

## ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALESERVICE PUBLIC FEDERAL  
JUSTICE

Avant-projet de loi portant des dispositions en  
matière du travail du sexe sous contrat de travail

**PHILIPPE**, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Sur la proposition du Ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le Ministre du Travail, le Ministre des Affaires  
sociales et le Ministre de la Justice sont chargés de  
présenter en notre nom à la Chambre des  
représentants le projet de loi dont la teneur suit:

## CHAPITRE 1er. Dispositions générales

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée  
à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2.** Pour l'application de la présente loi, on  
entend par :

- 1° travail du sexe : l'accomplissement d'actes de  
prostitution en exécution d'un contrat de travail  
de travailleur du sexe ;
- 2° employeur : une personne morale agréée  
conformément aux dispositions de la présente  
loi qui occupe un ou plusieurs travailleurs du  
sexe en vertu d'un contrat de travail de  
travailleur du sexe ;
- 3° travailleur du sexe : la personne qui s'engage  
contre rémunération à fournir du travail du  
sexe en exécution d'un contrat de travail de  
travailleur du sexe ;

## KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
WERKGELEGENHEID, ARBEID  
EN SOCIAAL OVERLEGFEDERALE OVERHEIDSDIENST  
JUSTITIE

Voorontwerp van wet houdende bepalingen  
betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst

**FILIP**, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze  
Groet.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De Minister van Werk, de Minister van Sociale  
Zaken en de Minister van Justitie zijn ermee belast  
in onze naam bij de Kamer van  
volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te  
dienen waarvan de tekst hierna volgt:

## HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als  
bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2.** Voor de toepassing van deze wet wordt  
verstaan onder:

- 1° sekswerk: het verrichten van daden van  
prostitutie in uitvoering van een  
arbeidsovereenkomst voor sekswerker;
- 2° werkgever: een overeenkomstig de bepalingen  
van deze wet erkend rechtspersoon die één of  
meerdere sekswerkers tewerkstelt op grond  
van een arbeidsovereenkomst voor  
sekswerker;
- 3° sekswerker: de persoon die zich tegen betaling  
van loon ertoe verbindt om sekswerk te  
verrichten in uitvoering van een  
arbeidsovereenkomst voor sekswerker;

4° contrat de travail de travailleur du sexe : le contrat par lequel un travailleur du sexe s'engage à fournir du travail du sexe contre rémunération sous l'autorité d'un employeur visé au 2° ;

5° organisation représentative des travailleurs : les organisations interprofessionnelles de travailleurs représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail et les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à une telle organisation interprofessionnelle ou faisant partie de celle-ci ;

6° personne de référence : personne désignée par l'employeur afin de se tenir à la disposition du travailleur du sexe et de veiller à ce que le travail du sexe soit organisé de manière sécuritaire.

Pour l'application de la présente loi, les termes « travailleur du sexe » sont utilisés de manière épiciène.

**Art. 3.** Le contrat de travail de travailleur du sexe est un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Toutes les dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale s'y appliquent, sous réserve des exceptions prévues par la présente loi.

## **CHAPITRE 2. Dispositions en matière du droit du travail**

**Art. 4.** Seules les personnes majeures peuvent conclure un contrat de travail de travailleur du sexe. Il est interdit d'occuper ou de faire occuper des mineurs comme travailleur du sexe.

**Art. 5.** Le travail du sexe ne peut être effectué dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant. Le travail du sexe ne peut pas non plus être effectué dans le cadre d'un contrat de travail flexi-job, ni en tant que travailleur occasionnel.

Le travail du sexe sous forme de travail à domicile n'est possible qu'aux conditions cumulatives suivantes

a) Le Roi fixe les conditions à respecter en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe ;

4° arbeidsovereenkomst voor sekswerker: de overeenkomst waarbij een sekswerker zich verbindt tegen loon onder het gezag van een werkgever zoals bedoeld onder 2° sekswerk te verrichten;

5° representatieve werknemersorganisatie: de interprofessionele organisaties van werknemers die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn en de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van dergelijke interprofessionele organisatie ;

6° referentiepersoon: een persoon die door de werkgever wordt aangeduid om beschikbaar te zijn voor de sekswerker en ervoor te zorgen dat sekswerk op een veilige manier wordt georganiseerd.

Voor de toepassing van deze wet wordt het woord "sekswerker" gemeenslachtig gehanteerd.

**Art. 3.** De arbeidsovereenkomst voor sekswerker is een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Alle bepalingen van het arbeids- en sociale zekerheidsrecht zijn erop van toepassing, behoudens de in deze wet bepaalde uitzonderingen.

## **HOOFDSTUK 2. Arbeidsrechtelijke bepalingen**

**Art. 4.** Enkel meerderjarige personen kunnen een arbeidsovereenkomst voor sekswerker afsluiten. Het is verboden om minderjarigen tewerk te stellen of te laten tewerkstellen als sekswerker.

**Art. 5.** Sekswerk kan niet worden uitgevoerd in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Sekswerk kan evenmin worden uitgevoerd in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, noch in de hoedanigheid van gelegenheidswerknemer.

Sekswerk in de vorm van huisarbeid is slechts mogelijk onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

a) De Koning legt de voorwaarden vast die moeten worden nageleefd op het gebied van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van het werk voor sekswerkers;

b) Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi soit conclue à cet égard au sein de la commission paritaire compétente, réglant au moins les points suivants :

- la manière d’organiser le contrôle des lois sociales au domicile ;
- la manière d’enregistrer le temps de travail ; et
- l’intervention de l’employeur dans les frais exposés par le travailleur ;

c) Le travailleur du sexe consent volontairement à effectuer du travail à domicile.

L'accord du travailleur du sexe visé au point c) est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

Il est interdit à l’employeur de mettre un travailleur du sexe engagé par lui à la disposition d’un tiers qui fait usage des services de ce travailleur du sexe et qui exerce sur celui-ci une part quelconque de l’autorité appartenant normalement à l’employeur.

**Art. 6.** Le contrat de travail de travailleur du sexe doit être constaté par écrit pour chaque travailleur du sexe individuellement, au plus tard au moment où commence l’exécution de son contrat et mentionne le numéro d’agrément de l’employeur prévu à l’article 15, alinéa 2 de la présente loi.

Une copie du contrat visé à l’alinéa 1<sup>er</sup> doit être conservée, soit sous format papier, soit sous format électronique, à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

b) met betrekking tot dit onderwerp wordt in de schoot van het bevoegde paritair comité een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten, waarin minstens de volgende zaken worden geregeld:

- de wijze waarop het toezicht op de sociale wetgeving in de woonplaats wordt georganiseerd;
- de wijze waarop de arbeidstijd wordt geregistreerd; en
- de tussenkomst van de werkgever in de door de werknemer gemaakte kosten;

c) de sekswerker gaat vrijwillig akkoord om huisarbeid te verrichten.

Het akkoord van de sekswerker bedoeld onder punt c) wordt schriftelijk vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Het is verboden voor de werkgever om een door hem in dienst genomen sekswerker ter beschikking te stellen van een derde die gebruik maakt van de diensten van deze sekswerker en over hem enig gedeelte van het werkgeversgezag uitoefent dat normaal aan de werkgever toekomt.

**Art. 6.** De arbeidsovereenkomst voor sekswerker moet voor iedere sekswerker afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitvoering van de overeenkomst aanvangt, en moet het erkenningsnummer van de werkgever vermelden, zoals bedoeld in artikel 15, tweede lid, van deze wet.

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het eerste lid moet worden bewaard, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

**Art. 7. § 1er.** A aucun moment, le travailleur du sexe ne peut être contraint à accomplir un quelconque acte de prostitution. Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail de travailleur du sexe, le travailleur du sexe a notamment le droit, à tout moment, de refuser les rapports sexuels avec un client ou l'accomplissement de certains actes sexuels, de cesser ou d'interrompre l'activité sexuelle ou d'imposer ses propres conditions à l'activité ou l'acte sexuel. L'exercice de ce droit ne peut être considéré comme un manquement à l'exécution du contrat de travail de la part du travailleur du sexe. Aucune conséquence négative ne peut être attachée à l'exercice de ce droit pour le travailleur du sexe.

§ 2. Lors de l'exercice des droits et libertés visés au paragraphe 1er, le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale. La rémunération normale pour cette absence se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

§ 3. Sans préjudice des procédures existantes en vertu de la réglementation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du Code pénal social, si le travailleur du sexe a fait usage du droit de refuser d'avoir des rapports sexuels avec un client ou d'accomplir certains actes sexuels plus de dix fois sur une période de six mois, l'employeur ou le travailleur du sexe a la possibilité de demander l'intervention de la direction régionale de la Division du contrôle régional de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La direction régionale examine le respect des dispositions relatives au bien-être au travail par l'employeur et entend les parties concernées. Le travailleur du sexe peut se faire assister par une personne de son choix.

§ 4. Lorsqu'il existe des indications concrètes que sa sécurité ou intégrité sera atteinte par un acte d'exposition, le travailleur du sexe a le droit de refuser d'accomplir cet acte.

§ 5. L'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre du travailleur du sexe qui exerce le droit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> ou 4, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ce droit.

**Art. 7. § 1.** Op geen enkel moment mag een sekswerker gedwongen worden om een prostitutiehandeling uit te voeren. In het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor sekswerker heeft de sekswerker met name op ieder moment het recht om seksuele betrekkingen met een klant of het verrichten van bepaalde seksuele handelingen te weigeren, om de seksuele activiteit stop te zetten of te onderbreken of om zelf voorwaarden op te leggen aan de seksuele activiteit of aan de seksuele handeling. De uitoefening van dit recht kan niet worden beschouwd als een tekortkoming in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de sekswerker. Aan de uitoefening van dit recht mogen geen nadelige gevolgen worden verbonden voor de sekswerker.

§ 2. Bij de uitoefening van de in paragraaf 1 bedoelde rechten en vrijheden heeft de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk, met behoud van zijn normale loon. Het normale loon voor deze afwezigheid wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

§ 3. Onverminderd de bestaande procedures in het kader van de reglementering betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het Sociaal Strafwetboek, kan de werkgever of de sekswerker, indien de sekswerker in een periode van zes maanden meer dan tien keer gebruik heeft gemaakt van het recht om seksuele betrekkingen met een klant of het verrichten van bepaalde seksuele handelingen te weigeren, de tussenkomst vragen van de regionale directie van de Afdeling van het regionaal toezicht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De regionale directie onderzoekt of de werkgever de bepalingen inzake welzijn op het werk naleeft en hoort de betrokken partijen. De sekswerker kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

§ 4. Wanneer er concrete aanwijzingen zijn dat de veiligheid of integriteit van de sekswerker zal worden geschaad door een daad van expositie, heeft de sekswerker het recht te weigeren deze daad te verrichten.

§ 5. De werkgever mag geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de sekswerker die het in paragraaf 1 of 4 bedoelde recht uitoefent, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dat recht.

Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable à l'encontre du travailleur du sexe concerné dans un délai de six mois suivant l'exercice du droit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> ou 4, il appartient à l'employeur de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice de ce droit.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur du sexe, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui de la mesure défavorable ne répond pas aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à défaut de motif, l'employeur qui a pris la mesure doit payer au travailleur du sexe une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est exclue de l'assiette de calcul des cotisations ONSS.

§ 6. L'employeur ne peut pas faire d'acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail à l'encontre du travailleur du sexe qui exerce le droit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> ou 4, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ce droit.

Lorsque l'employeur fait un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail pendant une période de six mois suivant l'exercice du droit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> ou 4, il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement a été pris pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice de ce droit.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur du sexe, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur du sexe en cas de rupture du contrat de travail.

Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken sekswerker binnen zes maanden na de uitoefening van het in paragraaf 1 of 4 bedoelde recht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dat recht, ten laste van de werkgever.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de sekswerker stelt de werkgever deze er schriftelijk van in kennis.

Zo de reden die wordt ingeroepen voor de nadelige maatregel niet voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen aan de sekswerker een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

De in het derde lid bedoelde vergoeding wordt uitgesloten van de grondslag voor de berekening van de RSZ-bijdragen.

§ 6. De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de sekswerker die het in paragraaf 1 of 4 bedoelde recht uitoefent, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dat recht.

Wanneer de werkgever een handeling stelt die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van zes maanden te rekenen vanaf de dag van uitoefening van het in paragraaf 1 of 4 bedoelde recht, valt de bewijslast dat het ontslag werd gegeven om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dat recht, ten laste van de werkgever.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de sekswerker stelt de werkgever deze er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de sekswerker een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Pour l'application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est exclue de l'assiette de calcul des cotisations ONSS.

**Art. 8.** Le travailleur du sexe a le droit de mettre fin au contrat de travail de travailleur du sexe sans préavis ni indemnité.

Dans ce cas, pour l'application de l'article 51, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le travailleur n'est pas considéré comme chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté.

**Art. 9.** En cas de retrait de l'agrément visé au chapitre 4 de la présente loi, le travailleur a droit à une indemnité compensatoire de préavis à charge de l'employeur telle que visée par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **CHAPITRE 3. Obligation de désigner une personne de confiance**

**Art. 10.** L'employeur qui occupe des travailleurs du sexe doit désigner une ou plusieurs personnes de confiance, quel que soit le nombre de travailleurs occupés, conformément aux conditions et aux procédures visées à l'article 32sexies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Par dérogation à l'article 32sexies, § 2, alinéa 3 de la loi du 4 août 1996 précitée, au moins une de ces personnes de confiance fait partie du personnel de l'employeur, si celui-ci occupe 20 travailleurs ou plus.

### **CHAPITRE 4. Obligation d'obtenir un agrément préalable pour les employeurs occupant des travailleurs du sexe**

#### **Section 1. Principes**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

De in het derde lid bedoelde vergoeding wordt uitgesloten van de grondslag voor de berekening van de RSZ-bijdragen.

**Art. 8.** De sekswerker heeft het recht om de arbeidsovereenkomst voor sekswerker te beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

In dat geval wordt de werknemer voor de toepassing van artikel 51, § 1, tweede lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering niet beschouwd als werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil.

**Art. 9.** In geval van intrekking van de erkenning zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van deze wet, heeft de werknemer recht op een opzeggingsvergoeding ten laste van de werkgever zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### **HOOFDSTUK 3. Verplichting tot aanstelling van een vertrouwenspersoon**

**Art. 10.** De werkgever die sekswerkers tewerkstelt, moet één of meerdere vertrouwenspersonen aanduiden, ongeacht het aantal werknemers dat hij tewerkstelt, overeenkomstig de voorwaarden en de procedures bedoeld in artikel 32sexies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

In afwijking van artikel 32sexies, § 2, derde lid van de voormelde wet van 4 augustus 1996, behoort minstens één van deze vertrouwenspersonen tot het personeel van de werkgever, indien die werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt.

### **HOOFDSTUK 4. Voorafgaande erkenningsplicht voor werkgevers die sekswerkers tewerkstellen**

#### **Afdeling 1. Principes**

**Art. 11.** Seuls les employeurs qui ont obtenu un agrément préalable conformément aux dispositions du présent chapitre sont autorisés à occuper des travailleurs du sexe.

**Art. 12.** Ne commet pas l'infraction de proxénétisme au sens de l'article 433quater/1, alinéa 1<sup>er</sup>, premier tiret, du Code pénal, l'employeur agréé qui occupe un ou plusieurs travailleurs du sexe dans le cadre d'un contrat de travail de travailleur du sexe, conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

**Art. 13.** Si un employeur agréé conformément aux dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution ne remplit plus les conditions nécessaires pour être agréé ou ne respecte pas de quelque manière que ce soit les dispositions de la présente loi, l'agrément peut être suspendu ou retiré d'office par les Ministres compétents, selon les modalités fixées par le Roi. La suspension ou le retrait de l'agrément peut également être prononcé par les cours et tribunaux du travail.

