

ITS - Impôt sur les traitements et salaires

1

L'article 109 du CGI précise que les revenus provenant des traitements, salaires et indemnités sont soumis à l'impôt sur les traitements et salaires. Il en est de même de certaines pensions ou rentes viagères.

Cette catégorie de revenus se caractérise par son importance. En effet, une forte proportion des personnes imposables perçoit un revenu répondant à la définition donnée par l'article 109 du CGI.

10

La présente série se décompose ainsi :

- Le champ d'application (ITS-CHAMP) ;
- La base d'imposition (ITS-BASE) ;
- Le fait générateur et l'exigibilité (ITS-FG) ;
- La liquidation de l'impôt (ITS-LIQ) ;
- Les obligations déclaratives et le recouvrement (ITS-DECL)

Chapitre 1 : Champ d'application (ITS-CHAMP)

I- A titre liminaire : la notion de domicile fiscal en Mauritanie

1

Aux termes du 3) de l'article 111 du CGI, sont considérés comme ayant leur domicile fiscal en Mauritanie en matière de traitements et salaires :

- les personnes qui y possèdent ou y jouissent d'un foyer d'habitation permanent ; ou, à défaut,
- les personnes qui ont en Mauritanie le centre de leurs intérêts vitaux.

Ces deux critères ne sont pas cumulatifs.

10

Concernant la notion de foyer d'habitation permanent, il est considéré que la résidence de la personne physique se trouve là où celle-ci a la possession ou la jouissance d'un foyer d'habitation, à condition que ce dernier soit permanent, c'est-à-dire que la personne l'ait aménagé et réservé à son usage d'une manière durable, par opposition au fait du séjour à un certain endroit dans des conditions telles que ce séjour apparaisse comme devant être limité à une courte durée.

Il faut observer que toute forme d'habitation peut être prise en considération dans la notion de foyer d'habitation (maison ou appartement qui est la propriété de l'intéressé ou pris en location, chambre meublée louée). Mais la permanence de l'habitation est essentielle, ce qui signifie que l'intéressé fait le nécessaire pour avoir le logement à sa disposition en tout temps, d'une manière continue et pas occasionnellement pour effectuer un séjour qui, compte tenu des raisons qui le motivaient, est nécessairement lié à une courte durée (voyage d'agrément, voyage d'affaires, voyage d'études, stage dans une école, etc.).

20

Le centre des intérêts vitaux correspond aux liens personnels et économiques les plus étroits.

30

Cette définition de domicile fiscal en matière de traitement et salaires ne saurait prévaloir, le cas échéant, face à une définition prévue par une convention internationale applicable relative à l'élimination des doubles impositions.

II- Les personnes imposables

A) Cas général

40

Aux termes du 1 de l'article 111 du CGI, l'impôt est dû pour les salariés bénéficiaires de revenus provenant des traitements publics et privés, des salaires et des indemnités y rattachées :

- Soit lorsque l'activité du salarié est exercée en Mauritanie ;
- Soit lorsque le salarié a son domicile fiscal en Mauritanie, alors même que l'activité rémunérée s'exercerait hors de Mauritanie ou que l'employeur serait domicilié ou établi hors de Mauritanie ;
- Soit lorsque le salarié est domicilié hors de Mauritanie, que l'employeur soit ou non domicilié ou établi en Mauritanie, à la condition que l'activité rétribuée s'y exerce.

50

Pour l'application du premier et du troisième critères, lorsque le contribuable exerce simultanément plusieurs professions ou la même profession dans plusieurs pays, l'intéressé est considéré comme exerçant son activité en Mauritanie s'il y exerce son activité principale.

B) Cas des pensions et des rentes viagères

60

Aux termes du 2) de l'article 111 du CGI, le bénéficiaire de pensions ou de rentes viagères est soumis à l'ITS lorsque :

- le bénéficiaire est domicilié en Mauritanie ; ou
- lorsque le débiteur de telles sommes est établi en Mauritanie.

En ce qui concerne les pensions publiques, le débiteur s'entend du comptable assignataire.

