

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1979

26 juni 1979

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, met het oog op de oprichting van een raad van het kaderpersoneel in sommige ondernemingen

(Ingediend door de heer Damseaux)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Na de tweede wereldoorlog vonden heel wat Westeuropese landen het nodig in het bedrijfsleven in het algemeen en in de ondernemingen in het bijzonder de betrekkingen te vernieuwen tussen de werkgevers en de werknemers ten einde de werknemer beter aan zijn trekken te laten komen. Zo kwam bij het totstandkomen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven de gedachte van de paritaire vertegenwoordiging van werknemers en werkgevers naar voren; deze wet voorzag op nationaal en op sectorieel vlak in de oprichting van een centrale raad voor het bedrijfsleven en van de bedrijfsraden en, op het niveau van de onderneming, in die van de ondernemingsraden.

Aangezien ons voorstel hoofdzakelijk doelt op de betrekkingen in de onderneming, gaat de aandacht eerst en vooral naar de evolutie van dit aspect van de wet dat beantwoordt aan het feit dat de werknemer moet ingelicht worden over de economische en financiële toestand van de onderneming.

Hoewel de wet van 20 september 1948 en het koninklijk besluit van 27 november 1950 op relatief gedetailleerde wijze de inhoud omschrijven van de inlichtingen die aan de ondernemingsraad moeten worden doorgespeeld, werd immers op de economische en sociale conferentie van maart 1970, die onder meer het probleem van de democratisering van het bedrijfsleven moest onderzoeken, aanvaard dat er verbeteringen of wijzigingen moeten worden aangebracht naar gelang van de economische en sociale evolutie.

Het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, is een bevestiging van deze wil om « te beantwoorden aan de realiteit » en vormt het besluit van een dialoog in verschillende stadia. Zo moeten voortaan inlichtingen worden verstrekt over de concurrentiepolitiek van het bedrijf, de toestand van de

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1979

26 juin 1979

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie en vue de créer un Conseil des cadres dans certaines entreprises

(Déposée par M. Damseaux)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Après la deuxième guerre mondiale, plusieurs pays d'Europe occidentale ont ressenti la nécessité d'instaurer, dans la vie économique en général et au sein de l'entreprise en particulier, de nouveaux rapports entre les employeurs et les travailleurs afin d'accroître l'importance de ces derniers dans le cadre de l'économie. C'est ainsi qu'en Belgique, l'idée de la représentation paritaire du travail et du capital s'est imposée lors de l'élaboration de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, disposition légale prévoyant, aux niveaux national et sectoriel, la création du Conseil central de l'économie et des conseils professionnels et, au niveau de l'entreprise, celle des conseils d'entreprise.

Cette proposition ayant trait principalement aux relations au sein de l'entreprise, l'évolution de cet aspect de la loi qui répond au besoin du travailleur d'être informé de la situation économique et financière de l'entreprise sera analysée en premier lieu.

En effet, bien que la loi du 20 septembre 1948 et l'arrêté royal du 27 novembre 1950 définissent de façon relativement détaillée la teneur des renseignements devant être transmis au conseil d'entreprise, il fut admis à la conférence économique et sociale de mars 1970, chargée de se pencher, entre autres, sur le problème de la démocratisation de l'économie, que des améliorations ou modifications pourraient être apportées en relation avec l'évolution économique et sociale.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise est une confirmation de cette volonté de « coller à la réalité » et l'aboutissement d'un dialogue en plusieurs étapes. C'est ainsi que se sont dégagés de nouveaux types d'information, tels que la position concurrentielle de l'entreprise, la situation de l'emploi, l'aide publi-

werkgelegenheid, de overheidshulp enz., en tevens werd het criterium van de periodiciteit gewijzigd. Voortaan is er sprake van jaarlijkse, trimestriële en occasionele voorlichting; deze laatste vorm van periodiciteit geldt voor alle gebeurtenissen die een belangrijke terugslag op het bedrijf kunnen hebben.

