
Fiscalite de l'emploi

Mauritanie



FISCALITE DE L'EMPLOI



Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

01 Obligations de l'employeur - Mauritanie

02 Charges sociales et fiscales - Mauritanie



Obligations de l'employeur - Mauritanie

Obligations de Déclaration et d'Enregistrement

En Mauritanie, tout employeur a le devoir de déclarer son entreprise et ses salariés auprès des autorités compétentes. Cette obligation constitue la base légale de l'exercice d'une activité professionnelle.

Déclaration auprès de l'INPATIC

L'Institut National de Prévention et d'Assurance Technique, d'Invalidité et de Cécité (INPATIC) doit être informé de la création de toute entreprise. Cet organisme gère les prestations sociales et l'assurance accidents du travail.

Immatriculation au registre du commerce

Toute entreprise doit être immatriculée auprès du registre du commerce et du crédit mobilier. Cette formalité est obligatoire quel que soit le secteur d'activité.

Identification fiscale

L'obtention d'un numéro d'identification fiscale (NIF) auprès des autorités fiscales est requise pour tout employeur.

Le non-respect de ces obligations peut exposer l'employeur à des sanctions administratives et pénales, notamment des amendes ou la suspension d'activité.

Déclaration des Salariés et Registre du Personnel

L'employeur doit tenir à jour un registre du personnel contenant des informations essentielles sur chaque salarié employé.

- Nom complet et prénoms du salarié
- Date et lieu de naissance
- Numéro d'identité nationale
- Adresse personnelle
- Date d'embauche et fonction occupée
- Catégorie professionnelle
- Rémunération et modifications ultérieures
- Dates d'absence et motifs

Ce registre doit être présenté à toute demande des inspecteurs du travail ou des autorités compétentes. Il doit être conservé pendant au moins trois années après le départ du salarié.

Obligations en Matière de Sécurité et d'Hygiène du Travail

L'employeur mauritanien est responsable de la création et du maintien d'un environnement de travail sûr et sain pour tous ses salariés. Ces obligations sont encadrées par le Code du travail mauritanien et les conventions internationales du travail ratifiées par la Mauritanie.

Prévention des Risques Professionnels

L'employeur doit évaluer les risques professionnels spécifiques à son secteur d'activité et mettre en place des mesures préventives appropriées.

1. Réaliser une évaluation régulière des risques présents sur les lieux de travail
2. Mettre en place des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à chaque poste
3. Assurer la maintenance régulière des équipements et machines
4. Former et informer les salariés sur les risques et les mesures de prévention
5. Établir un plan de prévention des accidents du travail

Conditions d'Hygiène et de Confort

Les locaux de travail doivent satisfaire à des normes minimales d'hygiène et de confort pour préserver la santé des salariés.

- **Aération et ventilation** : Les locaux doivent disposer d'une ventilation suffisante, naturelle ou artificielle, pour assurer un renouvellement régulier de l'air
- **Éclairage** : Un éclairage naturel ou artificiel adéquat doit être maintenu, notamment pour les tâches de précision
- **Température** : Les conditions climatiques doivent être appropriées aux conditions géographiques et climatiques de la Mauritanie
- **Sanitaires** : L'employeur doit mettre à disposition des toilettes et des installations sanitaires en nombre suffisant et en bon état
- **Eau potable** : Un accès à l'eau potable doit être garanti à tous les salariés
- **Espace de repos** : Un espace de repos approprié doit être prévu, particulièrement dans les secteurs à forte chaleur

Équipements de Protection Individuelle et Collective

L'employeur doit fournir gratuitement tous les équipements de protection nécessaires en fonction des risques identifiés. Ces équipements doivent être :

- Conformes aux normes de sécurité applicables
- Adaptés au travail effectué et au salarié
- Régulièrement inspectés et remplacés si endommagés
- Accompagnés d'une formation adéquate sur leur utilisation

Dans les secteurs présentant des risques particuliers (construction, industries extractives, chimie, etc.), les équipements de protection collective (protections des machines, installations de ventilation, barrières de sécurité) doivent être prioritaires.

