

SOMMAIRE

- p. 1/ Mesures de fin de carrière : état des lieux
- p. 7/ Radiation dans la BCE des sociétés qui ne déposent pas leurs comptes annuels durant 3 années

Mesures de fin de carrière : état des lieux

A l'heure où la crise sévit un peu partout à travers l'Europe, les personnes âgées sont également la cible de mesures économiques visant *d'une part*, à encourager leur maintien sur le lieu de travail, *et d'autre part*, à rendre leur départ moins onéreux.

Les différentes mesures prises courant 2012 et 2013 sont l'occasion de faire un point sur les multiples dispositions spécifiques de droit social qui régissent la situation des travailleurs âgés du **secteur privé**.

1. Le bonus pension

A l'heure actuelle, un bonus pension, soit une indemnité forfaitaire perçue au moment du paiement de la pension, est prévu pour le travailleur âgé qui poursuit son activité professionnelle.

Ainsi, chaque jour presté (ou assimilé en cas notamment de suspension temporaire du contrat pour cause d'incapacité, de chômage économique, etc) donne droit à une indemnité de 2,297 EUR et ce :

- à partir de l'année où le travailleur *soit*, atteint l'âge de 62 ans, *soit*, commence sa 44^{ème} année civile de carrière.
- jusqu'au dernier jour du mois qui précède la date de prise de cours de la pension et au plus tard le dernier jour du mois du 65^{ième} anniversaire.

Cette mesure a été créée en 2007 afin d'inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché de l'emploi. Certaines lacunes dans le système ont été pointées, de sorte que le régime vient d'être réformé.

Trois nouveautés sont à souligner :

- Le bonus sera, dès 2014, octroyé aux personnes qui reportent la date de prise en cours de leur pension anticipée d'au moins 12 mois. Les douze premiers mois, aucun bonus ne se constituera.

Les conditions d'âge et de carrière pour pouvoir prétendre à la pension anticipée viennent également d'être révisées. Les conditions seront progressivement relevées pour atteindre, en 2016, 62 ans et 40 ans de carrière. Dès le 1^{er} janvier 2014, il faudra avoir 61 ans et 39 ans de carrière pour prétendre à un départ anticipé à la pension.

Ainsi, une personne âgée de 61 ans avec une carrière de 39 ans au 1 février 2014, commencera, si elle continue à travailler, à constituer son bonus à partir du 1 février 2015.

- A partir du 13^{ème} mois, une indemnité de 1,50 EUR par jour presté sera comptabilisée, indemnité qui augmentera avec le temps pour atteindre un maximum de 2,50 EUR par jour pour

les travailleurs qui continuent à prêter plus de 72 mois.

- Le travailleur qui preste au-delà de 65 ans continuera à constituer son bonus, mettant de la sorte fin à une discrimination qui existait par le passé.

Les droits constitués dans l'ancien régime resteront en vigueur.

2. Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Afin de remplir l'objectif fixé en exécution de la stratégie « Europe 2020 », soit atteindre un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans à 65 ans de 50 %, le législateur a mis en place une obligation pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs¹ de se doter d'un plan pour l'emploi.

Il s'agit d'un document (annuel ou pluriannuel) reprenant les mesures que l'entreprise s'engage à prendre afin d'augmenter ou maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Les détails de la mise en œuvre de cette obligation ont été fixés par les partenaires sociaux²:

- Le type de mesures à prendre est laissé à la libre appréciation de l'employeur. Une liste exemplative est reprise dans la CCT n° 104 (sélection et engagement de nouveaux travailleurs, développement de compétences, accompagnement de carrière, mutations internes, adaptation du temps et des conditions de travail, mesures pour remédier aux difficultés physiques ou psychosociales liées à l'âge des travailleurs, ...).

L'entreprise peut reprendre dans le plan les mesures déjà mises en œuvre. En outre, les mesures peuvent s'étaler sur plusieurs années.

- Le plan pour l'emploi doit être soumis aux partenaires sociaux (CE³, DS⁴ ou à défaut CPPT⁵) au plus tard 3 mois après la clôture de leur exercice comptable, soit en même temps que l'information en matière sociale qui doit être livrée annuellement au CE.