III- Les revenus imposables

70

L'assiette de l'ITS s'étend à l'ensemble des revenus, indemnités, primes, gratifications et avantages en nature et tous autres éléments accessoires de la rémunération provenant de l'exercice d'une activité salariée.

L'article 110 du CGI prévoit toutefois l'exonération de certains éléments constitutifs du revenu salarial.

80

Prise en charge de l'ITS par les employeurs

La base imposable à l'ITS s'entend d'une base avant impôt.

L'ITS qui doit être calculé sur l'ensemble des sommes et avantages en nature alloués est à la charge exclusive du salarié.

La technique particulière de la retenue à la source ne modifie pas ce principe fondamental qui régit les impôts directs sur le revenu.

Toute prise en charge de l'ITS par l'employeur s'analyse donc comme un supplément de salaire imposable à l'ITS (voir en ce sens le a) du 1) ,de l'article 113 du CGI).

Exemple :

Soit un salarié dont la rémunération totale imposable (salaire de base, heures supplémentaires, primes, indemnités, autres gratifications en espèces, avantages en nature, etc. ...) s'élève à 8.000 MRU.

L'ITS exigible est de $8.000 \times 15 \% = 1\,200$ MRU.

Si l'employeur prend à sa charge une fraction de l'ITS, par exemple 400 MRU (en limitant fictivement la pression fiscale à 5 % de 8.000 MRU) le salarié disposera d'une rémunération avant impôt de 8 400 MRU au lieu de 8.000 MRU.

Le taux de l'impôt exigible pour une rémunération imposable de 8 400 MRU est de 15 %. L'ITS effectivement dû est donc de $8\,400 \text{ MRU} \times 15 \% = 1\,260$ MRU et non de 1 200 MRU. Le supplément d'impôt ainsi ($1\,260 - 1\,200 = 60$) ne peut en aucun être à nouveau pris en charge par l'employeur.

Toute autre solution étant illégale sera soumise aux pénalités prévues à l'article L132 du LPF pour minoration ou insuffisance de déclaration.

A) Revenus des traitements, salaires et indemnités

90

En vertu du 1) de l'article 109, il est établi un impôt sur les revenus provenant des traitements publics et privés, des salariés et des indemnités y rattachées.

Les éléments accessoires à la rémunération principale, qu'il s'agisse d'indemnités, de primes, de gratifications allouées en espèces ou d'avantages consentis en nature (concession de la jouissance gratuite d'un bien : logement, mobilier, voiture automobile, etc., fourniture gratuite ou pour un prix inférieur au prix de revient réel de marchandises, de prestations de services, de travaux immobiliers, de nourriture, de services domestiques, etc.) sont imposables au même titre que le salaire ou traitement proprement dit, dont ils ne peuvent être juridiquement et fiscalement dissociés.

Ces éléments accessoires qui rémunèrent un service rendu constituent des suppléments de salaire et suivent le même sort fiscal que la rémunération à laquelle ils se rattachent et ce, quelle que soit la dénomination qui leur est attribuée (indemnités, primes, sursalaires, gratifications, dons, pourboires, bonus, heures supplémentaires, allocations forfaitaires pour frais, etc.).

1. Éléments inclus dans l'assiette des traitements, salaires et indemnités

a) Les salaires et traitements proprement dits

100

Il s'agit de la rémunération généralement fixe garantie au salarié par son contrat de travail écrit ou oral.

Ce traitement ou salaire de base doit normalement constituer l'essentiel de la rémunération perçue en numéraire.

b) Éléments accessoires perçus en numéraire

110

Il s'agit notamment de la rémunération des heures supplémentaires, des primes, des gratifications diverses, des indemnités ou des allocations forfaitaires pour frais ainsi que la prise en charge de l'ITS par l'employeur le cas échéant.

120

Ces divers éléments sont toujours imposables quels que soient la qualité du bénéficiaire, les modalités et les circonstances de leur attribution.

c) Les indemnités

130

Sauf exonération expresse contraire (voir § ci-après) toutes les sommes qualifiées "d'indemnités" sont imposables dès lors qu'elles présentent le caractère d'un supplément de traitement ou de salaire.

