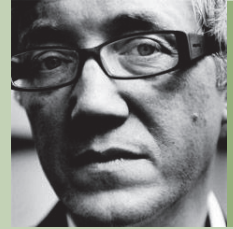


DE KANKER VAN DE CAFETERIAPLANNEN

Chris Serroyen
Hoofd ACV-studiedienst



Op 24 april 1944, naar het einde toe van de tweede wereldoorlog, kwam clandestien het ontwerp van overeenkomst voor sociale solidariteit tot stand. Op die manier legden vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers de fundamenten voor het naoorlogse bouwwerk van de sociale zekerheid. Deze maand vieren we de 75ste verjaardag ervan. En op 28 december 2019 diens vertaling in de Besluitwet Sociale Zekerheid... zonder de toenmalige onderhandelaars. Gelukkig voor hen: ze draaien zich om in het graf, nu vandaag 't allenkant de drooglegging van de sociale zekerheid wordt georganiseerd. De toenmalige basisconsensus ligt aan diggelen, het doorschieten van de loonoptimalisatie is er de beste illustratie van.

ONDERHUIDSE WOEKER

Frans Geerts van LBC-NVK trok vorig jaar naar aanleiding van het cafetaria-plan bij BNP Paribas Fortis, al aan de alarmbel in De Gids.¹ In zo'n plan wordt brutoloon vervangen door een keuzemenu van diverse andere minder belaste voordelen, waaruit de werknemer dan mag kiezen, zonder boven een grensbedrag te gaan. Vandaag moeten we vaststellen dat het van kwaad naar erger gaat: almaar meer loon komt bij de werknemers in de vorm van zogenaamde alternatieve loonvoordelen, steeds meer opgedist in de vorm van cafetariaplannen. Die evolutie is onderhuids bezig, niet in het minst omdat ze in heel wat bedrijven ontsnapt aan het klassieke overleg met de vakbonden. Zo af en toe geraakt het in de pers, zij het met de rem op, omdat meer en meer uitgeverijen ook al de geneugten van het cafetariaplan hebben ontdekt.

Maar wat nog meest opvalt, is het schuldige verzuim vanuit de politieke wereld om dit een halt toe te roepen. Erger, de snoepdoos van ontwijkingsroutes voor sociale bijdragen en belastingen werd jaar na jaar aangedikt. Samen met de bonbonnière van de sociale-zekerheidsstatuten zonder de normale bijdragen en belastingen: studentenarbeid, flexijobs, sportbeoefenaars, wetenschappers, verenigingswerkers, goed vergoede vrijwilligers, gelegenheidswerkers, occasionele klussers, tot en met het fiscale en parafiscale paradijs van het onbelaste werk via de digitale platformen. Terwijl de verzelfstandiging blijft aanhouden en we van de beloofde herziening van de wetgeving tegen de schijnzelfstandigheid (Wet Arbeidsrelaties) nog de eerste letter moeten zien, ook al ten koste van heel wat bijdragen en belastingen. En dan hebben we het nog niet over de wanhoopspogingen ter rechterzijde om, onder luid applaus van de werkgevers, van een “taks cut”, zonder alternatieve financiering, het centrale thema voor de verkiezingen van 26 mei te maken. Want N-VA heeft zich met ex-staatssecretaris Franciken en met het falen van de “war onder drugs” behoorlijk in de voet geschoten wat betreft hun geliefkoosd thema van migratie en veiligheid. En zowel Open VLD als N-VA willen zo snel mogelijk af van die hype rond het klimaatthema. En dus wordt het tijd voor de gratis vaten. Waarbij zelfs niet onder stoelen of banken wordt gestoken dat de factuur vroeg of laat bij de sociale zekerheid moet belanden.

