DOC 56 **1899/001**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 november 2026

# WETSVOORSTEL

## tot hervorming van het statuut van au-pairjongeren

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys en de heer Jan Bertels)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

16 novembre 2026

# PROPOSITION DE LOI

## portant réforme du statut de jeune au pair

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys et M. Jan Bertels)


**SAMENVATTING**

*Het au-pairsysteem is bedoeld als culturele uitwisseling. Buitenlandse jongeren kunnen maximaal één jaar in België verblijven om hun taalkennis te verbeteren en hun algemene ontwikkeling te verruimen. In ruil voeren ze lichte huishoudelijke taken uit tegen kost en inwoon en een beperkt bedrag aan zakgeld.*

*In de praktijk werken au pairs vaak meer uren dan toegestaan en ontvangen soms minder dan het voorgeschreven zakgeld. Wat bedoeld is als culturele uitwisseling, wordt vaak een vorm van goedkope huishoudelijke arbeid zonder voldoende loon, arbeidsrechten en sociale bescherming. De au pair bevindt zich bovendien in een sterke afhankelijkheidspositie ten aanzien van het gastgezin waardoor het moeilijk is om misstanden aan te kaarten of de arbeidsrelatie te beëindigen.*

*Het wetsvoorstel heeft tot doel het au-pairsysteem te hervormen door de au pair voortaan onder het werknemersstatuut voor dienstboden te doen vallen, waardoor het arbeidsrecht van toepassing wordt en de au pair recht krijgt op volwaardige loon- en arbeidsvoorwaarden. Bovendien wordt de au-pairregelgeving opgenomen in het systeem van de uitzendarbeid.*

**RÉSUMÉ**

*Le système au pair poursuit un objectif d'échange culturel. Des jeunes originaires de pays étrangers peuvent séjourner en Belgique pendant un an au maximum afin de perfectionner leurs connaissances linguistiques et d'élargir leur développement général. Ils effectuent des tâches ménagères légères et, en contrepartie, ils sont logés et nourris et reçoivent un montant limité d'argent de poche.*

*Dans la pratique, les jeunes au pair travaillent souvent durant un nombre d'heures supérieur au nombre autorisé et reçoivent un montant d'argent de poche qui est parfois inférieur au montant prescrit. Ce qui était conçu comme un échange culturel pour le jeune se mue vite en un système où il effectue des tâches ménagères à bas coût, sans salaire suffisant, sans droits du travail et sans protection sociale. De plus, le jeune au pair se trouve dans une situation de grande dépendance vis-à-vis de la famille d'accueil, si bien qu'il n'est pas facile de dénoncer les abus ou de mettre fin à la relation de travail.*

*La proposition de loi vise à réformer le système au pair en faisant en sorte que le jeune au pair relève désormais du statut de travailleur domestique, ce qui aura pour conséquence que le droit du travail s'appliquera et que le jeune au pair bénéficiera de conditions de travail et d'une rémunération à part entière. En outre, la réglementation relative au système au pair sera intégrée dans le système du travail intérimaire.*


04865

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

| *Afkorting bij de nummering van de publicaties:* | | *Abréviations dans la numérotation des publications:* | |
|---|---|---|---|
| *DOC 56 0000/000* | *Parlementair document van de 56e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer* | *DOC 56 0000/000* | *Document de la 56e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi* |
| *QRVA* | *Schriftelijke Vragen en Antwoorden* | *QRVA* | *Questions et Réponses écrites* |
| *CRIV* | *Voorlopige versie van het Integraal Verslag* | *CRIV* | *Version provisoire du Compte Rendu Intégral* |
| *CRABV* | *Beknopt Verslag* | *CRABV* | *Compte Rendu Analytique* |
| *CRIV* | *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)* | *CRIV* | *Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)* |
| *PLEN* | *Plenum* | *PLEN* | *Séance plénière* |
| *COM* | *Commissievergadering* | *COM* | *Réunion de commission* |
| *MOT* | *Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)* | *MOT* | *Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)* |

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Al jarenlang worden au-pairjongeren geconfronteerd met misbruik en uitbuiting. Hoewel het au-pair systeem bedoeld is als een vorm van culturele uitwisseling, worden au pairs in de praktijk vaak ingezet als goedkope huishoudelijke arbeidskrachten. Dit wetsvoorstel regelt deze problematiek door au pairs onder te brengen onder het dienstbodenstatuut. Op deze manier is het arbeidsrecht van toepassing, krijgen zij een eerlijke vergoeding en kennen zij sociale bescherming. Daarnaast wordt de au-pairregelgeving ingekanteld in het systeem van de uitzendarbeid. Enkel een uitzendbureau met een speciale erkenning, aangeleverd door de deelstaten, zal kunnen fungeren als werkgever van de au pair.

Het uitgangspunt van de au-pairregeling is dat buitenlandse jongeren gedurende maximaal één jaar naar België komen om hun taalkennis te verbeteren en hun algemene ontwikkeling te verruimen door een betere kennis van ons land en zijn cultuur te verwerven. Als onderdeel hiervan mogen zij ingezet worden voor maximaal vier uur per dag en twintig uur per week in het uitvoeren van lichte huishoudelijke taken. Daartegenover staat kost en inwoon en "zakgeld" van minimaal 450 euro in Vlaanderen en Brussel en 750 euro in Wallonië. Dat is dus respectievelijk minder dan een kwart en een derde van het minimumloon voor wat op papier een halftijdse job is.

Nu blijkt dat in de praktijk veel au pairjongeren structureel meer uren presteren dan wettelijk is toegestaan en minder zakgeld ontvangen dan voorgeschreven. Daardoor vervaagt het onderscheid tussen culturele uitwisseling en arbeid: au pairs worden de facto als dienstboden ingezet onder ontoereikende arbeidsvoorwaarden, terwijl het culturele doel van het au pairsysteem ondergeschikt raakt aan de geleverde arbeid. Zo blijkt uit controles van de Vlaamse Sociale Inspectie – de deelstaten zijn namelijk bevoegd voor het aanleveren van de arbeidskaart – dat tussen 2014 en 2025 van de 808 dossiers, er 323 dossiers waren waarin minstens één wettelijke inbreuk werd vastgesteld.

In 2015 signaleerde de Dienst Economische Migratie al in haar jaarverslag dat ze al jaren een pleidooi houdt "[…] voor de afschaffing van dit systeem. Het belangrijkste aspect zou de culturele vorming en de taalverrijking moeten zijn. De toegenomen commercialisering via

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Cela fait des années que les jeunes au pair sont victimes d'abus et d'exploitation. Bien que le système au pair soit conçu comme une forme d'échange culturel, les jeunes au pair sont souvent utilisés dans la pratique comme main-d'œuvre domestique bon marché. La présente proposition de loi règle cette problématique en faisant en sorte que les jeunes au pair bénéficient désormais du statut de travailleur domestique. De cette manière, ils relèveront du droit du travail, percevront une rémunération équitable et bénéficieront d'une protection sociale. Par ailleurs, la réglementation du système au pair sera intégrée dans le système du travail intérimaire. Seule une entreprise de travail intérimaire disposant d'un agrément spécial, délivré par les entités fédérées, pourra agir en tant qu'employeur du jeune au pair.