## Section 2. Conditions d'agrément

**Art. 14.** Pour pouvoir être agréé comme employeur au sens de la présente loi, les conditions suivantes doivent être cumulativement remplies :

- 1° l'employeur est constitué comme personne morale ayant la forme légale soit d'une société à responsabilité limitée, à l'exclusion des sociétés unipersonnelles, soit d'une société coopérative, soit d'une ASBL. Les personnes physiques ne peuvent en aucun cas obtenir un tel agrément ;
- 2° l'employeur doit avoir un siège social ou un siège d'exploitation qui se trouve en Belgique ;
- 3° le ou les administrateur(s) doivent être clairement identifié(s) ;
- 4° les administrateurs ne peuvent pas avoir été condamnés en tant qu'auteur, coauteur ou complice, en Belgique ou à l'étranger, à une peine principale correctionnelle ou criminelle, même assortie d'un sursis, consistant en un emprisonnement, une amende, une peine de travail, une surveillance électronique ou une probation autonome, au titre de l'une des infractions définies au :

**Art. 11.** Alleen werkgevers die overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk een voorafgaande erkenning hebben verkregen mogen sekswerkers tewerkstellen.

**Art. 12.** Pleegt niet het misdrijf van pooierschap als bedoeld in artikel 433quater/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek, de erkende werkgever die in overeenstemming met de bepalingen van deze wet en diens uitvoeringsbesluiten één of meerdere sekswerkers tewerkstelt op grond van een arbeidsovereenkomst voor sekswerker.

**Art. 13.** Wanneer een overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk en diens uitvoeringsbesluiten erkende werkgever niet meer voldoet aan de voorwaarden die noodzakelijk zijn om te worden erkend of op enigerlei wijze in gebreke blijft om de bepalingen van deze wet na te leven, kan de erkenning door de bevoegde Ministers, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door de Koning, ambtshalve worden geschorst of ingetrokken. Tot de schorsing of de intrekking van de erkenning kan eveneens worden beslist door de arbeidshoven en -rechtbanken.

## Afdeling 2. Voorwaarden voor erkenning

**Art. 14.** Om erkend te kunnen worden als werkgever in de zin van deze wet moeten de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- 1° de werkgever moet een rechtspersoon zijn die de rechtsvorm heeft van hetzij een besloten vennootschap, eenpersoonsvennootschappen uitgezonderd, hetzij een coöperatieve vennootschap, hetzij een VZW. Natuurlijke personen kunnen in geen geval een dergelijke erkenning bekomen;
- 2° de werkgever moet een maatschappelijke zetel of bedrijfszetel in België hebben;
- 3° de bestuurder(s) moet(en) duidelijk worden geïdentificeerd;
- 4° de bestuurders mogen niet veroordeeld zijn als dader, mededader of medeplichtige, in België of in het buitenland, tot een correctionele of criminele hoofdstraf, zelfs met uitstel, bestaande uit een gevangenisstraf, een geldboete, een werkstraf, een elektronisch toezicht of een autonome probatie, op grond van één van de misdrijven bepaald in:

- a) Livre II, Titre VII, Chapitre V du Code pénal, concernant le voyeurisme, la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel, l'attentat à la pudeur et le viol ;
- b) Livre II, Titre VII, Chapitre VI du Code pénal, concernant la corruption de la jeunesse et la prostitution ;
- c) Livre II, Titre VIII, Chapitre I du Code pénal, concernant l'homicide, les lésions corporelles volontaires, la torture, le traitement inhumain et le traitement dégradant ;
- d) Livre II, Titre VIII, Chapitre I/1 du Code pénal, concernant les infractions portant atteinte à l'intégrité sexuelle, au droit à l'autodétermination sexuelle et aux bonnes mœurs ;
- e) Livre II, Titre VIII, Chapitres IIIbis, IIIbis/1, IIIter, IIIter/1 et IIIquater du Code pénal, concernant l'exploitation de la mendicité, l'abus de la prostitution, la traite des êtres humains, le trafic d'organes humains, l'abus de la vulnérabilité d'autrui en vendant, louant ou mettant à disposition des biens en vue de réaliser un profit anormal ;
- f) Livre II, Titre VIII, Chapitre IV du Code pénal, concernant les attentats à la liberté individuelle et à l'inviolabilité du domicile, commis par des particuliers ;
- g) Livre II, Titre IX, Chapitre I du Code pénal, concernant les vols et les extorsions, à l'exception des articles 461 et 463 ;
- h) Livre II, Titre IX, Chapitre II du Code pénal, concernant les fraudes.

Afin de pouvoir vérifier la condition énoncée dans le présent point, les administrateurs doivent présenter à l'autorité qui délivre l'agrément un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois, conformément à l'article 596, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code d'instruction criminelle.

- a) Boek II, Titel VII, Hoofdstuk V van het Strafwetboek betreffende voyeurisme, niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames, aanranding van de eerbaarheid en verkrachting;
- b) Boek II, Titel VII, Hoofdstuk VI van het Strafwetboek betreffende bederf van de jeugd en prostitutie;
- c) Boek II, Titel VIII, Hoofdstuk I van het Strafwetboek betreffende opzettelijk doden, opzettelijk toebrengen van lichamelijk letsel, foltering, onmenselijke behandeling en ontterende behandeling;
- d) Boek II, Titel VIII, Hoofdstuk I/1 van het Strafwetboek betreffende misdrijven tegen de seksuele integriteit, het seksuele zelfbeschikkingsrecht en de goede zeden;
- e) Boek II, Titel VIII, Hoofdstukken IIIbis, IIIbis/1, IIIter, IIIter/1 en IIIquater van het Strafwetboek betreffende exploitatie van bedelarij, misbruik van prostitutie, mensenhandel, handel in menselijke organen en misbruik van andermans kwetsbare toestand door de verkoop, verhuur of terbeschikkingstelling van goederen met de bedoeling een abnormaal profijt te realiseren;
- f) Boek II, Titel VIII, Hoofdstuk IV van het Strafwetboek betreffende aanslag op de persoonlijke vrijheid en op de onschendbaarheid van de woning, gepleegd door bijzondere personen;
- g) Boek II, Titel IX, Hoofdstuk I van het Strafwetboek betreffende diefstal en afpersing, met uitzondering van de artikelen 461 en 463;
- h) Boek II, Titel IX, Hoofdstuk II van het Strafwetboek betreffende bedrog.

Teneinde de in dit punt gestelde voorwaarde te kunnen controleren dienen de bestuurders aan de erkennende instantie een uittreksel uit het strafregister op grond van artikel 596, eerste lid, van het wetboek van Strafvordering voor te leggen dat maximaal drie maanden oud is.

5º les statuts de la société ou de l'association doivent indiquer expressément que tous les droits et libertés des travailleurs du sexe qu'elle occupe seront respectés, notamment ceux prévus par la présente loi et en particulier les droits et libertés suivants :

- a) à aucun moment, le travailleur du sexe ne peut être contraint à accomplir un quelconque acte de prostitution;
- b) le travailleur du sexe peut refuser une personne comme partenaire sexuel ;
- c) le travailleur du sexe peut refuser des actes sexuels ;
- d) à tout moment, le travailleur du sexe peut arrêter ou interrompre une activité sexuelle ;
- e) le travailleur du sexe peut imposer ses propres conditions à l'activité ou l'acte sexuel.

### Section 3. Procédure d'agrément

**Art. 15.** L'agrément est accordé par les ministres qui ont la Justice et le Travail dans leurs attributions, agissant conjointement à cet effet.

Un numéro d'agrément est attribué à l'employeur.

Le Roi fixe les modalités pratiques relatives à l'introduction et au traitement d'une telle demande d'agrément.

Chaque année, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale communique à la commission paritaire qui est compétente pour les travailleurs du sexe la liste des employeurs agréés.

**Art. 16.** En vue de prendre leur décision, les ministres qui ont la Justice et le Travail dans leurs attributions consultent au préalable au moins le procureur du Roi et l'auditorat du travail compétents pour le ou les lieux où se trouve une unité d'établissement pour laquelle la demande d'agrément est introduite.

### Section 4. Conditions à respecter pour occuper les travailleurs du sexe dans l'entreprise agréée

5º de statuten van de vennootschap of van de vereniging moeten uitdrukkelijk vermelden dat alle rechten en vrijheden van de door haar tewerkgestelde sekswerkers zullen worden geëerbiedigd, in het bijzonder deze waarin door deze wet wordt voorzien en met name de volgende rechten en vrijheden:

- a) op geen enkel moment mag een sekswerker gedwongen worden om een prostitutiehandeling uit te voeren;
- b) een sekswerker mag iemand als seksuele partner weigeren;
- c) een sekswerker mag seksuele handelingen weigeren;
- d) op elk moment mag een sekswerker een seksuele activiteit onderbreken of stopzetten;
- e) een sekswerker mag zelf voorwaarden opleggen aan de seksuele activiteit of aan de seksuele handeling.

### Afdeling 3. Erkenningsprocedure

**Art. 15.** De erkenning wordt verleend door de ministers bevoegd voor Justitie en voor Werk, daartoe gezamenlijk optredend.

Aan de werkgever wordt een erkenningsnummer toegekend.

De Koning legt de praktische modaliteiten vast aangaande de indiening en de behandeling van een dergelijke aanvraag tot erkenning.

Elk jaar bezorgt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de lijst van erkende werkgevers aan het paritair comité dat bevoegd is voor sekswerkers.

**Art. 16.** Met het oog op het nemen van hun beslissing plegen de ministers bevoegd voor Justitie en voor Werk voorafgaand overleg met minstens de procureur des Konings en met het arbeidsauditoraat bevoegd voor de plaats of de plaatsen waar een vestigingseenheid is gelegen waarvoor de aanvraag tot erkenning is ingediend.

### Afdeling 4. Voorwaarden voor het tewerkstellen van sekswerkers in een erkende onderneming

**Art. 17.** Durant la période d'agrément, outre les conditions d'agrément prévues à l'article 14, et sous peine de voir l'agrément retiré :

- 1° l'employeur ne peut pas déléguer à des sous-traitants l'exercice de l'autorité patronale et les obligations qui lui incombent à l'égard des personnes qui effectuent des activités de travail du sexe;
- 2° ni les administrateurs, ni le personnel de direction et d'encadrement ne peuvent avoir été condamnés en tant qu'auteur, coauteur ou complice, en Belgique ou à l'étranger, à une peine principale correctionnelle ou criminelle, même assortie d'un sursis, consistant en un emprisonnement, une amende, une peine de travail, une surveillance électronique ou une probation autonome, au titre de l'une des infractions visées à l'article 14, alinéa 1er, 4° ;
- 3° l'employeur doit garantir la disponibilité d'une personne de référence en continu pendant toute la durée des prestations ;  
  
Les modalités par lesquelles la ou les personnes de référence sont joignables sont indiquées par écrit et portées à la connaissance du travailleur du sexe.
- 4° l'employeur doit respecter le droit du travail, de la sécurité sociale, des sociétés, le droit commercial et fiscal, ainsi que les conventions collectives de travail en vigueur et la réglementation relative à l'occupation de travailleurs étrangers ;
- 5° l'employeur doit veiller à ce que chaque pièce de l'établissement où est effectué le travail du sexe soit équipée d'un bouton d'urgence, ainsi qu'à ce que le travailleur du sexe dispose d'un bouton d'urgence mobile, qui le relie immédiatement à la personne de référence, lorsque le travailleur du sexe effectue des prestations de travail en dehors des locaux de l'établissement ;
- 6° l'employeur doit garantir l'accès aux locaux aux organisations socio-médicales qui opèrent indépendamment de l'employeur et qui sont orientées sur le bien-être des travailleurs, ainsi qu'aux associations professionnelles des travailleurs du sexe, y compris les organisations représentatives des travailleurs.

**Art. 17.** Tijdens de erkenningsperiode moeten, naast de erkenningsvoorwaarden van artikel 14 en op straffe van intrekking van de erkenning, de volgende voorwaarden worden nageleefd :

- 1° de werkgever mag de uitoefening van het werkgeversgezag en zijn verplichtingen ten aanzien van de personen die de sekswerkactiviteiten verrichten niet uitbesteden aan onderaannemers ;
- 2° noch de bestuurders, noch het leidinggevend en toezichthoudend personeel mag veroordeeld zijn als dader, mededader of medeplichtige, in België of in het buitenland, tot een correctionele of criminele hoofdstraf, zelfs met uitstel, bestaande uit een gevangenisstraf, een geldboete, een werkstraf, een elektronisch toezicht of een autonome probatie, op grond van één van de misdrijven bepaald in artikel 14, eerste lid, 4°;
- 3° de werkgever moet de continue bereikbaarheid waarborgen van een referentiepersoon gedurende de hele prestatietijd;  
  
De modaliteiten om contact op te nemen met de referentieperso(o)n(en) worden schriftelijk vastgelegd en ter kennis gebracht van de sekswerker.
- 4° de werkgever moet het geldende arbeids-, sociale zekerheids-, vennootschaps-, handels- en fiscale recht, en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten en de reglementering met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers eerbiedigen;
- 5° de werkgever moet ervoor zorgen dat elke kamer van de inrichting waar sekswerk verricht wordt uitgerust is met een alarmknop, alsook ervoor zorgen dat de sekswerker over een mobiele alarmknop beschikt, die hem onmiddellijk in verbinding stelt met de referentiepersoon, wanneer de sekswerker buiten de lokalen van de inrichting arbeidsprestaties verricht;
- 6° de werkgever moet de toegang tot de lokalen waarborgen voor socio-medische organisaties die onafhankelijk van de werkgever werken en die gericht zijn op het welzijn van de werknemers, alsook voor de professionele verenigingen van sekswerkers, met inbegrip van de representatieve werknemersorganisaties.

Le Roi fixe des conditions supplémentaires en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe, qui complètent les conditions énumérées à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Ces conditions d'agrément supplémentaires doivent contenir au moins les éléments suivants :

- les dimensions minimales de la chambre et les conditions d'hygiène spécifiques qui doivent y être respectées ;
- les obligations d'affichage des informations sur les numéros d'urgence, les coordonnées des organisations représentatives des travailleurs et les organisations de soutien et les recommandations en matière de sexe sans risque ;
- le nombre maximal de travailleurs du sexe en fonction du nombre de chambres ;
- les conditions pour la vérification de l'identité des travailleurs du sexe présents ;
- le rappel que l'employeur est toujours responsable de ce qui se passe au sein de son établissement.

## CHAPITRE 5. Surveillance

**Art. 18.** Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 49 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

## CHAPITRE 6. Modification du Code pénal social

**Art. 19.** A l'article 103 du Code pénal social, modifié par la loi du 11 novembre 2013, les mots « de stagiaires ou d'indépendants concernés, » sont remplacés par les mots « de stagiaires, d'indépendants, de mineurs ou de travailleurs du sexe concernés, ».

**Art. 20.** L'article 122/3 du même Code, inséré par la loi du 29 février 2016 et modifié par la loi du 5 novembre 2023, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

De Koning stelt bijkomende voorwaarden vast op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid voor sekswerkers, die de in het eerste lid opgesomde voorwaarden aanvullen. Deze bijkomende voorwaarden moeten minimaal de volgende elementen bevatten:

- de minimale afmetingen van de kamer en de specifieke hygiënevoorschriften die dienen gerespecteerd te worden;
- de verplichtingen inzake aanplakking van gegevens betreffende de alarmnummers, de contactgegevens van de representatieve werknemersorganisaties en steunorganisaties en informatie betreffende de aanbevelingen op het vlak van veilig vrijen;
- het maximaal aantal sekswerkers in functie van het aantal kamers;
- de voorwaarden ter verifiëring van de identiteit van de aanwezige sekswerkers;
- de waarschuwing dat de werkgever steeds verantwoordelijk is voor hetgeen zich in het gebouw voordoet.

## HOOFDSTUK 5. Toezicht

**Art. 18.** De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 49 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

## HOOFDSTUK 6. Wijziging van het Sociaal Strafwetboek

**Art. 19.** In artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wet van 11 november 2013 worden de woorden "stagiairs of zelfstandigen," vervangen door de woorden "stagiairs, zelfstandigen, minderjarigen of sekswerkers".

**Art. 20.** Artikel 122/3 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016 en gewijzigd bij de wet van 5 november 2023, wordt aangevuld met een lid, luidende:

« Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du ... portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail :

1° ne désigne aucune personne de confiance ;

2° ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe cinq travailleurs ou plus. ».

