

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

12 janvier 2023

**PROPOSITION DE LOI**

**visant à garantir la restitution  
du droit d'utilisation  
des numéros mobiles des travailleurs  
à l'issue du contrat de travail**

(déposée par M. Stefaan Van Hecke et  
Mme Cécile Cornet)

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 januari 2023

**WETSVOORSTEL**

**teneinde het gebruiksrecht  
van gsm-nummers van werknemers  
te garanderen na de beëindiging  
van de arbeidsovereenkomst**

(ingediend door de heer Stefaan Van Hecke en  
mevrouw Cécile Cornet)

**RÉSUMÉ**

*Cette proposition de loi vise à réglementer le droit d'utilisation d'un numéro mobile à l'issue du contrat de travail lorsque ledit droit était détenu par le travailleur avant son entrée en service.*

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel beoogt een regeling voor het gebruiksrecht van een mobiel nummer vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen indien het gebruiksrecht voorafgaand aan de indiensttreding toekwam aan de werknemer.*

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les opérateurs télécom obtiennent de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT) les droits d'utilisation des numéros mobiles belges. Ces opérateurs peuvent ensuite commercialiser ces numéros en accordant à leurs abonnés les droits d'utilisation y afférents. Ce mécanisme a été établi dans la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.<sup>1</sup>

### Propriété et droits d'utilisation des numéros mobiles

Tout employeur peut souscrire des abonnements pour plusieurs numéros mobiles et mettre ces numéros à la disposition de ses travailleurs dans le cadre des contrats de travail. Dans ce cas, en application de l'article 17, 5°, de la loi relative aux contrats de travail<sup>2</sup>, le travailleur devra lui restituer, à la fin du contrat de travail, le droit d'utilisation dudit numéro mobile, dès lors que ce numéro constitue un instrument de travail. Dans cette situation, le travailleur a pu conserver son numéro privé en parallèle au numéro mobile qu'il a utilisé dans le cadre de son contrat de travail, et il ne perd donc pas son numéro personnel. La présente proposition de loi ne vise pas à apporter de changement à cette situation.

Un employeur peut toutefois aussi proposer de prendre à son compte l'abonnement téléphonique et le numéro de téléphone y afférent du travailleur au début ou au cours de l'exécution du contrat de travail, avec pour conséquence que l'employeur obtient le droit d'utilisation de ce numéro. Dans ce cas, le travailleur n'est lié par aucun contrat avec un opérateur télécom pour le numéro cédé. L'employeur et le travailleur concluent alors un arrangement prévoyant, par exemple, que le travailleur payera un forfait pour utiliser ledit numéro mobile à des fins privées.

Dans la réalité, le travailleur continuera à utiliser ce numéro à des fins privées et professionnelles durant l'exécution de son contrat de travail et, dans la majorité des cas, il ne souscrira pas un abonnement pour un deuxième numéro mobile personnel, ce qui neutraliserait l'avantage découlant de la reprise du droit d'utilisation de son numéro de téléphone par son employeur.

<sup>1</sup> Loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, publiée au *Moniteur belge* du 20 juin 2005.

<sup>2</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, publiée au *Moniteur belge* du 22 août 1978.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Telecomoperatoren krijgen van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT) gebruiksrechten van Belgische mobiele nummers. De telecomoperatoren kunnen deze op de markt brengen door het gebruiksrecht toe te kennen aan abonnees. Deze regeling werd vastgelegd in de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie<sup>1</sup>.