Een en ander onderstelt dat het merendeel van de werknemers voldoende op de hoogte worden gehouden van het algemeen beleid van het bedrijf en in staat zijn de problemen te begrijpen die hen rechtstreeks aanbelangen, waarbij zij dan ook de oplossingen die eraan moeten worden gegeven, kunnen beïnvloeden.

Er zijn echter werknemers met een onduidelijk statuut, in die zin dat zij voor de enen vurige verdedigers zijn van een macht die hun slechts een middelmatige plaats in de samenleving verzekert, en voor de anderen dat zij over en weer gesleurd worden tussen de directiegroep en de massa uitvoerders. Bedoeld zijn de kaderleden. Zij kunnen helemaal geen aanspraak maken op voordelen die voortvrieten uit overleg; zij zijn het slachtoffer van een ostracisme en van hun geïsoleerde positie. Het is dus de hoogste tijd om tegemoet te komen aan de rechtmatige bezorgdheid van het kaderpersoneel dat nauwer bij het beheer van de onderneming wil betrokken worden en dat een afzonderlijk overlegorgaan wil oprichten.

Naar ons gevoelen is de verantwoordelijkheid die de leden van het kaderpersoneel in de onderneming op zich nemen het eerste criterium om dat kaderpersoneel te definiëren. Het niveau van hun verantwoordelijkheid alsmede van hun economische, financiële en technische bevoegdheden impliceert juist een permanent overleg in verband met bepaalde belangrijke beslissingen en oriëntaties waarvan de positieve uitslag grotendeels afhangt van de doeltreffendheid waarmee het kaderlid zijn werkzaamheden vervult.

Wat men ook moge beweren, het kaderpersoneel kent specifieke problemen die niet dezelfde zijn als voor de andere werknemers in de onderneming. Daarom moet het statuut van het kaderpersoneel dringend worden vastgesteld en moeten een reeks bepalingen worden uitgevaardigd die niet alleen een betere integratie maar ook een doelmatiger bescherming van hun belangen mogelijk maken.

De leden van het kaderpersoneel worden beschouwd als de animatoren van het bedrijfsleven en de bezielers van de technische vooruitgang. De maatschappij waarvan wij dromen zal zeker een maatschappij worden zonder kasten, maar zij mag en moet ook geen maatschappij worden zonder kaderpersoneel.

Het ligt niet in onze bedoeling het kaderpersoneel te isoleren en de technocratie op te hemelen, maar wel de industriële betrekkingen meer harmonieus te laten verlopen door een bres te slaan in de eenzaamheid van alle werknemers zonder onderscheid en door tevens de al te simplistische clichés die de openbare opinie beïnvloeden, uit de weg te ruimen.

De wet houdende organisatie van het bedrijfsleven is gegroeid uit de tijdens de tweede wereldoorlog tussen werkgevers en werknemers ontstane geestesgesteldheid en is zeker niet gekendmerkt door een gebrek aan belangstelling voor nieuwe opvattingen, aangezien de aanpassingen gebeurd zijn naar gelang van de evolutie van ons economisch en sociaal leven.

In diezelfde geest wensen wij het probleem van het kaderpersoneel als een dringend probleem te beschouwen en stellen wij de oprichting van een raad van het kaderpersoneel, naast de bestaande ondernemingsraden, voor. Wij verkiezen het naast elkaar bestaan van gemengde adviserende organen in de onderneming boven een integratie van het kaderpersoneel in de ondernemingsraden, omdat de specifieke problemen van een bepaalde categorie vrijelijk door de vertegenwoordigers van die categorie moeten kunnen worden behandeld en ook omdat de te verstrekken inlichtingen een technisch karakter hebben.

que, etc., et que le critère de périodicité a été reconsidéré. En effet, il existe désormais des informations de base annuelles, trimestrielles et occasionnelles, cette dernière périodicité couvrant les événements qui peuvent avoir une répercussion importante sur l'entreprise.

Ces précisions supposent que la plupart des travailleurs sont amplement tenus au courant de la politique générale de l'entreprise et sont en mesure de saisir les problèmes qui les concernent directement et d'exercer une influence sur les solutions qui doivent y être apportées.

