

# NEWSLETTER

MAI 2026

---



**MAME ADAMA  
GUEYE & PARTNERS**

EXPÉRIENCE  
**ET SAVOIR FAIRE,**  
NOTRE VALEUR AJOUTÉE  
**À VOS ACTIVITÉS.**

# SOMMAIRE

<b>EDITORIAL.....</b>	<b>3</b>
-----------------------	----------

<b>DROIT DU TRAVAIL.....</b>	<b>4</b>
------------------------------	----------

- Réforme du Code du travail au Sénégal : vers une refondation du droit des relations professionnelles

<b>INVESTISSEMENT.....</b>	<b>9</b>
----------------------------	----------

- Le statut de l'investisseur à l'ère du nouveau Code des Investissements

<b>FISCALITE.....</b>	<b>11</b>
-----------------------	-----------

- TTA, la nouvelle taxe sur les transferts d'argent au Sénégal

<b>INFORMATIONS.....</b>	<b>13</b>
--------------------------	-----------

- Quelques textes législatifs et réglementaires publiés au Journal officiel depuis janvier 2026

## EDITORIAL

Chers lecteurs, notre équipe de rédacteurs a le plaisir de vous retrouver pour ce nouveau numéro de notre newsletter, consacré à plusieurs thèmes dont l'intérêt lui a été régulièrement signalé.

Au niveau normatif, et dans la continuité de notre série de publications sur le droit du travail, nous partagerons avec vous une présentation synthétique de la réforme du Code du travail du Sénégal.

Toujours sur le plan législatif, nos rédacteurs vous entretiendront sur le statut de l'investisseur à l'ère du nouveau Code des Investissements.

Nous vous exposerons également l'essentiel à savoir sur la taxe sur les opérations de transfert d'argent (TTA).

Vous aurez enfin droit, pour clore ce numéro, à notre traditionnelle note d'information sur les principaux textes législatifs et réglementaires publiés au Journal officiel, depuis janvier 2026.

**Nous vous souhaitons bonne lecture de ce nouveau numéro de notre newsletter en espérant que les sujets traités vous seront utiles.**



**Auteur :**

**ALIOUNE MBOUP**

Avocat Associé



# REFORME DU CODE DU TRAVAIL AU SENEGAL : VERS UNE REFONDATION DU DROIT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le Sénégal s'apprête à engager une réforme majeure de son droit social avec l'adoption annoncée du nouveau Code du travail transmis à l'Assemblée nationale. Près de trente années après l'entrée en vigueur de la loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail, le projet actuellement en discussion ne procède pas à une simple actualisation technique du droit positif ; il marque une transformation profonde de la philosophie même des relations professionnelles et du rôle assigné au droit du travail dans la régulation économique et sociale.

**La portée de cette réforme ne peut être pleinement comprise qu'à la lumière du Code actuellement en vigueur. Le texte de 1997, bien qu'ayant fait l'objet de plusieurs ajustements, notamment à travers les modifications importantes introduites en 2022 en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle, demeure fondamentalement structuré autour d'une conception classique du rapport salarial :** un lien de subordination organisé autour du contrat de travail, du pouvoir de direction de l'employeur et de mécanismes essentiellement correctifs de protection du salarié.

Le projet de réforme rompt largement avec cette logique. Il traduit l'émergence progressive d'un droit du travail davantage orienté vers la prévention des risques, la conformité sociale, la protection des droits fondamentaux du travailleur et la gouvernance collective des relations professionnelles.

Le futur Code ne se contente plus d'encadrer l'exécution et la rupture du contrat de travail ; il tend à devenir un véritable droit global de régulation sociale de l'entreprise.

Cette transformation résulte d'un double mouvement. D'une part, le projet cherche à adapter le droit du travail aux mutations contemporaines de l'économie, de l'organisation productive et des technologies numériques. D'autre part, il poursuit un objectif d'alignement du droit sénégalais sur plusieurs standards internationaux issus des conventions de l'Organisation internationale du Travail et

des grandes évolutions contemporaines du droit social comparé.

Le texte procède ainsi à une modernisation profonde des relations professionnelles à travers plusieurs axes structurants.

- **L'affirmation des droits fondamentaux du travailleur et l'encadrement du pouvoir patronal**

La première rupture introduite par le projet réside dans la place désormais accordée aux droits et libertés fondamentaux du travailleur.

Le Code actuellement en vigueur reconnaît déjà certaines garanties essentielles. L'article L.1 proclame notamment le droit au travail et l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. Les réformes de 2022 ont également introduit un régime juridique relativement avancé de lutte contre les discriminations au travail.

