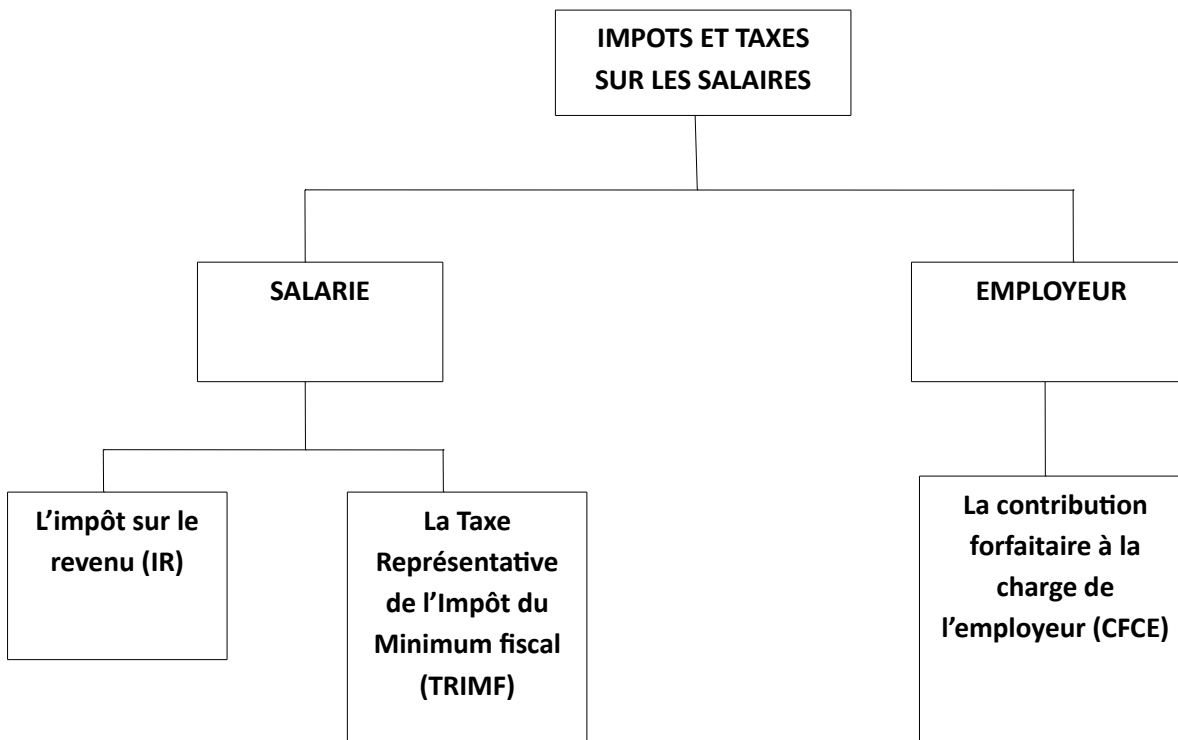


A. Présentation générale :

- Les salaires obéissent au régime de la retenue à la source et sont reversés mensuellement par l'employeur
- La Taxe Représentative de l'Impôt du Minimum fiscal (TRIMF), L'impôt sur le revenu (IR) et la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE) sont appelés en pratique versements des retenues à la source (VRM)

Voici un schéma récapitulatif :



I. Détermination du nombre de parts :

1. *Quotient familial : nombre de parts à prendre en considération*

- | | |
|---|-----|
| • Célibataire, divorcé ou veuf sans enfant à charge | 1 |
| • Marié sans enfant à charge | 1,5 |
| • Célibataire ou divorcé ayant un enfant à charge | 1,5 |
| • Marié ou veuf ayant un enfant à charge | 2 |
| • Célibataire ou divorcé ayant 2 enfants à charge | 2 |
| • Marié ou veuf ayant 2 enfants à charge | 2,5 |
| • Célibataire ou divorcé ayant 3 enfants à charge | 2,5 |
| • Marié ou veuf ayant 3 enfants à charge | 3 |
| • Célibataire ou divorcé ayant 4 enfants à charge | 3 |

Et ainsi de suite en augmentant d'une demi-part par enfant à la charge du contribuable. Chaque enfant à charge donne droit, de façon égale, à une demi part au profit de chacun des parents disposant de revenus.

L'enfant majeur infirme donne droit à une part.

L'enfant du contribuable âgé entre 18 et 25 ans et poursuivant des études fait bénéficier à ce dernier d'une demi-part supplémentaire. Il en est de même du conjoint du contribuable salarié ne disposant pas de revenu imposable au Sénégal.

1er janvier 2008, entré en vigueur de la loi sur la parité fiscale.

