

VERS UNE SALARISATION DES TRAVAILLEUR·SE·S DU SEXE



Décembre 2025

L'atelier
DES DROITS
SOCIAUX

NE 0455-569-804

Table des matières

INTRODUCTION	4
Qu'est-ce que le travail du sexe ?	6
Contexte	8
★ Historique des cadres juridiques	8
★ Impacts de l'illégalité sur la précarité des TDS	10
★ Modèles existants ailleurs	11
♦ L'abolitionnisme de la Suède	11
♦ La légalisation régulée des Pays-Bas et de l'Allemagne	12
♦ La décriminalisation de la Nouvelle-Zélande	12
♦ Des leçons à tirer ?	13
Qu'est-ce que le salariat ?	14
Pourquoi salarier les TDS ? Est-ce pertinent pour le travail du sexe ?	15
★ Avantages du salariat pour les TDS	15
★ Arguments économiques, sociaux et féministes	16
★ Comparaison avec d'autres professions régularisées	16
★ Quels obstacles à la salarisation des TDS ?	17
Dans quelles conditions et quel-s modèle-s ?	18
① Un contrat de travail singulier et progressiste	18
★ Le contrat de travail	18
★ Les obligations propres à l'employeur de TDS	19
♦ L'agrément	19
♦ La personne de confiance	20
♦ Les conditions de travail	21
② Mais quelle forme sociale pourrait prendre l'employeur ?	22
★ Coopératives de TDS	22
★ Associations en tant que gestionnaires d'activité	23

★ Emploi dans des structures de santé ou de prévention	23
★ Groupements d'employeurs	23
★ Comment choisir ?	24
Pistes pour faire avancer les droits des TDS	25
★ Ce que les institutions peuvent faire	25
★ Ce que les associations et syndicats peuvent porter	26
★ Laisser les TDS co-construire leurs conditions de travail	27
CONCLUSION	28



L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>



Ce texte a été rédigé par **Selma LISEIN**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Introduction

Certaines personnes pour de l'argent passent 5 jours sur 7 dans des bureaux à faire de la compta. Moi je ne pourrais pas. Certaines personnes ne pourraient pas consentir à échanger du sexe contre de l'argent, moi je peux. Est-ce que pour autant je suis en train de militer pour interdire la comptabilité parce que je trouve ça incompréhensible de donner son temps à ça ?¹

Depuis des siècles, la prostitution fait l'objet d'une forte stigmatisation sociale, morale et culturelle. Les personnes qui pratiquent le travail du sexe ont souvent été perçues à travers des préjugés tenaces, oscillant entre fascination et condamnation. Cette marginalisation s'est inscrite durablement dans les mentalités, au point de reléguer *les prostituées* aux frontières de la société, les privant souvent de reconnaissance, de protection et de droits fondamentaux.

Cette stigmatisation est entretenue considérablement par des détracteurs : les abolitionnistes. Iels considèrent que le travail du sexe est toujours contraint et que les personnes qui l'exercent sont automatiquement des victimes.² Dans des réflexes patriarcaux, on se saisit souvent du sujet en s'autoproclamant « experts et sauveurs » d'une situation qui est généralement perçue comme involontaire et contrainte. Pourtant, lorsqu'on s'adresse directement aux personnes concernées, notre vision, produite de l'extérieur, doit manifestement s'avouer simplifiée et préjugée. Il y a une diversité de situations vécues par les travailleur·se·s du sexe (ci-après « TDS »). Certain·e·s TDS choisissent ce métier – dans un monde où l'on est contraint·e·s de travailler pour subvenir à nos besoins – et d'autres y sont forcé·e·s – de différentes manières qui sont en elles-mêmes illégales et non uniquement parce qu'il s'agit de services sexuels.

La question des droits des TDS occupe une place centrale dans les débats contemporains sur la justice sociale, la santé publique et la protection des individus les plus vulnérables. Trop souvent invisibilisé·e·s ou stigmatisé·e·s, les TDS sont pourtant confronté·e·s à des enjeux majeurs : sécurité, accès aux soins, reconnaissance juridique, conditions de travail dignes et respect de leurs libertés fondamentales.

1. KLOU, « Bagarre érotique – Récits d'une travailleuse du sexe », Ed. Anne Carrière, Paris, 2022, p.43.

2. Plusieurs associations abolitionnistes ont d'ailleurs introduit un recours à la Cour constitutionnelle contre la loi du 3 mai 2024 sur le contrat de travail du sexe. Un consortium de 36 organisations, ainsi que l'État belge, se sont opposés à ce recours et vont défendre cette loi contre ces attaques à la Cour constitutionnelle.

La Belgique est le premier pays au monde à rendre possible la conclusion d'un contrat de travail pour du travail sexuel, avec tous les bénéfices sociaux. Ce statut salarié des TDS, avec toutes les protections qui y sont liées, est inédit.

Les questions qui touchent le travail du sexe sont en général traitées en sociologie, en philosophie et en dehors des disciplines universitaires, comme une reprise de pouvoir sur les narratifs, revendications et libertés.

L'objectif de cet outil est de se faire connaître – en tant que structure d'aide juridique – des TDS en raison de l'ouverture de protections sociales à ce métier. L'Atelier des droits sociaux est une association qui tente de conseiller et répondre à un maximum aux questions concernant la protection sociale, tous secteurs confondus. Comme, jusqu'à présent, le secteur du travail du sexe en tant que tel, ne bénéficiait pas de protection sociale, nous n'avons pas (encore) de connaissance réelle et de terrain du secteur. Il tient à la pratique de pouvoir accompagner mieux les TDS dans l'application et la défense de leurs droits sociaux.

Cet outil sert également à attirer l'attention des personnes qui ne connaissent pas le secteur et à informer sur l'évolution juridique de ce métier.

Les publics visés par cet outil étant très différents, il est possible qu'à ce stade certaines maladresses subsistent, notamment dans ma manière de présenter le secteur — que je ne connais pas de l'intérieur — et dans certaines explications, qui ne reflètent pas toujours la diversité des situations.

À première vue, la salarisation d'un secteur politiquement et activement précarisé me semblait être un conquis social heureux, une victoire à célébrer, particulièrement à une époque où les droits sociaux sont attaqués de toutes parts. L'application du droit du travail au travail du sexe se donnait alors à voir comme une nouvelle boîte à outils accessible aux TDS, dotée d'instruments spécifiques et *a priori* progressistes.

Mais ces outils sont-ils adaptés au secteur ? Sont-ils utiles et praticables pour les TDS ? Et ce en fonction de toutes les particularités des situations de ces travailleur-se-s ?

Certains chapitres de la brochure se penchent sur de la contextualisation, des revendications, des arguments : il s'agira de tenter de rendre visible et tangible la situation des TDS pour les lecteur-ric-e-s étranger-e-s à ce secteur. D'autres chapitres se penchent sur le cadre juridique du travail salarié ainsi que sur des pistes de mise en œuvre de la naissance d'un statut tout particulier (au sens qu'il nécessite des spécificités en raison des caractéristiques qui le composent) parmi les concepts juridiques existants.

Qu'est-ce que le travail du sexe ?

*Stigmate et métier, zone de vulnérabilité sociale traversée par des formes de domination et de violence multiples, mais aussi par des stratégies de survie, d'autonomie et des puissances d'agir*³.

La notion juridique de travail du sexe est une appellation qui cherche à englober tous les services à caractère sexuel ou érotique, rémunérés. Elle comprend tant les personnes qui se prostituent que les « escortes », que les « assistant·e·s sexuel·le·s », que les « acteur·rice·s porno », etc.

Le terme TDS (Travailleur·se·s Du Sexe), lorsqu'il est utilisé par la loi, vise ceux qui travaillent occasionnellement ou habituellement dans des bars, dans des cafés, dans la rue, dans des hôtels, chez elleux, etc. Ceux qui travaillent pour leur propre compte ou pour un·e patron·e. Malgré la diversité des conditions, des motivations et des situations des TDS, l'insécurité et la stigmatisation sont leur quotidien à toustes.

Le travail du sexe est souvent amalgamé avec la traite des êtres humains. Cette dernière notion est définie comme « l'exploitation de personnes par la contrainte, la menace, la fraude ou la tromperie en profitant d'une situation de vulnérabilité. Elle peut prendre différentes formes, comme l'exploitation par le travail, l'exploitation sexuelle, l'exploitation de la mendicité et la contrainte exercée sur des personnes afin qu'elles commettent des activités criminelles. Les exploiters exercent un contrôle sur les victimes de la traite des êtres humains et les maintiennent dans des conditions qui restreignent leur liberté et leur sécurité. Cela s'accompagne souvent de menaces, qu'elles soient physiques ou verbales. »⁴

Pourtant, une part importante des TDS décide, de son plein gré, de travailler dans le commerce du sexe. Il y a une variété et une complexité des motivations dans lesquelles interviennent des considérations tant économiques que sociales.⁵ Ces motivations semblent être les mêmes que celles que l'on défend lorsqu'on cherche un emploi « classique »...

