

Luxembourg Newsflash - 7 July 2022

How will the partial legalisation of cannabis impact employers?

Version française ci-dessous

Cannabis is the most widely used illegal drug in Luxembourg. After protracted political debate, it has now been decided to proceed in stages toward legalising cannabis, at least to some extent. Bill no. 8033 (the “*Bill*”) has just been tabled, introducing initial measures to relax the historically repressive approach to cannabis. The aim of this first step is not to legalise this substance without limit, but to permit recreational use and reduce the penalties for possession or use that is solely personal.

But must employers now tolerate cannabis consumption in the workplace or during employee lunch breaks? To answer this question, let us review the employer’s responsibilities with regard to drug use.

1) Can employers prohibit the use of cannabis in the workplace?

The answer here is a definite yes. The Bill will only decriminalise the cultivation of four plants per household (communauté domestique) in the home or place of habitual residence, and the private consumption of that cannabis in that residence, by adults.

Consumption in public remains illegal in all circumstances. However, the penalties for it have been greatly reduced. Since 2001 consumption has no longer been punishable by a prison sentence, instead only incurring a fine of 251 to 5,000 euros. The Bill further reduces this fine range to between 25 and 500 euros; alternatively, police officers can issue a warning bearing a fine of 145 euros.

It remains an aggravating circumstance for users to consume cannabis while in the workplace, and doing so can incur a prison sentence of up to 6 months and a fine of 2,500 euros. Thus, the new legislation will not change the outcome with respect to consumption on company premises.

Because using cannabis outside the home is an offence, the employer can (and should) prohibit its consumption in the workplace.

The situation is less clear-cut for teleworking employees, as they do not commit an offence by using cannabis during working hours. However, employers can already prohibit the use of legal products such as alcohol and cigarettes during work, and so should be entitled to prohibit cannabis, too. Companies should consider amending their internal regulations and codes of conduct to reflect this.

2) Is cannabis possession still illegal?

Possessing cannabis outside the home remains an offence in all circumstances. However, transporting or holding no more than 3 grams solely for personal use will only incur the reduced fine or fine-bearing warning mentioned above.

Thus, although possessing even a small amount of cannabis anywhere outside the home is prohibited, there is no increased penalty for doing so at the workplace.

Nor does all this imply that an employee can automatically be disciplined if their employer discovers that they were in possession of this substance. Although the Court of Appeal ruled in 2013 that possession of even just 0.1 grams of heroin in the workplace justifies dismissal with immediate effect, cannabis is not a hard drug. What's more, if the amount held is intended to be consumed outside of work, the possession is understood to be an act of private life that does not directly affect the quality of work performance. Employers should take a measured approach.

3) What about CBD products?

If employees are allowed to bring their own coffee or tea into the office kitchen, can the employer order a certain employee to remove their box of CBD tea with a hemp leaf clearly visible on the label?

CBD (cannabidiol) products are legal as long as they have a THC content below 0.3%. Oils, capsules, herbal teas, superfoods, supplements, chocolates, sweets and biscuits can be purchased legally in a growing number of shops, and online.

From the standpoint of occupational health and safety, it is debatable whether the effects of these products are strong enough to justify employer concern. At present, Luxembourg case law and legislation are rather unclear about the degree to which employers must respect an employee's private choices. Because CBD products are legal, an employer prohibiting smoking such products but allowing cigarettes would raise a problem of equal treatment. The same issue also applies to pro-cannabis clothing (tee-shirts, pendants, earrings, etc.).

As employers are called upon to raise drug awareness and implement anti-drug policies, and can ban alcohol in the workplace, the courts would likely accept an employer's decision to prohibit CBD. But because this is a legal substance with an apparently minimal impact on the quality of work, any disciplinary measures should be proportionate.

At the same time, some are also calling for employers to explicitly allow the consumption of CBD products for the sake of workplace well-being. The debate is therefore far from over, and diverging opinions remain.

4) What should an employer do if they suspect an employee of cannabis consumption?

