

L'IUTS a été instituée par l'ordonnance n°70-043 du 17/09/1970 en remplacement de l'impôt cédulaire sur les traitements et salaires, de l'impôt progressif sur le revenu, de l'impôt forfaitaire sur le revenu et de la taxe de voirie.

Son institution constitue une évolution très significative vers un impôt général sur le revenu des salariés par l'introduction de la progressivité au niveau des techniques de liquidation et de la prise en compte des charges de famille.

1.1 Champ d'application

1.1.1 Le revenu imposable

L'article 55 du Code des Impôts définit les revenus imposables comme étant « l'ensemble des traitements publics et privés, indemnités, émoluments et salaires de toute nature perçus au cours de la même année, y compris les avantages en nature à l'exception de ceux supportés par l'état et les collectivités locales et les établissements publics n'ayant pas un caractère industriel et commercial ».

D'une façon générale, il s'agit de toute rémunération versée à une personne à l'occasion ou en contrepartie d'une activité qu'elle exerce en vertu d'un contrat écrit ou tacite qui la place en état de subordination vis à vis d'un employeur. Peu importe la dénomination du revenu, c'est le lien de subordination qui compte. Par exemple, les honoraires d'un architecte ou d'un médecin sont en principe imposables au BNC, mais dès lors que ces honoraires rémunèrent une activité exercée sous la subordination d'un employeur, ils entrent dans le champ d'application de l'Impôt Unique sur les Traitements et Salaires.



1.1.2 Exonérations.

- Les allocations ou majorations de soldes accordées en raison de la situation de famille : il s'agit des allocations familiales.
- Les pensions civiles ou militaires : il s'agit des pensions de retraite accordées en raison d'une profession salariée antérieurement exercée, des récompenses pour services rendus comme les traitements attachés à la légion d'honneur ou à la médaille militaire, des pensions d'invalidité dus en contrepartie de la réduction ou de la perte de capacité et de la pension alimentaire.
- Les indemnités de logement, de fonction et de transport dans les limites suivantes :
 - 20% du salaire brut sans excéder 50 000 pour l'indemnité de logement.
 - 5% du salaire brut sans excéder 30 000 pour l'indemnité de fonction.
 - 5% du salaire brut sans excéder 20 000 pour l'indemnité de transport.

Le salaire brut est déterminé en déduisant du montant brut des sommes payées et de la valeur des avantages en nature accordés les retenues effectuées en vue de la constitution des pensions ou retraites dans la limite de 8% du salaire de base : (Salaire de base + prime d'ancienneté + sursalaire).

En cas de cumul, les limites sont appliquées à la somme globale des indemnités plus l'avantage en nature accordé.

- Les indemnités parlementaires.
- Les indemnités de licenciement, à l'exclusion des sommes versées au titre de l'indemnité de préavis ou de congé payé.
- Les appointements des agents diplomatiques ou consulaires pour l'exercice de leur fonction de diplomate ou de consul dans la mesure où les pays qu'ils

représentent accordent des avantages similaires aux agents diplomatiques et consulaires du Burkina.

- Les frais de mission ou de déplacement qui sont des sommes allouées à un employé et supposées couvrir les frais au quels celui ci aura à faire face au cours d'une mission ou d'un déplacement. La mission doit avoir été effectuée dans un but professionnel par la production du titre de transport et de l'ordre de mission.
- L'abattement forfaitaire de 20% du salaire de base pour les catégories supérieures : catégories P, A, B, des classes 6, 1, 2 du secteur public et des grilles catégorielles équivalentes dans le secteur privé et 25% pour les autres catégories pour frais et charges professionnelles : (Salaire de base + prime d'ancienneté + heures supplémentaires + sursalaire).



1. 2 Territorialité de l'impôt.

Au terme de l'article 57 du Code des Impôts, l'IUTS est dû, d'une part par tous les salariés du Burkina Faso bénéficiaires des revenus visés à l'article 55 quelque soit leur statut ou leur nationalité et d'autre part par tous les salariés domiciliés ou ayant leur résidence habituelle au Burkina Faso alors même que l'activité rémunérée s'exercerait en dehors du Burkina ou que l'employeur est domicilié ou établi hors du Burkina Faso.