Tel est le cas notamment des "indemnités" versées en considération :

- des efforts déployés ou de la qualité du travail accompli par le salarié (indemnités dites d'assiduité, de compétence, de technicité, de rendement etc. ...).
- du statut du personnel (indemnités d'ancienneté, de congés payés, d'expatriation, d'éloignement, etc. ...).

- des conditions particulières de travail (indemnités de fonction, de sujétion, de responsabilité, de caisse, de risque, de pénibilité, de dépaysement, de travail de nuit, etc. ...).

Les indemnités fréquemment versées peuvent être classées de la manière suivante :

- Indemnités présentant le caractère d'un supplément de salaire parce qu'elles ne couvrent aucun frais professionnel particulier. Il s'agit par exemple des indemnités :
 - o de responsabilité
 - o de fonction
 - o de sujétion
 - o de risque
 - o de caisse
 - o de pénibilité
 - o de dépaysement
 - o d'expatriation
 - o d'assiduité
 - o d'ancienneté
 - o de technicité
 - o de rendement
 - o de bilan :
 - o de fin d'année
 - o de congés payés
 - o etc. ..
- Les indemnités qui couvrent des frais incombant normalement à tout salarié, quelle que soit l'activité exercée : transport du domicile au lieu habituel de travail, de logement et frais accessoires (mobilier, eau, électricité, gardiennage, domesticité, etc.) voiture personnelle, vêtements, nourriture, etc.
- Les indemnités de logement, de transport et de fonction.

140

Par indemnités de logement, il convient d'entendre toutes les sommes destinées à couvrir les dépenses d'hébergement du salarié et de sa famille y compris les diverses charges locatives qui peuvent s'y rattacher directement ou indirectement (ameublement, entretien, réparation, domesticité, assurance, eau, électricité, etc.).

150

Les indemnités de transport couvrent les frais de transport entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Les remboursements à leur coût réel de frais de déplacement autres que ceux afférents au trajet domicile lieu habituel de travail sont exonérés s'ils ont été engagés dans l'intérêt direct et effectif de l'entreprise. Les remboursements forfaitaires sont par contre toujours imposables.

160

Par indemnités de responsabilité et de fonction, il convient d'entendre toutes les sommes attribuées à un salarié en considération de son grade ou de sa fonction au sein de l'entreprise.

L'appellation de ces indemnités peut donc varier selon l'emploi occupé et d'une entreprise à une autre (les indemnités de responsabilité, de sujétion, de fonction, de caisse, de poste, etc.).

d) Les avantages en nature

170

Ils doivent être évalués à leur valeur réelle.

Cette évaluation est opérée par l'employeur sous sa propre responsabilité, sous réserve du droit de contrôle ultérieur de l'Administration.

Les avantages en nature font l'objet d'une exonération sous certaines conditions (voir §190 ci-après)

2. Eléments expressément exclus de l'assiette des traitements, salaires et indemnités

a) Exonération des premiers 6000 Ouguiyas

180

Aux termes du c) de l'article 110 du CGI, les premiers six mille (6 000) Ouguiyas perçus mensuellement au titre des traitements et salaires ne sont pas soumis à l'impôt.

b) Indemnités pour frais professionnels ne présentant pas le caractère d'un supplément de salaire

120

Aux termes du a) et du b) de l'article 110 du CGI, sont exonérés d'ITS :

- les indemnités pour charges gouvernementales et pour la fonction d'élus locaux ;
- dans la limite d'un montant cumulé de mille (1.000) ouguiyas par mois, les indemnités autres que les indemnités de logement, de transport, de responsabilité et de fonction.

Les indemnités susceptibles d'être exonérées s'entendent des indemnités pour frais professionnels qui ne présentent pas le caractère d'un supplément de salaire.