**Art. 21.** Dans le livre 2, chapitre 1<sup>er</sup>, section 4, du même Code, il est inséré un article 136/2 rédigé comme suit :

« Art. 136/2. L'occupation interdite de mineurs comme travailleur du sexe

Est puni d'une sanction de niveau 5, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du ... portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, a occupé ou fait occuper un mineur comme travailleur du sexe.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'amende est multipliée par le nombre de mineurs concernés. ».

**Art. 22.** L'article 177 du même Code, modifié par les lois du 29 février 2016 et du 12 juin 2020, est complété par le paragraphe 3 rédigé comme suit :

« §3. Est puni d'une sanction de niveau 5 :

1° toute personne qui, en contravention à la loi du ... portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, met un travailleur du sexe qu'elle a engagé à la disposition d'un tiers qui fait usage des services de ce travailleur du sexe et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur ;

2° tout utilisateur qui, en contravention à la loi du ... portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, occupe un travailleur du sexe mis à sa disposition par un employeur et qui exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs du sexe concernés. ».

"Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van ... houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst:

1° geen vertrouwenspersoon aanduidt;

2° niet minstens één vertrouwenspersoon aanduidt die behoort tot het personeel van de werkgever indien de werkgever vijf of meer werknemers tewerkstelt."

**Art. 21.** In boek 2, hoofdstuk 1, afdeling 4, hetzelfde wetboek wordt een artikel 136/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 136/2. Verboden tewerkstelling van minderjarigen als sekswerker

Met een sanctie van niveau 5 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van ... houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst, een minderjarige heeft tewerkgesteld of laten tewerkstellen als sekswerker.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken minderjarigen."

**Art. 22.** Artikel 177 van hetzelfde wetboek, gewijzigd bij de wetten van 29 februari 2016 en 12 juni 2020, wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

"§ 3. Met een sanctie van niveau 5 wordt bestraft:

1° iedere persoon die, in strijd met de wet van ... houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst, een sekswerker die hij heeft aangenomen ter beschikking stelt van een derde die gebruik maakt van de diensten van deze sekswerker en op hem enig gedeelte van het gezag uitoefent, dat de werkgever toebehoort;

2° iedere gebruiker die, in strijd met de wet van ... houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst, een sekswerker tewerkstelt die hem door een werkgever ter beschikking werd gesteld en die op hem enig gedeelte van het gezag uitoefent, dat de werkgever toebehoort.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken sekswerkers."

**Art. 23.** Dans l'intitulé de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du même Code, les mots « et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire » sont remplacés par les mots « , le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire et le contrat de travail de travailleur du sexe ».

**Art. 24.** Dans le livre 2, chapitre 6, section 2, du même Code, il est inséré un article 186/2, rédigé comme suit :

« Art. 186/2. Le contrat de travail de travailleur du sexe

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du ... portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail :

- 1° n'a pas établi le contrat de travail de travailleur du sexe par écrit pour chaque travailleur du sexe individuellement, au plus tard au moment où commence l'exécution de son contrat ;
- 2° a établi le contrat de travail de travailleur du sexe de manière incomplète ou inexacte ;
- 3° n'a pas pris pas les mesures nécessaires afin que le contrat de travail de travailleur du sexe soit tenu en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance;
- 4° n'a pas conservé le contrat de travail de travailleur du sexe, soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleur du sexe concernés. ».

## **CHAPITRE 7. Dispositions finales**

**Art. 25.** Le gouvernement évaluera les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution deux ans après leur entrée en vigueur.

**Art. 26.** La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.

**Art. 23.** In het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van boek 2 van hetzelfde wetboek worden de woorden "en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid" vervangen door de woorden ", de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor sekswerker".

**Art. 24.** In boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde wetboek wordt een artikel 186/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 186/2. De arbeidsovereenkomst voor sekswerker

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van .... houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst:

- 1° geen arbeidsovereenkomst voor sekswerker schriftelijk heeft vastgesteld voor elke individuele sekswerker, uiterlijk op het ogenblik van uitvoering van de overeenkomst begint heeft opgemaakt;
- 2° de arbeidsovereenkomst voor sekswerker onvolledig of onjuist heeft opgemaakt;
- 3° niet de nodige maatregelen heeft getroffen opdat de arbeidsovereenkomst voor sekswerker te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren en beambten wordt gehouden;
- 4° op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden ingezien in toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, geen afschrift van de arbeidsovereenkomst voor sekswerker hetzij op papier, hetzij in elektronische vorm heeft bewaard.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.".

## **HOOFDSTUK 7. Slotbepalingen**

**Art. 25.** De regering evalueert de bepalingen van deze wet en diens uitvoeringsbesluiten twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

**Art. 26.** Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1<sup>er</sup> pour chacune des dispositions de la présente loi.

De Koning kan voor iedere bepaling ervan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

Donné à , le

Gegeven te ,

Par le Roi:  
Le Ministre du Travail,

Van Koningswege:  
De Minister van Werk,



Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires Sociales,

De Minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

Le Ministre de la Justice,

De Minister van Justitie,

Paul VAN TIGCHELT

**AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES  
DISPOSITIONS EN MATIÈRE DU TRAVAIL DU  
SEXE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL**

**VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE  
BEPALINGEN BETREFFENDE SEKSWERK ONDER  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**SOMMAIRE**

1. Résumé
2. Exposé des motifs
3. Projet de loi

**INHOUD**

1. Samenvatting
2. Memorie van toelichting
3. Wetsontwerp

**RESUME**

**AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES  
DISPOSITIONS EN MATIÈRE DU TRAVAIL DU  
SEXE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL**

Cette loi fixe les conditions dans lesquelles les travailleurs du sexe peuvent être occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail. La loi s'applique à tous les travailleurs du sexe, quel que soit leur sexe ou leur identité de genre. Seuls les employeurs qui ont obtenu un agrément préalable à cet effet peuvent occuper des travailleurs du sexe. Sans un tel agrément, un employeur qui occupe des travailleurs du sexe risque d'être poursuivi pour proxénétisme. Pour obtenir un agrément, des exigences strictes sont mises en place afin de prévenir les abus et l'exploitation des travailleurs du sexe.

**SAMENVATTING**

**VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE  
BEPALINGEN BETREFFENDE SEKSWERK ONDER  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze wet legt de voorwaarden vast waaronder sekswerkers op grond van een arbeidsovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld door een werkgever. De wet heeft betrekking op alle sekswerkers ongeacht geslacht of genderidentiteit. Alleen werkgevers die daartoe een voorafgaande erkenning hebben verkregen, mogen sekswerkers tewerkstellen. Zonder dergelijke erkenning loopt een werkgever die sekswerkers tewerkstelt het risico om vervolgd te worden wegens pooierschap. Met het oog op het verkrijgen van een erkenning worden strenge vereisten vooropgesteld, teneinde misbruik en uitbuiting van sekswerkers te voorkomen.

**EXPOSE DES MOTIFS**

**Mesdames et Messieurs,**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2022, le droit pénal sexuel a été réformé en profondeur dans un certain nombre de domaines par la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel. Parallèlement, la loi du 21 février 2022 a consacré le principe selon lequel la nullité du contrat de travail ne peut être invoquée à l'encontre du travailleur lorsque l'objet de son contrat de travail est lié à la prostitution.

Ces lois ont constitué un premier pas vers la dépénalisation du travail sexuel. Néanmoins, à ce

**MEMORIE VAN TOELICHTING**

**Dames en Heren,**

Met ingang van 1 juni 2022 werd het seksueel strafrecht op een aantal vlakken grondig hervormd via de wet van 21 maart 2022 houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht. Tegelijk werd met de wet van 21 februari 2022 het principe verankerd dat de nietigheid van een arbeidsovereenkomst niet kan worden ingeroepen ten aanzien van de werknemer wanneer het voorwerp van diens arbeidsovereenkomst gelegen is in het zich prostitueren van de werknemer.

Met deze wetten werd een eerste stap gezet in de richting van decriminalisering van sekswerk. Tot op

jour, l'organisation de la prostitution d'autrui reste punissable. Toutefois, l'article du Code pénal réformé relatif au proxénétisme (article 433quater/1 du Code pénal) prévoit que l'organisation de la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage est interdite, sauf dans les cas prévus par la loi. Ainsi, le droit pénal sexuel réformé crée la possibilité de concevoir un statut de droit social à part entière qui définit les conditions dans lesquelles il est possible d'employer légalement des travailleurs du sexe dans le cadre d'un contrat de travail.

Dans ce contexte, le présent projet de loi prévoit des dispositions spécifiques pour les travailleurs du sexe sous contrat de travail. Il est important de préciser que le législateur a choisi de ne pas intégrer directement ces dispositions spécifiques dans la loi sur les contrats de travail et d'opter pour une loi autonome. Cela se justifie par le fait qu'il s'agit de créer un cadre légal à part entière permettant de prévoir les conditions dans lesquelles il est possible pour un employeur d'employer des travailleurs du sexe sans être poursuivi pour proxénétisme au sens de l'article 433quater/1, alinéa 1er, 1er tiret du Code pénal. A cette fin, le présent projet de loi fixe à la fois la délimitation du champ d'application, les règles spécifiques en matière de droit du travail ainsi que les conditions d'agrément dans le chef de l'employeur.

Étant donné que le présent projet de loi vise les conditions dans lesquelles un employeur peut organiser la prostitution d'autrui dans le cadre d'un contrat de travail, les travailleurs du sexe indépendants n'entrent pas dans le champ d'application de celui-ci.

A cet égard, il faut rappeler que se prostituer pour son propre compte n'est pas pénalement répréhensible, comme souligné dans l'avis n° 171 du 8 septembre 2023 rendu par le Conseil de l'égalité des chances entre Hommes et Femmes.

Il y a lieu également de préciser que si un travailleur est faussement occupé en qualité d'indépendant, les règles de la présente loi ne pourront trouver à s'appliquer. En effet, les personnes qui occupent des travailleurs du sexe en qualité de « faux indépendants » ne peuvent pas bénéficier de la cause de justification prévue par l'article 433quater/1, alinéa 1er, 1er tiret du Code pénal, puisqu'ils organisent la prostitution d'autrui en dehors du cadre fixé par le présent projet de loi.

Néanmoins, un travailleur occupé comme faux indépendant et dont la relation de travail serait

vandaag blijft het niettemin strafbaar om de prostitutie van een ander te organiseren. In het hervormde artikel van het Strafwetboek met betrekking tot pooierschap (artikel 433quater/1 van het Strafwetboek) wordt evenwel voorzien dat het organiseren van de prostitutie van een ander met als doel het bekomen van een voordeel verboden is, behalve in de gevallen die de wet bepaalt. Aldus creëert het hervormde seksueel strafrecht de mogelijkheid om een volwaardig sociaalrechtelijk statuut te ontwerpen dat de voorwaarden vastlegt waaronder het mogelijk is om sekswerkers op legale wijze tewerk te stellen op grond van een arbeidsovereenkomst.

In dit licht voorziet het voorliggende wetsontwerp in specifieke bepalingen voor sekswerkers onder arbeidsovereenkomst. Het is belangrijk om op te merken dat de wetgever ervoor gekozen heeft om deze specifieke bepalingen niet rechtstreeks op te nemen in de Arbeidsovereenkomstenwet, maar te opteren voor een op zichzelf staande wet. Dit wordt gerechtvaardigd door het feit dat het de bedoeling is een volwaardig wettelijk kader te creëren om de voorwaarden vast te leggen waaronder het voor een werkgever mogelijk is sekswerkers tewerk te stellen zonder te worden vervolgd voor pooierschap in de zin van artikel 433quater/1, eerste lid, eerste streepje van het Strafwetboek. Daartoe worden in dit wetsvoorstel het toepassingsgebied, de specifieke arbeidsrechtelijke regels en de voorwaarden voor erkenning van werkgevers vastgelegd.

Aangezien dit wetsontwerp betrekking heeft op de voorwaarden waaronder een werkgever de prostitutie van anderen kan organiseren in het kader van een arbeidsovereenkomst, vallen zelfstandige sekswerkers niet onder de toepassing daarvan.

In dit verband moet eraan worden herinnerd dat prostitutie voor eigen rekening geen strafbaar feit is, zoals wordt benadrukt in het advies nr. 171 van 8 september 2023 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Er moet ook worden opgemerkt dat als een werknemer valselyk als zelfstandige wordt tewerkgesteld, de regels van deze wet niet van toepassing zijn. Immers, personen die sekswerkers als "schijnzelfstandigen" tewerkstellen, kunnen geen aanspraak maken op de rechtvaardiging waarin voorzien wordt door artikel 433quater/1, eerste lid, eerste streepje van het Strafwetboek, aangezien ze de prostitutie van anderen organiseren buiten het kader dat door dit wetsontwerp is vastgesteld.

Niettemin zal een werknemer die als schijnzelfstandige wordt tewerkgesteld en wiens

finale­ment requali­fi­ée de re­la­tion de tra­vail subor­don­née pou­rra bé­né­fi­cier de l'ap­pli­ca­tion des dis­po­si­tions pré­vu­es par la loi 21 fé­v­ri­er 2022 con­cer­nant l'inop­po­sa­bi­li­té de la nul­li­té du con­trat de tra­vail des per­son­nes qui se pro­sti­tuent. Le tra­vail­leur est al­ors oc­cu­pé dans un con­trat de tra­vail or­di­nai­re et se voit éga­le­ment ap­pli­quer toutes les dis­po­si­tions en ma­tière de ré­gle­men­ta­tion du tra­vail (bien-être au tra­vail, loi sur le tra­vail, loi in­sti­tu­ant un ré­gle­ment de tra­vail, etc.).

Le con­trat de tra­vail du tra­vail­leur du sexe ré­glé par le pré­sent pro­jet de loi est un con­trat de tra­vail au sens de la loi du 3 juil­let 1978 re­la­tive aux con­trats de tra­vail, qui est sou­mis à l'en­sem­ble de la ré­gle­men­ta­tion ap­pli­cable aux con­trats de tra­vail, à l'ex­cep­tion de cer­tain­es as­pec­ts spé­ci­fi­ques ré­glés par ou en ver­tu de la pré­sen­te loi. La rai­son d'être de ces dis­po­si­tions spé­ci­fi­ques est liée aux droits et li­ber­tés qui sont com­mu­né­ment re­con­nues aux tra­vail­leurs du sexe, à sa­voir le droit de re­fu­ser un part­e­nai­re sexuel, le droit de re­fu­ser des ac­tes sexuels spé­ci­fi­ques, le droit d'in­ter­rom­pre ou d'ar­rê­ter l'ac­ti­vi­té à tout mo­ment et le droit d'im­po­ser ses pro­pres con­di­tions à l'ac­ti­vi­té ou l'ac­te sexuel.

Le pré­sent pro­jet ent­end rap­pe­ler l'im­por­tance, d'au­tant plus grande dans ce sec­teur, du con­sen­te­ment li­bre du tra­vail­leur. Il n'appar­tient qu'à lui de con­sen­tir ou non à un ac­te sexuel, quels que soient les mo­da­li­tés ou les ac­cords préa­la­ble­ment con­ve­nus avec le cli­ent ou l'em­ployeur. Le pré­sent pro­jet n'ent­end pas pré­voir quel­con­que dé­ro­ga­tion à ce prin­cipe.

Le pro­jet de loi pose com­me prin­cipe gé­né­ral que seuls les em­ployeurs qui ont ob­te­nu un agré­ment préa­la­ble con­for­mé­ment aux dis­po­si­tions de la pré­sen­te loi sont au­to­ri­sés à oc­cu­per des tra­vail­leurs du sexe.

Le pro­jet de loi pré­voit les con­di­tions qu'un em­ployeur doit res­pec­ter pour bé­né­fi­cier de cet agré­ment. Le texte de loi pré­voit éga­le­ment que des con­di­tions d'agré­ment sup­plé­men­tai­res sont pré­vu­es par ar­rê­te ro­yal.