### Eigendom en gebruiksrechten van mobiele nummers

Een werkgever kan zich abonneren op meerdere mobiele nummers en deze in het kader van arbeidsovereenkomsten ter beschikking stellen van diens werknemers. In dat geval moet de werknemer, overeenkomstig artikel 17, 5°, van de arbeidsovereenkomstenwet<sup>2</sup>, het gebruiksrecht van het mobiel nummer terug afstaan op het einde van de arbeidsovereenkomst, aangezien het mobiel nummer onder de noemer arbeidsgereedschap valt. In deze situatie heeft de werknemer zijn of haar privénummer kunnen behouden, naast het mobiele nummer dat werd gebruikt in het kader van de arbeidsovereenkomst, en verliest hij of zij zijn persoonlijk nummer niet. Dit wetsvoorstel heeft niet tot doel om iets te veranderen aan deze situatie.

Een werkgever kan echter ook aanbieden dat het telefoonnummer waarvan de werknemer de abonnee is, wordt overgenomen door de werkgever bij het begin of in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, waardoor de werkgever het gebruiksrecht krijgt. De werknemer heeft in dat geval geen overeenkomst met een telecomoperator voor het overgedragen nummer. Er wordt dan tussen de werkgever en de werknemer een regeling afgesproken, waarbij de werknemer bijvoorbeeld een forfaitaire betaling doet voor het privégebruik van het mobiel nummer.

In werkelijkheid zal de werknemer dit nummer tijdens de arbeidsovereenkomst wel blijven gebruiken zowel privé als voor werkaangelegenheden, en de werknemer zal zich in het merendeel van de gevallen niet abonneren op een tweede – persoonlijk – mobiel nummer, aangezien dat het nut van de overname van het gebruiksrecht van het telefoonnummer teniet zou doen.

<sup>1</sup> Wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 20 juni 2005.

<sup>2</sup> Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 22 augustus 1978, err. *Belgisch Staatsblad*, 30 augustus 1978).

Le droit d'utilisation du numéro est conservé par l'employeur à l'issue du contrat de travail. Cela signifie que le travailleur ne peut pas récupérer automatiquement ce numéro pour continuer à en faire un usage personnel et qu'il sera obligé de souscrire un abonnement pour obtenir un nouveau numéro si l'employeur refuse de le lui restituer.

De nombreux employeurs ont inscrit dans leurs contrats de travail une clause de base qui règle la reprise de l'abonnement téléphonique par le travailleur à l'issue du contrat de travail. Ces employeurs reconnaissent ainsi l'importance, pour le travailleur sortant, de conserver ce droit d'utilisation, étant donné qu'il utilise ce numéro au quotidien à des fins privées. La présente proposition de loi vise à généraliser ce dispositif.

### **Le numéro mobile comme donnée à caractère personnel**

Les progrès technologiques ont modifié notre utilisation des numéros de téléphone. Si, auparavant, nous utilisions des lignes de téléphone fixes qui étaient partagées par plusieurs personnes au sein d'un ménage ou d'un bureau, un numéro de téléphone est aujourd'hui presque toujours lié à une seule personne. Ce numéro n'est pas seulement utilisé pour appeler des contacts privés, mais aussi pour envoyer des messages par SMS ou par des applications qui fonctionnent avec une connexion Internet mais qui nécessitent aussi un numéro de téléphone, par exemple Whatsapp, Signal, etc. Ce numéro est également utilisé comme moyen d'identification, par les établissements bancaires via leurs applications ou par les services publics via l'application itsme. Tous ces éléments montrent non seulement que le lien entre une personne et son numéro de téléphone est de plus en plus étroit, mais aussi qu'un changement de numéro a de lourdes conséquences pour l'utilisation de nombreuses applications liées à ce numéro.

### **Limiter la possibilité, pour l'employeur, de conserver un numéro mobile**

Le problème du refus de restitution du droit d'utilisation d'un numéro mobile à un travailleur sortant se pose d'ordinaire dans les secteurs hautement concurrentiels. En conservant le numéro, l'employeur essaye en effet de réduire le risque que le travailleur sortant soit encore contacté par ses clients, par exemple.

Ce raisonnement tient de moins en moins la route dans la mesure où ces clients peuvent aussi maintenir très aisément le contact avec le travailleur sortant via LinkedIn et d'autres réseaux professionnels.