Peuvent notamment être couverts par des indemnités exonérées :

- les frais supplémentaires de nourriture supportés par les salariés qui travaillent sur des chantiers très éloignés de leur lieu habituel et normal de travail. Ces frais donnent généralement lieu à versement d'indemnités dites de « panier » ;
- les frais de vêtements spéciaux indispensables à l'exercice de l'activité ou imposés par la nature même de la fonction (Exemple : uniformes) ;
- les frais supplémentaires de blanchisserie pour certaines activités particulièrement salissantes (indemnités dites de "salissure") ;
- les frais de documentation professionnelle entrant dans le cadre du maintien ou du perfectionnement des connaissances.

Il ne suffit donc pas qu'une somme soit qualifiée "d'indemnité" (au lieu de salaire, prime ou gratification) pour qu'elle soit automatiquement exonérée d'ITS. Il appartient à l'employeur de démontrer de manière indiscutable que les indemnités qu'il verse couvrent des frais professionnels spécifiques, et qu'elles ne présentent donc pas le caractère d'un supplément de salaire déguisé.

130

Par ailleurs, lorsqu'une indemnité justifiée dans son principe est exagérée dans son montant, la partie de l'indemnité qui ne correspond pas à des dépenses professionnelles supplémentaires effectivement supportées par le salarié constitue un supplément de salaire imposable à l'ITS.

140

Enfin, les indemnités autres que les indemnités de logement, de transport, de responsabilité et de fonction répondant aux conditions d'exonération énumérées ci-dessus ne sont exonérées que dans la limite de 1 000 ouguiyas par mois. Autrement dit, la fraction du montant de toutes les indemnités exonérées qui excède 1.000 MRU pour un mois donné est imposable.

Aucun lissage ne pouvant être opéré, cela signifie que si l'indemnité est versée de manière annuelle (soit en une fois), seuls 1 000 Ouguiyas seront exonérés.

150

Cas particulier des indemnités de licenciement

Les indemnités légales de licenciement prévues par la législation du travail n'ont pas le caractère d'un revenu au sens de l'article 109 du CGI qui définit le champ d'application de l'ITS.

Ces indemnités présentent en effet le caractère de dommages et intérêts légaux destinés à couvrir le préjudice subi par le salarié du fait de son licenciement.

Elles ne sont donc pas imposables à l'ITS., qu'elles excèdent ou non 1.000 MRU

160

Cas particulier des indemnités de départ à la retraite :

Les indemnités de "départ à la retraite" présentent en revanche le caractère d'un revenu. Elles sont en conséquence imposables à l'ITS.

c) Complément de rémunération à caractère familial

170

En vertu du 3) de l'article 110 du CGI, ne sont pas passibles de l'ITS les allocations familiales, les allocations d'assistance à la famille, les majorations de la rémunération de base, d'indemnités ou de pensions attribuées en considération de la situation ou des charges familiales.

Cette disposition vise à exonérer les prestations familiales qui sont versées dans le cadre de la législation sociale par la caisse nationale de sécurité sociale telles que les allocations familiales et les allocations de maternité.

Cette disposition vise également les majorations de la rémunération de base, les majorations d'indemnités ou de pensions attribuées en considération de la situation ou des charges familiales.

En l'absence de toute précision quant à la partie versante, il est admis que les majorations accordées par les employeurs à leur personnel en sus des allocations versées par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) peuvent bénéficier de l'exonération édictée par le 3) de 110 du CGI. Cette exonération des majorations à caractère familial ne saurait toutefois faire échec au principe de l'assujettissement à l'ITS de l'ensemble des sommes ou avantages acquis dans le cadre de l'exercice de l'activité salariée. Elle ne peut ainsi concerner que des sommes qui présentent un caractère réellement accessoire par rapport à la rémunération.

180

Conformément à l'esprit du 3) de l'article 110 du CGI, l'exonération ne peut être acquise que si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

1^{ère} condition :

Les majorations doivent être accordées à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise, ou tout au moins aux salariés dont la rémunération est la plus modeste. En tout état de cause il ne peut être admis, au sein d'une même entreprise, que les salariés les mieux rémunérés perçoivent de tels avantages, si dans le même temps des salariés moins bien rémunérés n'en bénéficient pas.

2^{ème} condition :

Le montant des majorations ne doit être calculé qu'en fonction que de la situation familiale du bénéficiaire.

