

La prostitution n'est illégale nulle part.

La loi sur le travail du sexe dit que le contrat de travailleur du sexe est un contrat de travail au sens de la loi 3 juillet 1978 avec les exceptions prévues par la nouvelle loi => permet d'avoir la sécurité sociale entre autres

Travail du sexe interdit aux mineurs, étudiants et aux free-lance. A domicile uniquement si : - le Roi fixe les conditions en matière de sécurité, de santé, de bien-être et de qualité de vie au travail - une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi soit incluse 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; - le travailleur du sexe consent volontairement à effectuer du travail à domicile (peut se rétracter à tout moment)

La convention collective est une demande d'organisations concernées réglant les points mentionnés. En ce cas, le Roi et le gouvernement peuvent accepter de se retirer et rentrer cette convention dans la loi.

Le travailleur du sexe a un droit de retrait/refus sans que cela ne soit qualifié comme un manquement au contrat de travail.

La loi prévoit une clause précisant qui n'est pas coupable de proxénétisme. Les médecins ont également une clause qui permet de ne pas les rendre coupable automatiquement dans le cas d'une mort involontaire / de piqûres ("coups et blessures"), etc.

Que se passe-t-il si un travailleur refuse systématiquement de "travailler". Normalement l'employeur ne peut pas le virer pour refus ? => Mécanismes existent pour empêcher ça

Une convention collective de travail règle 1. Conditions de travail - Durée de la semaine de travail - Horaires de travail et périodes de repos - Régimes spécifiques (télétravail, de nuit) 2. Rémunérations et avantages - Salaires minima applicables dans une branche ou une entreprise - Versement de primes (ancienneté, rendement, bonus annuels, etc.) - Octroi de chèques-repas, éco-chèques ou autres avantages sociaux 3. Congés et absences - Jours de congé supplémentaires au delà du minimum légal - Congés pour raisons familiales ou personnelles (mariage) 4. Formation et développement - Accès formations pro financées par l'entreprise - Droits à la reconversion / amélioration des compétences 5. Sécurité et bien-être au travail - Mesures santé et sécurité au travail - Protection risques spécifiques (travail dangereux, stress, ...) 6. Relations individuelles et collectives - Droits et devoirs des syndicats dans l'entreprise/secteur - Organisation des élections sociales et des délégations syndicales 7. Mesures spécifiques à l'entreprise ou au secteur - Modalité de mise à la retraite anticipée - Régimes d'aménagement du temps de travail - Indemnités de licenciement ou de restructuration

Pour qu'il y ait un contrat de travail, il faut: - Un contrat - Un travail - Une rémunération - Un lien de subordination (employeur-employé) ## Conditions de forme Un contrat peut être verbal. Un contrat de travail fait de même. Pour un contrat à durée déterminée, la durée doit être définie par écrit *avant* le début du contrat => sinon CDI automatiquement. => Idem pour temps partiel

Un contrat de travail peut inclure une clause de non-concurrence et doit être rédigée par écrit avant l'entrée en vigueur du contrat.