Le principe de base du système au pair est que de jeunes étrangers séjournent en Belgique durant une année au maximum afin de perfectionner leurs connaissances linguistiques et d'élargir leur développement général en acquérant une meilleure connaissance de notre pays et de sa culture. Durant leur séjour, ils peuvent être amenés à accomplir des tâches ménagères légères pendant quatre heures par jour et vingt heures par semaine au maximum. En contrepartie, ils sont logés et nourris et reçoivent, à titre d'argent de poche, 450 euros au minimum en Flandre et à Bruxelles et 750 euros au minimum en Wallonie. Cela représente donc respectivement moins d'un quart et d'un tiers du salaire minimum pour ce qui, sur le papier, correspond à un emploi à mi-temps.

Or il s'avère que, dans la pratique, de nombreux jeunes au pair prestent structurellement un nombre d'heures supérieur au nombre légalement autorisé et reçoivent un montant d'argent de poche inférieur au montant prescrit. De ce fait, la distinction entre échange culturel et travail s'estompe: les jeunes au pair sont employés *de facto* comme travailleurs domestiques dans des conditions de travail insuffisantes tandis que l'objectif culturel du système passe au second plan par rapport au travail presté. Ainsi, des contrôles effectués par l'Inspection sociale flamande – les entités fédérées sont compétentes en effet pour la délivrance du permis de travail – montrent qu'entre 2014 et 2025, 323 des 808 dossiers examinés recélaient au moins une infraction à la législation.

En 2015, le Service flamand de la migration économique indiquait déjà dans son rapport annuel qu'il plaide depuis des années "[…] pour la suppression de ce système. Le principal aspect devrait être la formation culturelle et le perfectionnement des connaissances

internet en au pairbureaus allerhande wijst er echter op dat voor beide partijen “de lichte huishoudelijke taken” en “het maandelijkse zakgeld” vaak de enige redenen zijn waarom voor dit statuut wordt gekozen.”

Hoewel wij in lijn met de sociale partners vinden dat een afschaffing van het systeem te ver gaat en het kind met het badwater zou weggooien, toont de praktijk aan dat er dringend nood is aan een hervorming. Enkel zo kunnen we garanderen dat ook niet-hooggeschoolde jongeren kunnen genieten van een culturele uitwisseling zonder daarvoor slachtoffer te worden van uitbuiting.

Aangezien het regelgevend kader voorbestemd is voor niet-Europese au pairs, is het misbruik bij Europese au pairjongeren vermoedelijk nog groter. Europese au pairs zijn namelijk vrijgesteld van arbeidskaart B en krijgen verblijfsrecht op basis van het Europese vrij verkeer. Volgens cijfers van Fairwork tekent 80 % van hen geen au-pairmodelcontract met als gevolg dat onze autoriteiten niet op de hoogte zijn van hun aanwezigheid in België en geen controlemogelijkheden hebben.[1] De facto werken zij als nanny, zonder enige garantie van vergoeding of sociale rechten en bescherming. Aangezien zij onder de radar blijven hebben we geen cijfers, maar volgens de Duitse sectororganisatie voor au-pairbureaus ligt het aantal Europese au pairs hoger dan het aantal au pairs uit niet-EU-landen, en groeit hun aantal bovendien sneller.[2] Een volwaardig arbeidsstatuut voor au pairs biedt niet alleen sociale rechten en bescherming aan de au pair, maar maakt het ook mogelijk om hun tewerkstelling officieel te registreren en effectief toezicht te houden op de naleving van de arbeidsvoorwaarden.

In België bestaat er geen verplichting om te werken via een au-pairbureau. Toch doen veel families en au pairs een beroep op een au-pairbureau in de overtuiging dat deze bureaus het proces “legitiem” en “juridisch correct” maken. Er gelden echter geen erkenningsvoorwaarden voor deze bureaus. Met als gevolg dat er gevallen bekend zijn waarin de bureaus bijdragen aan de uitbuiting

1 Fairwork Belgium. The AU Pair Program in Belgium, *https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2025/06/20.250.612.AuPairsFWBEN.pdf.*

2 Walter-Bolhöfer, C. (2017). Au-pairs in Deutschland und weltweit: Entwicklungen und Trends im deutschen au-pair Wesen. Neunkirchen-Seelscheid: Calypso verlag.

linguistiques. Or la commercialisation croissante par le biais d’Internet et d’agences au pair de toutes sortes indique que, pour les deux parties, “les tâches ménagères légères” et “l’argent de poche mensuel” sont souvent les seules raisons pour lesquelles ce statut est choisi.”

Nous pensons, tout comme les partenaires sociaux, que la suppression de ce système serait une mesure trop radicale et qu’elle reviendrait à jeter le bébé avec l’eau du bain. La pratique n’en montre pas moins qu’il est urgent de le réformer. C’est la seule manière de garantir que des jeunes, même peu qualifiés, puissent bénéficier eux aussi de cette expérience d’échange culturel sans pour autant être victimes d’exploitation.

Étant donné que le cadre réglementaire s’applique aux jeunes au pair non européens, les abus dont les jeunes au pair européens sont victimes sont probablement encore plus nombreux. En effet, les jeunes au pair européens sont dispensés de l’obligation d’avoir un permis de travail B et bénéficient d’un droit de séjour sur la base de la libre circulation européenne. Selon les chiffres de *Fairwork*, 80 % d’entre eux ne signent pas de contrat-type pour un séjour au pair, ce qui a pour conséquence que nos autorités ne sont pas informées de leur présence en Belgique et ne disposent d’aucun moyen de contrôle.[1] *De facto*, ils travaillent comme babysitter sans aucune garantie de rémunération, ni de droits sociaux, ni de protection. Étant donné que l’activité de ces jeunes n’est pas connue, il n’y a pas de chiffres disponibles, mais selon l’organisation sectorielle allemande des agences au pair, le nombre de jeunes européens au pair dépasse le nombre de jeunes au pair originaires de pays non membres de l’UE, et leur nombre augmente aussi plus rapidement.[2] En conférant un statut de travailleur à part entière aux jeunes au pair, on accorde à ceux-ci des droits sociaux et une protection, mais on enregistre aussi officiellement leur occupation et on contrôle efficacement le respect des conditions de travail.