PLETWALS

Maar terug naar die pletwals van loonoptimalisatie en de cafetariaplannen. Niemand kan precies zeggen hoe groot die lekkage is. Omdat voor veel van die alternatieve loonvoordelen cijfers ontbreken, ook omwille van de politieke en patronale onwil te registreren en te verzamelen. Naar verluidt zou minister De Block wel een studie hebben besteld bij SD Worx. De resultaten zouden binnenkort worden opgeleverd. Benieuwd of we die nog voor de verkiezingen gaan te zien krijgen. Een tipje van de sluier werd recentelijk wel opgelicht in een persbericht van SD Worx zelf: van 2017 naar 2018 is het aantal werknemers dat zijn loonpakket gedeeltelijk zelf mocht samenstellen gestegen met 47%. In het klantenbestand van SD Worx ging het in 2018 om 19.075 werknemers, voor een gemiddeld bedrag van 5.915 euro op jaarbasis. Top vijf in die keuzepakketten: meer verlofdagen, aanvullend pensioen, auto, aanvullende kinderbijslag en aandelenopties (warrants). Met daarnaast ook het op-

rukken van ICT-voordelen, verzekeringen voor gezondheidszorgen en fietsvoordelen allerlei. Noteer dat het in die cafetariaplannen dus niet altijd om loon gaat. Extra verlofdagen zijn ook redelijk populair. Dat kost, als er geen vervangers worden aangeworven, uiteraard ook geld aan fiscus en sociale zekerheid, maar roept syndicaal en politiek minder vragen op, temeer omdat het een beetje kan verhelpen aan de werkdruk en de moeilijkheden van combinatie van arbeid en gezin.

Waarom zijn die cafetariaplannen nu zo in opmars? Want zo nieuw is die techniek niet. VKW, vandaag Etion, had het begin jaren '80

van vorige eeuw al ontdekt in Nederland en deed verwoede pogingen om dat bij de Vlaamse bedrijven te importeren. Toen ook als onderdeel van hun obsessie om de loononderhandelingen te decentraliseren.² Dat heb je meer met organisaties die geen plaats hebben aan de tafels van het centrale overleg. Waarom heeft het dan meer dan drie decennia geduurd vooraleer die idee bij ons voet aan de grond kreeg? Omdat de werkgevers zo proberen te ontsnappen aan de wurggreep van bijdragen en belastingen, heet het, zeker voor de hogere loonniveaus. Maar dan is het toch wel contra-intuïtief te moeten vaststellen dat het oprukken van de cafetariaplannen nu net samenging met de substantiële lastenverlaging via de taks shift operatie van deze regering, met als kernelement de verlaging van de patronale basisbijdrage voor de sociale zekerheid van 33 naar 25%.

En niet te vergeten, heet het, de werknemers snakken er naar. Dat stelde Acerta vorig jaar vast na een bevraging bij 1700 werknemers. 61,3% zou het belangrijk vinden uit verschillende ingrediënten te kunnen kiezen. Al moet ik nog de eerste werknemer tegenkomen die om een cafetariaplan smeekte bij zijn werkgever of zijn vakbond. Wat meer voorkomt is dat ze bij de vakbond wanhopig komen smeken om voor hen te bepalen of ze er goed aan doen in zo'n plan te stappen. Maar inderdaad, eens die cafetariaplannen er liggen en ze de verkooppraatjes, powerpoints en flashy brochures van de dure consul-

Vandaag moeten we vaststellen dat het van kwaad naar erger gaat: almaar meer loon komt bij de werknemers in de vorm van zogenaamde alternatieve loonvoordelen, steeds meer opgedist in de vorm van cafetariaplannen. Die evolutie is onderhuids bezig, niet in het minst omdat ze in heel wat bedrijven ontsnapt aan het klassieke overleg met de vakbonden.

tants gepresenteerd krijgen, beginnen de euro's te fonkelen. Terwijl het grootste deel van de cafetariaplannen vooral de werkgevers en hun dure consultants ten goede lijken te komen.

En het zal ook wel zo zijn dat werkgevers er op een krappere arbeidsmarkt een techniek in zien om de schaarse “young potentials” te lokken en aan zich te binden. Maar zo'n krapte hebben we nog gekend de voorbije decennia.