En d'autres termes, les majorations doivent être fixes et non proportionnelles au salaire (c'est à dire X MRU par enfant). Elles peuvent cependant être dégressives et inversement proportionnelles au salaire.

3^{ème} condition :

Les majorations doivent conserver un caractère réellement accessoire par rapport à la rémunération proprement dite. A défaut l'Administration est fondée à considérer qu'elle se trouve en présence d'un abus de droit l'autorisant à rétablir la réalité juridique en imposant ces avantages dits "familiaux" en tant que suppléments de salaire déguisés.

A titre de règle pratique, les majorations ne devront pas excéder :

Pour le premier enfant :	20 MRU
Pour le deuxième enfant :	45 MRU
A partir du 3 ^{ème} enfant :	25 MRU

d) Avantages en nature n'excédant pas 20% de la rémunération perçue

190

En vertu du 4) de l'article 110 du CGI, ne sont pas passibles d'ITS les avantages en nature évalués à leur valeur réelle qui n'excèdent pas 20% de la rémunération perçue telle que définie au point a) du paragraphe 1 de l'article 113, c'est-à-dire, n'excédant pas la rémunération proprement dite augmentée de toutes les primes, indemnités et gratifications, ou autres éléments accessoires de toute nature, qui présentent le caractère d'un supplément de salaire hors avantage en nature.

Exemples :

Soit un salarié dont la rémunération mensuelle se décompose comme suit (en MRU) :

- Salaire de base net de retenues sociales :	25.000
- Heures supplémentaires :	2.500
- Indemnité d'ancienneté :	3.000
- Indemnité de transport :	1.500
	<hr/>
- Rémunération imposable hors avantage en nature :	32.000
- Logement fourni par l'employeur (loyer payé au propriétaire) :	5.000

La valeur réelle de l'avantage en nature s'élève donc à 5 000 MRU et elle n'excède pas 20 % de la rémunération imposable, hors avantage en nature ($32.000 \times 20 \% = 6.400$). L'avantage en nature est donc exonéré d'ITS.

e) Remboursements réels de frais engagés pour le compte de l'employeur

200

Les remboursements réels de frais engagés pour le compte de l'employeur ne constituent pas des éléments de rémunération. Ils ne sont donc pas imposables.

210

Cas particulier des remboursements de frais de réception, mission et déplacement.

Les frais de réception, mission et déplacement lorsqu'ils sont justifiés dans leur principe et leur montant entrent dans la catégorie des frais professionnels spécifiques pouvant donner lieu à exonération d'ITS. Ce type de frais exceptionnels ne peut, pour un salarié donné, avoir un caractère permanent justifiant une indemnité mensuelle.

Il y a ainsi lieu de considérer que les indemnités, allocations ou remboursements forfaitaires pour frais de réception, mission et déplacement sont toujours imposables à l'ITS pour leur intégralité.

En revanche, les remboursements réels de frais de réception, mission et de déplacement sont entièrement exonérés (y compris pour la partie du remboursement qui excède 1.000 MRU) dans la mesure où ces remboursements correspondent à des frais :

1 ° engagés dans l'intérêt direct de l'entreprise

(et non des dirigeants, en particulier déplacements privés sous couvert de congrès, voyages d'études, visites de clients ou fournisseurs, réception de relations personnelles, etc.).

2° justifiés par des factures détaillées et acquittées établies au nom du bénéficiaire du remboursement

3° n'ayant pas un caractère excessif ou somptuaire, compte tenu des bénéfices imposables déclarés par l'entreprise

La fraction des remboursements réels ne répondant pas à ces trois conditions est imposable à l'ITS au même titre que les allocations, indemnités et remboursements forfaitaires.

B) Revenus des pensions et rentes viagères

1. Eléments inclus dans l'assiette des pensions et rentes viagères

220

En vertu du 2) de l'article 109, l'ITS est également applicable aux pensions publiques ou privées et aux rentes viagères, sous condition, tel que mentionné au §60 ci-avant.