En Belgique, il n’est pas obligatoire d’avoir recours à une agence au pair. Un grand nombre de familles et de jeunes au pair font quand même appel à une agence parce qu’ils sont convaincus que celles-ci garantissent un processus “légitime” et “juridiquement correct”. Or il n’existe aucune condition d’agrément pour ces agences. Il y a donc des cas avérés où ces agences participent

1 Fairwork Belgium. The AU Pair Program in Belgium, *https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2025/06/20.250.612.AuPairsFWBEN.pdf.*

2 Walter-Bolhöfer, C. (2017). Au-pairs in Deutschland und weltweit: Entwicklungen und Trends im deutschen au-pair Wesen. Neunkirchen-Seelscheid: rapport Calypso.

van au pairs en het verspreiden van desinformatie aan het gastgezin.[3]

Nochtans zouden erkende bureaus die als werkgever fungeren een duidelijke meerwaarde bieden om het gastgezin (deels) te ontlasten van administratieve verplichtingen en te garanderen dat de rechten van kwetsbare au pairs gerespecteerd worden. Door het gastgezin en de au pair niet langer rechtstreeks met elkaar te verbinden via een één-op-één relatie, wordt de afhankelijkheidspositie van de au pair doorbroken. Vandaag is die afhankelijkheid groot: de au pair is voor inkomen, huisvesting en verblijfsrecht aangewezen op hetzelfde gastgezin. Met een erkende derde partij als werkgever ontstaat een onafhankelijke tussenpersoon die kan bemiddelen bij problemen en erop toeziet dat de arbeidsvoorwaarden worden nageleefd. Bovendien draagt deze partij als werkgever de verantwoordelijkheid ten aanzien van de arbeidsinspectie. Aangezien het moet gaan om een bureau met de nodige deskundigheid, een erkenning, en buitenlandse kantoren ook onder de regeling moeten vallen, zijn uitzendbureaus met een specifieke erkenning voor au pairs de ideale kandidaat.

In 2023 werd reeds op de Interministeriële Conferentie (hierna: IMC) Migratie een akkoord bereikt tussen de federale overheid en de deelstaten. Men kwam onder andere overeen voor Europese en buitenlandse au pairs dat au pairs onder het werknemersstatuut vallen onder de voorwaarden van Paritair Comité 323, waar ook de dienstbodes onder vallen. Daarnaast werd bepaald dat de regionale overheid kan bepalen dat de overeenkomst tot tewerkstelling enkel mogelijk is via een erkende derde partij, die optreedt als werkgever. Daar waar het federale niveau zou zorgen voor een duidelijke arbeidsrechtelijke context, zouden de deelstaten instaan voor de erkenning van de plaatsingsbureaus die optreden als juridisch werkgever binnen de driehoeksverhouding bureau, gastgezin en au pair. Zij garanderen verder dat de verplichting inzake culturele uitwisseling binnen het gastgezin gerespecteerd wordt. Aangezien de federale regering er uiteindelijk niet in slaagde om hier werk van te maken, trad het artikel van het Vlaamse decreet nooit in werking.[4]

[3] Fairwork Belgium. The AU Pair Program in Belgium, *https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2025/06/20.250.612.AuPairsFWBEN.pdf.*

[4] Het gaat om artikel 14 van het decreet tot wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, het decreet van 22 december 2017 houdende een premie om de transitie van werkzoekenden naar ondernemerschap te stimuleren en het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling.

à l'exploitation des jeunes au pair et à la diffusion de fausses informations auprès de la famille d'accueil.[3]

Pourtant, des agences agréées agissant en qualité d'employeur apporteraient une réelle valeur ajoutée en déchargeant (en partie) la famille d'accueil des obligations administratives et en garantissant le respect des droits des jeunes au pair vulnérables. En ne mettant plus directement en relation la famille d'accueil et le jeune au pair dans le cadre d'une relation bilatérale, on met fin à la situation de dépendance du jeune au pair. Aujourd'hui, cette dépendance est forte: le jeune au pair dépend de la même famille d'accueil pour ses revenus, son logement et son droit de séjour. Avec un tiers agréé comme employeur, on instaure un intermédiaire indépendant qui peut intervenir comme médiateur en cas de problèmes et veiller au respect des conditions de travail. De plus, en tant qu'employeur, cette partie assume la responsabilité vis-à-vis de l'inspection du travail. Étant donné qu'il doit s'agir d'une agence disposant de l'expertise nécessaire et d'un agrément, et que les agences étrangères aussi doivent relever de la réglementation, les entreprises de travail intérimaire disposant d'un agrément spécifique pour les jeunes au pair sont les mieux placées pour remplir ce rôle.

En 2023 déjà, un accord avait été conclu entre le gouvernement fédéral et les entités fédérées lors de la Conférence interministérielle (ci-après: CIM) Migration. En ce qui concerne les jeunes au pair européens et étrangers, il avait été convenu entre autres que ceux-ci relèveraient du statut de travailleur, selon les conditions de la Commission paritaire 323, dont relèvent aussi les travailleurs domestiques. Par ailleurs, il avait aussi été convenu que l'autorité régionale pourrait décider que le contrat d'occupation ne pouvait être conclu que par l'intermédiaire d'un tiers agréé, agissant en tant qu'employeur. Le niveau fédéral garantirait un cadre clair en matière de droit du travail tandis que les entités fédérées se chargeraient de l'agrément des agences de placement agissant en tant qu'employeur juridique dans la relation trilatérale entre l'agence, la famille d'accueil et le jeune au pair. Elles garantissent en outre le respect de l'obligation d'échange culturel au sein de la famille d'accueil. Le gouvernement fédéral n'ayant finalement pas réussi à mettre cela en œuvre, l'article du décret flamand n'est jamais entré en vigueur.[4]

[3] Fairwork Belgium. The AU Pair Program in Belgium, *https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2025/06/20.250.612.AuPairsFWBEN.pdf.*

[4] Il s'agit de l'article 14 du décret du 27 octobre 2023 modifiant la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, le décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales, le décret du 22 décembre 2017 portant une prime pour stimuler la transition de demandeurs d'emploi à l'entrepreneuriat et le décret du 10 décembre 2010 relatif au placement privé.

Het akkoord van de IMC volgt daarmee de aanbevelingen van de sociale partners, meer bepaald van de Nationale Arbeidsraad (hierna: NAR) en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (hierna: SERV).

In het advies 2361 uit 2023 stelde de NAR unaniem het volgende:

"De Raad is er voorstander van om personen die werken als au pair en als huishoudelijk personeel een volwaardig werknemersstatuut te geven en vraagt dat op federaal niveau de nodige maatregelen worden genomen opdat die werknemers tewerkgesteld worden met dezelfde rechten als huishoudpersoneel, zoals bepaald op het niveau van het paritair comité voor het beheer van gebouwen en de dienstboden.[5]"

Verder stelt hij voorstander te zijn dat "gewesten systemen ontwikkelen voor tewerkstelling via een derde tussenpersoon die daartoe een specifieke erkenning heeft verkregen.[6]"

Dit advies sluit nauw aan bij het eerdere unanieme advies van de Vlaamse sociale partners binnen de SERV uit 2018. De uitgangspunten van de SERV zijn de volgende:

1. "elke au pair, Europese en niet-Europese, moet gekend zijn bij inspectie;

2. de plaatsing van de au pairjongere moet gebeuren via een derde partij. De au pair kan niet rechtstreeks door een gastgezin worden tewerkgesteld. Deze derde partij moet de professionele deskundigheid hebben om jongeren, zonder sociaal netwerk in dit land, te plaatsen;

3. het aspect cultuur mag niet verloren gaan omdat het au pairstatuut kansen geeft aan een ruime groep – inclusief laaggeschoolde – buitenlandse jongeren om andere culturen te leren kennen;

Om deze uitgangspunten te operationaliseren stellen de sociale partners voor om:

1. transparantie te brengen door elke au pair aan te geven via de Dimona-aangifte. Dit geldt voor zowel Europese als niet-Europese au pairs. Om een Dimona aangifte op te leggen moet het au-pairstatuut een arbeidsrelatie worden aan dezelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel;

[5] NAR (5 april 2023). Advies Nr. 2361, p. 15, *https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2361.pdf.*

[6] Ibid.