DOORBRAAK

Dat die cafetariaplannen recentelijk zo zijn doorgeschoten is omdat de federale overheid zelf de putten is beginnen graven, met in mijn herinnering als kantelmoment een fiscale ruling van 16 juni 2015. Die liet een concrete onderneming toe om 10% van het brutoloon eenvoudigweg om te turnen in een cafetariaplan, met daarin ook een mobiliteitsbudget. Het lag er vingerdik op dat zo iets alleen maar gebeurde om belastingen en bijdragen te drukken. Maar daar spring je niet ver mee. Omdat de fiscale antimisbruikbepaling zeer gemakkelijk kan opzij geschoven worden als ook andere motieven in het spel zijn. En dus kreeg de rulingcommissie een flutverhaaltje opgedist over het nut voor de werkgelegenheid en de bijdrage tot de responsabilisering van de werknemer voor zijn mobiliteitskeuzes. In het wereldje van de fiscale consultants en sociale dienstverleners ging die ruling snel rond. En sindsdien is het hek van de dam. Met nu al cafetariaplannen die tot 20% van het loon omzetten, met almaar langere lijstjes van motieven, om het echte motief – ontduiking van belastingen – te verdoezelen. In principe zou de RSZ-administratie nog weerwerk kunnen geven voor wat betreft de sociale bijdragen. Zij is immers niet gebonden door de fiscale ruling. Maar ook dat lijkt nauwelijks te gebeuren. Die beschikt zelfs niet over een parafiscale antimisbruikbepaling. De regering Di Rupo legde via de Programmawet van 27 december 2012 wel de parlementaire basis, maar een uitvoeringsbesluit is tot op heden uitgebleven.

Die fiscale ontsporing zag je ook voor de omzetting van loon in vergoedingen voor overdracht van auteursrechten. Die worden amper belast, aan 7,5% (plus opcentiemen) op de eerste schijf van 58.720 euro. Die regeling was indertijd ingevoerd ter ondersteuning van de schone kunsten. Maar is gaandeweg beginnen uitdeinen naar ongeveer elke creatieve prestatie. Bij journa-

listen is het al langer schering en inslag. Maar intussen zijn de bedrijven en hun consultants het via de rulingscommissie beginnen uittesten voor ongeveer alle vormen van “oorspronkelijk werk”: van ICT-bedrijven voor de ontwikkeling van software tot de consultancyindustrie zelf voor het schrijven van powerpoints. Waardoor de grenzen stap voor stap werden opgeschoven. En als dat niet onmiddellijk lukte, dan volgde wel een tweetje tussen N-VA'ers Peter De Decker en Johan Van Overtveldt om de economische lobby's te bedienen via parlementaire vraag en welwillend antwoord. Tot op heden heeft de RSZ voor de auteursrechten wel het been kunnen stijf houden. Met name de productiebedrijven in de audiovisuele sector hoopten op vergaande welwillendheid om zonder sociale bijdragen auteursrechten te kunnen betalen aan hun personeel, trouwens met een VBO dat dit onbeschaamd verdedigde. Uiteindelijk zijn Hof van Cassatie en Grondwettelijk Hof ter hulp moeten schieten om het toch te kunnen blijven onderwerpen. Wat enkel betekent dat die sector het nu via politieke weg gaat trachten te forceren.

OPTIMALISATIECIRCUS

Het zijn maar twee illustraties van de wijze waarop die sluipende drooglegging van overheid en sociale zekerheid zich voltrekt. Er zijn een resem andere voorbeelden, maar die binnen dit bestek nauwelijks zijn uit te werken:

- SD Worx bekommt in 2016 eerst een bijzonder genereuze fiscale ruling en dan toestemming bij de RSZ om te starten met ResQ, een platform dat toelaat dat werkgevers zonder veel belastingen en bijdragen hun kaderleden soigneren met hulp aan huis (van loodgieterij tot zwembadonderhoud). Al is dat niet echt aangeslagen en inmiddels een stille dood gestorven.
- Er is het stelselmatige oprukken van de aandelenopties voor het personeel (vandaag meestal warrants genoemd), zonder sociale bijdragen, zelfs als die de dag nadien al worden gecashd. Dat wordt vandaag geen strobreed in de weg gelegd, tenzij het beursrisico van één nacht.
- Een werkgever haalt zijn gelijk bij het Hof van Cassatie om een aanvullende kinderbijslag voor een deel van het personeel die veel verder ging dan wat de RSZ geoorloofd vond, niet te onderwerpen aan sociale bijdragen. Motivatie: die beperking heeft geen wettelijke basis. Werkgevers en Minister De Block van Sociale Zaken weigeren om die beperking dan maar in te schrijven in de wetgeving. En sindsdien zie je die aanvullende kinderbijslagen in meer en meer cafetariaplannen opduiken.