Op het einde van de arbeidsovereenkomst blijft het gebruiksrecht van het nummer voor de werkgever. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer het nummer niet automatisch kan recupereren voor verder persoonlijk gebruik en, indien de werkgever de teruggave van het nummer weigert, zich verplicht ziet zich te abonneren op een nieuw nummer.

Meerdere werkgevers hebben in de arbeidsovereenkomst een basisclausule die een herovername van het abonnement door de werknemer regelt na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op deze manier erkennen de werkgevers het belang van het behoud van het gebruiksrecht voor de uittredende werknemer, die het nummer immers dagelijks gebruikt voor privéaangelegenheden. Dit wetsvoorstel heeft tot doel deze regeling algemeen in te voeren.

### **Het mobiel nummer als persoonsgegevens**

De technologische vooruitgang heeft de manier waarop we gebruikmaken van een telefoonnummer gewijzigd. Waar we vroeger vaste telefoonlijnen gebruikten die werden gedeeld door meerdere mensen in een huishouden of een bureau, wordt een telefoonnummer nu bijna altijd aan slechts één persoon gelinkt. Dit nummer wordt niet alleen gebruikt om te bellen met privécontacten, maar ook om berichten te versturen via sms, of via applicaties die werken met een internetverbinding, maar waar wel een telefoonnummer voor nodig is, bijvoorbeeld Whatsapp, Signal... Het nummer wordt ook gebruikt om iemand te identificeren, door bankinstellingen via hun applicaties of door de overheid, via itsme. Dit toont niet alleen aan dat een telefoonnummer steeds meer gebonden is aan een persoon, maar ook dat het veranderen van een telefoonnummer een grote impact heeft op het gebruik van tal van applicaties die aan dat nummer zijn gekoppeld.

### **De mogelijkheid van het behoud van een mobiel nummer door de werkgever wordt beperkt**

Het probleem van de weigering tot teruggave van het gebruiksrecht aan de uittredende werknemer doet zich veelal voor in sectoren die te maken hebben met sterke concurrentie. Een werkgever probeert dan door het behoud van het nummer de kans te verkleinen dat de uittredende werknemer nog wordt gecontacteerd door bijvoorbeeld klanten van de werkgever.

Deze argumentatie gaat steeds minder op aangezien klanten ook nog heel makkelijk contact kunnen houden met de uittredende werknemer via LinkedIn en andere professionele netwerken.

L'intérêt, pour l'employeur, de conserver le numéro mobile en raison de risques liés à la concurrence s'étant amenuisé voire ayant disparu, et l'importance du numéro mobile pour les usages privés ayant crû, cette dernière doit l'emporter sur le prétendu risque de désavantage concurrentiel.

La question se pose de savoir si une obligation de restitution du droit d'utilisation du numéro mobile au travailleur sortant se traduira par une augmentation des cas où l'employeur ne proposera plus de reprise de l'abonnement mobile au début du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur sera tenu, conformément à l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de prévoir le matériel de travail nécessaire pour le travailleur. Un numéro mobile et, partant, l'abonnement y afférent, est nécessaire pour presque toutes les fonctions. L'employeur devra alors fournir lui-même un numéro et un téléphone, lesquels pourront être attribués à un autre travailleur à l'issue du contrat de travail. Ce dispositif permet au travailleur de ne pas utiliser à des fins professionnelles le numéro mobile qu'il utilise à des fins privées.

#### **Inconvénients d'une obligation de notification**

L'on pourrait également sensibiliser le travailleur au risque induit par la cession du numéro mobile à son employeur, en prévoyant éventuellement l'obligation de notifier au travailleur entrant, dans le contrat de travail, le caractère potentiellement permanent de la cession.