C'est dans cette optique-là qu'il nous est proposé de ne pas utiliser le terme « prostitué » qui induit une dimension passive, qui objective le·a travailleur·se en une chose dont on se sert et qui n'a pas de volonté propre ou de pouvoir décisionnel quant à l'activité qu'iels exercent. L'utilisation du terme « travail du sexe » se donne pour objectif de déstigmatiser la

-
3. PLUMAUZILLE C., « Prostitution », In RENNES J., *Encyclopédie critique du genre*, La Découverte, Paris 2016, Hors collection Sciences Humaines, p.499-510, lien URL : <https://shs.cairn.info/encyclopedia-critique-du-genre--9782707190482-page-499?lang=fr&tab=cites-par>, consulté le 27.11.2025.
 4. « Traite des êtres humains », sur le site du SPF Justice, lien URL : https://justice.belgium.be/fr/themes/securite_et_criminalite/traite_des_etres_humains, consulté le 17.11.2025.
 5. « Notre manifeste », sur le site d'Espace P, lien URL : <https://espacep.be/notre-manifeste>, consulté le 17.11.2025.

commercialisation du sexe en reconnaissant à ces travailleur·se·s leur droit à disposer de leur corps, de la manière, à la fréquence et pour les raisons qui leur appartiennent.

Il existe une législation⁶ dense, tant au niveau national qu'au niveau international, qui interdit la traite des êtres humains pour tout type de traite, dont l'exploitation sexuelle. Il n'y a donc pas de raison d'illégaliser tout un secteur d'activités en raison des risques qui s'y rencontrent. On se voit mal illégaliser tout le secteur de la construction en raison du risque avéré d'exploitation de travailleur·se·s sans papier.⁷ Une législation⁸ s'occupe spécifiquement du travail non déclaré des travailleur·se·s dont le séjour est considéré, par l'administration, comme « irrégulier ».

Il en va de même lorsqu'on parle des risques d'exploitation sexuelle de mineurs, il existe de nombreux outils juridiques qui interdisent le travail des enfants ainsi que d'autres qui ont pour objectif de protéger les enfants.⁹ Ces lois ont pour but de protéger les enfants quel que soit l'espace ou l'activité qu'ils sont amenés à côtoyer. Ces protections s'appliquent dans tous les secteurs en ce compris celui du TDS.

Enfin, en regroupant toutes les activités pratiquées dans l'industrie du sexe sous une même expression « travail du sexe », on peut déceler une volonté « *d'élaborer des stratégies d'alliances* ». Puisqu'on a besoin de nombre pour se faire entendre, cela a du sens de se constituer un secteur reconnu, en se pourvoyant de syndicats, etc. pour que les travailleur·se·s puissent revendiquer leurs droits et les défendre. C'était dans cette idée que le terme anglais « *sex worker* » a été élaboré, à la fin des années 1970, par la militante féministe pro-sexe californienne, Carole LEIGH.¹⁰

6. <https://www.myria.be/fr/traite/legislation>

7. *Sans commenter l'ineptie des lois sur l'accès au territoire et tous les permis qui y sont liés, ce n'est pas le sujet ici.*

8. <https://economie-emploi.brussels/autorisation-travail>

9. <https://www.unicef.be/fr/les-priorites-de-lunicef/protection-des-enfants/le-travail-des-enfants>

10. « Travailleur·euse du sexe », in *Glossaire de La déferlante – La Revue des Révolutions Féministes*, Lien URL : <https://revueladeferlante.fr/glossaire/travailleur%C2%B7euse-du-sexe/>, consultée le 04.02.2025.

Contexte

Le stigmat de putain peut s'appliquer à n'importe quelle femme pour disqualifier sa revendication à la légitimité¹¹.

La notion juridique de travail du sexe est une appellation qui cherche à englober tous les services à caractère sexuel ou érotique, rémunérés. Elle comprend tant les personnes qui se prostituent que les « escortes », que les « assistant·e·s sexuel·le·s », que les « acteur·rice·s porno », etc.

Pour saisir les enjeux actuels et les conquis récents, une petite contextualisation semble essentielle : elle éclaire les discriminations persistantes et rappelle l'urgence de repenser nos représentations et nos cadres législatifs afin de restaurer dignité, écoute et respect.

★ Historique des cadres juridiques

En Belgique, il n'a jamais été illégal d'offrir ou de payer pour des services sexuels. Mais il existait de nombreux obstacles à l'exercice normal et *safe* de la profession.

Jusqu'en 2022, on appliquait, au travail du sexe, une « politique de tolérance », qui criminalisait l'ensemble du secteur, à l'exception des TDS et de leurs client·e·s. Le législateur entendait tout·e TDS comme une victime car, pour lui, il n'était pas envisageable qu'une telle profession soit librement choisie.¹²

L'article 380 du Code pénal (abrogé) prévoyait quatre actes passibles de poursuites pénales :

- ♦ Le recrutement, l'entraînement, le détournement ou la détention d'une personne majeure, même consentante, en vue de la débauche ou de la prostitution.
- ♦ Tenir une maison de débauche ou de prostitution.
- ♦ Louer ou vendre des chambres ou tout autre local à des fins de prostitution dans le but de réaliser un profit anormal.
- ♦ Exploiter la débauche ou la prostitution d'autrui.

La politique menée en matière de travail du sexe rendait concrètement l'exercice légal de la profession quasi impossible, en criminalisant toute personne tierce qui pouvait « tirer profit » de l'activité de prostitution, sous peine d'être soupçonnée de proxénétisme. Ces tiers pouvant être tant un·e propriétaire de chambres, un·e comptable, un·e avocat·e, un·e banquier·e, un·e chauffeur·se, un·e webmaster, etc. Les potentiels employeurs également,

11. PLUMAUZILLE C., « Prostitution », In RENNES J., *Encyclopédie critique du genre*, La Découverte, Paris 2016, Hors collection Sciences Humaines, p.499-510, lien URL : <https://shs.cairn.info/encyclopédie-critique-du-genre--9782707190482-page-499?lang=fr&tab=cites-par>, consulté le 27.11.2025.

12. On voit, ici, l'extrême nécessité de convier les premier·e·s concerné·e·s à la mise en place et la mise en œuvre de règles pour un secteur !

ce qui rendait impossible de travailler légalement dans une maison close. Par peur de se voir accusé de proxénétisme, les tiers refusaient généralement de contracter ou de rendre le moindre service aux TDS.

Le législateur concevait donc tout service en lien avec un·e TDS comme de l'exploitation de la prostitution et le criminalisait. Dans la pratique, certains des tiers, comme les comptables ou les avocat·e·s « *n'étaient pas poursuivis. Par contre, le refus de location de lieux ou d'ouverture de comptes en banque avaient lieu et, surtout, l'organisation de la prostitution en tant que profession n'était pas possible.* »¹³

À partir du 1^{er} juin 2022, la Belgique a décriminalisé les tiers – sauf celui qui tirait un « avantage anormal » –, ce qui a permis aux TDS de contracter avec des banques, des comptables, des avocat·e·s, des chauffeur·se·s, etc. Le proxénétisme acquiert alors une nouvelle définition pénale plus précise, en poursuivant toute personne qui :

- ♦ organise la prostitution d'autrui dans le but d'obtenir un avantage, sauf dans les cas prévus par la loi ;
- ♦ promeut, incite, encourage ou facilite la prostitution dans le but d'obtenir, directement ou indirectement, un avantage anormal (économique ou autre) ;
- ♦ prend des mesures pour empêcher ou rendre plus difficile l'arrêt de la prostitution.

Pour ce qui touche à des actes de contrainte à travailler – dans le secteur du sexe ou dans un autre secteur –, le législateur les analyse comme des actes de traite des êtres humains, qui sont prévus à un autre article du Code pénal.¹⁴ Et pour le reste du cadre du travail du sexe, ce sont tantôt les règles du travail indépendant qui s'appliquent et tantôt au droit du travail qu'il faudra se référer. Ces réformes permettent – du moins symboliquement à leurs débuts –, de considérer le secteur du travail du sexe en tant que tel et auquel les différentes législations s'appliquent comme pour tous les autres secteurs. Chacun avec leurs spécificités.

La décriminalisation permet aux TDS d'exercer leur activité avec moins d'obstacles et de contraintes. La loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail – qui est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2024 – rend possible le travail du sexe sous contrat de travail et, par là, donne accès aux protections prévues dans le système salarial, à savoir l'encadrement des conditions de travail, la protection contre les risques professionnels ainsi que le bénéfice de la sécurité sociale.