2. Tenue des dossiers du personnel

En cas de vérification fiscale sur les salaires, les vérificateurs vous demanderont de justifier le nombre de parts attribué à chaque salarié. Il faudra pour cela disposer :

- d'un extrait de naissance pour chaque enfant à charge;
- d'un certificat de mariage pour chaque épouse;
- d'un jugement en cas de délégation de puissance paternelle
- d'un justificatif pour les enfants majeur et infirme à charge;
- Pour les salariés marié, l'indication précise de l'état civil de l'autre conjoint, le cas échéant, du nom et de l'adresse de l'employeur de celui-ci. A défaut, la demi-part supplémentaire accordée en considération du conjoint à charge ne lui est pas attribuée.

3. Bases légales et doctrinales

Loi n°2008-01 du 08 janvier 2008 portant modification de certaines dispositions du CGI

4. Diligences et précautions utiles

- S'assurer que les justificatifs au regard du nombre de parts attribué sont présents et conformes ;
- A défaut, demander aux salariés de produire les justificatifs de leur situation familiale ;
- vérifier le paramétrage de la situation de famille de chaque salarié dans le système de paie;
- Suivre la transition pour les salariés qui verront leur situation matrimoniale changée.

II. Détermination de l'assiette d'imposition

1) Avantages en nature

AVANTAGES VISES PAR L'ARRETE N° 2888/MEF/DGID
DU 06 MAI 2003 ENTRANT EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2004

(BAREME DES AVANTAGES EN NATURE)

NATURE DES AVANTAGES	EVALUATIONS MENSUELLES.
<u>LOGEMENT</u>	
* Par pièce d'habitation principale de la région de Dakar	30 000
* Chefs-lieux de régions autres que la région de Dakar	18 000
* Reste du Sénégal	12 000
<u>DOMESTICITE</u>	
* Gardien jardinier	20 000
* Cuisinier - Maître d'hôtel	30 000
* Autres gens de maison	25 000
<u>EAU</u>	10 000
<u>ELECTRICITE</u>	
* Par pièce d'habitation principale	10 000
<u>NOURRITURE</u>	Valeur réelle
<u>VEHICULE DE FONCTION</u>	
* Puissance fiscale inférieure à 11 CV	20 000
* Puissance fiscale supérieure ou égale à 11 CV	60 000
<u>TELEPHONE</u>	30 000

NOTA : Les montants ainsi évalués sont compris dans l'assiette d'imposition

2) ***Revenus imposables :***

- Salaire de base
- Sursalaire
- Gratifications
- Compléments divers
- Prime d'ancienneté
- Prime de rendement
- Heures supplémentaires
- Indemnités de fonction
- Indemnité de responsabilité
- Congés payés
- Avances sur salaires

- Indemnité de fin de contrat
- Indemnité de logement
- Indemnité de résidence et d'expatrié
- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité compensatrice de congés
- Primes diverses (spéciale, caisse...)

3) **Revenus non imposables :**

- Prime de panier
- Prime de tenue
- Prime de salissure (par tolérance administrative)
- Indemnité de cherté de vie
- Indemnité de décès
- Indemnité de départ à la retraite
- Indemnité de licenciement
- Appointement des agents diplomatiques et consulaires de nationalité étrangère pour l'exercice de leur fonction et sous réserve de réciprocité
- Allocations familiales
- Allocations et indemnités de remboursement de frais professionnels et sur justificatifs

4) **Revenus partiellement imposables :**

- Prime de transport
- Indemnité kilométrique
- Indemnité de représentation pour frais d'emploi
- pension et rente viagère
- Indemnités et primes de remboursement de frais forfaitaire

Montant :

- 16 500
- 50 000 et 100 000 pour les VRP qui font 500km/semaine
- 400 000 si CA < 2 000 000 000 et 800 000 si CA > ou = 2 000 000 000
- Pour la partie qui excède 1 800 000 fcfa

limite fixée par arrêté du MEF

Observations :

- Indemnité kilo et prime de transport ne se cumulent pas. Idem en cas de bénéfice d'un véhicule de fonction
- L'indemnité de représentation est réservée aux personnes ayant la qualité de chef d'entreprise DG, PCA, AD
- Indemnité déductible sans limitation sur pièce justificative des frais réellement engagés par ces personnes et inhérents à la fonction ou à l'emploi. En cas d'option pour la déduction forfaitaire, les montants excédant les plafonds visés ci-contre sont imposés

5) **Prêts à taux d'intérêt préférentiel et bonification de taux d'intérêt**

- Théoriquement, les intérêts non réclamés sur les prêts au personnel ou facturés à des taux en deçà de ceux habituellement pratiqués par les banques ainsi que la bonification des taux d'intérêt s'analysent, au regard des retenues à la source, comme des avantages en argent imposables entre les mains des bénéficiaires et au regard de l'Impôt sur les Sociétés (I.S), comme une renonciation à des recettes réintégréables dans la base imposable.

- En pratique, nous n'avons pas connaissance d'une réclamation de l'administration fiscale portant sur ce point.

A notre avis, le risque fiscal est faible compte tenu surtout de votre qualité d'établissement bancaire et de l'incidence négligeable de cet avantage sur l'imposition des bénéficiaires.

