

# Écoute téléphonique des salariés : création de la norme simplifiée n°57 par la CNIL | Le Net Expert Informatique



Écoute téléphonique des salariés : création de la norme simplifiée n°57 par la CNIL

**La CNIL, le 27 novembre 2014, a offert aux entreprises une nouvelle norme simplifiée pour leur permettre de déclarer rapidement et facilement les traitements de données relatifs à l'écoute et à l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail. Il s'agit de la norme simplifiée n°57.**

Puisque l'informatique est partie inhérente de l'entreprise il revient à l'employeur de prendre les mesures adéquates et légales pour mettre en œuvre ses traitements de données de salariés.

Or, tout traitement de données à caractère personnel doit faire l'objet d'une déclaration préalable à la CNIL. Il s'agit par exemple du traitement de gestion des badges d'accès aux locaux, de la messagerie électronique, le cas échéant, la vidéosurveillance ou encore tout traitement ayant pour finalité le contrôle de l'activité des salariés. C'est donc bien le cas pour l'écoute des salariés.

A cette fin, l'entreprise doit adhérer à la norme simplifiée n°57 pour tout traitement de données à caractère personnel destinés à l'écoute et l'enregistrement ponctuel des conversations téléphoniques sur le lieu de travail à des fins de formation et évaluation des employés ainsi que l'amélioration de la qualité du service fourni.

Attention il est impératif de respecter le contenu de la norme. A défaut la déclaration à la CNIL ne serait pas prise en compte. Il faut donc relire la norme simplifiée n°57 et mettre à jour ses processus internes afin de la respecter, par exemple pour les durées de conservation.

Cette déclaration à la CNIL n'est pas la seule formalité à respecter, en effet comme toute modification des conditions de travail, la mise en place d'un dispositif d'écoute des salariés doit être soumise à l'information et la consultation des instances représentatives du personnel.

La mise en place de telles écoutes permet à l'employeur de collecter notamment des données sur l'activité des salariés.

A défaut de déclaration à la CNIL, il y a un risque important pour l'employeur qui réside dans l'impossibilité d'utiliser les données collectées par l'entreprise dans le cadre d'une procédure de licenciement d'un salarié.

A NOTER : la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 octobre 2014 rappelle que la déclaration de ces dispositifs de collecte de données des salariés doit être préalable à leur mise en œuvre. A défaut, tout licenciement basé sur des preuves collectées par ce dispositif d'écoute serait jugé sans cause réelle et sérieuse pour illicéité de la preuve.

---

Expert Informatique et formateur spécialisé en sécurité Informatique, en **cybercriminalité** et en **déclarations à la CNIL**, Denis JACOPINI et Le Net Expert sont en mesure de prendre en charge, en tant qu'intervenant de confiance, la sensibilisation ou la **formation de vos salariés** afin de leur enseigner les bonnes pratiques pour assurer une meilleure protection juridique du chef d'entreprise.

Contactez-nous

---

Après cette lecture, quel est votre avis ?

Cliquez et laissez-nous un commentaire..

Source :

<http://www.village-justice.com/articles/ecoute-telephonique-des-salaries,19088.html>

Par Yaël Cohen-Hadria, Avocat