- In 2017 brengt De Standaard aan het licht dat er bedrijven zijn die zonder sociale bijdragen tussenkomen in het privé-pensioensparen van hun personeel. Waarna blijkt dat dit dan nog met goedkeuring is van de RSZ-diensten ook. De werkgevers vinden dat de normaalste zaak en blokkeren een oplossing. Intussen zie je ook die truc in de cafetariaplannen verschijnen, waarbij overigens ook al wordt ingespeeld op de mogelijkheid die de regering creëerde om tot 1.260 euro in plaats van 980 euro aan pensioensparen te doen. Nochtans: de zogenaamde derde pensioenpijl heeft niks met pensioen te maken, dat is gewoon een beleggingsproduct. Dat behamerde ook de Experten commissie voor de pensioenhervorming. Zulks verdient het niet lichtzinnig behandeld te worden als een aanvullend sociaal voordeel.
- In het verlengde daarvan: benieuwd hoe de RSZ binnenkort gaat omspringen met de nieuwe mogelijkheid, in werking sinds 27 maart laatst, van individueel aanvullend pensioen dat kan worden opgebouwd door inhoudingen op het loon door de werkgever. Dat kan gaan tot 3% van het loon of gemiddeld ca. 1500 euro per jaar, als de werknemer nog geen groepsverzekering of sectorplan heeft. Gaat dat met dezelfde lichtzinnigheid worden beoordeeld?
- Vorig jaar werd het weinig gebruikte stelsel van de winstparticipaties, ingevoerd in 2001, op last van Open VLD vervangen door een nieuw speeltje: winstpremies. Die kan gaan tot 30% van de brutolonen, zonder dat bestaand loon mag worden omgezet. Als die winstpremie gelijk is voor alle werknemers is er vrijstelling van patronale bijdragen en amper 7% personenbelasting. Met als enig nadeel voor de werkgever dat het niet aftrekbaar is voor de vennootschapsbelasting.
- We zien ook hoe steeds meer voordelen inzake aanvullende gezondheidszorg deel gaan uitmaken van het loonpakket. Niet enkel voor de werknemer, maar ook voor het gehele gezin. Met ook tal van tussenkomsten voor verstrekkingen die zelfs RIZIV niet terugbetaalt. Dan zitten we vaak in de sfeer van tandzorg, brillen en gehoorapparaten. Maar met de nieuwe rage dat bedrijven zich genoodzaakt voelen te investeren in de gezondheid van hun mensen, worden ook de tussenkomsten in de kosten van sport, yoga, wellness en allerlei andere “new age benefits” opgedreven. Ofwel komt dat terecht in de verzekeringen gezondheidszorgen (het gaat al lang niet meer om hospitalisatiekosten alleen), ofwel neemt dat de vorm aan van een rechtstreekse tussenkomst in de facturen door de werkgever. In de schoot

van het Beheerscomité van de RSZ hebben de werkgevers zich stug verzet tegen een poging om hier wat orde op zaken te stellen. Waarop de RSZ-administratie dan maar zelf met een instructie is gekomen, die nog altijd veel te veel ruimte laat en daardoor ook ijverig zal worden gebruikt door de consultants om de cafetariaplannen op te leuken.

- De overheid heeft terecht de fiets gepromoot als vervoermiddel, met daardoor ook een welwillende fiscale en parafiscale behandeling met de fietsvoordelen van de werkgevers, zij het behoorlijk ondoordacht. Waardoor je nu een geleasde fiets kunt krijgen van het werk en bovenop nog eens de volledige fietsvergoeding. Waardoor die combinatie nu ook opduikt in de cafetariaplannen. Dat tikt behoorlijk aan voor de lange afstanden die speedeles kunnen doen.

En dan hebben we het nog niet over de generositeit inzake de forfaitaire vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever: van de ICT-apparatuur thuis tot de extra kosten voor de bedrijfswagen (van garage tot carwash). Of over de onbelaste “wandervergoeding” – hoe vinden ze het uit - voor wie te voet naar het werk komt, door zowel administratie Financiën als Rulingscommissie aanvaardt, ook al beweerde Johan Van Overtveldt in het parlement bij hoog en bij laag dat het wel belastbaar is. Of over de ruime onderschatting van de waarde van voordelen in natura, van bedrijfswagen tot huisvesting op kosten van de werkgever.