Le projet de réforme va toutefois beaucoup plus loin. Il systématise ces protections et les inscrit dans une logique beaucoup plus structurée de droits fondamentaux au travail. Le travailleur n'est plus seulement appréhendé comme partie à un contrat caractérisé par un lien de subordination juridique ; il devient titulaire de droits fondamentaux opposables à l'employeur dans l'exercice même du pouvoir de direction.

Le futur texte consacre explicitement le droit à un milieu de travail sûr et sain, interdit toutes les formes de violence et de harcèlement au travail et encadre les restrictions susceptibles d'être apportées aux libertés individuelles du salarié.

Le projet introduit également une protection particulièrement élaborée des données personnelles du travailleur. Il encadre la collecte, le traitement et l'exploitation des données professionnelles ainsi que les dispositifs de surveillance numérique tels que la vidéosurveillance, la géolocalisation, les badges d'accès et les dispositifs biométriques.

Le déplacement est considérable. Le droit du travail cesse progressivement d'être un simple droit de protection minimale du salarié pour devenir un droit de limitation et de contrôle du pouvoir patronal à la lumière des droits fondamentaux.

Cette évolution devrait profondément transformer le contentieux social. Le juge sera désormais conduit à apprécier certaines décisions patronales à travers des principes tels que la proportionnalité, la dignité, le respect de la vie privée et la protection des libertés individuelles.

- **Le renforcement du régime de la discrimination et l'aménagement de la charge de la preuve.**

Le projet s'inscrit dans le prolongement direct des réformes introduites en 2022 en matière de lutte contre les discriminations.

Le texte renforce considérablement les mécanismes de protection des victimes de discrimination en consacrant la présomption de discrimination, la nullité des actes discriminatoires, la protection des témoins ainsi que l'ouverture d'actions judiciaires aux organisations syndicales.

La portée de cette réforme est particulièrement importante en matière probatoire.

Le salarié ou le candidat à l'emploi n'a plus à rapporter une preuve complète et définitive de la discrimination. La présentation d'indices sérieux et concordants suffit désormais à faire peser sur l'employeur la charge de démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cette évolution annonce un contentieux beaucoup plus technique et beaucoup plus exigeant pour les employeurs, notamment dans les domaines du recrutement, de l'évolution de carrière, de la rémunération, des mesures disciplinaires et des ruptures du contrat de travail.

- **L'émergence d'un véritable droit des violences et du harcèlement au travail**

Le Code du travail actuellement en vigueur ne comporte pas de régime autonome

véritablement structuré relatif au harcèlement moral et sexuel.

Le projet introduit désormais des définitions détaillées du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, des violences physiques et des violences verbales au travail.

L'innovation la plus importante réside toutefois dans l'obligation active de prévention désormais mise à la charge de l'employeur. Celui-ci doit prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir les actes de harcèlement et de violence et pour y mettre fin lorsqu'ils sont portés à sa connaissance.

Le droit du travail sénégalais quitte ainsi une logique essentiellement réparatrice pour intégrer une véritable logique de prévention des risques psychosociaux.

L'employeur n'est plus seulement tenu de fournir du travail, de rémunérer le salarié et d'assurer sa sécurité physique. Il devient également responsable de la protection de l'intégrité psychologique et morale du milieu professionnel.

Cette évolution imposera nécessairement aux entreprises l'élaboration de politiques internes de prévention, la mise en place de mécanismes de signalement, l'encadrement des pratiques managériales ainsi qu'une meilleure traçabilité du traitement des alertes internes.

- **L'intégration des mutations numériques du travail**

Le Code de 1997 demeure fondamentalement structuré autour d'une conception traditionnelle du travail salarié reposant sur la présence physique dans l'entreprise et le contrôle direct de l'activité professionnelle.

Le projet prend clairement acte des mutations technologiques contemporaines.

Le télétravail fait désormais l'objet d'une reconnaissance juridique explicite et reçoit une définition précise dans le futur Code.

Le texte encadre également les outils numériques de contrôle, les dispositifs de surveillance, les moyens électroniques d'évaluation des performances ainsi que les mécanismes dématérialisés de gestion des ressources humaines.

Cette évolution constitue une rupture majeure. Le droit du travail sénégalais entre pleinement dans l'ère de la digitalisation des relations professionnelles. Le contentieux social sera désormais confronté à des problématiques nouvelles relatives à la licéité des preuves numériques, à la protection des données personnelles, aux limites du pouvoir de surveillance de l'employeur et à l'équilibre entre contrôle de l'activité et respect de la vie privée du salarié.