L'accord de la CIM suit en cela les recommandations des partenaires sociaux, plus particulièrement du Conseil national du Travail (ci-après: CNT) et du Conseil socio-économique de la Flandre (*Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen,* ci-après: SERV).

Dans son avis n° 2361 de 2023, le CNT a formulé à l'unanimité la position suivante:

"Le Conseil est favorable à ce que l'on donne aux personnes travaillant au pair dans le cadre du travail domestique un statut de travailleur à part entière et il demande de prévoir les mesures nécessaires au niveau fédéral afin que ces travailleurs soient employés avec les mêmes droits que les travailleurs domestiques, tels que prévus au niveau de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques.[5]"

Le Conseil est par ailleurs favorable à ce que "les Régions développent des systèmes de mise à l'emploi via un tiers intermédiaire ayant obtenu une reconnaissance spécifique à cette fin.[6]"

Cet avis s'inscrit dans le prolongement direct de l'avis unanime rendu en 2018 par les partenaires sociaux flamands réunis au sein du SERV, qui avait édicté les principes fondamentaux suivants:

1. "chaque jeune au pair, qu'il soit ou non ressortissant de l'Union européenne, doit être connu des services d'inspection;

2. le jeune au pair doit être placé par un organisme tiers. La famille d'accueil ne peut pas l'employer directement. Cet organisme doit posséder l'expertise professionnelle nécessaire pour placer des jeunes qui n'ont pas de réseau social dans notre pays;

3. la dimension culturelle ne doit pas être négligée, car le statut de jeune au pair permet à un large éventail de jeunes étrangers, y compris les jeunes peu qualifiés, de découvrir d'autres cultures;

Pour mettre en œuvre ces principes fondamentaux, les partenaires sociaux proposent:

1. d'assurer la transparence en déclarant chaque jeune au pair, qu'il soit européen ou non, par le système Dimona. Cette obligation de déclaration suppose de faire du statut au pair une relation de travail soumise aux mêmes conditions de rémunération et de travail que celles des travailleurs domestiques logés au sein de la famille;

[5] CNT (5 avril 2023). Avis n° 2361, p. 15, *https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2361.pdf.*

[6] Ibid.

2. om zowel het gastgezin als de au pairjongere beter te beschermen, wordt met een driepartijenrelatie gewerkt. Om de erkenningsverplichting op te leggen, wordt gewerkt via een uitzendkantoor dat een nieuwe specifieke erkenning moet hebben om met au pairs te werken. Deze verplichte erkenning geldt daarmee ook voor elk buitenlands au pairbureau dat hier plaatsingen wil doen;

3. teneinde het vandaag vaak ontbrekende culturele luik te garanderen, wordt verplicht tussen het gastgezin en de au pairjongere een overeenkomst gesloten over een cultureel en opleidingsprogramma.[7]"

Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan de aanbevelingen van de sociale partners en beoogt een einde te maken aan de uitbuiting van buitenlandse jongeren binnen het au-pairsysteem. In lijn met de afspraken die werden gemaakt tijdens de Interministeriële Conferentie Migratie van 2023 en de adviezen van de NAR en SERV worden au pairs ondergebracht onder het statuut van dienstboden en worden specifiek erkende uitzendbureaus de juridische werkgever. Daarnaast worden duidelijke voorwaarden vastgelegd inzake arbeidsduur, loon- en arbeidsvoorwaarden, opleiding en culturele activiteiten. Zo wordt de bescherming van au pairjongeren aanzienlijk versterkt en krijgt de culturele uitwisseling, die de essentie van het au pairsysteem vormt, opnieuw een centrale plaats.

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Dit artikel brengt au pairs onder het statuut van de dienstboden door de definitie van artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten uit te breiden. Vandaag bevinden au pairs zich in een juridisch hybride situatie: zij verrichten huishoudelijke arbeid binnen een gastgezin, maar zonder arbeidsovereenkomst. De Vlaamse Sociale Inspectie stelt nochtans al jarenlang vast dat de culturele uitwisseling in de praktijk vaak ondergeschikt wordt gemaakt aan de geleverde arbeid. Door au pairs rechtstreeks als dienstboden te kwalificeren, krijgen zij vanaf de aanvang van hun tewerkstelling toegang tot de arbeidsrechtelijke bescherming die bij dat statuut hoort.

[7] SERV (28 juni 2019). Advies Au pair, p. 3, *https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_ACEM_20180628_AuPair_ADV.pdf.*

2. de mieux protéger tant la famille d'accueil que le jeune au pair en instaurant une relation tripartite. L'obligation d'agrément est mise en œuvre par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire qui doit obtenir un nouvel agrément spécifique pour pouvoir travailler avec des jeunes au pair. Cet agrément s'imposera également à toute agence étrangère de placement au pair souhaitant exercer ses activités dans notre pays;

3. de garantir la dimension culturelle, qui est actuellement souvent absente, en rendant obligatoire la conclusion, entre la famille d'accueil et le jeune au pair, d'une convention portant sur un programme culturel et de formation.[7]"

La présente proposition de loi met en œuvre les recommandations des partenaires sociaux et vise à mettre fin à l'exploitation de jeunes étrangers dans le cadre du système au pair. Conformément aux accords conclus lors de la Conférence interministérielle sur la migration de 2023 et aux avis du CNT et du SERV, les jeunes au pair sont soumis au statut des travailleurs domestiques, et des entreprises de travail intérimaire spécialement agréées en deviendront les employeurs légaux. La proposition fixe également des règles claires en matière de durée du travail, de conditions de rémunération et de travail, de formation et d'activités culturelles. Elle renforce ainsi considérablement la protection des jeunes au pair et redonne une place centrale à l'échange culturel, qui constitue l'essence même du système au pair.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article soumet les jeunes au pair au statut des travailleurs domestiques en élargissant la définition qu'en donne l'article 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Aujourd'hui, les jeunes au pair se trouvent dans une situation juridique hybride: ils effectuent des tâches ménagères au sein d'une famille d'accueil sans être liés par un contrat de travail. Or, depuis des années, l'Inspection sociale flamande constate que, dans la pratique, l'échange culturel passe souvent au second plan par rapport au travail presté. Si les jeunes au pair sont qualifiés directement de travailleurs domestiques, ils bénéficieront, dès le début de leur occupation, de la protection du droit du travail liée à ce statut.