2. Eléments exclus de l'assiette des pensions et rentes viagères

230

Il ressort du 2) de l'article 110 du CGI que ne sont pas passibles de l'impôt :

- les pensions d'invalidité de guerre ;
- les pensions servies aux victimes de la guerre et à leurs ayants droit ;
- les rentes viagères attribuées aux victimes d'accidents de travail ;
- la retraite du combattant.

C) Exemples d'application

a) Exemple 1

240

Soit un salarié d'une entreprise de travaux publics ayant perçu au titre du mois de janvier 2020 les sommes suivantes (en MRU) :

Salaire de base	1 000
Heures supplémentaires	200
Indemnité d'ancienneté	100
Prime de technicité	150
Indemnité de logement	150

Indemnité de transport	100
Indemnité de panier	450
Majorations familiales pour 5 enfants à charge	100
Total	2 250

Sa situation au regard de l'ITS doit être réglée comme suit (en MRU) :

Sommes imposables		Sommes exonérées	
Salaire de base	1 000	Majorations familiales*	100
Heures supplémentaires	200	Indemnité de panier**	250
Indemnité d'ancienneté	100		
Prime de technicité	150		
Indemnité de logement	150		
Indemnité de transport	100		
Fraction non-déductible de l'indemnité de panier	200		
Total imposable	1.900	Total exonéré	300***

* inférieures au plafond admis

**l'indemnité de panier ne peut être exonérée qu'à hauteur du coût supplémentaire de nourriture occasionné par l'éloignement des chantiers soit 10 MRU par jours travaillé.

*** soit la centaine d'ouguiyas inférieure

b) Exemple 2

Soit un salarié qui a perçu au titre du mois de janvier 2020 les sommes suivantes (en MRU) :

Salaire de base	2 500
Indemnités de fonction	500
Indemnité pour frais de réception	400
Remboursement forfaitaire de frais de mission	600
Remboursement réel de frais de déplacement	300
Total	4 300

Ce salarié célibataire est logé gratuitement par l'entreprise dans un studio non meublé dont la valeur locative mensuelle réelle est de 700 MRU.

Sommes imposables		Sommes exonérées	
Salaire de base	2 500	Remboursement réel de frais de déplacement	300
Indemnités de fonction	500	Avantage en nature*	700
Remboursement forfaitaire de frais de mission	600		
Indemnité de réception	400		
Total imposable	4 000	Total exonéré	1 000

* Cet avantage en nature n'excédant pas 20% de la rémunération imposable ($4\,000 \times 20\% = 800$), il est exonéré.

Chapitre 2 : Base d'imposition (ITS-BASE)

1

Aux termes de l'article 113 du CGI, l'impôt s'applique sur la rémunération globale perçue par le salarié, qui correspond à la somme de :

a) la rémunération perçue, c'est à dire la rémunération proprement dite augmentée de toutes les primes, indemnités et gratifications, ou autres éléments accessoires de toute nature, qui présentent le caractère d'un supplément de salaire, hors avantages en nature ;

b) les avantages en nature, retenus à concurrence de 40 % de leur montant total.

Les avantages en nature les plus fréquemment attribués peuvent être évalués comme suit :

NATURE DES AVANTAGES	MODE D'EVALUATION
LOGEMENT	-Loyer mensuel effectivement payé par l'employeur au propriétaire du logement. -Valeur locative mensuelle réelle du logement si celui-ci appartient à l'employeur (loyer pratiqué sur le marché libre pour des logements similaires).
MOBILIER	- 1/12 de l'amortissement annuel pratiqué en matière d'IS.
EAU - ELECTRICITE	- montant mensuel payé par l'employeur.
DOMESTICITE	- montant mensuel des salaires et charges sociales payés.
AUTOMOBILES	- 1/12 de l'amortissement, de l'assurance, de la vignette, des frais d'entretien et de réparation. - si utilisation peu fréquente : nombre de Kms parcourus par le prix de revient du Km.
PRELEVEMENTS EN NATURE DE BIENS OU SERVICES	- prix normal de vente des marchandises, produits, travaux ou services prélevés. - si paiement à un prix inférieur différence entre le prix normal de vente et le prix payé.

