

FISCAL

Relèvement des taux de TVA au 1^{er} janvier 2014

Le relèvement du taux intermédiaire de 7 % à 10 % et celui du taux normal de 19.6 % à 20 % s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014.

1. Pour les livraisons de biens

Pour les professionnels qui réalisent des livraisons de biens, les nouveaux taux s'appliquent aux opérations dont le fait générateur intervient à compter du 1^{er} janvier 2014 c'est-à-dire lors du transfert de propriété (échanges des consentements selon l'article 1583 du Code Civil).

2. Pour les prestations de services

Pour la généralité des professionnels qui réalisent des prestations de services, les nouveaux taux de 20 % et 10 % s'appliquent aux opérations dont le fait générateur intervient à compter du 1^{er} janvier 2014. Les nouveaux taux auraient donc dû en principe s'appliquer aux prestations de services achevées à compter du 1^{er} janvier 2014 y compris aux paiements ou acomptes versés avant le 1^{er} janvier 2014. Toutefois le texte précise à cet égard que les nouveaux taux ne s'appliquent pas aux encaissements pour lesquels la TVA était exigible avant le 1^{er} janvier 2014.

3. Spécificités liées au secteur du bâtiment

- Le taux de TVA passe de 7 à 10 % pour les travaux d'entretien réhabilitation des logements de plus de 2 ans, à compter du 1^{er} janvier 2014 (mise en place d'une période transitoire)

- Le taux de la TVA passe de 19.6 à 20 % pour les travaux ne bénéficiant pas du taux réduit ni du taux intermédiaire, à compter du 1^{er} janvier 2014 (il n'y aura pas de période transitoire)

- Période transitoire :

Les modalités exactes pour le maintien temporaire de 7 % ont été modifiées avant l'adoption définitive du texte. Ces conditions sont désormais connues précisément.

Le taux de 7 % de la TVA sera maintenu pour les travaux de rénovation sous réserve de pouvoir justifier des trois conditions suivantes :

1° - un DEVIS DATÉ et SIGNÉ D'ICI AU 31 DECEMBRE 2013 ;

2° - accompagné du versement d'un **ACOMPTE D'AU MOINS 30% ENCAISSÉ avant le 1^{er} janvier 2014** ;

3° - et un **SOLDE** des travaux **FACTURÉ AVANT le 1^{er} MARS 2014 avec ENCAISSEMENT avant le 15 mars.**

4. TVA à 5.5 % pour les travaux de rénovation énergétique

A compter du 1^{er} janvier 2014, la TVA à 5.5 % s'appliquera pour les travaux de pose, installation, entretien des matériaux et équipements **visés par le CIDD** (Crédit d'Impôt Développement Durable) **ainsi que leurs travaux induits dans les logements de plus de 2 ans.**

Les travaux induits répondraient à la définition retenue dans le cadre de **l'éco-ptz**, avec des ajustements (*des précisions seront apportées par instruction fiscale en début d'année*).

Les travaux induits sont les travaux « indissociablement liés aux travaux d'économies d'énergie ». Ils visent uniquement les travaux indispensables consécutifs aux travaux d'efficacité énergétique proprement dits. De ce fait, ils ne visent ni les autres travaux de rénovation, ni les travaux d'ordre esthétique du type habillage d'un insert...

5. Sous-traitance et auto liquidation de la TVA

Pour les contrats de sous-traitance des marchés du bâtiment conclus à compter du 1^{er} janvier 2014, l'auto liquidation de la TVA devient la règle.

Le sous-traitant ne facturera plus la TVA à l'entreprise principale (facture hors taxe mais avec mention Auto liquidation) et l'entreprise principale devra procéder à une auto liquidation de la taxe lors du dépôt de sa déclaration TVA.

L'auto liquidation de la TVA est obligatoire.

Sont concernés les contrats de sous-traitance conclus à compter du 1^{er} janvier 2014 (date du contrat de sous-traitance, quelle que soit la date du marché principal).

Sont visés les travaux de construction, y compris ceux de réparation, de nettoyage, d'entretien, de transformation et de démolition effectués en relation avec un bien immobilier.

Si le sous-traitant facture à tort la TVA pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2014, elle ne sera pas déductible pour le donneur d'ordre qui devra demander une facture rectificative au sous-traitant.

SOCIAL

Smic : + 1,1 % au 1er janvier 2014

Le salaire minimum de croissance (Smic) doit être revalorisé de 1,1 % à compter du 1er janvier 2014. C'est ce qu'indique un décret publié au Journal officiel du vendredi 20 décembre 2013.

Le nouveau montant horaire brut sera porté à 9,53 euros au 1er janvier 2014 (contre 9,43 euros au 1er janvier 2013), soit 1 445,38 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires (contre 1 430,22 euros bruts, précédemment). Le Smic avait été revalorisé de 0,3 % au 1er janvier 2013.

Le Smic correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié de plus de 18 ans ne doit être payé quelle que soit la forme de sa rémunération.

Durée minimale de travail d'un temps partiel (24h / semaine)

À compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel sera de 24 heures par semaine ou d'un minimum équivalent à cette durée lorsque l'établissement prévoit une répartition de la durée du travail sur le mois ou sur une autre période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, en application d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche.

Remarque:

jusqu'à présent, le Code du travail n'imposait aucune durée minimale de travail en matière de temps partiel. Dès lors qu'un salarié travaillait moins de 35 heures ou de la durée équivalente dans l'entreprise, il était considéré comme étant à temps partiel.

Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu fixant une durée inférieure à 24 heures, cette nouvelle durée minimale ne sera applicable qu'au salarié qui en fait la demande. L'employeur pourra refuser d'accéder à cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Remarque:

aucune précision n'est donnée par le texte sur les cas où l'activité économique de l'entreprise peut justifier ce refus.

À partir du 1er janvier 2016, tous les contrats de travail à temps partiel (même conclus avant le 1er janvier 2014) prévoyant une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures devront faire l'objet d'un avenant, sauf s'ils rentrent dans le cadre d'une dérogation.

Les dérogations

La loi envisage quatre hypothèses qui permettront à l'employeur de signer un contrat de travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures :

- sur demande écrite et motivée du salarié ; il s'agit alors de permettre au salarié de faire face à des contraintes personnelles, ou de lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou qui soit au moins égale à 24 heures hebdomadaires ;
- L'employeur devra informer chaque année le CE ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail de 24 heures.
- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études, une durée de travail inférieure, compatible avec leurs études, sera fixée de droit.
- lorsqu'il existe une convention ou un accord de branche étendu qui comporte des garanties sur la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.