[7] SERV (28 juin 2019). Avis Au pair, p. 3, *https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_ACEM_20180628_AuPair_ADV.pdf.*

Art. 3

Dit artikel verduidelijkt dat de arbeidsovereenkomst van een au pair een bijzondere arbeidsovereenkomst voor dienstboden is. Daardoor worden de bepalingen van Titel V van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing, terwijl de volgende artikelen voorzien in de afwijkingen die noodzakelijk zijn om het specifieke karakter van het au-pairsysteem te behouden.

Art. 4

Dit artikel legt de essentiële voorwaarden van de au-pairovereenkomst vast. Het gaat meer bepaald om de leeftijdsgrenzen, de duur van de tewerkstelling en de arbeidsduur. Daarnaast wordt bepaald dat de au pair uitsluitend via een uitzendovereenkomst kan worden tewerkgesteld. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan de driepartijenrelatie die door de NAR, de SERV en de Interministeriële Conferentie Migratie van 2023 werden bepleit, waarbij een erkend uitzendbureau optreedt als werkgever en het gastgezin als gebruiker.

Art. 5

Dit artikel waarborgt dat het culturele karakter van het au-pairsysteem behouden blijft. De huishoudelijke prestaties mogen niet het hoofddoel van het verblijf vormen en het gastgezin blijft verplicht kost en inwoon, een persoonlijke kamer, vrije toegang tot de woning, een wekelijkse rustdag en de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden conform Paritair Comité 323 te voorzien. Verder wordt bepaald dat indien er bovenop het loon zakgeld wordt uitbetaald dit giraal, op transparante wijze en bij het begin van iedere maand wordt uitbetaald. Deze bepaling zorgt ervoor dat de betaling van het zakgeld traceerbaar en controleerbaar is, de au pair er tijdig over kan beschikken en het zakgeld niet als drukmiddel kan worden gebruikt.

Art. 6

Dit artikel verplicht het uitzendbureau ertoe er op toe te zien dat voor elke au pair, in overleg met het gastgezin en de au pair, een schriftelijk cultuur- en opleidingsplan wordt opgesteld. Dat plan vormt een essentieel instrument om de culturele uitwisseling opnieuw centraal te plaatsen en moet minstens afspraken bevatten over taalverwerving, culturele activiteiten en de praktische uitvoering daarvan. De verdere uitwerking wordt aan de bevoegde gemeenschap toevertrouwd, aangezien de inhoud van taal- en vormingsactiviteiten onder de gemeenschapsbevoegdheden valt.

Art. 3

Cet article précise que le contrat de travail d'un jeune au pair est un contrat de travail spécifique de travailleur domestique. Les dispositions du Titre V de la loi relative aux contrats de travail lui sont dès lors applicables, sous réserve des dérogations prévues aux articles suivants afin de préserver les particularités du système au pair.

Art. 4

Cet article fixe les conditions essentielles du contrat de travail au pair, notamment les limites d'âge, la durée de l'occupation et le temps de travail. Il prévoit également que le jeune au pair ne peut être occupé que dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire. Cette disposition concrétise la relation tripartite préconisée par le CNT, le Conseil socio-économique de la Flandre et la Conférence interministérielle sur la migration de 2023: une entreprise de travail intérimaire agréée agit en qualité d'employeur, et la famille d'accueil en qualité d'utilisateur.

Art. 5

Cet article garantit le maintien de la dimension culturelle du système au pair. Les tâches ménagères ne peuvent constituer l'objet principal du séjour. La famille d'accueil reste tenue de fournir le gîte et le couvert, une chambre individuelle, le libre accès à l'habitation, un jour de repos hebdomadaire, ainsi qu'une rémunération et des conditions de travail conformes aux dispositions de la Commission paritaire 323. Si de l'argent de poche est versé en complément du salaire, il doit l'être par virement, de manière transparente et au début de chaque mois. Cette règle garantit la traçabilité et le contrôle du paiement, permet au jeune au pair de disposer de cet argent de poche en temps voulu et empêche qu'il soit utilisé comme moyen de pression.

Art. 6

Cet article oblige l'entreprise de travail intérimaire à veiller à ce qu'un plan culturel et de formation soit établi par écrit pour chaque jeune au pair, en concertation avec lui et sa famille d'accueil. Outil essentiel pour replacer l'échange culturel au cœur du dispositif, ce plan doit prévoir au minimum l'apprentissage de la langue, des activités culturelles et leurs modalités pratiques. Les modalités d'exécution sont confiées à la Communauté compétente puisque le contenu des activités linguistiques et de formation relève des compétences communautaires.

Art. 7

Dit artikel bepaalt de limitatieve lijst van toegelaten lichte huishoudelijke taken die een au pair mag uitvoeren. Bij de opstelling van deze lijst wordt inspiratie geput uit de functiebeschrijving van de functie “Dienstbode kinderopvang” binnen Paritair Comité 323. Daarnaast wordt bepaald dat de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, deze lijst kan aanpassen en de nadere voorwaarden kan bepalen waaronder de in het eerste lid bedoelde taken mogen worden uitgevoerd.

Art. 8

Dit artikel bepaalt welke minimale elementen in de arbeidsovereenkomst moeten worden opgenomen. Naast basisgegevens van de betrokken partijen, de arbeidsduur en de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Comité voor de vastgoeddiensten, de dienstboden en de dienstenbedrijven (PC 323), wordt ook verduidelijkt dat het uitzendbureau de werkgever is en dus de bijbehorende aansprakelijkheid draagt. Daarnaast wordt de kostenverdeling transparant gemaakt en wordt uitdrukkelijk verboden om kosten voor onder meer visum, reis, taalopleiding, reisverzekering of culturele activiteiten ten laste te laten vallen van de au pair. Verder wordt de positie van de au pair versterkt door te voorzien in toegankelijke contactgegevens van de sociale inspectie, een vertrouwenspersoon en een arbeidsovereenkomst in een taal die de au pair begrijpt. Tot slot wordt het schriftelijk cultuur- en opleidingsplan, zoals bedoeld in artikel 108/4, en de lijst van lichte huishoudelijke taken die de au pair mag verrichten, conform artikel 108/5, ook opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Art. 9

Dit artikel waarborgt dat een au pair niet zonder huisvesting of bestaansmiddelen komt te vallen wanneer het verblijf bij het gastgezin voortijdig wordt beëindigd, tenzij de beëindiging het gevolg is van een aan de au pair toe te rekenen handelen of nalaten. Als werkgever staat het uitzendbureau gedurende twee maanden in voor de huisvesting en de nodige bestaansmiddelen, zodat de au pair voldoende tijd heeft om een nieuw gastgezin te vinden of een andere passende oplossing te zoeken. De kosten kunnen geheel of gedeeltelijk worden verhaald op het gastgezin.

Art. 7

Cet article établit la liste exhaustive des tâches ménagères légères qu’un jeune au pair est autorisé à effectuer. Cette liste s’inspire de la description de fonction de “travailleur domestique-garde d’enfant” prévue par la Commission paritaire 323. Le Roi peut en outre, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, adapter cette liste et fixer les modalités d’exécution des tâches visées à l’alinéa 1er.

