



# Écoute téléphonique et droit à l'information

**DONNÉES PERSONNELLES.** Les règles encadrant la mise en place d'un dispositif d'écoutes téléphoniques des salariés sont régies par le Code du travail et la loi informatique et libertés. Ce qui implique consultations et transparence.

**L'assignation en justice.** La direction régionale de Paris de France Télécom a été sommée par le syndicat SUD Télécom Paris de s'expliquer devant le Tribunal de grande instance pour avoir mis en place un système d'écoute téléphonique des salariés lors de la formation des téléopérateurs. Sans l'avoir déclaré à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Ni avoir informé, et donc consulté, les instances représentatives du personnel. Cette déclaration à la Cnil et la consultation régulière du comité d'établissement étant obligatoires pour ce genre de dispositif, le syndicat a demandé la suspension du système d'écoute jusqu'à ce que ces formalités légales soient réalisées.

**Un dispositif soumis à la Cnil.** Sans remettre en cause le système lui-même, le Tribunal de grande instance de Paris

a accepté les arguments de SUD Télécom Paris. Il a suspendu la mise en œuvre du dispositif et a imposé le respect des obligations d'information et de transparence, sous astreinte de 3 000 euros par jour de retard un mois après la signification du jugement<sup>(\*)</sup>.

Le tribunal justifie sa décision par les raisons alléguées par le syndicat, soit l'absence de consultation du comité d'établissement et la non-déclaration à la Cnil du traitement de données à caractère personnel. Pour ce faire, le TGI est allé au-delà des explications fournies par l'opérateur, qui légitimait la mise en œuvre de ce dispositif par la nécessité de former les téléopérateurs.

**Une question de formalité.** Les juges ont considéré que la « grille d'écoute » constituait une collecte de données et qu'elle montrait, par ailleurs, que les éléments recueillis étaient conservés, analysés et utilisés sans qu'aucune déclaration n'ait été faite à la Cnil. C'est parce que cette formalité n'a pas été effectuée que le tribunal a pu suspendre l'application du dispositif, sans pour autant se prononcer sur la question de la légalité du dispositif eu égard à sa finalité. Les « grilles d'écoute » réalisées ont été analysées par le tribunal afin de rechercher les véritables fonctionnalités du traitement. ●

(\*) TGI Paris, 1<sup>re</sup> ch., 04/04/2006, n° RG : 05/18400.

## LES FAITS SAILLANTS

### L'information préalable est une obligation

- Si un tel dispositif n'est pas en soi interdit, sa mise en place implique de respecter le droit des personnes à être informées préalablement. Cette obligation résulte notamment des dispositions du Code pénal et du Code du travail, qui prohibe la collecte d'information relatives aux salariés à leur insu<sup>(1)</sup> et impose une consultation du comité d'entreprise préalablement à la mise en œuvre de moyens techniques de contrôle de l'activité des salariés.

(\*) Art. 121-8 du Code du travail

## LES TENDANCES

### Sous le coup de la loi informatique et libertés

- La question des écoutes téléphoniques de salariés, sensible tant sur le plan de la vie privée que sur celui du droit du travail, risque de se poser d'autant plus souvent que ce type de contrôle est de plus en plus utilisé par les entreprises. Outre les obligations résultant du Code du travail, la loi informatique et libertés régit les dispositifs d'écoute, susceptibles de constituer des traitements automatisés de données à caractère personnel dès lors que ce dispositif d'écoute ou d'enregistrement repose sur des moyens numériques.

## À RETENIR

- Le comité d'entreprise doit obligatoirement être informé et consulté sur les moyens techniques de contrôle de l'activité des salariés<sup>(1)</sup> avant que la décision de leur mise en œuvre soit prise. Le fait que les salariés soient informés oralement n'est ni suffisant ni probant.
- Si un dispositif d'écoute ou d'enregistrement des conversations téléphoniques repose sur des moyens numériques<sup>(2)</sup>, il ne peut être installé que s'il a préalablement fait l'objet d'une déclaration auprès

de la Cnil (soit la Commission nationale de l'informatique et des libertés).

- L'entreprise ne doit pas éluder des questions posées par les délégués du personnel, car cela est constitutif d'une entrave aux attributions et au fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel<sup>(3)</sup>.

[1] Art. 432-2-1 du Code du travail.

[2] Art. 22 de la loi du 06/01/1978 modifiée par la loi du 06/08/2005.

[3] Art. L 422-1 du Code du travail.