

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 mars 2024

PROJET DE LOI

portant des dispositions en matière
du travail du sexe sous contrat de travail

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	28
Analyse d'impact	38
Avis du Conseil d'État	54
Projet de loi	74
Coordination des articles	89
Avis du Conseil de l'Égalité des Chances	101
Avis de l'Autorité de protection des données	113
Avis du Conseil National du Travail	126

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 maart 2024

WETSONTWERP

houdende bepalingen betreffende
sekswerk onder arbeidsovereenkomst

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	28
Impactanalyse	46
Advies van de Raad van State	54
Wetsontwerp	74
Coördinatie van de artikelen	95
Advies van de Raad van de Gelijke Kansen	107
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit	119
Advies van de Nationale Arbeidsraad	138

DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 22 mars 2024.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 25 mars 2024.

De regering heeft dit wetsontwerp op 22 maart 2024 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 25 maart 2024 door de Kamer ontvangen.

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

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

RÉSUMÉ

Ce projet de loi fixe les conditions dans lesquelles les travailleurs du sexe peuvent être occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail. Le projet 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

Dit wetsontwerp legt de voorwaarden vast waaronder sekswerkers op grond van een arbeidsovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld door een werkgever. Het ontwerp 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.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Depuis le 1^{er} 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 jour, l'organisation de la prostitution d'autrui reste punissable. Toutefois, l'article du Code pénal réformé relatif au proxénétisme (article 433^{quater}/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 433^{quater}/1, alinéa 1^{er}, 1^{er} tiret du Code pénal. À 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.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

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 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 433^{quater}/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 433^{quater}/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.

À 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 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, 1^{er} 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 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 règlement 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 certains 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 quelque dérogation à ce principe.

Le projet de loi pose comme principe général que seuls les employeurs qui ont obtenu un agrément préalable

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 433*quater*/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 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 wetsontwerp 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 specifiek door of krachtens deze wet worden geregeld. De bestaansreden voor deze specifieke 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 specifieke 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 wetsontwerp stelt als algemeen principe voorop dat alleen werkgevers die overeenkomstig de bepalingen

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 arrêté 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 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 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.

van deze wet een voorafgaande erkenning hebben verkregen, sekswerkers mogen tewerkstellen.

Het wetsontwerp 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 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 bijvoorbeeld 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 (bijvoorbeeld 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.

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 le terme "travailleur du sexe" de manière épiciène. Il ne fait aucun doute qu'il a vocation à s'appliquer à toutes et tous les travailleurs du sexe, quelle que soit leur sexe ou identité de genre.

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.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions générales

Article 1^{er}

L'article 1^{er} 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.

Art. 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

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 gemeenschachtige manier gebruikt. Het lijkt geen enkele twijfel dat het bedoeld is voor alle sekswerkers, ongeacht hun geslacht of genderidentiteit.

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.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

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.

Art. 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

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 1^{er}, premier tiret du code pénal. Cela vise donc strictement l'organisation de la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage.

Les autres comportements comme ceux visés à l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, deuxième et troisième tiret, à l'article 433*quater*/2 ou à l'article 433*quater*/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 433*quater*/2 du Code pénal ou encore commettre des actes d'incitation publique à la prostitution tels que définis à l'article 433*quater*/3 du Code pénal.

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.

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.

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 433*quater*/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek een rechtvaardigingsgrond oplevert. Het is dus strikt gericht op het organiseren van de prostitutie van anderen om een voordeel te bekomen.

Andere gedragingen zoals deze bedoeld in artikel 433*quater*/1, eerste lid, tweede en derde streepje, artikel 433*quater*/2 of artikel 433*quater*/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 433*quater*/2 van het Strafwetboek of openbaar aanzetten tot het zich prostitueren als bedoeld in artikel 433*quater*/3 van het Strafwetboek.

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.

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.

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 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.

Comme indiqué par le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, 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 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.

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.

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 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.

Zoals aangegeven door de Raad van de Gelijke Kansen, voor Mannen en Vrouwen wordt het woord "sekswerker" gemeenschapelijk gehanteerd.

Art. 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.

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

CHAPITRE 2

Dispositions en matière du droit du travail

Art. 4

Seules les personnes majeures peuvent être occupées comme travailleur du sexe avec un contrat de travail. Il est expressément interdit de faire ou de laisser travailler 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.

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.

Art. 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. au domicile du travailleur du sexe), 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

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

HOOFDSTUK 2

Arbeidsrechtelijke bepalingen

Art. 4

Uitsluitend meerderjarige personen komen in aanmerking om als sekswerker met een arbeidsovereenkomst te worden tewerkgesteld. Het is uitdrukkelijk verboden om minderjarigen arbeid te doen of te laten verrichten 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.

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.

Art. 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 (bijvoorbeeld bij de sekswerker thuis), 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

collective soit rendue obligatoire par arrêté royal, il est fait suite à l'avis n° 2023/004 du Conseil consultatif de droit pénal social.

Les agences d'escorte ne relèvent pas de la notion de travail à domicile lorsque le travailleur du sexe effectue son travail dans un lieu choisi par le client ou dans un lieu désigné ou fourni par l'employeur. En revanche, il y aura travail à domicile si le travailleur du sexe reçoit le client à son domicile ou dans un lieu choisi par le travailleur du sexe.

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. Il s'agit des étudiants au sens de la loi du 3 juillet 1978. Dans ce contexte, le terme étudiant désigne toute personne qui a le statut principal d'étudiant et qui suit un enseignement secondaire (général, technique, professionnel ou artistique), supérieur ou universitaire dans un établissement d'enseignement, ou qui prépare un examen devant le jury central. Ces personnes sont en principe soumises aux dispositions relatives au contrat d'occupation d'étudiant de la loi du 3 juillet 1978, car elles ne sont confrontées au marché du travail qu'occasionnellement en raison de leurs études. Ce contrat d'occupation d'étudiant régi par le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 offre un statut protecteur à l'étudiant. La législation en matière de bien-être au travail interdit d'occuper des jeunes, dont font partie les étudiants 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

in een algemeen verbindend verklaarde cao wordt tegemoet gekomen aan het advies nr. 2023/004 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht.

Escortbureaus vallen niet onder het begrip huisarbeid wanneer de sekswerker zijn of haar arbeid verricht op een door de klant gekozen locatie of op een door de werkgever aangewezen of ter beschikking gestelde locatie. Daarentegen zal er wel sprake zijn van huisarbeid als de sekswerker de klant bij zich thuis ontvangt of in een door de sekswerker zelf gekozen plaats.

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. Het betreft hier studenten in de zin van de wet van 3 juli 1978. Onder student wordt in dit verband elke persoon verstaan die het hoofdstatuut van student heeft en die in een onderwijsinstelling middelbaar (algemeen, technisch, beroeps- of kunstonderwijs), hoger of universitair onderwijs volgt, of die een examen voorbereidt voor de centrale examencommissie. Deze personen zijn in beginsel onderworpen aan de bepalingen inzake de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten uit de wet van 3 juli 1978, daar zij als gevolg van hun studies slechts occasioneel worden geconfronteerd met de arbeidsmarkt. Die overeenkomst voor tewerkstelling van studenten die wordt geregeld door titel VII van de wet van 3 juli 1978 biedt een beschermend statuut aan studenten. Op grond van de 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 bijvoorbeeld 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

travailleur occasionnel au sens de la législation sur la sécurité sociale (p.ex., les extras dans le secteur horeca. Suite à l'avis du Conseil d'État, il est précisé qu'il s'agit des travailleurs tels que visés par l'article 31^{ter} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs). 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.

Art. 6

Étant 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.

À 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.

Art. 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

gelegenheidswerknemer zoals bedoeld in de sociale-zekerheidswetgeving (bijvoorbeeld extra's in de horeca. In navolging van het advies van de Raad van State, is verduidelijkt dat dit werknemers zijn, zoals geregeld in artikel 31^{ter} van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders). 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 socialezekerheidsbijdragen. 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.

Art. 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.

Art. 7

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

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 au service désigné par le Roi. 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 ce service, 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.

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

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 door de Koning aangewezen dienst. 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 deze dienst 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.

Om de veiligheid van sekswerkers te vergroten, is ook bepaald dat zij het uitvoeren van een daad van expositie, 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 arbeids-overeenkomst afsluit waarbij een essentieel deel van de overeenkomst erin bestaat dat men reclame maakt voor

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 433*quater*/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: 3 heures le matin et 3 heures 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.

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

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 433*quater*/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.

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

d'une indemnité forfaitaire au travailleur licencié. Cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité compensatoire de préavis le cas échéant.

Art. 8

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

Il faut en effet éviter le risque que des conséquences liées à l'arrêt de l'activité professionnelle ne mettent en péril la décision d'abandon de la prostitution.

En cas d'abandon d'emploi, toutes les dispositions pertinentes de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage restent d'application. Pour la détermination de la sanction (exclusion du bénéfice des allocations), l'ONEM prendra en compte la situation spécifique du travailleur du sexe ainsi que la nature spécifique de son activité professionnelle et ce y compris la garantie des 4 libertés du travailleur du sexe.

Enfin, il est rappelé que nul ne peut être contraint d'accepter de prester un travail du sexe.

Art. 9

Lorsque l'employeur perd son agrément, le travailleur du sexe a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément aux dispositions 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

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

het weigeringsrecht, is verplicht de ontslagen werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen. Deze vergoeding kan worden gecumuleerd met de opzegvergoeding die eventueel verschuldigd is.

Art. 8

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

Er moet inderdaad vermeden worden dat gevolgen verbonden aan het stopzetten van de beroepsactiviteit de beslissing om te stoppen met prostitutie in gevaar brengt.

In geval van werkverlating blijven alle relevante bepalingen van het koninklijk besluit van 25 november 1991 tot regeling van de werkloosheid van toepassing. Om de sanctie (uitsluiting van uitkeringen) te bepalen, zal de RVA rekening houden met de specifieke situatie van de sekswerker en de specifieke aard van zijn of haar beroepsactiviteit, met inbegrip van de garantie van de 4 vrijheden van de sekswerker.

Tot slot wordt in herinnering gebracht dat niemand gedwongen kan worden om het verrichten van sekswerk te aanvaarden.

Art. 9

Wanneer de werkgever zijn erkenning verliest, heeft de sekswerker recht op een compensatoire opzegvergoeding overeenkomstig de bepalingen 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

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

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.

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

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.

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

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 20 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^{re}

Principes

Art. 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.

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 20 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

Art. 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.

Art. 12

Cet article doit être lu en relation avec la disposition de l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, 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 433*quater*/1 du Code pénal restent pleinement applicables. Ainsi, il reste interdit, même aux employeurs agréés, de faciliter la prostitution dans le but d'en retirer un avantage économique anormal ou de prendre des mesures qui empêchent ou rendent plus difficile l'abandon de la prostitution.

Art. 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

Art. 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 *a priori*, et d'autres conditions à respecter par l'employeur

Art. 12

Dit artikel moet worden gelezen in samenhang met de bepaling van artikel 433*quater*/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 433*quater*/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.

Art. 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

Art. 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

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 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 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, 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.

La directive européenne 2006/123/CE relative aux services permet d'imposer à certains prestataires de services d'être constitué sous une forme juridique particulière, à condition que cette exigence soit nécessaire, proportionnée et non discriminatoire (article 15, paragraphe 3, de la directive relative aux services). En ce qui concerne la nécessité et la proportionnalité, on peut se référer aux explications déjà données ci-dessus, soulignant que le projet de loi a pour effet de ne plus faire du proxénétisme une infraction pénale dans certaines circonstances, à condition qu'il y ait des garanties suffisantes pour la protection la plus efficace possible des travailleurs du sexe et de leur sécurité.

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

Aangezien de afwijking op de strafbaarstelling van artikel 433*quater*/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 Europese dienstenrichtlijn 2006/123/EG laat toe om van bepaalde dienstverleners te eisen dat zij een bepaalde rechtsvorm hebben, op voorwaarde dat die eis noodzakelijk, evenredig en niet-discriminatoire is (artikel 15, lid 3 van de dienstenrichtlijn). Wat de noodzaak en de evenredigheid betreft, kan worden verwezen naar de hierboven reeds gegeven uitleg, waarbij moet worden benadrukt dat het wetsontwerp tot gevolg heeft dat pooierschap onder bepaalde omstandigheden niet langer een strafbaar feit, maar dat dit enkel kan voor zover er voldoende garanties bestaan op een zo effectief mogelijke bescherming van de sekswerkers en van hun veiligheid.

En ce qui concerne le caractère non discriminatoire, les personnes morales étrangères ayant une dénomination identique ou une portée similaire à celles mentionnées à l'article 14, 1° sont également éligibles pour remplir la condition énoncée à l'article 14, 1°. Concrètement, l'équivalence sera évaluée par les administrations compétentes dans le cadre de la procédure de reconnaissance. L'évaluation de l'équivalence devra être faite principalement sur la base des principales caractéristiques de la personne morale étrangère, y compris, en particulier, la structure, la forme et la conception de la personnalité juridique et l'étendue de la responsabilité.

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. Dans la pratique, le terme siège d'exploitation se réfère à un siège d'activité, qui doit être compris comme toute unité d'établissement physique ou centre d'activité d'une certaine stabilité auquel le travailleur est attaché. 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 vertu de l'article 16, paragraphe 3, de la directive européenne relative aux services, un État membre peut exiger des prestataires de services étrangers qu'ils aient un établissement sur son territoire lorsque cela est justifié par des raisons d'ordre public, de sécurité publique, de santé publique ou de protection de l'environnement. Cet État membre n'est pas non plus empêché d'appliquer, conformément au droit communautaire, ses règles en matière de conditions d'emploi.

L'exigence de l'article 14, 2° d'avoir un établissement en Belgique est justifiée pour des raisons d'ordre public et de sécurité publique, ainsi que pour la santé et la sécurité des travailleurs du sexe. En effet, la prohibition du proxénétisme est d'ordre public, vu son incrimination par l'article 433^{quater}/1 du Code pénal. Étant donné que le présent projet de loi, dans des conditions très strictes, établit une dérogation à la prohibition et à l'incrimination du proxénétisme (principe d'ordre public et de sécurité publique), ces conditions doivent pouvoir être contrôlées de manière adéquate et des poursuites doivent être garanties en cas de non-respect de ces conditions. Par ailleurs, dans le cadre de la procédure

Wat het niet-discriminatoire karakter betreft is het zo dat buitenlandse rechtspersonen met een gelijke benaming of met een gelijkaardige invulling als diegene die worden vermeld in artikel 14, 1°, ook in aanmerking komen om te voldoen aan de in artikel 14, 1° vervatte voorwaarde. De equivalentie zal *in concreto* worden beoordeeld door de bevoegde administraties in het kader van de erkenningsprocedure. De beoordeling van de equivalentie zal voornamelijk moeten gebeuren op basis van de belangrijkste kenmerken van de buitenlandse rechtspersoon, waaronder met name de structuur, de vorm en het opzet van de rechtspersoonlijkheid en de draagwijdte van de aansprakelijkheid.

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. Het begrip bedrijfszetel verwijst in de praktijk naar een exploitatiezetel, wat moet worden opgevat als iedere fysieke vestigingseenheid of centrum van activiteit met enige standvastigheid waaraan de werknemer gehecht is. 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.

Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de Europese dienstenrichtlijn mag een lidstaat eisen dat buitenlandse dienstverrichters een vestiging op hun grondgebied hebben, als dit gerechtvaardigd is om redenen in verband met de openbare orde, de openbare veiligheid, de volksgezondheid of de bescherming van het milieu. Ook wordt die lidstaat niet verhinderd om in overeenstemming met het Gemeenschapsrecht zijn voorschriften inzake arbeidsvoorwaarden toe te passen.

De vereiste van artikel 14, 2° om in België een vestiging te hebben is gerechtvaardigd om redenen die verband houden met de openbare orde en de openbare veiligheid, alsook omwille van de gezondheid en veiligheid van sekswerkers. Het verbod op pooierschap is immers van openbare orde, gelet op de strafbaarstelling op grond van artikel 433^{quater}/1 van het Strafwetboek. Aangezien het voorliggende wetsontwerp onder zeer strikte voorwaarden een afwijking instelt op het verbod en de strafbaarstelling van pooierschap (zijnde een beginsel van openbare orde en openbare veiligheid), moeten deze voorwaarden afdoende kunnen worden gecontroleerd en moet vervolging in geval van niet-naleving

d'agrément, une consultation préalable doit également être menée avec le procureur du Roi et l'auditorat du travail compétent pour le ou les lieux où se trouve une unité d'établissement pour laquelle la demande d'agrément est introduite. Cette consultation est nécessaire pour vérifier si l'activité professionnelle envisagée ne se déroule pas, par exemple, dans un quartier où passent de nombreux enfants (par exemple, les abords d'une école) ou si elle ne risque pas de causer des nuisances excessives aux riverains. Dans cette optique, il est nécessaire et proportionné d'exiger qu'un employeur qui souhaite être reconnu dispose d'un établissement en Belgique.

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

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, au titre de l'une des infractions énumérées à l'article 14, 4°. En ce qui concerne la vérification d'éventuelles condamnations à l'étranger, il peut être fait application de l'article 595, cinquième alinéa, du Code d'instruction criminelle, qui met en œuvre l'article 6, paragraphes 3 et 3bis, de la décision-cadre 2009/315/JAI du Conseil du 26 février 2009 concernant l'organisation et le contenu des échanges d'informations extraites du casier judiciaire entre les États membres.

Section 3

Procédure d'agrément

Art. 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.

Art. 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

gewaarbord zijn. Bovendien moet in het kader van de erkenningsprocedure ook voorafgaand overleg worden gevoerd met 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. Dit overleg is nodig om na te gaan of de voorgenomen bedrijfsactiviteit bijvoorbeeld niet plaatsvindt in een buurt waar veel kinderen voorbijkomen (bijvoorbeeld schoolomgevingen) of overdreven hinder zou veroorzaken voor omwonenden. In dat licht is het noodzakelijk en evenredig om te eisen dat een werkgever die wenst erkend te worden in België een vestiging heeft.

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

Noch de bestuurders, noch het leidinggevend en toezichhoudend personeel van de rechtspersoon die als werkgever optreedt mogen veroordeeld zijn als dader, mededader of medeplichtige, in België of in het buitenland, op grond van één van de in artikel 14, 4° opgesomde misdrijven. Wat het nazicht betreft op eventuele veroordelingen in het buitenland, kan toepassing worden gemaakt van artikel 595, vijfde lid, van het Wetboek van Strafvordering, dat uitvoering geeft aan artikel 6, paragrafen 3 en 3bis, van het Kaderbesluit 2009/315/JBZ van de Raad van 26 februari 2009 betreffende de organisatie en de inhoud van uitwisseling van gegevens uit het strafregister tussen de lidstaten.

Afdeling 3

Erkenningsprocedure

Art. 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.

Art. 16

Een erkenning kan door de ministers slechts worden verleend na *ad hoc* overleg met het openbaar ministerie en het arbeidsauditoraat van het arrondissement waarin

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*

Art. 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.

À 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^{er}, 4^o 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 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 occupées 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.

de vestigingseenheid waarvoor de erkenning wordt aangevraagd, is gelegen.

Afdeling 4

*Voorwaarden voor het tewerkstellen
van sekswerkers in een erkende onderneming*

Art. 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^o 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 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(o)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 seks-werk verrichten tijdens zijn dienst als referentiepersoon.

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.

L'employeur agré s'engage également à garantir l'accès aux locaux aux organisations socio-médicales ainsi qu'aux associations professionnelles. L'objectif est en effet de permettre à des associations comme UTSOPI ou Espace P de se rendre chez l'employeur pour soutenir les parties prenantes sur l'application correcte des dispositifs, à aider dans certaines démarches administratives, à renforcer la sensibilisation sur les pratiques en matière de sexe sans risque etc. À cette fin, les associations peuvent se rendre dans l'établissement de l'employeur. Cette disposition vise les locaux, c'est-à-dire les espaces de travail dans le sens de l'article 23 du code pénal social. Si le travail à domicile est organisé comme prévu à l'article 5 de la présente loi, il va de soi que les règles en matière de respect de la vie privée et du domicile doivent être respectées.

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, Sürya), 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.

Art. 18

Cet article donne suite au remarque du Conseil d'État selon lequel les éléments essentiels du traitement des données à caractère personnel prévus par cette loi devraient être fixés dans la loi elle-même. Il s'agit des éléments essentiels suivants: 1°) les catégories de données traitées; 2°) les catégories de personnes concernées; 3°)

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 erkende werkgever verbindt zich er ook toe de toegang tot de lokalen te garanderen voor socio-medische organisaties en beroepsverenigingen. Het doel is om verenigingen zoals UTSOPI of Espace P in staat te stellen de lokalen van de werkgever te bezoeken teneinde de betrokken partijen te ondersteunen bij de correcte toepassing van de normen, te helpen bij bepaalde administratieve procedures, te sensibiliseren voor veilige seksuele praktijken, enz. Daartoe mogen de verenigingen de lokalen van de werkgever betreden. Deze bepaling is van toepassing op lokalen, d.w.z. arbeidsplaatsen in de zin van artikel 23 van het Sociaal Strafwetboek. Als thuisarbeid wordt georganiseerd zoals bepaald in artikel 5 van deze wet, spreekt het voor zich dat de regels inzake respect voor de persoonlijke levenssfeer en de woning moeten worden gerespecteerd.

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 bijvoorbeeld 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 (bijvoorbeeld PAG-ASA, Payoke, Sürya), 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 het overige niet uit dat bijvoorbeeld klanten zelf een eigen strafrechtelijke verantwoordelijkheid behouden.

Art. 18

Met dit artikel wordt gevolg gegeven aan de opmerking van de Raad van State dat de essentiële elementen van de verwerking van persoonsgegevens, waarin deze wet voorziet, in de wet zelf zouden worden vastgelegd. Tot die essentiële elementen behoren: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken

la finalité poursuivie par le traitement; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées; et 5°) le délai maximal de conservation des données.

La conservation et le traitement des données prévus à l'article 18 a pour objectif de vérifier que les administrateurs de l'entreprise agréée sont bien les personnes qu'ils prétendent être, qu'il n'y a pas usurpation d'identité et qu'ils n'ont pas été condamnés au titre des infractions visées à l'article 14, 4° du projet de loi.

En effet pour rappel, l'organisation de la prostitution d'autrui peut être poursuivie si les dispositions de la présente loi ne sont pas respectées. Il est dès lors nécessaire de pouvoir identifier les personnes qui sont susceptibles d'organiser le travail du sexe.

CHAPITRE 5

Surveillance

Art. 19

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

CHAPITRE 6

Modifications du Code pénal social

Art. 20

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.

Art. 21

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

personnes; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.

De opslag en verwerking van de gegevens bepaald in artikel 18 heeft tot doel om na te gaan of de bestuurders van het erkende bedrijf wel degelijk de personen zijn die zij beweren te zijn, of er geen sprake is van identiteitsfraude en of zij niet veroordeeld zijn voor een van de misdrijven bedoeld in artikel 14, 4° van het wetsontwerp.

Er zij aan herinnerd dat het organiseren van de prostitutie van anderen strafrechtelijk vervolgd kan worden als de bepalingen van deze wet niet worden nageleefd. Het is daarom noodzakelijk om de personen te kunnen identificeren die in aanmerking komen om sekswerk te organiseren.

HOOFDSTUK 5

Toezicht

Art. 19

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

HOOFDSTUK 6

Wijziging van het Sociaal Strafwetboek

Art. 20

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.

Art. 21

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

une ou plusieurs personnes de confiance, prévue par l'article 10 de la présente loi.

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.

Art. 22

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.

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.

Art. 23

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:

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";

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 la plus lourde.

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

één of meerdere vertrouwenspersonen, zoals voorzien door artikel 10 van deze wet, bestraft met een sanctie van niveau 3.

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.

Art. 22

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.

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

Art. 23

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) 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) 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 de zwaarste sanctie.

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

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 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.

Art. 24

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.

Art. 25

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.

Ce nouvel article vise à punir la violation des obligations prévues à l'article 6 du projet de loi, ainsi que les violations à l'obligation générale de tenir le contrat de travail en tant que support d'information contenant des données sociales à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

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

CHAPITRE 7

Dispositions finales

Art. 26

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. À défaut de réponse des partenaires sociaux dans ce délai, l'évaluation se poursuivra.

vormen van ter beschikkingstelling te verbieden. Gelet op de activiteitensector 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 vermenigvuldiging van de geldboete (zowel de strafrechtelijke als de administratieve geldboete) met het aantal bij de inbreuk betrokken sekswerkers, is voorzien.

Art. 24

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.

Art. 25

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.

Het doel van dit nieuwe artikel is om inbreuken op de verplichtingen van artikel 6 van het wetsontwerp te bestraffen, alsook inbreuken op de algemene verplichting om de arbeidsovereenkomst als informatiedrager die sociale gegevens bevat ter beschikking te houden van de met toezicht belaste ambtenaren.

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

HOOFDSTUK 7

Slotbepalingen

Art. 26

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.

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

Art. 27

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.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre des Affaires sociales,

Frank Vandenbroucke

Le ministre de la Justice,

Paul Van Tigchelt

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.

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

Art. 27

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.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandenbroucke

De minister van Justitie,

Paul Van Tigchelt

AVANT-PROJET DE LOI

soutmis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail**Chapitre 1^{er}. Dispositions générales**

Article 1^{er}. 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;

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.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst**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° 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.

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;

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^{er} 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.

Hoofdstuk 2. Arbeidsrechtelijke bepalingen

Art. 4. Enkel meerderjarige personen kunnen een arbeids-overeenkomst 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) 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. § 1^{er}. À 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 1^{er}, 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^{er} ou 4, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ce droit.

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^{er} 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. À 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^{er} 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

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.

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

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^{er} 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^{er} 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. À 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^{er} 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.

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^{er}, 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^{er}, alinéa 2, 1° et 2° 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.

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.

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° en 2°, 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.

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 32*sexies* 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 32*sexies*, § 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

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 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, 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);

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 32*sexies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

In afwijking van artikel 32*sexies*, § 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. 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 433*quater*/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, een persoonsvennootschappen 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° 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:

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^{er}, du Code d'instruction criminelle.

5° 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;

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) 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 ontorende 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.

5° 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) 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

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 1^{er}, 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.

- 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. 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 referentiepersoon(en) worden schriftelijk vastgelegd en ter kennis gebracht van de sekswerker.

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.

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^{er}. 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.

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.

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.

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:

"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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs du sexe concernés."

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 "stagiaires 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:

"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 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 1^{er}, 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*.

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

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*.

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

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Pierre-Yves Dermagne, Ministre du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Lander Vander Linden, lander.vanderlinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@werk.belgie.be, 02/233 52 50 Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233 48 42

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi fixe les conditions dans lesquelles les travailleurs du sexe peuvent être occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail. 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.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Secrétaire d'Etat au Budget, Conseil d'Etat, Conseil national du travail, Autorité de protection des données (APD), Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS), Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, experts académiques
---	---

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Note « <i>Sekswerkers als kwetsbare groep</i> », Groupe de travail Impact social Covid-19
---	--

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

05/04/2023

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi s'inscrit dans le cadre des efforts du gouvernement pour dépénaliser le travail du sexe. En prévoyant la mise en place d'un statut de droit social à part entière pour les travailleurs du sexe sous contrat de travail, ceux-ci bénéficieront désormais de toutes les dispositions protectrices du droit du travail et de la sécurité sociale, y compris un salaire minimum à part entière. En outre, l'avant-projet de loi prévoit également des dispositions protectrices spécifiques qui tiennent compte de la nature particulière du travail du sexe. Seuls les employeurs ayant obtenu un agrément préalable seront autorisés à occuper des travailleurs du sexe. Afin d'obtenir l'agrément, des exigences strictes sont mises en place, notamment en termes de santé et de sécurité des travailleurs du sexe. Cela doit permettre de garantir l'exercice du travail du sexe dans un environnement sécurisé.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

Les travailleurs du sexe constituent à ce jour une population fragilisée, notamment en raison de l'absence de statut en droit social. Ils exercent leur travail dans des conditions précaires et sont souvent victimes d'exploitation. En prévoyant la mise en place d'un statut de droit social pour les travailleurs du sexe sous contrat de travail, leur travail sera désormais reconnu comme étant un métier à part entière et ils bénéficieront - au même titre que les autres travailleurs - de toutes les dispositions protectrices du droit du travail et de la sécurité sociale. En outre, l'avant-projet de loi prévoit également des dispositions protectrices spécifiques qui tiennent compte de la nature particulière du travail sexuel. Seuls les employeurs ayant obtenu un agrément préalable seront autorisés à occuper des travailleurs du sexe. Afin d'obtenir l'agrément, des exigences strictes sont mises en place, notamment en matière de santé et de sécurité des travailleurs du sexe.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

L'avant-projet de loi s'applique aux travailleurs du sexe occupés dans le cadre d'un contrat de travail. Le nombre d'hommes et de femmes actifs en tant que travailleurs du sexe dans notre pays n'est pas connu avec précision. UTSOP, le collectif des travailleurs du sexe en Belgique, utilise l'estimation de 25.000 à 30.000 travailleurs du sexe. Parmi ceux-ci, on estime qu'environ la moitié sont actifs en tant que travailleurs non déclarés à temps plein.

Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Bien qu'aucun chiffre officiel ne soit disponible, il est clair que les femmes constituent la grande majorité dans le groupe des travailleurs du sexe.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

UTSOPI estime qu'environ la moitié des travailleurs du sexe travaillent à temps plein sans être déclarés. La grande majorité d'entre eux étant des femmes, celles-ci sont proportionnellement plus touchées que les hommes par l'absence d'un statut social protecteur.

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

En prévoyant la mise en place d'un statut de droit social à part entière pour les travailleurs du sexe sous contrat de travail, ceux-ci bénéficieront désormais de toutes les dispositions protectrices du droit du travail et de la sécurité sociale, y compris un salaire minimum à part entière. En outre, l'avant-projet de loi prévoit également des dispositions protectrices spécifiques qui tiennent compte de la nature particulière du travail du sexe. Seuls les employeurs ayant obtenu un agrément préalable seront autorisés à occuper des travailleurs du sexe. Afin d'obtenir l'agrément, des exigences strictes sont mises en place, notamment en termes de santé et de sécurité des travailleurs du sexe.