Het is nog te vroeg om te beoordelen, maar hoe gaan de twee nieuwe regelingen die het voordeel van de salariswagen beogen om te buigen, inwerken op het gehele optimalisatiecircuit? Met enerzijds die nieuwe wetgeving van vorig jaar om hem te cashen (“cash4cars”). En anderzijds die nieuwe regeling die vorige maand, na lang aandringen van de sociale partners, in de Kamer werd gestemd, om de salariswagen om te ruilen voor een mobiliteitsbudget. Op het eerste zicht is dit geen bijkomend probleem voor de financiering van overheid en sociale zekerheid, gezien het ene alternatieve loonvoordeel wordt omgeruild voor het andere. Maar iedereen ziet al aankomen hoe bedrijven die nieuwe regelingen ook gaan gebruiken om een goedkoper betaalmiddel te gaan invoeren voor personen die nu geen bedrijfswagen hebben. En belangrijker nog, kan je het maken dergelijke voordelige regelingen ten eeuwigde dage te blijven ontzeggen voor werknemers die nooit in hun

We zien ook hoe steeds meer voordelen inzake aanvullende gezondheidszorg deel gaan uitmaken van het loonpakket. Niet enkel voor de werknemer, maar ook voor het gehele gezin. Met ook tal van tussenkomsten voor verstrekkingen die zelfs RIZIV niet terugbetaalt.

loopbaan het geluk hadden van of de goesting in een bedrijfswagen?

SCHULDIG VERZUIM

Dat is zeer veel probleemstelling bijeen. Uitmondend in zeer veel ongerustheid. Omdat je aanvoelt dat dit maar het begin is. De speeltuin is een pretpark geworden. Elke schroom is weg. De bedrijven worden de kop zot gemaakt door de nieuwe industrie van de cafetariaboeren. De overheid legt geen strobreed in de weg. En de werknemers zijn almaar

minder vatbaar voor argumenten van solidariteit, van nadelen op langere termijn (bij werkloosheid, ziekte of pensioen). De vakbonden bieden op het terrein in de mate van het mogelijke weerwerk. Maar veel vormen van loonoptimalisatie ontsnappen aan het sociale overleg. En als de vakbonden betrokken worden, dan is het niet zelden in een crisissituatie voor het bedrijf: de loonkost moet per se met zoveel omlaag en nu moet je kiezen tussen zoveel werknemers buiten of zoveel loonkostvermindering door optimalisatie. Waardoor de keuze snel is gemaakt. Of de vakbonden komen tussen hamer en aanbeeld te zitten, met werknemers die op alle mogelijke manieren verleid worden om in het stelsel te stappen. En dus is het niet meer dan normaal dat onze onderhandelaars vragen dat in Brussel het nodige gebeurt, via het interprofessionele overleg en/of vanuit de overheid. Verwacht alvast niet teveel van de interprofessionele werkgevers. Het zijn niet meer de werkgevers waarmee in 1944 de sociale solidariteit werd verankerd. Van de ontslagnemende regering is het ook niet gekomen. Die blonk uit in schuldig verzuim. Erger, die was er op gebrand gaten te slaan in de sociale zekerheid. Met de volgende verkiezingen komt hopelijk een nieuwe ploeg aan zet.

GOEDBEDOELDE INKOMENSVAL

Wat ik vanuit het terrein in dat kader lang nooit hoorde: doe iets aan die hoge lastendruk. Dat hoor je ook wel in syndicale kringen, maar niet in dit kader, meer vanuit het oogpunt van rechtvaardige fiscaliteit, om de vermogenden en de fiscale fraudeurs meer hun deel te laten doen.