L'organe consulté dispose alors d'un délai de deux mois pour émettre un avis.

L'employeur examine et prend attitude dans les deux mois de la réception de l'avis. Il adapte -s'il échet- le plan et annexe les remarques auxquelles il n'est pas donné suite au plan. L'employeur doit motiver sa décision s'il ne tient pas compte des remarques formulées⁶.

Le plan doit être conservé pour une période de 5 ans.

- Annuellement, l'employeur informe l'organe compétent des mesures prises et soumet à cet organe un rapport d'évolution des éventuelles mesures pluriannuelles reprises au plan.

La mesure est entrée en vigueur le 1 janvier 2013, de sorte que les premiers plans ont dû être pris pour le 31 mars 2013.

3. Le crédit-temps fin de carrière

3.1. Le crédit-temps de fin de carrière est une mesure spécifique de crédit-temps qui permet au travailleur âgé de réduire ses prestations à 1/2 ou à 4/5, avec les avantages suivants:

- bénéfice d'une indemnité majorée de l'ONEM;
- assimilation de la période de suspension dans le cadre du crédit-temps fin de carrière à des prestations pour la pension;
- droit à en bénéficier jusqu'à l'âge de la pension;
- droit au bénéfice du crédit-temps fin de carrière si l'entreprise compte 10 travailleurs ou plus, et que la demande est formulée pour une réduction de prestations de 1/5 (absence d'application dans

1 20 travailleurs équivalent temps-plein occupés au premier jour ouvrable de l'année civile d'établissement du plan en fonction des dimona établies et du nombre de travailleurs intérimaires occupés ce jour-là. L'obligation est fixée pour 4 ans. Ainsi, les entreprises qui comptaient 20 travailleurs au 2 janvier 2013 sont, en principe, tenues d'établir un plan jusqu'en 2016, sauf à prouver que le critère n'est plus rencontré.

2 CCT n° 104 du 27 juin 2011, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 octobre 2012. Les mentions obligatoires figurent à l'article 9 de cette CCT.

3 Conseil d'entreprise

4 Délégation syndicale

5 Comité de prévention et protection au travail. Le CPPT demeure, en toutes hypothèses, compétent pour les mesures liées au bien-être au travail qui seraient prises dans le cadre de ce plan.

6 Pour les entreprises avec 20 à 50 travailleurs sans DS, une simple information suffit.

ce cas du seuil de 5 % de crédit temps simultanés au sein de l'entreprise).

3.2. Depuis la réforme du crédit-temps entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2012, de nouvelles conditions s'imposent désormais pour accéder au crédit-temps fin de carrière :

- Le crédit-temps fin de carrière n'est plus ouvert qu'aux travailleurs âgés **de 55 ans** (en lieu et place de 50 ans).

Par dérogation, les travailleurs suivants peuvent encore en bénéficier à partir de 50 ans :

- travailleurs pouvant prétendre avoir exercé un métier lourd pendant 5 ans au minimum au cours des 10 dernières années, ou 7 ans au minimum au cours des 15 dernières années (travail en équipes successives, travail ininterrompu et travail de nuit),
 - travailleurs pouvant prétendre à l'existence d'une carrière longue (uniquement pour la réduction de prestation de 1/5),
 - travailleurs faisant partie d'une entreprise ayant été reconnue comme entreprise en difficultés ou en restructuration si pareille mesure permet d'éviter ou de réduire les licenciements.
- Le travailleur doit bénéficier d'une **ancienneté de minimum 24 mois** chez l'employeur auprès duquel il sollicite son crédit-temps (sauf meilleur accord des parties).
 - Il doit pouvoir établir une **occupation dans les 24 mois** qui précèdent, à temps-plein (ou à 4/5 crédit-temps) s'il sollicite la réduction de ses prestations à concurrence de 1/5 et à 3/4 temps au moins s'il sollicite la réduction de ses prestations à mi-temps.