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi prévoit des dispositions spécifiques pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs du sexe dans l'exercice de leur travail.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

En prévoyant la mise en place d'un statut de droit social pour les travailleurs du sexe sous contrat de travail, leur travail sera désormais reconnu comme étant un métier à part entière et ils bénéficieront - au même titre que les autres travailleurs - de toutes les dispositions protectrices du droit du travail et de la sécurité sociale. En outre, l'avant-projet de loi prévoit également des dispositions protectrices spécifiques qui tiennent compte de la nature particulière du travail sexuel. Seuls les employeurs ayant obtenu un agrément préalable seront autorisés à occuper des travailleurs du sexe. Afin d'obtenir l'agrément, des exigences strictes sont mises en place, notamment en matière de santé et de sécurité des travailleurs du sexe. Cela devrait permettre de réduire considérablement le travail non déclaré dans le secteur et de créer davantage d'emplois de qualité.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif

 Expliquez.

☐ Pas d'impact

En autorisant uniquement les employeurs agréés à occuper des travailleurs du sexe dans des conditions réglementées par la loi, l'accès au secteur du travail du sexe est réglementé et la transparence du marché est créée.

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

 Expliquez.

☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

 Expliquez.

☒ Pas d'impact

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

La mesure s'applique sans distinction aux employeurs qui emploient des travailleurs du sexe, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Les employeurs qui souhaitent occuper des travailleurs du sexe doivent obtenir une autorisation préalable pour le faire.

S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

Il n'y a pas, comparativement, d'impact plus lourd pour les PME.

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. ---	b. Seuls les employeurs ayant obtenu un agrément préalable à cette fin seront autorisés à occuper des travailleurs du sexe. Pour obtenir cet agrément, des exigences strictes seront mises en place, notamment en matière de santé et de sécurité des travailleurs du sexe. Ces exigences sont indispensables pour protéger la position des travailleurs du sexe.
---------------	--
- ↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.
- ↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.
2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. ---	b. Un employeur souhaitant être agréé devra soumettre un dossier de demande, démontrant que toutes les conditions d'agrément sont remplies. Le Roi peut fixer des conditions d'agrément supplémentaires en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe. En raison de l'interconnexion locale du travail du sexe, il est exigé que chaque employeur autorisé ait un siège social ou un établissement en Belgique.
---------------	--
 3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. ---	b. L'employeur qui souhaite être agréé est responsable de fournir les éléments nécessaires à l'appui de sa demande d'agrément.
---------------	---
 4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. ---	b. L'agrément doit être obtenu à l'avance.
---------------	---
 5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|---|
| ☐ sécurité alimentaire | ☐ revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) |
| ☐ santé et accès aux médicaments | ☐ mobilité des personnes |
| ☐ travail décent | ☐ environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) |
| ☐ commerce local et international | ☐ paix et sécurité |

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Lander Vander Linden, lander.vanderlinden@dermagne.fed.be , 02/207 19 09
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@werk.belgie.be , 02/233 52 50 Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be , 02/233 48 42

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet legt de voorwaarden vast waaronder sekswerkers op grond van een arbeidsovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld door een werkgever. 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.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State, Nationale Arbeidsraad, Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA), Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, academische experts
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Nota “Sekswerkers als kwetsbare groep”, Covid-19 crisis Working Group Social Impact

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

05/04/2023

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het voorontwerp van wet kadert in de inspanningen van de regering om sekswerk te decriminaliseren. Door te voorzien in de instelling van een volwaardig sociaalrechtelijk statuut voor sekswerkers onder arbeidsovereenkomst, genieten deze voortaan van alle beschermende bepalingen van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, met inbegrip van een volwaardig minimumloon. Bovendien voorziet het voorontwerp van wet ook in specifieke beschermende bepalingen die rekening houden met de bijzondere aard van het sekswerk. Alleen werkgevers die daartoe vooraf een erkenning hebben verkregen, zullen sekswerkers mogen tewerkstellen. Met het oog op het verkrijgen van een erkenning worden strenge vereisten vooropgesteld, onder meer op het vlak van de veiligheid en de gezondheid van de sekswerkers. Dit moet het verrichten van sekswerk in een veilige omgeving waarborgen.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Sekswerkers vormen tot op heden een kwetsbare bevolkingsgroep onder andere door het gebrek aan een sociaalrechtelijk statuut. Zij voeren hun werk uit in preciaire omstandigheden en worden vaak het slachtoffer van uitbuiting. Door te voorzien in de instelling van een sociaalrechtelijk statuut voor sekswerkers onder arbeidsovereenkomst, wordt hun werk voortaan als volwaardig erkend en genieten zij – op dezelfde manier zoals voor andere werknemers het geval is – van alle beschermende bepalingen van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Bovendien voorziet het voorontwerp van wet ook in specifieke beschermende bepalingen die rekening houden met de bijzondere aard van het sekswerk. Alleen werkgevers die daartoe vooraf een erkenning hebben verkregen, zullen sekswerkers mogen tewerkstellen. Met het oog op het verkrijgen van een erkenning worden strenge vereisten vooropgesteld, onder meer op het vlak van de veiligheid en de gezondheid van de sekswerkers.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het voorontwerp van wet is van toepassing op sekswerkers die onder arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld. Hoeveel mannen en vrouwen in ons land als sekswerker actief zijn, is onduidelijk. UTSOPI, het collectief van sekswerkers in België, hanteert de schatting van 25.000 tot 30.000 sekswerkers. Daarvan zou naar schatting ongeveer de helft als voltijdse zwartwerker actief zijn.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Hoewel er geen officiële cijfers beschikbaar zijn, is het duidelijk dat vrouwen de overgrote meerderheid vormen binnen de groep van sekswerkers.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

UTSOPI schat dat ongeveer de helft van de sekswerkers als voltijdse zwartwerker actief is. Aangezien de overgrote meerderheid daarvan vrouwen zijn, worden vrouwen verhoudingsgewijs meer dan mannen getroffen door het gebrek aan een beschermend sociaalrechtelijk statuut.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Door te voorzien in de instelling van een volwaardig sociaalrechtelijk statuut voor sekswerkers onder arbeidsovereenkomst, genieten deze voortaan van alle beschermende bepalingen van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, met inbegrip van een volwaardig minimumloon. Bovendien voorziet het voorontwerp van wet ook in specifieke beschermende bepalingen die rekening houden met de bijzondere aard van het sekswerk. Alleen werkgevers die daartoe vooraf een erkenning hebben verkregen, zullen sekswerkers mogen tewerkstellen. Met het oog op het verkrijgen van een erkenning worden strenge vereisten vooropgesteld, onder meer op het vlak van de veiligheid en de gezondheid van de sekswerkers.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaal-economisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☐ Geen impact

Het voorontwerp van wet voorziet in bijzondere bepalingen ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van sekswerkers bij de uitvoering van hun werk.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☐ Geen impact

Door te voorzien in de instelling van een sociaalrechtelijk statuut voor sekswerkers onder arbeidsovereenkomst, wordt hun werk voortaan als volwaardig erkend en genieten zij – op dezelfde manier zoals voor andere werknemers het geval is – van alle beschermende bepalingen van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Bovendien voorziet het voorontwerp van wet ook in specifieke beschermende bepalingen die rekening houden met de bijzondere aard van het sekswerk. Alleen werkgevers die daartoe vooraf een erkenning hebben verkregen, zullen sekswerkers mogen tewerkstellen. Met het oog op het verkrijgen van een erkenning worden strenge vereisten vooropgesteld, onder meer op het vlak van de veiligheid en de gezondheid van de sekswerkers. Dit moet zorgen voor een drastische vermindering van het zwartwerk in de sector en creatie van meer kwaliteitsvolle banen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☒ Geen impact

-----	--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☐ Geen impact

Doordat enkel vooraf erkende werkgevers sekswerkers mogen tewerkstellen onder de voorwaarden die bij wet worden geregeld, wordt de toegang tot de sector van het sekswerk gereguleerd en ontstaat er marktransparantie.

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☒ Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op werkgevers die sekswerkers tewerkstellen, ongeacht de grootte van de onderneming.

Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Werkgevers die sekswerkers willen tewerkstellen dienen daarvoor een voorafgaande erkenning te verkrijgen.

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

Er is verhoudingsgewijs geen zwaardere impact voor kmo's.

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.
 - a.
 - b. Alleen werkgevers die daartoe vooraf een erkenning hebben verkregen, zullen sekswerkers mogen tewerkstellen. Met het oog op het verkrijgen van een erkenning worden strenge vereisten vooropgesteld, onder meer op het vlak van de veiligheid en de gezondheid van de sekswerkers. Deze vereisten zijn onontbeerlijk ter bescherming van de positie van de sekswerkers.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?
 - a.
 - b. Een werkgever die wenst erkend te worden zal een aanvraagdossier moeten indienen, waarin wordt aangetoond dat aan alle erkenningsvereisten is voldaan. De Koning kan bijkomende voorwaarden voor erkenning op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid voor sekswerkers vaststellen. Vanwege de lokale verwevenheid van het sekswerk wordt vereist dat elke erkende werkgever in België een maatschappelijke zetel of een bedrijfszetel heeft.
3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?
 - a.
 - b. De werkgever die wenst erkend te worden is verantwoordelijk voor het aandragen van de nodige elementen ter ondersteuning van zijn erkenningsaanvraag.
4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
 - a.
 - b. De erkenning moet vooraf worden verkregen.
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitats, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- | | |
|--|---|
| ☐ voedselveiligheid | ☐ inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| ☐ gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | ☐ mobiliteit van personen |
| ☐ waardig werk | ☐ leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| ☐ lokale en internationale handel | ☐ vrede en veiligheid |

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.



Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage



Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 75.261/1 DU 13 FÉVRIER 2024

Le 27 décembre 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 2 février 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES et Ilse ANNÉ, griffiers.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Annelies D'ESPALLIER, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 13 février 2024.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2.1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de régler le travail du sexe sous contrat de travail.

Le régime en projet est lié à l'article 433^{quater}/1 du Code pénal, qui a été inséré par la loi du 21 mars 2022 "modifiant le Code pénal et relative à la compétence d'ester en justice en ce qui concerne le droit pénal sexuel". Cette disposition punit l'infraction de proxénétisme, qui est définie comme suit:

"Le proxénétisme consiste, sans préjudice de l'application de l'article 433^{quinquies}, en l'un des actes suivants commis à l'encontre d'un majeur:

— organiser la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage, sauf dans les cas prévus par la loi;

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 75.261/1 VAN 13 FEBRUARI 2024

Op 27 december 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 2 februari 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES en Ilse ANNÉ, griffiers.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 13 februari 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot regeling van sekswerk onder arbeidsovereenkomst.

De ontworpen regeling houdt verband met artikel 433^{quater}/1 van het Strafwetboek, dat werd ingevoerd bij de wet van 21 maart 2022 "houdende wijzigingen aan het Strafwetboek en inzake de bevoegdheid om in rechte op te treden met betrekking tot het seksueel strafrecht". De genoemde bepaling bestraft het misdrijf van pooierschap, dat als volgt wordt omschreven:

"Het pooierschap bestaat, onverminderd de toepassing van artikel 433^{quinquies}, uit een van de volgende daden gepleegd tegen een meerderjarig persoon:

— het organiseren van de prostitutie van een ander met als doel het bekomen van een voordeel, behalve in de gevallen die de wet bepaalt;

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

— promouvoir, inciter, favoriser ou faciliter la prostitution dans le but de retirer, directement ou indirectement, un avantage anormal économique ou tout autre avantage anormal;

— prendre des mesures pour empêcher ou rendre plus difficile l'abandon de la prostitution.

[...].

L'employeur qui dispose d'un agrément conformément aux dispositions de l'avant-projet et de ses arrêtés d'exécution et qui occupe un ou plusieurs travailleurs du sexe dans le cadre d'un contrat de travail de travailleur du sexe, ne commet pas l'infraction visée à l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, premier tiret, du Code pénal (article 12 de l'avant-projet). En d'autres termes, l'article 12 de l'avant-projet peut être considéré comme un cas prévu par la loi, au sens de l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, premier tiret, du Code pénal.

2.2. Le chapitre 1^{er} de l'avant-projet contient des dispositions générales. Le chapitre 2 concerne les aspects du travail du sexe sous contrat de travail qui touchent au droit du travail. Le chapitre 3 traite de l'obligation dans le chef de l'employeur de désigner une personne de confiance. Le chapitre 4 règle l'obligation d'obtenir un agrément préalable pour les employeurs occupant des travailleurs du sexe. Le chapitre 5 définit les principes relatifs à la surveillance de la loi à adopter. Le chapitre 6 contient des modifications du Code pénal social. Le chapitre 7 se compose de dispositions finales relatives à l'évaluation du régime et à son entrée en vigueur.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3. L'avant-projet distrait, selon les conditions qu'il fixe, le travail du sexe du champ d'application de l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, premier tiret, du Code pénal, qui incrimine le "proxénétisme".

Or, la Belgique est partie à la Convention "pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui" et au Protocole de clôture, signés à New York, le 21 mars 1950, dont l'article premier s'énonce comme suit:

"Les Parties à la présente Convention conviennent de punir toute personne qui, pour satisfaire les passions d'autrui:

1) [e]mbauche, entraîne ou détourne en vue de la prostitution une autre personne, même consentante;

2) [e]xploite la prostitution d'une autre personne, même consentante".

Invité à préciser comment l'avant-projet s'articule avec la convention précitée, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Deze vraag werd voorgelegd aan de bevoegde FOD Justitie. Hierna volgt het antwoord dat werd opgesteld door de beleidscel van de minister van Justitie:

— het bevorderen, ertoe aanzetten, aanmoedigen of vergemakkelijken van prostitutie met als doel het, rechtstreeks of onrechtstreeks, bekomen van een abnormaal economisch voordeel of elk ander abnormaal voordeel;

— maatregelen nemen om het verlaten van de prostitutie te verhinderen of te bemoeilijken.

(...)"

De werkgever die in overeenstemming met de bepalingen van het voorontwerp en de uitvoeringsbesluiten ervan over een erkenning beschikt en één of meerdere sekswerkers tewerkstelt op grond van een arbeidsovereenkomst voor sekswerkers, pleegt niet het misdrijf bedoeld in artikel 433*quater*/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek (artikel 12 van het voorontwerp). Artikel 12 van het voorontwerp kan met andere woorden beschouwd worden als een geval dat de wet bepaalt, in de zin van artikel 433*quater*/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek.

2.2. Hoofdstuk 1 van het voorontwerp bevat algemene bepalingen. Hoofdstuk 2 betreft arbeidsrechtelijke aspecten van sekswerk onder arbeidsovereenkomst. Hoofdstuk 3 handelt over de verplichting in hoofde van de werkgever tot aanstelling van een vertrouwenspersoon. Hoofdstuk 4 regelt de voorafgaande erkenningsplicht voor werkgevers die sekswerkers tewerkstellen. Hoofdstuk 5 beschrijft de principes inzake het toezicht op de aan te nemen wet. Hoofdstuk 6 bevat wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek. Hoofdstuk 7 bestaat uit slotbepalingen die betrekking hebben op de evaluatie van de regeling en de inwerkingtreding ervan.

ALGEMENE OPMERKINGEN

3. Het voorontwerp haalt sekswerk onder de daar bepaalde voorwaarden uit het toepassingsgebied van artikel 433*quater*/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek, dat "pooierschap" strafbaar stelt.

Evenwel is België partij bij de Overeenkomst "ter bestrijding van de handel in mensen en van de exploitatie van de prostitutie", en het Slotprotocol, ondertekend op 21 maart 1950, te New York, waarvan artikel 1 als volgt luidt:

"The Parties to the present Convention agree to punish any person who, to gratify the passions of another:

(1) Procures, entices or leads away, for purposes of prostitution, another person, even with the consent of that person;

(2) Exploits the prostitution of another person, even with the consent of that person."

Om nadere toelichting verzocht omtrent de verhouding tussen de voornoemde overeenkomst en het voorontwerp verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Deze vraag werd voorgelegd aan de bevoegde FOD Justitie. Hierna volgt het antwoord dat werd opgesteld door de beleidscel van de minister van Justitie:

La relation de la Convention avec le droit belge a été examinée dans le cadre de la réforme du droit pénal sexuel en 2022. À cet égard, il est avant tout important de souligner que la Belgique continue de soutenir la lutte mondiale contre la traite des êtres humains et la prostitution forcée ou l'abus de la prostitution.

Le Chapitre IIIbis/1 tel qu'inséré dans le Code pénal réformé vise spécifiquement à lutter contre les abus de la prostitution, ce qui rejoint totalement la philosophie de la Convention. En effet, comme le titre de la Convention signée en 1950 l'indique, il s'agit d'une convention qui a pour but la lutte contre la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui. Plus particulièrement, l'article 433^{quater}/1 du Code pénal réformé prévoit expressément une infraction en cas de proxénétisme et permet de poursuivre les proxénètes qui exploiteraient la prostitution d'autrui.

Contrairement à ce qui est suggéré dans cette réponse et contrairement à ce qui figure dans des instruments juridiques internationaux ultérieurs qui mettent beaucoup plus l'accent sur la prostitution forcée et l'exploitation², la convention en question semble partir du principe que toute forme de prostitution constitue une atteinte à la dignité humaine. Le préambule de la convention considère en effet que "la prostitution et le mal qui l'accompagne, à savoir la traite des êtres humains en vue de la prostitution, sont incompatibles avec la dignité et la valeur de la personne humaine et mettent en danger le bien-être de l'individu, de la famille et de la communauté".

Les auteurs de l'avant-projet devront réexaminer l'articulation entre cette convention et l'avant-projet ainsi que la compatibilité de ceux-ci. La section de législation a procédé à l'examen ci-après sous cette réserve.

4. Diverses parties, dont les articles 7, § 3, et 15, alinéa 4, de l'avant-projet, visent des services publics spécifiques.

L'article 37 de la Constitution s'oppose à ce que le législateur attribue directement certaines missions d'exécution à l'administration. Il appartient, en effet, au pouvoir exécutif de régler le fonctionnement et l'organisation de ses services. Il s'ensuit que les organes chargés de l'exécution des dispositions légales doivent en principe être désignés d'une manière

² Voir, à titre d'exemple:

- l'article 6 de la Convention "sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes", faite à New York le 18 décembre 1979, (CEDAW), en vertu duquel les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes;
- la définition de "traite des êtres humains" à l'article 4, a), de la Convention du Conseil de l'Europe "sur la lutte contre la traite des êtres humains", faite à Varsovie le 16 mai 2005;
- la définition d'"exploitation" à l'article 2, paragraphe 3, de la directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 "concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil".

La relation de la Convention avec le droit belge a été examinée dans le cadre de la réforme du droit pénal sexuel en 2022. À cet égard, il est avant tout important de souligner que la Belgique continue de soutenir la lutte mondiale contre la traite des êtres humains et la prostitution forcée ou l'abus de la prostitution.

Le Chapitre IIIbis/1 tel qu'inséré dans le Code pénal réformé vise spécifiquement à lutter contre les abus de la prostitution, ce qui rejoint totalement la philosophie de la Convention. En effet, comme le titre de la Convention signée en 1950 l'indique, il s'agit d'une convention qui a pour but la lutte contre la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui. Plus particulièrement, l'article 433^{quater}/1 du Code pénal réformé prévoit expressément une infraction en cas de proxénétisme et permet de poursuivre les proxénètes qui exploiteraient la prostitution d'autrui.

Anders dan in dit antwoord wordt gesuggereerd en anders dan opgenomen in latere internationale rechtsinstrumenten die veel meer de nadruk leggen op gedwongen prostitutie en uitbuiting,² lijkt de betrokken overeenkomst uit te gaan van de zienswijze dat elke vorm van prostitutie een aantasting vormt van de menselijke waardigheid. In de aanhef van de overeenkomst wordt immers overwogen dat "prostitution and the accompanying evil of the traffic in persons for the purpose of prostitution are incompatible with the dignity and worth of the human person and endanger the welfare of the individual, the family and the community".

De stellers van het voorontwerp dienen de verhouding en de verenigbaarheid tussen deze overeenkomst en het voorontwerp aan een verder onderzoek te onderwerpen. Het onderzoek dat de afdeling Wetgeving hierna voert, gebeurt onder dit voorbehoud.

4. Diverse onderdelen, waaronder artikel 7, § 3, en 15, vierde lid, van het voorontwerp verwijzen naar specifieke overheidsdiensten.

Artikel 37 van de Grondwet staat eraan in de weg dat de wetgever bepaalde uitvoeringstaken rechtstreeks aan de administratie opdraagt. Het staat immers aan de uitvoerende macht om de werkwijze en de organisatie van haar diensten te regelen. Dientengevolge dienen de met de uitvoering van wetsbepalingen belaste organen in beginsel op een generieke

² Zie bijvoorbeeld:

- artikel 6 van het Verdrag "inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen", opgemaakt te New York op 18 december 1979, (CEDAW), op grond waarvan de Staten die partij zijn bij dit verdrag, alle passende maatregelen, nemen waaronder wetgevende, ter bestrijding van alle vormen van handel in vrouwen en van het exploiteren van prostitutie van vrouwen;
- de definitie van "mensenhandel" in artikel 4, a), van het Verdrag van de Raad van Europa "ter bestrijding van mensenhandel", gedaan te Warschau op 16 mei 2005;
- de omschrijving van "uitbuiting" in artikel 2, lid 3, van Richtlijn 2011/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 "inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan, en ter vervanging van Kaderbesluit 2002/629/JBZ van de Raad".

générique. Une alternative consiste à habiliter le Roi à faire exécuter ces missions par des services du pouvoir exécutif fédéral qu'il désigne.

Au besoin, il conviendra d'adapter le texte de l'avant-projet à la lumière de l'observation ci-dessus.

5. L'avant-projet règle, en particulier à l'article 14, un traitement de données à caractère personnel.

Conformément à l'article 22 de la Constitution, le respect du principe de légalité formelle s'applique à tout traitement de données à caractère personnel et, plus généralement, à toute ingérence dans le droit au respect de la vie privée.

En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte au droit au respect de la vie privée, l'article 22 de la Constitution garantit à tout citoyen qu'aucune ingérence dans l'exercice de ce droit ne peut avoir lieu qu'en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue. Une délégation à un autre pouvoir n'est toutefois pas contraire au principe de légalité, pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les "éléments essentiels" sont fixés préalablement par le législateur compétent³.

Par conséquent, les "éléments essentiels" du traitement de données à caractère personnel doivent être fixés dans la loi elle-même. À cet égard, le Conseil d'État, section de législation, et la Cour constitutionnelle considèrent que, quelle que soit la nature de la matière concernée, constituant, en principe, des "éléments essentiels" les éléments suivants: 1°) les catégories de données traitées; 2°) les catégories de personnes concernées; 3°) la finalité poursuivie par le traitement; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées; et 5°) le délai maximal de conservation des données⁴.

Interrogé à ce sujet, le délégué a déclaré que "le projet de loi doit encore être complété par une disposition fixant ces éléments essentiels".

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de compléter encore l'avant-projet par les éléments essentiels qui font actuellement défaut, dont plus particulièrement le délai de conservation des données.

wijze te worden aangewezen. Een alternatief bestaat erin om de Koning te machtigen tot het laten uitvoeren ervan door diensten van de federale uitvoerende macht die de Koning aanwijst.

De tekst van het voorontwerp zal, waar nodig, in het licht van voorgaande opmerking moeten worden aangepast.

5. Het voorontwerp regelt, in het bijzonder in artikel 14, een verwerking van persoonsgegevens.

Krachtens artikel 22 van de Grondwet geldt voor elke verwerking van persoonsgegevens en, meer in het algemeen, voor elke inmenging in het recht op het privéleven, dat het formeel legaliteitsbeginsel dient te worden nageleefd.

Doordat artikel 22 van de Grondwet aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voorbehoudt om vast te stellen in welke gevallen en onder welke voorwaarden afbreuk kan worden gedaan aan het recht op eerbiediging van het privéleven, waarborgt het aan elke burger dat geen enkele inmenging in dat recht kan plaatsvinden dan krachtens regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Een delegatie aan een andere macht is evenwel niet in strijd met het wettelijkheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de "essentiële elementen" voorafgaandelijk door de bevoegde wetgever vastgesteld zijn.³

Bijgevolg moeten de "essentiële elementen" van de verwerking van persoonsgegevens in de wet zelf worden vastgelegd. In dat verband zijn de afdeling Wetgeving en het Grondwettelijk Hof van oordeel dat ongeacht de aard van de betrokken aan gelegenheid, de volgende elementen in beginsel "essentiële elementen" uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.⁴

Hieromtrent ondervraagd verklaarde de gemachtigde dat "le projet de loi doit encore être complété par une disposition fixant ces éléments essentiels".

Rekening houdend met het voorgaande, moet het voorontwerp verder worden aangevuld met de thans ontbrekende essentiële elementen, waaronder inzonderheid de bewaartermijn van de gegevens.

³ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle: voir notamment C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.16.1; C.C., 20 février 2020, n° 27/2020, B.17.

⁴ Avis C.E. 68.936/AG du 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 "relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique", observation 101 (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-1951/001, p. 119). Voir aussi C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1 et C.C., 22 septembre 2022, n° 110/2022, B.11.2; C.C., 16 février 2023, n° 26/2023, B.74.1.

³ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie inzonderheid GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.16.1; GwH 20 februari 2020, nr. 27/2020, B.17.

⁴ Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 14 augustus 2021 "betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie", opmerking 101 (*Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1951/001, 119). Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1 en GwH 22 september 2022, nr. 110/2022, B.11.2; GwH 16 februari 2023, nr. 26/2023, B.74.1.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

6. L'article 2, alinéa 2, de l'avant-projet dispose que pour l'application de la loi, les termes "travailleur du sexe" sont utilisés de manière épiciène.

Une telle disposition est superflue dans un texte normatif, dès lors qu'en principe une notion est supposée n'impliquer aucune restriction en ce qui concerne le genre⁵. Ainsi, la section de législation a observé dans l'avis 71.496/3 du 20 juin 2022 qu'il est évident "que le terme "le travailleur" vise également, outre les personnes de sexe masculin, les personnes de sexe féminin, les personnes transgenres et les personnes non binaires"⁶. En outre, cela risque de prêter à confusion si une telle disposition n'apparaît pas dans d'autres textes normatifs ou s'il n'est pas précisé pour d'autres notions qu'elles sont utilisées de manière épiciène.

Il est donc recommandé d'omettre l'alinéa 2 de l'article 2.

Article 4

7. L'article 4 de l'avant-projet prévoit l'interdiction "d'occuper ou de faire occuper des mineurs comme travailleur du sexe".

⁵ Voir, entre autres, l'avis C.E. 58.653/2 du 11 janvier 2016 sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté française du 10 mars 2016 "instituant le Comité Femmes et Sciences", art. 5 (*Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2015-16, n° 241/1); l'avis C.E. 58.227/4 du 21 octobre 2015 sur un projet devenu l'arrêté royal du 18 novembre 2015 "relatif à la régularisation des immatriculations des cyclomoteurs et des quadricycles légers et modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif à l'immatriculation de véhicules", art. 8; l'avis C.E. 58.752/2 du 13 janvier 2016 sur un projet devenu l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 17 février 2016 "portant création du Conseil de coordination et des Conseils de zone de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française", observations générales, obs. 1; l'avis C.E. 65.293/4 du 14 mars 2019 sur un projet devenu l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 "fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s", observations générales, obs. 7; l'avis C.E. 71.141/4 du 30 mars 2022 sur un projet devenu l'arrêté royal du 12 mai 2022 "portant diverses modifications en matière de sélection des agents de l'État", art. 18; l'avis C.E. 72.505/2 du 19 décembre 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 13 juillet 2023 "sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences", observations finales, 3° (*Doc. parl.*, Chambre, 2022-23, n° 3400/1, p. 115).

⁶ Avis C.E. 71.496/3 du 20 juin 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 15 novembre 2022 "portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes", obs. 6 (*Doc. parl.*, Chambre, 2021-22, n° 2813/1).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

6. Artikel 2, tweede lid, van het voorontwerp bepaalt dat voor de toepassing van de wet het woord "sekswerker" gemeenslachtig wordt gehanteerd.

Een dergelijke bepaling is in een normatieve tekst overbodig, aangezien een begrip in beginsel geacht wordt geen beperking op het vlak van geslacht in te houden.⁵ Zo merkte de afdeling Wetgeving in advies 71.496/3 van 20 juni 2022 op dat het vanzelf spreekt "dat met de term "de werknemer" naast mannelijke ook vrouwelijke, transgender en non-binaire personen worden bedoeld".⁶ Bovendien dreigt verwarring te ontstaan wanneer een dergelijke bepaling niet voorkomt in andere normatieve teksten of van andere begrippen niet wordt verduidelijkt dat zij gemeenslachtig worden gehanteerd.

Het strekt dan ook tot aanbeveling het tweede lid van artikel 2 weg te laten.

Artikel 4

7. Artikel 4 van het voorontwerp bevat het verbod om minderjaren "tewerk te stellen of te laten tewerkstellen als sekswerker".

⁵ Zie o.m. adv.RvS 58.653/2 van 11 januari 2016 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van de Franse Gemeenschap van 10 maart 2016 "instituant le Comité Femmes et Sciences", art. 5 (*Parl. St. Fr. Parl.* 2015-16, nr. 241/1); adv.RvS 58.227/4 van 21 oktober 2015 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 18 november 2015 "betreffende de regularisatie van de inschrijving van de bromfietsen en lichte vierwielers en tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 betreffende de inschrijving van voertuigen", art. 8; adv.RvS 58.752/2 van 13 januari 2016 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 17 februari 2016 "portant création du Conseil de coordination et des Conseils de zone de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française", observations générales, opm. 1; adv.RvS 65.293/4 van 14 maart 2019 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 2 mei 2019 "fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s", observations générales, opm. 7; adv.RvS 71.141/4 van 30 maart 2022 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 12 mei 2022 "houdende diverse wijzigingen inzake de selectie van het Rijkspersoneel", art. 18; adv.RvS 72.505/2 van 19 december 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 13 juli 2023 "voor de preventie en de bestrijding van feminicides en gendergerelateerde dodingen", slotopmerkingen, 3° (*Parl. St. Kamer* 2022-23, nr. 3400/1, 115).