Ces dispositions tendent à faire imposer au Burkina Faso tout salaire servit sur le territoire du Burkina ou servis à des burkinabé. Deux dérogations à cette règle :

1. Séjour temporaire : cas des grands travaux effectués au Burkina Faso :

Ces rémunérations restent imposables dans l'état du domicile du bénéficiaire si les trois conditions suivantes sont simultanément réunies :

- Le séjour au Burkina Faso n'excède pas 183 jours.
- Les salaires sont payés par un employeur qui n'est pas domicilié au Burkina Faso.

• Les salaires ne sont pas déduits des bénéfices d'un établissement stable au Burkina

2. Activité exercée à bord d'un navire ou d'un aéronef en transit international où les salaires sont imposables dans l'état où l'entreprise a son domicile.

1. 3 La base imposable

La détermination de la base imposable tient compte du montant total net des traitements, salaires, pécules, indemnités, émoluments, gratifications et leurs suppléments ainsi que tous les autres avantages en argent ou en nature.

Au titre des avantages en nature, ne sont considérés que les dépenses ci après prises en charge par l'employeur au profit du salarié :

- Frais de voyage de congé ;
- Les consommations d'eau, d'électricité et de téléphone ;
- Les impôts personnels ;
- La domesticité : gardiens, jardiniers, cuisiniers ;
- Le logement y compris le matériel et le mobilier ;
- Les transports à l'exception des transports en commun.

Les avantages en nature sont estimés d'après leur montant réel.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de la mise à disposition d'un élément de l'actif immobilisé de l'entreprise, il sera retenu une valeur forfaitaire mensuelle de un douzième (1/12^{ème}) de la valeur brute du bien figurant au bilan affecté d'un coefficient de 5%.

1.4. Le fait générateur

Le fait générateur est constitué par le versement des rémunérations. Il intervient :

- au moment du paiement du salaire ;
- ou de l'inscription au crédit d'un compte sur lequel le salarié peut effectuer des prélèvements ;
- l'administration a prévu une exception en ce qui concerne les indemnités de caisse qui sont conservées entre les mains de l'employeur en vue de faire face à d'éventuelles pertes. Dans ce cas, l'IUTS ne sera précompté que le jour où le caissier touchera ses indemnités ou le jour où elles seront utilisées pour compenser des pertes.

La base imposable est arrondie aux 100 F inférieurs.



1.5. Liquidation

La détermination de l'impôt dû entraîne la mise en œuvre de 7 opérations préalables :

1. Calcul de la CNSS sur la base des sommes reçues en numéraire.
2. Détermination du salaire brut ou salaire imposable;
3. Contrôle des indemnités ;
4. Calcul de l'abattement de 20 ou 25% ;
5. Détermination de la base imposable ;
6. Application du barème ;
7. Prise en compte des charges familiales.

Pour le calcul, il est fait application du barème progressif par tranches suivant :

0 à 10 000=	2%
10 100 à 20 000=	5%
20 100 à 30 000=	10%
30 100 à 50 000=	17%
50 100 à 80 000=	19%
80 100 à 120 000=	21%
120 100 à 170 000=	24%
170 100 à 250 000=	27%
plus de 250 000=	30%

L'impôt ainsi obtenu est atténué pour tenir compte des charges familiales :

- 1 charge = 8%
- 2 ' = 10%
- 3 ' = 12%
- 4 ' = 14%
- 5 ' = 16%
- 6 ' = 18%
- 7 et plus = 20%

Sont considérés comme charges, à condition de ne pas avoir de revenu distinct :

- Les enfants mineurs ou infirmes ou âgés de moins de 25 ans lorsqu'ils poursuivent leurs études ;
- Les orphelins recueillis dont le salarié assure entièrement l'entretien ;
- Le conjoint non salarié.

1.6. obligations et sanctions

L'impôt est retenu et reversé par les employeurs dans les 10 premiers jours du mois suivant, mais lorsque les retenues mensuelles n'excèdent pas 2 500 F CFA, les reversements doivent intervenir dans les dix premiers jours de Janvier et Juillet.

Chaque versement doit être accompagné d'un relevé détaillé indiquant pour chaque employé les noms et prénoms, l'emploi occupé, les rémunérations perçues et les retenues effectuées au titre des pensions et retraites et au titre de l'IUTS.

Le défaut de retenue entraîne une amende fiscale de 100%. Il en est de même lorsque les retenues sont insuffisantes.

Le non reversement des retenues entraîne une pénalité de 200%.