Welnu, begin 2017 is dat beginnen kantelen. Maar opvallend: niet vanuit het segment van de hoge lonen; wel vanuit onze onderhandelaars in de lageloonsectoren. Omdat die nu meer en meer tot de bevreemdende vaststelling komen dat het net die werknemers zijn die worden geconfronteerd met de hoogste marginale lastendruk. En dus niet de kaderleden en hogere bedienden, niet de werknemers van de hogeloonsectoren. Dat krijg je van ondoordachte selectiviteit, met die opeenstapeling van selectieve voordelen voor de lager betaalde werknemers. Het samenspel van de belastingvrije som, de progressieve tariefstructuur in de personenbelasting en de sociale en fiscale werkbonus maakt dat van een brutoloonverhoging voor laagbetaalde werknemers al bij al weinig overblijft. Inkomensval, heet dat: financieel heb je er nauwelijks belang bij vooruit te willen. Met de sterkste afroaming in de schijf van 2000 tot 2500 euro bruto per maand. Sinds de fiscale werkbonus op 1 januari 2019 nog eens werd verhoogd, houdt een alleenstaande werknemer met een loon van 2000 euro slechts 24,8 euro over van een verhoging met 100 euro. Vanuit brutoloonkost, dus inclusief patronale bijdragen bekeken, blijft slechts 18,0 euro over. Dat is dus een marginale druk van 82%. Daar kan geen kaderlid aan tippen. Dat krijgen we niet meer uitgelegd, zeggen onze mensen. En gelijk hebben ze. Dat hebben ze al lang. Maar pers, politiek en patronaat bleven daar doof voor. Zodat je sinds dit jaar ook de eerste cafetariaplannen ziet opduiken voor de lagere lonen, inclusief omzetting van het gewone loon. Weinigen hadden dat zien aankomen. Omdat men dacht dat die loonoptimalisatie eerder iets was voor de werknemers met een loon boven de berekeningsplafonds voor de pensioenen. Plannen voor werknemers beneden die berekeningsplafonds leiden dan onvermijdelijk tot verlies van sociale rechten. Maar daar vinden de cafetariaplannen ook wel antwoorden op: wat pensioengeld bijsteken vanuit het bedrijfsplan (als dat er is), of bijpassen vanuit een aanvullende waarborg bij ziekte. Zodat een nieuwe pletwals van plannen dreigt, afgestemd op de lagere segmenten.

Die totale desinteresse is recentelijk een beetje beginnen kantelen. Vorige maand kreeg het eindelijk wat persbelangstelling omdat ook een bedrijfsleider het niet meer kon aanzien. Hopelijk wordt dat nu ook politiek opgepikt, met na de verkiezingen ook concrete beleidsinitiatieven. Een eerste antwoord ligt voor de hand. De huidige werkbonus voor de werknemer wordt

veel te snel lineair afgebouwd naarmate het lage loon stijgt, om al nul te worden bij een brutoloon van 2561 euro bruto per maand. Terwijl de tussenkomst naar de werkgever voor zijn werknemers met een laag loon veel trager wordt afgebouwd. Die wordt pas op nul gezet bij een loon van 3009 euro bruto per maand. Waarom dan ook niet het voordeel van de werknemer ook zo geleidelijk afbouwen, richting die 3009 euro, als eerste stap naar een oplossing?

Ik moet twee zaken toegeven. Ten eerste, dit kost veel geld, omdat het gaat om zeer veel werknemers. Maar veel minder dan al die waanzinnige dure en behoorlijk ondoelmatige voorstellen die nu gelanceerd worden voor aanvullende belastingverminderingen voor de beterverdieners en de bedrijven. Faut le faire, nu deze werkgeversregering een budgettaire krater van 11 miljard of meer achterlaat. Ten tweede, we vonden die idee ook al terug in het programma van de N-VA voor de verkiezingen van 2014. Gaat niks van komen, schreef ik toen op de VRT-site³, wat dan onmiddellijk straal werd ontkend door Sander Loones, toen nog hoofd van de N-VA-studiedienst.⁴ Welnu, er is dus niks van gekomen. Wat trouwens de kat bij de melk zette voor cafetariaplannen voor werknemers die iets boven de loongrens van 2561 euro zitten om het brutoloon te laten zakken tot onder die grens. Waardoor die werknemers ineens een sociale en fiscale werkbonus op hun loonbrief zien verschijnen, als subsidie voor ontwijking van belastingen en bijdragen. Nog beter is het bruto jaarinkomen onder de 30.940 euro te laten zakken, althans in het Vlaamse gewest, toch als er kinderen zijn. Als er twee kinderen zijn, dan komt er per maand 102 euro netto bij. Al die wetenschappers die ons permanent om de oren slaan met hun welbedoelde adviezen om de schaarse middelen selectief te besteden naar de lagere inkomens, moeten dringend in eigen boezem beginnen kijken.

1. Frans Geerts, *Waarom cafetariaplannen niet zo verstandig zijn*, ... De Gids op Maatschappelijk gebied, februari 2018.
2. Chris Serroyen, *De versukkeling van het sociaal overleg*, De Gids op Maatschappelijk Gebied, 1984.
3. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2014/04/30/2_hoeveel_loon_paktden-vauaf-chrisserroyen-1-1954270/
4. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2014/04/30/vijf_verduidelijkingenvoorhetacv-sanderloones-1-1954872/