⁶ Adv.RvS 71.496/3 van 20 juni 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 15 november 2022 "tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen", opm. 6 (*Parl. St. Kamer* 2021-22, nr. 2813/1).

À la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par "faire occuper" et en quoi cela se différencie d'"occuper", le délégué a répondu comme suit:

"De uitdrukking is geïnspireerd op gelijkaardige bepalingen in het kader van het verbod op kinderarbeid (artikel 7.1 van de Arbeidswet), waar de wet eveneens gewag maakt van een verbod op "arbeid doen of laten verrichten". Eventueel kan een formulering worden overwogen die nog nauwer hierbij aansluit, bijvoorbeeld door te bepalen dat het verboden is om minderjarigen arbeid of werkzaamheden als sekswerker te doen of te laten verrichten".

On peut se rallier à cette proposition.

Article 5

8.1. La première phrase de l'article 5, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet dispose que le travail du sexe "ne peut être effectué dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant".

Le contrat d'occupation d'étudiants est réglé dans le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail". Conformément à l'article 121 de la loi précitée, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant est, en principe, un des types de contrats de travail "tels qu'ils sont réglés par la présente loi" et pour lesquels le titre VIII contient quelques prescriptions spécifiques, qui concernent entre autres le contenu de l'écrit dans lequel le contrat est fixé et la période d'essai.

Conformément à l'article 130^{ter} de la loi du 3 juillet 1978, les "étudiants visés [dans ce] titre conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personnes à charge".

Interrogé quant à la portée précise de l'exclusion, le délégué a confirmé que la disposition de l'avant-projet précitée n'a pas pour objet d'exclure seulement l'application du titre VII de la loi du 3 juillet 1978 lorsqu'un étudiant conclut un contrat de travail pour le travail du sexe – ce qui signifierait qu'un tel contrat de travail existerait, mais sans que les dispositions spécifiques de ce titre ne s'appliquent. En revanche, l'intention est bien d'exclure tout à fait cette catégorie de travailleurs du champ d'application de la loi en projet:

"De uitsluiting heeft tot doel ervoor te zorgen dat personen die het hoofdstatuut van student hebben nooit een arbeidsovereenkomst voor sekswerk kunnen afsluiten. Diegene die student is valt onder het toepassingsgebied van de wetgeving betreffende overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, die verplicht moet worden toegepast".

Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, il paraît indiqué de préciser davantage la portée du régime en projet.

Gevraagd om toe te lichten wat onder "te laten tewerkstellen" moet worden verstaan en hoe zich dat onderscheidt van het "tewerkstellen", verklaarde de gemachtigde het volgende:

"De uitdrukking is geïnspireerd op gelijkaardige bepalingen in het kader van het verbod op kinderarbeid (artikel 7.1 van de Arbeidswet), waar de wet eveneens gewag maakt van een verbod op "arbeid doen of laten verrichten". Eventueel kan een formulering worden overwogen die nog nauwer hierbij aansluit, bijvoorbeeld door te bepalen dat het verboden is om minderjarigen arbeid of werkzaamheden als sekswerker te doen of te laten verrichten."

Met dat voorstel kan worden ingestemd.

Artikel 5

8.1. De eerste zin van artikel 5, eerste lid, van het voorontwerp bepaalt dat sekswerk niet "kan (...) worden uitgevoerd in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten".

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten wordt geregeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten". Overeenkomstig artikel 121 van voornoemde wet is de overeenkomst die tussen een werkgever en een student wordt gesloten, in beginsel een van de types arbeidsovereenkomsten "zoals die door deze wet zijn geregeld" en ten aanzien waarvan titel VIII enkele specifieke voorschriften bevat, die onder meer betrekking hebben op de inhoud van het geschrift waarin de overeenkomst moet worden vastgelegd en de proeftijd.

Overeenkomstig artikel 130^{ter} van de wet van 3 juli 1978 behouden de "studenten beoogd in deze titel (...) ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid, hun hoedanigheid van personen ten laste."

Gevraagd naar de precieze draagwijdte van de uitsluiting, bevestigde de gemachtigde dat de zo-even geciteerde bepaling uit het voorontwerp niet tot doel heeft om louter de toepassing van titel VII van de wet van 3 juli 1978 uit te sluiten wanneer een student een arbeidsovereenkomst voor sekswerk aangaat – waardoor er wel een dergelijke arbeidsovereenkomst tot stand zou komen, zij het zonder dat de specifieke bepalingen van die titel toepassing vinden. Daarentegen is het wel de bedoeling om die categorie van werknemers volledig uit te sluiten van het toepassingsgebied van de ontworpen wet:

"De uitsluiting heeft tot doel ervoor te zorgen dat personen die het hoofdstatuut van student hebben nooit een arbeidsovereenkomst voor sekswerk kunnen afsluiten. Diegene die student is valt onder het toepassingsgebied van de wetgeving betreffende overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, die verplicht moet worden toegepast."

Met het oog op de duidelijkheid en de rechtszekerheid lijkt het aangewezen om de draagwijdte van de ontworpen regeling verder te verduidelijken.

8.2. La loi du 3 juillet 1978 ne règle pas expressément la définition de la notion d'«étudiant», et donc pas non plus le champ d'application du titre VII.

Toutefois, il résulte de l'article 122 de cette loi que le Roi «peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail ou, à défaut de propositions des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations». Il a été pourvu à l'exécution de cette disposition par l'arrêté royal du 14 juillet 1995 «excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail».

Le titre VII de la loi du 3 juillet 1978 ne s'appliquant pas à ces catégories d'étudiants, il semble devoir être admis qu'il leur est bel et bien possible de conclure un contrat de travail pour le travail du sexe qui confère à l'employeur la protection au regard de l'incrimination définie à l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, premier tiret, du Code pénal.

À propos de l'exclusion des étudiants, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

«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 [lire: sur ce marché]. La législation en matière de bien-être au travail interdit d'occuper des jeunes, dont font partie les étudiants travailleurs, à des travaux considérés comme dangereux (article X.3-2, 1^o, 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^o 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 est recommandé de soumettre le régime en projet à un examen complémentaire en ce qui concerne l'interprétation spécifique de la notion d'«étudiant». En effet, la question se pose en particulier de savoir si la délimitation du champ d'application, en ce qui concerne les étudiants, repose sur un critère suffisamment clair et pertinent, compte tenu de l'arrêté royal du 14 juillet 1995 susmentionné.

Ainsi, il découle par exemple de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, et alinéa 2, de cet arrêté que «les étudiants qui sont inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit» sont exclus du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978, mais que «les étudiants qui suivent uniquement un enseignement ou une formation à temps partiel restent soumis aux dispositions du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 pendant les périodes de vacances scolaires».

8.2. De definitie van het begrip «student», en dus ook het toepassingsgebied van titel VII, wordt niet uitdrukkelijk geregeld in de wet van 3 juli 1978.

Evenwel volgt uit artikel 122 van die wet dat de Koning «op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet [kan uit]sluiten». Aan die bepaling is uitvoering gegeven bij het koninklijk besluit van 14 juli 1995 «waarbij sommige categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten».

Aangezien ten aanzien van die categorieën van studenten titel VII van de wet van 3 juli 1978 geen toepassing vindt, lijkt te moeten worden aangenomen dat het voor hen wel mogelijk is een arbeidsovereenkomst voor sekswerk aan te gaan, die de werkgever de bescherming biedt ten aanzien van de in artikel 433*quater*/1, eerste lid, eerste streepje, van het Strafwetboek omschreven strafbaarstelling.

In de memorie van toelichting wordt omtrent de uitsluiting van studenten het volgende opgemerkt:

«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 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^o, 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 bijvoorbeeld HIV, hepatitis B en C (artikel X.3-8, tweede lid, 1^o 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.»

Het is aangewezen om de ontworpen regeling aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen inzake de specifieke invulling van het begrip «student». In het bijzonder rijst immers de vraag of de afbakening van het toepassingsgebied, wat studenten betreft, berust op een voldoende duidelijk en pertinent criterium, rekening houdend met het zo-even vermelde koninklijk besluit van 14 juli 1995.

Zo volgt, bij wijze van voorbeeld, uit artikel 1, eerste lid, 2^o, en tweede lid, van dat besluit dat «de studenten die zijn ingeschreven in een avondschoon of die onderwijs met beperkt leerplan volgen» worden uitgesloten van het toepassingsgebied van titel VII van de wet van 3 juli 1978, maar dat «studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen, (...) aan de bepalingen van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 onderworpen [blijven] gedurende de perioden van de

La distinction mentionnée ici repose sur des critères issus du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, et la question se pose en l'espèce de savoir si, à la lumière des objectifs de l'avant-projet, ils sont pertinents dans le contexte de l'avant-projet et de l'article 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, du Code pénal.

8.3. Le législateur dispose d'une certaine liberté d'action pour exclure certaines catégories de personnes du régime en projet.

En effet, le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Force est de constater que l'avant-projet vise à réguler le travail du sexe sous contrat de travail et que dans ce cadre, il contient diverses mesures ayant pour objet la protection du travailleur du sexe. Comme le confirme l'exposé des motifs, ce régime ne s'applique pas à l'égard des travailleurs du sexe indépendants. Les catégories de personnes exclues du contrat de travail pour le travail du sexe, telles que les étudiants, choisiront peut-être d'exercer cette activité à titre indépendant de sorte que, par conséquent, elles ne pourront pas bénéficier des mesures de protection prévues dans l'avant-projet⁷. Il est recommandé de compléter l'exposé des motifs par une justification complémentaire à cet égard, compte tenu plus particulièrement de l'objectif du régime en projet.

9. L'article 5, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet dispose que 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 contrat de travail flexi-job est réglé par la loi du 16 novembre 2015 "portant des dispositions diverses en matière sociale". En ce qui concerne les travailleurs occasionnels, l'exposé des motifs renvoie au "statut de travailleur occasionnel au sens de la législation sur la sécurité sociale (p.ex., les extras dans le secteur horeca)". Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de préciser, au moins dans l'exposé des motifs, de quel dispositif il s'agit.

10. L'article 5, alinéa 2, de l'avant-projet contient un régime spécifique pour le travail du sexe "sous forme de travail à domicile". Le titre VI de la loi du 3 juillet 1978 règle le contrat

schoolvakanties". Het hier genoemde onderscheid is gebaseerd op criteria die hun oorsprong vinden in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht en te dezen rijst de vraag of die, in het licht van de doelstellingen van het voorontwerp, relevant zijn in de context van het voorontwerp en van artikel 433*quater*/1, eerste lid, van het Strafwetboek.

8.3. De wetgever beschikt over een zekere beleidsvrijheid om bepaalde categorieën van personen uit te sluiten van de ontworpen regeling.

Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit immers niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

Vastgesteld moet worden dat het voorontwerp beoogt sekswerk onder arbeidsovereenkomst te reguleren en in dat kader diverse maatregelen bevat die tot bescherming van de sekswerker strekken. Zoals in de memorie van toelichting wordt bevestigd geldt deze regeling niet ten aanzien van zelfstandige sekswerkers. De categorieën van personen die worden uitgesloten van de arbeidsovereenkomst voor sekswerk, zoals studenten, zullen er mogelijk voor kiezen om die activiteit als zelfstandige te verrichten zodat ze bijgevolg niet van de beschermende maatregelen kunnen genieten waarin het voorontwerp voorziet.⁷ Het strekt tot aanbeveling om de memorie van toelichting aan te vullen met een bijkomende verantwoording op dat punt, waarbij in het bijzonder rekening wordt gehouden met de doelstelling van de ontworpen regeling.

9. Artikel 5, eerste lid, van het voorontwerp bepaalt dat sekswerk evenmin kan "worden uitgevoerd in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, noch in de hoedanigheid van gelegenheidswerknemer."

De flexi-jobarbeidsovereenkomst is geregeld in de wet van 16 november 2015 "houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken". Wat betreft de gelegenheidswerkers wordt in de memorie van toelichting verwezen naar "het statuut van gelegenheidswerknemer zoals bedoeld in de socialezekerheidswetgeving (bijvoorbeeld extra's in de horeca)". Met het oog op de rechtszekerheid strekt het tot aanbeveling om minstens in de memorie van toelichting te verduidelijken welke regeling wordt bedoeld.

10. Artikel 5, tweede lid, van het voorontwerp bevat een specifieke regeling voor sekswerk "in de vorm van huisarbeid". Titel VI van de wet van 3 juli 1978 regelt de overeenkomst

⁷ Ainsi qu'il est également relevé dans l'exposé des motifs, "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 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, 1^{er} tiret du Code pénal".

⁷ Zoals ook in de memorie van toelichting wordt opgemerkt kunnen de "personen die sekswerkers als "schijnzelfstandigen tewerkstellen", (...) geen aanspraak maken op de rechtvaardiging waarin voorzien wordt door artikel 433*quater*/1, eerste lid, eerste streepje van het Strafwetboek".

d'occupation de travailleur à domicile. L'article 119.1, § 1^{er}, de cette loi dispose que ce titre "règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. [...]".

Le délégué a confirmé que la notion de "travail à domicile" a la même portée dans l'avant-projet qu'à l'article 119.1, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978.

Le commentaire que consacre l'exposé des motifs à l'article 5 relève ce qui suit:

"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. [...]".

À la question de savoir si, compte tenu des définitions précitées, il sera question de travail à domicile dans le cas des agences d'escorte, le délégué a répondu comme suit:

"Escortbureaus vallen niet onder het begrip huisarbeid wanneer de sekswerker zijn of haar arbeid verricht op een door de klant gekozen locatie of op een door de werkgever aangewezen of ter beschikking gestelde locatie. Daarentegen zal er wel sprake zijn van huisarbeid als de sekswerker de klant bij zich thuis ontvangt of in een door de sekswerker zelf gekozen plaats".

Dans un souci de clarté des dispositions en projet, il serait utile de reproduire cette précision dans l'exposé des motifs.

11. À l'article 5, alinéa 3, on écrira que l'accord doit être "donné" et non "conclu".

Article 9

12. En cas de retrait de l'agrément visé au chapitre 4 de l'avant-projet, 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".

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 concerne le délai de préavis en cas de résiliation d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Comme le confirme l'exposé des motifs, si l'article 5 de l'avant-projet exclut certains types de contrats de travail, "[i]l reste possible de conclure un contrat

voor tewerkstelling van huisarbeiders. Artikel 119.1, § 1, van die wet bepaalt dat die titel "de tewerkstelling [regelt] van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. (...)".

De gemachtigde bevestigde dat het begrip "huisarbeid" in het voorontwerp dezelfde draagwijdte heeft als in artikel 119.1, § 1, van de wet van 3 juli 1978.

In de commentaar bij artikel 5 in de memorie van toelichting wordt het volgende opgemerkt:

"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 (bijvoorbeeld 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. (...)".

Gevraagd of, rekening houdend met de zo-even vermelde definities, er in het geval van escortbureaus sprake zal zijn van huisarbeid, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Escortbureaus vallen niet onder het begrip huisarbeid wanneer de sekswerker zijn of haar arbeid verricht op een door de klant gekozen locatie of op een door de werkgever aangewezen of ter beschikking gestelde locatie. Daarentegen zal er wel sprake zijn van huisarbeid als de sekswerker de klant bij zich thuis ontvangt of in een door de sekswerker zelf gekozen plaats."

Ter wille van de duidelijkheid van de ontworpen bepalingen, is het zinvol om deze precisering op te nemen in de memorie van toelichting.

11. In artikel 5, derde lid, schrijve men dat het akkoord moet worden "gegeven" in plaats van "gesloten".

Artikel 9

12. In geval van intrekking van de erkenning, zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van het voorontwerp, 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".

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreft de opzeggingsvergoeding in geval van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd. Zoals in de memorie van toelichting wordt bevestigd, sluit artikel 5 van het voorontwerp weliswaar bepaalde types arbeidsovereenkomsten uit, maar

de travail du sexe pour une durée déterminée ou pour un travail à temps partiel”.

À la question de savoir si l'intention est effectivement que le régime inscrit à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique aussi quand le travailleur du sexe est lié par un contrat de travail à durée déterminée, le délégué a répondu ce qui suit:

“De intrekking van de erkenning leidt ertoe dat de werkgever niet langer op legale wijze sekswerkers kan tewerkstellen, hetgeen ertoe leidt dat aan de dienstbetrekking onmiddellijk een einde moet worden gesteld. Om die reden bevestigt het artikel 9 dat de sekswerker in voorkomend geval recht heeft op een opzeggingsvergoeding. Het is niet de bedoeling om hierbij af te wijken van de bestaande regelingen van de wet van 3 juli 1978. Overeenkomstig die wet wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vastgesteld overeenkomstig artikel 39 en wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 40. De betrokken bepaling uit het wetsontwerp dient dus te worden aangevuld met ofwel een verwijzing naar dat artikel 40, ofwel kan als alternatief worden geopteerd voor een formulering waarin wordt gesteld dat “de werknemer recht heeft op een opzeggingsvergoeding ten laste van de werkgever overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”.

Une telle modification peut être admise.

Chapitre 4

13.1. Le chapitre 4 de l'avant-projet concerne l'obligation d'obtenir un agrément préalable pour les employeurs occupant des travailleurs du sexe. Par conséquent, l'avant-projet contient un régime qui relève du champ d'application de la directive services⁸.

Le chapitre III de cette directive concerne la liberté d'établissement des prestataires. L'article 9 de la même directive dispose que les États membres ne peuvent subordonner l'accès à une activité de service et son exercice à un régime d'autorisation que si les conditions suivantes sont réunies:

“a) le régime d'autorisation n'est pas discriminatoire à l'égard du prestataire visé;

b) la nécessité d'un régime d'autorisation est justifiée par une raison impérieuse d'intérêt général;

c) l'objectif poursuivi ne peut pas être réalisé par une mesure moins contraignante, notamment parce qu'un contrôle *a posteriori* interviendrait trop tardivement pour avoir une efficacité réelle”.

⁸ Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 “relative aux services dans le marché intérieur”.

“blijft [het] uiteraard wel mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor sekswerker voor bepaalde tijd of voor deeltijdse arbeid af te sluiten”.

Gevraagd of het effectief de bedoeling is dat de regeling vervat in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 ook wordt toegepast wanneer de sekswerker verbonden is met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“De intrekking van de erkenning leidt ertoe dat de werkgever niet langer op legale wijze sekswerkers kan tewerkstellen, hetgeen ertoe leidt dat aan de dienstbetrekking onmiddellijk een einde moet worden gesteld. Om die reden bevestigt het artikel 9 dat de sekswerker in voorkomend geval recht heeft op een opzeggingsvergoeding. Het is niet de bedoeling om hierbij af te wijken van de bestaande regelingen van de wet van 3 juli 1978. Overeenkomstig die wet wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vastgesteld overeenkomstig artikel 39 en wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 40. De betrokken bepaling uit het wetsontwerp dient dus te worden aangevuld met ofwel een verwijzing naar dat artikel 40, ofwel kan als alternatief worden geopteerd voor een formulering waarin wordt gesteld dat “de werknemer recht heeft op een opzeggingsvergoeding ten laste van de werkgever overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”.

Met een dergelijke wijziging kan worden ingestemd.

Hoofdstuk 4

13.1. Hoofdstuk 4 van het voorontwerp betreft de voorafgaande erkenningsplicht voor werkgevers die sekswerkers tewerkstellen. Het voorontwerp bevat bijgevolg een regeling die onder het toepassingsgebied valt van de dienstenrichtlijn.⁸

Hoofdstuk III van die richtlijn betreft de vrijheid van vestiging van de dienstverrichters. Artikel 9 van de dienstenrichtlijn bepaalt dat de lidstaten de toegang tot en de uitoefening van een dienstenactiviteit niet afhankelijk stellen van een vergunningstelsel, tenzij aan de volgende voorwaarden is voldaan:

“a) het vergunningstelsel heeft geen discriminerende werking jegens de betrokken dienstverrichter;

b) de behoefte aan een vergunningstelsel is gerechtvaardigd om een dwingende reden van algemeen belang;

c) het nagestreefde doel kan niet door een minder beperkende maatregel worden bereikt, met name omdat een controle achteraf te laat zou komen om werkelijk doeltreffend te zijn.”

⁸ Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 “betreffende diensten op de interne markt”.

À propos de la compatibilité de l'obligation d'agrément avec cette disposition, le délégué a déclaré ce qui suit:

“Wat de niet-discriminerende werking betreft, kan worden geantwoord dat het vergunningsstelsel voor iedereen geldt, ongeacht nationaliteit en dus ook voor eigen inwoners.

De dwingende reden van algemeen belang worden toegelicht in de Memorie van Toelichting en houden verband met de noodzaak om te voorzien in een bijzondere bescherming van sekswerkers, die een beroep uitoefenen dat bijzondere risico's met zich meebrengt onder meer op het vlak van veiligheid, gezondheid, mogelijke uitbuiting of geweld en gevaar op mensenhandel. De voorafgaande erkenningsplicht is absoluut noodzakelijk met het oog op het voorkomen van misbruik of uitbuiting van sekswerkers, alsook om ervoor te zorgen dat sekswerk in een veilige en hygiënische omgeving wordt verricht”.

Conformément à l'article 10 de la directive, les régimes d'autorisation doivent reposer sur des critères qui encadrent l'exercice du pouvoir d'appréciation des autorités compétentes afin que celui-ci ne soit pas utilisé de manière arbitraire (paragraphe 1). Conformément au paragraphe 2 de cet article, les critères sont:

- “a) non discriminatoires;
- b) justifiés par une raison impérieuse d'intérêt général;
- c) proportionnels à cet objectif d'intérêt général;
- d) clairs et non ambigus;
- e) objectifs;
- f) rendus publics à l'avance;
- g) transparents et accessibles”.

Selon le délégué, toutes ces conditions sont remplies “doordat de criteria voor erkenning en behoud van de erkenning duidelijk, ondubbelzinnig en transparant worden opgesomd in artikel 14 en 17 van het wetsontwerp. Deze criteria zijn niet-discriminatoire geformuleerd en zijn gerechtvaardigd omwille van een dwingende reden van algemeen belang en evenredig aan dat belang (cfr. antwoord op vorige vraag)”.

L'avant-projet donne néanmoins lieu aux observations qui suivent en ce qui concerne la compatibilité avec les dispositions de la directive services en matière de liberté d'établissement.

13.2. L'article 14, 4°, de l'avant-projet dispose que les administrateurs de la personne morale qui agit comme employeur ne peuvent pas “avoir été condamnés en tant qu'auteur, coauteur ou complice, en Belgique ou à l'étranger”, au titre de l'une des infractions énumérées dans cette disposition. Afin de pouvoir vérifier cette condition, “les administrateurs doivent présenter à l'autorité qui délivre l'agrément un extrait de casier judiciaire

De gemachtigde verklaarde omtrent de verenigbaarheid van de erkenningsplicht met deze bepaling het volgende:

“Wat de niet-discriminerende werking betreft, kan worden geantwoord dat het vergunningsstelsel voor iedereen geldt, ongeacht nationaliteit en dus ook voor eigen inwoners.

De dwingende reden van algemeen belang worden toegelicht in de Memorie van Toelichting en houden verband met de noodzaak om te voorzien in een bijzondere bescherming van sekswerkers, die een beroep uitoefenen dat bijzondere risico's met zich meebrengt onder meer op het vlak van veiligheid, gezondheid, mogelijke uitbuiting of geweld en gevaar op mensenhandel. De voorafgaande erkenningsplicht is absoluut noodzakelijk met het oog op het voorkomen van misbruik of uitbuiting van sekswerkers, alsook om ervoor te zorgen dat sekswerk in een veilige en hygiënische omgeving wordt verricht.”

Overeenkomstig artikel 10 van de richtlijn moeten vergunningstelsels gebaseerd zijn op criteria die beletten dat de bevoegde instanties hun beoordelingsbevoegdheid op willekeurige wijze uitoefenen (lid 1). De criteria zijn overeenkomstig lid 2 van dat artikel:

- “a) niet-discriminatoire;
- b) gerechtvaardigd om een dwingende reden van algemeen belang;
- c) evenredig met die reden van algemeen belang;
- d) duidelijk en ondubbelzinnig;
- e) objectief;
- f) vooraf openbaar bekendgemaakt;
- g) transparant en toegankelijk”.

Volgens de gemachtigde is aan al deze voorwaarden voldaan “doordat de criteria voor erkenning en behoud van de erkenning duidelijk, ondubbelzinnig en transparant worden opgesomd in artikel 14 en 17 van het wetsontwerp. Deze criteria zijn niet-discriminatoire geformuleerd en zijn gerechtvaardigd omwille van een dwingende reden van algemeen belang en evenredig aan dat belang (cfr. antwoord op vorige vraag)”.

Het voorontwerp geeft niettemin aanleiding tot de hiernavolgende opmerkingen voor wat de verenigbaarheid met de bepalingen van de dienstenrichtlijn inzake de vrijheid van vestiging betreft.

13.2. Artikel 14, 4°, van het voorontwerp bepaalt dat de bestuurders van de rechtspersoon die als werkgever optreedt niet mogen “veroordeeld zijn als dader, mededader of medeplichtige, in België of in het buitenland” op grond van één van de in die bepaling opgesomde misdrijven. Teneinde die voorwaarde te kunnen controleren “dienen de bestuurders aan de erkennende instantie een uittreksel uit het strafregister op grond

datant de moins de trois mois, conformément à l'article 596, alinéa 1^{er}, du Code d'instruction criminelle".

Pour assurer le caractère non discriminatoire de ce critère, il est recommandé de préciser comment cette disposition doit s'appliquer à l'égard d'administrateurs étrangers.

13.3. En ce qui concerne la clarté et l'univocité de la condition contenue à l'article 17, 6°, de l'avant-projet, requises en vertu de l'article 10, paragraphe 2, d), de la directive services, on peut se référer aux observations formulées aux points 20.1 à 20.4.

14.1. L'article 15 de la directive services contient des exigences à évaluer qui sont imposées aux prestataires de services. Pareilles exigences concernent notamment "les exigences qui imposent au prestataire d'être constitué sous une forme juridique particulière" (article 15, paragraphe 2, b)). Conformément au paragraphe 3 de cet article, il faut vérifier si de telles exigences sont non discriminatoires, nécessaires et proportionnées.

L'article 14, 1°, de l'avant-projet dispose que 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". Il s'agit par conséquent d'une exigence relative à la forme juridique du prestataire de services.

Invité à donner des précisions à cet égard, le délégué a renvoyé au passage suivant de l'exposé des motifs:

"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".

van artikel 596, eerste lid, van het Wetboek van Strafvordering voor te leggen dat maximaal drie maanden oud is".

Met het oog op het niet-discriminatoire karakter van dit criterium, strekt het tot aanbeveling te verduidelijken hoe die bepaling moet worden toegepast ten aanzien van buitenlandse bestuurders.

13.3. Wat de krachtens artikel 10, lid 2, d), van de dienstenrichtlijn vereiste duidelijkheid en ondubbelzinnigheid betreft van de voorwaarde vervat in artikel 17, 6°, van het voorontwerp, kan worden gewezen op de opmerkingen onder randnummers 20.1 tot 20.4.

14.1. Artikel 15 van de dienstenrichtlijn bevat aan evaluatie onderworpen eisen die aan dienstverrichters worden gesteld. Dergelijke eisen betreffen onder meer "eisen die van de dienstverrichter verlangen dat hij een bepaalde rechtsvorm heeft" (artikel 15, lid 2, b)). Overeenkomstig lid 3 van dat artikel moet worden nagegaan of dergelijke eisen niet-discriminair, noodzakelijk en evenredig zijn.

Artikel 14, 1°, van het voorontwerp bepaalt dat de werkgever "een rechtspersoon [moet] 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". Het betreft bijgevolg een eis met betrekking tot de rechtsvorm van de dienstverrichter.

Hieromtrent om nadere toelichting verzocht verwees de gemachtigde naar de volgende passage uit de memorie van toelichting:

"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."

Il n'est pas évident que les personnes morales visées offrent toujours de meilleures garanties en termes "d'organisation, de stabilité financière et de responsabilités vis-à-vis des travailleurs et des tiers". Il est recommandé de soumettre cette condition à un examen complémentaire et, si elle est maintenue, d'intégrer dans l'exposé des motifs une justification circonstanciée et concrète au regard de l'article 15, paragraphe 2, b), de la directive services⁹.

14.2. À propos du caractère discriminatoire ou non de la condition prévue à l'article 14, 1°, de l'avant-projet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Buitenlandse rechtspersonen met een gelijke benaming of met een gelijkaardige invulling als diegene die worden vermeld in artikel 14, 1°, komen inderdaad ook in aanmerking om te voldoen aan de in artikel 14, 1° vervatte voorwaarde. De equivalentie zal *in concreto* moeten worden beoordeeld door de bevoegde administraties in het kader van de erkenningsprocedure. De beoordeling van de equivalentie zal voornamelijk moeten gebeuren op basis van de belangrijkste kenmerken van de buitenlandse rechtspersoon, waaronder met name de structuur, de vorm en het opzet van de rechtspersoonlijkheid en de draagwijdte van de aansprakelijkheid".

Il est recommandé de faire ressortir plus clairement de l'avant-projet que les personnes morales étrangères dotées d'une forme juridique analogue peuvent elles aussi remplir la condition contenue à l'article 14, 1°.

14.3. Dans un souci d'exhaustivité, l'attention est attirée sur l'article 15, paragraphe 7, de la directive services, en vertu duquel les États membres notifient à la Commission toute nouvelle disposition législative, réglementaire ou administrative qui prévoit de nouvelles exigences visées au paragraphe 2 et remplit les conditions prévues au paragraphe 3, ainsi que les raisons qui se rapportent à ces exigences.

15.1. Le chapitre IV de la directive services concerne la libre circulation des services. Comme le précise le considérant 77 de cette directive, ce régime trouve à s'appliquer lorsqu'un opérateur n'est pas établi dans l'État membre dans lequel il fournit le service.