L'inconvénient de cette obligation de notification est qu'elle n'aura guère d'influence sur la décision du travailleur d'entrer en service. En effet, cette notification se fera à un moment où le travailleur se réjouira de pouvoir commencer son nouveau travail. Il attachera alors moins d'importance aux inconvénients de la cession de son numéro qu'au risque de voir lui échapper le contrat de travail.

Par ailleurs, cette obligation de notification ne permet pas de garantir que le droit d'utilisation du numéro mobile reviendra effectivement au travailleur lorsqu'il quittera ses fonctions.

Aangezien het nut van het bijhouden van het mobiel nummer door de werkgever omwille van concurrentierisico's kleiner is geworden of zelfs is verdwenen, en het belang van het mobiel nummer voor privéaangelegenheden is gegroeid, hoort dit laatste belang zwaarder door te wegen dan het mogelijke, beweerde, concurrentienadeel.

Het is de vraag of een verplichting tot teruggave van het gebruiksrecht van het nummer aan de uittredende werknemer zal leiden tot meer gevallen waarin de werkgever geen overname van het abonnement meer aanbiedt bij het begin van de arbeidsovereenkomst. De werkgever moet dan op grond van artikel 20, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de werknemer het nodige werkmateriaal voorzien. Voor zo goed als elke functie is een mobiel nummer noodzakelijk, en dus ook het bijhorende abonnement. De werkgever moet dan zelf een nummer en een telefoontoestel aanbieden, waardoor het nummer na het einde van de arbeidsovereenkomst kan worden doorgegeven aan een andere werknemer. Deze regeling zorgt ervoor dat een werknemer privéaangelegenheden gelinkt aan het mobiele nummer gescheiden houdt van werkaangelegenheden.

#### **Nadelen van een meldingsverplichting**

Men zou de werknemer ook bewust kunnen maken van het risico van de overdracht van het mobiele nummer door de werkgever. Dit zou eventueel kunnen worden verplicht door een meldingsplicht in de arbeidsovereenkomst die de intredende werknemer bewust maakt van het mogelijke permanente karakter van de overdracht.

Het nadeel van zo'n meldingsplicht is dat deze weinig impact zal hebben op de beslissing tot indiensttreding van deze werknemer. De melding wordt gedaan op een moment dat de werknemer blij is te kunnen starten. De werknemer zal op dat ogenblik aan de nadelen van de overdracht van het nummer minder waarde hechten dan aan het risico de volledige overeenkomst te kunnen mislopen.

Daarnaast zou zo'n meldingsplicht er niet voor zorgen dat het gebruiksrecht van het mobiele nummer na de uitdiensttreding effectief teruggaat naar de werknemer.

**Entrée en vigueur**

Enfin, la date d'entrée en vigueur de la présente proposition de loi est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce qui laissera aux intéressés suffisamment de temps pour se mettre en conformité avec la loi.

**Inwerkingtreding**

Ten slotte, de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is bepaald op 1 januari 2024, wat een ruime tijd laat aan de betrokkenen om zich aan de wet te conformeren.

Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen)  
Cécile Cornet (Ecolo-Groen)

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2**

L'article 17, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par la phrase suivante:

“Le travailleur a le droit de demander la restitution du droit d'utilisation du numéro mobile qu'il possédait avant la conclusion du contrat de travail mais qu'il a cédé à l'employeur au début ou au cours de l'exécution dudit contrat. L'employeur ne peut pas refuser la restitution de ce droit d'utilisation.”

**Art. 3**

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

22 décembre 2022

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2**

Artikel 17, 5°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met de volgende zin:

“De werknemer heeft het recht om het gebruiksrecht terug te vragen van het mobiele nummer waarvan hijzelf, voor het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, het gebruiksrecht bezat, maar dat bij de aanvang of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd overgedragen aan de werkgever. De teruggave van het gebruiksrecht kan niet worden geweigerd door de werkgever.”

**Art. 3**

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2024.

22 december 2022

Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen)  
Cécile Cornet (Ecolo-Groen)