

L'usage de cannabis légalisé dans un autre pays peut-il être sanctionné par l'employeur luxembourgeois ?

Réponse courte

Le cannabis reste une **substance illicite** au Luxembourg en vertu de la loi du 19 février 1973 modifiée. Le fait qu'un salarié ait consommé du cannabis dans un pays où il est légalisé ne modifie en rien l'appréciation par l'employeur luxembourgeois. Ce qui compte est l'**impact sur l'aptitude au travail**, non le lieu de consommation. Si le salarié se présente avec des facultés altérées, l'employeur peut agir au titre de l'art. [L.312-1](#).

L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié pour le seul fait d'avoir consommé du cannabis à l'étranger si aucune répercussion professionnelle n'est constatée. Le principe de **vie privée** s'applique. Pour les **postes à risque** (art. [L.326-4](#)), le médecin du travail peut constater une inaptitude indépendamment du lieu ou de la légalité de la consommation dans le pays d'origine.

Définition

La question de l'usage de **cannabis légalisé à l'étranger** concerne les salariés ayant consommé cette substance dans un pays où elle est autorisée (Canada, certains États américains, Pays-Bas) et qui travaillent ensuite au Luxembourg. Le droit applicable est celui du lieu d'exécution du contrat de travail, soit le **droit luxembourgeois**, où le cannabis reste classé comme stupéfiant.

Questions fréquentes

Faut-il prévoir une clause de sobriété pour les postes à risque ?

Oui, il est recommandé pour les postes à risque de prévoir une clause de sobriété dans le règlement intérieur, couvrant les heures précédant la prise de poste, indépendamment du lieu de consommation. Cette précision encadre l'obligation de sécurité du salarié.

L'usage de cannabis légalisé à l'étranger peut-il être sanctionné par l'employeur luxembourgeois ?

Le cannabis reste une substance illicite au Luxembourg en vertu de la loi du 19 février 1973 modifiée. Le fait qu'un salarié l'ait consommé dans un pays où il est légalisé ne modifie en rien l'appréciation par l'employeur luxembourgeois. L'impact sur l'aptitude prime.

Le CBD est-il autorisé au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement le CBD avec un taux de THC inférieur à 0,3 %. Au-delà, le produit relève de la loi du 19 février 1973 modifiée sur les stupéfiants. Le Luxembourg n'a pas légalisé le cannabis récréatif à ce jour.

Le simple fait d'avoir consommé du cannabis à l'étranger est-il sanctionnable ?

Non, l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié pour le seul fait d'avoir consommé du cannabis à l'étranger si aucune répercussion professionnelle n'est constatée. Le principe de vie privée s'applique pleinement, l'employeur n'a pas vocation à juger les activités hors travail.

Pour un poste à risque, le lieu de consommation importe-t-il ?

Non, pour les postes à risque (art. L. 326-4), le médecin du travail peut constater une inaptitude indépendamment du lieu ou de la légalité de la consommation. L'aptitude au poste et la sécurité priment sur l'origine géographique de la consommation.

Quel droit s'applique à la consommation à l'étranger pour un salarié luxembourgeois ?

Le droit luxembourgeois s'applique au lieu d'exécution du contrat de travail. Le statut du cannabis au Luxembourg (substance illicite) prime sur la légalité dans le pays de consommation. La nationalité de la substance ne compte pas, seules les conséquences professionnelles.

Conditions d'exercice

L'appréciation de la situation repose sur le droit luxembourgeois, indépendamment du lieu de consommation.

Critère	Détail
Droit applicable	Le droit luxembourgeois s'applique au lieu d'exécution du contrat
Statut du cannabis au Luxembourg	Substance illicite (loi du 19 février 1973 modifiée)
Consommation à l'étranger sans effet	Aucune sanction possible, vie privée protégée
Facultés altérées au travail	Sanction disciplinaire possible au titre de l'obligation de sécurité
Poste à risque	Vigilance renforcée, inaptitude possible indépendamment du lieu de consommation
Test de dépistage positif	L'avis du médecin du travail prime sur la légalité de la consommation à l'étranger

Modalités pratiques

La gestion de cette situation requiert une approche factuelle centrée sur l'aptitude professionnelle.

Étape	Détail
Constataion	Observer les signes objectifs d'altération des facultés au poste de travail
Documentation	Consigner les faits observables (comportement, performance, sécurité)
Médecin du travail	Orienter le salarié vers le médecin du travail pour évaluation de l'aptitude
Avis d'aptitude	Se fonder exclusivement sur l'avis médical pour toute décision
Proportionnalité	Adapter la réponse à l'impact réel sur le travail et la sécurité
Communication	Ne jamais évoquer publiquement la consommation du salarié

Pratiques et recommandations

Rappeler dans la politique interne que la légalité d'une substance dans un autre pays est sans incidence sur les obligations du salarié au Luxembourg.

Ne jamais enquêter sur les activités du salarié pendant ses congés à l'étranger, car cela constituerait une atteinte disproportionnée à la vie privée.

Intégrer dans la formation des managers la distinction entre consommation licite à l'étranger et aptitude au poste de travail au Luxembourg.

Prévoir pour les postes à risque une clause de sobriété dans le règlement intérieur couvrant les heures précédant la prise de poste, indépendamment du lieu de consommation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. L.326-4	Postes à risque
Art. L.261-1	Protection de la vie privée et des données personnelles
Loi du 19 février 1973 modifiée	Incrimination de l'usage de stupéfiants au Luxembourg

Le Luxembourg n'a pas légalisé le cannabis récréatif à ce jour. La consommation de cannabis reste pénalement sanctionnée quelle que soit la forme (herbe, résine, huile). Seul le CBD avec un taux de THC inférieur à 0,3 % est autorisé.

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.