3.3. Les travailleurs qui ne remplissent plus les conditions pour pouvoir bénéficier du crédit-temps fin de carrière peuvent toujours prétendre au régime ordinaire, sachant que sur l'ensemble d'une carrière, un travailleur peut, moyennant le respect de certaines conditions, prétendre aux crédits-temps suivants⁷ :

⁷ L'ordre peut être déterminé par le travailleur lui-même. Il n'y a pas d'obligation de commencer à prendre le crédit-temps sans motif avant de bénéficier du crédit-temps avec motif. Ainsi, la personne qui ne peut prétendre au crédit temps sans motif car elle ne remplit pas la

- 12 mois en équivalent temps plein de crédit-temps sans motif (temps plein, 4/5 ou 1/2 temps);
- + 36 ou 48 mois de crédit-temps avec motif selon le motif (occupation d'un enfant <8 ans, soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, suivre une formation reconnue/ soins à un enfant mineur gravement malade ou s'occuper d'un enfant handicapé jusqu'à 21 ans);
- + les congés d'assistance (congé parental, congé palliatif, ...);
- + le crédit-temps fin de carrière dès 55 ans jusqu'à l'âge de la pension.

Ainsi, un travailleur âgé de 52 ans qui n'entre plus dans les conditions pour bénéficier du crédit-temps fin de carrière pourra prétendre au crédit-temps classique, pour ensuite solliciter à l'âge de 55 ans le crédit-temps fin de carrière.

Pour les travailleurs ayant introduit leur demande de crédit-temps avant le 1^{er} septembre 2012, l'ancien régime continue à s'appliquer (crédit-temps dès 50 ans) même si une prolongation est sollicitée.

4. Complément aux allocations & pseudo prépensions

En principe, lorsque les indemnités sont payées en complément à un avantage de sécurité sociale (indemnité de maladie/accident, allocations de chômage, allocations, interruption de carrière, allocations familiales⁸), ces indemnités ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale.

Par dérogation à ce qui précède, l'employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou un ancien travailleur, âgé de 50 ans au moins⁹, en complément aux allocations perçues en cas de réduction de travail à mi-temps, de crédit-temps ou de diminution de carrière, ou en tant que complément à des allocations de chômage, est considéré comme versant une indemnité

condition de carrière de 5 ans, pourra prétendre au crédit temps avec motif (condition : 2 ans d'ancienneté mais pas 5 ans de carrière). Par contre, si le choix reste ouvert, elle aura intérêt à prendre d'abord le crédit temps avec motif tant que le motif existe, puis le crédit temps sans motif.

⁸ Egalement pour les compléments aux pensions légales avec toutefois une cotisation spéciale actuellement de 8,86 %.

⁹ Sauf si au moment de la première attribution, il était âgé de moins de 45 ans.

de pseudo-prépension soumise une cotisation patronale spéciale de 38,82 %.

En outre, si cette indemnité est versée en complément à des **allocations de chômage** à partir du 31 mars 2012, avec signification du licenciement après le 28 novembre 2011, les cotisations à devoir sont les suivantes :

Secteur marchand : âge atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Secteur marchand Pourcentage (fixe)	Secteur non-marchand Pourcentage (dégressif)
Secteur non-marchand : âge atteint dans le courant du mois concerné		
< 52	100 %	10 %
≥ 52 et < 55	95 %	9 %
≥ 55 et < 58	50 %	8,50 %
≥ 58 et < 60	50 %	5,50 %
≥ 60	38,82 %	0 %

Il convient donc d'être particulièrement attentif aux indemnités que l'employeur souhaiterait verser à un travailleur âgé de plus de 50 ans, compte tenu des taux applicables aux pseudo-prépensions.

5. Pyramide des âges en cas de licenciement collectif

Le législateur a prévu, dans une loi qui n'est pas encore entrée en vigueur, le principe selon lequel l'employeur qui envisage d'effectuer un licenciement collectif doit respecter la pyramide des âges.

Ainsi, les licenciements opérés dans une ou plusieurs divisions ou secteurs d'activités, devront respecter la composition de la pyramide des âges de ladite entité, soit une règle proportionnelle parmi les tranches suivantes :

- travailleurs de moins de 30 ans,
- travailleurs de 30 à moins de 50 ans,
- travailleurs de plus de 50 ans.