Toutefois, il existe des agents au statut hybride, en ce sens qu'ils sont, pour les uns, d'ardents défenseurs d'un pouvoir qui ne leur assure qu'une place médiocre dans la société et, pour les autres, des écartelés entre l'univers de la direction et l'univers de l'exécution : ce sont les cadres. Ils ne bénéficient en rien d'avantages relevant de la concertation; l'ostracisme et l'isolement sont leur deux compagnons d'infortune. Il est donc grand temps de rencontrer le besoin légitime des cadres d'être associés plus étroitement à la gestion de l'entreprise, et de créer un organe de concertation distinct.

La responsabilité assumée au sein de l'entreprise constitue, selon nous, le premier critère permettant de définir le cadre. Le niveau de la responsabilité et des compétences, économique, financière et technique de ce personnel implique précisément une consultation permanente au sujet de certaines décisions et orientations importantes dont l'issue positive dépend en grande partie de l'efficacité avec laquelle s'accomplit le travail du cadre.

Les cadres, quoi qu'on en dise, se trouvent devant des problèmes spécifiques et différents de ceux rencontrés par les autres travailleurs de l'entreprise. C'est pourquoi, il apparaît urgent de cerner le statut du cadre et de prévoir une série de dispositions permettant, non seulement une meilleure intégration, mais aussi une défense mieux assurée de leurs intérêts.

Les cadres sont considérés comme les animateurs de l'économie, les inspireurs de progrès techniques. La société que nous espérons sera certainement une société sans castes, mais elle ne peut, ni ne doit être une société sans cadres.

Notre intention n'est pas d'isoler les cadres et de glorifier la technocratie, mais bien de rendre plus harmonieuses les relations industrielles en rompant la solitude de tous les travailleurs quels qu'ils soient et en effaçant les clichés simplistes ayant prise sur l'opinion publique.

La loi portant organisation de l'économie apparaît comme le prolongement d'un état d'esprit né entre les travailleurs et les employeurs au cours de la seconde guerre mondiale et est loin de se caractériser par un manque d'ouverture aux idées nouvelles, puisque les améliorations sont intervenues en fonction de l'évolution de notre vie économique et sociale.

C'est dans cette même optique que l'urgence du problème des cadres est soulevé et que l'instauration d'un conseil des cadres distinct du conseil d'entreprise est proposé ci-après. Cette préférence allant à un parallélisme des organes de consultation mixtes au sein de l'entreprise plutôt qu'à une intégration des cadres au conseil d'entreprise s'explique non seulement par le fait que les problèmes propres à une catégorie doivent être exprimés par les représentants de celle-ci en toute liberté, mais aussi en raison de la technicité des informations à fournir.

Bovendien kan de zin voor initiatief van het kaderpersoneel waarop steeds vaker een beroep wordt gedaan, slechts tot uiting komen voor zover dat personeel over voldoende inlichtingen beschikt en de mogelijkheid krijgt om zijn stem te laten horen.

Ten slotte zou het kaderpersoneel in de ondernemingsraad in de minderheid worden gesteld en meteen zijn spreekbuis verliezen, wat aanleiding zou geven tot een dialoog die niet open noch vertrouwenswaardig genoeg zou zijn.

Daarom strekt dit wetsvoorstel ertoe in de wet van 20 september 1948 een nieuwe sectie in te voegen met het oog op de oprichting van een raad van het kaderpersoneel in sommige ondernemingen.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

In de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt een nieuwe sectie IVbis ingevoegd onder de titel « De raden van het kaderpersoneel » en waarin de volgende bepalingen zijn opgenomen.

« Art. 28bis. — In iedere onderneming die bestendig ten minste 12 kaderleden tewerkstelt wordt een raad van het kaderpersoneel opgericht.