- **La flexibilisation encadrée des formes d'emploi**

Le projet procède également à une modernisation des mécanismes contractuels.

Le régime du contrat à durée déterminée connaît plusieurs assouplissements destinés à mieux répondre aux réalités économiques contemporaines. Le texte prévoit notamment un assouplissement du renouvellement des CDD et modernise le régime du travail occasionnel.

Le contrat journalier est supprimé et remplacé par le contrat de travail occasionnel.

Le projet développe également un encadrement beaucoup plus structuré du stage, de l'apprentissage et du travail en alternance.

Toutefois, cette flexibilisation demeure juridiquement encadrée. Le projet conserve les mécanismes de requalification destinés à empêcher le recours abusif à la précarité.

Le futur Code tente ainsi de concilier les impératifs de compétitivité économique avec les exigences de protection du travailleur.

- **La transformation du licenciement économique et l'introduction du plan social**

Le droit positif sénégalais organise actuellement le licenciement économique autour d'une procédure relativement classique fondée sur la consultation des délégués du personnel, la recherche de solutions alternatives, l'établissement de l'ordre des licenciements et l'intervention de l'Inspection du travail.

Le projet modifie profondément cette logique avec l'introduction du plan social comme alternative au licenciement économique.

Cette innovation marque une transformation majeure du droit des restructurations d'entreprise.

Le licenciement économique cesse progressivement d'être une décision essentiellement unilatérale de l'employeur pour devenir un processus de gestion collective négociée des difficultés économiques.

Le dialogue social devient ainsi un instrument central de régulation des restructurations. Cette évolution rapproche le droit sénégalais des tendances contemporaines du droit social comparé, dans lesquelles la négociation collective occupe une place croissante dans la gestion des mutations économiques.

- **Le renforcement du dialogue social et la modernisation des relations collectives**

Le projet accorde une place particulièrement importante au dialogue social.

Il institue plusieurs nouvelles structures destinées à renforcer la concertation collective, notamment des comités de dialogue social, un Organisme national tripartite paritaire de promotion du dialogue social, un Conseil supérieur de Prévention des Risques professionnels ainsi qu'un Observatoire national sur la Discrimination, la Violence et le Harcèlement au Travail.

La réforme modifie également profondément le régime de constitution des syndicats professionnels.

Le système actuel, relativement lourd et fortement administré, est simplifié par la reconnaissance de la personnalité juridique du syndicat dès le dépôt des statuts auprès de l'Inspection du travail.

Cette évolution renforce sensiblement la liberté syndicale et modernise le droit collectif du travail.

- **L'introduction des mécanismes de partage de la valeur**

Le projet introduit plusieurs mécanismes modernes de rémunération collective jusque-là largement absents du droit positif sénégalais.

Le texte définit notamment l'intéressement, la participation, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne retraite ainsi que les dividendes du travail.

Cette évolution modifie profondément la conception juridique de la rémunération.

Le salarié n'est plus seulement rémunéré en contrepartie de sa force de travail ; il devient progressivement associé à la performance économique de l'entreprise.

Le droit du travail s'ouvre ainsi à une logique plus participative et patrimoniale des relations professionnelles.

- **Le renforcement de la protection de la maternité et des catégories vulnérables**

Le projet renforce de manière significative la protection de la maternité, de l'enfant et du travailleur handicapé.

Le congé de maternité est porté à dix-huit semaines avec un renforcement des garanties contre le licenciement pendant cette période.

Cette réforme accentue les obligations de l'employeur en matière de continuité de la relation de travail, de protection sociale et de sécurité professionnelle de la femme salariée.

Le texte s'inscrit ainsi dans un mouvement international de consolidation des droits liés à la maternité et à l'égalité professionnelle.

- **La réhabilitation des modes alternatifs de règlement des différends : médiation et arbitrage**

L'une des innovations les plus significatives du projet de réforme réside dans la transformation profonde du traitement des différends collectifs de travail.

Le Code du travail actuellement en vigueur

demeure largement structuré autour d'un modèle juridictionnel classique dominé par la tentative de conciliation administrative devant l'Inspection du travail, le recours au tribunal du travail et les mécanismes traditionnels de règlement des conflits collectifs.

Le projet modifie sensiblement cette architecture.

L'exposé des motifs prévoit expressément la suppression de l'obligation de conciliation préalable devant les tribunaux du travail, la réinstauration de l'arbitrage ainsi que la consécration de la médiation comme mode de règlement des différends collectifs de travail.

Cette évolution traduit un changement important de philosophie dans la gestion des conflits sociaux.