10

A cette rémunération globale ainsi déterminée, doivent être déduites :

- les retenues obligatoires opérées pour la constitution de pensions ou de retraites et les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes affranchies de l'impôt en vertu de dispositions de l'article 110.

Les retenues obligatoires sont celles qui doivent être obligatoirement effectuées en application de la législation nationale mauritanienne.

Les versements complémentaires, notamment ceux qui sont effectués auprès d'organismes sociaux étrangers, ne sont pas déductibles.

20

La base d'imposition ainsi déterminée est pour le calcul de l'impôt arrondie à la centaine d'ouguiya inférieure.

30

Exemple d'application :

Soit un salarié dont la rémunération annuelle se décompose comme suit :

Salaire de base	65 000
Indemnités de transport	5 000
Indemnité de fonction	6 000
Total	76 000

Il bénéficie par ailleurs des avantages en nature suivants :

Villa	35 000
Mobilier	2 900
Eau - électricité	5 000
Voiture	10 000
Marchandises	3 000
Total	55 900

Ces avantages en nature excédant 20 % de la rémunération perçue imposable, ils doivent être retenus à concurrence de 40 % de leur montant soit :

$$55\,900 \times 40\% = 22.360$$

La base imposable à l'ITS s'élève à :

Rémunération perçue :	76.000
Avantages en nature :	22.360
Total imposable :	<hr/> 98.300*

*centaine d'ouguiya inférieure

Soit une base imposable à l'ITS de : 98.300 – 6 000 (abattement) = 92 300.

40

Cas particulier des rappels de rémunération :

Les rappels de rémunération doivent être rattachés à la rémunération de la période mensuelle à laquelle ils se rapportent. Cette solution a pour but d'éviter que les rappels ne se traduisent par une augmentation du taux applicable à la rémunération normale du mois de perception des rappels.

Chapitre 3 : Fait générateur et exigibilité **(ITS-FG)**

1

Conformément aux dispositions de l'article 112 du CGI le paiement des traitements, salaires, pensions et rentes viagères constitue le fait générateur de l'impôt.

Les avantages en nature sont rattachés à la rémunération du mois au cours duquel ils ont été attribués au salarié.

Chapitre 4 : Liquidation et paiement de l'impôt (ITS-LIQ)

I- Taux applicables

1

En vertu de l'article 114 du CGI, le taux applicable est progressif :

Rémunération mensuelle	Taux applicable	Formule de calcul
Inférieure ou égale à 9.000 MRU	15%	$R.I. \times 0,15$
Comprise entre 9 001 et 21 000 MRU	25%	$(R.I. \times 0,25) - 900$
Supérieure à 21 001 MRU	40%	$(R.I. \times 0,40) - 4.050$

RI = rémunération imposable.

10

Pour le calcul de l'impôt, la base d'imposition est arrondie à la dizaine de MRU inférieure.

20

Proratisation :

- Les rémunérations payées au titre d'une fraction d'un mois sont imposables en application du *pro rata temporis*.
- Les pensions publiques ou privées et les rentes viagères dont le paiement n'est pas mensuel sont, pour l'application des taux visés au paragraphe 1 ci-dessus, ramenées au mois.

II- Exemple d'application

30

Soit un cadre d'entreprise qui a perçu au titre du mois de janvier 2020 les sommes suivantes (en MRU) :

Salaire de base	6 500
Indemnité de sujétion	500
Indemnité de fonction	600
Total	7 600

Ce cadre bénéficie par ailleurs des avantages en nature suivants :

- Villa, dont le loyer mensuel payé par l'entreprise s'élève à : 3.500 MRU
- Mobilier, fourni par l'entreprise. L'amortissement annuel pratiqué par l'entreprise s'établit à 3.500 MRU soit 291,6 MRU par mois.
- Eau, électricité, le montant payé par l'entreprise s'élève à 500 MRU.
- Voiture, mise à son entière disposition. Le douzième de l'amortissement, assurance, frais d'entretien représente 1.000 MRU
- Prélèvements de marchandises dans l'entreprise pour une valeur de 300 MRU.