Afin de pré­ve­nir les abus ou l'ex­ploita­tion des tra­vail­leurs du sexe, toute une sé­rie de con­di­tions stric­tes d'agré­ment sont for­mu­lées pour ga­ran­tir l'ex­er­cice du tra­vail du sexe dans un en­vi­ron­ne­ment sé­cu­ri­sé. Ain­si, un em­ployeur agréé devra ga­ran­tir la dis­po­ni­bi­li­té per­ma­nente d'une per­son­ne de ré­fé­rence pen­dant toute la durée de la pre­sta­tion et doit veiller à ce que cha­que pièce de l'é­ta­bli­sse­ment où est

ar­beids­re­la­tie uitein­de­lijk wordt ge­her­kwalificeerd als een ar­beids­ver­hou­ding onder ge­zag, kun­nen ge­nie­ten van de toepas­sing van de be­pa­lin­gen van de wet van 21 fe­bruari 2022 be­treffende de niet-in­roep­baar­heid van de nietig­heid van de ar­beids­over­een­komst ten aan­zien van per­sonen die zich pro­sti­tu­eren. De werk­ne­mer wordt dan tewerk­ge­steld op ba­sis van een ge­wone ar­beids­over­een­komst en zal ook onder­wor­pen zijn aan alle be­pa­lin­gen van de ar­beids­re­gle­men­te­ring (wel­zijn op het werk, ar­beids­wet, wet tot in­stelling van de ar­beids­re­gle­men­ten, enz.).

De ar­beids­over­een­komst voor seks­wer­ker die door dit wet­son­werp wordt ge­re­geld is een ar­beids­over­een­komst in de zin van de wet van 3 juli 1978 be­treffende de ar­beids­over­een­komsten, die onder­wor­pen is aan alle op ar­beids­over­een­komsten toepas­selijke re­gle­men­te­ring, met uitzon­dering van be­paalde as­pec­ten die spé­ci­fi­ek door of krachtens deze wet worden ge­re­geld. De be­staans­reden voor deze spé­ci­fi­ke be­pa­lin­gen houdt ver­band met de rechten en vrij­heden die al­ge­meen worden erkend voor seks­wer­kers, zijnde het recht om een seksuele part­ner te weigeren, het recht om spé­ci­fi­ke seksuele han­de­lin­gen te weigeren, het recht om de ac­ti­vi­teit te allen tijde te onder­breken of stop te zetten en het recht om zelf voor­wa­arden te stellen aan de seksuele ac­ti­vi­teit of aan de seksuele han­de­ling.

Dit ont­werp wil herin­neren aan het belang, des te meer in deze sector, van de vrije in­stem­ming van de werk­ne­mer. Het is uitsluitend aan de werk­ne­mer om te be­slissen of hij al dan niet in­stemt met een seksuele han­de­ling, ongeacht de voor­wa­arden of af­spraken die eer­der met de klant of de werk­ge­ver zijn over­een­ge­komen. Dit ont­werp voor­ziet niet in enige af­wij­king van dit be­gin­sel.

Het wet­son­werp stelt als al­ge­meen prin­cipe voor­op dat al­leen werk­ge­vers die over­een­komstig de be­pa­lin­gen van deze wet een voor­af­gaande erken­ning hebben ver­kre­gen, seks­wer­kers mo­gen tewerk­stellen.

Het wet­son­werp legt de voor­wa­arden vast waaraan een werk­ge­ver moet vol­doen om te worden erkend. De wet­tekst voor­ziet tevens dat bij koninklijk be­sluit aan­vul­lende erken­nings­voor­wa­arden worden vast­ge­steld.

Om mis­bruik of uit­buiting van seks­wer­kers te voorko­men, worden er een hele reeks stringente erken­nings­voor­wa­arden ge­for­mu­leerd die het verrichten van seks­werk in een veilige om­ge­ving moet waar­borgen. Zo moet een erkende werk­ge­ver de per­ma­nente be­reik­baar­heid waar­borgen van een referentie­per­soon gedurende de hele pre­sta­tie­tijd en dient deze er­voor te zorgen dat elke kamer van de

effectué le travail du sexe soit équipée d'un bouton d'urgence. En outre, des mesures spécifiques en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe seront déterminées par le Roi. Il est également exigé que chaque employeur agréé ait un siège social ou un siège d'exploitation en Belgique. Ceci est lié au fait que le proxénétisme reste punissable lorsque les conditions de cette loi ne sont pas respectées.

Par ailleurs, dans l'intérêt des travailleurs du sexe et le respect des droits et libertés susmentionnées, un certain nombre de dispositions du droit du travail spécifiques au travail du sexe effectué dans le cadre d'un contrat de travail sont également prévues. Ainsi, un droit est créé pour le travailleur de refuser à tout moment les rapports sexuels avec un client ou l'accomplissement de certains actes sexuels, de cesser l'activité sexuelle ou d'imposer ses propres conditions à l'activité ou à l'acte sexuel, sans que cela puisse être considéré automatiquement comme un manquement à l'exécution du contrat. Par « imposer ses propres conditions à l'activité ou à l'acte sexuel », on entend le fait que le travailleur du sexe peut indiquer à un client les actes qu'il ou elle est prête à accomplir et sous quelles conditions (par exemple, l'utilisation d'un mot d'ordre d'arrêt qui met immédiatement fin à l'activité). Il ne s'agit donc pas d'actes sexuels déterminés dans une quelconque « réglementation » mais bien ce que le travailleur lui-même consent à effectuer ou non. En outre, un travailleur du sexe a également le droit de mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité, et sans que cela soit considéré comme l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime en vue de l'application de la réglementation du chômage.

Le projet de loi prévoit également la désignation obligatoire d'au moins une personne de confiance conformément aux conditions et aux procédures visées à l'article 32sexies de la loi relative au bien-être des travailleurs, et complète le Code pénal social par une disposition rendant la violation de cette obligation pénalement sanctionnable.

L'entrée en vigueur de ce projet de loi est prévue pour le premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication du texte de loi au Moniteur belge, mais le Roi est habilité à fixer une date d'entrée en vigueur anticipée pour chaque disposition.

Le présent projet de loi utilise les termes « travailleur du sexe » de manière épiciène. Il ne fait aucun doute

inrichting waar sekswerk wordt verricht uitgerust is met een alarmknop. Bijkomend zullen door de Koning nog specifieke na te leven maatregelen op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid voor sekswerkers worden bepaald. Ook wordt vereist dat elke erkende werkgever in België een maatschappelijke zetel of een bedrijfszetel heeft. Dit houdt verband met het feit dat pooierschap strafbaar blijft wanneer de voorwaarden van deze wet niet worden nageleefd.

Voorts worden in het belang van de sekswerker en met het oog op het naleven van de hierboven genoemde rechten en vrijheden ook een aantal arbeidsrechtelijke bepalingen opgenomen die eigen zijn aan het sekswerk dat op grond van een arbeidsovereenkomst wordt verricht. Zo bv. wordt een recht gecreëerd in hoofde van de werknemer om op ieder moment seksuele betrekkingen met een klant of het verrichten van bepaalde seksuele handelingen te weigeren, om de seksuele activiteit stop te zetten of om zelf voorwaarden op te leggen aan de seksuele activiteit of aan de seksuele handeling, zonder dat dit automatisch kan worden beschouwd als een tekortkoming in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Met het zelf voorwaarden opleggen aan de seksuele activiteit of aan de seksuele handeling wordt bedoeld dat de sekswerker aan een klant kan aangeven welke handelingen hij of zij bereid is te stellen en onder welke voorwaarden (bv. gebruik van een stopwoord waarbij de activiteit onmiddellijk wordt gestaakt). Het gaat dus niet om seksuele handelingen die zijn vastgelegd in een of ander "reglement", maar om wat de werknemer zelf al dan niet bereid is uit te voeren. Daarnaast heeft een sekswerker ook het recht om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzegging noch vergoeding, en zonder dat dit kan worden beschouwd als het zonder geldige reden verlaten van een passende dienstbetrekking met het oog op de toepassing van de werkloosheidsreglementering.

Het wetsontwerp voorziet tevens in de verplichte aanstelling van minstens één vertrouwenspersoon overeenkomstig de voorwaarden en de procedures bedoeld in artikel 32sexies van de Welzijnswet, en vervolledigt het Sociaal Strafwetboek met een bepaling die de schending van deze verplichting strafrechtelijk afdwingbaar maakt.

De inwerkingtreding van dit wetsontwerp is voorzien op de eerste dag van de zesde maand na die waarin de wettekst in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd, doch de Koning wordt gemachtigd om voor iedere bepaling een vroegere datum van inwerkingtreding te bepalen.

In dit wetsontwerp wordt de term "sekswerker" op gemeenslachtige manier gebruikt. Het lijkt geen

qu'il a vocation à s'appliquer à toutes et tous les travailleurs du sexe, quelle que soit leur sexe ou identité de genre.

enkele twijfel dat het bedoeld is voor alle sekswerkers, ongeacht hun geslacht of genderidentiteit.

Même s'il n'existe pas à ce jour de statistiques genrées fiables en la matière, il est communément admis qu'il y a une forte prépondérance de femmes dans le groupe des prostituées. Dans le respect des principes d'une approche intégrée de la dimension de genre, le projet de loi a notamment été soumis pour avis au Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes.

Hoewel er tot op heden geen betrouwbare genderstatistieken zijn, wordt algemeen aangenomen dat er onder prostituees een groot overwicht aan vrouwen is. In overeenstemming met de principes van gendermainstreaming werd dit wetsontwerp dan ook voor advies voorgelegd aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

## **COMMENTAIRES DES ARTICLES**

### **CHAPITRE 1er – Dispositions générales**

#### **Article 1**

L'article 1<sup>er</sup> du projet de loi renvoie à la répartition de compétences constitutionnelle.

Cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

#### **Article 2**

Cette disposition prévoit les différentes définitions propres à la loi.

Tout d'abord, il est important de noter que les définitions du présent article ne modifient pas le droit pénal sexuel tel que modifié par la loi du 21 mars 2022 dite loi « décriminalisation ». En ce sens, le présent projet n'étend pas mais ne restreint pas non plus les règles de poursuite en matière d'abus de la prostitution tel que visé par le Code pénal sexuel.

En outre, il faut souligner que par les définitions qu'il contient, cet article fixe le champ d'application de la loi qui détermine aussi l'étendue de la cause de justification de l'autorisation de la loi dont pourront bénéficier les employeurs éventuels. En d'autres termes, le présent projet se limite à créer une base légale instaurant une cause de justification uniquement pour l'article 433 quater/1, alinéa 1er, premier tiret du code pénal. Cela vise donc

## **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **HOOFDSTUK 1 – Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1**

Artikel 1 van het wetsontwerp verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

In deze bepaling wordt nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

#### **Artikel 2**

Deze bepaling bevat de verschillende definities die specifiek zijn voor de wet.

Vooreerst is het belangrijk om op te merken dat de definities in dit artikel geen wijziging inhouden van het seksueel strafrecht zoals gewijzigd door de wet van 21 maart 2022, bekend als de "decriminaliseringswet". In die zin houdt dit wetsontwerp geen uitbreiding of beperking in van de regels voor de vervolging van misbruik van prostitutie zoals bedoeld in de bepalingen van het Strafwetboek m.b.t. het seksueel strafrecht.

Bovendien moet worden benadrukt dat dit artikel door de definities die het bevat, het toepassingsgebied van de wet vastlegt, hetgeen ook de reikwijdte bepaalt van de rechtvaardiging voor de wettelijke toelating waarvan potentiële werkgevers kunnen genieten. Anders gezegd, dit ontwerp beperkt zich tot het creëren van een wettelijke basis die alleen voor artikel 433quater/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek een rechtvaardigingsgrond oplevert.

strictement l'organisation de la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage.

Het is dus strikt gericht op het organiseren van de prostitutie van anderen om een voordeel te bekomen.

Les autres comportements comme ceux visés à l'article 433quater/1, alinéa 1er, deuxième et troisième tiret, à l'article 433quater/2 ou à l'article 433quater/3 restent incriminés et ne peuvent bénéficier de la cause de justification prévue par le présent projet. Cela signifie notamment qu'un employeur agréé au sens de la présente loi ne peut promouvoir, inciter, favoriser ou faciliter la prostitution dans le but de retirer, directement ou indirectement, un avantage anormal économique ou tout autre avantage anormal ni prendre des mesures pour empêcher ou rendre plus difficile l'abandon de la prostitution. Il ne peut pas non plus effectuer de la publicité pour la prostitution tel que visé à l'article 433quater/2 du Code pénal ou encore commettre des actes d'incitation publique à la prostitution tels que définis à l'article 433quater/3 du Code pénal.

Andere gedragingen zoals deze bedoeld in artikel 433quater/1, eerste lid, tweede en derde streepje, artikel 433quater/2 of artikel 433quater/3 blijven misdrijven en kunnen niet genieten van de rechtvaardiging voorzien in onderhavig ontwerp. Dit betekent in het bijzonder dat een erkende werkgever in de zin van de huidige wet geen prostitutie mag bevorderen, ertoe aanzetten, aanmoedigen of vergemakkelijken met als doel om rechtstreeks of onrechtstreeks een abnormaal economisch voordeel of enig ander abnormaal voordeel te verkrijgen, noch maatregelen mag nemen om het verlaten van de prostitutie te verhinderen of te bemoeilijken. Evenmin mogen zij reclame maken voor prostitutie als bedoeld in artikel 433quater/2 van het Strafwetboek of openbaar aanzetten tot het zich prostitueren als bedoeld in artikel 433quater/3 van het Strafwetboek.

Le travail du sexe au sens de la présente loi désigne l'accomplissement d'actes de prostitution en exécution d'un contrat de travail de travailleur du sexe. Il s'agit d'actes sexuels impliquant un contact physique. Les prestations purement numériques via une webcam, la présentation d'images personnelles, ainsi que la création de pornographie et les actes de strip-tease n'entrent pas dans le champ d'application de cette loi. La réglementation relative aux actes sortant du champ d'application de la présente loi n'est pas concernée. Comme mentionné ci-dessus, la définition du travail du sexe reprise dans la présente loi ne porte pas préjudice à la loi du 21 mars 2022 qui a décriminalisé la prostitution.

Sekswerk in de zin van deze wet heeft betrekking op het verrichten van daden van prostitutie in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor sekswerker. Hiermee worden seksuele handelingen met fysiek contact beoogd. Zuiver digitale prestaties via webcam, het tonen van persoonlijk beeldmateriaal, alsook de creatie van porno en striptease acts vallen buiten het toepassingsgebied van deze wet. Aan de reglementering in verband met de buiten het toepassingsgebied van deze wet vallende handelingen wordt niet geraakt. Zoals hierboven vermeld, doet de definitie van sekswerk in deze wet geen afbreuk aan de wet van 21 maart 2022, die prostitutie decriminaliseerde.

L'employeur au sens de la présente loi ne concerne que les employeurs de travailleurs du sexe qui ont reçu un agrément conformément aux dispositions de cette loi. La personne qui occupe dans le cadre d'un contrat de travail des travailleurs du sexe sans agrément ne peut être considérée comme un employeur au sens de la présente loi et peut éventuellement être poursuivie pour proxénétisme au sens du Code pénal.

Met werkgever in de zin van deze wet worden uitsluitend werkgevers van sekswerkers bedoeld die overeenkomstig de bepalingen van deze wet over een erkenning beschikken. Degene die zonder erkenning sekswerkers in dienst neemt op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt niet beschouwd als werkgever in de zin van deze wet en kan mogelijk vervolgd worden wegens pooierschap in de zin van het Strafwetboek.

La notion d'organisation représentative des travailleurs, figurant à l'article 17 de la loi, est définie à l'article 2 pour des facilités de lecture. La définition est celle qui figure à l'article 3, § 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Voor de leesbaarheid wordt het begrip representatieve werknemersorganisatie, dat in artikel 17 van de wet voorkomt, in artikel 2 gedefinieerd. De definitie is die van artikel 3, § 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Conformément à l'avis du Conseil national du travail, l'article 2 a été adapté pour définir la personne de référence visée à l'article 17 du présent projet. L'employeur désigne une ou plusieurs personnes de référence. L'objectif est que cette personne de référence se tienne à la disposition des travailleurs du sexe pour que le travail s'organise de manière

Overeenkomstig het advies van de Nationale Arbeidsraad is artikel 2 aangepast om de in artikel 17 van dit ontwerp bedoelde referentiepersoon te definiëren. De werkgever wijst een of meerdere referentiepersonen aan. Het is de bedoeling dat deze referentiepersoon beschikbaar is voor sekswerkers zodat het werk veilig kan worden georganiseerd. De

sécuritaire. La personne de référence est le cas échéant formée à cette fin. L'employeur doit en tout cas garantir sa disponibilité et accessibilité à tout moment comme développé sous l'article 17 du présent projet.