Onder kaderfunctie dient te worden verstaan de bedrijvigheid van personen die in het raam van een arbeidsovereenkomst in een onderneming of een andere werkgemeenschap instaan voor de leiding, de verantwoordelijkheid of de stimulering van een dienst of een gedeelte van een dienst, of die er met initiatiefrecht het gezag van het ondernemingshoofd geheel of gedeeltelijk uitoefenen wegens een bevoegdheid die doorgaans wordt bekrachtigd door een opleiding op het peil van het hoger onderwijs of die werd verkregen door een daarmee gelijkstaande beroepsonderwijs.

In die bepaling zijn niet begrepen degenen die deel uitmaken van de raad van beheer en degene die de algemene leiding heeft.

Art. 28ter. — De raad van het kaderpersoneel heeft tot taak om met eerbiediging van de wetten en overeenkomsten :

1° een voorafgaand advies uit te brengen en suggesties of opwerpingen te maken omtrent alles wat betrekking heeft op het volledige algemene beleid van de onderneming, het beleid inzake personeel, tewerkstelling, het afstemmen van het financiële beleid op het algemene beleid, het investeringsbeleid, het handelsbeleid met inbegrip van het beleid ter bevordering van de verkoop van het produkt en de technische problemen.

De inlichtingen inzake die diverse materies moeten ten minste eenmaal per kwartaal door het ondernemingshoofd worden verstrekt.

2° deel te nemen aan de uitwerking van het beleid betreffende het kaderpersoneel van de onderneming, waarin begrepen de aanwerving, de aanpassing van de nieuwe kaderleden, het beleid inzake loopbaan, het beroordelingssysteem, de opleiding, het pensioen. De raden van het kaderpersoneel zijn daarenboven bevoegd om de collectieve gevallen te onderzoeken waarbij vragen mochten rijzen met betrekking tot het statuut en de stoffelijke en morele belangen van de kaderleden van de onderneming.

De plus, le sens de l'initiative des cadres, auquel il est fait de plus en plus appel, ne peut s'exercer que dans la mesure où ceux-ci disposent d'informations suffisantes et de possibilités de se faire entendre.

Enfin, le personnel de cadre serait minorisé dans le conseil d'entreprise et par là-même privé de possibilités d'expression, ce qui rendrait le dialogue insuffisamment ouvert et peu confiant.

C'est pourquoi, la présente proposition de loi tend à insérer dans la loi du 20 septembre 1948 une section supplémentaire en vue d'instaurer un Conseil des cadres dans certaines entreprises.

A. DAMSEAUX

PROPOSITION DE LOI

Article 1

Dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, il est inséré une section IVbis nouvelle sous le titre « Des conseils des cadres » et comportant les dispositions ci-après :

« Art. 28bis. — Un conseil des cadres est institué dans chaque entreprise occupant d'une manière permanente au moins douze cadres.

Il faut entendre par fonction de cadre, l'activité de personnes qui, dans les liens d'un contrat de louage de travail, assument dans une entreprise ou une autre communauté de travail, la conduite, la responsabilité ou l'animation d'un service ou d'une partie de service, ou y exercent, avec droit d'initiative, l'autorité partielle ou totale du chef d'entreprise en raison d'une compétence généralement consacrée par une formation du niveau de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle équivalente.

Ne sont pas comprises dans cette définition, les personnes faisant partie du Conseil d'administration et la personne assumant la direction générale.

Art. 28ter. — Le conseil des cadres a pour mission dans le respect des lois ou conventions :

1° de donner un avis préalable et de formuler toutes suggestions ou objections au sujet de tout ce qui concerne la politique générale complète de l'entreprise, la politique du personnel, de l'emploi, l'adéquation de la politique financière à la politique générale, la politique d'investissements, la politique commerciale y compris la politique du produit et les problèmes techniques.

Les informations en ces diverses matières devront être fournies au moins une fois par trimestre, par le chef d'entreprise.

2° de participer à l'élaboration de la politique relative au personnel de cadre de l'entreprise comprenant le recrutement, l'adaptation des nouveaux cadres, la politique de carrière, le système d'appréciation, la formation, la pension. De plus, les conseils des cadres sont habilités à analyser les cas collectifs où apparaîtraient des questions ayant trait au statut, ainsi qu'aux intérêts matériels et moraux des cadres de l'entreprise.

