d'administration (**40 jours**)
- **Recours** : Conseil arbitral sécurité sociale (**40 jours**)
- **Appel** : Conseil supérieur sécurité sociale (**40 jours**)

ATTENTION : Le délai de déclaration à l'AAA est "**dans les meilleurs délais**" et NON pas "8 jours" comme parfois mentionné à tort. Le non-respect de ce délai peut entraîner la **perte des droits** à indemnisation pour le salarié et engager la **responsabilité civile** de l'employeur. La déclaration à l'**ITM** n'est obligatoire que pour les **accidents graves** listés exhaustivement à l'article L.614-11. La **présomption d'imputabilité** facilite la reconnaissance mais peut être renversée par l'AAA. Il est essentiel de **formaliser** et **contrôler** rigoureusement la procédure interne.

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.