Trois dérogations sont prévues par la loi à cette règle de proportionnalité :

- 1) une tolérance de 10 % par groupe d'âge ;
- 2) l'absence de prise en considération des contrats prenant fin en raison de leur durée déterminée ou de leur caractère nettement défini ;
- 3) les travailleurs exerçant une fonction clé, qui peuvent être exclus du système.

Le législateur a par ailleurs prévu qu'en cas de méconnaissance de cette règle de proportionnalité, l'employeur perdrait le bénéfice de diverses réductions de cotisations de sécurité sociale.

Le législateur avait cependant laissé la possibilité au Conseil National du Travail d'émettre une contre-proposition, ce qui fut fait dans un avis du 27 juin 2012. Il appartient à présent au législateur de tenir compte de cet avis et de tenter s'accorder sur un texte définitif.

6. Prépension (devenue « chômage avec complément d'entreprise »)

6.1. Le système de prépension est un système qui permet au travailleur âgé, lorsqu'il est licencié, de bénéficier en plus de l'allocation de chômage d'une indemnité complémentaire à charge de son ancien employeur, et ce jusqu'à l'âge de la pension.

Pour bénéficier de pareil régime, il faut :

- être lié par contrat de travail à un employeur du secteur privé établi en Belgique, peu importe le statut (ouvrier, employé, représentant de commerce, ...) ou le régime de travail (temps plein ou temps partiel), ou encore la durée du contrat (CDD, CDI) pour autant qu'il y ait fin anticipée du contrat ;
- être licencié ;
- avoir droit aux allocations de chômage ;
- pouvoir faire valoir une CCT instaurant un droit à la prépension (ce qui est automatiquement le cas dans le secteur privé pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans) ;
- avoir atteint l'âge et l'ancienneté prévue par cette CCT.

L'âge requis par la CCT doit être acquis au moment de la rupture effective du contrat, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour des prestations, et pendant la durée de la convention collective de travail. L'ancienneté requise doit être acquise au moment

de la fin effective du contrat, soit le dernier jour des prestations.

6.2. Dans le cadre des réformes budgétaires, le législateur s'est attardé à la problématique de la prépension et au coût qu'elle implique. En conséquence, les conditions d'âge et de carrière pour y

accéder ont été renforcées (principe: 60 ans et 40 ans de carrière).

De manière succincte, outre les dispositions spécifiques prévues pour les régimes dérogatoires, les conditions suivantes seront d'application :

CCT	Age minimum	Passé professionnel minimum requis
CCT n° 17 (applicable dans toutes les entreprises du secteur privé)	60 ans	– hommes 35 ans – femmes 28 ans
CCT de secteur ou d'entreprise qui soit a été conclue et déposée avant le 01.01.2002 soit a été conclue après le 31.12.2011 mais qui prolonge une CCT conclue et déposée avant le 01.01.2012.	58 ans	– hommes 38 ans – femmes 35 ans
CCT de secteur ou d'entreprise conclue <u>pour la toute première fois</u> après le 31.12.2011.	60 ans	– hommes 40 ans – femmes 35 ans
CCT de secteur ou d'entreprise	58 ans	– 35 ans dont du travail lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années dans un métier lourd.)

6.3. Le travailleur prépensionné est un chômeur. Pour être mis à la prépension, il doit remplir les obligations suivantes :

- Se présenter personnellement auprès d'un organisme de paiement pour demander le statut de prépensionné et l'octroi d'allocations de chômage, et ce, au plus tôt le premier jour ouvrable indemnisable suivant la fin du préavis payé ou presté.
- Ensuite, s'il souhaite continuer à percevoir son indemnité de chômage prépension, il doit :
 - être privé de travail et de rémunération (des dérogations limitées existent),
 - être disponible sur le marché de l'emploi,
 - résider en Belgique, sauf s'il a au moins 60 ans, auquel cas il peut être autorisé à séjourner dans Union européenne, pour autant qu'il conserve sa résidence principale en Belgique,
 - avertir l'ONEM de toute modification de sa situation familiale ou personnelle, via sa caisse de paiement.