Une telle situation semble également être susceptible de se présenter dans le contexte du travail du sexe sous contrat de travail, par exemple si une entreprise établie dans un autre État membre propose des services d'escorte en Belgique par l'intermédiaire de la communication numérique, les travailleurs du sexe qui résident en Belgique effectuant le travail du sexe en Belgique, sans que l'entreprise dispose d'un établissement en Belgique. À cet égard, le délégué a déclaré ce qui suit:

"In principe is deze hypothese denkbaar (doch in de praktijk waarschijnlijk weinig of niet voorkomend) en zal deze onderneming voor haar werkzaamheden in België over een erkenning moeten beschikken conform de Belgische wetgeving indien zij op een legale wijze sekswerkers in België wil

⁹ Dans le cas contraire, la définition d'"employeur" figurant à l'article 2, 2°, devra éventuellement aussi être adaptée.

Het ligt niet voor de hand dat de bedoelde rechtspersonen steeds betere garanties bieden op het vlak van "organisatie, financiële stabiliteit en verantwoordelijkheden jegens werknemers en derden". Het strekt tot aanbeveling om deze voorwaarde aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen en, indien deze voorwaarde wordt behouden, in de memorie van toelichting een omstandige en concrete verantwoording in het licht van artikel 15, lid 2, b), van de dienstenrichtlijn op te nemen.⁹

14.2. Omtrent het al dan niet discriminatoire karakter van de voorwaarde in artikel 14, 1°, van het voorontwerp verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Buitenlandse rechtspersonen met een gelijke benaming of met een gelijkaardige invulling als diegene die worden vermeld in artikel 14, 1°, komen inderdaad ook in aanmerking om te voldoen aan de in artikel 14, 1° vervatte voorwaarde. De equivalentie zal *in concreto* moeten worden beoordeeld door de bevoegde administraties in het kader van de erkenningsprocedure. De beoordeling van de equivalentie zal voornamelijk moeten gebeuren op basis van de belangrijkste kenmerken van de buitenlandse rechtspersoon, waaronder met name de structuur, de vorm en het opzet van de rechtspersoonlijkheid en de draagwijdte van de aansprakelijkheid."

Het verdient aanbeveling duidelijker uit het voorontwerp te doen blijken dat ook buitenlandse rechtspersonen met een gelijkaardige rechtsvorm aan de in artikel 14, 1°, vervatte voorwaarde kunnen voldoen.

14.3. Volledigheidshalve wordt de aandacht gevestigd op artikel 15, lid 7, van de dienstenrichtlijn, op grond waarvan de lidstaten de Commissie in kennis stellen van alle nieuwe wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die nieuwe eisen bedoeld in lid 2 bevatten en voldoen aan de voorwaarden van lid 3, alsmede van de redenen voor die eisen.

15.1. Hoofdstuk IV van de dienstenrichtlijn betreft het vrij verkeer van diensten. Zoals in overweging 77 van de dienstenrichtlijn wordt toegelicht, vindt deze regeling toepassing wanneer een marktdeelnemer niet is gevestigd in de lidstaat waar hij de dienst verricht.

Een dergelijke situatie lijkt zich ook in de context van het sekswerk onder arbeidsovereenkomst te kunnen voordoen, bijvoorbeeld indien een in een andere lidstaat gevestigde onderneming via digitale communicatie escortdiensten aanbiedt in België, waarbij sekswerkers die in België wonen in België het sekswerk verrichten, zonder dat de onderneming over een vestiging in België beschikt. De gemachtigde verklaarde daaromtrent het volgende:

"In principe is deze hypothese denkbaar (doch in de praktijk waarschijnlijk weinig of niet voorkomend) en zal deze onderneming voor haar werkzaamheden in België over een erkenning moeten beschikken conform de Belgische wetgeving indien zij op een legale wijze sekswerkers in België wil

⁹ In het andere geval zal mogelijk ook de definitie van "werkgever" in artikel 2, 2°, moeten worden aangepast.

tewerkstellen. Indien dat niet zo is, dan blijft het pooierschap in casu strafbaar in België, zoals op dit moment trouwens nog steeds het geval is onder de huidige stand van de wetgeving”.

L'article 16, paragraphe 1, de la directive services contient les principes généraux relatifs au droit des prestataires de fournir des services dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont établis. Les exigences imposées par les États membres en matière d'accès et d'exercice d'une activité de service sur le territoire doivent être non discriminatoires, nécessaires et proportionnées.

L'article 16, paragraphe 2, de la directive services s'énonce comme suit:

“Les États membres ne peuvent pas restreindre la libre prestation de services par un prestataire établi dans un autre État membre en imposant l'une des exigences suivantes:

a) l'obligation pour le prestataire d'avoir un établissement sur leur territoire;

(...)”.

L'article 16, paragraphe 3, de la directive services s'énonce comme suit:

“Les présentes dispositions n'empêchent pas l'État membre dans lequel le prestataire se déplace pour fournir son service d'imposer des exigences concernant la prestation de l'activité de service lorsque ces exigences sont justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique, de santé publique ou de protection de l'environnement et conformément au paragraphe 1. Elles n'empêchent pas non plus cet État membre d'appliquer, conformément au droit communautaire, ses règles en matière de conditions d'emploi, y compris celles énoncées dans des conventions collectives”.

15.2. L'article 14, 2°, de l'avant-projet dispose que l'employeur doit avoir un siège social ou un siège d'exploitation qui se trouve en Belgique.

En ce qui concerne la notion de “siège d'exploitation”, le délégué a déclaré ce qui suit:

“Het begrip bedrijfszetel verwijst in de praktijk naar een exploitatiezetel, wat moet worden opgevat als iedere fysieke vestigingseenheid of centrum van activiteit met enige standvastigheid waaraan de werknemer gehecht is”.

Invité à préciser la compatibilité de l'article 14, 2°, de l'avant-projet avec l'article 16, paragraphe 2, a), de la directive services, le délégué a déclaré ce qui suit:

“De vereiste van artikel 14, 2° om in België een vestiging te hebben is gerechtvaardigd om redenen die verband houden met de openbare orde en de openbare veiligheid, alsook omwille van de gezondheid en veiligheid van sekswerkers. Het verbod op pooierschap is immers van openbare orde, gelet op de strafbaarstelling op grond van artikel 433^{quater}/1 van het Strafwetboek. In de gevallen en onder de voorwaarden die de

tewerkstellen. Indien dat niet zo is, dan blijft het pooierschap in casu strafbaar in België, zoals op dit moment trouwens nog steeds het geval is onder de huidige stand van de wetgeving.”

Artikel 16, lid 1, van de dienstenrichtlijn bevat de algemene principes inzake het recht van dienstverrichters om diensten te verrichten in een andere lidstaat dan die waar zij gevestigd zijn. De eisen die door de lidstaten ten aanzien van de toegang en de uitoefening van een dienstactiviteit op het grondgebied worden gesteld, moeten niet-discriminatoire, noodzakelijk en evenredig zijn.

Artikel 16, lid 2, van de dienstenrichtlijn luidt als volgt:

“De lidstaten stellen geen beperkingen aan het vrij verrichten van diensten door een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter door de volgende eisen te stellen:

a) een verplichting voor de dienstverrichter een vestiging op hun grondgebied te hebben;

(...)”

Artikel 16, lid 3, van de dienstenrichtlijn luidt als volgt:

“De lidstaat waarnaar de dienstverrichter zich begeeft, wordt niet verhinderd om, in overeenstemming met lid 1, eisen aan het verrichten van een dienstenactiviteit te stellen als deze gerechtvaardigd zijn om redenen in verband met de openbare orde, de openbare veiligheid, de volksgezondheid of de bescherming van het milieu. Ook wordt die lidstaat niet verhinderd om in overeenstemming met het Gemeenschapsrecht zijn voorschriften inzake de arbeidsvoorwaarden toe te passen, waaronder die welke zijn neergelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten.”

15.2. Artikel 14, 2°, van het voorontwerp bepaalt dat de werkgever een maatschappelijke zetel of bedrijfszetel in België moet hebben.

Over het begrip “bedrijfszetel” verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Het begrip bedrijfszetel verwijst in de praktijk naar een exploitatiezetel, wat moet worden opgevat als iedere fysieke vestigingseenheid of centrum van activiteit met enige standvastigheid waaraan de werknemer gehecht is.”

Gevraagd om de verenigbaarheid van artikel 14, 2°, van het voorontwerp met artikel 16, lid 2, a), van de dienstenrichtlijn toe te lichten verklaarde de gemachtigde het volgende:

“De vereiste van artikel 14, 2° om in België een vestiging te hebben is gerechtvaardigd om redenen die verband houden met de openbare orde en de openbare veiligheid, alsook omwille van de gezondheid en veiligheid van sekswerkers. Het verbod op pooierschap is immers van openbare orde, gelet op de strafbaarstelling op grond van artikel 433^{quater}/1 van het Strafwetboek. In de gevallen en onder de voorwaarden die de

wet bepaalt, kan de prostitutie van een ander evenwel worden georganiseerd. De voorwaarden die het wetsontwerp in dit verband voorziet, hebben voor een groot stuk betrekking op het werken in een veilige fysieke en psychische omgeving. De gezondheids- en veiligheidsvereisten die in dat verband worden gesteld zijn plaatsgebonden (o.m. minimale kamerafmetingen, het hebben van een alarmknop, enz...) en moeten controleerbaar zijn, niet alleen voor de bevoegde inspectiediensten maar ook voor socio-medische organisaties en professionele verenigingen van sekswerkers. Bovendien moet in het kader van de erkenningsprocedure ook voorafgaand overleg worden gevoerd 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. In die logica is het noodzakelijk en evenredig om te eisen dat een werkgever die wenst erkend te worden in België een vestiging heeft".

On ne peut se rallier purement et simplement à la justification invoquée par le délégué.

C'est précisément parce que la compatibilité avec la disposition relative à la libre circulation des services ne s'impose que lorsque les services sont fournis en l'absence d'établissement sis sur le territoire de l'État membre dans lequel le service est fourni, que les dispositions de l'avant-projet relatives à cet établissement sont en principe sans objet. Dans ces cas, aucune justification ne peut être trouvée dans des exigences qui s'appliquent à l'établissement, puisque celui-ci n'existe pas.

Il n'en demeure évidemment pas moins que le législateur, également en cas de libre circulation des services, impose aux prestataires de services certaines exigences en matière de santé et de sécurité qui sont territoriales, pour autant que celles-ci puissent s'inscrire dans le cadre de l'article 16, paragraphes 1 et 3, de la directive services. Au demeurant, l'avant-projet contient déjà de telles conditions qui sont d'application, indépendamment du propre établissement de l'employeur. L'article 17, 5°, de l'avant-projet dispose par exemple que 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". Lorsque l'employeur ne dispose pas d'un établissement sur le territoire et que le travail du sexe est effectué par définition à un autre endroit, un bouton d'urgence mobile devra dès lors être mis à disposition.

En ce qui concerne la thèse du délégué selon laquelle "in het kader van de erkenningsprocedure ook voorafgaand overleg [moet] worden gevoerd 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", il apparaît que le législateur peut désigner les personnes ou services compétents avec lesquels la concertation visée à l'article 16 doit avoir lieu lorsque la demande d'agrément ne concerne pas un établissement physique établi en Belgique.

wet bepaalt, kan de prostitutie van een ander evenwel worden georganiseerd. De voorwaarden die het wetsontwerp in dit verband voorziet, hebben voor een groot stuk betrekking op het werken in een veilige fysieke en psychische omgeving. De gezondheids- en veiligheidsvereisten die in dat verband worden gesteld zijn plaatsgebonden (o.m. minimale kamerafmetingen, het hebben van een alarmknop, enz...) en moeten controleerbaar zijn, niet alleen voor de bevoegde inspectiediensten maar ook voor socio-medische organisaties en professionele verenigingen van sekswerkers. Bovendien moet in het kader van de erkenningsprocedure ook voorafgaand overleg worden gevoerd 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. In die logica is het noodzakelijk en evenredig om te eisen dat een werkgever die wenst erkend te worden in België een vestiging heeft."

De door de gemachtigde aangevoerde verantwoording kan niet zonder meer worden bijgetreden.

Net omdat de verenigbaarheid met de bepaling inzake het vrij verkeer van diensten zich slechts opdringt wanneer de diensten worden verricht zonder een inrichting op het grondgebied van de lidstaat waar de dienst wordt verricht, zijn bepalingen van het voorontwerp met betrekking tot die inrichting in beginsel zonder voorwerp. In die gevallen kan geen verantwoording worden gevonden in eisen die gelden ten aanzien van de inrichting, aangezien die niet bestaat.

Dat neemt uiteraard niet weg dat de wetgever, ook in het geval van vrij verkeer van diensten, bepaalde "gezondheids- en veiligheidsvereisten die (...) plaatsgebonden zijn" oplegt aan de dienstverrichters, voor zover deze kunnen worden ingepast in artikel 16, lid 1 en 3, van de dienstenrichtlijn. Overigens bevat het voorontwerp reeds dergelijke voorwaarden die gelden, los van de eigen inrichting van de werkgever. Artikel 17, 5°, van het voorontwerp bepaalt bijvoorbeeld dat de werkgever ervoor moet zorgen "dat elke kamer van de inrichting waar sekswerk verricht wordt uitgerust is met een alarmknop, alsook ervoor [moet] 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". Wanneer de werkgever niet over een inrichting op het grondgebied beschikt en het sekswerk per definitie op een andere plaats wordt verricht, zal bijgevolg een mobiele alarmknop beschikbaar moeten worden gesteld.

Wat de stelling van de gemachtigde betreft dat "in het kader van de erkenningsprocedure ook voorafgaand overleg [moet] worden gevoerd 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" komt het voor dat de wetgever de bevoegde personen of diensten kan aanwijzen waarmee het in artikel 16 bedoelde overleg moet worden gepleegd wanneer de erkenningsaanvraag geen betrekking heeft op een in België gevestigde fysieke inrichting.

Pour le reste, l'avant-projet ne semble contenir aucune condition imposant de disposer nécessairement d'un établissement en Belgique.

Indépendamment du fait qu'une exigence comme celle prévue à l'article 16, paragraphe 2, a), de la directive services peut être justifiée sur le fondement du paragraphe 3 de cet article, force est en tout état de cause de constater que l'exigence inscrite à l'article 14, 2°, selon laquelle l'employeur doit avoir un siège social ou un établissement qui se trouve en Belgique, ne satisfait pas aux exigences de nécessité et de proportionnalité prévues à l'article 16, paragraphe 1, troisième alinéa, b) et c).

L'avant-projet devra être adapté sur ce point.

Article 13

16. L'article 13 de l'avant-projet dispose que l'agrément peut être suspendu ou retiré d'office "par les ministres compétents". Si l'on vise ainsi "les ministres qui ont la Justice et le Travail dans leurs attributions, agissant conjointement à cet effet" qui, conformément à l'article 15, sont compétents pour accorder l'agrément, il faudrait le faire ressortir plus clairement du texte de cette disposition.

17. Si l'intention est que les ministres compétents ou les autorités judiciaires puissent suspendre ou retirer l'agrément lorsque "les modalités fixées par le Roi" ne sont pas encore déterminées, cette intention doit ressortir plus clairement de la formulation de cette disposition, à savoir en énonçant que le Roi "peut fixer les modalités" en la matière.

En l'espèce, il semble également judicieux de préciser et de clarifier la possibilité de suspension ou de retrait de l'agrément par les tribunaux et cours du travail, visée à l'article 13 de l'avant-projet. Si, par exemple, l'intention était de doter les cours et tribunaux du travail de la possibilité d'imposer la suspension et le retrait à titre de peine accessoire, il semble judicieux de régler ce point d'une manière plus circonstanciée et à tout le moins dans une disposition distincte, éventuellement dans le Code pénal social.

18. Il ressort de la formulation de l'article 13 que l'agrément "peut" être suspendu ou retiré. L'exposé des motifs confirme que les autorités concernées "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".

À la question de savoir quelle est, dans ce contexte, la portée du fait que les ministres concernés peuvent procéder "d'office" à la suspension ou au retrait, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Ambtshalve betekent dat de bevoegde ministers de mogelijkheid hebben om de erkenning te schorsen, dan wel in te trekken, indien zij vaststellen dat de werkgever op enigerlei

Voor het overige lijkt het voorontwerp geen voorwaarden te bevatten waarvoor het beschikken over een inrichting in België noodzakelijk is.

Ongeacht of een vereiste zoals dat van artikel 16, lid 2, a), van de dienstenrichtlijn op grond van lid 3 van dat artikel kan worden gerechtvaardigd, moet in elk geval worden vastgesteld dat de in artikel 14, 2°, vervatte eis dat de werkgever een maatschappelijke zetel of een bedrijfszetel in België moet hebben, niet voldoet aan de vereisten van noodzakelijkheid en evenredigheid zoals voorzien in artikel 16, lid 1, derde alinea, b) en c).

Het voorontwerp moet op dat punt worden aangepast.

Artikel 13

16. Artikel 13 van het voorontwerp bepaalt dat de erkenning kan worden geschorst of ingetrokken "door de bevoegde ministers". Indien daarmee wordt bedoeld op "de ministers bevoegd voor Justitie en voor Werk, daartoe gezamenlijk optredend", die overeenkomstig artikel 15 bevoegd zijn om de erkenning te verlenen, moet dat duidelijker uit de tekst van die bepaling blijken.

17. Indien het de bedoeling is dat de bevoegde ministers of de rechterlijke instanties de erkenning kunnen schorsen of intrekken wanneer "de modaliteiten vastgesteld door de Koning" nog niet zijn bepaald, moet zulks duidelijker blijken uit de formulering van die bepaling, namelijk door te bepalen dat de Koning "de nadere regels" ter zake "kan vaststellen".

Te dezen lijkt het eveneens aangewezen de mogelijkheid van schorsing of intrekking van de erkenning door arbeidsrechtbanken en -hoven, zoals bedoeld in artikel 13 van het voorontwerp, verder te preciseren en te verduidelijken. Wanneer het bijvoorbeeld de bedoeling zou zijn om arbeidsrechtbanken en -hoven uit te rusten met de mogelijkheid om de schorsing en erkenning op te leggen bij wijze van bijkomende straf, lijkt het aangewezen om zulks meer omstandig en minstens in een afzonderlijke bepaling te regelen, eventueel in het Sociaal Strafwetboek.

18. Uit de formulering van artikel 13 blijkt dat de erkenning "kan" worden geschorst of ingetrokken. In de memorie van toelichting wordt bevestigd dat de betrokken overheden "in dit verband over een zekere appreciatiemarge [beschikken]. Het feit dat een werkgever geen schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft, is immers niet zo ernstig als een werkgever die minderjarige in dienst heeft."

Gevraagd wat in die context de draagwijdte is van het gegeven dat de betrokken ministers "ambtshalve" kunnen overgaan tot de schorsing of intrekking, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Ambtshalve betekent dat de bevoegde ministers de mogelijkheid hebben om de erkenning te schorsen, dan wel in te trekken, indien zij vaststellen dat de werkgever op enigerlei

wijze in gebreke blijft om één of meerdere bepalingen van de wet na te leven, zelfs zonder dat hierover enige klacht is neergelegd bij de bevoegde inspectiediensten”.

La notion “d’office” semble pouvoir donner l’impression, à tort, qu’il faut procéder à la suspension ou au retrait ou que certaines garanties procédurales, comme le droit d’être entendu, ne doivent pas être respectées. Si les auteurs de l’avant-projet veulent néanmoins faire ressortir de l’article 13 que les ministres compétents peuvent agir à la suite d’une plainte ou de leur propre initiative, il conviendrait de le formuler plus clairement.

Article 17

19. L’article 17 de l’avant-projet contient une énumération des conditions à respecter “[d]urant la période d’agrément, outre les conditions d’agrément prévues l’article 14, et sous peine de voir l’agrément retiré”.

Ainsi qu’il ressort de la formulation et du commentaire de l’article 13, l’agrément peut être retiré ou suspendu et les ministres concernés, ainsi que les cours et tribunaux du travail, disposent d’une marge d’appréciation en la matière.

À la question de savoir si le retrait est la seule sanction possible, le délégué a répondu en ces termes:

“Aan de werkgever die één van de voorwaarden van artikel 17 niet naleeft kan door de bevoegde ministers een termijn worden gelaten om zich in orde te stellen, waarna tot de intrekking van de erkenning zal worden beslist indien de werkgever na die termijn nog steeds in gebreke blijft”.

Eu égard à l’article 13 de l’avant-projet, le segment de phrase “et sous peine de voir l’agrément retiré” dans la phrase introductive de l’article 17 de l’avant-projet ne semble apporter aucune valeur ajoutée. Dans un souci de clarté, on adaptera l’avant-projet sur ce point.

20.1. L’article 17, 6°, de l’avant-projet dispose que 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”.

On ne peut exclure que les locaux visés de l’établissement de l’employeur comprennent, en tout ou en partie, des locaux qui bénéficient de la protection sur le fondement du droit au respect du domicile, inscrit à l’article 8 de la CEDH et aux articles 15 et 22 de la Constitution.

C’est ainsi que la Cour constitutionnelle, dans son arrêt n° 116/2017, a observé ce qui suit:¹⁰

“B.5.1. Le droit au respect du domicile concerne non seulement les domiciles privés, mais s’applique également aux locaux

¹⁰ C.C., 12 octobre 2017, n° 116/2017, B.5.1-B.5.2.

wijze in gebreke blijft om één of meerdere bepalingen van de wet na te leven, zelfs zonder dat hierover enige klacht is neergelegd bij de bevoegde inspectiediensten.”

Het begrip “ambtshalve” lijkt ten onrechte de indruk te kunnen wekken dat tot de schorsing of intrekking moet worden overgegaan of dat bepaalde procedurele waarborgen, zoals de hoorplicht, niet moeten worden nageleefd. Indien de stellers van het voorontwerp niettemin in artikel 13 tot uiting willen laten komen dat de betrokken ministers na een klacht of op eigen initiatief kunnen optreden, verdient het aanbeveling zulks duidelijker te verwoorden.

Artikel 17

19. Artikel 17 van het voorontwerp bevat een opsomming van voorwaarden die “[t]ijdens de erkenningsperiode (...), naast de erkenningsvoorwaarden van artikel 14 en op straffe van intrekking van de erkenning” moeten worden nageleefd.

Zoals uit de formulering en de bespreking van artikel 13 blijkt, kan de erkenning worden ingetrokken of geschorst en beschikken de betrokken ministers, en de arbeidshoven en -rechtbanken, ter zake over een appreciatiemarge.

Gevraagd of de intrekking de enige mogelijke sanctie is, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Aan de werkgever die één van de voorwaarden van artikel 17 niet naleeft kan door de bevoegde ministers een termijn worden gelaten om zich in orde te stellen, waarna tot de intrekking van de erkenning zal worden beslist indien de werkgever na die termijn nog steeds in gebreke blijft.”

Gelet op artikel 13 van het voorontwerp, lijkt de zinsnede “en op straffe van intrekking van de erkenning” in de inleidende zin van artikel 17 van het voorontwerp geen meerwaarde te hebben. Ter wille van de duidelijkheid dient het voorontwerp op dit punt te worden aangepast.

20.1. Artikel 17, 6°, van het voorontwerp bepaalt dat de werkgever “de toegang tot de lokalen [moet] 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”.

Het kan niet worden uitgesloten dat de bedoelde lokalen van de inrichting van de werkgever, geheel of gedeeltelijk, lokalen omvatten die de bescherming genieten op grond van het recht op eerbiediging van de woning, vervat in artikel 8 van het EVRM en in de artikelen 15 en 22 van de Grondwet.

Zo merkte het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 116/2017 het volgende op:¹⁰

“B.5.1. Het recht op eerbiediging van de woning betreft niet alleen particuliere woningen, maar is ook van toepassing op

¹⁰ GwH 12 oktober 2017, nr. 116/2017, B.5.1-B.5.2.

utilisés à des fins professionnelles ou commerciales (CEDH, 14 mars 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. c. Norvège*, § 104; 27 septembre 2005, *Petri Sallinen e.a. c. Finlande*, § 70; 28 avril 2005, *Buck c. Allemagne*, § 31; 16 décembre 1992, *Niemietz c. Allemagne*, §§ 30-31). L'ingérence du législateur peut par ailleurs être plus importante lorsqu'il s'agit de locaux ou d'activités professionnelles ou commerciales (CEDH, 14 mars 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. c. Norvège*, § 104; 16 décembre 1992, *Niemietz c. Allemagne*, § 31).

Les dispositions en cause imposent aux personnes physiques ou morales, dans le cadre d'une visite fiscale, de donner libre accès aux locaux où l'activité économique se déroule, ce qui constitue une ingérence dans le droit au respect du domicile (voy. en ce sens CEDH, 14 mars 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. c. Norvège*, § 106).

B.5.2. Le droit au respect de la vie privée englobe le droit pour l'individu de nouer et de développer des relations au-delà de son cercle intime, y compris sur le plan professionnel ou commercial (CEDH, 23 mars 2006, *Vitiello c. Italie*, § 47; 16 décembre 1992, *Niemietz c. Allemagne*, § 29). De surcroît, les personnes physiques ou morales ont un intérêt légitime à assurer la protection de la vie privée des individus qui travaillent pour elles. Il convient de prendre en compte ces intérêts afin d'apprécier si l'ingérence des pouvoirs publics est justifiée (CEDH, 14 mars 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. c. Norvège*, § 107).

Les dispositions précitées de la Constitution et de la CEDH exigent que toute ingérence des autorités dans le droit au respect de la vie privée et du domicile soit prescrite par une disposition législative, suffisamment précise, corresponde à un besoin social impérieux et soit proportionnée à l'objectif légitime poursuivi par celle-ci¹¹. Dans ce cadre, les personnes concernées doivent bénéficier des garanties juridictionnelles qui découlent de l'article 6 de la CEDH et de l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques¹².

C'est d'ailleurs pour cette raison que les inspecteurs sociaux, qui peuvent en principe librement accéder à tout moment et sans avertissement aux lieux de travail, ont uniquement accès aux espaces habités dans des cas spécifiques et en principe dans le respect de garanties procédurales¹³.

En ce qui concerne les dispositions constitutionnelles précitées, un principe de légalité formelle s'applique en outre, lequel emporte qu'une intervention spécifique du législateur est toujours requise pour limiter les droits et libertés concernés.

20.2. En tout état de cause, l'avant-projet ne contient aucun dispositif assorti de garanties supplémentaires pour les locaux habités ou n'exclut pas ces locaux du champ d'application de l'article 17.

¹¹ C.C., 12 octobre 2017, n° 116/2017, B.3.2.

¹² C.C., 22 avril 2021, n° 60/2021, B.9.1-B.9.3; C.C., 27 juin 2019, n° 102/2019, B.3.2-B.3.4.

¹³ Article 24 du Code pénal social.

voor beroeps- of handelsdoeleinden gebruikte lokalen (EHRM, 14 maart 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. t. Noorwegen*, § 104; 27 september 2005, *Petri Sallinen e.a. t. Finland*, § 70; 28 april 2005, *Buck t. Duitsland*, § 31; 16 december 1992, *Niemietz t. Duitsland*, §§ 30-31). De inmenging door de wetgever kan echter verdergaan wanneer het gaat om professionele of commerciële lokalen of activiteiten (EHRM, 14 maart 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. t. Noorwegen*, § 104; 16 december 1992, *Niemietz t. Duitsland*, § 31).

De in het geding zijnde bepalingen verplichten natuurlijke personen of rechtspersonen ertoe om in het kader van een fiscale visitatie vrije toegang te verlenen tot de ruimten waar de economische activiteit wordt uitgeoefend, wat een inmenging vormt in het recht op eerbiediging van de woning (zie in dezelfde zin: EHRM, 14 maart 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. t. Noorwegen*, § 106).

B.5.2. Het recht op de eerbiediging van het privéleven omvat het recht voor het individu om buiten zijn intieme kring relaties aan te knopen en te ontwikkelen, ook op het professionele of commerciële vlak (EHRM, 23 maart 2006, *Vitiello t. Italie*, § 47; 16 december 1992, *Niemietz t. Duitsland*, § 29). Daarenboven hebben natuurlijke personen en rechtspersonen rechtmatige belangen om de bescherming van de privacy van de individuen die voor hen werken, te waarborgen. Met deze belangen moet rekening worden gehouden bij de beoordeling of de overheidsinmenging gerechtvaardigd is (EHRM, 14 maart 2013, *Bernh Larsen Holding AS e.a. t. Noorwegen*, § 107).

De zo-even vermelde bepalingen van de Grondwet en het EVRM vereisen dat elke overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven en de woning wordt voorgeschreven in een voldoende precieze wettelijke bepaling, beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoefte en evenredig is met de daarin nagestreefde wettige doelstelling.¹¹ In dat kader dienen de betrokken personen de jurisdictionele waarborgen te genieten die voortvloeien uit artikel 6 EVRM en artikel 14 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.¹²

Het is overigens om die redenen dat de sociaal inspecteurs, die in beginsel op elk ogenblik en zonder verwittiging vrije toegang hebben tot de arbeidsplaatsen, zich slechts in specifieke gevallen en in beginsel na inachtneming van procedurele waarborgen, toegang kunnen verschaffen tot bewoonde ruimten.¹³

Wat de zo-even vermelde grondwetsbepalingen betreft, geldt bovendien een formeel legaliteitsbeginsel, hetgeen inhoudt dat er voor het beperken van de betrokken rechten en vrijheden steeds een specifiek optreden van de wetgever nodig is.

20.2. Het voorontwerp bevat in elk geval geen regeling met bijkomende waarborgen voor bewoonde lokalen of sluit die lokalen niet uit van het toepassingsgebied van artikel 17.

¹¹ GwH 12 oktober 2017, nr. 116/2017, B.3.2.

¹² GwH 22 april 2021, nr. 60/2021, B.9.1-B.9.3; GwH 27 juni 2019, nr. 102/2019, B.3.2-B.3.4.

¹³ Artikel 24 van het Sociaal Strafwetboek.

En outre, le droit d'accès, sans limitations expresses ou garanties procédurales, est accordé à des (personnes d') organisations qui ne sont pas chargées de l'exercice de la puissance publique. Par conséquent, contrairement aux inspecteurs sociaux, par exemple, aucune obligation à respecter dans le cadre de l'exercice du droit d'accès ne leur incombe.

Par ailleurs, les organisations et associations concernées étant définies d'une manière très générale, il peut y avoir une ambiguïté quant à la question de savoir si une organisation ou association déterminée peut ou non invoquer le droit d'accès et, par conséquent, si l'employeur peut refuser l'accès sans s'exposer aux sanctions visées à l'article 13.