Surveillance de la Santé des Salariés

L'employeur doit assurer le suivi médical de ses salariés afin de détecter les effets potentiels du travail sur leur santé.

Visite médicale d'embauche

Un examen médical d'aptitude au poste doit être effectué avant la prise de fonction du salarié, particulièrement dans les secteurs à risque.

Suivi périodique

Des visites médicales de contrôle régulières doivent être organisées selon la nature de l'activité et les risques identifiés.

Affiliation à la couverture sociale

L'employeur doit affilier tous ses salariés auprès de l'INPATIC pour bénéficier de la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Documentation et Registres à Tenir

Au-delà du registre du personnel, l'employeur doit conserver certains documents relatifs à la sécurité et l'hygiène :

Document	Contenu	Durée de conservation
Registre des accidents du travail	Tous les accidents survenus, même mineurs	3 ans minimum
Rapport d'évaluation des risques	Analyse des risques et mesures préventives	À jour en permanence
Dossiers médicaux	Résultats des visites médicales et examens	Confidentiels, conservés 10 ans après départ
Registre de maintenance	Entretien des équipements et machines	3 ans minimum
Documents de formation	Preuves de formation à la sécurité	Durée pertinente à la fonction

Sanctions en Cas de Non-Conformité

Le non-respect des obligations légales en matière de sécurité, d'hygiène et de déclaration expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles et pénales :

- Amendes administratives pouvant être substantielles
- Fermeture temporaire ou permanente de l'établissement
- Responsabilité civile en cas de dommage corporel ou décès d'un salarié
- Poursuites pénales en cas de violation grave ou d'homicide involontaire
- Exclusion des marchés publics ou des appels d'offres gouvernementaux

Ressources et Accompagnement de l'Employeur

Plusieurs organismes peuvent accompagner l'employeur mauritanien dans le respect de ses obligations :

- **Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** : Pour les questions de réglementation du travail
- **INPATIC** : Pour l'affiliation et la déclaration des salariés
- **Inspection du travail** : Offre des conseils et des inspections régulières
- **Organisations patronales** : Fournissent des ressources et du soutien aux employeurs

Il est recommandé aux employeurs de consulter régulièrement les autorités compétentes ou de faire appel à des conseillers en ressources humaines pour assurer le maintien de la conformité légale.

Charges sociales et fiscales - Mauritanie

Cadre Général des Charges Sociales et Fiscales en Mauritanie

La Mauritanie dispose d'un système de cotisations sociales et de fiscalité salariale encadré par le Code du Travail et le Code Général des Impôts. Les employeurs sont tenus de respecter des obligations spécifiques en matière de prélèvements et de versements auprès des organismes sociaux et fiscaux. Le système est géré principalement par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et la Direction Générale des Impôts (DGI).

Cotisations Sociales - Part des Salariés

Les salariés du secteur formel en Mauritanie doivent cotiser à la sécurité sociale. Ces cotisations sont prélevées directement sur le salaire et versées par l'employeur à la CNSS.

Taux de cotisation global

Le taux total de cotisation salariale est de **8,00%** du salaire brut, réparti comme suit :

- **Assurance maladie** : 3,00%
- **Assurance vieillesse** : 3,50%
- **Assurance chômage** : 1,00%
- **Allocations familiales** : 0,50%

Ces cotisations sont obligatoires pour tous les salariés du secteur formel affiliés à la CNSS. Elles sont calculées sur la base du salaire brut et déduites du salaire à verser au salarié.

Cotisations Sociales - Part de l'Employeur (Charges Patronales)

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de versements supplémentaires à la CNSS. Ces charges représentent un coût additionnel au-delà du salaire brut.

Taux de cotisation patronale

Le taux global des charges patronales est de **9,00%** du salaire brut, ventilé de la manière suivante :

- **Assurance maladie** : 3,50%
- **Assurance vieillesse** : 3,50%
- **Allocations familiales** : 2,00%

Ces cotisations patronales ne sont pas déduites du salaire du salarié. Elles représentent une charge supplémentaire pour l'entreprise et doivent être versées mensuellement à la CNSS, indépendamment des

prélèvements sur les salaires.