Cette loi s'applique aux prestations de contacts sexuels physiques qui sont organisées dans le cadre d'un contrat de travail. Elle ne s'applique donc pas aux prestations telles que le porno, le strip-tease et la webcam, ni aux travailleur·se·s indépendant·e·s qui travaillent en free-lance.

En outre, il ne sera pas légal d'exercer une activité sexuelle sous contrat étudiant, ni sous contrat intérim, ni encore sous flexi-job.

Il ne reste à présent qu'à voir comment le secteur va s'organiser en application de cette loi.

13. BAILLY O., « Victoires de putes », in Trimestriel belge MÉDOR – automne 2023, n° 32, p.24.

14. L'article 433quinquies du Code pénal.

Depuis sa publication (ainsi que celle de ses arrêtés d'application), quatre entreprises ont obtenu l'agrément – une en juillet, deux en septembre et une en décembre 2025. En réalité, l'obtention de l'agrément est assez simple dans ses conditions administratives, mais très exigeante du point de vue des conditions de travail. Les employeurs doivent, pour la plupart, faire des travaux d'aménagement des espaces existants, pour respecter ce que la loi prévoit en termes de protection du travail. Ils doivent installer des boutons d'urgence dans chaque lieu de prestation, du matériel de prévention, ainsi que des mesures d'hygiène, etc. Cela coûte de l'argent et ça prend du temps.

★ Impacts de l'illégalité sur la précarité des TDS

La première violence subie par les TDS est la violence d'État. En effet, « [q]uand l'État vous désigne comme criminel ou socialement dangereux, il ne gaspille pas son temps ni ses ressources en cherchant à vous protéger, mais s'applique en revanche à vous punir et à vous contrôler. »¹⁵

Le fait de rendre une activité illégale ne va pas la faire disparaître ! Mais les conditions dans lesquelles cette activité sera exercée, vont fortement précariser ceux qui la pratiqueront. L'État, lorsqu'il rend illégale une activité ou une action, crée des difficultés et empêche l'exercice d'une activité dans de bonnes conditions, ce qui a pour conséquence de vulnérabiliser les personnes qui pratiquent le métier en question. Et, lorsqu'une personne n'a pas les outils pour se défendre face aux abus, en raison du caractère illégal assigné à sa profession, elle peut plus facilement se retrouver dans des circuits de traites d'êtres humains.

L'État crée les conditions de vulnérabilisation des TDS lorsqu'il suit un raisonnement prohibitionniste. Mais lorsqu'il légalise et déstigmatise le travail du sexe en le faisant rentrer dans le champ du droit du travail général, il offre une chance au secteur de travailler et de s'organiser dans de bonnes conditions.

En général, le travail du sexe est exercé soit sans être déclaré soit en étant enregistré sous d'autres statuts de travailleur-se. Dans le premier cas, cela contraint les TDS à être dans l'illégalité, d'accepter de travailler dans des conditions insalubres, dangereuses et/ou malsaines ainsi que dans l'impossibilité de se constituer des droits sociaux. Dans le second cas, cela contraint les TDS à travailler dans des conditions de travail non adaptées et cela limite – encore plus qu'un-e autre travailleur-se – leurs pouvoirs de négociation et de revendication face à leur employeur. Et, dans (presque) tous les cas, les TDS n'ont pas leur mot à dire sur la manière dont ils sont engagé-e-s ni même ne peuvent demander s'ils sont déclaré-e-s ou non.¹⁶

Lorsqu'un-e travailleur-se, qui est la partie économiquement faible d'un contrat – qu'il soit fasse à un employeur ou un client – n'a pas d'outils pour défendre sa protection et son droit de travailler dans des conditions dignes, iel perd tout pouvoir de négociation et se voit obligé-e d'accepter les modalités qu'on lui impose, pour pouvoir gagner sa vie. L'absence de droits et de protections, qui s'ajoute à la stigmatisation et à la discrimination de ces

15. SCHAFFAUSER Th., « Les luttes des putes », Ed. La fabrique, p.26.

16. « Décriminalisation », sur le site de Utsopi, Lien URL : <https://www.utsopi.be/fr/notre-travail/d%C3%A9criminalisation>, consulté le 06.02.2025.

travailleur·se·s, laisse la porte grande ouverte aux abus et/ou à l'exploitation. Cela a un énorme impact sur la santé, tant dans le cadre de l'exercice de la profession – contraception, hygiène, etc. – que dans la pression de ne pas avoir d'autres choix que de travailler en toute circonstance car aucune sécurité sociale ne peut assurer de revenus en cas de maladie, de vacances ou de perte de travail. Le droit du travail peut être un outil contre l'exploitation.¹⁷

On voit bien que quand « *l'État décline toute responsabilité dans la vulnérabilité des TDS, il dépolitise complètement le problème* »¹⁸ car c'est bien la politique de criminalisation et la stigmatisation qui rendent l'exercice de cette profession difficile et qui vulnérabilisent les TDS dans leurs conditions de travail et leur pouvoir de négociation. Les mouvements des TDS ont dénoncé comme essentialiste¹⁹ – et donc dépolitisante ! – l'idée selon laquelle la souffrance et la vulnérabilité sont intrinsèques au travail du sexe, quelles que soient ses conditions d'exercice.

★ Modèles existants ailleurs²⁰

Le travail du sexe est une activité exercée partout dans le monde et la loi, étant nationale, régule les droits et les professions différemment en fonction des pays qui les promulguent. L'observation des différentes décisions et des expériences variées, offre des réflexions et des pistes sur la manière vers laquelle il pourrait être intéressant d'évoluer et/ou sur les manières à éviter de mettre en place.

Un petit tour d'horizon de ce qui se pratique en Suède, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Nouvelle-Zélande nous offre de riches enseignements.

♦ L'abolitionnisme de la Suède

Le travail du sexe n'est pas interdit en Suède – il est même taxé lorsqu'il est déclaré²¹ – mais l'achat de services sexuels est pénalement réprimé. L'idée est, d'une part, de pénaliser les clients ainsi que de nombreuses activités périphériques (envisagées de manière indiscriminée... *toutes dans le même sac*) comme le proxénétisme, la tenue d'établissement, etc. et, d'autre part, d'offrir des services de soutien aux TDS pour sortir de l'industrie du sexe.

Le fait de criminaliser toute personne qui apporterait de l'aide ou qui commanderait des services sexuels, a un impact direct sur les TDS. Iels doivent alors exercer leur métier dans des lieux isolés, moins sécurisés.

17. « *Décriminalisation* », sur le site de Utsopi, Lien URL : <https://www.utsopi.be/fr/notre-travail/d%C3%A9criminalisation>, consulté le 06.02.2025.

18. SCHAFFAUSER Th., *Les luttes des putes*, Ed. La fabrique, p.52.

19. SCHAFFAUSER Th., *Les luttes des putes*, Ed. La fabrique, p.52.

20. BARRY, J., « *Where Is Prostitution Legal in Europe and Countries Ban on Sex Work* », Site Knowinsiders – Streams of Knowledge, 08.02.2022, Lien URL : https://knowinsiders.com/where-is-prostitution-legal-in-europe-and-countries-ban-on-sex-work-33859.html?utm_source=chatgpt.com, consulté le 06.02.2025.

21. SZUMSKI, Ch., « *Sweden to tax prostitution other service* », site Euractiv.com, 27.06.2023 – last update 30.09.2024, Lien URL : https://www.euractiv.com/section/politics/news/sweden-to-tax-prostitution-like-any-other-service/?utm_source=chatgpt.com, consulté le 26.11.2025.

♦ La légalisation régulée des Pays-Bas et de l'Allemagne

La prostitution volontaire d'adultes a toujours été plus ou moins tolérée, aux Pays-Bas et en Allemagne, dans des formes variées.

Toutefois, aux Pays-Bas, certaines activités — notamment la tenue de bordels (« brothels ») — étaient illégales. La loi hollandaise du 1^{er} octobre 2000, supprime l'interdiction générale des bordels, autorise les établissements à demander des licences aux municipalités et ne rend légal l'exercice de cette profession que lorsqu'il a lieu dans ces établissements agréés. L'objectif défendu par cette loi est de distinguer la prostitution volontaire (légale) de la prostitution forcée ou de l'exploitation (qui, elles, restent punies) ainsi que d'améliorer la santé publique, la sécurité, et la transparence du secteur.

Aux Pays-Bas, ce sont les municipalités qui ont la compétence de réguler le secteur car ce sont ces niveaux de pouvoir qui décident des lieux où de tels établissements sont permis, qui fixent des conditions locales, qui délivrent des permis pour les établissements qui organisent le travail du sexe, etc. Cela conduit donc à des disparités selon les villes car chaque autorité locale détermine les conditions d'obtention et le nombre de licences, de manière totalement arbitraire. Aux Pays-Bas, le travail du sexe n'est donc autorisé que dans un lieu de travail agréé et il est criminalisé s'il est exercé chez soi.