An employee may have consumed cannabis (now, even legally) before reporting for work. In many cases, the employer may not even realise it. But they could learn of it from other sources, smell it on the employee, or notice clues in their behaviour (slow reactions, trouble concentrating, etc.) or appearance (redness of the eyes, etc.) – signs that can, however, be misleading.

Under workplace health and safety rules, employers are obliged to ensure the safety of the relevant employee and that of their colleagues. Therefore, for work of a certain nature, and especially for risky jobs, such signs should not be ignored. A preliminary suspension from all forms of hazardous work will be necessary as a precautionary measure.

Beyond that, however, employers have relatively few options. This is because the law does not explicitly allow for screening, for example by a rapid drug test (usually of urine), as the most accurate tests require a blood sample. Nor can such a test be rendered legitimate by the person's agreement, as this would be consent given by a subordinate employee under pressure – and, if the test is positive, under the influence of drugs. The Luxembourg case law in this area is sparse. One thing to remember is that a balance must be struck between the interests of the employer, who must ensure safety, and the privacy of the employee. The employer should have legitimate reasons and take an approach that is proportionate. Screening must be limited to high-risk jobs in which a serious incident has occurred, and must be performed by the occupational physician.

According to AAA recommendations, employees who are under the influence of drugs and are clearly no longer able to perform their work safely should be removed from the workplace; if necessary, a fitness test should be arranged by the responsible occupational health service. Occupational health services will generally intervene when the request is justified.

And do not forget that where the behaviour constitutes an offence, the employer can also choose to involve the police.

However, under no circumstances are employers allowed to institute preventive or generalised drug screening.

5) What specific risks are posed by driving?

Although some private use of cannabis will be permitted in the future, the legal limits when operating a motor vehicle are unchanged. Everyone's metabolism is different, but the level of THC in the blood generally remains above the legal limit of 1 nanogram per millilitre for several hours, and sometimes even days.

This very low limit reflects the zero-tolerance approach taken by the legislator. A regular cannabis user will therefore be ineligible to occupy a position that requires driving on public roads. If the employer nevertheless permits such a person to drive for the company, they risk being fined and even banned from the road themselves for allowing illegal driving.

* * *

Cannabis use is becoming more widespread among the working population, and the legal framework will soon be adapted to loosen restrictions around it. In order to appropriately manage the resulting risks, companies must implement or review their internal policies so that the rules are clear the day something really does happen.

If you have further questions, contact our experts **Jean-Luc Putz** and **Philippe Schmit**.

Légalisation partielle du cannabis : quel impact pour les employeurs ?

Le cannabis est le stupéfiant plus largement consommé au Luxembourg. Après de longs débats politiques, il a été décidé de procéder par étapes en vue de la légalisation (du moins partielle) du cannabis. Le projet de loi n° 8033 vient d'être déposé, introduisant une première libéralisation de l'approche historiquement répressive à l'égard du cannabis. Dans cette première étape, il ne s'agit pas de légaliser ce produit sans limitations, mais de permettre sa consommation à des fins récréatives et de réduire les peines lorsque l'usage ou la détention sont purement privées.

L'employeur doit-il désormais tolérer la consommation de cannabis sur le lieu de travail ou pendant la pause de midi ? C'est l'occasion de faire un point sur les responsabilités patronales en matière de consommation de stupéfiants.

1) L'employeur peut-il interdire la consommation de cannabis sur le lieu de travail ?

La réponse est clairement affirmative. Le projet de loi décriminalise uniquement la cultivation de quatre plantes par foyer (communauté domestique) au domicile ou au lieu de résidence habituelle d'une personne majeure, ainsi que la consommation de ce cannabis à ce domicile privé.

La consommation dans un lieu public reste en tout état de cause interdite. Les peines encourues sont cependant fortement réduites. Depuis 2001, la consommation n'était plus assortie d'une peine d'emprisonnement et seule une amende de 251 à 5.000 euros est prévue. Le projet de loi réduit encore la fourchette de l'amende à 25 à 500 euros ; alternativement, les officiers de police peuvent décerner un avertissement taxé de 145 euros.