De desbetreffende inlichtingen moeten eveneens ten minste eenmaal per kwartaal door het ondernemingshoofd worden verstrekt.

3° Wat de eigenlijke bedrijfsresultaten betreft zullen op gezette tijden en ten minste bij het afsluiten van het boekjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de raad van het kaderpersoneel de nodige inlichtingen kunnen bezorgen, worden overgelegd.

De mede te delen verslagen en bescheiden zijn dezelfde als die welke bedoeld worden bij het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Art. 28quater. — De raad van het kaderpersoneel wordt opgericht op initiatief van de werkgever.

Hij bestaat uit :

a) de werkgeversafvaardiging welke het ondernemingshoofd en een of meer van diens afgevaardigden omvat. Bij afwezigheid van het ondernemingshoofd moeten diens afgevaardigden beslissingsrecht hebben;

b) de afvaardiging van de kaderleden welke een aantal vaste en plaatsvervangende afgevaardigden van het kaderpersoneel omvat.

Het aantal vaste afgevaardigden van het kaderpersoneel wordt vastgesteld op :

3 voor de ondernemingen die 12 tot 19 kaderleden in dienst hebben;

4 voor de ondernemingen die 20 tot 49 kaderleden in dienst hebben;

5 voor de ondernemingen die 50 tot 74 kaderleden in dienst hebben;

6 voor de ondernemingen die 75 tot 100 kaderleden in dienst hebben;

7 voor de ondernemingen die meer dan 100 kaderleden in dienst hebben.

Er zijn 2 plaatsvervangende afgevaardigden wanneer de afvaardiging van het kaderpersoneel uit 3 vaste leden bestaat; er zijn er 3 in de andere gevallen.

De werkgeversafvaardiging mag in geen geval meer leden tellen dan de afvaardiging van het kaderpersoneel.

Zowel de leden van de werkgeversafvaardiging als die van de afvaardiging van het kaderpersoneel moeten in het bezit zijn van hun burgerlijke en politieke rechten.

Art. 28quinquies. — De afgevaardigden van het kaderpersoneel worden verkozen door alle personeelsleden van de onderneming die beantwoorden aan de bij artikel 28bis gegeven bepaling.

Art. 28sexies. — Om verkiesbaar te zijn als afgevaardigde van het kaderpersoneel moet men gedurende ten minste twee jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest en eveneens beantwoorden aan de bij artikel 28bis gegeven bepaling.

Art. 28septies. — De vaste en plaatsvervangende afgevaardigden van het kaderpersoneel worden bij geheime stemming gekozen op kandidatenlijsten die worden gesteund door de handtekening van ten minste 20 % van het kaderpersoneel.

Handtekeningen die op meer dan één lijst voorkomen, worden van alle lijsten geschrapt.

Les informations en ce domaine devront également être fournies au moins une fois par trimestre, par le chef d'entreprise.

3° En ce qui concerne les résultats d'exploitation proprement dits, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil des cadres seront transmis périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social.

Les rapports et documents à communiquer sont les mêmes que ceux visés par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

Art. 28quater. — Le conseil des cadres est institué à l'initiative de l'employeur.

Il est composé de :

a) la délégation patronale qui comprend le chef d'entreprise et un ou plusieurs de ses délégués. En cas d'absence du chef d'entreprise, ses délégués devront être investis d'un pouvoir de décision;

b) la délégation des cadres qui comprend un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel de cadre.

Le nombre de délégués effectifs du personnel de cadre est fixé à :

3 pour les entreprises occupant de 12 à 19 cadres;

4 pour les entreprises occupant de 20 à 49 cadres;

5 pour les entreprises occupant de 50 à 74 cadres;

6 pour les entreprises occupant de 75 à 100 cadres;

7 pour les entreprises occupant plus de 100 cadres.

Le nombre des délégués suppléants est fixé à 2 si la délégation des cadres comporte 3 membres effectifs et à 3, dans les autres cas.