En Allemagne, les lois sur la prostitution (*Prostitutionsgesetz* de 2002) et sur la protection des prostitué·e·s (*Prostituiertenschutzgesetz* de 2017) se disent souhaiter améliorer la situation des TDS, en imposant une obligation d'enregistrement pour les TDS ainsi que des consultations médicales, des permis et une régulation stricte des établissements. Mais dans la pratique, le législateur a, d'une part, rendu illégal·e·s une grande partie des TDS et, d'autre part, réduit considérablement le droit à la vie privée des TDS par une bureaucratie intrusive.

Les modèles hollandais et allemand offrent une certaine sécurité à certain·e·s TDS, mais provoquent également des situations qu'ils rendent illégales, notamment pour les personnes non autorisées ou hors du système formel – et particulièrement les personnes qui ont des statuts migratoires « irréguliers » ou incompatibles avec du travail déclaré. On peut voir comment, lorsqu'une réglementation est trop stricte (et élaborée sans consulter les premier·e·s concerné·e·s), elle pousse certain·e·s travailleur·se·s dans la clandestinité et dans l'illégalité. Cette réglementation prétend réaliser un meilleur traitement pour certain·e·s des TDS, mais elle oublie – et, par là, *illégalise* – toute une partie du secteur, déjà très précaire.

♦ La décriminalisation de la Nouvelle-Zélande

La Nouvelle-Zélande a décriminalisé le travail du sexe en 2003, en supprimant tant le caractère infractionnel de la vente de services sexuels entre adultes consentants, que les restrictions pénales sur les tiers et structures qui organisent/coordonnent/gèrent/etc. le travail du sexe.

Les objectifs du *Prostitution Reform Act* de 2003 sont de sauvegarder les droits fondamentaux des TDS, de les protéger contre l'exploitation ainsi que d'améliorer leurs conditions de santé et leur sécurité au travail.

La décriminalisation a rendu l'exercice du travail du sexe plus sécurisant, entre autres, en rendant possible l'introduction de recours en justice en cas de non-paiement des clients.

♦ *Des leçons à tirer ?*

N'ayant pas d'expérience de terrain, les leçons sur lesquelles je propose de nous pencher s'adressent plutôt aux personnes qui ne font pas partie du secteur concerné. Je ne me permettrais pas de m'adresser au secteur de cette manière.

L'**abolitionnisme** ou la **prohibition** sont des machines à construire de l'insécurité et de l'exclusion sociale. Ces deux concepts sociaux sont pourtant ce que les États, dits « démocratiques », se disent garantir et, avec eux, légitiment leur pouvoir (d'imposition et de force) sur les populations.

La **légalisation régulée** est une évolution par rapport aux visées abolitionnistes, mais elle crée des discriminations au sein du secteur et fragilise encore plus les plus précaires et vulnérables de la profession.

La **décriminalisation** du secteur est une amélioration considérable pour les TDS. Cela leur permet d'avoir un meilleur accès à la santé et à la sécurité. Cela leur rend leur capacité à refuser tel ou tel service ou tel·le ou tel·le client·e. On peut aussi espérer une déstigmatisation progressive.

Mais elle ne suffit pas !

On voit bien qu'il faut également reconnaître et organiser des droits ainsi qu'imaginer un système qui rende ces droits effectifs. Et pour que des droits soient effectifs et efficaces, il est essentiel que le secteur concerné participe à l'élaboration des règles et conditions qui constituent le cadre de la profession.

Qu'est-ce que le salariat ?

L'inscription dans la réalité juridique du salariat participe de la reconnaissance sociale du travail.²²

Le salariat désigne un régime de mise au travail caractérisé par l'existence d'un lien de subordination entre les parties au contrat de travail qui s'exerce du patron sur le·a travailleur·se, en contrepartie duquel iel reçoit un salaire.

Si on peut, de prime abord, s'inquiéter de l'idée qu'un·e TDS travaille sous l'autorité d'un patron, le législateur a créé un statut de travailleur·se salarié particulier. Le·a TDS a, en effet, le droit de refuser toute prestation sans devoir motiver ce refus ni que cela puisse lui porter préjudice dans ses relations contractuelles, que ce soit en ce qui concerne son salaire ou en ce qui concerne une décision de fin de contrat.

Dans le monde capitaliste dans lequel on (d)évolue, le régime du salariat permet aux travailleur·se·s, d'une part, de contribuer, par la valorisation salariale de leur force de travail, au financement collectif de la sécurité sociale et, d'autre part, de bénéficier de cette protection solidarisée des risques sociaux.

Les risques sociaux sont les risques qu'un·e travailleur·se est susceptible d'affronter tout le long de sa carrière professionnelle, comme la maladie, la perte d'un emploi, un accident, etc. Sans la sécurité sociale, ces événements auraient pour incidence de faire perdre aux travailleur·se·s leurs sources de revenus.

Il est donc bienvenu que le travail du sexe, d'une part, soit reconnu – et donc valorisé – comme un travail qui prend part à la collectivité de travailleur·se·s et, d'autre part, offre une protection sociale à ses producteur·rice·s.

22. « Au sein, au seuil et au-delà du salariat : les dimensions politiques du salaire », DESHAYES J.-L., IHADADDENE F., SIMONET M., VERON D., VIVÈS C., YON K., in *Salariat – Revue de sciences sociales, Formes et frontières du salariat*, n° 2/2023-2024, Ed. du croquant, Vulaines sur seine, janvier 2024.

Pourquoi salarier les TDS ? Est-ce pertinent pour le travail du sexe ?

C'est une tentative d'inscrire nos luttes dans deux traditions de la politique d'émancipation : le mouvement féministe et le mouvement ouvrier²³

La loi de 2024 octroie aux TDS un statut social qui leur permet de bénéficier des règles de protection propres aux salarié·e·s. Le contrat de travail salarié des TDS leur rend applicables les règles de droit du travail et de la sécurité sociale, tout en leur octroyant des droits particuliers.

Il existe plusieurs arguments qui défendent la pertinence et le bien fondé d'une salarisation des TDS. L'objectif de ce chapitre est de recenser des positions et non de convaincre le secteur et les travailleur·se·s d'adhérer au statut.

★ Avantages du salariat pour les TDS

Un cadre salarié réduit les risques de travail forcé ou de traite, car il suppose une relation contractuelle, traçable, et sous supervision légale. Cela permet une régulation publique du secteur, avec des inspections, des normes éthiques et un contrôle des employeurs pour éviter les dérives, comme le proxénétisme déguisé, par exemple.

La salarisation des TDS permet au droit du travail de s'appliquer à l'exercice de leur métier, ce qui offre un cadre dans lequel les horaires sont convenus ainsi que le salaire. Les règles de bien-être au travail sont également applicables dès lors qu'un contrat de travail est signé, et particulièrement celles liées tantôt à la mise en place d'un lieu de travail sécurisé, tantôt au harcèlement (sexuel ou non) au travail.

La salarisation permet également aux TDS de se rassembler et se faire représenter par un syndicat pour négocier des conditions de travail face aux employeurs, tant dans le cadre de règlements de travail que dans le cadre de conventions collectives de travail.

Cela devra leur permettre également d'avoir un accès aux soins de santé ainsi que l'organisation d'une médecine du travail adaptée. Cette protection sociale assure, outre l'assurance maladie, des soins préventifs, comme les dépistages, la contraception, la santé mentale, etc.

Enfin, nous l'avons déjà évoqué, le fait de rentrer dans le système salarial leur permet d'avoir accès à toutes les formes de protection de la sécurité sociale, comme le chômage, la mutuelle, l'assurance contre les accidents de travail, la pension, etc.

23. SCHAFFAUSER Th., Les luttes des putes, Ed. La fabrique, p.8.

★ Arguments économiques, sociaux et féministes

La salarisation cherche à faire bénéficier les TDS d'un revenu stable, de contrats de travail, ainsi que de droits sociaux (chômage, mutuelle, pension, etc.). Elle tend à réduire la précarité économique qui pousse de nombreuses personnes vers des conditions de travail dangereuses ou non consenties. Aussi, avec la salarisation du travail du sexe, le législateur veut faire sortir le travail du sexe de l'économie informelle, ce qui pourrait faire augmenter les recettes de l'État, avec le paiement d'impôts et de cotisations sociales.

En outre, la salarisation reconnaît le travail du sexe comme un travail à part entière, ce qui peut contribuer à réduire la stigmatisation sociale des TDS et, du coup, à une meilleure *intégration* dans la société – pour ceux qui le désireraient –, notamment en facilitant l'accès au logement, aux prêts, à l'éducation pour leurs enfants, etc. En les rendant visibles et reconnu·e·s juridiquement, on leur donne des outils pour lutter contre les discriminations et les violences (institutionnelles, policières ou sociales) que subissent les TDS. La salarisation permettrait de briser ce cercle de marginalisation, et de reconnaître leur place dans la société.