Toutefois, le risque de rejet de la déduction de la charge supportée par la banque de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ne peut être totalement exclu.

6) **Frais de mission et déplacements**

- L'administration fiscale admet l'exonération des indemnités de déplacement dans la limite des montants fixés par l'article 61 de la Convention collective nationale interprofessionnelle du 21 mai 1982. Cependant, ledit article indique seulement que le forfait doit être fixé d'accord parties et en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé pour les ingénieurs, cadres et assimilés.
- Le risque lié au dépassement de ces montants est faible, car le barème de remboursement prévu par la Convention collective ne suit pas toujours le taux de l'inflation et cela constitue un argument de défense opposable à l'Administration fiscale en cas de contestation.

➤ **Diligences et précautions utiles**

Veiller à ce que ces montants ne soient pas excessifs

7) **Primes de tenue**

- Il n'existe aucune exonération spécifique concernant cette prime. L'Administration fiscale pourrait donc ne pas admettre leur non imposition, en considérant qu'elles constituent selon elle, de véritables compléments de rémunérations.
- Il existe donc un risque de redressement sur ce point en cas de contrôle fiscal. Ce risque est cependant faible compte tenu de la modicité des montants alloués et du caractère social de ces primes.

➤ **Diligences et précautions utiles**

Veiller à ce que ces montants ne soient pas excessifs

8) **Restauration**

- La plupart des banques subventionne le repas principal du personnel (déjeuner) en jour ouvré.
- La part prise en charge par la banque s'analyse comme un complément de salaire et doit à ce titre être soumise aux retenues à la source sur les salaires.
- Par expérience, nous avons constaté que lors des vérifications de comptabilité, l'administration fiscale ne cherche pas à imposer les salariés en raison de l'incidence faible de la subvention sur le montant des retenues fiscales sur les salaires et des difficultés qu'elle aura à déterminer le montant de la subvention pour chaque bénéficiaire.

Ainsi, à notre avis, le risque de redressement en matière de retenues à la source sur les salaires est presque inexistant.

Par contre, L'Administration fiscale rejette de plus en plus la déduction de la subvention de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés.

➤ **Diligences et précautions utiles**

Envisager la réintégration de ces montants dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés.

III. **Fiscalité applicable aux indemnités de stage**

a. **Règles applicables**

- Exonération de tous les impôts et taxes exigibles sur les indemnités et allocations versées aux stagiaires et apprentis aussi bien pour les employés stagiaires que pour leurs employeurs
- Ne sont cependant visées que les indemnités et allocations versées dans le cadre de la composante « programme de stage et d'apprentissage » dont le contenu et les modalités sont définis aux articles 5 à 19 de la convention Etat-Employeurs-Privés pour la promotion de l'emploi des jeunes du 25 avril 2000.
- Les indemnités et allocations versées en dehors du cadre ci-dessus visé sont imposables dans les conditions de droit commun.

b. **Bases légales et doctrinales**

Convention Etat-Employeurs Privé pour la promotion de l'emploi des jeunes du 25 avril 2000;
Lettre n°000308/DGID/LEG.1 du 11 mai 2005

c. **Diligences et précautions utiles**

Vérifier que le stage entre dans le cadre du programme

Reverser la CFCE due sur les indemnités de stage, le cas échéant

IV. **Obligations déclaratives et dates de paiement**

a) **Règles applicables**

- Déclaration et paiement :
En principe, les VRS sont reversés au plus tard le 15 du mois suivant le paiement des salaires.
- Sanctions :
A défaut, il est requis une pénalité égale à 5% des montants dus par mois de retard ou fraction de mois de retard.
Loi de finances 2007 a modifié la sanction, le taux de l'intérêt de retard doit être fixé par arrêté du MEF.

b) **Bases légales et doctrinales**

Art 121, 126 et 132 CGI modifiés par loi n°32-2006 du 11 décembre 2006 portant loi de finances pour l'année 2007.

c) **Diligences et précautions utiles**

Veiller au respect des délais

Archiver toutes les quittances de règlement

V. **Le Point sur les régularisations de fin d'année**

a) **Règles applicables**

- **Déclaration et paiement mensuels**
En principe, les VRS sont reversés au plus tard le 15 du mois suivant le paiement des salaires.
A défaut, il est requis une pénalité égale à 5% des montants dus par mois de retard ou fraction de mois de retard.
Loi de finances 2007 a modifié la sanction, le taux de l'intérêt de retard doit être fixé par arrêté du MEF.
- **Déclaration annuelles**
Doivent être déclarés les traitements, salaires, rétributions bruts ainsi que l'évaluation des avantages en nature dont a pu bénéficier chaque salarié occupé au cours de l'année.
Date : au plus tard le 31 janvier

b) ***Bases légales et doctrinales***

Art 121, 126 et 132 CGI modifiés par loi n°32-2006 du 11 décembre 2006 portant loi de finances pour l'année 2007.

c) ***Diligences et précautions utiles***

Veiller au respect des délais

Archiver toutes les quittances de règlement