Impôt sur les Salaires (IRPP)

L'Impôt sur les Revenus des Personnes Physiques (IRPP) est prélevé sur les salaires des employés selon un barème progressif établi par la Direction Générale des Impôts.

Caractéristiques de l'IRPP

L'impôt fonctionne selon une échelle progressive, où le taux augmente avec le niveau de salaire. Les informations précises sur les tranches actuelles doivent être vérifiées auprès de la DGI, car elles peuvent être révisées annuellement.

L'employeur est responsable de :

- Calculer le montant de l'IRPP applicable à chaque salarié
- Retenir cet impôt sur le salaire
- Verser les montants prélevés à l'État mensuellement ou selon les modalités définies
- Fournir des justificatifs des retenues effectuées

Note : Les taux exacts de l'IRPP et les tranches d'imposition doivent être confirmés auprès de la DGI, car ils peuvent varier selon les années.

Situation du Secteur Informel

Les travailleurs du secteur informel en Mauritanie ne bénéficient généralement pas de couverture sociale obligatoire via la CNSS. Cependant, certains dispositifs d'affiliation volontaire existent pour les travailleurs indépendants.

- Aucune obligation de cotisation sociale pour les travailleurs informels
- Certains travailleurs indépendants peuvent s'affilier volontairement à des régimes spécifiques
- L'accès aux prestations de sécurité sociale reste limité pour cette catégorie

Obligations de l'Employeur

En tant qu'employeur en Mauritanie, vous devez respecter un ensemble d'obligations administratives et financières :

1. **Affiliation à la CNSS** : Inscrire tous les salariés du secteur formel auprès de la CNSS
2. **Déclarations mensuelles** : Soumettre des déclarations de salaires et de cotisations à la CNSS
3. **Versement des cotisations** : Acquitter les cotisations sociales patronales dans les délais impartis
4. **Prélèvements salariales** : Effectuer les retenues obligatoires (cotisations et impôts) sur les salaires
5. **Documentation** : Conserver les justificatifs de versements et les bulletins de paie

6. **Déclaration fiscale** : Déclarer les impôts prélevés aux autorités fiscales

Sanctions en Cas de Non-Respect

Le non-respect des obligations en matière de cotisations sociales et fiscales entraîne des conséquences sérieuses :

Pénalités administratives

Majorations de cotisations, intérêts de retard, et amendes administratives

Pénalités fiscales

Pénalités d'impôts non déclarés ou sous-déclarés, augmentées d'intérêts de retard

Actions juridiques

Poursuites pénales possibles en cas de fraude ou d'évasion sociale systématique

Conseils Pratiques pour l'Employeur

- **Tenue à jour des dossiers** : Maintenir des registres détaillés de tous les salaires et cotisations
- **Logiciel de paie** : Utiliser un système informatisé de gestion de la paie pour minimiser les erreurs
- **Mise à jour réglementaire** : Vérifier régulièrement les modifications des taux et des barèmes auprès de la CNSS et de la DGI
- **Consultation spécialisée** : Recourir à un expert-comptable ou un consultant fiscal pour la conformité
- **Communication avec les salariés** : Expliquer clairement les retenues effectuées et fournir des bulletins de paie détaillés
- **Calendrier fiscal** : Respecter les échéances de versement des cotisations et déclarations

Ressources Utiles

Pour des informations à jour et précises, consultez :

- **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** : Pour les questions relatives aux cotisations sociales et aux prestations
- **Direction Générale des Impôts (DGI)** : Pour les questions relatives à l'impôt sur les salaires et les obligations fiscales
- **Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion** : Pour les questions relatives au Code du Travail
- **Ordre des experts-comptables** : Pour trouver un professionnel qualifié

Disclaimer : Ce guide fournit des informations générales. La législation mauritanienne peut évoluer. Il est recommandé de vérifier les taux et obligations actuels auprès des organismes officiels avant de mettre en œuvre ces informations.