

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 avril 2024

PROJET DE LOI

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

**Articles adoptés
en première lecture**

par la commission
des Affaires sociales, de l'Emploi et
des Pensions

Voir:

Doc 55 **3926/ (2023/2024)**:

001: Projet de loi.

002: Rapport de la première lecture.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 april 2024

WETSONTWERP

**houdende bepalingen betreffende
sekswerk onder arbeidsovereenkomst**

**Artikelen aangenomen
in eerste lezing**

door de commissie
voor Sociale Zaken, Werk en
Pensioenen

Zie:

Doc 55 **3926/ (2023/2024)**:

001: Wetsontwerp.

002: Verslag van de eerste lezing.

11963

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

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)

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.

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.

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.

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 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:

— la manière d'organiser le contrôle des lois sociales au domicile;

— la manière d'enregistrer le temps de travail;

— 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

HOOFDSTUK 2

Arbeidsrechtelijke bepalingen

Art. 4

Enkel meerderjarige personen kunnen een arbeids-overeenkomst 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:

— de wijze waarop het toezicht op de sociale wetgeving in de woonplaats wordt georganiseerd;

— de wijze waarop de arbeidstijd wordt geregistreerd;

— 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

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 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

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 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

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.

§ 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,

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. 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

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 prester un travail du sexe.

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

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

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

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. 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.

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

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.

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;

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

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) 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 de exploitatie van bedelarij, misbruik van prostitutie,

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;

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.

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) 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.

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:

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°;

Aan de werkgever wordt een erkenningsnummer toegekend.

De Koning legt de praktische modaliteiten vast aan gaande 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° 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° 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;

- 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.

3° de werkgever moet de continue bereikbaarheid waarborgen van een referentiepersoon gedurende de hele prestatietijd;

De modaliteiten om contact op te nemen met de referentieperso(o)n(en) worden schriftelijk vastgelegd en ter kennis gebracht van de sekswerker.

4° de werkgever moet het geldende arbeids-, sociale zekerheids-, vennootschaps-, handels- en fiscale recht, en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten en de reglementering met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers eerbiedigen;

5° de werkgever moet ervoor zorgen dat elke kamer van de inrichting waar sekswerk verricht wordt uitgerust is met een alarmknop, alsook ervoor zorgen dat de sekswerker over een mobiele alarmknop beschikt, die hem onmiddellijk in verbinding stelt met de referentiepersoon, wanneer de sekswerker buiten de lokalen van de inrichting arbeidsprestaties verricht;

6° de werkgever moet de toegang tot de lokalen waarborgen voor socio-medische organisaties die onafhankelijk van de werkgever werken en die gericht zijn op het welzijn van de werknemers, alsook voor de professionele verenigingen van sekswerkers, met inbegrip van de representatieve werknemersorganisaties.

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.

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.

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.

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.

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.

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:

"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:

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. 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. 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. 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;

“§ 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. 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° 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*.

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.

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*.

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