Le règlement des différends ne repose plus exclusivement sur l'intervention du juge ou de l'Administration du travail ; il tend désormais à privilégier des mécanismes négociés, consensuels et plus souples de résolution des conflits professionnels.

La médiation fait ainsi son entrée explicite dans le droit positif du travail sénégalais. Cette innovation est particulièrement importante dans un contexte où les relations professionnelles deviennent de plus en plus complexes, techniques et sensibles aux impératifs de continuité de l'activité économique.

La logique de la médiation repose sur la recherche d'une solution négociée avec l'assistance d'un tiers neutre chargé de rapprocher les positions des parties sans imposer de décision.

La réintroduction de l'arbitrage constitue également une innovation majeure.

L'arbitrage permet de confier le règlement du différend collectif à une instance ou à une personnalité investie du pouvoir de trancher le litige par une décision s'imposant aux parties.

Le retour de ces mécanismes traduit la volonté des pouvoirs publics de désengorger les juridictions sociales, de favoriser la célérité du règlement des conflits collectifs, de sécuriser davantage les relations professionnelles et de prévenir les conflits sociaux prolongés susceptibles d'affecter l'activité économique.

Cette réforme accompagne la montée en puissance du dialogue social comme instrument central de gouvernance des relations professionnelles.

Le futur droit du travail sénégalais semble ainsi évoluer vers une logique dans laquelle la négociation, la concertation, la médiation et les mécanismes conventionnels de règlement des conflits occupent une place de plus en plus importante aux côtés du juge étatique.

- **La montée en puissance de la conformité sociale**

L'une des évolutions les plus structurantes de la réforme réside sans doute dans la transformation progressive du rôle de l'employeur.

Le Code actuel repose encore largement sur une logique classique de pouvoir de direction, de pouvoir disciplinaire et d'obligations contractuelles traditionnelles.

Le projet tend au contraire à faire de l'employeur un acteur de prévention, un garant de la conformité sociale, un responsable de la protection des droits fondamentaux et un gestionnaire des risques sociaux au sein de l'entreprise.

Le futur droit du travail sénégalais apparaîtra ainsi de plus en plus comme un droit de conformité sociale.

Cette évolution imposera aux entreprises une formalisation accrue des procédures internes, des mécanismes de prévention, des politiques de gestion des risques, des dispositifs de traçabilité ainsi qu'une gouvernance sociale beaucoup plus structurée.

## Conclusion

Le projet de réforme du Code du travail sénégalais ne constitue pas une simple modernisation ponctuelle du texte de 1997. Il engage une véritable recomposition du droit des relations professionnelles.

Le futur Code marque le passage d'un droit centré principalement sur le contrat de travail et la subordination à un droit davantage structuré autour des droits fondamentaux, de la prévention des risques, du dialogue social, de la conformité et de la gouvernance des relations professionnelles.

Le texte rapproche ainsi le droit sénégalais des grandes tendances contemporaines du droit social comparé tout en ouvrant de nouveaux champs contentieux et de nouvelles obligations pour les employeurs.

La portée réelle de cette réforme dépendra toutefois des textes réglementaires d'application, de l'évolution de la jurisprudence, des moyens accordés à l'Administration du travail et surtout de la capacité des acteurs sociaux à s'approprier cette nouvelle philosophie des relations professionnelles.



**Auteur :**

**MASSAR GAYE**

Avocat Collaborateur



# LE STATUT DE L'INVESTISSEUR A L'ERE DU NOUVEAU CODE DES INVESTISSEMENTS

Conscient du fait que l'investissement privé est un facteur essentiel dans la dynamique de développement économique et social, le Sénégal est parvenu à renforcer son attractivité économique à travers l'adoption d'un nouveau Code des Investissements.

Ce nouveau code vise essentiellement à attirer les capitaux étrangers, stimuler la production locale, renforcer la participation des PME sénégalaises aux grandes chaînes de valeur, simplifier les procédures administratives, sécuriser l'accès au foncier, démocratiser l'investissement, renforcer les garanties offertes aux investisseurs et mettre en place des mécanismes de prévention et de règlement des différends.

Plus de 20 ans après l'adoption du précédent Code des Investissements, l'Etat du Sénégal entend tenir compte des transformations majeures de l'investissement privé, soutenir et accompagner les efforts de croissance de l'économie nationale dans un environnement légal et réglementaire stable.

C'est dans ce contexte qu'a été adoptée la loi n° 2025-16 du 27 septembre 2025 portant Code des Investissements.

Ainsi, ce nouveau dispositif d'incitation offre à l'investisseur des garanties, avantages et facilités que nous aborderons.

