

La consommation de cannabis en dehors du travail peut-elle affecter l'aptitude d'un salarié à occuper son poste ?

Réponse courte

La consommation de cannabis en dehors du travail peut affecter l'aptitude d'un salarié si ses **effets résiduels** altèrent ses capacités. Le THC reste détectable plusieurs jours et peut provoquer une baisse de vigilance, des temps de réaction allongés et des troubles de la concentration. Pour les **postes à risque** (art. [L.326-4](#)), le médecin du travail peut constater une inaptitude même si la consommation a eu lieu hors du temps de travail.

L'employeur ne peut pas contrôler la vie privée du salarié, mais son obligation de sécurité (art. [L.312-1](#)) lui impose de s'assurer que tout salarié est apte à exercer ses fonctions. Si des signes objectifs d'altération sont constatés (sommolence, ralentissement), l'employeur doit orienter le salarié vers le **médecin du travail**. Seul ce dernier est compétent pour établir le lien entre consommation et inaptitude.

Définition

L'**altération de l'aptitude liée au cannabis** désigne la diminution des capacités professionnelles d'un salarié causée par les effets résiduels du THC. Le cannabis étant une substance liposoluble, ses métabolites persistent dans l'organisme bien au-delà de la période de consommation, ce qui peut affecter la vigilance et la capacité de réaction même plusieurs jours après l'usage.

Questions fréquentes

Combien de temps les effets résiduels du cannabis durent-ils ?

Les effets aigus du cannabis durent 2 à 6 heures, mais les effets résiduels peuvent persister plus longtemps. Le cannabis étant une substance liposoluble, ses métabolites persistent dans l'organisme bien au-delà de la période de consommation, affectant la vigilance.

Faut-il sensibiliser les salariés aux effets résiduels du cannabis ?

Oui, sensibiliser les salariés occupant des postes à risque aux effets résiduels du cannabis sur la vigilance et les temps de réaction est essentiel. Cette sensibilisation s'intègre à la politique de prévention prévue à l'art. L. 312-2 du Code du travail.

L'employeur peut-il interroger directement un salarié sur sa consommation ?

Non, il ne faut jamais demander directement au salarié s'il a consommé du cannabis. Cette question relève de la vie privée et ne peut être posée que par le médecin du travail dans le cadre du secret médical, lors d'une consultation.

La consommation de cannabis hors travail peut-elle affecter l'aptitude d'un salarié ?

Oui, la consommation hors travail peut affecter l'aptitude si ses effets résiduels altèrent les capacités. Le THC reste détectable plusieurs jours et peut provoquer une baisse de vigilance, des temps de réaction allongés et des troubles de la concentration.

Pour les postes à risque, quel impact des effets résiduels ?

Pour les postes à risque (art. L. 326-4), le médecin du travail peut constater une inaptitude même si la consommation a eu lieu hors temps de travail. L'obligation de sécurité (art. L. 312-1) impose de s'assurer que tout salarié est apte.

Que faire face à des signes d'altération chez un salarié ?

Constater objectivement les signes (sommolence, lenteur, désorientation), consigner les observations avec date et témoins, retirer le salarié d'un poste à risque par précaution, l'orienter vers le médecin du travail pour examen d'aptitude et adapter selon l'avis.

Conditions d'exercice

L'impact du cannabis sur l'aptitude professionnelle dépend de plusieurs facteurs.

Facteur	Détail
Nature du poste	Les postes à risque (art. L.326-4) exigent une vigilance maximale
Fréquence de consommation	Une consommation régulière prolonge la durée des effets résiduels
Délai depuis la consommation	Les effets aigus durent 2 à 6 heures mais les effets résiduels peuvent persister
Sensibilité individuelle	L'impact varie selon le métabolisme et la tolérance du salarié
Évaluation médicale	Seul le médecin du travail peut objectiver l'altération de l'aptitude
Constatation objective	L'employeur doit se fonder sur des signes observables

Modalités pratiques

La gestion de cette situation repose sur l'observation et l'orientation médicale.

Étape	Détail
Observation	Constater des signes objectifs d'altération (sommolence, lenteur, désorientation)
Documentation	Consigner les observations avec date, heure, témoins et circonstances
Écartement conservatoire	Retirer le salarié d'un poste à risque si la sécurité l'exige
Orientation médicale	Adresser le salarié au médecin du travail pour examen d'aptitude
Avis médical	Le médecin du travail émet un avis d'aptitude, d'inaptitude ou d'aptitude avec réserves
Mesures adaptées	Aménager le poste, reclasser ou engager une procédure de licenciement selon l'avis

Pratiques et recommandations

Sensibiliser les salariés occupant des postes à risque aux effets résiduels du cannabis sur la vigilance et les temps de réaction, même après une consommation récréative hors travail.

Inclure dans la politique interne une clause de sobriété exigeant l'absence d'altération des facultés à la prise de poste, sans référence au lieu ou au moment de la consommation.

Former les managers à détecter les signes d'altération des capacités sans porter de jugement sur la cause, en les orientant vers la procédure d'écartement et de consultation médicale.

Ne jamais demander directement au salarié s'il a consommé du cannabis, car cette question relève de la vie privée et ne peut être posée que par le médecin du travail dans le cadre du secret médical.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. L.326-4	Postes à risque nécessitant une aptitude particulière
Art. L.312-2	Mesures de prévention des risques professionnels
Art. L.261-1	Protection de la vie privée et des données personnelles

Le médecin du travail est le seul professionnel habilité à évaluer l'aptitude du salarié et à établir un lien entre une consommation de substances et une altération des capacités. L'employeur ne peut agir que sur la base de l'avis médical ou de constatations objectives de comportement.

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.