

LE TRAVAIL DU SEXE EN BELGIQUE: RÈGLES AU TRAVAIL

écrit par Yannick Lauwers | mars 17, 2026



Le travail du sexe est présent en Belgique depuis de nombreuses années, tant hors ligne qu'en ligne. La nouveauté tient au fait que le cadre juridique s'aligne désormais sur cette réalité : les travailleurs et travailleuses du sexe peuvent dorénavant exercer sous un statut social clair, assorti de la protection correspondante en droit du travail et en droit de la sécurité sociale. Ce changement opère une différence concrète dans la pratique. Là où les arrangements relevaient auparavant souvent d'une zone grise, la législation part désormais d'un principe de sécurité juridique : quiconque exerce en tant que travailleur(se) du sexe le fait sur la base d'un contrat de travail spécifique, écrit et signé.

Ce contrat doit être établi et signé au plus tard au début de l'emploi et constitue la clé d'accords transparents en matière de droits, d'obligations et de protection. Dans le présent article, nous expliquons ce que signifie ce nouveau statut, quelles sont les conditions d'emploi et quels sont les points essentiels à prendre en compte tant pour les employeurs que pour les travailleurs du sexe.

Avant 2022, le droit pénal et le droit du travail présentaient une vulnérabilité importante. Dans la pratique, certains contrats étaient parfois « décrits » comme portant sur d'autres activités (horeca, massage), précisément parce qu'un contrat relatif à des services sexuels était juridiquement sensible. L'objet de tels contrats a été considéré par une large part de la jurisprudence comme contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, et dès lors comme frappé de nullité absolue. Cela pouvait avoir des conséquences énormes pour les travailleurs du sexe concernés ; dès lors que la « nullité » était invoquée, l'applicabilité des droits en matière de travail et de droit de la sécurité sociale était immédiatement remis en cause.

Cette réalité explique pourquoi le législateur a instauré, en 2022, une première protection. La loi du 21 février 2022^[1] prévoit qu'un employeur ne peut pas simplement se prévaloir de la « nullité » du contrat de travail pour priver la personne de droits du travail ou de droits en matière de sécurité sociale, au seul motif qu'il s'agit de prostitution. Ce n'était pas une solution globale, mais un

choix clair : la protection sociale ne devait plus dépendre de constructions juridiques précisément nées de l'absence d'un cadre adapté.

La même année, une évolution plus large est également intervenue en droit pénal. Après des années de politique de tolérance, la réforme du droit pénal en matière sexuelle a conduit à une dépenalisation de la prostitution en Belgique.^[2] Depuis lors, les travailleurs et travailleuses du sexe pouvaient légalement exercer leur activité en tant qu'indépendants.

Le véritable tournant est intervenu avec la loi du 3 mai 2024.^[3] Cette loi crée un « contrat de travail pour travailleur(se) du sexe » spécifique et l'ancre explicitement dans le droit du travail classique. Il s'agit en effet d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978, auquel s'appliquent en principe le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, sous réserve des règles particulières prévues par la loi du 3 mai 2024. La loi précise également ce qui relève de ce statut : le « travail du sexe » consiste en l'accomplissement d'actes de prostitution en exécution de ce contrat de travail ; le/la travailleur(se) du sexe les accomplit contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur agréé.

Avec ce nouveau cadre, le législateur poursuit deux objectifs simultanés : mieux protéger les travailleurs et travailleuses du sexe (avec une attention particulière à la sécurité, au bien-être et surtout à leur libre consentement) et prévenir l'exploitation grâce à un contrôle strict de l'accès au statut d'employeur. C'est pourquoi les travailleurs et travailleuses du sexe ne peuvent être occupé(e)s que par un employeur ayant obtenu au préalable un agrément officiel.

Conditions du côté de l'employeur (agrément et obligations)

- L'employeur doit être une personne morale ayant une forme juridique autorisée (p. ex. SRL — à l'exclusion de la SRL unipersonnelle —, SC ou ASBL) ; les personnes physiques ne sont pas éligibles.
- L'employeur doit avoir un siège (social ou d'exploitation) en Belgique.
- Les administrateurs doivent être identifiés.
- Des motifs d'exclusion s'appliquent : les administrateurs (ainsi que le personnel dirigeant/de surveillance) ne peuvent pas avoir été condamnés pour une série d'infractions graves (notamment des infractions sexuelles, la traite des êtres humains, des faits de violence, etc.).
- Les statuts doivent mentionner expressément que les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses du sexe sont respectés (notamment : ne pas

pouvoir être contraint(e), pouvoir refuser, pouvoir interrompre/cesser, pouvoir fixer des conditions).

