

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit social | Allemagne

## Légalisation du cannabis en Allemagne – la question des drogues sur le lieu du travail

14 mai 2024

La législation allemande sur la légalisation de la consommation de cannabis, sous certaines conditions, a également fait parler d'elle en France. Elle donne l'occasion de rappeler le traitement de la consommation de drogues sur le lieu de travail selon le droit allemand.

Tout d'abord, la légalisation partielle de la consommation du cannabis n'a pas d'effet direct en droit du travail allemand. De manière similaire à la consommation d'alcool, la première drogue légale, le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail sans être en état d'ivresse et sans être sous l'emprise de drogues. En Allemagne, il reste donc interdit de consommer du cannabis ou d'autres drogues sur son temps de travail. Cependant, l'employeur ne peut pas interdire au salarié de consommer des drogues durant son temps libre – tant qu'il n'est plus sous l'emprise de drogues lors de la reprise du travail et tant qu'il ne porte pas un uniforme de l'employeur lors de la consommation.

L'employeur peut toutefois adopter, à des fins de clarification, un règlement exprès interdisant la consommation et la vente de cannabis et / ou autres drogues dans ses locaux. S'il existe un [comité d'entreprise allemand \(l'équivalent du CSE en France\)](#), alors un accord d'entreprise est souvent négocié à ce sujet.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation d'intervenir quand il a connaissance du fait qu'un salarié en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues travaille, par exemple, sur une machine ou monte sur un échafaudage, se mettant ainsi en danger ainsi que des tiers. Il convient alors de le congédier et, s'il n'est pas en capacité de rentrer seul, de le faire accompagner par un collègue.



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguémises

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémises  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemies@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemies@rechtsanwalt.fr)

Un tel comportement peut entraîner un [avertissement](#) ou un [licenciement](#) selon le cas d'espèce. Toutefois, il convient de tenir compte d'un possible problème d'addiction. En Allemagne, ce facteur peut souvent avoir pour conséquence de compliquer un licenciement.

Si le cannabis est consommé par le salarié à des fins médicales sur prescription de son médecin, alors ce cas particulier doit être analysé en étroite collaboration avec le [médecin du travail](#). Il n'y a pas de solution schématique dans ce cas de figure et les mesures à prendre dépendent du poste exercé. Les mesures prises peuvent aller du maintien du salarié dans son poste actuel à l'incapacité du salarié de continuer à exercer ses fonctions.

Dans certains cas, des employeurs peuvent être tentés de procéder à des tests de dépistage de drogues sans l'avoir annoncé au préalable. Toutefois, l'employeur ne peut pas forcer un salarié à effectuer un tel test. Seule une participation volontaire est possible selon le droit allemand.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)