Conformément à l'article 17, alinéa 2, deuxième tiret, le Roi fixe certes des conditions supplémentaires qui contiennent au moins "les obligations d'affichage des informations sur (...) les coordonnées des organisations représentatives des travailleurs et les organisations de soutien (...)", mais on n'aperçoit pas si cela permet de répondre à cette ambiguïté, et dans quelle mesure.

20.3. Invité à préciser la portée du droit d'accès et, le cas échéant, l'articulation avec la protection de la vie privée des travailleurs et éventuellement des utilisateurs, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Het toegangsrecht is niet aan beperkingen onderworpen, met dien verstande dat dit recht uiteraard enkel geldt voor organisaties die de hoedanigheid hebben van socio-medische organisatie die onafhankelijk van de werkgever werkt en die gericht is op het welzijn van de werknemers of de hoedanigheid hebben van professionele vereniging van sekswerkers, met inbegrip van de representatieve werknemersorganisaties.

Het toegangsrecht dient uiteraard met redelijkheid te worden uitgeoefend en in samenspraak met de werkgever. De bedoeling van het toegangsrecht bestaat erin om de betrokken organisaties toe te laten te verifiëren of de materiële werkomstandigheden, en met name de vereisten op het vlak van veiligheid, gezondheid en hygiëne, worden nageleefd".

Bien que le droit d'accès, d'une part, ne serait pas soumis à des limitations, le délégué déclare d'autre part qu'il doit être exercé de manière raisonnable et en concertation avec l'employeur. Ces dernières conditions ne découlent en tout cas pas du texte de l'avant-projet. Par ailleurs, il ne ressort pas des explications du délégué comment la qualité requise des organisations concernées peut être déterminée par l'employeur d'une manière suffisamment sûre.

20.4. Par conséquent, l'article 17, 6°, devra être soumis à un examen complémentaire approfondi et, le cas échéant, être adapté au regard des observations qui précèdent.

Daarnaast wordt het toegangsrecht, zonder uitdrukkelijke beperkingen of procedurele waarborgen, toegekend aan (personen van) organisaties die niet met de uitoefening van het overheidsgezag belast zijn. Op hen rusten bijgevolg, anders dan bijvoorbeeld het geval is voor sociale inspecteurs, geen verplichtingen waaraan zij zich bij de uitoefening van het toegangsrecht moeten houden.

Verder zijn de betrokken organisaties en verenigingen op zeer algemene wijze omschreven, waardoor er onduidelijkheid kan bestaan over de vraag of een bepaalde organisatie of vereniging zich al dan niet op het toegangsrecht kan beroepen en bijgevolg of de werkgever de toegang kan weigeren zonder zich bloot te stellen aan de in artikel 13 bedoelde sancties.

Overeenkomstig artikel 17, tweede lid, tweede streepje, stelt de Koning weliswaar bijkomende voorwaarden vast die minimaal "de verplichtingen inzake aanplakking van gegevens betreffende (...) de contactgegevens van de representatieve werknemersorganisaties en steunorganisaties (...)" bevatten, maar het is niet duidelijk of en in welke mate daarmee tegemoet kan worden gekomen aan deze onduidelijkheid.

20.3. Gevraagd om de draagwijdte van het toegangsrecht en desgevallend de verhouding tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers en eventueel de gebruikers toe te lichten, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Het toegangsrecht is niet aan beperkingen onderworpen, met dien verstande dat dit recht uiteraard enkel geldt voor organisaties die de hoedanigheid hebben van socio-medische organisatie die onafhankelijk van de werkgever werkt en die gericht is op het welzijn van de werknemers of de hoedanigheid hebben van professionele vereniging van sekswerkers, met inbegrip van de representatieve werknemersorganisaties.

Het toegangsrecht dient uiteraard met redelijkheid te worden uitgeoefend en in samenspraak met de werkgever. De bedoeling van het toegangsrecht bestaat erin om de betrokken organisaties toe te laten te verifiëren of de materiële werkomstandigheden, en met name de vereisten op het vlak van veiligheid, gezondheid en hygiëne, worden nageleefd."

Hoewel het toegangsrecht enerzijds "niet aan beperkingen onderworpen" zou zijn, stelt de gemachtigde anderzijds dat het met redelijkheid en in samenspraak met de werkgever moet worden uitgeoefend. Die laatste voorwaarden blijken alvast niet uit de tekst van het voorontwerp. Uit de toelichting blijkt verder niet hoe de vereiste hoedanigheid van de betrokken organisaties op voldoende zekere wijze door de werkgever kan worden vastgesteld.

20.4. Artikel 17, 6°, moet bijgevolg in het licht van al de voorgaande opmerkingen aan een grondig bijkomend onderzoek worden onderworpen en desgevallend worden aangepast.

Article 20

21. L'article 122/3, 2°, en projet, du Code pénal social punit d'une sanction de niveau 3 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi à adopter, "ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe cinq travailleurs ou plus".

Or, l'article 10, alinéa 2, de l'avant-projet dispose qu'au moins une de ces personnes de confiance fait partie du personnel de l'employeur, "si celui-ci occupe 20 travailleurs ou plus".

Il convient d'harmoniser les dispositions concernées.

Article 24

22. L'article 186/2, alinéa 1^{er}, 3°, en projet, du Code pénal social punit d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi à adopter, "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".

Selon l'exposé des motifs, l'article en projet a pour but de "punir la violation des obligations prévues à l'article 6 du projet de loi".

On n'aperçoit toutefois pas clairement sur quelles obligations porte l'article 186/2, alinéa 1^{er}, 3°, en projet, du Code pénal social. En tout cas, l'article 6 de l'avant-projet ne contient pas d'obligation de l'espèce.

L'avant-projet devra être adapté sur ce point.

*

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

Artikel 20

21. Het ontworpen artikel 122/3, 2°, van het Sociaal Strafwetboek voorziet in de bestraffing met een sanctie van niveau 3 van de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die in strijd met de aan te nemen wet "niet minstens één vertrouwenspersoon aanduidt die behoort tot het personeel van de werkgever indien de werkgever vijf of meer werknemers tewerkstelt".

Artikel 10, tweede lid, van het voorontwerp bepaalt echter dat minstens één vertrouwenspersoon tot het personeel van de werkgever behoort "indien die werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt".

De betrokken bepalingen dienen op elkaar te worden afgestemd.

Artikel 24

22. Het ontworpen artikel 186/2, eerste lid, 3°, van het Sociaal Strafwetboek voorziet in de bestraffing met een sanctie van niveau 2 van de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de aan te nemen wet, "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."

Luidens de memorie van toelichting heeft het ontworpen artikel tot doel "om inbreuken op de verplichtingen van artikel 6 van het wetsontwerp te bestraffen".

Het is echter niet duidelijk op welke verplichtingen het ontworpen artikel 186/2, eerste lid, 3°, van het Sociaal Strafwetboek betrekking heeft. Alvast artikel 6 van het voorontwerp bevat geen dergelijke verplichting.

Het voorontwerp moet op dit punt worden aangepast.

*

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail, du ministre des Affaires sociales et du ministre de la Justice,

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 1^{ER}**Dispositions générales****Article 1^{er}**

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;

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

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Sociale Zaken en de minister van Justitie,

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° 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

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.

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 de faire ou de laisser travailler des mineurs ou de leur faire ou laisser exercer une activité en tant que travailleurs du sexe.

Art. 5

Le travail du sexe ne peut être effectué par une personne ayant le statut principal 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;

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:

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.

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 arbeid of werkzaamheden als sekswerker te doen of te laten verrichten.

Art. 5

Sekswerk kan niet worden uitgevoerd door een persoon die het hoofdstatuut van student heeft. Sekswerk kan evenmin worden uitgevoerd in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, noch in de hoedanigheid van gelegenhedswerknemer.

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) 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:

— 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 donné 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^{er} 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.

Art. 7

§ 1^{er}. À 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

— de la manière 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 gegeven.

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

§ 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

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 1^{er}, 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 du service désigné par le Roi. Ce service 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^{er} ou 4, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ce droit.

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^{er} 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. À 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^{er} 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 4 est exclue de l'assiette de calcul des cotisations ONSS.

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 door de Koning aangewezen dienst. Deze dienst 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.

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 vierde lid bedoelde vergoeding wordt uitgesloten van de grondslag voor de berekening van de RSZ-bijdragen.

§ 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^{er} 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^{er} 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. À 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^{er} 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.

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^{er}, 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 4 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.

Pour l'application de la réglementation chômage, il est tenu compte de la spécificité du travail du sexe.

En outre, nul ne peut être contraint d'accepter de prêter un travail du sexe.

§ 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.

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 vierde 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.

Voor de toepassing van de werkloosheidsreglementering wordt rekening gehouden met de specifieke aard van sekswerk.

Bovendien mag niemand gedwongen worden om het verrichten van sekswerk te aanvaarden.

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 conformément aux dispositions 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 32*sexies* 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 32*sexies*, § 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^{re}*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 433*quater*/1, alinéa 1^{er}, 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. 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 overeenkomstig de bepalingen 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 32*sexies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

In afwijking van artikel 32*sexies*, § 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

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

Art. 12

Pleeft niet het misdrijf van pooierschap als bedoeld in artikel 433*quater*/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

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 par les ministres qui ont la Justice et le Travail dans leurs attributions, agissant conjointement à cet effet. À cet égard, le Roi peut déterminer des modalités plus précises relatives à la manière de procéder. 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) par leur nom, prénom et numéro de registre national. L'employeur est tenu de signaler tous les changements d'administrateur(s) à l'administration désignée par le Roi;

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:

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;

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 ministers bevoegd voor Justitie en voor Werk, daartoe gezamenlijk optredend, worden geschorst of ingetrokken. De Koning kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de wijze waarop dit gebeurt. 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 aan de hand van naam, voornaam en rijksregisternummer. De werkgever moet elke wijziging van bestuurder(s) meedelen aan de door de Koning aangeduide administratie;

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) 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) 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^{er}, du Code d'instruction criminelle.

5° 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;

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 ontorende 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.

5° 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) 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.

Toute décision d'agrément, de retrait ou de suspension de l'agrément est immédiatement notifiée aux administrations désignées par le Roi.

Le Roi peut déterminer les modalités de cette notification.

Chaque année, l'administration désignée par le Roi 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

Art. 17

Durant la période d'agrément, outre les conditions d'agrément prévues à l'article 14, les conditions suivantes doivent être remplies:

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.

Elke beslissing tot erkenning, tot intrekking of tot schorsing van de erkenning wordt onmiddellijk ter kennis gebracht van de door de Koning aangewezen administraties.

De Koning kan de modaliteiten van deze kennisgeving bepalen.

Elk jaar bezorgt de door de Koning aangewezen administratie 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

Tijdens de erkenningsperiode moeten, naast de erkenningsvoorwaarden van artikel 14, de volgende voorwaarden worden nageleefd:

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 1^{er}, 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.

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^{er}. 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;

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 toezichhoudend 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(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.

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;

— 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.

Art. 18

§ 1^{er}. Pour l’application de la présente loi, les catégories de personnes concernées par le traitement de données à caractère personnel sont:

- a) les administrateurs;
- b) le personnel de direction et d’encadrement.

§ 2. Les catégories particulières de données traitées par la présente loi, sont:

- a) pour les administrateurs: leur nom, prénom, numéro de registre national, et l’extrait de casier judiciaire;
- b) pour le personnel de direction et d’encadrement: leur nom, prénom, numéro de registre national, et l’extrait de casier judiciaire.

§ 3. Ces données sont utilisées dans le cadre de l’examen de la demande d’agrément et du respect des conditions à respecter pour occuper les travailleurs du sexe dans l’entreprise agréée.

§ 4. Les catégories de destinataires de ces données sont les autorités visées dans le cadre de l’examen de la demande d’agrément et du respect des conditions à respecter pour occuper les travailleurs du sexe dans l’entreprise agréée.

§ 5. Sauf autre disposition dans des lois particulières, ces données sont conservées durant la période de l’agrément et jusqu’à un an après la fin de l’agrément.

— 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.

Art. 18

§ 1. Voor de toepassing van deze wet zijn de categorieën van personen die betrokken zijn bij de verwerking van persoonsgegevens:

- a) de bestuurders;
- b) het leidinggevend en toezichhoudend personeel.

§ 2. De bijzondere categorieën van gegevens waarop deze wet van toepassing is, zijn:

- a) voor de bestuurders: hun naam, voornaam, rijksregisternummer, en het uittreksel uit het strafregister;
- b) voor het leidinggevend en toezichhoudend personeel: hun naam, voornaam, rijksregisternummer, en het uittreksel uit het strafregister.

§ 3. Deze gegevens worden gebruikt in het kader van de behandeling van de erkenningsaanvraag en van het nagaan van het respecteren van de voorwaarden voor het tewerkstellen van sekswerkers in een erkende onderneming.

§ 4. De categorieën ontvangers van deze gegevens zijn de overheden bepaald in het kader van de behandeling van de erkenningsaanvraag en van het nagaan van het respecteren van de voorwaarden voor het tewerkstellen van sekswerkers in een erkende onderneming.

§ 5. Tenzij anders bepaald in bijzondere wetten, worden deze gegevens bewaard gedurende de periode van erkenning en tot één jaar na het einde van de erkenning.

CHAPITRE 5

Surveillance

Art. 19

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. 20

À 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. 21

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:

"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 20 travailleurs ou plus."

Art. 22

Dans le livre 2, chapitre 1^{er}, section 4, du même Code, il est inséré un article 136/2 rédigé comme suit:

HOOFDSTUK 5

Toezicht

Art. 19

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. 20

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. 21

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:

"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 20 of meer werknemers tewerkstelt."

Art. 22

In boek 2, hoofdstuk 1, afdeling 4, hetzelfde Wetboek wordt een artikel 136/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 136/2. L’occupation interdite de mineurs comme travailleur du sexe

Est puni d’une sanction de niveau 4, 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^{er}, l’amende est multipliée par le nombre de mineurs concernés.”

Art. 23

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 4:

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^{er}, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs du sexe concernés.”

Art. 24

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. 25

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

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

Met een sanctie van niveau 4 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. 23

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 4 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. 24

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. 25

In boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 186/2 ingevoegd, luidende:

“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 1^{er}, l’amende est multipliée par le nombre de travailleur du sexe concernés.”

CHAPITRE 7

Dispositions finales

Art. 26

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

Art. 27

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

“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. 26

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

Art. 27

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^{er} pour chacune des dispositions de la présente loi.

Donné à Bruxelles, le 21 mars 2024.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre des Affaires sociales,

Frank Vandenbroucke

Le ministre de la Justice,

Paul Van Tigchelt

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

Gegeven te Brussel, 21 maart 2024.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandenbroucke

De minister van Justitie,

Paul Van Tigchelt

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
<i>Code pénal social</i>	<i>Code pénal social</i>
Art. 103. La multiplication de l'amende	Art. 103. La multiplication de l'amende
Lorsque l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs, de candidats travailleurs, d'enfants, de stagiaires ou d'indépendants concernés, la règle vise tant l'amende pénale que l'amende administrative.	Lorsque l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs, de candidats travailleurs, d'enfants, de stagiaires, d'indépendants, de mineurs ou de travailleurs du sexe concernés , la règle vise tant l'amende pénale que l'amende administrative.
L'amende multipliée ne peut excéder le maximum de l'amende multipliée par cent.	L'amende multipliée ne peut excéder le maximum de l'amende multipliée par cent.
Art. 122/3. La personne de confiance	Art. 122/3. La personne de confiance
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à ses arrêtés d'exécution:	Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à ses arrêtés d'exécution:
1° désigne une personne de confiance, sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;	1° désigne une personne de confiance, sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;
1°/1 ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur, conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996, lorsque l'employeur occupe cinquante travailleurs ou plus;	1°/1 ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur, conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996, lorsque l'employeur occupe cinquante travailleurs ou plus;
2° ne désigne pas une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996 lorsque tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande;	2° ne désigne pas une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996 lorsque tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande;
3° écarte une personne de confiance de sa fonction sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;	3° écarte une personne de confiance de sa fonction sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;
4° ne demande pas l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance à défaut d'accord entre tous	4° ne demande pas l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance à défaut d'accord entre tous

les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail et l'employeur sur l'écartement de sa fonction d'une personne de confiance;	les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail et l'employeur sur l'écartement de sa fonction d'une personne de confiance;
5° désigne une personne de confiance qui exerce la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail;	5° désigne une personne de confiance qui exerce la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail;
6° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et est déléguée de l'employeur ou déléguée du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail;	6° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et est déléguée de l'employeur ou déléguée du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail;
7° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et fait partie de la délégation syndicale;	7° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et fait partie de la délégation syndicale;
8° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de direction;	8° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de direction;
9° ne veille pas à ce qu'au moins une des personnes de confiance fasse partie du personnel de l'employeur quand il fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail et qu'il occupe en outre vingt travailleurs ou plus;	9° ne veille pas à ce qu'au moins une des personnes de confiance fasse partie du personnel de l'employeur quand il fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail et qu'il occupe en outre vingt travailleurs ou plus;
10° ne veille pas à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi;	10° ne veille pas à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi;
11° ne veille pas à ce que la personne de confiance ne subisse pas de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance;	11° ne veille pas à ce que la personne de confiance ne subisse pas de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance;
12° ne veille pas à ce que la personne de confiance exerce sa fonction en toute autonomie, notamment en ne prenant pas les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de cette fonction;	12° ne veille pas à ce que la personne de confiance exerce sa fonction en toute autonomie, notamment en ne prenant pas les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de cette fonction;

13° ne prend pas les mesures nécessaires pour que la personne de confiance:	13° ne prend pas les mesures nécessaires pour que la personne de confiance:
a) dispose des compétences et des connaissances déterminées par le Roi, dans les deux ans suivant sa désignation, par le suivi de la formation dont le contenu est déterminé par le Roi;	a) dispose des compétences et des connaissances déterminées par le Roi, dans les deux ans suivant sa désignation, par le suivi de la formation dont le contenu est déterminé par le Roi;
b) puisse perfectionner ses compétences et connaissances, notamment par le suivi d'une supervision dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi;	b) puisse perfectionner ses compétences et connaissances, notamment par le suivi d'une supervision dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi;
14° ne prend pas en charge les frais liés aux formations visées au 13°, de même que les frais de déplacement y afférents.	14° ne prend pas en charge les frais liés aux formations visées au 13°, de même que les frais de déplacement y afférents.
	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 20 travailleurs ou plus.
	Art. 136/2. L'occupation interdite de mineurs comme travailleur du sexe
	Est puni d'une sanction de niveau 4, 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^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de mineurs concernés.
Art. 177. La mise à disposition	Art. 177. La mise à disposition
§ 1 ^{er} . Est puni d'une sanction de niveau 3:	§ 1 ^{er} . Est puni d'une sanction de niveau 3:
1° toute personne qui, en contravention à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, met un travailleur	1° toute personne qui, en contravention à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, met un travailleur

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, en dehors des règles relatives au travail intérimaire;	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, en dehors des règles relatives au travail intérimaire;
2° tout utilisateur occupant un travailleur mis à sa disposition par une entreprise et qui exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur, en dehors des règles relatives au travail intérimaire prescrites par la loi précitée du 24 juillet 1987.	2° tout utilisateur occupant un travailleur mis à sa disposition par une entreprise et qui exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur, en dehors des règles relatives au travail intérimaire prescrites par la loi précitée du 24 juillet 1987.
Le juge peut en outre prononcer les peines prévues aux articles 106 et 107.	Le juge peut en outre prononcer les peines prévues aux articles 106 et 107.
En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'utilisateur, son préposé ou sans mandataire qui:	§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'utilisateur, son préposé ou sans mandataire qui:
1° en contravention à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées, selon le cas, par les articles 32, paragraphe 5, et 32bis, paragraphe 8, de la loi précitée du 24 juillet 1987, à l'employeur du travailleur mis à sa disposition, l'information visée à ces mêmes articles 32, paragraphe 5, et 32bis, paragraphe 8;	1° en contravention à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées, selon le cas, par les articles 32, paragraphe 5, et 32bis, paragraphe 8, de la loi précitée du 24 juillet 1987, à l'employeur du travailleur mis à sa disposition, l'information visée à ces mêmes articles 32, paragraphe 5, et 32bis, paragraphe 8;
2° en contravention à la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées par l'article 192/1, alinéa 1 ^{er} , de la loi précitée du 12 août 2000, au groupement d'employeurs qui a mis le travailleur à sa disposition, l'information visée à ce même article 192/1, alinéa 1 ^{er} , de la loi précitée du 12 août 2000.	2° en contravention à la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, n'a pas communiqué, par écrit ou par voie électronique, avant le début de l'exécution des prestations de travail visées par l'article 192/1, alinéa 1 ^{er} , de la loi précitée du 12 août 2000, au groupement d'employeurs qui a mis le travailleur à sa disposition, l'information visée à ce même article 192/1, alinéa 1 ^{er} , de la loi précitée du 12 août 2000.
En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
	§ 3. Est puni d'une sanction de niveau 4:
	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 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs du sexe concernés.
Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, la demande et la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande et la (ou les) convention(s) exigés pour l'application du régime de travail visé 20quater de la loi du 16 mars 1971 précitée	Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire et le contrat de travail de travailleur du sexe , la demande et la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande et la (ou les) convention(s) exigés pour l'application du régime de travail visé 20quater de la loi du 16 mars 1971 précitée
	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 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleur du sexe concernés.

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
<i>Sociaal Strafwetboek</i>	<i>Sociaal Strafwetboek</i>
Art. 103. Vermenigvuldiging van de geldboete Wanneer de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, kandidaat-werknemers, kinderen, stagiairs of zelfstandigen, geldt de regel zowel voor de strafrechtelijke als voor de administratieve geldboete.	Art. 103. Vermenigvuldiging van de geldboete Wanneer de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers, kandidaat-werknemers, kinderen, stagiairs, zelfstandigen, minderjarigen of sekswerkers , geldt de regel zowel voor de strafrechtelijke als voor de administratieve geldboete.
De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer dan het honderd-voud van de maximumgeldboete bedragen.	De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer dan het honderd-voud van de maximumgeldboete bedragen.
Art. 122/3. De vertrouwenspersoon Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan:	Art. 122/3. De vertrouwenspersoon Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan:
1° een vertrouwenspersoon aanwijst, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;	1° een vertrouwenspersoon aanwijst, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;
1°/1 niet minstens één vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever aanduidt overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer de werkgever vijftig of meer werknemers tewerkstelt;	1°/1 niet minstens één vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever aanduidt overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer de werkgever vijftig of meer werknemers tewerkstelt;
2° geen vertrouwenspersoon aanwijst overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996 wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken;	2° geen vertrouwenspersoon aanwijst overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996 wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken;
3° een vertrouwenspersoon uit zijn functie verwijdt, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de	3° een vertrouwenspersoon uit zijn functie verwijdt, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de

personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;	personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;
4° niet het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar vraagt, als er geen akkoord wordt bereikt tussen alle ledenvertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en de werkgever over de verwijdering van de vertrouwenspersoon uit zijn functie;	4° niet het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar vraagt, als er geen akkoord wordt bereikt tussen alle ledenvertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en de werkgever over de verwijdering van de vertrouwenspersoon uit zijn functie;
5° een vertrouwenspersoon aanwijst die de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefent;	5° een vertrouwenspersoon aanwijst die de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefent;
6° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger is in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming;	6° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger is in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming;
7° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en deel uitmaakt van de vakbondsafvaardiging;	7° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en deel uitmaakt van de vakbondsafvaardiging;
8° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;	8° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
9° niet ervoor zorgt dat ten minste een van de vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever wanneer hij slechts een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en hij bovendien twintig of meer werknemers tewerkstelt;	9° niet ervoor zorgt dat ten minste een van de vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever wanneer hij slechts een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en hij bovendien twintig of meer werknemers tewerkstelt;
10° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;	10° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;
11° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon geen nadeel ondervindt van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon;	11° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon geen nadeel ondervindt van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon;
12° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn functie volledig autonoom uitoefent, inzonderheid door niet de nodige maatregelen te treffen opdat geen enkele persoon op welke	12° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn functie volledig autonoom uitoefent, inzonderheid door niet de nodige maatregelen te treffen opdat geen enkele persoon op welke

wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie;	wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie;
13° niet de nodige maatregelen treft opdat de vertrouwenspersoon:	13° niet de nodige maatregelen treft opdat de vertrouwenspersoon:
a) binnen twee jaar die volgen op zijn aanstelling, beschikt over de door de Koning bepaalde vaardigheden en kennis, door het volgen van de opleiding waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning;	a) binnen twee jaar die volgen op zijn aanstelling, beschikt over de door de Koning bepaalde vaardigheden en kennis, door het volgen van de opleiding waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning;
b) zijn vaardigheden en kennis kan verbeteren, inzonderheid door het volgen van een supervisie onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;	b) zijn vaardigheden en kennis kan verbeteren, inzonderheid door het volgen van een supervisie onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;
14° de kosten verbonden aan de in 13° bedoelde opleidingen alsook de desbetreffende verplaatsingskosten niet draagt.	14° de kosten verbonden aan de in 13° bedoelde opleidingen alsook de desbetreffende verplaatsingskosten niet draagt.
	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 20 of meer werknemers tewerkstelt.
	Art. 136/2. Verboden tewerkstelling van minderjarigen als sekswerker
	Met een sanctie van niveau 4 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. 177. Terbeschikkingstelling	Art. 177. Terbeschikkingstelling
§ 1. Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft:	§ 1. Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft:
1° iedere persoon die, in overtreding met de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, een werknemer 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, buiten de bepalingen met betrekking tot de uitzendarbeid;	1° iedere persoon die, in overtreding met de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, een werknemer 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, buiten de bepalingen met betrekking tot de uitzendarbeid;
2° iedere gebruiker die een werknemer tewerkstelt die hem door een onderneming ter beschikking werd gesteld en die op hem enig gedeelte van het gezag uitoefent, dat de werkgever toebehoort, buiten de bepalingen met betrekking tot de uitzendarbeid voorgeschreven door de voormelde wet van 24 juli 1987.	2° iedere gebruiker die een werknemer tewerkstelt die hem door een onderneming ter beschikking werd gesteld en die op hem enig gedeelte van het gezag uitoefent, dat de werkgever toebehoort, buiten de bepalingen met betrekking tot de uitzendarbeid voorgeschreven door de voormelde wet van 24 juli 1987.
De rechter kan bovendien de straffen bepaald in de artikelen 106 en 107 uitspreken.	De rechter kan bovendien de straffen bepaald in de artikelen 106 en 107 uitspreken.
Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.	Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
§ 2. Wordt gestraft met een sanctie van niveau 2, de gebruiker, zijn aangestelde of lasthebber die:	§ 2. Wordt gestraft met een sanctie van niveau 2, de gebruiker, zijn aangestelde of lasthebber die:
1° in strijd met de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werkgever van de hem ter beschikking gestelde werknemer, niet vóór de aanvang van de uitvoering van de arbeidsprestaties bedoeld, al naar gelang het geval, in de artikelen 32, § 5, en 32bis, § 8, van de voormelde wet van 24 juli 1987, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie bedoeld in dezelfde artikelen 32, § 5, en 32bis, § 8, meegedeeld heeft;	1° in strijd met de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werkgever van de hem ter beschikking gestelde werknemer, niet vóór de aanvang van de uitvoering van de arbeidsprestaties bedoeld, al naar gelang het geval, in de artikelen 32, § 5, en 32bis, § 8, van de voormelde wet van 24 juli 1987, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie bedoeld in dezelfde artikelen 32, § 5, en 32bis, § 8, meegedeeld heeft;
2° in strijd met de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, de werkgeversgroepering die hem de werknemer ter beschikking gesteld heeft, niet vóór de aanvang van de arbeidsprestaties	2° in strijd met de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, de werkgeversgroepering die hem de werknemer ter beschikking gesteld heeft, niet vóór de aanvang van de arbeidsprestaties

bedoeld in artikel 192/1, eerste lid, van de voormelde wet van 12 augustus 2000, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie bedoeld in hetzelfde artikel 192/1, eerste lid, van de voormelde wet van 12 augustus 2000, meegedeeld heeft.	bedoeld in artikel 192/1, eerste lid, van de voormelde wet van 12 augustus 2000, schriftelijk of op elektronische wijze, de informatie bedoeld in hetzelfde artikel 192/1, eerste lid, van de voormelde wet van 12 augustus 2000, meegedeeld heeft.
Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.	Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
	§ 3. Met een sanctie van niveau 4 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.
Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de	Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor sekswerker , het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de

arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971	arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971
	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.

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

Avis n° 171 du 8 septembre 2023 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes, relatif à l'avant-projet de loi portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail

Par courrier du 29 juin 2023, le ministre fédéral de l'Économie et du Travail a demandé l'avis du Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes (ci-après : le Conseil) sur un avant-projet de loi portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail.

En préliminaire à des commentaires sur l'avant-projet lui-même, le Conseil soumet quelques réflexions plus générales relatives à la prostitution, qui s'inscrivent dans le prolongement de ses avis n° 156 du 10 décembre 2020 relatif aux droits sociaux des personnes prostituées et n°162 du 19 novembre 2021 concernant l'inopposabilité de la nullité du contrat du travail des travailleurs du sexe (dont la loi du 21 février 2022 a consacré le principe). Les positions idéologiques en matière de prostitution d'autrui font débat, depuis toujours, au sein des organisations qui composent le Conseil. Néanmoins, il s'exprime unanimement dans cet avis en se réservant le droit de revenir sur le dossier après la deuxième lecture par le Conseil des ministres.

Considérations contextuelles

L'avant -projet tend à poursuivre la dépénalisation du travail du sexe entamée par le gouvernement fédéral. À la suite de la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, le gouvernement s'est employé à concevoir un « statut de droit social à part entière » en réponse à la demande d'un groupe de personnes qui souhaitent bénéficier d'une protection sociale plus avantageuse et acceptent de travailler sous l'autorité d'un employeur. Dans ses avis précédents, le Conseil avait déjà rappelé que toutes les personnes qui se prostituent ont la possibilité d'exercer leur activité en tant qu'indépendants et bénéficient donc déjà d'un statut de droit social complet comme tous les indépendants assujettis à l'INASTI.