6.4. Le travailleur prépensionné bénéficiera d'une part, d'une allocation de chômage et, d'autre part, d'une indemnité équivalente au minimum à la moitié de la différence entre la rémunération mensuelle nette de référence (brut plafonné à 3.780,69 EUR) et les allocations de chômage (60 % de la dernière

rémunération brute plafonnée à 2.080,15 EUR) (montants au 1^{er} janvier 2013).

L'allocation est, dans certains secteurs, pris en tout ou partie en charge par le fonds.

En cas de reprise du travail auprès d'un autre employeur, le travailleur perd son droit aux allocations de chômage mais maintient son droit à l'allocation complémentaire à charge de son employeur. Cette allocation ne fera plus l'objet de cotisations patronales et personnelles durant la période de reprise de travail.

Cela signifie que le travailleur prépensionné qui reprend un travail a l'obligation d'en informer non seulement l'ONEM mais également son ancien employeur.

6.5. La « réforme papillon » (2012) a eu pour effet :

- de renforcer les conditions d'accès à la prépension (âge et ancienneté – cf. ci-avant),
- de mettre fin à la prépension à mi-temps,
- de renforcer le coût de la prépension.

En effet, des cotisations sociales patronales et personnelles sont calculées sur le complément d'entre-

prise. Pour les prépensions ayant pris cours après le 31 mars 2012, avec un licenciement a été signifié après le 28 novembre 2011, les cotisations suivantes sont d'application :

Secteur	Age atteint au moment d'entrer en RCC	Pourcentage	Forfait minimum
Marchand	< 52 ans	100 %	50€
	De 52 à < 55 ans	95 %	50€
	De 55 à < 58 ans	50 %	50€
	De 58 à < 60 ans	50 %	50€
	À partir de 60 ans	25 %	37,60€
Marchand pendant la période de reconnaissance en restructuration	< 52 ans	75 %	50€
	De 52 à < 55 ans	60 %	50€
	De 55 à < 58 ans	40 %	50€
	De 58 à < 60 ans	40 %	50€
	À partir de 60 ans	20 %	37,60€
Marchand pendant une période de reconnaissance en difficulté	< 52 ans	17,50 %	8€
	de 52 à < 55 ans	13,50 %	8€
	de 55 à < 58 ans	10 %	8€
	de 58 à < 60 ans	6,50 %	8€
	À partir de 60 ans	3,50 %	6€
Non-marchand	< 52 ans	10 %	0€
	de 52 à < 55 ans	9,50 %	0€
	de 55 à < 58 ans	8,50 %	0€
	de 58 à < 60 ans	5,50 %	0€
	À partir de 60 ans	0 %	0€

En outre, une retenue personnelle est effectuée sur le montant des allocations de chômage et du complément d'entreprise à concurrence de 6,5 % du montant global.

7. Outplacement

Le reclassement professionnel consiste dans un ensemble de services et de conseils de guidance, fournis pour compte de l'employeur au profit du travailleur licencié afin de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur, ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

L'employeur qui licencie (hors motif grave) un travailleur âgé de plus de 45 ans, a l'obligation d'offrir à ce dernier, dans le mois suivant la rupture, un outplacement ou reclassement professionnel, pris en charge dans certains secteurs par le fonds sectoriel.

Cette obligation n'est toutefois pas d'application si :

- Le travailleur est occupé à raison de moins d'un mi-temps dans l'entreprise.
- Le travailleur n'a pas un an d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise.
- Le travailleur ne doit pas être disponible sur le marché général de l'emploi au regard de la législation sur le chômage (notamment le travailleur prépensionné, sous certaines conditions).

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation sera tenu de payer à l'ONEM une compensation du même ordre que le coût d'un reclassement (1.800 EUR).

De son côté, le travailleur qui refuse de collaborer ou d'entamer une procédure de reclassement professionnel peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation chômage.

8. Perspectives

Le présent article n'a pour objet que de dresser un tableau des principales mesures récemment prises en ce qui concerne les travailleurs âgés.