### **Article 3**

Le contrat de travail de travailleur du sexe au sens de la présente loi est avant tout un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Sauf dérogations spécifiques prévues par la présente loi, il s'agit donc d'un contrat de travail ordinaire régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Par conséquent, comme tout travailleur, le travailleur du sexe est également soumis aux diverses règles en matière de droit du travail telles que la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, etc. Cela signifie notamment que l'employeur sera tenu de respecter les horaires de travail, de payer la rémunération convenue, d'établir un règlement de travail, d'appliquer les règles de la concertation sociale ou encore de procéder à l'analyse des risques et de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs. Le présent projet de loi prévoit néanmoins de règles supplémentaires ou dérogatoires afin de répondre aux spécificités des prestations réalisées dans le cadre du travail du sexe.

La raison d'être de ces dispositions spécifiques est liée aux droits et libertés susmentionnées.

## **CHAPITRE 2 – Dispositions en matière du droit du travail**

### **Article 4**

Seules les personnes majeures peuvent être occupées comme travailleur du sexe avec un contrat de travail. Il est expressément interdit d'occuper des mineurs comme travailleur du sexe.

Bien que cette interdiction soit déjà punie par le Code pénal, le présent projet prévoit également une sanction dans le Code pénal social. Cela permet alors aux inspecteurs sociaux de pouvoir contrôler le respect de cette interdiction et le cas échéant de dresser un procès-verbal de constatation d'infraction à l'encontre de l'employeur. L'auditeur du travail serait ainsi aussi compétent.

referentiepersoon kan hiertoe worden opgeleid. In ieder geval moet de werkgever garanderen dat de referentiepersoon te allen tijde beschikbaar en bereikbaar is, zoals bepaald in artikel 17 van dit ontwerp.

### **Artikel 3**

De arbeidsovereenkomst voor sekswerker bedoeld in deze wet is in de eerste plaats een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Behoudens specifieke afwijkingen waarin deze wet voorziet, gaat het dus om een gewone arbeidsovereenkomst geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Bijgevolg is de sekswerker, zoals elke andere werknemer, ook onderworpen aan de verschillende regels van het arbeidsrecht zoals de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de cao-wet van 5 december 1968, de welzijnswet van 4 augustus 1996, enz. Dit betekent met name dat de werkgever verplicht zal zijn om de werktijden te respecteren, het overeengekomen loon te betalen, een arbeidsreglement op te stellen, de regels van het sociaal overleg toe te passen of een risicoanalyse uit te voeren en de gezondheid en veiligheid van zijn werknemers te garanderen. Dit wetsontwerp voorziet niettemin in aanvullende of afwijkende regels teneinde tegemoet te komen aan de specifieke kenmerken van de prestaties die in het kader van het sekswerk worden geleverd.

De bestaansreden voor deze specifieke bepalingen houdt verband met de hierboven genoemde rechten en vrijheden.

## **HOOFDSTUK 2 – Arbeidsrechtelijke bepalingen**

### **Artikel 4**

Uitsluitend meerderjarige personen komen in aanmerking om als sekswerker met een arbeidsovereenkomst te worden tewerkgesteld. Het is uitdrukkelijk verboden om minderjarigen tewerk te stellen als sekswerker.

Hoewel dit verbod al strafbaar is volgens het Strafwetboek, voorziet dit wetsontwerp ook in een sanctie op grond van het Sociaal Strafwetboek. Dit zal de sociaal inspecteurs in staat stellen om de naleving van dit verbod te controleren en, indien nodig, een proces-verbaal van overtreding tegen de werkgever op te stellen. De arbeidsauditeur zal op die manier dus ook bevoegd zijn.

Il importe également de rappeler qu'en vertu des dispositions applicables en matière de harcèlement sexuel et des dispositions pénales relatives au consentement, il est interdit pour l'employeur d'user de son pouvoir de subordination pour avoir des relations sexuelles avec les travailleurs du sexe qu'il occupe.

Le Code pénal punit les comportements d'abus et d'exploitation des personnes (comme énuméré à l'article 14, 4° du présent projet). Cela implique par ailleurs que l'employeur qui s'est rendu coupable de telles infractions n'est plus autorisé à occuper des travailleurs du sexe puisqu'il ne satisfait plus aux conditions du présent projet qui permettent d'être agréé.

### **Article 5**

En exécution d'un contrat de travail de travailleur du sexe, les travailleurs du sexe peuvent être occupés soit dans les locaux de l'employeur, soit en dehors de l'établissement de l'employeur (p.ex. les agences d'escorte), mais dans les deux cas, des mesures spécifiques doivent être prises pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs. Pour cette raison, le travail à domicile n'est autorisé que dans la mesure où le travailleur du sexe est disposé à le faire volontairement et à condition qu'une convention collective conclue à cet égard au sein d'une commission paritaire soit rendue obligatoire par le Roi, réglant au moins certains points énumérés par la loi. En prévoyant que la convention collective soit rendue obligatoire par arrêté royal, il est fait suite à l'avis n°2023/004 du Conseil consultatif de droit pénal social.

Afin de donner suite à l'avis du Conseil national du travail, il est prévu d'intégrer directement dans la réglementation bien-être certaines dispositions relatives aux règles de sécurité qui devront être respectées en cas de travail à domicile.

Il fallait faire transparaître la volonté du travailleur à domicile. C'est pourquoi il est prévu que l'accord du travailleur du sexe qui effectue du travail à domicile est constaté par écrit préalablement à la période visée. L'accord ne vaut que pour six mois et est renouvelable.

En outre, il est interdit d'engager des étudiants dans un contrat de travail de travailleur du sexe. Le contrat d'occupation d'étudiant régi par le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail offre un statut protecteur à l'étudiant confronté occasionnellement au marché de l'emploi et qui n'a pas encore d'expérience sur cette marche. La législation en matière de bien-être au travail interdit d'occuper des jeunes, dont font partie les étudiants

Het is ook belangrijk om te vermelden dat ingevolge de bepalingen die van toepassing zijn op ongewenst seksueel gedrag en de strafrechtelijke bepalingen inzake instemming, het verboden is voor de werkgever zijn werkgeversgezag te gebruiken om seksuele betrekkingen aan te knopen met sekswerkers die hij tewerkstelt.

Het Strafwetboek bestraft gedragingen die misbruik en uitbuiting van personen inhouden (zoals opgesomd in artikel 14, 4° van dit ontwerp). Dit betekent ook dat werkgevers die dergelijke strafbare feiten hebben gepleegd, niet langer sekswerkers mogen tewerkstellen, aangezien ze niet langer voldoen aan de in dit ontwerp gestelde voorwaarden voor erkenning.

### **Artikel 5**

In uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor sekswerker kunnen sekswerkers hetzij worden tewerkgesteld in de lokalen van de werkgever, hetzij buiten de inrichting van de werkgever (bv. escortbureaus), doch in beide gevallen dienen specifieke maatregelen te worden genomen om de veiligheid en het welzijn van de werknemers te waarborgen. Om die reden is huisarbeid enkel toegestaan voor zover de sekswerker daartoe vrijwillig bereid is en op voorwaarde dat daaromtrent in de schoot van een paritair comité een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten waarin minstens een aantal door de wet opgesomde punten wordt geregeld. Door te voorzien in een algemeen verbindend verklaarde cao wordt tegemoetgekomen aan het advies nr. 2023/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht.

Ingevolge het advies van de Nationale Arbeidsraad worden sommige bepalingen met betrekking tot de veiligheidsvoorschriften die bij huisarbeid in acht moeten worden genomen, rechtstreeks in de welzijnsreglementering opgenomen.

De wil van de thuiswerker moet duidelijk zijn. Daarom is bepaald dat het akkoord van de thuiswerkende sekswerker voorafgaand aan de periode in kwestie schriftelijk moet worden vastgelegd. De overeenkomst is slechts zes maanden geldig en kan verlengd worden.

Bovendien is het verboden om studenten aan te werven met een arbeidsovereenkomst voor sekswerker. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten die wordt geregeld door titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten biedt een beschermend statuut aan studenten die occasioneel geconfronteerd worden met de arbeidsmarkt en die nog geen ervaring hebben op deze markt. Op grond van de

travailleurs, à des travaux considérés comme dangereux (article X.3-2, 1°, sous e) et article X.3-8 du Code du bien-être au travail). Il s'agit notamment des travaux impliquant une exposition potentielle à des agents biologiques des groupes 3 et 4, tels que le VIH, l'hépatite B et C (article X.3-8, alinéa 2, 1° et point A de l'annexe X.3-1 du Code du bien-être au travail). Par conséquent, vu la spécificité du travail du sexe, il est expressément exclu d'occuper des étudiants dans le cadre de la présente loi.

Il n'est pas non plus possible d'effectuer du travail du sexe dans le cadre d'un flexi-job ou sous le statut de travailleur occasionnel au sens de la législation sur la sécurité sociale (p.ex., les extras dans le secteur horeca). La raison de ces exclusions réside dans la volonté du législateur de voir les travailleurs du sexe travailler exclusivement sous un statut leur garantissant une constitution complète des droits sociaux par le biais de cotisations ordinaires à la sécurité sociale. Bien entendu, il reste possible de conclure un contrat de travail du sexe pour une durée déterminée ou pour un travail à temps partiel.

En outre, en raison de la nature particulière du travail du sexe et, notamment, du fait que les employeurs doivent obtenir un agrément préalable assorti de conditions strictes en matière de santé et de sécurité au travail, il est également prévu une interdiction de mise à disposition de travailleurs du sexe à des tiers, en ce compris le travail intérimaire.

## **Article 6**

Etant donné la particularité du travail et les risques d'abus qui y sont liés, il est prévu que les contrats de travailleurs du sexe doivent être constatés par écrit afin de faciliter les contrôles des services d'inspection. Le contrat de travail de travailleur du sexe doit contenir le numéro d'agrément afin que le travailleur puisse être informé sur le fait que son employeur est bien autorisé à occuper des travailleurs du sexe.

A la suite de l'avis n°2023/004 rendu par le Conseil consultatif de droit pénal social, il est également prévu que l'employeur a l'obligation de conserver le contrat de travail du travailleur ou une copie de celui-ci, sous format papier ou format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté tel qu'il est prévu par l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

## **Article 7**

welzijnswetgeving is het verboden om jongeren, waartoe ook student-werknemers worden gerekend, arbeid te laten verrichten die als gevaarlijk wordt beschouwd (artikel X.3-2, 1°, sub e) en artikel X.3-8 van de Codex Welzijn op het werk). Dit is onder meer het geval voor arbeid die mogelijke blootstelling meebrengt aan biologische agentia van de groepen 3 en 4, zoals bv. HIV, hepatitis B en C (artikel X.3-8, tweede lid, 1° en punt A van de bijlage X.3-1 van de Codex Welzijn op het werk). Bijgevolg wordt, gezien de specifieke aard van het sekswerk, de tewerkstelling van studenten uitdrukkelijk uitgesloten binnen het toepassingsgebied van deze wet.

Evenmin is het mogelijk om sekswerk uit te voeren in het kader van een flexi-job of onder het statuut van gelegenheidswerknemer zoals bedoeld in de socialezekerheidswetgeving (bv. extra's in de horeca). De reden voor deze uitsluitingen ligt in de wens van de wetgever om sekswerkers uitsluitend te laten werken in een statuut waarin een volledige opbouw van sociale rechten verzekerd is via normale sociale zekerheidsbijdragen. Het blijft uiteraard wel mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor sekswerker voor bepaalde tijd of voor deeltijdse arbeid af te sluiten.

Omwille van de bijzondere aard van het sekswerk en in het bijzonder het feit dat werkgevers een voorafgaande erkenning moeten verkrijgen met strenge voorwaarden op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, wordt daarnaast ook voorzien in een verbod op terbeschikkingstelling van sekswerkers aan derden, met inbegrip van uitzendarbeid.

## **Artikel 6**

Gezien de bijzondere aard van het werk en de daaraan verbonden risico's van misbruik wordt bepaald dat arbeidsovereenkomsten voor sekswerkers schriftelijk moeten worden vastgesteld om de controle door de inspectiediensten te vergemakkelijken. De arbeidsovereenkomst van de sekswerker moet het erkenningsnummer bevatten, zodat de werknemer ervan op de hoogte is dat de werkgever een vergunning heeft om sekswerkers tewerk te stellen.

Naar aanleiding van het advies nr. 2023/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht wordt ook bepaald dat de werkgever verplicht is om de arbeidsovereenkomst van de werknemer of een kopie daarvan, in papieren vorm of elektronisch, te bewaren op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, zoals bepaald in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

## **Artikel 7**

Le présent projet de loi entend également mettre l'accent sur le respect du consentement libre du travailleur tel qu'il est prévu à l'article 417/5 du Code pénal. En effet, seul le travailleur peut décider d'effectuer ou non un acte sexuel. Le présent projet ne prévoit aucune dérogation à ce droit et ce quels que soient les modalités ou accords qui auraient été discutés avec l'employeur à ce sujet. Ainsi, afin de respecter les droits et libertés des travailleurs du sexe, et notamment la liberté de refuser des personnes comme partenaire sexuel ou des actes sexuels, il est prévu que les travailleurs du sexe ont le droit, à tout moment, de refuser d'avoir des rapports sexuels avec un client ou d'accomplir certains actes sexuels, de cesser ou interrompre l'activité sexuelle ou d'imposer ses propres conditions à l'activité ou l'acte sexuel. L'exercice de ce droit ne doit pas être justifié par le travailleur du sexe. Le travailleur du sexe ne peut donc à aucun moment être contraint d'accomplir un quelconque acte de prostitution. Dans le cas contraire, le client et l'employeur ou son mandataire sont susceptibles d'infraction au code pénal.

Il est stipulé que lorsque le travailleur du sexe fait usage de ce droit, cela ne peut être considéré comme un manquement de la part du travailleur du sexe. En outre, le travailleur maintient son droit à la rémunération pour les périodes où il n'est pas travaillé. Dans ce cas, la rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Si le travailleur du sexe utilise fréquemment son droit de refuser d'avoir des rapports sexuels avec un client ou d'accomplir certains actes sexuels, cela peut indiquer que les conditions de travail sont inadéquates. Pour cette raison, une procédure est prévue permettant de faire appel aux services du Contrôle du bien-être au travail auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Lorsqu'un travailleur du sexe a utilisé son droit de refus plus de dix fois en six mois, tant l'employeur que le travailleur peuvent demander à la direction régionale compétente du Contrôle du bien-être au travail d'intervenir, sans préjudice des possibilités de recours au Contrôle du bien-être au travail dans le cadre des procédures déjà existantes prévues par la réglementation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du Code pénal social. Toutefois, le travailleur du sexe doit s'abstenir de tout abus de droit lorsqu'il exerce les droits que lui confère cet article.

Dit wetsontwerp wil ook de nadruk leggen op de eerbiediging van de vrije toestemming van de werknemer, zoals bepaald in artikel 417/5 van het Strafwetboek. Alleen de werknemer kan beslissen om al dan niet een seksuele handeling te verrichten. Dit wetsontwerp voorziet niet in een afwijking van dit recht, ongeacht eventuele voorwaarden of afspraken die hierover met de werkgever zijn besproken. Teneinde de rechten en vrijheden van de sekswerkers te eerbiedigen, en met name de vrijheid om iemand als seksuele partner af te wijzen of om seksuele handelingen te weigeren, voorziet de wet dat sekswerkers het recht hebben om seksuele betrekkingen met een klant of het verrichten van bepaalde seksuele handelingen te weigeren, om de seksuele activiteit stop te zetten of te onderbreken of om zelf voorwaarden op te leggen aan de seksuele activiteit of aan de seksuele handeling. De uitoefening van dit recht hoeft door de sekswerker niet te worden gemotiveerd. De sekswerker kan dus nooit gedwongen worden om wat voor prostitutiedaad dan ook te verrichten. Als dit niet het geval is, kunnen de klant en de werkgever of zijn tussenpersoon worden vervolgd wegens een inbreuk op het Strafwetboek.