L'avant-projet énumère les conditions pour faire travailler légalement dans le cadre d'un contrat de travail des prostitué.e.s, hommes et femmes, qui seront assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Il ne s'agit pas de mesures répressives envers les personnes qui se prostituent, mais d'un ensemble de dispositions qui visent à les protéger contre les abus, l'exploitation, les mauvais traitements dans une relation plus transparente et amener les futurs employeurs dans un cadre de responsabilités précises à leur égard.

On peut se réjouir que le droit du travail soit capable de (ré)équilibrer les relations employeurs-salariés, et remarquer que l'avant-projet prévoit des dérogations inédites, notamment à la subordination à l'égard de l'employeur. Si la prostitution devient une activité économique acceptable, juridiquement s'entend, ces dérogations montrent bien qu'elle n'est pas un métier comme un autre, ainsi que le Conseil l'avait décrit dans son avis n°156. Essentiellement, l'activité prostitutionnelle ne requiert pas de formation professionnelle, n'organise pas les conditions de rémunération, le temps de travail, n'offre pas de progression salariale ni de promotion, s'exerce dans un environnement particulier de violences physiques ou psychiques. De plus, des aides à la sortie de la prostitution recommandées officiellement, sont organisées par des associations subsidiées.

L'exposé des motifs de l'avant-projet reconnaît les spécificités de l'activité de prostitution, les risques particuliers en ce qui concerne la santé, l'exposition aux violences : « en effet, la nature intime, étroitement liée à leur intégrité physique et sexuelle les expose à un risque plus élevé que la moyenne de subir une tension émotionnelle forte, outre le risque de violences, expériences traumatisantes... ». Cf. l'article 10, relatif à la désignation de la personne de confiance (de préférence un collègue) et l'article 5, à propos de l'interdiction d'engager des étudiants à cause de travaux considérés comme dangereux.

Le Conseil souhaite que l'avant-projet n'ait pas pour effet de banaliser la marchandisation du corps des femmes, comme celui des hommes, même si certain.e.s déclarent qu'ils et elles pratiquent la prostitution volontairement. La notion de consentement doit être nuancée et au moins replacée dans un contexte socio-économique de paupérisation des groupes de personnes les plus vulnérables de la société.

Ce qui ne change rien à la réalité sociologique : les hommes sont les clients de services sexuels fournis, contre une compensation financière, par une très grande majorité de femmes. La transaction marchande de ce qui est physiquement le plus intime des services demeure fondamentalement inégalitaire dans un rapport dominant-dominé propre au patriarcat.

Si l'avant-projet consiste à « blanchir » l'exercice de la prostitution, dans une certaine mesure, le Conseil s'interroge sur la réaction d'un milieu réputé mafieux, et notamment sur sa volonté de sortir d'une clandestinité lucrative pour s'engager dans un circuit économique plus contraignant et moins rémunérateur. Quelle force de surveillance et de sanction à l'égard des « mauvais employeurs » le gouvernement mettra-t-il en œuvre pour garantir la protection qu'il promet aux personnes qui se prostituent ?

À propos de l'avant-projet

Commentaires généraux

- Rédiger une loi « autonome » présente toujours le risque de créer, par rapport à d'autres lois existantes, des contradictions ou incertitudes contre lesquelles le Conseil avait déjà mis en garde dans son avis n° 162. Il recommande de revoir le texte, notamment à la lumière des observations qui suivent ; certaines dispositions devraient être mieux reliées à d'autres lois, voire insérées dans celles-ci.

- Compte tenu de la prépondérance des femmes dans le groupe des prostitué.es, il conviendrait d'en tenir compte explicitement. L'**art. 2, 2°** de l'avant-projet définit le « travailleur du sexe », expression qui revient tout au long du texte et de l'exposé des motifs. Le Conseil avait suggéré (avis n°162) d'utiliser la formule « personnes qui se prostituent » plutôt que travailleurs du sexe. La loi du 21 février 2022 a suivi cette suggestion et introduit dans diverses législations, dont la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (art. 14, 3°), l'expression « le travailleur qui se prostitue », dont l'avant-projet ne tient pas compte. Il conviendrait en tout cas d'ajouter une disposition liminaire selon laquelle le terme est censé épïcène, quoi que puisse en penser la section de législation du Conseil d'État.

Observations particulières

- **Art. 4, al. 2** : puisque l'**art. 2, 4°** dispose que l'employeur doit être une personne morale, on ne voit pas comment celle-ci aurait des relations sexuelles avec un membre de son personnel. Le texte doit viser, par exemple, « tous les représentants de l'employeur » ; une explication dans l'exposé des motifs ne suffirait pas à dissiper l'absurdité de la rédaction actuelle.
- **Art.5, al. 2** : Le Conseil estime que l'exercice de la prostitution à domicile n'est possible que dans le cadre d'un statut d'indépendant. Il paraît en effet très difficile, voire impossible, de garantir les droits à la sécurité que confère l'avant-projet, au domicile de la personne. De plus, selon l'avant-projet, une convention collective conclue en commission paritaire devrait prévoir des dispositions supplémentaires. Quant au respect des lois sociales générales, on ne voit pas comment les inspections s'acquitteraient sérieusement de leurs tâches dans une multitude de lieux de travail.

Dans un avis publié au *Moniteur belge* le 28 août, le ministre a proposé d'assujettir les employeurs et travailleurs à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (n° 302). Les faire dépendre d'une commission paritaire existante supposera en tout cas, la négociation de conditions de travail spécifiques : salaires, horaires de travail, congés, etc. En amont, l'employeur devra inscrire l'activité de son entreprise dans la Banque Carrefour des Entreprises avec un code NACE (actuellement, le code NACE 96099 qui couvre les « autres services personnels », à défaut d'un code plus précis). Cette globalisation ne permet pas encore d'obtenir des statistiques sur l'ampleur du secteur, nécessaires pour l'évaluation quantitative (cf. art.22 ci-après).

- **Art. 5, al. 3** : cette interdiction de la mise à disposition de tiers devrait figurer plutôt dans le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire, ou au moins être reliée à ce chapitre.

- **Art. 7, §2 :** « assimiler » le cas visé (refus de rapports sexuels avec un client) à une absence pour raisons civiques ou familiales est inapproprié. Mieux vaudrait écrire que ce cas est traité comme les absences visées par l'art. 30, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978.
- **Art. 7, §3 :** si la personne qui se prostitue a fait usage du droit de refuser des rapports sexuels avec un client, ou certains actes, plus de 10 fois sur une période de 6 mois, elle peut, ainsi que l'employeur, demander l'intervention de la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail. Si le Conseil comprend bien l'objectif de vérifier le respect des conditions de travail, il se demande à quoi correspond le nombre de 10 refus de client ou d'accomplir certains actes sexuels durant une période de 6 mois avant l'intervention.

La rédaction « un représentant d'une union professionnelle des travailleurs du sexe (y compris les syndicats) » est doublement incorrecte. D'abord, même si elle reste utilisée couramment, l'expression « union professionnelle » n'existe plus : le Code des sociétés mentionne aujourd'hui « association sans but lucratif agréée comme union professionnelle ». Ensuite, les « syndicats les plus représentatifs », définis par la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du Travail, ne sont pas des a.s.b.l., agréées ou non comme unions professionnelles.

- **Art. 7, §§5 et 6 :** par comparaison avec d'autres législations qui comportent un dispositif de protection contre les représailles de l'employeur (les 3 lois anti-discriminations du 10 mai 2007, le chap. Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail), on ne voit pas pourquoi l'avant-projet distingue les deux hypothèses (mesures défavorables/licenciement) dans deux dispositions rédigées différemment.
- **Art. 9 :** « l'indemnité de rupture » due par l'employeur en cas de retrait de l'agrément, doit être définie dans le texte. L'exposé des motifs mentionne « indemnité de préavis », mais c'est une référence insuffisante aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978.
- **Art.12 :** le proxénétisme est toujours interdit par le Code pénal (art. 433^{quater}/1), sauf dans le cadre de l'avant-projet de loi. L'ambiguïté demeure : il est interdit de faciliter la prostitution d'autrui dans le but d'en retenir un « avantage économique anormal » (exposé des motifs), même pour les employeurs qui seront agréés dans les conditions de la future loi. Comment vérifiera-t-on l'avantage anormal dans le cadre de la future loi ?
- **Art.14 :** Le Conseil fait d'emblée remarquer que la forme de la coopérative, autogestionnaire, est sans doute la plus appropriée pour organiser l'activité de prostitution le plus démocratiquement possible et faire respecter les quatre libertés. Les conditions cumulatives pour pouvoir être agréé comme employeur peuvent être complétées par arrêté royal qui doit dès lors, contenir des éléments relatifs aux dimensions des chambres, les obligations d'affichage sur les numéros d'urgence, etc.

Si l'intention est de prévoir des éléments supplémentaires, pourquoi ne pas écrire « le Roi fixe des conditions d'agrément supplémentaires ... » ?

- **Art. 22 :** L'évaluation de l'application de la future loi, prévue au terme de 2 ans, devra en tout cas s'attacher à fournir notamment les données statistiques du nombre d'employeurs agréés, de personnes engagé.es comme salarié.es, celles qui concerneront l'application des contrats de travail, les plaintes éventuelles et les suites données, ainsi que les contrôles par les inspections sociales. Compte tenu de ses compétences en matière d'égalité de chances, le Conseil souhaite être associé et/ou pouvoir donner un avis sur le résultat de cette évaluation.

Commentaires complémentaires

Hors l'analyse de l'avant-projet de loi, le Conseil estime devoir attirer l'attention des autorités sur des mesures à prendre simultanément à l'entrée en vigueur de la future loi.

- L'avant-projet ne concerne que le droit du travail. La relation de travail nouvelle aura des conséquences en matière fiscale, qu'il convient d'étudier simultanément.
- Les personnes qui se prostituent connaissent des risques spécifiques en ce qui concerne certaines maladies dont les maladies sexuellement transmissibles. Le Conseil demande que celles-ci soient inscrites dans la liste des maladies reconnues en Belgique.
- D'autres aspects du bien-être au travail, y compris les contacts avec la médecine du travail, les procédures liées aux risques psychosociaux, les vaccinations(obligatoires), la surveillance de la santé, etc. devraient être examinés plus en détail.
- Par ailleurs, les pratiques abusives en matière de location de logements doivent être assainies à brèves échéances dans les trois Régions.
- Considérant que la prostitution ne saurait être un métier enviable à long terme, du moins, la sortie de la prostitution devrait faire l'objet d'une politique coordonnée assumée par les institutions publiques compétentes : quelles mesures de réinsertion dans un autre emploi seront-elles prises lorsque des demandes en seront faites ?
- Le Conseil se demande si les dérogations de l'article 14 §6 de l'avant-projet pourront réellement être mises en œuvre et si les plaintes et les appels via le bouton d'urgence pourront être pris en charge par les inspections sociales et les médecins du travail. Quels seront les moyens supplémentaires accordés à celles-ci pour exécuter leur mission ?

- Le Conseil craint que la protection ainsi organisée ne mette pas véritablement ni complètement les personnes qui se prostituent à l'abri des violences et des abus qui sont courants dans ce type d'activité. Il demande que le Gouvernement amplifie massivement les moyens de lutte contre le trafic des êtres humains, la prostitution clandestine et le proxénétisme.
- L'information publique sur les nouvelles dispositions et les droits des personnes qui se prostituent doit s'adresser tant à celles-ci et à leur employeur qu'à leurs clients. Le Conseil demande que les autorités communiquent largement sur les risques particuliers que les personnes qui se prostituent encourent.
- Le Conseil demande enfin, quelle attitude la Belgique adoptera au plan international. En effet, la Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui (1949), signée et ratifiée en 1965, énonce que « la prostitution et le mal qui l'accompagne, à savoir la traite des êtres humains en vue de prostitution, sont incompatibles avec la dignité humaine et la valeur de la personne humaine et mettent en danger le bien-être de l'individu, de la famille et de la communauté ». Elle ne fait pas de distinction entre personnes consentantes ou non.

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

Advies nr. 171 van [8] september 2023 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over het voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst

In een brief van 29 juni 2023 heeft de federale minister van Economie en Werk om het advies van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (hierna: de Raad) gevraagd over een voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst.

Voorafgaand aan de opmerkingen over het voorontwerp zelf, legt de Raad een aantal meer algemene beschouwingen voor met betrekking tot prostitutie, in aansluiting op zijn adviezen nr. 156 van 10 december 2020 betreffende de Sociale rechten van personen die zich prostitueren en nr. 162 van 19 november 2021 betreffende de niet-inroepbaarheid van de nietigheid van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van sekswerkers (waarvan het principe werd verankerd in de wet van 21 februari 2022). Ideologische standpunten over de prostitutie van anderen zijn altijd onderwerp van discussie geweest binnen de organisaties die deel uitmaken van de Raad. Niettemin spreekt de Raad zich unaniem uit in dit advies, waarbij hij zich het recht voorbehoudt om na de tweede lezing van de tekst op deze kwestie terug te komen.

Contextuele overwegingen

Het voorontwerp beoogt de voortzetting van de decriminalisering van sekswerk die door de federale regering is ingezet. Na de wet van 21 maart 2022 houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht, is de regering begonnen met het uitwerken van een "volwaardig sociaalrechtelijk statuut" als antwoord op de vraag van een groep personen die van een gunstigere sociale bescherming willen genieten en ermee instemmen om onder het gezag van een werkgever te werken. In zijn vorige adviezen had de Raad er al op gewezen dat alle personen die zich prostitueren de mogelijkheid hebben om hun activiteit als zelfstandige uit te oefenen en dus al een volwaardig sociaalrechtelijk statuut genieten zoals alle zelfstandigen die onder het RSVZ vallen.

Het voorontwerp beschrijft de voorwaarden waaronder mannelijke en vrouwelijke prostituees legaal op basis van een arbeidsovereenkomst kunnen werken en onder het socialezekerheidsstelsel voor bezoldigde werknemers zullen vallen. Het gaat daarbij niet om repressieve maatregelen ten opzichte van personen die zich prostitueren, maar om een reeks bepalingen die bedoeld zijn om hen te beschermen tegen misbruik, uitbuiting en mishandeling

in een transparantere relatie, en om ervoor te zorgen dat toekomstige werkgevers duidelijke verantwoordelijkheden jegens hen hebben.

Het is lovenswaardig dat het arbeidsrecht in staat zou zijn om de verhoudingen tussen werkgever en werknemer (weer) in evenwicht te brengen, en we merken op dat het voorontwerp ongekende afwijkingen toestaat, in het bijzonder op het gebied van de ondergeschiktheid aan de werkgever. Hoewel prostitutie juridisch gezien een aanvaardbare economische activiteit wordt, tonen deze afwijkingen toch duidelijk aan dat het geen beroep is als alle andere, zoals de Raad in zijn advies nr. 156 had beschreven. In wezen vereist prostitutie geen beroepsopleiding, is er geen organisatie van de loonvoorwaarden of de werktijden, is er geen sprake van loonontwikkeling of promotie en vindt prostitutie plaats in een bijzondere omgeving met fysiek of psychisch geweld. Bovendien wordt officieel aanbevolen hulp georganiseerd om personen die zich prostitueren uit de prostitutie te halen door gesubsidieerde verenigingen.

De memorie van toelichting bij het voorontwerp erkent de specifieke aard van prostitutie, de bijzondere risico's voor de gezondheid en de blootstelling aan geweld: "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..." Cf. artikel 10, over de aanstelling van een vertrouwenspersoon (bij voorkeur een collega) en artikel 5, over het verbod om studenten in te huren voor werk dat als gevaarlijk wordt beschouwd.

De Raad hoopt dat het voorontwerp niet tot gevolg zal hebben dat de commercialisering van het vrouwelijk lichaam, net als van het mannelijk lichaam, wordt gebagatelliseerd, ook al verklaren sommigen dat ze vrijwillig in de prostitutie werken. Het begrip 'toestemming' moet worden genuanceerd en ten minste in een sociaaleconomische context van de verarming van de meest kwetsbare groepen in de samenleving worden geplaatst.

Dit verandert niets aan de sociologische realiteit: mannen zijn de klanten van seksuele diensten die, tegen financiële vergoeding, door een overgrote meerderheid vrouwen worden verleend. De commerciële transactie van wat fysiek de meest intieme dienst is, blijft fundamenteel ongelijk in een machtsrelatie die kenmerkend is voor het patriarchaat.

Hoewel het voorontwerp beoogt prostitutie tot op zekere hoogte "wit te wassen", vraagt de Raad zich af wat de reactie is van een milieu dat als maffia-achtig bekend staat, en in het bijzonder wat betreft de wens om van de lucratieve clandestiniteit over te stappen op een meer restrictief en minder lonend economisch circuit. Hoe krachtdadig zal de overheid zijn in het controleren en bestraffen van "slechte werkgevers" om de bescherming die ze personen die zich prostitueren belooft te garanderen?

Over het voorontwerp

Algemene opmerkingen

- Het opstellen van een "op zichzelf staande" wet brengt altijd het risico met zich mee dat er tegenstrijdigheden of onzekerheden ontstaan ten opzichte van andere wetten, waarvoor de Raad in zijn advies nr. 162 al had gewaarschuwd. Hij beveelt aan om de

tekst te herzien, met name in het licht van de volgende opmerkingen; sommige bepalingen moeten beter worden gekoppeld aan andere wetten, of er zelfs in worden opgenomen.

- Gezien het overwicht van vrouwen onder de prostituees, moet hiermee expliciet rekening worden gehouden. **Art. 2, 2°** van het voorontwerp definieert "sekswerker", een uitdrukking die overal in de tekst en in de toelichting terugkomt. De Raad had voorgesteld (advies nr. 162) om de uitdrukking "personen die zich prostitueren" te gebruiken in plaats van "sekswerkers". De wet van 21 februari 2022 volgde deze suggestie en voerde in verschillende wetteksten, waaronder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (art. 14, 3°), de uitdrukking "de werknemer die zich prostitueert" in, waarmee in het voorontwerp geen rekening is gehouden. In elk geval zou een inleidende bepaling moeten worden toegevoegd die stelt dat de term gemeenslachtig bedoeld is, wat de afdeling Wetgeving van de Raad van State er ook van vindt.

Specifieke opmerkingen

- **Art. 4, lid 2:** aangezien **art. 2, 4°** bepaalt dat de werkgever een rechtspersoon moet zijn, is het niet duidelijk hoe deze laatste seksuele betrekkingen zou kunnen hebben met een personeelslid. De tekst zou bijvoorbeeld moeten verwijzen naar "alle vertegenwoordigers van de werkgever"; een uitleg in de memorie van toelichting zou niet volstaan om de absurditeit van de huidige formulering weg te nemen.
- **Art. 5, lid 2:** De Raad is van mening dat thuisprostitutie alleen mogelijk is in de context van een zelfstandigenstatuut. Het lijkt zeer moeilijk, zo niet onmogelijk, om de door het voorontwerp verleende rechten op veiligheid te waarborgen in iemands domicilie. Bovendien zou een collectieve overeenkomst die door een paritair comité wordt gesloten volgens het voorontwerp aanvullende bepalingen moeten bevatten. Wat de naleving van de algemene sociale wetgeving betreft, is het moeilijk voor te stellen hoe de inspectiediensten hun taken op een groot aantal werkplekken naar behoren zouden kunnen uitvoeren.

In een mededeling in het *Belgisch Staatsblad* van 28 augustus stelde de minister voor om werkgevers en werknemers te onderwerpen aan het paritair comité voor de hotelsector (nr. 302). Door hen onder een bestaand paritair comité te laten vallen, zullen ze in elk geval moeten onderhandelen over specifieke arbeidsvoorwaarden: lonen, werktijden, vakantiedagen, enz. Vervolgens zullen werkgevers de activiteit van hun bedrijf moeten registreren bij de Kruispuntbank van Ondernemingen met een NACE-code (momenteel NACE-code 96099, die "overige persoonlijke diensten" omvat, bij gebrek aan een preciezere code). Deze globalisering maakt het nog niet mogelijk om statistieken over de omvang van de sector te verkrijgen, die nodig zijn voor de kwantitatieve evaluatie (zie artikel 22 hieronder).

- **Art. 5, §3:** dit verbod op terbeschikkingstelling aan derden zou moeten worden opgenomen in hoofdstuk III van de wet van 24 juli 1987 betreffende uitzendarbeid, of zou ten minste aan dit hoofdstuk moeten worden gekoppeld.
- **Art. 7, §2:** het "gelijkstellen" van het geval in kwestie (weigering van seksuele betrekkingen met een klant) met een afwezigheid om burgerlijke of familiale redenen is ongepast. Het zou beter zijn om te schrijven dat dit geval wordt behandeld zoals de afwezigheden bedoeld in art. 30, §1 van de wet van 3 juli 1978.
- **Art. 7, §3:** als de persoon die zich prostitueert het recht om seksuele betrekkingen met een klant of bepaalde handelingen te weigeren meer dan 10 keer heeft uitgeoefend in een periode van 6 maanden, kunnen hij of zij en de werkgever de tussenkomst vragen van de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Hoewel de Raad duidelijk het doel van het controleren van de naleving van de arbeidsvoorwaarden begrijpt, vraagt hij zich af wat het aantal van 10 weigeringen van een cliënt of bepaalde seksuele handelingen uit te voeren gedurende een periode van 6 maanden voorafgaand aan de interventie inhoudt.

De formulering "een vertegenwoordiger van een beroepsvereniging van sekswerkers (vakbonden inbegrepen)" is dubbel onjuist. Ten eerste, hoewel het nog steeds vaak gebruikt wordt, bestaat de uitdrukking "beroepsvereniging" niet meer: het Wetboek van Vennootschappen verwijst nu naar "vereniging zonder winstoogmerk die erkend is als beroepsvereniging". Ten tweede zijn de "meest representatieve vakbonden", zoals gedefinieerd in de organieke wet van 29 mei 1952 van de Nationale Arbeidsraad, geen vzw's, of ze nu zijn erkend als beroepsvereniging of niet.

- **Art. 7, §§5 en 6:** in vergelijking met andere wetgeving die een systeem van bescherming tegen represailles door de werkgever bevat (de 3 antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007, hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk), is het niet duidelijk waarom het voorontwerp onderscheid maakt tussen de twee hypothesen (nadelige maatregelen/ontslag) in twee verschillend geformuleerde bepalingen.
- **Art. 9:** de "opzeggingsvergoeding" die de werkgever moet betalen in geval van intrekking van de erkenning, moet gedefinieerd worden in de tekst. De toelichting vermeldt "opzeggingsvergoeding", maar dit is een ontoereikende verwijzing naar de bepalingen van de wet van 3 juli 1978.
- **Art.12:** Pooierschap is nog steeds verboden door het Strafwetboek (art. 433quater /1), behalve in de context van het voorontwerp. De dubbelzinnigheid blijft: het is verboden om de prostitutie van anderen te vergemakkelijken om een "abnormaal economisch voordeel" te verkrijgen (memorie van toelichting), zelfs voor werkgevers die zullen worden erkend onder de voorwaarden van de toekomstige wet. Hoe wordt het abnormale voordeel gecontroleerd in het kader van de toekomstige wet?

- Art.14: De Raad wijst er van meet af aan op dat een coöperatieve, met zelfbeheer, ongetwijfeld het meest geschikt is om de prostitutie zo democratisch mogelijk te organiseren en ervoor te zorgen dat de vier vrijheden worden gerespecteerd. De cumulatieve voorwaarden voor erkenning als werkgever kunnen worden aangevuld per Koninklijk Besluit, dat dan details moet bevatten over de grootte van de kamers, de verplichting om noodnummers uit te hangen, enz. Als het de bedoeling is om aanvullende elementen te voorzien, waarom dan niet schrijven "de Koning stelt aanvullende erkenningsvoorwaarden vast ..."?
- **Art. 22:** De evaluatie van de toepassing van de toekomstige wet, die na 2 jaar moet plaatsvinden, moet in elk geval trachten statistische gegevens te verschaffen over het aantal erkende werkgevers, het aantal personen dat als werkne(e)m(st)er wordt aangeworven, gegevens over de toepassing van arbeidsovereenkomsten, eventuele klachten en de ondernomen actie, evenals controles door de sociale inspectiediensten. Gezien zijn verantwoordelijkheden op het gebied van gelijke kansen wenst de Raad betrokken te worden bij en/of een advies te kunnen verstrekken over het resultaat van deze evaluatie.

Aanvullende opmerkingen

Naast de analyse van het wetsontwerp meent de Raad de aandacht van de autoriteiten te moeten vestigen op maatregelen die tegelijk met de inwerkingtreding van de toekomstige wet moeten worden genomen.

- Het voorontwerp heeft alleen betrekking op het arbeidsrecht. De Raad wijst erop dat de nieuwe arbeidsrelatie fiscale gevolgen zal hebben, die tegelijkertijd bestudeerd moeten worden.
- Personen die zich prostitueren lopen specifieke risico's met betrekking tot bepaalde ziektes, waaronder seksueel overdraagbare aandoeningen. De Raad pleit ervoor om deze op te nemen in de lijst van in België erkende ziektes op het moment dat de toekomstige wet van kracht wordt.
- Andere aspecten van welzijn op het werk, waaronder contact met de bedrijfsgeneeskunde, procedures met betrekking tot psychosociale risico's, (verplichte) vaccinaties, gezondheidstoezicht, enz. moeten nader worden onderzocht.
- Verder moeten misbruiken bij het verhuren van accommodatie op korte termijn worden aangepakt in de drie gewesten.

- Aangezien prostitutie op zijn minst op lange termijn geen benijdenswaardig beroep kan zijn, moet het verlaten van de prostitutie het voorwerp uitmaken van een gecoördineerd beleid van de bevoegde overheidsinstellingen: welke maatregelen voor herintegratie in ander werk zullen worden genomen wanneer daarom wordt verzocht?
- De Raad vraagt zich af of de afwijkingen in artikel 14 §6 van het voorontwerp echt kunnen worden uitgevoerd en of klachten en oproepen via de noodknop kunnen worden behandeld door de sociale inspectiediensten en de arbeidsgeneesheren. Welke extra middelen zullen deze diensten krijgen om hun taken uit te voeren?
- De Raad vreest dat de op deze manier georganiseerde bescherming de personen die zich prostitueren niet echt of volledig zal beschermen tegen het geweld en misbruik dat bij dit soort activiteiten vaak voorkomt, en roept de regering op om massaal meer middelen ter beschikking te stellen voor de bestrijding van mensenhandel, clandestiene prostitutie en pooierschap.
- De publieke voorlichting over de nieuwe bepalingen en de rechten van personen die zich prostitueren moet gericht zijn op deze personen, hun werkgevers en hun klanten. De Raad roept de overheid op om op grote schaal te communiceren over de bijzondere risico's die personen die zich prostitueren lopen.
- Ten slotte vraagt de Raad welke houding België zal aannemen op internationaal niveau. Het Verdrag tot bestrijding van mensenhandel en van exploitatie van de prostitutie van anderen (1949), ondertekend en geratificeerd in 1965, stelt dat "prostitutie en het kwaad dat ermee gepaard gaat, namelijk de handel in personen met het oog op prostitutie, onverenigbaar zijn met de menselijke waardigheid en de waarde en het welzijn van het individu, het gezin en de gemeenschap in gevaar brengen". Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen instemmende en niet-instemmende personen.



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis standard n° 65/2023 du 24 mars 2023
Version mise à jour en séance du 29 septembre 2023

Objet: Avis standard relatif à la rédaction des textes normatifs

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),
Présent.e.s : Mesdames Cédrine Morlière, Nathalie Raghenon et Griet Verhenneman et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel et Gert Vermeulen;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA »);

Vu l'article 25, alinéa 3, de la LCA selon lequel les décisions du Centre de Connaissances sont adoptées à la majorité des voix ;

Vu le règlement (UE) 2016/679 *du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE* (ci-après « RGPD »);

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après « LTD »);

émet, le 24 mars 2023, l'avis standard suivant :

I. PORTÉE ET CONTEXTE DU PRÉSENT AVIS

1. Compte tenu du nombre exceptionnellement élevé de demandes d'avis dont l'Autorité est saisie et faute de disposer de moyens humains suffisants, l'Autorité n'est momentanément pas en mesure de procéder à un examen de toutes les demandes d'avis qu'elle reçoit. Lorsque le demandeur n'indique pas que le projet soumis pourrait occasionner des risques élevés pour les droits et libertés des personnes concernées et lorsque les réponses fournies par celui-ci dans le formulaire ne permettent pas non plus de déduire que de tels risques existeraient, l'Autorité peut décider de se référer au présent avis standard relatif à la rédaction des textes normatif¹.
2. Cet avis général rappelle les exigences principales auxquelles toute norme qui encadre des traitements de données à caractère personnel doit répondre. Il demeure par conséquent valable dans toutes les hypothèses de rédaction de textes normatifs. Il incombe à l'auteur d'un projet de norme de veiller à ce que celui-ci réponde effectivement aux exigences de qualité de la loi qui s'imposent en vertu du RGPD, lu en combinaison avec la Constitution, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après « la CEDH »).

II. RÉDACTION DES TEXTES NORMATIFS ET PROTECTION DES DONNÉES

A. *Quant à l'exigence de nécessité et proportionnalité des traitements de données qui sont encadrés par le projet*

3. L'Autorité rappelle que tout traitement de données à caractère personnel constitue une ingérence dans le droit au respect de la vie privée et le droit à la protection des données à caractère personnel. Une telle ingérence n'est admissible que pour autant qu'elle soit nécessaire et proportionnée à l'objectif légitime poursuivi.
4. Pour rappel, un traitement de données à caractère personnel est considéré comme étant nécessaire s'il constitue la mesure la moins attentatoire pour atteindre l'objectif légitime qu'il

¹ L'Autorité doit procéder à des choix stratégiques, compte tenu de ses missions en vertu du RGPD, des moyens dont elle dispose et des principes figurant dans le RGPD (comme le principe de l'approche basée sur les risques et le principe de 'responsabilité'). C'est la raison pour laquelle elle analyse d'abord les demandes d'avis, qui lui sont soumises en vertu de l'article 23 de la LCA et/ou de l'article 36.4 du RGPD, uniquement sur la base du formulaire.

