

Existe-t-il un registre des accidents du travail à tenir par l'employeur ?

Réponse courte

Oui, l'employeur au Luxembourg a l'obligation de tenir un registre des accidents du travail, quel que soit l'effectif ou la nature de l'activité de l'entreprise. Ce registre doit consigner de façon chronologique et détaillée tous les accidents du travail survenus, y compris les accidents bénins, à l'exclusion des accidents de trajet sauf assimilation légale.

Le registre peut être tenu sous format papier ou électronique, doit garantir l'intégrité et la confidentialité des données, et doit être conservé au moins cinq ans. Il doit être présenté à toute demande de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de l'Association d'assurance accident (AAA) lors d'un contrôle. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

Le registre des accidents du travail est un document interne à l'entreprise dans lequel l'employeur consigne de manière chronologique et détaillée tous les accidents du travail survenus au sein de l'établissement, indépendamment de leur gravité. Il s'agit d'un outil de suivi et de preuve, distinct de la déclaration officielle à l'Association d'assurance accident (AAA), permettant de retracer les circonstances, la nature et les suites des accidents affectant les salariés.

Conditions d'exercice

L'obligation de tenir un registre des accidents du travail s'impose à tout employeur établi au Luxembourg, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou la nature de l'activité exercée. Cette obligation concerne tous les accidents survenus dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, y compris les accidents bénins n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail ou à une déclaration à l'AAA. Sont exclus les accidents de trajet, sauf s'ils sont assimilés à un accident du travail selon la législation luxembourgeoise.

Modalités pratiques

Le registre doit être tenu sous format papier ou électronique, à condition de garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données. Chaque accident doit être inscrit sans délai, en mentionnant au minimum : la date et l'heure de l'accident, l'identité du salarié concerné, les circonstances exactes, la nature des lésions, les témoins éventuels, les mesures prises et la suite donnée (soins, arrêt de travail, déclaration à l'AAA). Le registre doit être conservé pendant au moins cinq ans à compter de la date du dernier accident inscrit. Il doit être présenté à toute demande de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de l'AAA lors d'un contrôle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de désigner une personne responsable de la tenue et de la mise à jour du registre, généralement au sein du service RH ou du département sécurité. Une vérification régulière du registre permet d'identifier les situations à risque et de mettre en place des actions correctives. L'employeur doit veiller à la protection des données personnelles conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. L'utilisation d'un registre électronique sécurisé facilite la centralisation, l'archivage et l'exploitation statistique des données, tout en assurant la traçabilité des modifications.

Cadre juridique

L'obligation de tenir un registre des accidents du travail résulte de l'article L.312-4 du Code du travail luxembourgeois, complété par l'article 100 du règlement grand-ducal du 24 juin 2013 relatif à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail. Ces textes imposent à l'employeur la consignation de tous les accidents du travail, même mineurs, et précisent les modalités de conservation et de présentation du registre. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales en cas de contrôle par l'ITM ou l'AAA.

L'absence ou la tenue irrégulière du registre des accidents du travail peut constituer une infraction susceptible d'entraver la gestion des sinistres et d'aggraver la responsabilité de l'employeur en cas de litige ou d'accident grave.

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.