La base d'imposition à l'ITS est la suivante (en MRU) :

Sommes imposables		Sommes exonérées
Salaire de base	6 500	
Indemnités de sujétion	500	

Indemnités de fonction	600	<ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités constituent des suppléments de salaires imposables. • Les avantages en nature excédant 20 % de la rémunération en numéraire sont imposables. 	
Avantages en nature	2 236,6		
Total imposable	9 800*	Total exonéré	0

*arrondi à la centaine inférieure.

Total imposable :	9 800
Abattement :	-6 000
Rémunération imposable :	3 800
ITS dû : $3.836,6 \times 15\% =$	575,5 MRU

Chapitre 5 : Recouvrement et obligations déclaratives

(ITS-DECL)

I- Recouvrement

A) Principe

1

Toute personne physique ou morale qui verse des revenus visés à l'article 109 du CGI est tenue d'effectuer pour le compte du Trésor Public la retenue de l'impôt au moment de chaque paiement.

Lorsque le salarié a plusieurs employeurs, chacun d'eux doit retenir pour le compte du Trésor Public le montant de la retenue comme s'il était le seul employeur du salarié.

Les retenues afférentes aux paiements effectués pendant un mois déterminé doivent être versées au plus tard le 15 du mois suivant le paiement, à la caisse du comptable du Trésor du domicile de la personne physique ou du siège de la personne morale qui les a opérées.

B) Cas particulier : débiteur des paiements situé à l'étranger

10

En vertu de l'article 118 du CGI, les salariés dont l'employeur est domicilié ou établi hors de Mauritanie sont tenus de déclarer et de verser l'impôt sur leurs revenus imposables au plus tard le 15 du mois suivant leur perception, à la caisse du comptable du Trésor de leur domicile.

La déclaration doit être souscrite sur un formulaire conforme au modèle de l'administration fiscale.

II- Obligations déclaratives de l'employeur ou débirentier

A) Archivage interne obligatoire

20

En vertu de l'article 115 du CGI toute personne effectuant les paiements donnant lieu à une retenue à la source au titre de l'ITS doit, pour chaque bénéficiaire, mentionner sur un livre, fichier ou tout autre document destiné à l'enregistrement du paiement : la date, la nature et le montant de ce paiement et le montant de la retenue opérée.

Les documents sur lesquels sont enregistrés les paiements et les retenues effectués, ainsi que les souches des bordereaux de versement doivent être conservés jusqu'à l'expiration de la troisième année suivant celle au titre de laquelle les retenues sont faites.

Ils doivent, sous peine des sanctions prévues à l'article L.70 du Livre de procédures fiscales (obstruction au droit de communication), être communiqués, sur leur demande, aux agents du service des impôts.

B) Déclarations mensuelles

30

En vertu de l'article 116 du CGI, chaque versement est effectué au moyen d'une déclaration datée et signée par la partie versante et indiquant la période au cours de laquelle les retenues ont été faites, la désignation de l'adresse, la profession et le numéro d'identification fiscale (NIF) de la personne physique ou morale qui les a opérées ainsi que le montant total des retenues effectuées.

Cette déclaration doit récapituler les diverses rémunérations, indemnités et remboursements de frais payés et avantages en nature alloués au cours du mois écoulé.

La déclaration doit être souscrite sur un formulaire conforme au modèle de l'administration fiscale.

C) Déclaration récapitulative annuelle

En vertu de l'article 117 du CGI, tout employeur ou débirentier est tenu d'adresser à la Direction Générale des impôts dans les quinze premiers jours du mois de février de chaque année une déclaration récapitulative, pour chaque bénéficiaire et au titre de l'année précédente :

- a) les nom, prénoms, fonctions ;
- b) les rémunérations de base brute, indemnités, primes, suppléments et de salaire, remboursements de frais payés et avantages en nature alloués ;
- c) les retenues pour cotisations de la sécurité sociale et l'ITS.

Chaque omission ou inexactitude relevée dans la déclaration donne lieu à l'application d'une amende fiscale de 200 MRU.