Le fait que la consommation se fasse au lieu de travail continuera à être une circonstance aggravante, qui fait encourir au consommateur de cannabis une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 6 mois et à une amende de de 2.500 euros. Au sein des entreprises, la législation en perspective ne changera donc pas la donne.

Puisque la consommation en dehors du domicile privé constitue une infraction, l'employeur pourra (et devra) interdire la consommation sur le lieu de travail.

Pour les salariés en télétravail, la réponse est moins évidente, puisqu'ils ne commettent pas d'infraction en consommant du cannabis pendant le temps de travail. Par contre, puisque l'employeur peut interdire l'utilisation de produits légaux tels que l'alcool et les cigarettes pendant le temps de travail, il devrait également être en droit de proscrire le cannabis. Les entreprises devraient réfléchir à compléter leurs règlements internes et codes de conduite en ce sens.

2) La simple détention de cannabis reste-t-elle illégale ?

La simple détention de cannabis en dehors du domicile privé reste en toute circonstance une infraction. Cependant, lorsque la quantité détenue ne dépasse pas le seuil de 3 grammes et que le produit est transporté ou détenu exclusivement pour un usage personnel, seule l'amende réduite ou l'avertissement taxé trouveront application.

Il est donc interdit d'être en possession de cannabis, même en petites quantités, et ce en tout lieu en dehors du domicile. Il n'y a en revanche pas d'augmentation de la peine lorsque la détention se fait sur le lieu de travail.

Cette interdiction n'implique cependant pas que le salarié peut automatiquement faire l'objet d'une sanction disciplinaire lorsque l'employeur découvre qu'il détenait ce produit. S'il est vrai que la Cour d'appel a pu juger en 2013 que rien que la détention de 0,1 gramme d'héroïne sur le lieu de travail justifie un licenciement avec effet immédiat, le cannabis ne constitue cependant pas une drogue dure. En outre, s'il est destiné à être consommé en dehors du travail, il s'agit en principe d'un fait de la vie privée n'affectant pas directement la qualité de la prestation de travail. La réaction patronale devra être mesurée.

3) Qu'en est-il des produits CBD ?

Si chaque salarié est autorisé à ramener son café ou son thé dans le local de repos, l'employeur peut-il enjoindre à un salarié particulier d'enlever son paquet de thé CBD, avec une feuille de chanvre bien visible sur le paquet ?

Les produits dits CBD (cannabidiol) sont permis sous condition que la teneur en THC soit inférieure à 0,3 %. Huiles, gélules, infusions, superfoods, compléments alimentaires, chocolats, bonbons et biscuits s'achètent légalement dans un nombre grandissant de magasins et en ligne.

Sous l'aspect de la sécurité et de la santé au travail, il est discutable si ces produits ont un effet suffisant pour que l'employeur puisse ou doive s'en inquiéter. La jurisprudence et législation luxembourgeoises sont pour l'instant assez peu précises concernant l'étendue dans laquelle les choix privés du salarié doivent être respectés par l'employeur. Puisqu'il s'agit à chaque fois de produits légaux, une question d'égalité de traitement se pose si l'employeur autorise les cigarettes, mais interdit le vapotage de produits CBD. Les mêmes questions se posent par ailleurs pour tout élément vestimentaire pro-cannabis (t-shirts, pendentifs, boucles d'oreille, etc.).

Appelé à sensibiliser et à mettre en œuvre une politique anti-drogue et pouvant interdire également l'alcool sur le lieu de travail, il est probable que les juges accepteraient une interdiction du CBD par l'employeur. S'agissant d'un produit légal à l'impact (a priori) minime sur la qualité du travail, toute sanction disciplinaire devra être proportionnée.

