Qui peut accompagner un salarié dans la reconnaissance de sa maladie professionnelle ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise **ne prévoit aucun droit légal spécifique à l'accompagnement** dans la reconnaissance d'une maladie professionnelle. La procédure est strictement administrative et gérée par l'**Association d'assurance accident (AAA)**. Le **médecin traitant** effectue seul la déclaration obligatoire dès qu'il suspecte une origine professionnelle.

Le salarié peut néanmoins bénéficier d'un **accompagnement informel** : consultation d'un **délégué du personnel** pour s'informer de ses droits généraux, assistance d'un **proche** pour soutien moral, ou représentation par un **avocat** en cas de recours contentieux. L'**employeur** n'a aucune obligation légale de faciliter un accompagnement spécifique mais doit respecter la **confidentialité médicale**.

En cas de décision défavorable de l'AAA, le salarié peut former **opposition puis recours** devant les juridictions de la sécurité sociale, où l'assistance d'un avocat spécialisé est fortement recommandée.

Définition

La **reconnaissance d'une maladie professionnelle** est une procédure administrative permettant d'établir le lien de causalité entre une pathologie et l'activité professionnelle du salarié. Elle relève exclusivement de l'**Association d'assurance accident (AAA)**, établissement public placé sous la tutelle du Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale. Cette reconnaissance ouvre droit aux **prestations spécifiques** de l'assurance accident (soins médicaux à 100%, indemnités, rentes).

La procédure débute par une **déclaration médicale obligatoire** effectuée par le médecin traitant dès qu'il a des suspicions fondées qu'une maladie a sa cause déterminante dans l'activité professionnelle. L'AAA évalue ensuite la demande sur la base du **tableau réglementaire des maladies professionnelles** établi par règlement grand-ducal et peut ordonner des **expertises médicales complémentaires**.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle et qui prend les décisions ?

La procédure débute par une déclaration médicale obligatoire effectuée par le médecin traitant seul auprès de l'Association d'assurance accident (AAA). L'AAA évalue ensuite la demande sur la base du tableau réglementaire des maladies professionnelles et peut ordonner des expertises médicales complémentaires avant de prendre sa décision.

L'employeur a-t-il l'obligation de faciliter l'accompagnement du salarié dans la reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation légale de faciliter un accompagnement spécifique dans cette procédure. Il doit seulement fournir les informations sur l'exposition professionnelle à l'AAA et respecter scrupuleusement la confidentialité médicale du salarié.

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

Quels sont les recours possibles en cas de refus de reconnaissance de maladie professionnelle ?

En cas de décision défavorable de l'AAA, le salarié peut former opposition devant le Conseil d'administration de l'AAA dans un délai de 40 jours, puis recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, et enfin appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale. L'assistance d'un avocat spécialisé est fortement recommandée pour ces recours.

Qui peut accompagner un salarié dans sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle au Luxembourg ?

La législation luxembourgeoise ne prévoit aucun droit légal spécifique à l'accompagnement dans cette procédure. Le salarié peut néanmoins bénéficier d'un accompagnement informel : consultation d'un délégué du personnel, assistance d'un proche pour soutien moral, ou représentation par un avocat en cas de recours contentieux.

Conditions d’exercice

Aspect	Conditions
Droit légal à l'accompagnement	Aucun droit spécifique prévu par la loi
Nature de l'accompagnement	Informel, facultatif, sans opposabilité
Acteurs de la procédure	Médecin traitant (déclaration), AAA (décision), employeur (informations exposition)
Limites	Respect du secret médical, non-entrave à la procédure administrative

Le salarié peut **librement choisir** de se faire assister par des tiers (délégué du personnel, proche, avocat) mais cette assistance reste **purement informelle** et n'est pas opposable aux institutions. Le **médecin traitant** reste seul compétent pour effectuer la déclaration médicale auprès de l'AAA. L'**employeur** doit fournir les informations sur l'exposition professionnelle mais ne peut pas exiger de détails sur l'état de santé du salarié.

Modalités pratiques

Phase de procédure	Modalités	Accompagnement possible
Déclaration médicale	Effectuée par le médecin traitant seul auprès de l'AAA	Aucun accompagnement requis ou prévu
Instruction AAA	Demande d'informations à l'employeur, convocation éventuelle du salarié	Accompagnement informel possible sans droits spécifiques
Expertises médicales	Si demandées par l'AAA	Accompagnement selon règles de l'établissement médical
Décision AAA	Notification directe au salarié	Aucun accompagnement prévu

Voies de recours :

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

Étape	Juridiction	Délai	Recommandation
Opposition	Conseil d'administration AAA	40 jours	Assistance possible
Recours	Conseil arbitral de la sécurité sociale	40 jours	Avocat recommandé
Appel	Conseil supérieur de la sécurité sociale	40 jours	Avocat fortement recommandé

L'employeur n'a **aucune obligation légale** de faciliter un accompagnement spécifique dans cette procédure. Le délai pour déclarer une maladie professionnelle est d'**un an** à compter de la connaissance de l'origine professionnelle par l'assuré.

Pratiques et recommandations

Pour le salarié : Informez-vous auprès de votre **délégué du personnel** ou **représentant syndical** sur vos droits généraux en matière de sécurité sociale. Conservez systématiquement une **copie de toutes les correspondances** avec l'AAA et votre médecin traitant. En cas de refus de reconnaissance par l'AAA, consultez rapidement un **avocat spécialisé en droit de la sécurité sociale** pour évaluer vos chances en recours.

Pour l'employeur : Répondez **rapidement et précisément** aux demandes d'information de l'AAA concernant l'exposition professionnelle du salarié, généralement via le formulaire de déclaration patronale. Respectez scrupuleusement la **confidentialité médicale** : vous n'avez pas à connaître le diagnostic ni les détails médicaux. Informez le salarié de l'existence des **voies de recours** en cas de désaccord avec la décision de l'AAA. Évitez toute **discrimination** liée à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Points de vigilance : L'accompagnement reste **informel et facultatif** - aucune obligation légale ne pèse sur l'employeur. La procédure est **administrative et non judiciaire** jusqu'à l'introduction d'un recours contentieux. Le non-respect de la **confidentialité médicale** par l'employeur peut engager sa responsabilité au titre de la protection des données personnelles.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale, Livre II (articles 85 et suivants)	Régime d'assurance accident, définition et procédure de reconnaissance des maladies professionnelles
Article 95 du Code de la sécurité sociale, Livre II	Tableau des maladies professionnelles déterminé par règlement grand-ducal
Article 455bis du Code de la sécurité sociale, Livre VI	Procédure de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, délai de 40 jours
Article 456 du Code de la sécurité sociale, Livre VI	Appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale, délai de 40 jours
Règlement grand-ducal du 5 juillet 2016	Tableau des maladies professionnelles et critères d'exposition professionnelle
Statuts de l'Association d'assurance accident (AAA)	Organisation, procédures d'instruction et de décision
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles, confidentialité des informations médicales
Articles L.414-1 et L.414-2 du Code du travail	Définitions de l'information et consultation, et attributions générales de la délégation du personnel

Il n'existe pas de "Commission des maladies professionnelles" au Luxembourg - la **reconnaissance relève exclusivement de l'AAA**. La **non-déclaration** par le médecin d'une suspicion de maladie professionnelle peut engager sa responsabilité déontologique et professionnelle. L'employeur doit respecter la **confidentialité médicale** et ne peut pas exiger de détails sur l'état de santé du salarié.

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.