Une réforme importante des pensions est par ailleurs en cours (redressement de l'âge, diminution des pensions, réaménagement des cotisations, ...) et vise à unifier à court terme les régimes applicables (secteur privé et secteur public).

Tout professionnel soucieux de conseiller utilement l'employeur devra également attirer l'attention de ce dernier sur les aides spécifiques existant pour travailleurs âgés (Activa travailleur âgé, réduction des cotisations de sécurité sociale groupe cible, vacances seniors, ...), sur la réglementation spécifique visant à adapter les conditions financières et les conditions temporelles de travail (primes spécifiques pour travailleur âgé, réglementation spécifique en matière de travail de nuit, ...).

Gaëlle JACQUEMART et Michel STRONGYLOS,
elegis

Radiation dans la BCE des sociétés qui ne déposent pas leurs comptes annuels durant 3 années

La loi du 15 juillet 2013 prévoit deux nouvelles procédures de radiation d'office des sociétés de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE).

Pas de comptes annuels durant 3 exercices comptables

Les sociétés qui n'ont pas respecté l'obligation de dépôt de leurs comptes annuels auprès de la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique (art. 98 et 100 Code des sociétés) durant au moins 3 exercices comptables consécutifs, seront radiées de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE). Il s'agit de sociétés considérées par le Code des sociétés comme n'étant plus actives.

Cette radiation n'est pas applicable :

- aux petites sociétés qui ont adopté la forme d'une société en nom collectif, d'une société en commandite simple ou d'une société coopérative à responsabilité illimitée;
- aux sociétés en nom collectif, aux sociétés en commandite simple et aux sociétés coopératives à responsabilité illimitée dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques.

Dans le cas où la société dépose ses comptes non déposés, le service de gestion de la BCE procède au retrait de la radiation.

Les autres sociétés

Les sociétés qui ne sont pas visées par le point précédent, et qui répondent aux critères cumulatifs suivants, seront également radiées de la BCE. Il s'agit des sociétés qui :

- a) ne disposent, depuis au moins trois ans, ni de qualités, ni d'activités, ni d'unités d'établissement actives inscrites dans la BCE;
- b) sont inscrites dans la BCE comme ayant un statut actif;
- c) ne disposent pas de demandes d'autorisation ou de qualité en cours, inscrites dans la BCE;
- d) n'ont effectué, depuis 7 ans, aucune modification relative aux données inscrites dans la BCE;
- e) n'ont effectué, depuis 7 ans, aucune publication, autre que celle des comptes annuels, dans les Annexes du Moniteur belge ou au sein du Moniteur belge.

Pour l'application du point a), les qualités, activités ou unités d'établissement commerciales ac-

tives dont les dates de début sont antérieures au 1^{er} juillet 2003 ne constituent pas un critère utile.

Seules les sociétés en statut actif seront radiées. L'on vise ainsi les sociétés qui ont procédé au dépôt de leur acte constitutif au greffe du tribunal de commerce (et disposent donc de la personnalité juridique) et qui ne se trouvent pas dans une situation de clôture de faillite, de clôture de liquidation, qui n'ont pas été dissoutes suite à une fusion ou une scission ou encore qui n'ont pas été annulées (ou arrêtées pour cause de doublon). Les critères a) à d) sont des éléments qui figurent dans la BCE et qui pourront donc être contrôlés directement dans la BCE. Quant au dernier critère, celui de l'absence de publications pendant un délai de 7 ans, l'information sera fournie par le Moniteur belge à la BCE.

Le service de gestion de la BCE procède au retrait de la radiation :

- lorsqu'un des critères visés aux points a) à e), n'est plus rempli ; ou
- en cas d'erreur manifeste constatée par une administration ou un service.

Publication au Moniteur belge

Les radiations ainsi que les retraits de radiations sont publiés gratuitement aux Annexes du Moniteur belge et ce, à l'initiative du service de gestion de la BCE.

Entrée en vigueur

Cette nouvelle mesure entre en vigueur le 1er juillet 2013.

La nouvelle procédure de radiation d'office des sociétés qui satisfont aux critères cumulatifs entre en vigueur à une date fixée par le Roi, et au plus tard le 31 décembre 2013.