Ce n'est que dans les cas où les réponses fournies dans le formulaire contiennent des indices sérieux que le projet de texte normatif implique un risque élevé que l'Autorité procède systématiquement à une analyse du projet de texte normatif proprement dit et émet concrètement un avis.

Dans les autres cas, et compte-tenu du flux de dossiers, l'Autorité ne procède pas à une analyse du texte du projet de texte normatif et communique les présentes lignes directrices générales. Il appartient au demandeur de s'assurer concrètement que le projet qu'il rédige répond effectivement aux exigences de qualité de la loi qui s'imposent en vertu du RGPD, de la Constitution, de la Charte des droits fondamentaux et de la CEDH.

poursuit. L'auteur d'un texte normatif doit dès lors s'assurer qu'il n'y a pas d'autres mesures moins attentatoires aux droits et libertés des personnes concernées qui permettent d'atteindre l'objectif poursuivi. Il faut donc que le traitement de données envisagé permette effectivement d'atteindre l'objectif poursuivi (critère d'efficacité), mais également qu'il constitue la mesure la moins intrusive dans les droits et libertés des personnes concernées (critère de nécessité au sens strict). Concrètement, cela signifie que s'il est possible d'atteindre l'objectif recherché au moyen d'une mesure moins intrusive pour le droit au respect de la vie privée ou le droit à la protection des données à caractère personnel, le traitement de données initialement envisagé ne pourra pas être mis en place.

5. Si la nécessité du traitement de données à caractère personnel est établie, il faut encore que l'auteur du texte normatif s'assure que celui-ci est bien proportionné (au sens strict) à l'objectif qu'il poursuit, c'est-à-dire qu'il faut qu'il existe un juste équilibre entre les différents intérêts en présence, droits et libertés des personnes concernées. En d'autres termes, il faut qu'il y ait un équilibre entre l'ingérence dans le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel et l'objectif que poursuit – et permet effectivement d'atteindre – ce traitement. Les avantages qui découlent du traitement de données en question doivent donc être plus importants que les inconvénients qu'il génère pour les personnes concernées (critère de proportionnalité au sens strict).
6. L'Autorité attire l'attention des auteurs de textes normatifs sur l'obligation de s'assurer que les traitements de données à caractère personnel encadrés par leurs projets ou qui seront mis en place en exécution de ceux-ci s'avèrent effectivement nécessaires et proportionnés à l'objectif poursuivi.

B. Quant à l'exigence de prévisibilité des traitements de données à caractère personnel

7. En outre, l'Autorité rappelle que chaque traitement de données à caractère personnel doit disposer d'une base juridique ou de légitimité figurant à l'article 6.1 du RGPD. Les traitements de données qui sont instaurés par une mesure normative sont presque toujours basés sur l'article 6.1, point c) ou e) du RGPD².
8. En vertu de l'article 22 de la Constitution, de l'article 8 de la CEDH et de l'article 6.3 du RGPD, de tels traitements doivent être prévus par une réglementation claire et précise, dont l'application doit

² Article 6.1 du RGPD : "Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie : (...)

c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ; (...)

e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ; (...)"

être prévisible pour les personnes concernées³. En d'autres termes, la réglementation qui encadre ou dont la mise en œuvre implique des traitements de données doit répondre aux exigences de prévisibilité et de précision, de telle sorte qu'à sa lecture, les personnes concernées peuvent entrevoir clairement les traitements qui seront faits de leurs données et les circonstances dans lesquelles ces traitements sont autorisés.

9. Toutefois, cela ne signifie pas que chaque traitement de données doit être encadré par une norme *spécifique* régissant explicitement l'ensemble des sujets de protection des données dans son contexte. En effet, dans certains cas, la prévisibilité d'un traitement de données à caractère personnel qui est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public pourra être assurée par la norme qui attribue cette mission au responsable du traitement et le RGPD (le cas échéant lus en combinaison avec d'autres normes également d'application).
10. La question se pose dès lors de savoir quand et dans quelle mesure un encadrement normatif *spécifique* est nécessaire. S'il n'y a pas de règle absolue ou de formule mathématique permettant de déterminer avec certitude quand il y a lieu de prévoir une norme spécifique pour assurer l'encadrement d'un traitement de données à caractère personnel nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public, et ce, en vue d'en assurer la prévisibilité, l'Autorité donne ci-dessous des indications à ce propos.
11. L'article 6.2 du RGPD prévoit que « *les États membres peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus spécifiques pour adapter l'application des règles du présent règlement pour ce qui est du traitement dans le but de respecter le paragraphe 1, points c) et e), en déterminant plus précisément les exigences spécifiques applicables au traitement ainsi que d'autres mesures visant à garantir un traitement licite et loyal, y compris dans d'autres situations particulières de traitement comme le prévoit le chapitre IX* ».
12. Le considérant 10 du RGPD, qui est relatif à l'article 6.2 du RGPD, précise que « *parallèlement à la législation générale et horizontale relative à la protection des données mettant en œuvre la directive 95/46/CE, il existe, dans les Etats membres, plusieurs législations sectorielles spécifiques dans des domaines qui requièrent des dispositions plus précises. Le présent règlement laisse aussi aux Etats membres une marge de manœuvre pour préciser des règles, y compris en ce qui concerne le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel. A cet égard, le présent règlement n'exclut pas que le droit des Etats membres précise les circonstances des situations particulières de traitement y compris en fixant de manière plus précise les conditions dans lesquelles le traitement de données à caractère personnel est licite* » (c'est l'Autorité qui souligne).

³ Voir également le considérant 41 du RGPD.

13. De plus, le RGPD renvoie également, à plusieurs reprises, au droit national, que ce soit pour exiger un encadrement spécifique pour certains traitements de données à caractère personnel ou pour imposer l'adoption de mesures appropriées et spécifiques pour sauvegarder les droits fondamentaux et les intérêts des personnes concernées⁴.
14. L'Autorité identifie, notamment, trois situations dans lesquelles une norme nationale doit encadrer spécifiquement des traitements de données à caractère personnel :
 - lorsqu'il n'est pas suffisant de renvoyer au libellé de **la norme attribuant une mission de service public pour assurer** la prévisibilité du traitement ; et/ou lorsqu'il y a lieu de **prévoir des garanties spécifiques** pour préserver les droits et libertés des personnes concernées ;
 - lorsqu'il est nécessaire de créer un traitement obligatoire de données à caractère personnel au sens de l'article art. 6.1.c RGPD. À ce propos, l'Autorité relève que la norme qui impose l'obligation légale doit, d'une part, spécifier la finalité concrète pour laquelle le traitement de données obligatoire doit être réalisé et, d'autre part, être claire et précise, de telle sorte que le responsable du traitement ne doit, en principe, pas avoir de marge d'appréciation quant à la façon de réaliser le traitement de données à caractère personnel nécessaire au respect de son obligation légale⁵.
 - lorsque le RGPD ou la LTD impose l'adoption d'une telle norme spécifique d'encadrement de traitement de données à caractère personnel, par exemple, pour prévoir des mesures spécifiques de sauvegarde pour les droits et libertés des personnes concernées. Ainsi par exemple, le RGPD impose une telle norme spécifique dans deux hypothèses, à savoir (1) lorsqu'il est envisagé d'encadrer des traitements portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel au sens de l'article 9 du RGPD (données relatives à l'origine raciale, données relatives à la santé, ...), ou encore au sens de l'article 10 du RGPD (données relatives à des condamnations, ...) et lorsqu'il est envisagé de prévoir dans ce cadre des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts des personnes concernées ou encore (2) lorsqu'il y a lieu de concilier dans une norme

⁴ C'est le cas, par exemple, pour les traitements portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel au sens de l'article 9 du RGPD (données relatives à l'origine raciale, données relatives à la santé, ...) qui sont nécessaires à l'exécution des obligations des responsables du traitement en matière de droit du travail ou encore des traitements portant sur ces données qui sont nécessaires pour des motifs d'intérêt public important.

⁵ Groupe de travail « Article 29 », *Avis 06/2014 sur la notion d'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement des données au sens de l'article 7 de la directive 95/46/CE*, p. 22. L'Autorité rappelle qu'en tout état de cause, malgré une telle absence de marge d'appréciation, il incombe toujours au responsable du traitement de veiller à la conformité du traitement concerné à l'obligation en cause ainsi qu'au RGPD.

législative le droit d'accès du public aux documents officiels et le droit à la protection des données à caractère personnel (art. 86 RGDP).

15. Dans ce contexte, même si tout traitement de données à caractère personnel constitue une ingérence dans le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel, chacun de ces traitements (et donc toute ingérence dans le droit à la vie privée) ne doit, par conséquent, pas nécessairement être *spécifiquement* encadré par une norme de droit interne (comme par exemple, un chapitre spécifique consacré aux traitements de données à caractère personnel).
16. Pour ce qui est des traitements de données nécessaires à l'exécution d'une mission d'intérêt public, l'Autorité relève que, pour autant que les missions de service public (qui nécessitent la réalisation de traitement de données à caractère personnel) soient décrites et délimitées par le législateur de manière telle que les finalités de ces traitements puissent être considérées comme déterminées et explicites, et hormis les circonstances spécifiques décrites au § 14, il n'est pas systematiquement nécessaire d'encadrer *spécifiquement* ces traitements de données. En effet, sous cette condition, le RGPD peut, dans certains cas, suffire à encadrer lesdits traitements de données, notamment en l'absence de risque spécifique pour les droits et libertés des personnes concernées.
17. L'Autorité invite donc l'auteur d'un texte normatif à s'assurer que son projet répond bien à l'exigence de prévisibilité, de telle sorte qu'à sa lecture, éventuellement combinée à la lecture du cadre normatif pertinent, les personnes concernées soient en mesure d'entrevoir clairement les traitements qui seront faits de leurs données et les circonstances dans lesquelles ces traitements sont autorisés.

Pour le Centre de Connaissances,
Cédrine Morlière - Directrice du Centre de Connaissances



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Standaardadvies 65/2023 van 24 maart 2023
Bijgewerkte versie – zitting van 29 september 2023

Betreft: Standaardadvies betreffende de redactie van normatieve teksten

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna "de Autoriteit"),
aanwezig: de dames Cédrine Morlière, Nathalie Raghenon en Griet Verhenneman, en de heren Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel en Gert Vermeulen;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, met name de artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op artikel 25, lid 3, WOG volgens hetwelk de beslissingen van het Kenniscentrum bij meerderheid van stemmen worden aangenomen;

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 *van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "WVG");

Brengt op 24 maart 2023 het volgende standaardadvies uit.

I. TOEPASSINGSGEBIED EN CONTEXT VAN DIT ADVIES

1. Gezien het uitzonderlijk grote aantal adviesaanvragen dat momenteel bij de Autoriteit wordt ingediend en bij gebrek aan voldoende personele middelen, is de Autoriteit niet in staat om alle adviesaanvragen die zij ontvangt, te behandelen. Wanneer de aanvrager niet aangeeft dat het voorgelegde ontwerp aanleiding kan geven tot hoge risico's voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen, en wanneer uit zijn antwoorden in het formulier ook niet kan worden afgeleid dat dergelijke risico's aanwezig zijn, kan de Autoriteit beslissen om te verwijzen naar voorliggend standaardadvies betreffende de redactie van normatieve teksten¹.
2. In dit algemene advies wordt gewezen op de belangrijkste eisen waaraan elke norm die de verwerking van persoonsgegevens regelt, moet voldoen. Het blijft dus geldig bij elke redactie van normatieve teksten. Het is de verantwoordelijkheid van de auteur van een ontwerpnorm om ervoor te zorgen dat deze daadwerkelijk voldoet aan de kwaliteitseisen van een wet, opgelegd op grond van de AVG en gelezen in samenhang met de Grondwet, het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (hierna "het EVRM").

II. REDACTIE VAN NORMATIEVE TEKSTEN EN GEGEVENSBESCHERMING

A. Wat betreft de vereiste van noodzakelijkheid en evenredigheid van de gegevensverwerkingen die door het ontwerp worden geregeld

3. De Autoriteit herinnert eraan dat elke verwerking van persoonsgegevens een inmenging vormt in het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het recht op bescherming van persoonsgegevens van de betrokkenen. Een dergelijke inmenging is enkel toelaatbaar als zij noodzakelijk is en evenredig met het nagestreefde gerechtvaardigde doel.
4. Ter herinnering: de verwerking van persoonsgegevens wordt als noodzakelijk beschouwd als zij de minst ingrijpende maatregel vormt om het ermee nagestreefde gerechtvaardigde doel te

¹ De Autoriteit dient strategische keuzes te maken, rekening houdend met de nieuwe taken die haar krachtens de AVG zijn opgelegd, de middelen waarover zij beschikt en de beginselen die in de AVG zijn vervat (zoals het beginsel van de risico-gebaseerde benadering en het beginsel van de 'verantwoordingsplicht'). Daarom onderzoekt zij de adviesaanvragen die haar op grond van artikel 23 van de WOG en/of artikel 36, lid 4, van de AVG worden voorgelegd eerst uitsluitend op basis van het formulier.

Alleen in gevallen waarin de antwoorden in het formulier ernstige aanwijzingen bevatten dat het ontwerp van normatieve tekst een hoog risico inhoudt, gaat de Autoriteit over tot een systematische analyse van het ontwerp van normatieve tekst zelf en brengt zij een concreet advies uit.

In de andere gevallen en gezien de toevloed aan dossiers, gaat de Autoriteit niet over tot een analyse van de tekst van het ontwerp van normatieve tekst en geeft zij voorliggende algemene richtlijnen. Het is aan de aanvrager om er in de praktijk voor te zorgen dat het ontwerp dat hij redigeert, daadwerkelijk voldoet aan de kwaliteitsvereisten van de wet die door de AVG, de Grondwet, het Handvest van de grondrechten en het EVRM, worden opgelegd.

bereiken. De auteur van een normatieve tekst moet daarom nagaan of er geen andere maatregelen zijn die minder ingrijpend zijn voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen, en waarmee het nagestreefde doel kan worden bereikt. De beoogde gegevensverwerking moet dus toelaten het nagestreefde doel te bereiken (criterium van doeltreffendheid), maar moet tevens de maatregel zijn die het minst ingrijpt in de rechten en vrijheden van de betrokkenen (criterium van noodzakelijkheid in strikte zin). Concreet betekent dit dat als het mogelijk is het beoogde doel te bereiken met een maatregel die minder ingrijpt in het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer of het recht op bescherming van persoonsgegevens, de oorspronkelijk beoogde gegevensverwerking niet ingevoerd mag worden.

5. Wanneer de noodzaak van de verwerking van persoonsgegevens vaststaat, moet de auteur van de normatieve tekst er zich nog van vergewissen dat de verwerking evenredig is (in strikte zin) met het beoogde doel, d.w.z. dat er een juist evenwicht moet worden gevonden tussen de verschillende belangen die op het spel staan en de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Met andere woorden, er moet een evenwicht zijn tussen de inmenging in het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en op bescherming van persoonsgegevens, en het doel dat met die verwerking wordt beoogt en dat daadwerkelijk kan worden bereikt. De voordelen die voortvloeien uit de gegevensverwerking in kwestie moeten dus opwegen tegen de nadelen ervan voor de betrokkenen (criterium van evenredigheid in strikte zin).
6. De Autoriteit vestigt de aandacht van de auteurs van normatieve teksten op de verplichting ervoor te zorgen dat de verwerkingen van persoonsgegevens die door het ontwerp worden geregeld of in uitvoering daarvan zullen worden geregeld, werkelijk noodzakelijk zijn en evenredig met het nagestreefde doel.

B. Wat betreft de vereiste van voorspelbaarheid van de verwerking van persoonsgegevens

7. Verder herinnert de Autoriteit eraan dat elke verwerking van persoonsgegevens een rechtsgrond of een rechtmatigheidsgrond moet hebben, zoals bepaald in artikel 6, lid 1, van de AVG. Gegevensverwerkingen die bij een normatieve maatregel zijn ingevoerd, zijn bijna altijd gebaseerd op artikel 6, lid 1, punt c) of e), van de AVG².

²Artikel 6, lid 1, van de AVG: "De verwerking is alleen rechtmatig indien en voor zover aan ten minste een van de onderstaande voorwaarden is voldaan: (...)
c) de verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust; (...)
e) de verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen; (...)"

8. Krachtens artikel 22 van de Grondwet, artikel 8 van het EVRM en artikel 6, lid 3, van de AVG, moet voor dergelijke verwerkingen duidelijke en nauwkeurige regelgeving gelden, waarvan de toepassing voor de betrokkenen voorzienbaar moet zijn³. Met andere woorden, de regelgeving die de gegevensverwerking regelt of waarvan de toepassing een gegevensverwerking met zich meebrengt, moet voldoen aan de vereisten van voorspelbaarheid en nauwkeurigheid, zodat bij lezing ervan, de betrokkenen duidelijk kunnen begrijpen welke verwerkingen met hun gegevens zullen worden verricht en onder welke omstandigheden deze verwerkingen zijn toegestaan.
9. Dit betekent echter niet dat voor elke gegevensverwerking een *specifieke* norm moet gelden die uitdrukkelijk alle gegevensbeschermingskwesties in de betrokken context regelt. In bepaalde gevallen kan de voorspelbaarheid van een verwerking van persoonsgegevens die noodzakelijk is voor de vervulling van een taak van algemeen belang immers worden gewaarborgd door de norm die deze taak toekent aan de verwerkingsverantwoordelijke, en de AVG (in voorkomend geval gelezen in combinatie met andere normen die eveneens van toepassing zijn).
10. De vraag rijst dan wanneer en in welke mate een *specifiek* normatief kader noodzakelijk is. Aangezien er geen absolute regel of mathematische formule is om met zekerheid te bepalen wanneer moet worden voorzien in een specifieke norm om een verwerking van persoonsgegevens te regelen die noodzakelijk is voor de vervulling van een taak van algemeen belang, met het oog op de voorspelbaarheid ervan, geeft de Autoriteit hieronder richtsnoeren in dit verband.
11. Artikel 6, lid 2, van de AVG bepaalt: *"De lidstaten kunnen specifiekere bepalingen handhaven of invoeren ter aanpassing van de manier waarop de regels van deze verordening met betrekking tot de verwerking met het oog op de naleving van lid 1, punten c) en e), worden toegepast; hiertoe kunnen zij een nadere omschrijving geven van specifieke voorschriften voor de verwerking en andere maatregelen om een rechtmatige en behoorlijke verwerking te waarborgen, ook voor andere specifieke verwerkingssituaties als bedoeld in hoofdstuk IX."*
12. Overweging 10 van de AVG, die betrekking heeft op artikel 6, lid 2, van de AVG, bepaalt: *"In samenhang met de algemene en horizontale wetgeving inzake gegevensbescherming ter uitvoering van Richtlijn 95/46/EG beschikken de lidstaten over verscheidene sectorgebonden wetten op gebieden waar behoefte is aan meer specifieke bepalingen. Deze verordening biedt de lidstaten ook ruimte om eigen regels voor de toepassing vast te stellen, onder meer wat de verwerking van bijzondere persoonsgegevenscategorieën ("gevoelige gegevens") betreft. In zoverre staat deze verordening niet in de weg aan lidstatelijk recht waarin specifieke situaties op het gebied van gegevensverwerking nader worden omschreven, meer bepaald door nauwkeuriger*

³ Zie ook overweging 41 van de AVG.

te bepalen in welke gevallen verwerking van persoonsgegevens rechtmatig geschiedt".
(Onderstreept door de Autoriteit)

13. Bovendien verwijst de AVG ook meermaals naar het nationale recht, hetzij om een specifiek kader voor bepaalde verwerkingen van persoonsgegevens te eisen, hetzij om het treffen van passende en specifieke maatregelen ter bescherming van de grondrechten en de belangen van de betrokkenen, op te leggen.⁴
14. De Autoriteit stelt met name drie situaties vast waarin een nationale norm de verwerking van persoonsgegevens specifiek moet regelen:
 - wanneer het niet voldoende is om te verwijzen naar de formulering van **de norm waarbij de publieke taak wordt toegekend** om de voorspelbaarheid van de verwerking te **waarborgen**, en wanneer moet worden **voorzien in specifieke waarborgen** om de rechten en vrijheden van de betrokkenen te beschermen;
 - wanneer het noodzakelijk is om een verplichte verwerking van persoonsgegevens in te stellen in de zin van artikel 6, lid 1, punt c), van de AVG. In dat verband wijst de Autoriteit erop dat de norm die de wettelijke verplichting oplegt, enerzijds het concrete doel moet preciseren waarvoor de verplichte gegevensverwerking moet worden uitgevoerd, en anderzijds duidelijk en nauwkeurig moet zijn, zodat de verwerkingsverantwoordelijke in principe geen beoordelingsmarge heeft met betrekking tot de manier waarop de verwerking van persoonsgegevens die nodig is om aan zijn wettelijke verplichting te voldoen, wordt uitgevoerd⁵.
 - wanneer de AVG of de WVG de vaststelling van een dergelijke specifieke norm voor de verwerking van persoonsgegevens oplegt, om bijvoorbeeld te voorzien in specifieke beschermingsmaatregelen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen. Zo legt de AVG een dergelijke specifieke norm op in twee gevallen, namelijk (1) wanneer wordt overwogen de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens in de zin van artikel 9 van de AVG (gegevens over raciale afkomst, gegevens over gezondheid, ...) of in de zin van artikel 10 van de AVG (gegevens betreffende veroordelingen, enz.) te regelen en wanneer in dit verband wordt overwogen te voorzien in passende en specifieke maatregelen om de grondrechten en de belangen van de betrokkenen te vrijwaren, of (2) wanneer in een wettelijke norm het recht van toegang van het publiek tot officiële documenten in overeenstemming moet worden gebracht met het recht op bescherming van persoonsgegevens (artikel 86 van de AVG).

⁴ Dat is bijvoorbeeld het geval voor verwerkingen betreffende bijzondere categorieën van persoonsgegevens in de zin van artikel 9 van de AVG (gegevens over ras, gegevens over de gezondheid,...) die nodig zijn voor de uitvoering van de verplichtingen van verwerkingsverantwoordelijken op het gebied van arbeidsrecht, of voor verwerkingen betreffende deze gegevens die nodig zijn om redenen van zwaarwegend algemeen belang.

⁵ Groep Artikel 29, *advies 06/2014 van over het begrip "gerechtvaardigd belang van de voor de verwerking verantwoordelijke" in artikel 7 van Richtlijn 95/46/EG*, blz. 22. De Autoriteit herinnert eraan dat, ondanks een dergelijk gebrek aan beoordelingsmarge, het hoe dan ook aan de verwerkingsverantwoordelijke is om ervoor te zorgen dat de betrokken verwerking in overeenstemming is met de verplichting in kwestie en met de AVG.

15. In deze context, ook al vormt elke verwerking van persoonsgegevens een inmenging in het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en op bescherming van persoonsgegevens, toch moet niet elke verwerking (en dus elke inmenging in het recht op privacy) noodzakelijkerwijs specifiek geregeld worden door een norm van nationaal recht (zoals bijvoorbeeld een specifiek hoofdstuk dat aan de verwerking van persoonsgegevens is gewijd).
16. Wat betreft gegevensverwerkingen die noodzakelijk zijn voor de vervulling van een taak van algemeen belang, merkt de Autoriteit op dat, voor zover de publieke taken (waarvoor de verwerking van persoonsgegevens nodig is) door de wetgever op zodanige wijze zijn omschreven en afgebakend dat de doeleinden van deze verwerkingen als welbepaald en uitdrukkelijk kunnen worden beschouwd, en afgezien van de specifieke omstandigheden beschreven in § 14, het niet systematisch nodig is om een *specifiek* kader voor *deze* gegevensverwerkingen te bieden. Onder deze voorwaarde kan de AVG immers in bepaalde gevallen volstaan om de genoemde gegevensverwerkingen te regelen, met name wanneer er geen specifiek risico voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen bestaat.
17. De Autoriteit verzoekt de auteur van de normatieve tekst derhalve om ervoor te zorgen dat zijn ontwerp voldoet aan de vereiste van voorspelbaarheid, zodat bij de lezing ervan, eventueel in combinatie met de lezing van het relevante normatieve kader, de betrokkenen duidelijk kunnen begrijpen welke verwerkingen met hun gegevens zullen worden uitgevoerd en onder welke omstandigheden deze verwerkingen zijn toegestaan.

Voor het Kenniscentrum,
(get.) Cédrine Morlière - Directeur

**AVIS N° 2.398****Séance du mardi 19 décembre 2023**

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

3.467

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.398**Avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail**

Par lettre du 29 juin 2023, M. P.-Y. DERMAGNE, Ministre du Travail, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi relatif au travail du sexe sous contrat de travail.

Ce texte fixe les conditions dans lesquelles les travailleurs du sexe peuvent être occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail. Le principe général de l'avant-projet de loi est que 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.

- 2 -

Le Ministre indique également dans son courrier que les niveaux de sanctions prévus au chapitre 6 seront alignés sur les niveaux de sanctions qui seront convenus dans le cadre de la réforme du Code pénal social, lorsque cette réforme aura été définitivement approuvée par le Conseil des Ministres.

L'examen de ce point a été confié à la Commission des relations individuelles du travail. Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis, le 19 décembre 2023, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

L'article réformé du Code pénal concernant le proxénétisme (article 433 quater/1 du Code pénal) dispose 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.

Dans le droit fil de cet article, l'avant-projet de loi a pour objectif de fixer les conditions sous lesquelles il est possible d'occuper légalement des travailleurs du sexe sur la base d'un contrat de travail au sens de la loi relative aux contrats de travail.

Le principe général de l'avant-projet de loi est que 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.

Le Ministre indique également dans son courrier que les niveaux de sanctions prévus au chapitre 6 seront alignés sur les niveaux de sanctions qui seront convenus dans le cadre de la réforme du Code pénal social, lorsque cette réforme aura été définitivement approuvée par le Conseil des Ministres.

Avis n° 2.398

- 3 -

Le Conseil a examiné le texte soumis pour avis avec la plus grande attention. Dans le cadre de ses travaux, il a pu bénéficier des explications de la cellule stratégique du Ministre du Travail, M. DERMAGNE. Il a eu également la possibilité de prendre connaissance, en particulier, des avis suivants :

- L'avis n° 171 du 8 septembre 2023 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes relatif à l'avant-projet de loi portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail.
- L'avis n° 2023/004 du 25 septembre 2023 émis par le Conseil consultatif du droit pénal social concernant l'avant-projet de loi portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail.
- L'avis standard n° 65/2023 du 24 mars 2023 du Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données.

Suite aux travaux qui ont été menés en son sein, le Conseil souhaite tout d'abord formuler un certain nombre de considérations générales sur l'avant-projet de loi. Il se penchera ensuite plus en détail sur certains articles du texte en projet qui appellent des remarques particulières.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations générales

Le Conseil tient tout d'abord à souligner toute l'importance de prévoir un cadre juridique et un statut pour les travailleurs du sexe permettant d'apporter une meilleure protection aux travailleurs du sexe et de lutter contre les abus dans cette activité économique.

Ceci doit être fait en portant une attention particulière à la précarité des personnes qui exercent cette activité, au respect de leur intégrité physique (qui est un principe fondamental) et de leur dignité.

Avis n° 2.398

- 4 -

En termes de méthode, il y a lieu, selon le Conseil, de régler les spécificités du travail du sexe en s'appuyant au maximum sur les règles et principes contenus dans le droit du travail (en particulier la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail), dans la législation sur le bien-être au travail, dans le Code du bien-être au travail, dans le Code pénal (en particulier le Code pénal social et le Code pénal sexuel) et encore dans le droit de la sécurité sociale.

Selon lui, une meilleure protection des travailleurs du sexe ne pourra pas contrecarrer le fait qu'une part importante de la prostitution, liée ou non à des pratiques de traite des êtres humains, continuera d'avoir lieu en dehors du cadre légal. Cela nécessite un engagement soutenu de la part des services d'inspection et que ces services disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission.

Enfin, l'effectivité et l'applicabilité de la loi dépendra également des développements qui auront lieu pour la mise en place d'un encadrement sectoriel du travail du sexe.

B. Observations particulières

1. Quant aux définitions (article 2)

a. Définition du travail du sexe (article 2, 1°) :

L'article 2, 1° de l'avant-projet de loi définit le travail du sexe comme étant « l'accomplissement d'actes de prostitution en exécution d'un contrat de travail de travailleur du sexe ». Le Conseil constate qu'il s'agit d'une définition par renvoi à la notion de prostitution, laquelle n'est pas autrement définie dans le présent texte.

Conformément à la clarification contenue dans l'exposé des motifs, le Conseil propose de modifier la définition du travail du sexe comme suit : « l'accomplissement d'actes sexuels impliquant un contact physique en exécution d'un contrat de travail de travailleur du sexe. »

Avis n° 2.398

- 5 -

b. Définition de la personne de référence

L'article 2 ne contient pas de définition de la personne de référence visée notamment à l'article 14, alinéa 1, 6°. Le Conseil demande que cette lacune soit comblée dans l'avant-projet de loi.

2. Quant au travail du sexe sous forme de travail à domicile (article 5, alinéa 2)

L'article 5, alinéa 2, de l'avant-projet de loi dispose que : « Le travail du sexe sous forme de travail à domicile n'est possible que dans la mesure où le travailleur du sexe est disposé à le faire volontairement et à condition qu'une convention collective de travail soit conclue à cet égard au sein d'une commission paritaire, réglant au moins les points suivants :

- la manière de garantir la sécurité du travailleur à domicile ;
- 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. »

Le Conseil estime sur ce point que les dispositions en matière de sécurité du travailleur du sexe ont leur place dans le Code du bien-être au travail plutôt que dans une CCT. Des dispositions distinctes en matière de bien-être pour un secteur spécifique peuvent être ajoutées au moyen d'un arrêté royal spécifique.

En outre, la question se pose de savoir de quelle manière le contrôle des lois sociales au domicile peut être organisé par les services d'inspection compte tenu des dispositions relatives à la protection de la vie privée.