Enfin, d'un point de vue féministe, la salarisation permet de lutter contre la violence patriarcale, qui s'illustre dans l'exploitation, la violence et les abus, commis par des clients, des proxénètes ou les policiers. La salarisation reconnaît le droit des TDS à disposer de leur corps et à choisir d'en faire une source de revenu, sans jugement moral.

★ Comparaison avec d'autres professions régularisées

Il existe plusieurs professions qui n'avaient pas de statut reconnu au départ et pour lesquelles la salarisation fut bénéfique.

Le travail domestique (comme les technicien·ne·s de surface ou les personnes qui font le ménage chez des particuliers ou encore les aides à domicile) et le travail du sexe constituent tous deux un travail invisible, genré, corporel et intime. Le travail domestique est un travail qui a été longtemps informel, sous-payé et avec une grande asymétrie de pouvoir. Il a été salarisé via des particuliers ou des entreprises (employeurs) ou des agences (intérim). Sa salarisation a offert un minimum de droits comme la sécurité sociale, les congés et un cadre minimum de conditions de travail décentes. C'est ce que la salarisation du travail du sexe cherche à mettre en place.

Le travail dans le secteur artistique a, pour caractéristique, d'être aléatoire et nécessite un cadre qui reconnaît la discontinuité des activités sans en être pénalisé. Les TDS peuvent également se retrouver dans des rythmes irréguliers d'exercice. Le travail dans le secteur artistique est une activité irrégulière, fragmentée et difficile à cadrer par le système général du salariat. Il a nécessité qu'on lui reconnaisse une précarité structurelle pour lui créer un statut spécifique. Le travail du sexe, lui aussi, nécessite un statut spécifique qui prend en compte le caractère discontinu de l'exercice de la profession.

★ Quels obstacles à la salarisation des TDS ?

Les blocages sont essentiellement moraux et juridiques et non structurels. La reconnaissance salariale passe par un changement de regard politique et social, et par la lutte contre la stigmatisation. En effet, la salarisation des TDS est techniquement et économiquement possible, comme l'ont montré d'autres professions autrefois marginalisées ([cfr. Comparaison avec d'autres professions régularisées](#))

Souvent, les abolitionnistes et prohibitionnistes²⁴ disent que la légalisation de la prostitution ou sa salarisation aurait pour effet de légitimer l'exploitation. Pourtant, la salarisation permet justement de lutter contre l'exploitation en encadrant légalement le travail du sexe et en donnant des outils de protections des travailleur·se·s.

Les arguments qui clament que le corps humain ne doit pas être marchandisé, pour expliquer la nécessité d'interdire le travail du sexe, sont peu consistants. Pourraient-ils viser également les activités de soin, sportives ou encore artistiques ? Lorsqu'il y a consentement et dignité, entre personnes majeures, personne ne peut nous empêcher de disposer de notre propre corps.

Enfin, l'argument qui veut qu'une activité aussi intime ne puisse pas être encadrée, ne convainc pas non plus puisque la régulation existe déjà dans d'autres secteurs intimes, comme le cinéma pornographique, le massage ou encore la santé.

Mais, tant que le stigmate social subsiste, il continuera à vulnérabiliser les TDS et les problèmes d'exploitation, de trafic d'êtres humains, etc. perdureront. Et comme la loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, ne fait, comme nous le verrons plus tard, que créer la possibilité de contracter un contrat de travail dans le cadre de services sexuels, tout en laissant aux communes leur marge de manœuvre quant au maintien de l'ordre sur leur territoire, il faudra continuer à travailler sur la déstigmatisation du travail du sexe pour que l'objectif de cette loi soit atteint concrètement.

Il ne faut pas oublier non plus que l'État produit aujourd'hui un nombre croissant d'« étranger·e·s » auxquels·les il rend l'accès aux droits fondamentaux — comme un logement digne ou le droit au travail — quasiment impossible. Cette précarisation fragilise leur survie même et peut les pousser à entrer dans des circuits illégaux. Lorsque les abolitionnistes identifient le problème au niveau du choix — qu'ils considèrent comme jamais libre — de vendre des services sexuels, ils devraient plutôt se préoccuper des raisons pour lesquelles certain·e·s TDS n'ont d'autres choix que la prostitution pour survivre.

24. Les « abolitionnistes » sont des personnes qui demandent à ce que le travail du sexe soit aboli, qu'on le fasse disparaître. Les abolitionnistes clament que le travail du sexe n'est jamais choisi et qu'il faut aider les TDS à sortir de la prostitution plutôt que les accompagner, leur fournir des outils de prévention et de protection.

Les « prohibitionnistes » sont les personnes qui désirent faire interdire le travail du sexe et donc le rendre illégal et le criminaliser en l'assortissant de peines.

Dans quelles conditions et quel·s modèle·s ?

Les conditionnements associés à une classe particulière de conditions d'existence produisent des habitus, systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement « réglées » et « régulières » sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre.²⁵

Il est temps de nous concentrer sur ce nouveau régime, inédit dans le monde, que le législateur belge a créé : le travail du sexe sous contrat de travail, dans un statut d'employé²⁶.

① Un contrat de travail singulier et progressiste

L'existence d'un contrat de travail pour des prestations sexuelles doit répondre à plusieurs conditions, en vue de protéger le·a TDS.

★ le contrat de travail

Le contrat de travail pour des prestations sexuelles doit être fait par écrit et signé avant de commencer toute prestation. Il ne peut en aucun cas prendre la forme d'un flexi-job ou d'un travail occasionnel (comme travailler en tant qu'extra, par exemple) ni encore d'un contrat étudiant. En outre, un tel contrat de travail ne peut être conclu avec un mineur.

Le·a TDS salarié·e bénéficie d'une protection particulière et inédite en droit du travail. En effet, iel a un droit de refuser, à tout moment, d'accomplir une prestation. Iel peut refuser un client, iel peut refuser de pratiquer certains actes sexuels, iel peut interrompre toute prestation et iel peut imposer ses conditions pour toute activité sexuelle, sans devoir motiver son refus, sans perdre son salaire et sans que son employeur puisse le·a licencier. Sur la symbolique, cette liberté octroyée à ces travailleur·se·s, est inspirante. Mais on sait bien que dans la pratique, les rapports de classe subsistent et qu'un·e travailleur·se qui refuserait (trop souvent) de se soumettre aux directives d'un employeur pourrait se faire licencier sous un

25. BOURDIEU P., « Le sens pratique », *Éditions de Minuit*, Paris, 1980, pp. 88-89.

26. Pour connaître les implications du régime d'employé, en comparaison avec celui des ouvriers, nous vous renvoyons à la brochure « Ouvrier-employé – Distinctions utiles ou héritages dépassés » qui se trouve sur notre site : <https://ladds.be/ouvrier-employe-distinctions-utiles-ou-heritages-depasses/>

motif déguisé et justifiable par l'employeur, comme pour tous les autres travailleur·se·s qui bénéficient d'une protection contre le licenciement (abusif ou d'autres protections spécifiques).

Le·a TDS a également la possibilité de démissionner sans préavis ni paiement d'indemnité. Et sa démission ne pourra impacter son droit à bénéficier du chômage.

Si on peut bien comprendre que les précautions prises par le législateur sont fondamentales dans le cadre d'un travail du sexe, elles sont une énorme avancée sur ce qu'on pourrait revendiquer pour tous les travailleur·se·s salarié·e·s.

Le salariat est aujourd'hui un système d'exploitation de la force de travail, qui épuise et détruit les travailleur·se·s. Les menaces de nous retirer nos droits sociaux ainsi que la diminution de leur couverture (la dégressivité des allocations de chômage, la limitation des allocations de chômage dans le temps, la remise sur le marché de l'emploi des travailleur·se·s malades de longue durée, le recul de l'âge de la pension, etc.) contraignent les travailleur·se·s à accepter des conditions de travail de plus en plus précaires et précarisantes (les temps partiels, les heures supplémentaires « volontaires », les flexi-jobs, les horaires variables, l'intérim, etc.), que le législateur détricote depuis des années, au nom de la flexibilité.

Si nous pouvions ne pas craindre une sanction au chômage ou une dégressivité trop rapide qui nous empêche de subvenir à nos besoins, si nous pouvions démissionner quand le travail ne nous convient plus, sans devoir motiver notre décision, si nous pouvions refuser certaines tâches ou missions sans que cela impacte notre salaire voire la viabilité de notre contrat dans l'entreprise... Cela nous permettrait de reprendre une réelle part dans notre pouvoir de négociation face aux employeurs et nous pourrions organiser nos conditions de travail autour des valeurs de dignité, de respect et de bien-être.