Art. 8

Cet article fixe les informations minimales qui doivent figurer dans le contrat de travail. Outre les données de base des parties concernées, la durée du travail, la rémunération et les conditions de travail fixées par la Commission paritaire pour la gestion d’immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP 323), il précise également que l’entreprise de travail intérimaire est l’employeur et qu’elle assume dès lors la responsabilité qui en découle. La répartition des frais est également rendue transparente, et il est expressément interdit de faire supporter au jeune au pair les frais liés, entre autres, au visa, au voyage, à la formation linguistique, à l’assurance voyage ou aux activités culturelles. La position du jeune au pair est par ailleurs renforcée par la mise à disposition de coordonnées accessibles de l’inspection sociale, d’une personne de confiance et d’un contrat de travail rédigé dans une langue qu’il comprend. Enfin, le plan culturel et de formation écrit visé à l’article 108/4 et la liste des tâches ménagères légères que le jeune au pair est autorisé à effectuer, conformément à l’article 108/5, sont également intégrés au contrat de travail.

Art. 9

Cet article garantit qu’un jeune au pair ne se retrouve pas sans logement ni moyens de subsistance lorsque son séjour auprès de sa famille d’accueil prend fin prématurément, sauf si cette fin de séjour résulte d’un fait ou d’une omission lui étant imputable. En sa qualité d’employeur, l’entreprise de travail intérimaire prend en charge l’hébergement et les moyens de subsistance nécessaires pendant deux mois, afin de laisser au jeune au pair suffisamment de temps pour trouver une nouvelle famille d’accueil ou une autre solution appropriée. Ces frais pourront être récupérés en tout ou partie auprès de la famille d’accueil.

Art. 10

Dit artikel breidt het toepassingsgebied van de wet van 24 juli 1987 betreffende de uitzendarbeid uit tot de driepartijenrelatie tussen een gastgezin, een au pair en een uitzendbureau. Daardoor wordt de juridische basis gecreëerd om au pairs niet langer rechtstreeks door gastgezinnen te laten tewerkstellen, maar uitsluitend via een erkend uitzendbureau.

Daarnaast wordt bepaald dat enkel uitzendbureaus met een specifieke erkenning au-pairplaatsingen mogen organiseren. Die erkenningsverplichting geldt eveneens voor buitenlandse au-pairbureaus die in België actief zijn. De voorwaarden voor die erkenning worden overgelaten aan de bevoegde gewest- of gemeenschapsautoriteiten. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan de aanbeveling van de sociale partners om de bemiddeling te professionaliseren en zowel gastgezinnen als au pairs beter te beschermen.

Art. 11

Dit artikel vult artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 aan met een bijzondere regeling voor au-pairplaatsingen. Het legt de minimale inhoud vast van de overeenkomst tussen het erkende uitzendbureau en het gastgezin, zodat de arbeidsvoorwaarden, het culturele karakter van de plaatsing en de bescherming van de au pair contractueel worden gewaarborgd.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

Art. 10

Cet article étend le champ d'application de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire à la relation tripartite entre une famille d'accueil, un jeune au pair et une entreprise de travail intérimaire. Il crée ainsi la base juridique pour que les jeunes au pair soient employés non plus directement par les familles d'accueil, mais exclusivement par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire agréée.

Il est en outre prévu que seules les entreprises de travail intérimaire disposant d'un agrément spécifique sont autorisées à organiser des placements au pair. Cette obligation d'agrément s'applique également aux agences au pair étrangères actives en Belgique. Les conditions d'octroi de cet agrément sont laissées à l'appréciation des autorités régionales ou communautaires compétentes. Cette mesure répond ainsi à la recommandation des partenaires sociaux visant à professionnaliser le placement et à mieux protéger tant les familles d'accueil que les jeunes au pair.

Art. 11

Cet article complète l'article 17 de la loi du 24 juillet 1987 par un régime particulier applicable aux placements au pair. Il fixe le contenu minimal du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire agréée et la famille d'accueil, afin que les conditions de travail, le caractère culturel du placement et la protection du jeune au pair soient garantis contractuellement.

## WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van deze wet wordt eveneens als dienstbode beschouwd de au pair, zijnde de persoon die tijdelijk wordt aangeworven door een uitzendbureau dat erkend is door de bevoegde gewestelijke overheid van het gewest waarin het actief is, en die door dat uitzendbureau wordt geplaatst bij een gastgezin dat zijn hoofdverblijfplaats heeft in het gewest waarvoor het uitzendbureau erkend is, waar de persoon verblijft met het oog op culturele uitwisseling, taalverwerving en deelname aan het gezinsleven, en die in dat kader lichte huishoudelijke arbeid verricht."

Art. 3

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 108/1. De arbeidsovereenkomst van een au pair is een arbeidsovereenkomst voor dienstboden waarop de bepalingen van deze titel van toepassing zijn, behoudens de afwijkingen bepaald in de artikelen 108/2 tot 108/6."

Art. 4

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 108/2. De au pair:

1° is ten minste achttien jaar oud en heeft de leeftijd van zesentwintig jaar nog niet bereikt op het ogenblik van de aanvang van de overeenkomst of, voor onderdanen van derde landen voor wie een arbeidsvergunning vereist is, op het ogenblik van de aanvraag van de arbeidsvergunning;

2° wordt tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987

## PROPOSITION DE LOI

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Pour l'application de la présente loi, est également considéré comme un travailleur domestique le jeune au pair, à savoir le jeune engagé à titre temporaire par une entreprise de travail intérimaire agréée par l'autorité régionale compétente de la Région dans laquelle celle-ci exerce ses activités, et placé par cette entreprise auprès d'une famille d'accueil ayant sa résidence principale dans la Région pour laquelle l'entreprise est agréée, où il séjourne aux fins d'un échange culturel, de l'apprentissage d'une langue et de la participation à la vie de famille, et où il effectue, dans ce cadre, des travaux ménagers légers."

Art. 3

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/1 rédigé comme suit:

"Art. 108/1. Le contrat de travail d'un jeune au pair est un contrat de travail domestique auquel s'appliquent les dispositions du présent titre, sous réserve des dérogations prévues aux articles 108/2 à 108/6."

Art. 4

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/2 rédigé comme suit:

"Art. 108/2. Le jeune au pair:

1° est âgé de dix-huit ans au moins et n'a pas atteint l'âge de vingt-six ans au moment de l'entrée en vigueur du contrat ou, pour les ressortissants de pays tiers soumis à l'obligation de détenir un permis de travail, au moment de la demande du permis de travail;

2° est engagé dans le cadre d'un contrat de travail tel que visé au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur

betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

3° wordt aangeworven voor een periode van ten minste drie maanden en ten hoogste één jaar. De duur van de uitzendovereenkomst dient overeen te komen met de duur van de opdracht in het gastgezin;

4° verricht ten minste dertien en ten hoogste vijfentwintig uur arbeid per week. De arbeidsprestatie bedraagt minstens drie uur en ten hoogste vijf uur arbeid per dag."