Er is bepaald dat wanneer de sekswerker gebruik maakt van dit recht, dit niet kan worden beschouwd als een tekortkoming in hoofde van de sekswerker. Bovendien behoudt de sekswerker zijn of haar recht op loon voor de periodes waarin niet wordt gewerkt. In dat geval wordt het loon berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

Indien de sekswerker veelvuldig gebruik maakt van het recht om seksuele betrekkingen met een klant of het verrichten van bepaalde seksuele handelingen te weigeren, kan dit een indicatie zijn dat er iets schort aan de werkomstandigheden. Om die reden wordt voorzien in een procedure waarbij een beroep kan worden gedaan op de diensten van het Toezicht Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Wanneer een sekswerker op zes maanden tijd meer dan tien keer gebruik heeft gemaakt van zijn of haar weigeringsrecht, kan zowel de werkgever als de werknemer aan de bevoegde regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk vragen om tussen te komen, dit onverminderd de mogelijkheden om een beroep te doen op het Toezicht op het Welzijn op het Werk in het kader van de reeds bestaande procedures voorzien door de reglementering betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het Sociaal Strafwetboek. Uiteraard is het wel zo dat de sekswerker bij de uitoefening van zijn rechten op basis van dit artikel zich dient te onthouden van enig rechtsmisbruik.

Afin de renforcer la sécurité du travailleur du sexe, il est également prévu que celui-ci peut refuser un acte d'exposition comme le fait de s'exposer en vitrine lorsqu'il y a un risque d'atteinte à sa sécurité ou son intégrité ou à celles des membres de sa famille. Un employeur ne peut pas forcer une personne à faire de la publicité (auquel cas il peut y avoir exploitation criminelle/abus de la prostitution), étant entendu que si une personne conclut un contrat de travail en tant que travailleur du sexe dont une partie essentielle consiste à faire de la publicité pour ses propres services sexuels derrière une fenêtre dans un espace spécifiquement destiné à la prostitution, elle est réputée avoir rempli cette condition. En effet, la publicité avec le consentement du travailleur du sexe n'est pas interdite si elle est conforme à l'article 433quater/2 du Code pénal.

Le paragraphe 5 introduit une protection contre les mesures défavorables à l'encontre du travailleur du sexe qui utilise les droits prévus par cet article. De telles représailles pourraient consister notamment en un refus systématique de congé, l'ajout de tâches sans lien avec le travail initial, l'application d'un horaire de travail soudainement important ou désordonné (par exemple : 3heures le matin et 3heures le soir), ne pas donner suite à des demandes du travailleur dans un délai raisonnable, à la suite de l'exercice par le travailleur d'un des droits prévus au paragraphe 5.

Le paragraphe 6 met en place une protection contre le licenciement lorsque le travailleur a exercé les droits accordés par cet article. La période de protection court à partir du jour où le travailleur a fait usage du droit de refuser et vient à échéance six mois plus tard.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement qui a été préparé ou décidé durant cette période de protection mais qui a lieu après la période de protection. Même si le licenciement a lieu après la période de protection, si les actes préparatoires ou la décision de ce licenciement ont eu lieu durant cette période de protection, alors on l'assimile à un licenciement ayant eu lieu pendant cette période de protection. Il s'agit de la même formulation que l'article 30, § 4, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (cf. Cour de Justice, arrêt du 11 octobre 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601). L'employeur ne peut pendant cette période de protection licencier un travailleur en raison du fait que ce travailleur a fait usage de son droit de refuser un client ou d'accomplir un acte sexuel ou un acte de publicité.

Om de veiligheid van sekswerkers te vergroten, is ook bepaald dat zij het maken van tentoonstellingsdaad, zoals het vertonen van zichzelf in een raam, kunnen weigeren wanneer er een risico bestaat op een inbreuk op hun veiligheid of integriteit of die van hun familieleden. Een werkgever kan iemand niet dwingen om reclame te maken (dan is er mogelijk sprake van strafrechtelijke uitbuiting/misbruik van prostitutie), met dien verstande dat als men als sekswerker een arbeidsovereenkomst afsluit waarbij een essentieel deel van de overeenkomst erin bestaat dat men reclame maakt voor eigen seksuele diensten achter een raam in een ruimte die specifiek voor prostitutie is bestemd, men wordt geacht aan die voorwaarde voldaan te hebben. Het maken van reclame met toestemming van de sekswerker is immers niet verboden zolang dit in overeenstemming is met artikel 433quater/2 Strafwetboek.

Paragraaf 5 voert een bescherming tegen nadelige maatregelen ten aanzien van de sekswerker die gebruik maakt van de rechten die worden voorzien door dit artikel. Dergelijke represailles kunnen met name bestaan uit een systematische weigering van verlof, het toevoegen van taken die geen verband houden met het oorspronkelijke werk, de toepassing van een plotseling uitgebreid of onregelmatig werkrooster (bijvoorbeeld: 3 uur 's ochtends en 3 uur 's avonds), het niet binnen een redelijke termijn reageren op verzoeken van de werknemer, nadat de werknemer een van de in paragraaf 5 vernoemde rechten heeft uitgeoefend.

Paragraaf 6 voert een ontslagbescherming in wanneer de werknemer gebruik heeft gemaakt van de rechten die worden toegekend door dit artikel. De beschermingsperiode loopt vanaf de dag waarop de werknemer gebruik heeft gemaakt van het weigeringsrecht en verstrijkt zes maanden later.

Met een ontslag tijdens de beschermingsperiode wordt eveneens gelijkgesteld het ontslag dat is voorbereid of waartoe is beslist tijdens de beschermingsperiode, maar dat heeft plaatsgevonden na afloop van die periode. Ook al vindt het ontslag plaats na de beschermingsperiode, indien tijdens die periode de beslissing tot ontslag is genomen of indien voorbereidende handelingen daartoe zijn gesteld, zal het ontslag worden gelijkgesteld met een ontslag dat tijdens de beschermingsperiode heeft plaatsgevonden. Het gaat om dezelfde formulering als die welke wordt gebruikt in artikel 30, § 4, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (cfr. Hof van Justitie, arrest van 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06, C-460/06, EU:C:2007:601). Tijdens deze beschermingsperiode mag de werkgever een werknemer niet ontslaan omdat die werknemer gebruik heeft gemaakt van zijn of haar recht om een klant of het stellen van een

bepaalde seksuele handeling of een daad van publiciteit te weigeren.

Sous réserve du pouvoir souverain des cours et tribunaux, un licenciement justifié peut-être celui d'un travailleur qui n'est pas fiable ou qui arrive toujours en retard, ou en raison d'absences injustifiées, de la cessation d'activité ou encore du manque de travail.

L'employeur qui licencie sans motif ou pour un motif lié au refus de prestation du travailleur, est redevable d'une indemnité forfaitaire au travailleur licencié. Cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité compensatoire de préavis le cas échéant.

### **Article 8**

Dans le respect des droits et libertés susmentionnées, il est prévu d'une part que le travailleur du sexe peut quitter son emploi sans préavis ni indemnité.

En outre, lorsque le travailleur du sexe met fin au contrat de travail dans ce cadre, il ne peut être sanctionné pour avoir fait usage de ce droit. Dès lors, il est prévu que pour l'application de la réglementation du chômage, le travailleur n'est pas considéré comme chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté. En d'autres termes, le travailleur ne peut encourir de sanction pour chômage volontaire dans cette hypothèse. Toutefois, pour pouvoir bénéficier du droit aux allocations de chômage, le travailleur devra également répondre aux autres conditions (par exemple le stage d'attente).

### **Article 9**

Lorsque l'employeur perd son agrément, le travailleur du sexe a droit à une indemnité compensatoire de préavis. Conformément à l'avis n° 171 du 8 septembre 2023 rendu par le Conseil de l'égalité des chances, il est précisé que cette indemnité correspond à celle prévue par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cela s'explique par le fait qu'une fois que l'agrément est retiré, l'employeur ne peut plus occuper légalement des travailleurs du sexe compte tenu des dispositions pénales relatives au proxénétisme.

## **CHAPITRE 3 – Obligation de désigner une personne de confiance**

### **Article 10**

Les travailleurs du sexe au sens de la présente loi étant occupés sur la base d'un contrat de travail, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs

Onder voorbehoud van de soevereine bevoegdheid van hoven en rechtbanken, kan als gerechtvaardigd worden beschouwd het ontslag van een werknemer die onbetrouwbaar is of die altijd te laat komt, of het ontslag wegens ongerechtvaardigde afwezigheid, stopzetting van de activiteit of gebrek aan werk.

Een werkgever die overgaat tot ontslag zonder reden of om een reden die verband houdt met de uitoefening van het weigeringsrecht, is verplicht de ontslagen werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen. Deze vergoeding kan worden gecumuleerd met de opzegvergoeding die eventueel verschuldigd is.

### **Artikel 8**

In overeenstemming met de hierboven genoemde rechten en vrijheden wordt aan de ene kant bepaald dat de sekswerker ontslag kan nemen zonder opzegtermijn noch -vergoeding.

Aan de andere kant kan de sekswerker die in dit verband de arbeidsovereenkomst beëindigt, niet worden bestraft omdat hij van dit recht gebruik heeft gemaakt. Daarom is bepaald dat voor de toepassing van de werkloosheidsreglementering de werknemer niet als werkloos wordt beschouwd wegens omstandigheden afhankelijk van zijn of haar wil. Anders gesteld, de werknemer kan in dit geval niet worden bestraft omwille van vrijwillige werkloosheid. Dit neemt niet weg dat de werknemer, om voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking te komen, wel nog aan de andere voorwaarden (bijvoorbeeld de wachttijd) moet voldoen.

### **Artikel 9**

Wanneer de werkgever zijn erkenning verliest, heeft de sekswerker recht op een compensatoire opzegvergoeding. Overeenkomstig het advies nr. 171 van 8 september 2023 van de Raad van de Gelijke Kansen wordt gepreciseerd dat deze vergoeding overeenstemt met die bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zodra de erkenning is ingetrokken, kan de werkgever immers niet langer legaal sekswerkers tewerkstellen gelet op de strafrechtelijke bepalingen inzake pooierschap.

## **HOOFDSTUK 3 – Verplichting tot aanstelling van een vertrouwenspersoon**

### **Artikel 10**

Aangezien sekswerkers in de zin van deze wet worden tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, is de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de

lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être) leur est applicable dans son intégralité.

Cela signifie que l'employeur doit respecter toutes les obligations légales relatives au bien-être au travail vis-à-vis de ses travailleurs, y compris les travailleurs du sexe qu'il occupe. Il est, entre autres, tenu de réaliser une analyse des risques et, sur cette base, de prendre les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques pour le bien-être de ses travailleurs, prévenir ou limiter les dommages.

En matière de risques psychosociaux, l'employeur est également tenu de prévoir des mesures spécifiques pour prévenir et combattre ces risques. Il doit notamment établir une procédure interne permettant à ses travailleurs de demander une intervention psychosociale auprès d'une personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux. Lorsque ses travailleurs entrent en contact avec des tiers dans le cadre de leur travail, l'employeur doit également tenir compte de ce facteur de risque spécifique lorsqu'il prend des mesures. Ainsi, la loi sur le bien-être prévoit que les travailleurs qui ont été victimes de violence de la part d'un tiers doivent recevoir un soutien psychologique approprié de la part de services ou d'institutions spécialisés. L'employeur en supporte le coût. En outre, dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'urgence interne, l'employeur est tenu d'établir des procédures comprenant des mesures visant à prévenir ou à limiter le stress post-traumatique.

Cet article prévoit, par dérogation aux dispositions existantes de la loi sur le bien-être, l'obligation pour tout employeur qui occupe des travailleurs du sexe de désigner une ou plusieurs personnes de confiance, quel que soit le nombre de travailleurs qu'il occupe. La désignation de ces personnes de confiance a lieu selon les conditions et les procédures prévues à l'article 32sexies de la loi sur le bien-être. Cela signifie que l'accord préalable de tous les représentants des travailleurs au sein du Comité (à défaut, la délégation syndicale et, à défaut, les travailleurs) est requis, que la procédure d'écartement leur est également applicable, que les personnes de confiance doivent pouvoir exercer leur fonction en toute autonomie et ne pas subir de préjudice en raison de leurs activités de personne de confiance, et que les incompatibilités légales s'appliquent. Leurs missions légales et la formation qu'elles doivent suivre en vertu du Code du bien-être au travail s'appliquent également à ces personnes de confiance.

uitvoering van hun werk (hierna Welzijnswet) integraal op hen van toepassing

Dit betekent dat de werkgever alle wettelijke verplichtingen inzake het welzijn op het werk ten aanzien van zijn werknemers, met inbegrip van de sekswerkers die hij tewerkstelt, moet naleven. Hij is er onder meer toe gehouden een risicoanalyse uit te voeren en op basis daarvan de gepaste preventiemaatregelen te nemen om de risico's voor het welzijn van zijn werknemers te voorkomen, de schade te voorkomen of deze te beperken.

Op het vlak van psychosociale risico's is de werkgever bovendien verplicht te voorzien in specifieke maatregelen om deze risico's te voorkomen en te bestrijden. Hij moet onder meer een interne procedure vaststellen die toelaat dat zijn werknemers een psychosociale interventie kunnen vragen bij de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten. Wanneer zijn werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met derden moet de werkgever ook met deze specifieke risicofactor rekening houden bij het nemen van maatregelen. Zo voorziet de Welzijnswet dat werknemers die slachtoffer zijn geweest van geweld door een derde, een passende psychologische ondersteuning moeten krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. De werkgever draagt hiervan de kosten. Daarnaast is de werkgever er, in het kader van het opstellen van een intern noodplan, toe gehouden procedures vast te stellen die onder meer betrekking hebben op maatregelen om posttraumatische stress te voorkomen of te beperken.

Dit artikel voorziet, in afwijking op de reeds bestaande bepalingen van de Welzijnswet, in de verplichting voor elke werkgever die sekswerkers tewerkstelt om één of meerdere vertrouwenspersonen aan te duiden, ongeacht het aantal werknemers dat hij tewerkstelt. De aanduiding van deze vertrouwenspersonen gebeurt volgens de voorwaarden en de procedures die zijn vastgelegd in artikel 32sexies van de Welzijnswet. Dit betekent dat het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité (bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan, de werknemers) vereist is, dat de procedure voor de verwijdering uit hun functie op hen van toepassing is, dat de vertrouwenspersonen hun functie volledig autonoom moeten kunnen uitoefenen en geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon en dat de wettelijke onverenigbaarheden van toepassing zijn. Hun wettelijke opdrachten en de opleiding die zij moeten volgen zoals voorgeschreven door de Codex over het welzijn op het werk, zijn eveneens op deze vertrouwenspersonen van toepassing.

La désignation obligatoire d'au moins une personne de confiance garantit que les travailleurs du sexe puissent à tout moment et de manière informelle et confidentielle, s'adresser à une personne spécialement formée. En effet, la nature particulièrement intime du travail des travailleurs du sexe, étroitement liée à leur intégrité physique et sexuelle, les expose à un risque plus élevé que la moyenne de subir des tensions émotionnelles particulièrement fortes, outre le risque de violence et d'expériences traumatisantes. La personne de confiance est un point de contact facilement accessible qui offre aux travailleurs du sexe une oreille attentive, des conseils et une orientation si nécessaire auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, du conseiller en prévention aspects psychosociaux ou d'autres personnes pouvant apporter une aide.

Le deuxième alinéa de cet article déroge également à l'article 32sexies de la loi sur le bien-être en indiquant qu'au moins une de ces personnes de confiance doit obligatoirement faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe 20 travailleurs ou plus.