- Pendant la période d'agrément, des obligations pratiques de sécurité et d'organisation s'appliquent également, notamment :

1. la désignation d'une personne de référence joignable en permanence pendant les prestations ;
2. des boutons d'alarme dans les chambres ainsi qu'un bouton d'alarme mobile pour les prestations effectuées en dehors des locaux.

Si l'employeur ne respecte pas les conditions, l'agrément peut être suspendu ou retiré.

Conditions du côté du/de la travailleur(se) du sexe (qui peut exercer sous ce statut ?)

- Seules des personnes majeures peuvent conclure un contrat de travail pour travailleur(se) du sexe ; il est interdit d'employer des mineurs.
- Les personnes ayant le statut principal d'étudiant ne peuvent pas y recourir.
- Ce n'est pas possible non plus via un flexi-job ni en tant que travailleur occasionnel.
- Le contrat de travail doit être établi par écrit, individuellement pour chaque travailleur(se) du sexe, au plus tard au moment de la prise de fonction ;
- Le contrat doit mentionner le numéro d'agrément de l'employeur.

Ce qui distingue réellement cette loi du droit du travail « ordinaire », c'est la manière dont elle ancre explicitement le principe du consentement libre. La loi pose comme principe que le/la travailleur(se) du sexe demeure, à tout moment, libre de consentir ou non à un acte sexuel, et que nul ne peut être contraint d'exécuter un acte de prostitution. Le droit de refuser un client ou des actes, d'interrompre ou de mettre fin à une prestation, ne peut être considéré comme une faute. L'employeur ne peut pas licencier le/la travailleur(se) du sexe au motif qu'il/elle a refusé d'accomplir un acte sexuel.

Même la fin du contrat de travail est conçue de manière exceptionnelle : le/la travailleur(se) du sexe a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité, précisément parce que personne ne peut être contraint d'accomplir des actes de prostitution.

Il est intéressant de relever que ce changement de cap belge s'inscrit aussi dans un débat européen plus large, dans lequel les États adoptent des approches très différentes du travail du sexe. Cela est apparu nettement dans un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 25 juillet 2024^[4] concernant la loi française de 2016 qui criminalise l'achat de services de prostitution.

Dans cette affaire, 261 travailleurs et travailleuses du sexe soutenaient que leurs conditions s'étaient détériorées depuis l'entrée en vigueur de la loi : moins de clients, moins de liberté de choix et une pression accrue pour consentir à des actes qu'ils/elles auraient autrement refusés. La Cour a reconnu l'existence d'une ingérence dans la vie privée, mais a admis les objectifs poursuivis, notamment l'ordre public, la protection de la santé et des droits d'autrui, et surtout la prévention de la traite des êtres humains. La Cour a accordé à la France une large marge d'appréciation en raison de l'absence de consensus européen. Elle a finalement conclu à l'absence de violation de l'article 8 de la CEDH.

Parallèlement, la Cour a formulé une réserve importante : les autorités nationales doivent continuer à évaluer en continu leur politique et ses conséquences. Cela n'est pas seulement pertinent pour la France ; cela montre aussi qu'il n'existe pas, en Europe, une approche unique « correcte », et que chaque choix doit être apprécié à l'aune de son impact réel sur la sécurité et les droits des travailleurs et travailleuses du sexe.

La nouvelle évolution peut être vue comme un pas en avant. Grâce à un cadre clair en droit du travail — assorti d'un système d'agrément strict et d'un ancrage explicite du consentement libre — la sécurité juridique augmente et la responsabilité est placée là où elle doit l'être, à savoir chez ceux qui organisent l'activité et en retirent un avantage économique.

Ce n'est toutefois pas une fin en soi. Le succès de ce modèle dépendra largement de sa mise en œuvre. Il faudra veiller à ce que les agréments soient accordés avec soin, que la surveillance et le contrôle soient cohérents et que la sécurité et la discrétion soient garanties dans la pratique. Si ces conditions préalables sont réunies, ce cadre pourra réellement contribuer à renforcer la protection et à réduire l'exploitation, sans pour autant ignorer la complexité du secteur. Le gouvernement évaluera la loi à partir du 1er décembre 2026.

Si, après la lecture de cet article, vous avez encore des questions, n'hésitez pas à

nous contacter via joost.peeters@studio-legale.be ou au 03 216 70 70.

[1] Loi du 21 février 2022 concernant l'inopposabilité de la nullité du contrat de travail des personnes qui se prostituent

[2] Loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel

[3] Loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail

[4] CEDH, 25 juillet 2024, R.W. 2025-2026, n° 20, 17 janvier 2026.