Art. 5

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 108/3. Het uitzendbureau ziet er als werkgever op toe dat het gastgezin:

1° de lichte huishoudelijke prestaties niet het hoofddoel van het verblijf laat vormen;

2° de au pair kost en inwoon verstrekt;

3° de au pair een persoonlijke kamer ter beschikking stelt en vrije toegang tot de woning verzekert;

4° minstens één volledige vrije dag per week toekent;

5° de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden respecteert overeenkomstig het Paritair Comité voor de vastgoeddiensten, de dienstbodes en de dienstenbedrijven (PC 323);

6° indien bovenop het loon zakgeld wordt uitbetaald, dit giraal, op transparante wijze en bij het begin van iedere maand uitbetaalt."

Art. 6

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 108/4. Het uitzendbureau ziet er als werkgever op toe dat voor elke au pair, in overleg met het gastgezin en de au pair, een schriftelijk cultuur- en opleidingsplan wordt opgesteld.

le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

3° est recruté pour une période de trois mois au minimum et d'un an au maximum. La durée du contrat de travail intérimaire doit correspondre à la durée de la mission au sein de la famille d'accueil;

4° effectue au minimum treize heures et au maximum vingt-cinq heures de travail par semaine. Les prestations de travail s'élèvent à trois heures au minimum et cinq heures au maximum par jour."

Art. 5

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/3 rédigé comme suit:

"Art. 108/3. En tant qu'employeur, l'entreprise de travail intérimaire veille à ce que la famille d'accueil:

1° ne fasse pas des travaux ménagers légers la finalité principale du séjour;

2° fournisse au jeune au pair le gîte et le couvert;

3° mette une chambre individuelle à la disposition du jeune au pair et lui garantisse un libre accès à l'habitation;

4° accorde au jeune au pair au moins un jour de congé complet par semaine;

5° respecte la rémunération et les conditions de travail prévues par la Commission paritaire pour les services immobiliers, les domestiques et les entreprises de services (CP 323);

6° si elle verse au jeune au pair de l'argent de poche en plus de sa rémunération, effectue ce versement par virement bancaire, de manière transparente et au début de chaque mois."

Art. 6

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/4 rédigé comme suit:

"Art. 108/4. En tant qu'employeur, l'entreprise de travail intérimaire veille à ce qu'un plan culturel et de formation soit établi par écrit pour chaque jeune au pair, en concertation avec la famille d'accueil et le jeune au pair.

De modaliteiten van dit plan worden verder uitgewerkt door de bevoegde gemeenschap en bevatten ten minste:

1° de cursus die de au pair zal volgen;

2° de culturele activiteiten waaraan de au pair zal deelnemen;

3° de praktische afspraken inzake de uitvoering ervan."

Art. 7

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/5 ingevoegd, luidende:

"Art. 108/5. De au pair mag uitsluitend de volgende lichte huishoudelijke taken verrichten:

1° het onthalen van de kinderen en het begeleiden bij hun aankomst;

2° het begeleiden van de kinderen bij hun dagelijkse activiteiten;

3° het verlenen van de noodzakelijke hygiënische verzorging aan de kinderen;

4° het aan- en uitkleden van de kinderen, rekening houdend met de weersomstandigheden;

5° het begeleiden en toezien op de kinderen tijdens het eten en het spelen;

6° het begeleiden van de kinderen bij schoolse of educatieve activiteiten;

7° het opvolgen van de informatie en instructies die door de ouders met betrekking tot de verzorging en begeleiding van de kinderen worden verstrekt.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, deze lijst aanpassen en de nadere voorwaarden bepalen waaronder de in het eerste lid bedoelde taken mogen worden uitgevoerd."

Art. 8

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 108/6. De arbeidsovereenkomst vermeldt ten minste:

Les modalités de ce plan sont précisées par la Communauté compétente et comprennent au moins:

1° la formation que suivra le jeune au pair;

2° les activités culturelles auxquelles le jeune au pair participera;

3° les dispositions pratiques relatives à la mise en œuvre du plan."

Art. 7

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/5 rédigé comme suit:

"Art. 108/5. Le jeune au pair ne peut effectuer que les tâches ménagères légères suivantes:

1° accueillir les enfants et les accompagner à leur arrivée;

2° accompagner les enfants dans leurs activités quotidiennes;

3° prodiguer aux enfants les soins d'hygiène nécessaires;

4° habiller et déshabiller les enfants en tenant compte des conditions météorologiques;

5° accompagner les enfants et les surveiller pendant les repas et les moments de jeu;

6° accompagner les enfants dans leurs activités scolaires ou éducatives;

7° suivre les informations et les consignes données par les parents concernant les soins et l'accompagnement des enfants.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, adapter cette liste et fixer les modalités d'exécution des tâches visées à l'alinéa 1er."

Art. 8

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/6 rédigé comme suit:

"Art. 108/6. Le contrat de travail mentionne au moins:

1° de identiteit en woonplaats van de au pair en het gastgezin, evenals hun geboortedata en die van hun kinderen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de arbeidsduur per dag en per week evenals de uurroosters;

4° de bezoldiging en arbeidsvoorwaarden overeenkomstig het Paritair Comité voor de vastgoeddiensten, de dienstbodes en de dienstenbedrijven (PC 323);

5° de voordelen in natura;

6° dat het uitzendbureau de werkgever is van de au pair waardoor de toepasselijke aansprakelijkheidsregels gelden tijdens de arbeidsrelatie;

7° de kosten voor het visum, de heen- en terugreis, de taalopleiding, de reisverzekering en de culturele activiteiten en dat deze kosten niet ten laste vallen van de au pair;

8° de contactgegevens van de bevoegde sociale inspectie van het gewest waarin de au pair wordt tewerkgesteld;

9° de contactgegevens van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten en van de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk van het district waarin de au pair wordt tewerkgesteld;

10° contactgegevens van de au pair en een vertrouwenspersoon van de au pair zodat de inspectie rechtstreeks contact kan opnemen;

11° een kopie van het contract in een taal die de au pair begrijpt;

12° een cultuur- en opleidingsplan;

13° een exhaustieve lijst van de lichte huishoudelijke taken die de au pair zal verrichten.

De overeenkomst wordt opgesteld overeenkomstig het model van arbeidsovereenkomst dat door het bevoegde gewest wordt vastgesteld."

1° l'identité, le lieu de résidence et la date de naissance du jeune au pair et de la famille d'accueil, ainsi que les dates de naissance des enfants;

2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

3° la durée de travail journalière et hebdomadaire ainsi que les horaires;

4° la rémunération et les conditions de travail, conformément à la Commission paritaire de la gestion d'immeubles, des agents immobiliers et des travailleurs domestiques (CP 323);

5° les avantages en nature;

6° le fait que l'entreprise de travail intérimaire est l'employeur du jeune au pair de sorte que les règles applicables en matière de responsabilité valent pendant la relation de travail;

7° les frais liés au visa, au voyage aller-retour, à la formation linguistique, à l'assurance voyage et aux activités culturelles, et le fait que ces frais ne sont pas à la charge du jeune au pair;

8° les coordonnées de l'inspection sociale compétente de la Région où le jeune au pair est employé;

9° les coordonnées de la Direction générale Contrôle des lois sociales et de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du district dans lequel le jeune au pair est employé;

10° les coordonnées du jeune au pair et d'une personne de confiance de manière à ce que l'inspection puisse prendre contact directement;

11° une copie du contrat dans une langue que le jeune au pair comprend;

12° un plan culturel et de formation;

13° une liste exhaustive des tâches ménagères légères que le jeune au pair effectuera.