Cela permet que les travailleurs du sexe puissent toujours s'adresser à une personne de confiance qui, en tant que collègue, connaît bien le fonctionnement interne de l'organisation et qui est physiquement proche, ce qui abaisse encore le seuil d'accessibilité de cette personne.

Pour les employeurs comptant moins de cinq travailleurs, la personne de confiance peut donc être une personne extérieure à l'entreprise, comme une personne de confiance externe indépendante ou une personne faisant partie d'une association sans but lucratif chargée de soutenir les travailleurs du sexe.

L'obligation de désigner une personne de confiance n'affecte pas l'accessibilité du conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui est également compétent pour fournir un soutien et des conseils informels aux travailleurs du sexe.

## **CHAPITRE 4 – Obligation d'obtenir un agrément préalable pour les employeurs occupant des travailleurs du sexe**

### **Section 1 – Principes**

#### **Article 11**

Cette disposition expose clairement que la volonté est de limiter les cas où il est autorisé d'occuper des travailleurs du sexe aux employeurs qui ont été agréés sur la base de la présente loi.

De verplichte aanduiding van minstens één vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat sekswerkers te allen tijde, op een informele en vertrouwelijke manier terecht kunnen bij een hiervoor specifiek opgeleide persoon. De bijzonder intieme aard van het werk van sekswerkers, dat nauw verband houdt met hun fysieke en seksuele integriteit, stelt hen immers bloot aan een bovengemiddeld risico op bijzonder hoge emotionele belasting, naast het risico op geweld en traumatische ervaringen. De vertrouwenspersoon is een laagdrempelig aanspreekpunt om de sekswerkers een luisterend oor te bieden, advies te geven en eventueel door te verwijzen naar de preventieadviseur-arbeidsarts, de preventieadviseur psychosociale aspecten of andere hulpverleners.

In het tweede lid van dit artikel wordt eveneens afgeweken van artikel 32sexies van de Welzijnswet door te stellen dat minstens één van deze vertrouwenspersonen verplicht deel moet uitmaken van het personeel van de werkgever indien hij 20 of meer werknemers tewerkstelt.

Dit zorgt ervoor dat de sekswerkers zich altijd kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon die als collega een goede kennis heeft van de interne werking van de organisatie en die fysiek nabij is waardoor de drempel om deze persoon aan te spreken nog wordt verlaagd.

Voor werkgevers met minder dan vijf werknemers kan de vertrouwenspersoon dus een aan de onderneming extern persoon zijn, zoals bijvoorbeeld een zelfstandige externe vertrouwenspersoon of een persoon die deel uitmaakt van een VZW die instaat voor de ondersteuning van sekswerkers.

De verplichting tot het aanduiden van een vertrouwenspersoon doet geen afbreuk aan de toegankelijkheid van de preventieadviseur psychosociale aspecten die eveneens bevoegd is voor het informeel ondersteunen en adviseren van de sekswerkers.

## **HOOFDSTUK 4 – Voorafgaande erkenningsplicht voor werkgevers die sekswerkers tewerkstellen**

### **Afdeling 1 – Principes**

#### **Artikel 11**

Deze bepaling maakt duidelijk dat het de bedoeling is om de gevallen waarin het toegestaan is sekswerkers in dienst te nemen, te beperken tot de werkgevers die op grond van deze wet zijn erkend.

## **Article 12**

Cet article doit être lu en relation avec la disposition de l'article 433quater/1, alinéa 1<sup>er</sup>, premier tiret, du Code pénal, qui interdit d'organiser la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage, sauf dans les cas prévus par la loi.

Dans ce contexte, la présente loi fixe les conditions dans lesquelles l'occupation de travailleurs du sexe dans le cadre d'un contrat de travail est autorisée, en dérogation à l'interdiction d'organiser la prostitution.

Pour le reste, les autres dispositions de l'article 433quater/1 du Code pénal restent pleinement applicables. Ainsi, il reste interdit, même aux employeurs agréés, de faciliter la prostitution dans le but d'en retenir un avantage économique anormal ou de prendre des mesures qui empêchent ou rendent plus difficile l'abandon de la prostitution.

## **Article 13**

Lorsque l'employeur ne respecte pas les conditions d'agrément fixées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, les Ministres compétents ou les cours et tribunaux peuvent suspendre ou retirer l'agrément, selon les modalités fixées par le Roi.

Ils disposent d'une certaine marge d'appréciation à ce niveau. En effet, le fait qu'un employeur soit en défaut de disposer d'un contrat de travail écrit n'a pas la même gravité qu'un employeur qui occupe des mineurs.

Ainsi il est également possible d'émettre un avertissement et de fixer un délai pour se remettre en conformité en fonction du manquement constaté. La décision de suspension ou de retrait prise par les ministres compétents peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État.

## **Section 2 – Conditions d'agrément**

### **Article 14**

Cet article énumère les différentes conditions que les employeurs doivent remplir pour obtenir un agrément et leur permettre d'occuper des travailleurs du sexe dans le cadre d'un contrat de travail. Il est prévu de distinguer les conditions d'agrément qui peuvent être examinées à priori, et d'autres conditions à respecter par l'employeur durant l'exercice effectif de l'activité qui ne peuvent être vérifiées qu'après que l'entreprise ait été agréée (section 4). Lorsque l'employeur ne

## **Artikel 12**

Dit artikel moet worden gelezen in samenhang met de bepaling van artikel 433quater/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek, dat het organiseren verbiedt van de prostitutie van een ander met als doel het bekomen van een voordeel, behalve in de gevallen die de wet bepaalt.

In het licht hiervan legt deze wet de voorwaarden vast waaronder de tewerkstelling van sekswerkers op grond van een arbeidsovereenkomst is toegestaan, dit in afwijking van het verbod op het organiseren van prostitutie.

Voor de rest blijven de overige bepalingen van artikel 433quater/1 van het Strafwetboek onverminderd van toepassing. Zo blijft het ook voor erkende werkgevers verboden om prostitutie te faciliteren met het oog op het bekomen van een abnormaal economisch voordeel of om maatregelen te nemen die het verlaten van de prostitutie verhinderen of bemoeilijken.

## **Artikel 13**

Wanneer de werkgever de erkenningsvoorwaarden niet naleeft die zijn vastgesteld door deze wet en diens uitvoeringsbesluiten, kunnen de bevoegde ministers of de rechterlijke instanties de erkenning schorsen of intrekken volgens de modaliteiten bepaald door de Koning.

Zij beschikken in dit verband over een zekere appreciatiemarge. Het feit dat een werkgever geen schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft, is immers niet zo ernstig als een werkgever die minderjarigen in dienst heeft.

Ook is het mogelijk om in dit verband een waarschuwing te geven en een termijn te stellen teneinde om zich te conformeren, afhankelijk van de vastgestelde inbreuk. Tegen de beslissing tot schorsing of intrekking door de bevoegde ministers kan beroep worden aangetekend bij de Raad van State.

## **Afdeling 2 – Voorwaarden voor erkenning**

### **Artikel 14**

Dit artikel somt de verschillende voorwaarden op waaraan werkgevers moeten voldoen om een erkenning te verkrijgen die het hen mogelijk maakt om sekswerkers in dienst te nemen op grond van een arbeidsovereenkomst. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de erkenningsvoorwaarden die vooraf kunnen worden onderzocht, en andere voorwaarden waaraan de werkgever moet voldoen tijdens de feitelijke uitoefening van de activiteit, die pas kunnen worden gecontroleerd nadat de onderneming is erkend (afdeling 4). Als de werkgever

respecte pas toutes ces conditions, il est susceptible de perdre l'agrément ou de le voir suspendu.

Etant donné que la dérogation à l'infraction prévue à l'article 433quater/1, alinéa 1<sup>er</sup>, premier tiret, du Code pénal est de stricte interprétation, l'employeur doit remplir cumulativement toutes les conditions formulées par cet article.

Seules les personnes morales ayant la forme juridique soit d'une société à responsabilité limitée (à l'exclusion des sociétés unipersonnelles), soit d'une société coopérative, soit d'une ASBL peuvent obtenir un agrément. En aucun cas, un agrément peut être accordé à une personne physique. Puisque la loi autorise l'organisation de la prostitution d'autrui, il est important de réglementer la forme juridique de l'employeur. Les personnes morales offrent de meilleures garanties en termes d'organisation, de stabilité financière et de responsabilités vis-à-vis des travailleurs et des tiers. C'est pourquoi l'agrément d'un employeur ayant le statut de personne physique est exclue. En ce qui concerne les types de société qui peuvent demander l'agrément, le législateur a entendu viser des formes juridiques spécifiques afin de répondre au tissu social existant d'une part et de pouvoir identifier clairement les membres et les objectifs poursuivis d'autre part. En effet, pour rappel, les employeurs agréés doivent s'engager dans les statuts au respect des droits et libertés des travailleurs du sexe. Les formes de sociétés visées sont les plus adéquates en ce qu'elles permettent de faciliter le contrôle par les services d'inspection des conditions à respecter, étant donné qu'elles permettent une certaine transparence notamment parce que les différents administrateurs y sont connus.

En outre, l'employeur qui souhaite être agréé doit également avoir un siège social ou un siège d'exploitation en Belgique. Les employeurs étrangers dont le siège social est situé en dehors de la Belgique peuvent donc également être agréés pour leur(s) siège(s) d'exploitation en Belgique. L'exigence d'un siège social ou d'un siège d'exploitation en Belgique est lié au fait que des règles de sécurité strictes s'appliqueront aux établissements occupant des travailleurs du sexe. La possession d'un siège social ou d'un siège d'exploitation en Belgique est donc nécessaire en vue de contrôler cette réglementation, d'autant plus que le proxénétisme reste punissable lorsque les conditions de cette loi ne sont pas remplies.

En outre, les administrateurs de l'entreprise doivent être clairement identifiés. Cela signifie que la demande doit au moins contenir leur nom, prénom et la date de naissance. Ceci dans l'objectif de permettre

niet aan al deze voorwaarden voldoet, kan hij zijn erkenning verliezen of opgeschort zien.

Aangezien de afwijking op de strafbaarstelling van artikel 433quater/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek strikt moet worden geïnterpreteerd, dient de werkgever cumulatief te voldoen aan alle voorwaarden die door dit artikel worden geformuleerd.

Enkel rechtspersonen die de rechtsvorm hebben van hetzij een besloten vennootschap (eenpersoonsvennootschappen uitgezonderd), hetzij een coöperatieve vennootschap, hetzij een VZW kunnen een erkenning verkrijgen. In geen geval kan een erkenning worden gegeven aan een natuurlijke persoon. Aangezien de wet het organiseren van de prostitutie van een ander mogelijk maakt, is het van belang om de rechtsvorm van de werkgever te regelen. Rechtspersonen bieden betere garanties op het gebied van organisatie, financiële stabiliteit en verantwoordelijkheden jegens werknemers en derden. Om die reden is het uitgesloten om een erkenning te verlenen aan een werkgever die de hoedanigheid heeft van een natuurlijke persoon. Wat betreft het type onderneming dat erkenning kan aanvragen, heeft de wetgever zich willen richten op specifieke rechtsvormen om enerzijds in te spelen op het bestaande sociale weefsel en anderzijds om de leden en de nagestreefde doelstellingen duidelijk te kunnen identificeren. In dit verband zij eraan herinnerd dat erkende werkgevers zich er in hun statuten toe moeten verbinden de rechten en vrijheden van de sekswerkers te eerbiedigen. Deze vennootschapsvormen zijn het meest geschikt omdat ze het de inspectiediensten makkelijker maken om de na te leven voorwaarden te controleren, vermits ze een zekere transparantie mogelijk maken, met name omdat de verschillende bestuurders bekend zijn.

De werkgever die wil erkend worden, dient verder een maatschappelijke zetel of bedrijfszetel in België te hebben. Buitenlandse werkgevers waarvan de maatschappelijke zetel buiten België is gelegen, kunnen dus ook worden erkend voor de bedrijfszetel(s) die zij in België hebben. De vereiste van het hebben van een maatschappelijke zetel of een bedrijfszetel in België houdt verband met het feit dat strenge veiligheidsvoorschriften zullen gelden voor de inrichtingen waar sekswerkers worden tewerkgesteld. Het hebben van een maatschappelijke zetel of bedrijfszetel in België is daarom nodig met het oog op het controleren van deze voorschriften, temeer daar pooierschap strafbaar blijft wanneer de voorwaarden van deze wet niet worden nageleefd.

Daarnaast moeten de bestuurders van de onderneming duidelijk worden geïdentificeerd. Dit betekent dat de aanvraag ten minste hun achternaam, voornaam en geboortedatum moet

l'identification rapide des personnes de contact responsables de l'entreprise par les services d'inspection. Par ailleurs, l'entreprise est tenue de signaler tous les changements d'administrateurs à l'administration.

### **Section 3 – Procédure d'agrément**

#### **Article 15**

Les modalités pratiques pour obtenir un agrément seront fixées dans un arrêté royal. L'agrément est accordé conjointement par le Ministre de la Justice et le Ministre du Travail.

#### **Article 16**

Un agrément ne peut être donné par les ministres qu'après consultation ad hoc avec le procureur du Roi et l'Auditorat du travail de l'arrondissement où se trouve l'unité d'établissement pour laquelle la demande d'agrément est introduite.

### **Section 4 – Conditions à respecter pour occuper les travailleurs du sexe dans l'entreprise agréée**

#### **Article 17**

En outre, durant la période d'agrément, il est prévu que l'employeur doit veiller à respecter d'autres conditions. Ces conditions supplémentaires sont distinguées parce qu'elles ne peuvent être valablement vérifiées que lorsque l'entreprise est agréée et que l'activité a commencé.

A l'instar des administrateurs, il est prévu que le personnel de direction et d'encadrement ne peut pas non plus avoir été condamné en tant qu'auteur, coauteur ou complice, en Belgique ou à l'étranger, à une peine principale correctionnelle ou criminelle, même assortie d'un sursis, consistant en un emprisonnement, une amende, une peine de travail, une surveillance électronique ou une probation autonome, au titre de l'une des infractions visées à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de la loi. On entend par personnel de direction ou d'encadrement toutes les personnes qui disposent d'un pouvoir d'autorité sur les travailleurs du sexe dans l'entreprise.

En outre, l'employeur doit veiller à ce qu'une personne de référence soit disponible pendant tout le temps des prestations des travailleurs du sexe, à laquelle ils peuvent faire appel notamment en cas d'urgence.

La personne de référence peut être interne ou externe à l'entreprise. Celle-ci peut être joignable par tout moyen mais doit être disponible à tout moment des périodes où un travail peut être effectué. Ainsi, la personne est notamment disponible directement

bevatzen. Zo kunnen de inspectiediensten snel de contactpersonen identificeren die verantwoordelijk zijn voor de onderneming. De onderneming is ook verplicht om de autoriteiten op de hoogte te brengen van elke wijziging in haar bestuurders.

### **Afdeling 3 – Erkenningsprocedure**

#### **Artikel 15**

De praktische modaliteiten voor het verkrijgen van een erkenning zullen worden vastgesteld bij koninklijk besluit. De erkenning wordt gezamenlijk verleend door de minister van Justitie en de minister van Werk.

#### **Artikel 16**

Een erkenning kan door de ministers slechts worden verleend na ad hoc overleg met het openbaar ministerie en de arbeidsinspectie van het arrondissement waarin de vestigingseenheid waarvoor de erkenning wordt aangevraagd, is gelegen.

### **Afdeling 4 – Voorwaarden voor het tewerkstellen van sekswerkers in een erkende onderneming**

#### **Artikel 17**

Bovendien moet de werkgever tijdens de erkenningsperiode ervoor zorgen dat aan andere voorwaarden wordt voldaan. Deze aanvullende voorwaarden onderscheiden zich omdat ze pas geldig kunnen worden gecontroleerd als de onderneming is erkend en de bedrijfsactiviteit is gestart.