3. Quant à l'exigence d'un contrat écrit (article 6)

L'article 6 de l'avant-projet de loi prévoit que les contrats de travailleurs du sexe doivent être constatés par écrit. L'exposé des motifs précise que cette exigence est motivée par la volonté de faciliter les contrôles des services d'inspection, compte tenu de la nature particulière du travail en question et des risques d'abus qui y sont associés. Le projet de loi ne prévoit pas expressément la sanction applicable si le contrat n'est pas établi par écrit.

Avis n° 2.398

- 6 -

Le Conseil suggère de préciser dans l'exposé des motifs que les sanctions applicables dans ce cas sont celles prévues dans la loi du 3 juillet 1978 à défaut d'écrit. Il s'agit pour lui d'un cas d'application de l'article 3 de l'avant-projet de loi selon lequel : « 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 travail¹. Toutes les dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale s'y appliquent, sous réserve des exceptions prévues par la présente loi. »

4. Quant à l'article 7

a. Droit de refuser 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 la sexualité

L'article 7, § 1^{er}, de l'avant-projet de loi prévoit que le travailleur du sexe a le droit, à tout moment, de refuser 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 la sexualité. D'autres paragraphes de cet article règlent les conséquences liées à l'exercice de ce droit par le travailleur du sexe en termes de maintien de la rémunération normale du travail (§ 2), de possibilité de faire intervenir les services du contrôle du bien-être au travail (§ 3), de l'impossibilité pour l'employeur d'adopter une mesure défavorable à l'encontre du travailleur du sexe qui exerce le droit (§ 5) ainsi que de protection contre le licenciement (§ 6).

Selon le Conseil, les travailleurs du sexe peuvent se prévaloir des dispositions existantes du droit pénal (voir notamment le Titre VIII. Des crimes et des délits contre les personnes et notamment le chapitre I/1 du Code pénal sexuel relatif aux infractions portant atteinte à l'intégrité sexuelle, au droit à l'autodétermination sexuelle et aux bonnes mœurs), de la loi relative au bien-être et du Code du bien-être au travail, pour refuser des prestations sur la base de motifs légaux, sans que cela doive être repris explicitement dans le statut de droit social du travailleur du sexe.

¹ Comme également le principe formulé dans l'article 9 de la loi relative aux contrats de travail, selon lequel, à défaut d'écrit, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée.

Avis n° 2.398

- 7 -

En conséquence, et à l'exception de l'article 7, § 4 relatif aux actes de publicité (voir infra), il demande de supprimer de l'avant-projet de loi les dispositions de l'article 7 (§§ 1, 2, 3, 5 et 6) relatives à ce droit de refus et ses conséquences. Il propose, en revanche, que l'exposé des motifs rappelle et clarifie les dispositions légales qui garantissent l'intégrité physique des personnes et, par voie de conséquence, le droit des travailleurs du sexe d'imposer leurs propres conditions à leur sexualité, sans en être pénalisés dans le cadre de la relation de travail.

b. Droit de refuser des actes de publicité

L'article 7, § 4 prévoit le droit du travailleur du sexe de refuser d'accomplir l'acte de publicité, lorsqu'il existe des indications concrètes que sa sécurité ou intégrité sera atteinte par l'exercice de cet acte. L'exposé des motifs vise plus particulièrement l'exposition en vitrine du travailleur du sexe.

Le Conseil juge sur ce point que le droit du travailleur du sexe de refuser d'accomplir des actes de publicité ne devrait pas être conditionné à l'existence d'indications concrètes d'atteinte à sa sécurité ou son intégrité puisqu'il fait partie du droit au respect de sa vie privée. Il devrait en outre être étendu aux actes de promotion (par exemple promotion audiovisuelle ou sur les réseaux sociaux) et ne pas être limité à l'exposition physique du travailleur du sexe en vitrine.

5. Quant à l'article 8 (résiliation du contrat de travail par le travailleur du sexe avec maintien du droit au chômage)

Cet article prévoit que 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 la réglementation du chômage, le travailleur n'est pas considéré comme chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté.

Le Conseil juge qu'il n'y a pas lieu de déroger aux règles applicables en matière de droit du travail et de droit au chômage et demande que l'article 8 soit retiré du texte en projet. Il peut être fait référence aux dispositions existantes qui sont d'application (être au chômage de manière involontaire – avoir un motif valable pour démissionner).

Il s'agit d'une meilleure approche afin d'éviter les risques de fraude et d'abus.

Avis n° 2.398

- 8 -

6. Quant à l'article 9 (conséquences du retrait de l'agrément)

L'article 9 de l'avant-projet de loi prévoit qu'en cas de retrait de l'agrément visé au chapitre 4 de la présente loi, le travailleur a droit à une indemnité de rupture à charge de l'employeur. Le Conseil constate qu'en revanche, l'avant-projet de loi ne prévoit rien dans le cas de la suspension de l'agrément, en application de l'article 13. Selon lui, une disposition devrait être également prévue pour régler les conséquences de cette situation pour le travailleur du sexe.

7. Quant à l'article 10 (désignation d'une personne de confiance)

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.

Le Conseil est d'avis que l'intervention d'une personne de confiance peut être appréciable en tant qu'aide de première ligne, de sorte qu'un travailleur du sexe qui est confronté à des problèmes puisse se confier à une personne proche de lui. Il se demande toutefois si cette mesure est applicable dans la pratique et atteindra son objectif, étant donné le contexte dans lequel le travailleur du sexe est occupé et le caractère contraignant de la mesure. Afin de pouvoir remplir pleinement son rôle, la personne de confiance doit en effet bénéficier de la confiance tant du travailleur du sexe que de son employeur.

Le Conseil renvoie également à l'obligation pour tous les employeurs d'être affiliés à un service externe de prévention au travail. Le Conseil est d'avis qu'à côté du recours aux services d'une personne de confiance, le groupe cible – les travailleurs du sexe – peut toujours trouver un soutien psychosocial auprès de ces services externes de prévention dans le cadre de leur mission habituelle.

8. Quant à l'article 13 (suspension ou retrait de l'agrément)

Le Conseil rappelle tout d'abord que les conséquences pour le travailleur du sexe d'une suspension de l'agrément de l'employeur devraient être prévues à l'article 9 de l'avant-projet de loi.

Avis n° 2.398

- 9 -

Il se rallie également aux remarques formulées sur ce point par le Conseil consultatif du droit pénal dans son avis précité n° 2023/004 du 25 septembre 2023 selon lesquelles :

- les cas dans lesquels les ministres compétents ou les tribunaux doivent être saisis devraient être précisés ;
- les hypothèses dans lesquelles l'agrément est retiré ou seulement suspendu ainsi que la durée maximale en cas de suspension devraient être déterminés ;
- une obligation de notifier tout changement ayant un impact sur les conditions d'agrément devrait être également prévue.

9. Quant à l'article 14 (conditions d'agrément)

a. Article 14, alinéa 1, 1° (forme juridique de l'employeur)

En vertu de cet article, l'employeur doit être une personne morale 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. Les personnes physiques ne peuvent en aucun cas obtenir un tel agrément.

Selon le Conseil, ces exigences de forme posent problème dans la mesure où les personnes physiques et toutes les formes de société doivent être autorisées conformément au principe de la liberté d'entreprendre.

La condition selon laquelle l'employeur doit être une personne morale est par ailleurs en contradiction avec la disposition (article 4, alinéa 2) qui prévoit qu'il est interdit à l'employeur d'avoir des relations sexuelles avec un travailleur du sexe qu'il occupe. Une modification du texte sur ce point apparaît donc nécessaire.

b. Article 14, alinéa 1, 6° (indications obligatoires dans les statuts de la société ou de l'association)

Compte tenu des remarques qui ont été formulées concernant l'article 7, le Conseil demande que soient retirés les points a, b et c de cet alinéa.

Avis n° 2.398

- 10 -

c. Article 14, alinéa 1, 8° (disponibilité d'une personne de référence)

Le Conseil rappelle que l'article 2 ne contient pas de définition de la personne de référence.

La question se pose également de savoir comment concrètement garantir la disponibilité en continu pendant toute la durée des prestations.

d. Article 14, alinéa 1, 9° (bouton d'urgence)

L'avant-projet de loi prévoit sur ce point que chaque pièce de l'établissement où est effectué le travail du sexe, doit être 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 Conseil considère que cette question devrait être réglée sur la base de l'article 4, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 3, de la loi relative au bien-être, au moyen d'un arrêté royal définissant les conditions que les établissements doivent remplir en matière de sécurité et de bien-être, de sorte qu'elle soit intégrée dans le Code du bien-être au travail (Livre X : Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs) au lieu d'être reprise dans les conditions d'agrément de l'employeur.

e. Article 14, alinéa 2 (délégation au Roi – santé/sécurité au travail)

L'alinéa 2 de l'article 14 prévoit que le Roi peut fixer des conditions d'agrément supplémentaires en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité du travail pour les travailleurs du sexe.

Le Conseil souligne l'absolue nécessité de fixer par arrêté royal des exigences spécifiques en matière de sécurité, de santé et de bien-être des travailleurs du sexe. De nombreuses questions restent à régler, telles que, notamment, le lieu de travail, la prévention des risques de santé, l'équipement de protection individuelle, la politique de vaccination volontaire, la prévention des maladies sexuellement transmissibles, le bouton d'urgence et les autres moyens de protection des travailleurs du sexe, ou encore les modalités d'intervention des services d'inspection.

Avis n° 2.398

- 11 -

Le Conseil demande que ces exigences minimales de santé/sécurité soient prévues par un arrêté royal élaboré en concertation avec le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et qu'elles soient intégrées dans le Code du bien-être au travail plutôt que de les prévoir dans le cadre des conditions d'agrément de l'employeur. Il demande en conséquence que les termes « le Roi peut fixer » soient remplacés par les termes « le Roi fixe » et qu'un lien explicite entre le futur arrêté royal et le Code du bien-être au travail soit établi dans le texte.

f. Suivi et évaluation de la loi

Le Conseil demande qu'une évaluation de la loi soit prévue afin de pouvoir réaliser un suivi de sa mise en œuvre sur le terrain. Cela suppose de pouvoir disposer de données chiffrées sur les points suivants :

- le nombre d'employeurs qui demandent et qui obtiennent l'agrément, en proportion du nombre total d'employeurs de ce secteur d'activité ;
- le nombre d'entreprises qui conservent leur agrément pour inscrire leur activité de manière pérenne dans la légalité ;
- le nombre de travailleurs occupés dans le cadre légal par rapport au total des travailleurs de ce secteur d'activité ;
- le contrôle des volets santé/sécurité par les services d'inspection (nombre et nature des plaintes, suivi des plaintes, nombre de contrôles, etc.).

Compte tenu de l'importance de l'encadrement sectoriel pour améliorer l'applicabilité de la loi et favoriser sa mise en œuvre effective, le Conseil demande enfin d'être tenu informé des développements à venir et qui permettront de mettre en place les structures de dialogue social au niveau du secteur pour cette activité économique.

Avis n° 2.398

**ADVIES NR. 2.398****Zitting van dinsdag 19 december 2023**

Voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst

3.467

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES NR. 2.398**Voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst**

Bij brief van 29 juni 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst.

In die tekst worden de voorwaarden vastgelegd waaronder sekswerkers op grond van een arbeidsovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld door een werkgever. Het algemene principe van het voorontwerp van wet is dat alleen werkgevers die daartoe een voorafgaande erkenning hebben verkregen, sekswerkers mogen tewerkstellen. Zonder dergelijke erkenning loopt een werkgever die sekswerkers tewerkstelt, het risico om vervolgd te worden wegens pooierschap. Er worden strenge vereisten vooropgesteld voor het verkrijgen van een erkenning, teneinde misbruik en uitbuiting van sekswerkers te voorkomen.

- 2 -

De minister schrijft in zijn brief ook dat de in hoofdstuk 6 vervatte sanctieniveaus gealigneerd zullen worden met de sanctieniveaus die in het kader van de hervorming van het Sociaal Strafwetboek worden overeengekomen, zodra die hervorming definitief door de ministerraad is goedgekeurd.

De bespreking van dit punt werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen. Op verslag van die commissie heeft de Raad op 19 december 2023 het volgende eenparige advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

In het hervormde artikel van het Strafwetboek met betrekking tot pooierschap (artikel 433quater/1 van het Strafwetboek) wordt erin 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.

In het verlengde daarvan heeft het voorontwerp van wet tot doel de voorwaarden vast te stellen waaronder het mogelijk is om sekswerkers op wettelijke wijze te tewerk te stellen op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Het algemene principe van het voorontwerp van wet is dat alleen werkgevers die daartoe een voorafgaande erkenning hebben verkregen, sekswerkers mogen 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.

De minister schrijft in zijn brief ook dat de in hoofdstuk 6 vervatte sanctieniveaus gealigneerd zullen worden met de sanctieniveaus die in het kader van de hervorming van het Sociaal Strafwetboek worden overeengekomen, zodra die hervorming definitief door de ministerraad is goedgekeurd.

Advies nr. 2.398

- 3 -

De Raad heeft de ter advies voorgelegde tekst met de grootste aandacht bestudeerd. Tijdens zijn werkzaamheden heeft hij kunnen rekenen op toelichtingen van de beleidscel van de minister van Werk, de heer DERMAGNE. Ook heeft hij met name kennis kunnen nemen van de volgende adviezen:

- het advies nr. 171 van 8 september 2023 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over het voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst;
- het advies nr. 2023/004 van 25 september 2023 van de Adviesraad van het sociaal strafrecht over het voorontwerp van wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst;
- het standaardadvies nr. 65/2023 van 24 maart 2023 van het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit.

Naar aanleiding van de werkzaamheden die in zijn schoot hebben plaatsgevonden, wenst de Raad eerst een aantal algemene beschouwingen te formuleren bij het voorontwerp van wet. Daarna zal hij dieper ingaan op bepaalde artikelen van de ontwerp tekst die specifieke opmerkingen uitlokken.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Algemene beschouwingen

De Raad wil in de eerste plaats benadrukken dat het van groot belang is te voorzien in een juridisch kader en een statuut voor sekswerkers, teneinde sekswerkers beter te beschermen en misbruik binnen die economische activiteit te bestrijden.

Dat moet gebeuren door bijzondere aandacht te schenken aan de preciaire situatie van de personen die deze activiteit uitoefenen, aan hun fysieke integriteit (een fundamenteel principe) en aan hun waardigheid.

Advies nr. 2.398

- 4 -

Wat de methode betreft, dienen de elementen die specifiek zijn voor sekswerk volgens de Raad te worden geregeld door zich zoveel mogelijk te baseren op de regels en principes van het arbeidsrecht (in het bijzonder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), van de wetgeving inzake welzijn op het werk in de Codex over het welzijn op het werk, van het Strafwetboek (met name het Sociaal Strafwetboek en het Strafwetboek van seksueel strafrecht) en van het sociaalezekerheidsrecht.

Een betere bescherming van sekswerkers zal volgens hem niet kunnen tegengaan dat een belangrijk deel van de prostitutie buiten het wettelijk kader zal blijven plaatsvinden, al dan niet gekoppeld aan praktijken van mensenhandel. Dit vergt een volgehouden inzet van de inspectiediensten en vereist dat die diensten over de nodige middelen beschikken om hun taken te vervullen.

Tot slot zal de doeltreffendheid en toepasbaarheid van de wet ook afhangen van de ontwikkelingen die zullen plaatsvinden voor de invoering van sectorale omkadering voor sekswerk.

B. Specifieke beschouwingen

1. Met betrekking tot de definities (artikel 2)

a. Definitie van sekswerk (artikel 2, 1°)

In artikel 2, 1° van het voorontwerp van wet wordt sekswerk gedefinieerd als "het verrichten van daden van prostitutie in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor sekswerker". De Raad merkt op dat het hier gaat om een definitie door verwijzing naar het begrip prostitutie, dat in de huidige tekst niet verder wordt gedefinieerd.

Overeenkomstig de verduidelijking die in de memorie van toelichting wordt gegeven, stelt de Raad voor om de definitie van sekswerk als volgt te wijzigen: "het verrichten van seksuele handelingen met fysiek contact in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor sekswerker".

Advies nr. 2.398

- 5 -

b. Definitie van de referentiepersoon

Artikel 2 bevat geen definitie van de referentiepersoon die met name in artikel 14, eerste lid, 6°, wordt vermeld. De Raad vraagt dat die lacune in het voorontwerp van wet wordt opgevuld.

2. Met betrekking tot sekswerk in de vorm van huisarbeid (artikel 5, tweede lid)

Artikel 5, tweede lid, van het voorontwerp van wet bepaalt het volgende: "Sekswerk in de vorm van huisarbeid is slechts mogelijk voor zover de sekswerker daartoe vrijwillig bereid is en op voorwaarde dat in dit verband in de schoot van een paritair comité een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten waarin minstens de volgende zaken worden geregeld:

- de wijze waarop de veiligheid van de sekswerker wordt gewaarborgd;
- 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."

De Raad is op dit punt van mening dat de bepalingen inzake de veiligheid van de sekswerker thuishoren in de Codex over het welzijn op het werk in plaats van in een cao. Via een specifiek koninklijk besluit kunnen er aparte bepalingen inzake welzijn worden toegevoegd voor een specifieke sector.

Bovendien rijst de vraag hoe het toezicht op de sociale wetgeving in de woonplaats kan worden georganiseerd door inspectiediensten, gelet op bepalingen inzake de bescherming van de privacy.

3. Met betrekking tot de vereiste van een schriftelijke overeenkomst (artikel 6)

Artikel 6 van het voorontwerp van wet bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten voor sekswerkers schriftelijk vastgesteld dienen te worden. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat deze eis is ingegeven door de wens om de controle door de inspectiediensten te vergemakkelijken, gezien de bijzondere aard van het werk en de daaraan verbonden risico's op misbruik. In het voorontwerp van wet wordt niet uitdrukkelijk bepaald welke sanctie van toepassing is indien de overeenkomst niet schriftelijk is opgesteld.

Advies nr. 2.398

- 6 -

De Raad stelt voor om in de memorie van toelichting te preciseren dat in dat geval de sancties van toepassing zijn die zijn vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 bij gebreke van een schriftelijke overeenkomst. Volgens de Raad is dit een geval waarin artikel 3 van het voorontwerp van wet wordt toegepast, dat het volgende bepaalt: "De arbeidsovereenkomst voor sekswerker is een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten¹. Alle bepalingen van het arbeids- en sociale zekerheidsrecht zijn erop van toepassing, behoudens de in deze wet bepaalde uitzonderingen."

4. Met betrekking tot artikel 7

a. 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 om zelf voorwaarden op te leggen aan de seksualiteit

Artikel 7, §1, van het voorontwerp van wet bepaalt dat een sekswerker op ieder moment het recht heeft om 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 seksualiteit. In andere paragrafen van dit artikel worden de gevolgen van het uitoefenen van dat recht door de sekswerker met betrekking tot het behoud van het normale loon voor het werk (§2), de mogelijkheid om de tussenkomst te vragen van de diensten Toezicht op het Welzijn op het Werk (§3), de mogelijkheid voor de werkgever om een nadelige maatregel te treffen ten aanzien van de sekswerker die dat recht uitoefent (§5) en ontslagbescherming (§6) geregeld.

Volgens de Raad kunnen sekswerkers zich beroepen op bestaande bepalingen van het strafrecht (zie met name titel VIII. Misdaden en wanbedrijven tegen personen, en in het bijzonder hoofdstuk I/1 van het Strafwetboek van seksueel strafrecht betreffende misdrijven tegen de seksuele integriteit, het seksuele zelfbeschikkingsrecht en de goede zeden), van de Welzijnswet en van de Codex over het welzijn op het werk, om prestaties te weigeren op basis van wettige redenen zonder dat dit expliciet moet worden opgenomen in het arbeidsrechtelijke statuut van de sekswerker.

¹ Zoals ook het principe verwoord in artikel 9 van de Arbeidsovereenkomstenwet, waarbij indien er van de arbeidsovereenkomst geen geschrift is opgesteld, het geacht wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te zijn.

Advies nr. 2.398

- 7 -

Bijgevolg vraagt hij dat de bepalingen van artikel 7 (§§1, 2, 3, 5 en 6) betreffende dit weigeringsrecht en de gevolgen ervan, met uitzondering van artikel 7, §4 betreffende daden van publiciteit (zie infra), worden geschrapt uit het voorontwerp van wet. Hij stelt voor om in plaats daarvan in de memorie van toelichting de wettelijke bepalingen in herinnering te brengen en te verduidelijken die de fysieke integriteit van personen waarborgen en derhalve ook het recht van sekswerkers om zelf voorwaarden op te leggen aan de seksualiteit, zonder daarvoor in het kader van de arbeidsverhouding te worden bestraft.

b. Het recht om daden van publiciteit te weigeren

Artikel 7, §4 voorziet in het recht van sekswerkers om te weigeren de daad van publiciteit te verrichten wanneer er concrete aanwijzingen zijn dat zijn veiligheid of integriteit zal worden geschaad door het uitvoeren van die daad. In de memorie van toelichting wordt meer specifiek verwezen naar het etaleren van de sekswerker in een raam.

De Raad is op dit punt van oordeel dat het recht van de sekswerker om te weigeren daden van publiciteit te verrichten, niet afhankelijk mag worden gesteld van het bestaan van concrete aanwijzingen dat zijn veiligheid of integriteit zou worden aangetast, aangezien het deel uitmaakt van het recht op eerbiediging van zijn privéleven. Bovendien zou dat recht moet worden uitgebreid tot daden van promotie (bijvoorbeeld audiovisuele promotie of promotie op sociale netwerken) en niet worden beperkt tot het fysiek etaleren van de sekswerker in een raam.

5. Met betrekking tot artikel 8 (beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de sekswerker met behoud van het recht op een werkloosheidsuitkering)

In dit artikel wordt bepaald dat de sekswerker het recht heeft om de arbeidsovereenkomst voor sekswerker te beëindigen zonder opzegging noch vergoeding. In dat geval wordt de werknemer voor de toepassing van de werkloosheidsreglementering niet beschouwd als werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil.

De Raad is van oordeel dat er geen reden is om af te wijken van de toepasselijke regels inzake arbeidsrecht en het recht op werkloosheid en vraagt artikel 8 uit de ontwerp tekst te schrappen. Er kan worden verwezen naar de bestaande bepalingen die van toepassing zijn (onvrijwillig werkloos zijn – geldige reden hebben om ontslag te nemen).

Dit is een betere aanpak om het risico op fraude en misbruiken te vermijden.

Advies nr. 2.398

- 8 -

6. Met betrekking tot artikel 9 (gevolgen van de intrekking van de erkenning)

Artikel 9 van het voorontwerp van wet bepaalt dat de werknemer in geval van intrekking van de erkenning zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van de onderhavige wet, recht heeft op een opzeggingsvergoeding ten laste van de werkgever. De Raad stelt echter vast dat het voorontwerp van wet nergens in voorziet in geval van schorsing van de erkenning overeenkomstig artikel 13. Hij vindt dat ook dient te worden voorzien in een bepaling om de gevolgen van die situatie voor de sekswerker te regelen.

7. Met betrekking tot artikel 10 (de aanstelling van een vertrouwenspersoon)

Dit artikel voorziet, in afwijking van de bestaande bepalingen van de Welzijnswet, in de verplichting voor iedere werkgever die sekswerkers tewerkstelt om één of meerdere vertrouwenspersonen aan te duiden, ongeacht het aantal werknemers dat hij tewerkstelt. Die vertrouwenspersonen worden aangeduid overeenkomstig de voorwaarden en de procedures bedoeld in artikel 32sexies van de Welzijnswet.

De Raad is van oordeel dat het optreden van een vertrouwenspersoon van waarde kan zijn als eerstelijns hulp, zodat een sekswerker die met problemen geconfronteerd wordt zijn verhaal kwijt kan bij een persoon die dicht bij hem staat. Hij vraagt zich evenwel af of deze maatregel in de praktijk haalbaar is en zijn doel zal realiseren, gelet op de context waarin de sekswerker tewerkgesteld is, en het verplichtend karakter van de maatregel. Om zijn rol ten volle te kunnen vervullen, moet de vertrouwenspersoon immers het vertrouwen genieten van zowel de sekswerker als zijn werkgever.

De Raad verwijst ook naar de verplichting voor alle werkgevers om aangesloten te zijn bij een externe dienst voor preventie op het werk. De Raad is van mening dat naast de toevlucht tot de diensten van een vertrouwenspersoon, de doelgroep – sekswerkers – ook steeds voor psychosociale ondersteuning terecht kan bij die externe preventiediensten in het kader van hun gewone opdracht.

8. Met betrekking tot artikel 13 (schorsing of intrekking van de erkenning)

De Raad herinnert er in de eerste plaats aan dat de gevolgen voor de sekswerker van de schorsing van de erkenning van de werkgever moeten worden geregeld in artikel 9 van het voorontwerp van wet.

Advies nr. 2.398

- 9 -

Hij sluit zich tevens aan bij de opmerkingen die de Adviesraad van het sociaal strafrecht hierover heeft geformuleerd in zijn eerder genoemde advies nr. 2023/004 van 25 september 2023, namelijk dat:

- moet worden gespecificeerd in welke gevallen de bevoegde ministers of rechtbanken moeten worden geraadpleegd;
- moet worden bepaald in welke mogelijke gevallen de erkenning wordt ingetrokken of slechts wordt geschorst en wat de maximale duur van de schorsing zou zijn;
- ook moet worden voorzien in een verplichting om elke wijziging te melden die gevolgen heeft voor de erkenningsvoorwaarden.

9. Met betrekking tot artikel 14 (voorwaarden voor erkenning)

a. Artikel 14, eerste lid, 1° (rechtsvorm van de werkgever)

Krachtens dit artikel moet de werkgever 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.

Volgens de Raad zijn die vormvereisten problematisch, in die zin dat natuurlijke personen en alle vennootschapsvormen moeten worden toegestaan, overeenkomstig het principe van vrijheid van ondernemen.

De voorwaarde dat de werkgever een rechtspersoon moet zijn is daarnaast in contradictie met de bepaling (artikel 4, tweede lid) dat het verboden is voor de werkgever om seksuele betrekkingen te hebben met een sekswerker die door hem wordt tewerkgesteld. Een wijziging van de tekst op dit punt lijkt hem dan ook noodzakelijk.

b. Artikel 14, eerste lid, 6° (verplichte vermeldingen in de statuten van de vennootschap of van de vereniging)

Gelet op de opmerkingen bij artikel 7 vraagt de Raad dat de punten a, b en c van dit lid worden ingetrokken.

Advies nr. 2.398

- 10 -

c. Artikel 14, eerste lid, 8° (bereikbaarheid van een referentiepersoon)

De Raad herinnert eraan dat artikel 2 geen definitie van de referentiepersoon bevat.

Ook rijst de vraag hoe in de praktijk de continue bereikbaarheid van de referentiepersoon gedurende de hele prestatietijd concreet kan worden gewaarborgd.

d. Artikel 14, eerste lid, 9° (alarmknop)

Het voorontwerp van wet bepaalt op dit punt dat elke kamer van de inrichting waar sekswerk verricht wordt, uitgerust moet zijn met een alarmknop die de sekswerker onmiddellijk in verbinding stelt met de referentiepersoon. Wanneer de sekswerker buiten de lokalen van de inrichting van de werkgever arbeidsprestaties verricht, moet hij over een mobiele alarmknop beschikken.

De Raad is van mening dat deze kwestie op basis van artikel 4, §1, 1^{ste} en 3^{de} lid van de Welzijnswet zou moeten worden geregeld via een koninklijk besluit waarin de voorwaarden zijn opgenomen waaraan de inrichtingen moeten voldoen inzake veiligheid en welzijn, om dit te integreren in de Codex over het welzijn op het werk (boek X: Werkorganisatie en bijzondere werknemerscategorieën) in plaats van dit op te nemen in de erkenningsvoorwaarden van de werkgever.

e. Artikel 14, tweede lid (delegatie aan de Koning – gezondheid/veiligheid op het werk)

In het tweede lid van artikel 14 wordt bepaald dat de Koning bijkomende voorwaarden voor erkenning kan vaststellen op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en kwaliteit van de arbeid voor sekswerkers.

De Raad benadrukt dat het absoluut noodzakelijk is om bij koninklijk besluit specifieke vereisten vast te stellen inzake de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van sekswerkers. Talrijke kwesties moeten nog worden geregeld, zoals de arbeidsplaatsen, de preventie van gezondheidsrisico's, persoonlijke beschermingsmiddelen, het vrijwillige vaccinatiebeleid, de preventie van seksueel overdraagbare aandoeningen, de alarmknop en andere middelen ter bescherming van de sekswerkers, en de modaliteiten voor de tussenkomst van de inspectiediensten.

Advies nr. 2.398

- 11 -

De Raad vraagt dat die minimumvereisten inzake gezondheid/veiligheid worden vastgesteld in een koninklijk besluit dat wordt opgesteld in overleg met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en worden opgenomen in de Codex over het welzijn op het werk in plaats van ze vast te stellen in de erkenningsvoorwaarden voor de werkgever. Hij vraagt dan ook dat de woorden "de Koning kan vaststellen" worden vervangen door de woorden "de Koning stelt vast" en dat in de tekst een expliciet verband wordt gelegd tussen het toekomstige koninklijk besluit en de Codex over het welzijn op het werk.

f. Monitoring en evaluatie van de wet

De Raad vraagt te voorzien in een evaluatie van de wet om de toepassing ervan in het veld te kunnen opvolgen. Dit veronderstelt dat er cijfers beschikbaar zijn over de volgende punten:

- het aantal werkgevers die een erkenning aanvragen en verkrijgen, in verhouding tot het totale aantal werkgevers in deze activiteitensector;
- het aantal ondernemingen die hun erkenning behouden om op lange termijn legaal te kunnen werken;
- het aantal werknemers die binnen het wettelijke kader werken, in verhouding tot het totale aantal werknemers in deze activiteitensector;
- het toezicht op de aspecten gezondheid/veiligheid door de inspectiediensten (aantal klachten en de aard ervan, follow-up van de klachten, aantal controles, etc.)

Gezien het belang van sectorale omkadering om de wet beter toepasbaar te maken en om de effectieve uitvoering ervan te bevorderen, wenst de Raad tot slot op de hoogte te worden gehouden van de toekomstige ontwikkelingen op basis waarvan op sectorniveau structuren voor de sociale dialoog kunnen worden opgezet voor deze economische activiteit.

Advies nr. 2.398