★ Les obligations propres à l'employeur de TDS²⁷

Pour pouvoir engager un·e TDS, l'employeur doit – en plus de respecter les conditions générales applicables aux employeurs – se conformer à des obligations qui ont pour objet de protéger le·a TDS : il doit acquérir un agrément, assurer l'existence d'une personne de confiance ainsi que respecter toute une série d'obligations et d'interdictions liées au fait d'occuper des TDS.

♦ L'agrément

L'employeur doit obtenir un agrément²⁸ auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour occuper des TDS. Cet agrément peut lui être retiré ou être suspendu s'il ne remplit pas ou plus les conditions pour être agréé.

27. « Contrat de travail de travailleur du sexe », *site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*, Lien URL : https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-de-travailleur-du#toc_heading_5, consulté le 30.10.2025.

28. Pour toutes les questions qui concerne la procédure d'agrément, nous vous renvoyons au site du SPF Emploi : https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-de-travailleur-du#toc_heading_5

Pour être agréé, l'employeur doit :

- ♦ être une personne morale ;
- ♦ avoir son siège social en Belgique ;
- ♦ avoir identifié tou·te·s ses administrateur·trice·s, par leurs nom, prénom et numéro de registre national ;
- ♦ s'assurer qu'aucun·e de ses administrateur·trice·s n'a jamais été condamné·e à une peine correctionnelle ou criminelle, en Belgique ou à l'étranger, pour l'une des infractions suivantes :
 - le voyeurisme, la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel, l'attentat à la pudeur et le viol ;
 - la corruption de la jeunesse et la prostitution ;
 - l'homicide, les lésions corporelles volontaires, la torture, le traitement inhumain et le traitement dégradant ;
 - les infractions portant atteinte à l'intégrité sexuelle, au droit à l'autodétermination sexuelle et aux bonnes mœurs ;
 - l'exploitation de la mendicité, l'abus de la prostitution, la traite des êtres humains, le trafic d'organes humains et l'abus de la vulnérabilité d'autrui en vendant, louant ou mettant à disposition des biens en vue de réaliser un profit anormal ;
 - les atteintes à la liberté individuelle et à l'inviolabilité du domicile ;
 - le vol et l'extorsion ;
 - les fraudes.
- ♦ mentionner expressément dans ses statuts que tous les droits et libertés des TDS seront respectés et en particulier les droits et libertés suivants :
 - à aucun moment, un·e TDS ne peut être contraint·e à accomplir un quelconque acte de prostitution ;
 - un·e TDS peut refuser une personne comme partenaire sexuel ;
 - un·e TDS peut refuser des actes sexuels ;
 - à tout moment, un·e TDS peut arrêter ou interrompre une activité sexuelle ;
 - un·e TDS peut imposer ses propres conditions à l'activité sexuelle ou à l'acte sexuel.

♦ **La personne de confiance**

La personne de confiance²⁹ est une personne désignée par l'employeur qui joue un rôle d'écoute, d'information et de conseil en cas de problématiques psychosociales au travail. Elle peut intervenir sur les questions relationnelles ou organisationnelles.

L'employeur de TDS doit désigner une personne de confiance et ce, peu importe le nombre d'employé·e·s.

29. Pour comprendre la totalité de son rôle et de ses fonctions, nous vous renvoyons au site du CESI : <https://www.cesi.be/services/personne-de-confiance/>

Pour toutes les questions de désignation, de formation ou d'incompatibilités de la personne de confiance, nous vous renvoyons au site du SPF Emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/role-et-statut-des-acteurs-de-la-3>

♦ *Les conditions de travail*

L'employeur doit respecter les conditions suivantes :

1. L'employeur ne peut déléguer à des sous-traitants l'exercice de son autorité et de ses obligations à l'égard des TDS.
2. Les personnels de direction ou d'encadrement ne peuvent avoir été condamnés à une peine correctionnelle ou criminelle, en Belgique ou à l'étranger, pour l'une des infractions incompatibles avec le statut d'administrateur·trice.
3. L'employeur doit garantir la disponibilité permanente d'au moins une personne de référence pendant toute la période où il y a des prestations de travail. Il s'agit d'une personne désignée par l'employeur pour être à la disposition des TDS et pour veiller à ce que le travail du sexe soit effectué en toute sécurité. La personne de référence doit être en mesure d'aider un·e TDS en cas d'urgence. La manière dont les TDS peuvent contacter la·les personne·s de référence doit être consignée par écrit et portée à l'attention des TDS.
4. L'employeur doit respecter le droit du travail, le droit de la sécurité sociale, le droit des sociétés, le droit commercial et le droit fiscal applicables, ainsi que les conventions collectives et les règlements en vigueur concernant l'occupation de travailleur·se·s étranger·e·s.
5. L'employeur doit veiller à ce que chaque pièce de l'établissement où s'exerce le travail sexuel soit équipée d'un bouton d'urgence, ainsi qu'à ce que le·a TDS dispose d'un bouton d'urgence mobile qui le·a relie immédiatement à la personne de référence, lorsque le·a TDS effectue des tâches en dehors de l'enceinte de l'établissement.
6. L'employeur doit garantir l'accès aux locaux aux organisations socio-médicales indépendantes de l'employeur qui sont orientées sur le bien-être des travailleur·se·s, ainsi qu'aux associations professionnelles de TDS, y compris les organisations représentatives des travailleur·se·s.
7. Enfin, l'employeur doit respecter la réglementation existante en matière de bien-être au travail, mais également un certain nombre de conditions supplémentaires concernant la sécurité, la santé, le bien-être et la qualité du travail des TDS, qui se trouvent dans un arrêté royal.

Il s'agit de :

- mettre à disposition une pièce de dimensions minimales pour effectuer le travail sexuel ;
- fournir des préservatifs aux TDS ;
- fournir des douches et des produits d'hygiène ;
- fournir suffisamment de linges de lit et de toilette propres ;
- prévoir une procédure concernant la disponibilité de la personne de référence, une procédure pour répondre au bouton d'urgence et une procédure pour savoir quel·le·s TDS sont présent·e·s dans l'établissement ;
- afficher certaines informations dans l'établissement ;
- s'assurer que tout est effectivement compris par tou·te·s les TDS.

② Mais quelle forme sociale pourrait prendre l'employeur ?

Dans les discussions qui ont eu lieu au cours du processus de légifération sur le travail des TDS, le secteur – qui avait partiellement été invité – a demandé à ce que les personnes puissent engager en personnes physiques, des TDS – étant donné que la majorité des personnes qui tiennent des bars aujourd'hui, le sont en personne physique –, mais le législateur leur a répondu qu'il est préférable que ce soient des personnes morales qui engagent des TDS. Il explique cette décision par la sécurisation des TDS en cas de faillite de l'entreprise, car ils seraient mieux protégé·e·s. Il est malheureux que le secteur n'ait pas été suivi sur son expertise de terrain car si le concept juridique ne semble pas approprié aux TDS pour exercer leur profession, ils n'y auront pas recours.

Quoi qu'il en soit, il existe plusieurs modèles différents d'organisation auxquels on peut penser qui permettrait aux TDS d'être salarié·e·s. La salarisation des TDS étant encore très neuve, il nous faudra observer ce que le secteur trouvera comme organisation du travail qui leur convient.

★ Coopératives³⁰ de TDS

Une coopérative est « *une société dont les membres travaillent à des objectifs communs et partagent des valeurs communes. Ces objectifs sont de rassembler des personnes en vue de répondre à des besoins communs par le biais d'une entreprise dont elles sont propriétaires et qu'elles gèrent de manière démocratique.* »³¹

Cette forme de société permet aux TDS, qui en sont membres actionnaires, de formaliser le travail sans employeur tiers. Ils pourront ensuite être leur propre employeur à deux conditions : d'une part, que leurs missions en tant qu'actionnaire et celles en tant que travailleur·se·s soient bien distinctes et, d'autre part, qu'un lien de subordination soit réellement exercé par la coopérative sur ses travailleur·se·s. Et, ainsi, exercer un contrôle sur l'organisation du travail, sur les conditions d'exercice et sur les salaires.

La coopérative facture alors les clients et redistribue le salaire aux travailleur·se·s dans les conditions des différents contrats de travail signés.

Il faut bien distinguer cette forme juridique de celle du statut d'associé actif. Le statut d'associé actif consiste à acquérir des parts sociales de la société dans laquelle les

30. « *La réforme du droit des sociétés : la société coopérative* », sur le site *droitbelge.be*, Lien URL : https://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=32&id=842, consulté le 26.11.2025.

« *Les coopératives : 7 principes, 7 différences* », sur le site de la Smart, Lien URL : <https://smartbe.be/wp-content/uploads/2023/06/13-22.pdf>, consulté le 26.11.2025.

« *Indépendant et salarié au sein d'une même société* », sur le site de l'UCM, Lien URL : <https://www.ucm.be/documents/je-gere-mon-activite/note-dinfo-independant-et-salarie-dans-la-meme-societe>, consulté le 26.11.2025.