Naar analogie met bestuurders wordt bepaald dat het leidinggevend en toezichthoudend personeel niet mag veroordeeld zijn als dader, mededader of medeplichtige, in België of in het buitenland, tot een correctionele of criminele hoofdstraf, zelfs met uitstel, bestaande uit een gevangenisstraf, een geldboete, een werkstraf, een elektronisch toezicht of een autonome probatie, op grond van één van de misdrijven bepaald in artikel 14, eerste lid, 4<sup>o</sup> van de wet. Onder leidinggevend en toezichthoudend personeel worden alle personen verstaan die gezag hebben over sekswerkers in de onderneming.

Daarnaast dient de werkgever ervoor te zorgen dat gedurende de volledige prestatietijd van sekswerkers een referentiepersoon bereikbaar is, waarop zij een beroep kunnen doen in geval van o.a. noodsituaties.

De referentiepersoon kan intern of extern aan het bedrijf zijn. Deze persoon kan op om het even welke manier gecontacteerd worden, maar moet te allen tijde beschikbaar zijn wanneer het werk wordt uitgevoerd. De referentiepersoon is bijvoorbeeld

parce qu'elle se trouve dans le bâtiment et prête à intervenir par exemple en cas d'altercation avec le client ou si le travailleur du sexe craint pour sa sécurité. Les modalités par lesquelles la ou les personnes de référence sont joignables sont prévues dans un document qui est remis au travailleur. Cela peut par exemple être prévu dans le règlement de travail.

Elle peut être désignée parmi les travailleurs du sexe occupés chez l'employeur. Il faut toutefois que l'employeur s'assure qu'au moins une personne de référence soit à tout moment dans la possibilité d'intervenir pour les cas d'urgence. Dès lors, la personne de référence ne pourrait être occupée à du travail du sexe pendant son service en tant que personne de référence.

L'employeur doit également veiller à ce que chaque pièce de l'établissement où est effectué le travail du sexe, soit équipée d'un bouton d'urgence, qui permet au travailleur du sexe de contacter immédiatement la personne de référence. Lorsque le travailleur du sexe effectue des prestations de travail en dehors des locaux de l'établissement de l'employeur, il doit disposer d'un bouton d'urgence mobile.

Le Roi fixe également des conditions supplémentaires en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe. Ces conditions supplémentaires doivent au moins couvrir un certain nombre d'éléments, dont, par exemple, les dimensions minimales des chambres et les conditions d'hygiène spécifiques qui doivent y être respectées, ainsi que les obligations relatives à l'affichage des informations sur les numéros d'urgence et les coordonnées des organisations syndicales et de soutien. Le terme « organisation de soutien » fait référence aux centres spécialisés dans l'accueil et l'accompagnement des victimes de la traite des êtres humains et de formes aggravées de trafic des êtres humains (p.ex. PAG-ASA, Payoke, Sūrya), et des associations d'aide aux travailleurs du sexe actives dans la région concernée. Le fait que l'employeur reste toujours responsable de ce qui se passe dans le bâtiment n'exclut pas par ailleurs que, par exemple, les clients eux-mêmes conservent leur propre responsabilité pénale.

direct beschikbaar wanneer hij of zij zich in het gebouw bevindt en klaar staat om in te grijpen, bijvoorbeeld bij een woordenwisseling met de klant of als de sekswerker vreest voor zijn of haar veiligheid. De modaliteiten om contact op te nemen met de referentieperso(n)en worden uiteengezet in een document dat aan de werknemer wordt verstrekt. Dit kan bijvoorbeeld voorzien worden in het arbeidsreglement.

Deze persoon kan worden aangewezen onder de sekswerkers die in dienst zijn van de werkgever. De werkgever moet er echter voor zorgen dat er te allen tijde ten minste één referentiepersoon beschikbaar is voor noodgevallen. De referentiepersoon mag dus geen sekswerk verrichten tijdens zijn dienst als referentiepersoon.

De werkgever moet er ook voor zorgen dat elke kamer van de inrichting waar sekswerk verricht wordt, is uitgerust met een alarmknop, waarmee de sekswerker zich onmiddellijk in verbinding kan stellen met de referentiepersoon. Wanneer de sekswerker arbeid verricht buiten de lokalen van de inrichting van de werkgever, dient de sekswerker te beschikken over een mobiele alarmknop.

De Koning stelt eveneens bijkomende voorwaarden vast op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid voor sekswerkers. Deze bijkomende voorwaarden moeten minimaal betrekking hebben op een aantal elementen, waaronder bv. de minimale afmetingen van de kamers en de specifieke hygiënevoorschriften die dienen gerespecteerd te worden, alsook de verplichtingen inzake de aanplakking van de gegevens betreffende de alarmnummers en de contactgegevens van de syndicale en steunorganisaties. Het begrip steunorganisatie verwijst naar de centra die gespecialiseerd zijn in de opvang en ondersteuning van slachtoffers van mensenhandel en verergerde vormen van mensenhandel (bv. PAG-ASA, Payoke, Sūrya), en de verenigingen voor de ondersteuning van sekswerkers die in de betrokken regio actief zijn. Het gegeven dat de werkgever steeds verantwoordelijk blijft voor hetgeen zich in het gebouw voordoet, sluit voor de overige niet uit dat bv. klanten zelf een eigen strafrechtelijke verantwoordelijkheid behouden.

## **CHAPITRE 5 – Surveillance**

### **Article 18**

Cet article est la disposition de surveillance de la loi et prévoit que les infractions à ses dispositions et à celles de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social. En application de l'article 17, § 2, du Code pénal social, le ou les services d'inspection

## **HOOFDSTUK 4 – Toezicht**

### **Artikel 18**

Dit artikel is de toezichtsbepaling van de wet en bepaalt dat de inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek. Ingevolge artikel 17, § 2, van het Sociaal Strafwetboek zal (zullen) de sociale

sociale compétent(s) pour assurer cette surveillance seront désignés par un arrêté royal d'exécution.

inspectiedienst(en) die bevoegd is (zijn) om dit toezicht uit te oefenen bij uitvoeringsbesluit worden aangewezen.

## **CHAPITRE 6 – Modifications du Code pénal social**

## **HOOFDSTUK 6 – Wijziging van het Sociaal Strafwetboek**

### **Article 19**

### **Artikel 19**

Cet article complète l'article 103 du Code pénal social qui concerne la multiplication de l'amende pour y insérer la référence aux mineurs et aux travailleurs du sexe concernés par l'infraction.

Dit artikel vult artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek aan, dat betrekking heeft op de vermenigvuldiging van de geldboete, met een verwijzing naar minderjarigen en sekswerkers die bij de inbreuk betrokken zijn.

### **Article 20**

### **Artikel 20**

Cet article complète l'article 122/3 du Code pénal social qui punit les infractions relatives à la personne de confiance avec une disposition punissant d'une sanction de niveau 3 le non-respect de l'obligation de désigner une ou plusieurs personnes de confiance, prévue par l'article 10 de la présente loi.

Dit artikel vult artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek aan, dat de inbreuken met betrekking tot de vertrouwenspersoon bestraft, met een bepaling die het niet naleven van de verplichting inzake het aanstellen van één of meerdere vertrouwenspersonen, zoals voorzien door artikel 10 van deze wet, bestraft met een sanctie van niveau 3.

La sanction de niveau 3 est choisie en raison de la nature particulièrement intime du travail du sexe et de la charge émotionnelle particulièrement élevée à laquelle les travailleurs du sexe sont exposés. La gravité de l'infraction justifie une sanction de niveau 3. Le contenu de la sanction de niveau 3 est détaillée à l'article 101 du Code pénal social.

De sanctie van niveau 3 wordt gekozen omwille van de bijzonder intieme aard van sekswerk en de bijzonder hoge emotionele belasting waaraan sekswerkers worden blootgesteld. De ernst van de inbreuk rechtvaardigt een sanctie van niveau 3. De inhoud van de sanctie van niveau 3 wordt nader omschreven in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek.

### **Article 21**

### **Artikel 21**

Cet article insère dans le Code pénal social un article 136/2 qui punit le fait d'occuper ou de laisser occuper des mineurs comme travailleur du sexe par la sanction la plus grave prévue dans le Code..

Dit artikel voegt een artikel 136/2 toe aan het Sociaal Strafwetboek, dat het tewerkstellen of laten tewerkstellen van minderjarigen als sekswerker bestraft met de zwaarste sanctie waarin het Wetboek voorziet.

La multiplication de l'amende (aussi bien l'amende pénale que l'amende administrative) par le nombre de mineurs concernés par l'infraction est prévue.

De geldboete (zowel de strafrechtelijke geldboete als de administratieve geldboete) wordt vermenigvuldigd met het aantal bij de inbreuk betrokken minderjarigen.

### **Article 22**

### **Artikel 22**

Cet article modifie l'article 177 du Code pénal social qui punit les infractions en matière de mise à disposition pour y insérer un nouveau paragraphe 3 qui contient deux nouvelles incriminations :

Dit artikel wijzigt artikel 177 van het Sociaal Strafwetboek, dat de inbreuken met betrekking tot de terbeschikkingstelling bestraft, om er een nieuwe paragraaf 3 aan toe te voegen die twee nieuwe incriminaties bevat:

1) une première qui punit « toute personne qui met un travailleur du sexe qu'elle a engagé à la disposition d'un tiers qui l'utilise et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur » ;

1) een eerste die bestraft "iedere persoon die een sekswerker die hij heeft aangenomen ter beschikking stelt van een derde die hem gebruikt en op hem enig gedeelte van het gezag uitoefent, dat de werkgever toebehoort";

2) une deuxième qui punit « tout utilisateur qui occupe un travailleur du sexe mis à sa disposition par un employeur et qui exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur ».

Suite à l'avis n°2023/004 du Conseil consultatif du droit pénal social du 25 septembre 2023 rendu sur ce projet de loi, les deux nouvelles infractions seront punissables par la sanction de niveau 5.

Le Conseil est en effet d'avis que : « la formulation des nouveaux 3° et 4° est tout à fait justifiée car dans la loi sur le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition, des exceptions à l'interdiction sont prévues. Or la volonté des auteurs de de projet de texte est d'interdire toute forme de mise à disposition. Cependant, vu le secteur d'activité et le risque de réseaux, le Conseil considère qu'il serait cohérent de prévoir le même niveau de sanction que celui qui est prévu pour les infractions relatives aux mineurs dans le nouvel article 136/2 (la sanction la plus grave du Code pénal social). ».

La sanction de niveau 5 est prévue dans les articles 136/2 et 177, § 3 en projet. Cette sanction est insérée dans le Code pénal social par le projet de loi modifiant le Code pénal social et diverses dispositions de droit pénal social, approuvé par le Conseil des ministres le 21 avril 2023.

La multiplication de l'amende (aussi bien l'amende pénale que l'amende administrative) par le nombre de travailleurs du sexe concernés par l'infraction est prévue.

### **Article 23**

Cet article actualise l'intitulé de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du Code pénal social suite à l'insertion par le projet de loi d'un nouvel article 186/2 dans la section précitée.

### **Article 24**

Cet article insère un article 186/2 dans le Code pénal social suite à l'avis 2023/004 que le Conseil consultatif du droit pénal social a rendu le 25 septembre 2023 sur les dispositions de ce projet de loi qui modifient le Code pénal social.

2) een tweede die bestraft « iedere gebruiker die een sekswerker tewerkstelt die hem door een werkgever ter beschikking werd gesteld en die op hem enig gedeelte van het gezag uitoefent, dat de werkgever toebehoort. ».

Naar aanleiding van advies nr. 2023/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht van 25 september 2023 over dit wetsontwerp, zullen de twee nieuwe inbreuken strafbaar zijn door een sanctie van niveau 5.

De Adviesraad is van oordeel dat: "de formulering van de nieuwe bepalingen onder 3° en 4° volkomen gerechtvaardigd is omdat de wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, voorziet in uitzonderingen op het verbod. Het is de bedoeling van de opstellers van het ontwerp van tekst om alle vormen van ter beschikkingstelling te verbieden. Gelet op de activiteitssector en het risico op netwerken, is de Adviesraad evenwel van oordeel dat het consequent zou zijn om dezelfde strafmaat op te nemen als die welke is voorzien voor inbreuken met betrekking tot minderjarigen in artikel 136/2 (de zwaarste straf in het Sociaal Strafwetboek).".

De sanctie van niveau 5 is voorzien in de ontwerp artikelen 136/2 en 177, § 3. Deze sanctie wordt ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek door het wetsontwerp tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek en diverse bepalingen van sociaal strafrecht, goedgekeurd door de Ministerraad op 21 april 2023.

De vermenigvuldiging van de geldboete (zowel de strafrechtelijke als de administratieve geldboete) met het aantal bij de inbreuk betrokken sekswerkers, is voorzien.

### **Artikel 23**

Dit artikel actualiseert het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek naar aanleiding van de invoeging door het wetsontwerp van een nieuw artikel 186/2 in voormelde afdeling.

### **Artikel 24**

Dit artikel voegt een artikel 186/2 in het Sociaal Strafwetboek in naar aanleiding van advies 2023/006 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht van 9 november 2023 over de bepalingen van dit wetsontwerp tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek.

Ce nouvel article vise à punir la violation des obligations prévues à l'article 6 du projet de loi.

Het doel van dit nieuwe artikel is om inbreuken op de verplichtingen van artikel 6 van het wetsontwerp te bestraffen.

Le niveau de sanction est la sanction de niveau 2 dont le contenu est détaillé à l'article 101 du Code pénal social.

Het sanctieniveau is niveau 2, waarvan de inhoud wordt beschreven in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek.

## **CHAPITRE 7 – Dispositions finales**

## **HOOFDSTUK 7 – Slotbepalingen**

### **Article 25**

### **Artikel 25**

Cet article impose au gouvernement d'évaluer les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution deux ans après leur entrée en vigueur. À cette fin, le gouvernement sollicitera l'avis du Conseil national du travail afin que les partenaires sociaux communiquent leurs positions sur l'application de la loi dans un délai de deux mois suivant la demande qui lui en est faite. A défaut de réponse des partenaires sociaux dans ce délai, l'évaluation se poursuivra.

Dit artikel verplicht de regering om de bepalingen van deze wet en diens uitvoeringsbesluiten te evalueren twee jaar na de inwerkingtreding daarvan. Met het oog daarop zal de regering het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad, zodat de sociale partners hun standpunten over de toepassing van de wet binnen twee maanden na deze aanvraag kunnen meedelen. Als de sociale partners niet binnen deze termijn reageren, wordt de evaluatie voortgezet.

Cette évaluation portera sur la situation des travailleurs du sexe à la suite de la présente loi et concernera notamment les dispositions concernant le travail à domicile et les formes sociales de l'employeur.

Deze evaluatie zal gericht zijn op de situatie van sekswerkers als gevolg van de invoering van deze wet en zal in het bijzonder aandacht besteden aan de bepalingen inzake huisarbeid en de maatschappelijke rechtsvormen van de werkgever.

Aux fins de l'évaluation, les administrations et les associations impliquées veilleront à communiquer aux différentes parties prenantes l'ensemble des données disponibles.

Met het oog op de evaluatie zullen de betrokken autoriteiten en verenigingen ervoor zorgen dat alle beschikbare gegevens aan de verschillende stakeholders worden meegedeeld.

### **Article 26**

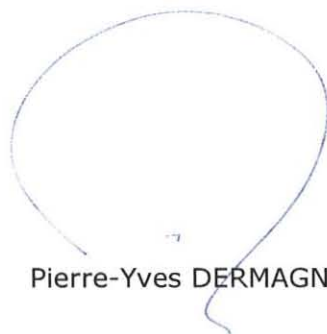
### **Artikel 26**

Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi. Celle-ci est fixée au premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication du texte de loi au Moniteur belge. Toutefois, le Roi est autorisé à fixer une date d'entrée en vigueur anticipée pour chaque disposition de la présente loi.

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de wet. Deze wordt bepaald op de eerste dag van de zesde maand na die waarin de wettekst in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd. De Koning wordt evenwel gemachtigd om voor iedere bepaling van deze wet een vroegere datum van inwerkingtreding te bepalen.

Le Ministre du Travail

De Minister van Werk



Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales

De Minister van Sociale Zaken

Frank VANDENBROUCKE

Le Ministre de la Justice

De Minister van Justitie

Paul VAN TIGCHELT

---