Le contrat est rédigé conformément au modèle de contrat de travail fixé par la Région compétente."

Art. 9

In Titel V van dezelfde wet wordt een artikel 108/7 ingevoegd, luidende:

“Art. 108/7. Indien de au pair niet langer bij het gastgezin kan verblijven, tenzij de beëindiging het gevolg is van een aan de au pair toe te rekenen handelen of nalaten, zorgt het uitzendbureau, als werkgever, gedurende twee maanden na het verlaten van het gastgezin voor kwalitatieve huisvesting en de nodige bestaansmiddelen van de au pair. Het uitzendbureau kan de kosten hiervan geheel of gedeeltelijk verhalen op het gastgezin.”

Art. 10

In artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juni 2013, wordt een paragraaf 1*ter* ingevoegd, luidende:

“§ 1*ter*. Deze wet is eveneens van toepassing op de driepartijenrelatie tussen een gastgezin, een au pair en een uitzendbureau.

Het ter beschikking stellen van een au pair aan een gastgezin mag uitsluitend geschieden door een uitzendbureau dat beschikt over een specifieke erkenning voor au-pairplaatsingen. Deze erkenningsverplichting geldt eveneens voor buitenlandse au-pairbureaus die in België au pairs ter beschikking stellen.

De bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid bepaalt de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen en intrekken van de in het tweede lid bedoelde specifieke erkenning.”

Art. 11

In artikel 17 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 maart 1994, wordt een paragraaf 1*bis* ingevoegd, luidende:

“§ 1*bis*. Wanneer een uitzendbureau een au pair ter beschikking stelt van een gastgezin, bevat de overeenkomst tussen het uitzendbureau en het gastgezin ten minste:

1° de bezoldiging van de au pair overeenkomstig de toepasselijke loon- en arbeidsvoorwaarden;

Art. 9

Dans le Titre V de la même loi, il est inséré un article 108/7 rédigé comme suit:

“Art. 108/7. Si le jeune au pair ne peut plus séjourner dans la famille d’accueil, l’entreprise de travail intérimaire, en tant qu’employeur, lui assure, sauf si la fin du séjour résulte d’un fait ou d’une omission qui lui est imputable, un hébergement de qualité et les moyens de subsistance nécessaires pendant deux mois après son départ de la famille d’accueil. L’entreprise de travail intérimaire peut récupérer tout ou partie de ces frais auprès de la famille d’accueil.”

Art. 10

Dans l’article 1er de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, modifié en dernier lieu par la loi du 26 juin 2013, il est inséré un paragraphe 1er*ter* rédigé comme suit:

“§ 1er*ter*. La présente loi s’applique aussi à la relation trilatérale entre une famille d’accueil, un jeune au pair et une agence de travail intérimaire.

La mise à disposition d’un jeune au pair auprès d’une famille d’accueil ne peut être assurée que par une entreprise de travail intérimaire disposant d’un agrément spécifique pour le placement de jeunes au pair. Cette obligation d’agrément vaut aussi pour les agences étrangères de placement au pair qui mettent des jeunes au pair à disposition en Belgique.

L’autorité communautaire ou régionale compétente fixe les conditions et les modalités d’octroi et de retrait de l’agrément spécifique visé à l’alinéa 2.”

Art. 11

Dans l’article 17 de la même loi, modifié par la loi du 30 mars 1994, il est inséré un paragraphe 1er*bis* rédigé comme suit:

“§ 1er*bis*. Lorsqu’une entreprise de travail intérimaire met un jeune au pair à la disposition d’une famille d’accueil, le contrat entre cette entreprise et la famille d’accueil comporte au moins les mentions suivantes:

1° la rémunération du jeune au pair, conformément aux conditions de travail et de salaire applicables;

2° de bepaling dat de au pair ten minste dertien en ten hoogste vijfentwintig uur arbeid per week mag verrichten, en dat de arbeidsprestatie minstens drie uur en ten hoogste vijf uur arbeid per dag bedraagt;

3° de verbintenis van het gastgezin om, in overleg met de au pair, een schriftelijk cultuur- en opleidingsplan op te stellen en de uitvoering ervan te waarborgen;

4° een positief advies van de bevoegde inspectiedienst van het gewest over het gastgezin, uitgebracht na controle van het gastgezin en van elk meerderjarig gezinslid dat bij de aanvang van de plaatsing in de woning verblijft;

5° de verbintenis van het gastgezin om de au pair een persoonlijke kamer ter beschikking te stellen en hem of haar vrije toegang tot de woning te verzekeren;

6° de verbintenis van het uitzendbureau om, in zijn hoedanigheid van werkgever, de nodige documenten met betrekking tot de tewerkstelling en het verblijf van de au pair aan te vragen overeenkomstig de toepasselijke regelgeving;

7° de verdeling van de kosten tussen het uitzendbureau en het gastgezin voor het visum, de heen- en terugreis, de taalopleiding, de reisverzekering en de culturele activiteiten;

8° de financiële waarborg die door het gastgezin aan het uitzendbureau wordt verstrekt ter dekking van de kosten die voortvloeien uit een voortijdige beëindiging van de plaatsing."

2 oktober 2026

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

2° le fait que le jeune au pair peut effectuer au minimum treize et au maximum vingt-cinq heures de travail par semaine et que les prestations de travail s'élèvent à trois heures au minimum et cinq heures au maximum par jour;

3° l'engagement de la famille d'accueil à établir, en concertation avec le jeune au pair, un plan écrit culturel et de formation et à en garantir la mise en œuvre;

4° un avis positif du service d'inspection compétent de la Région sur la famille d'accueil, émis après le contrôle de celle-ci et de chaque membre majeur de la famille logeant dans l'habitation dès le début du placement;

5° l'engagement de la famille d'accueil à mettre une chambre individuelle à la disposition du jeune au pair et à lui garantir le libre accès à l'habitation;

6° l'engagement de l'entreprise de travail intérimaire de demander, en sa qualité d'employeur, les documents nécessaires en ce qui concerne l'occupation et le séjour du jeune au pair, conformément à la réglementation applicable;

7° la répartition des frais entre l'entreprise de travail intérimaire et la famille d'accueil pour le visa, le voyage aller-retour, la formation linguistique, l'assurance voyage et les activités culturelles;

8° la garantie financière que la famille d'accueil fournit à l'entreprise de travail intérimaire à titre de couverture des frais résultant d'une fin anticipée du placement."

2 octobre 2026



Centrale drukkerij - Imprimerie centrale