31. « *Les sociétés coopératives* », sur le site du SPF Economie, Lien URL : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/formes-de-societes/les-societes-cooperatives>, consulté le 26.11.2025.

travailleur·se·s exercent leur profession, et d'être payé·e·s par la société. Il s'agit d'un statut de travailleur·se·s indépendant·e·s.³²

★ Associations en tant que gestionnaires d'activité

Une association, ou association sans but lucratif (asbl), est « *un groupement de personnes physiques ou morales qui poursuivent un but désintéressé. L'asbl se compose d'au moins deux personnes. Les membres d'une asbl ne peuvent recevoir aucun avantage patrimonial de la part celle-ci.* »³³

L'association, créée par et/ou pour les TDS, a pour objectif d'organiser l'activité économique de l'asbl ainsi que d'employer des travailleur·se·s. Tout comme ce qui peut être imaginé pour la coopérative, l'association gère alors la sécurité, les locaux, le respect du droit du travail. Les client·e·s paient alors les services à l'association qui les reverse en salaires à ses travailleur·se·s.

★ Emploi dans des structures de santé ou de prévention

Les TDS peuvent également être engagé·e·s comme salarié·e·s au sein de centres de santé, d'associations dans le secteur de la santé et du soin ou encore d'ONG. Iels sont, en général, intégré·e·s à l'équipe pour un travail d'accompagnement, de médiation ou de prévention. Le travail sexuel en tant que tel n'est pas déclaré comme tel. Les prestations sexuelles ne sont donc pas rémunéré·e·s, mais il s'agit plutôt du rôle social/communautaire qui l'est.

Ce mode d'engagement, dans de telles structures, ne salarie pas directement l'activité sexuelle et ne répond pas à l'encadrement spécifique propre au contrat de travail de TDS, mais il pourrait à présent se conformer aux conditions et exigences prévues par la loi.

★ Groupements d'employeurs

Le groupement d'employeurs est un système par lequel deux ou plusieurs entreprises s'associent afin d'engager un ou plusieurs travailleur·se·s afin de mutualiser leurs besoins.³⁴

Concrètement, le groupement d'employeurs constitué est l'employeur légal des travailleur·se·s engagé·e·s et c'est avec le groupement que ces dernier·e·s contractent les contrats de travail. Le groupement met ensuite ces travailleur·se·s à disposition des

32. Pour plus d'information, nous vous conseillons de consulter la page « Quel statut pour les travailleuses/eurs du sexe ? », sur le site d'Espace P, lien URL : <https://espacep.be/je-suis-tds-migrant/quel-statut-pour-les-travailleuses-eurs-du-sexe>, consulté le 26.11.2025.

33. « ASBL », sur le site du SPF Justice, Lien URL : https://justice.belgium.be/fr/themes_et_dossiers/societes_associations_et_fondations/associations/asbl, consulté le 26.11.2025.

34. « Groupements d'employeurs », sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Lien URL : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/groupements-demployeurs>, consulté le 26.11.2025.

entreprises qui lui sont affiliées. Elles seront alors considérées comme des utilisatrices et non comme les employeurs légaux.³⁵

Dans le cadre de l'engagement de TDS, plusieurs établissements, comme les bars, les clubs, les centres de santé et les structures communautaires, peuvent créer un groupement d'employeurs qui embauche les TDS et les met à disposition des entreprises membres.

Cette forme de contractualisation pour les TDS est sécurisante car cela leur permet d'être lié-e-s par un seul contrat de travail tout en allant travailler pour plusieurs structures sans changer d'employeur pour chaque prestation.

Cette forme d'engagement est bénéfique pour les employeurs car cela leur permet de mutualiser les tâches administratives ainsi que les risques.

★ Comment choisir ?

Jusqu'à présent, les initiatives d'associations ou d'organisations collectives se sont majoritairement orientées sur la santé, la prévention, l'information, les revendications et la défense de droits ainsi que sur la déstigmatisation et la lutte contre les discriminations. Il ne s'agit pas d'un modèle économique salarié dans le cadre de services sexuels.

Le système mis en place, en Belgique, de salarisation du travail du sexe, est une étape historique et est encore inédit dans le monde. Il va falloir attendre que des tests et tentatives se mettent en place pour faire surgir du terrain les avantages et inconvénients des différents modèles d'engagement.

35. « Le groupement d'employeurs », sur le site du SPF Economie, Lien URL : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/se-regrouper-pour-etre-plus/le-groupement-demployeurs>, consulté le 26.11.2025.

Pistes pour faire avancer les droits des TDS

*Personne dans le monde, personne dans l'histoire
n'a jamais obtenu sa liberté en faisant appel au
sens moral des gens qui les oppriment.*³⁶

La Belgique a posé un grand pas dans sa volonté d'améliorer la situation des TDS. Après la décriminalisation, la salarisation des TDS. Il nous faut toutefois pointer que cette évolution a ses limites et qu'elle ne pourra toucher qu'une partie des TDS seulement. Il s'agit d'une avancée utile mais pas suffisante.

Pour avancer dans ce processus – et constater ce qu'il faut encore améliorer et/ou modifier –, il faut matérialiser ce statut et le rendre le plus concret possible. Cela doit se jouer à plusieurs niveaux.

★ Ce que les institutions peuvent faire

Ce n'est pas tout d'inscrire un cadre réglementaire dans un arsenal juridique. Il faut encore le mettre en œuvre et s'assurer de sa bonne application. Dans le cas de la salarisation du travail du sexe, il est nécessaire que les services d'inspection³⁷ s'intéressent au secteur pour venir garantir l'effectivité de la sécurité des lieux de travail ainsi que le respect des exigences identifiées à même la loi – comme l'existence d'un contrat écrit et signé, l'hygiène, le bouton d'urgence, le respect des droits des salarié·e·s (comme celui de pouvoir refuser une prestation), la présence d'une personne référente sur place, l'existence d'une personne de confiance, etc.

L'administration publique, lorsqu'elle délivre les agréments, doit également veiller à ce que les conditions d'agrément ne deviennent pas un moyen de restreindre l'activité des établissements qui rendraient possible et effective la salarisation des TDS.

Il est donc important que les institutions réfléchissent à l'objectif de la loi de mai 2024, qui est de rendre la profession plus *safe* et de la déstigmatiser lorsqu'elles mettent en place des contrôles réguliers mais respectueux (inspection du travail, respect des droits, contrôle sanitaire, etc.) pour éviter l'exploitation. À cet effet, elles doivent absolument éviter de reproduire un système d'exclusion qui se reporterait sur les travailleur·se·s les plus précaires et en danger, en particulier les TDS migrants ou sans documents réguliers qui ne peuvent, pour ces raisons, pas se conformer aux normes strictes.

36. Assata SHAKUR.

37. Tout en parlant de cette nécessité d'agents qui viennent vérifier la bonne application de la loi pour garantir des conditions de travail dignes et sécurisées, il nous faut attirer l'attention sur les risques que ces inspections aient un autre objectif – caché – qui serait de continuer leur chasse aux personnes dont la situation administrative n'est pas régulière. Il faut donc trouver un bon équilibre et rester attentif·ve·s quant aux intentions réelles de ce type de contrôle.

Les institutions publiques doivent également garder en ligne de mire que l'un des objectifs de la salarisation est de garantir l'accès à la santé (prévention, soins, dépistage, hygiène, bouton d'urgence, etc.) ainsi que l'accès à la sécurité sociale (maladie, chômage, accident, retraite, etc.). Pour que les TDS puissent avoir accès à leurs droits, il est nécessaire que l'information leur parvienne afin qu'ils puissent les mettre en œuvre.

Les institutions doivent également continuer à veiller à lutter contre l'exploitation et la traite, en particulier des plus vulnérables.

Enfin, l'État doit contribuer à faire reconnaître le travail du sexe comme un travail légitime, ce qui passe aussi par des campagnes d'information publique, l'accès à des formations, la protection contre la discrimination — dans le monde du travail, dans les banques et assurances, dans les services publics. Il doit en effet garantir l'accès aux droits civils (logement, banque, assurance, crédit, etc.) sans discrimination liée à l'activité.

★ Ce que les associations et syndicats peuvent porter

En Belgique, les acteurs sociaux ont – sont censés avoir – un certain pouvoir sur la négociation des conditions de travail, pour que celles-ci soient adaptées aux réalités de terrain propre à chacun des secteurs. Pour que le secteur du travail du sexe puisse lui aussi avoir une voix et porter collectivement des revendications propres à son identité et ses besoins, il lui faut créer des syndicats et/ou, au moins, soutenir des collectifs de TDS.

Dans le cadre d'un syndicat des TDS, les enjeux se situent autour de la défense des droits existants pour les rendre effectifs ainsi qu'autour de la revendication de droits pour protéger le secteur et ceux qui y travaillent.