La délégation patronale ne peut en aucun cas être en nombre supérieur à la délégation des cadres.

Les membres tant de la délégation patronale que de la délégation des cadres doivent jouir de leurs droits civils et politiques.

Art. 28quinquies. — Les délégués des cadres sont élus par tous les membres du personnel de l'entreprise qui répondent à la définition de l'article 28bis.

Art. 28sexies. — Pour être éligible, comme délégué du personnel de cadre, il faut avoir été occupé pendant au moins deux ans dans l'entreprise et répondre également à la définition de l'article 28bis.

Art. 28septies. — Les délégués effectifs et suppléants du personnel de cadre sont élus au scrutin secret sur des listes des candidats appuyés par des signatures représentant au moins 20 % du personnel de cadre.

Des signatures figurant sur plus d'une seule liste seront rayées de toutes les listes.

De overige bijzonderheden voor de verkiezing van de afgevaardigden en waarvan sprake is in deze wet worden vastgesteld bij koninklijk besluit.

Art. 28octies. — De afgevaardigden van het kaderpersoneel worden verkozen voor een termijn van drie jaar.

Zij zijn herkiesbaar. De plaatsvervangende leden worden opgeroepen ter vervanging van een overleden of ontslagnemend lid of van een lid dat niet meer tot de onderneming behoort en ook in geval van afwezigheid van een vast lid.

Een lid van de raad van het kaderpersoneel mag niet worden ontslagen om een reden die rechtstreeks verband houdt met zijn activiteiten in die raad.

Art. 28nonies. — De raad van het kaderpersoneel vergadert in de zetel van de onderneming.

Hij wordt voorgezeten door een lid van de werkgeversafvaardiging. Het secretariaat wordt waargenomen door een lid van de afvaardiging van het kaderpersoneel.

De bijzonderheden van de werking van de raden van het kaderpersoneel worden vastgesteld bij koninklijk besluit. »

Art. 2

Aan artikel 24 van dezelfde wet wordt een nieuw lid toegevoegd, luidend als volgt :

« Voor de betwistingen voortvloeiend uit de toepassing van sectie IVbis is alleen het arbeidsgerecht van het rechtsgebied bevoegd. »

Art. 3

In artikel 27, eerste lid, van dezelfde wet worden na de woorden « artikelen 14 tot 22 » de woorden « en bij sectie IVbis » ingevoegd.

Art. 4

Deze wet treedt in werking op de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

De eerste verkiezingen voor de raden van het kaderpersoneel zullen plaatsgrijpen binnen zes maanden na die bekendmaking.

9 april 1979.

Les autres modalités d'élection des délégués visées par la présente loi sont déterminées par arrêté royal.

Art. 28octies. — Les délégués des cadres sont élus pour un terme de trois ans.

Ils sont rééligibles. Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou n'appartenant plus à l'entreprise, et en cas d'absence d'un membre effectif.

Aucun membre du conseil des cadres ne peut être licencié pour des motifs en rapport direct avec ses activités au sein dudit conseil.

Art. 28nonies. — Le conseil des cadres se réunit au siège de l'entreprise.

Il est présidé par un membre de la délégation patronale. Le secrétariat est assuré par un membre de la délégation des cadres.

Les modalités de fonctionnement des conseils des cadres sont déterminées par arrêté royal. »

Art. 2

A l'article 24 de la même loi, il est ajouté un nouvel alinéa, libellé comme suit :

« En ce qui concerne les contestations résultant de l'application de la section IVbis, est seule compétente, la juridiction du travail du ressort. »

Art. 3

Dans l'article 27, premier alinéa de la même loi, après les mots « 14 à 22 ci-dessus », sont insérés les mots « et par la section IVbis ».

Art. 4

La présente loi entrera en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

La première élection des conseils de cadres aura lieu dans les six mois suivant cette publication.

9 avril 1979.

A. DAMSEAUX
A. VREVEN
J. DEFRAIGNE
G. MUNDELEER
E. FLAMANT
Louis OLIVIER
G. SPROCKEELS
A. BERTOUILLE
A. DE CORDIER