Inversement, certaines voix plaident aussi pour que l'employeur autorise explicitement la consommation de produits CBD et ce dans une optique de bien-être sur le lieu de travail. Le débat est donc loin d'être clos et de faire l'unanimité.

4) Que faire si on suspecte le salarié d'avoir consommé ?

Le salarié peut avoir consommé du cannabis, désormais même légalement, avant de se présenter au travail. Dans de nombreux cas, l'employeur ne s'en rendra probablement pas compte. Il peut cependant l'apprendre par d'autres sources, détecter une odeur caractéristique ou avoir des suspicions en raison du comportement (p.ex. lenteur des réactions, problèmes de concentration) ou de l'apparence du salarié (p.ex. yeux rouges), signes qui sont cependant toujours équivoques.

En vertu des règles sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail, l'employeur est obligé de veiller à la sécurité tant du salarié concerné que de ses collègues. En fonction de la nature du travail, et surtout pour les postes à risque, il ne faut donc pas ignorer ces signes. Dans l'immédiat, une suspension de toute forme de travail dangereuse s'impose suivant le principe de précaution.

Pour le surplus l'employeur a cependant peu de moyens pour agir. En effet, la loi ne l'autorise pas explicitement à procéder à un dépistage, par exemple par des tests rapides (généralement dans l'urine), un test précis nécessitant un prélèvement sanguin. L'accord du salarié ne rend pas le dépistage légitime, puisqu'il est donné par un salarié subordonné dans une situation de forte pression et en outre – si le test est positif – sous influence de stupéfiants. Les jurisprudences luxembourgeoises sur le sujet sont rares. Une décision a considéré qu'il faut procéder à une pondération entre les intérêts de l'employeur, responsable de la sécurité, et le respect de la vie privée du salarié. L'employeur doit disposer d'un objectif légitime et sa démarche doit être proportionnée, le dépistage doit être limité aux postes à risques en présence d'un incident sérieux et il doit être fait par le médecin du travail.

Selon les recommandations de l'AAA, les salariés qui, sous l'effet de de stupéfiants, ne sont manifestement plus capables d'effectuer leur travail en toute sécurité, sont à éloigner du poste de travail et, le cas échéant, un examen d'aptitude est à prévoir par le service de santé au travail compétent. Les services de santé au travail collaborent en général lorsque la demande est justifiée.

Rappelons que puisqu'il s'agit d'une infraction, l'employeur peut aussi faire intervenir la police.

Un contrôle préventif ou généralisé de dépistage n'est en aucun cas autorisé.

5) Quels sont les risques particuliers en cas de conduite automobile ?

Même si la consommation privée de cannabis sera partiellement légalisée à l'avenir, les règles sur les taux maxima en cas de conduite d'un véhicule automoteur restent inchangées. Chaque métabolisme est différent, mais en général le taux de THC dans le sang reste pendant plusieurs heures, voire jours au-dessus du seuil légal de 1 nanogramme par millilitre de sang.

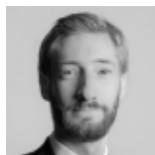
Ce taux très bas traduit une tolérance zéro voulue par le législateur. Un consommateur régulier de cannabis ne pourra donc pas occuper un poste impliquant la circulation sur la voie publique. Lorsque l'employeur accepte malgré tout que cette personne prenne le volant pour compte de l'entreprise, il risque d'être lui-même condamné à une amende et à une interdiction de conduire pour avoir toléré cette conduite illégale.

* * *

La consommation de cannabis est de plus en plus répandue au sein de la population active, et le cadre légal sera prochainement adapté dans le sens d'une libéralisation. Pour gérer de façon adéquate les risques qui en découlent, les entreprises doivent mettre en place ou revoir leurs règles et politiques internes, afin que les règles soient claires le jour où un problème concret se posera.

Pour toutes questions, veuillez contacter nos experts **Jean-Luc Putz** et **Philippe Schmit**.

your contacts



PHILIPPE SCHMIT

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



JEAN-LUC PUTZ

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.

GDPR

I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)