Le secteur des TDS a été imposé à Horval (syndicat dans le secteur Horeca-Voeding-Alimentation), mais, selon l'Espace P³⁸, ce syndicat n'était pas enchanté de s'en charger *a priori*... ils ont d'autres priorités. Pour le moment, il semble que tant que le secteur ne vient pas vers lui, le syndicat ne bougera pas. Parfois, Espace P le contacte et il les redirige vers le secrétariat social.

Dans le cadre des collectif·ve·s de TDS et de leurs allié·e·s, le travail se situerait essentiellement au niveau d'un plaidoyer pour une déstigmatisation et un cadre légal juste et inclusif. Ces collectif·ve·s défendent le respect des droits humains, l'accès aux services (santé, droits, logement, etc.), la lutte contre le racisme, contre la discrimination et contre la xénophobie,... Ce travail permet également de donner une visibilité sur les TDS en tant que travailleur·se·s, et non comme victimes ou criminel·le·s.

Les collectif·ve·s ont également un rôle à jouer pour ce qui concerne l'accompagnement psychologique et social, ainsi que pour renforcer les services de santé, de conseils et

38. L'Espace P est une association qui accueille, soutient, accompagne et aide les personnes exerçant le travail du sexe, ainsi que, selon les cas, leurs proches, les clients ou les personnes concernées par l'accompagnement social. L'Espace P offre, depuis plus de 30 ans, toute une gamme d'aides médico-sociales, juridiques et communautaires pour les TDS.

d'informations juridiques. Pour ce faire, des programmes de formations sur les droits sociaux et sur la santé sexuelle sont à mettre en place.

Enfin, ces collectif·ve·s peuvent documenter les réalités de terrain qui pourront servir à informer les politiques publiques, à l'aide de données fiables – en produisant des rapports, des témoignages, des recommandations légales, des analyses, etc. –, sur les conditions de travail, de santé, de violences, le taux de précarité, etc.

★ Laisser les TDS co-construire leurs conditions de travail

Pour éviter que des lois « imposées d'en haut » soient mal adaptées ou stigmatisantes, le législateur a tout intérêt à impliquer la participation active des TDS aux négociations et à l'élaboration des règles qui encadrent la profession. Et il est nécessaire de prendre en compte la pluralité des réalités, des conditions des TDS. Le secteur n'est pas homogène ! Ainsi, le législateur doit-il leur donner l'opportunité de contribuer à la création de règles qui sont adaptées à leurs réalités, respectueuses de leur métier et de leurs conditions de travail et qui soient efficaces, en participant à des débats publics, à des campagnes de sensibilisation, à des instances de décision.

De la même manière, pour bénéficier d'une plus grande force de négociation face à un employeur ou à un client, ainsi qu'une meilleure visibilité déstigmatisée face au public et aux administrations, les TDS pourraient vouloir s'organiser collectivement avec des outils existants dans les autres secteurs. Leur organisation collective pourrait avoir un impact également sur le soutien aux plus vulnérables au sein du secteur, tel·le·s que les personnes qui n'ont pas de papiers en règle, les plus précaires, les TDS indépendant·e·s, etc. Ainsi, pour que la reconnaissance légale ne profite pas qu'à une partie des TDS, la lutte pour une protection juridique forte des travailleur·se·s et contre les inégalités internes au secteur peut continuer sous plein de différentes formes.

En outre, la lutte contre la stigmatisation, si elle doit être portée par tout un chacun·e est plus juste lorsqu'elle repose sur les réalités de terrain : témoignages, sensibilisations, déconstruction des clichés, situations de choix libre – si on considère qu'on est libre de travailler – d'exercer le travail du sexe, l'utilité ou l'intérêt (ou non) de l'application du droit du travail aux TDS... Iels peuvent participer ou organiser des débats publics, des campagnes de sensibilisation, des instances de décision, pour défendre le respect de leurs droits, de l'égalité avec les autres travailleur·se·s et de leur dignité.

Enfin, iels seront les premier·e·s à pouvoir vérifier l'application effective et utile du cadre légal. Iels peuvent signaler les abus, participer aux inspections, alerter les autorités si des conditions ne sont pas respectées ou pas adaptées.

Conclusion

Un mouvement social qui ne fait qu'émouvoir n'est qu'une révolte. Un mouvement qui change à la fois les personnes et les institutions est une révolution.³⁹

Cela fait des décennies qu'on fait du bricolage pour tenter de faire rentrer le travail du sexe dans un cadre. On parlait tantôt de massage, tantôt de bars à champagne dans le cadre de l'horeca. La salarisation du secteur est une avancée considérable, même si elle n'est pas du tout un aboutissement, ni suffisante.

Selon une travailleuse d'UTSOP⁴⁰, il faudra être patient·e·s pour la mise en œuvre de cette nouvelle loi ainsi que pour constater les impacts sur le secteur. Pour le secteur des titres-services, il a bien fallu 10 ans pour que le cadre juridique se mette en place et que le secteur se reconnaisse en tant que tel – et on ne peut pas dire que ça ait mis fin à l'exploitation ou réglé tous les problèmes du secteur...

Ce dont on peut déjà se réjouir, c'est que l'adoption de cette loi place enfin le métier au centre du débat public. Elle offre l'occasion de mieux intégrer la profession dans les mœurs et, espérons-le, de franchir une étape essentielle vers la normalisation et la déstigmatisation des services sexuels. Par exemple, les différents secrétariats sociaux ont déjà été sensibilisés aux questions liées aux enjeux de cette loi de 2024. Des petits pas...

Si la reconnaissance du cadre salarial, protecteur pour les TDS, peut constituer une progression bienvenue, il reste à savoir comment les patron·nes·s vont adhérer à un système qu'ils risquent de percevoir comme très contraignant. Pour obtenir de réelles améliorations des conditions de travail, une présence active de l'inspection du travail paraît indispensable.

Toutefois, plusieurs enjeux importants doivent être pris en compte dans la mise en œuvre de cette loi. Une inquiétude persiste quant au traitement des TDS qui n'ont pas leurs papiers en règle – qui représentent une part importante du secteur. Il est essentiel de veiller à ce que cette loi ne devienne pas un prétexte pour mener des contrôles déguisés en inspections du travail, qui pourraient aboutir à des expulsions. L'une des pistes heureuses serait qu'avec l'introduction d'une demande de permis de travail par le·a patron·ne, les TDS obtiennent leur permis de séjour (« single permit »), comme pour d'autres secteurs (horeca, bâtiment...).

39. Martin Luther KING.

40. UTSOP est l'Union belge des travailleur·se·s du sexe. L'association est dirigée par des travailleur·se·s du sexe et gérée avec des allié·e·s. Elle défend les intérêts de tou·te·s les TDS en Belgique.

Nous voulons également contribuer à attirer l'attention sur le fait qu'avec cette nouvelle institution juridique, le risque est grand de *créer* des catégories entre « bon·ne·s » et « mauvais·es » TDS, de diviser alors les travailleur·se·s, de détruire la solidarité entre elleux et de reproduire les violences de genre, de race et de classe.

Ne travaillant pas moi-même dans ce secteur, je n'ai pas voulu prendre la place ni prendre la parole des TDS, mais j'ai simplement tenté une première rencontre entre le secteur des TDS et le salariat. En Belgique, des structures comme UTSOP⁴¹, ESPACE P⁴² et ALIAS⁴³ militent et accompagnent les TDS pour une approche plus juste et émancipatrice des métiers du sexe. Quelles que soient l'action envisagée ou les décisions à prendre, il est indispensable de s'adresser directement aux personnes concernées, impliquées et impactées par les règles qui les touchent. Ce principe est déjà profondément ancré dans notre système salarial belge : notre droit du travail s'est construit autour d'une légifération sectorielle qui reconnaît l'expertise de terrain de ceux qui y travaillent, en leur déléguant le pouvoir de définir les règles adaptées aux spécificités de leur secteur, via les commissions paritaires. Si cette organisation et cette délégation du pouvoir de légiférer sont constructives et fructueuses, elles n'ont jamais été suffisantes pour abolir l'exploitation des travailleur·se·s. La quête de systèmes de travail plus juste est toujours ouverte.

Et dans tous les cas...

Hate work, Support sexworkers !⁴⁴

41. <https://www.utsopi.be/>

42. <https://espacep.be/>

43. <https://alias.brussels/>

44. Slogan fréquemment utilisé dans les manifestations organisées par des organisations militantes telles que UTSOP⁴¹ en Belgique et STRASS (Syndicat du travail sexuel) en France. Cette expression est également associée à des initiatives d'artistes-militant·e·s, telles que le Projet Evasions (réseau d'amitiés anarchistes, multilingue, qui crée et diffuse différents contenus à portée émancipatrice).

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.