Dans un premier temps, nous allons passer en revue les différentes garanties prévues par le nouveau Code des Investissements à travers ses articles 6 et suivants avant de présenter dans un second temps les avantages et facilités accordés à l'investisseur.

## I. Les garanties mises en œuvre en vue d'assurer la protection de l'investisseur

Au titre des garanties de l'investisseur prévues au chapitre 2 de la loi n° 2025-16 du 27 septembre 2025 portant Code des Investissements, figurent :

- **l'égalité de traitement** : elle est prévue à l'article 6. Le législateur impose une égalité de traitement entre l'investisseur national et l'investisseur étranger sauf

exclusion de ce dernier par l'Etat dans des secteurs jugés stratégiques ;

- **les droits et libertés fondamentaux** : l'article 7 de la loi garantit la liberté d'entreprendre tout en précisant que pour jouir de cette liberté, l'investisseur est tenu de résider temporairement sur le territoire national ;
- **le traitement administratif et judiciaire** : aux termes de l'article 8, l'Etat garantit aux investisseurs un bon traitement administratif et judiciaire dans la mesure où l'Etat s'engage à veiller à ce que les investisseurs étrangers ne fassent l'objet de traitement constitutif d'un déni de justice, arbitraire ou discriminatoire ;
- **la liberté spécifique de l'investisseur** : prévue à l'article 9 de ladite loi, elle vise à offrir à l'investisseur une pleine liberté dans la jouissance, l'acquisition ou la location des biens et droits de toutes natures nécessaires à son activité. Toutefois, l'investisseur est tenu de se conformer aux lois et règlements en vigueur ;
- **la garantie contre les mesures aliénatrices de la propriété** : aux termes de l'article 10, au titre des incitations foncières, le législateur entend garantir à l'investisseur une protection contre toute mesure de nationalisation ou d'expropriation directe ou indirecte, sauf pour cause d'utilité publique moyennant une juste et préalable indemnité compensatrice ;
- **la garantie de transfert de capitaux à l'étranger** : en vue d'attirer plus d'investisseurs, cette innovation prévue à l'article 11 est vue comme une incitation financière. Elle garantit à l'investisseur et à son personnel étranger la liberté de transférer librement leurs revenus, dividendes et produits de toute nature résultant de leur exploitation dans les conditions prévues par la réglementation des relations financières extérieures des Etats membres de l'UEMOA ;

- **la garantie de convertibilité et d'accès aux devises** : en complément de l'article précité, et sous réserve de la réglementation communautaire en vigueur, l'article 12 de la loi n° 2025-16 du 27 septembre 2025 portant Code des Investissements garantit à tout investisseur la liberté de s'approvisionner en devises nécessaires à ses opérations ;
- **la garantie d'accès aux matières premières** : en principe, l'accès aux matières premières est libre. Cependant, une exigence est faite à l'investisseur qui est tenu de garantir aux producteurs une juste rémunération.

## II. Les avantages et facilités consentis à l'investisseur par le nouveau Code des Investissements

S'inscrivant dans la logique d'attirer les investisseurs, de nombreux avantages et facilités ont été reconnus aux investisseurs. Ces facilités sont répertoriées en deux catégories, l'une comportant des facilités communes à tout investisseur et l'autre traitant des facilités reconnues aux investisseurs en fonction de leur statut.

### A. Les facilités communes à tout investisseur

Les facilités listées ci-après sont reconnues à tout investisseur :

- l'accès au financement pour la formation du personnel ;
- un accompagnement de l'Agence pour la promotion des investissements et des grands travaux (APIX) dans les démarches administratives ;
- la facilité dans la délivrance à l'investisseur des visas d'entrée et de séjour ;
- l'accès au foncier ;
- la liberté d'installation dans une Zone Economique Spéciale (ZES) ;
- la création de Zones Aménagées pour l'Investissement (ZAI) ;

- la digitalisation des procédures administratives liées à l'investissement.

### B. Les facilités reconnues aux investisseurs en tenant compte de leur statut

A ce niveau, le législateur fait le départ entre :

- les avantages accordés durant la phase de réalisation des investissements qui est de 03 ans pour les régions de Dakar et Thies et de 05 ans pour les autres régions : elles sont relatives à l'éligibilité au régime fiscal incitatif de droit commun, la suspension de la TVA et l'exonération du droit de douane se rapportant aux acquisitions locales, le remboursement de la TVA suspendue ;
- les avantages accordés à l'investisseur agréé en phase d'exploitation : ils bénéficient d'avantages sociaux dans la mesure où ils peuvent passer des contrats de travail à durée déterminée sur une durée de 05 ans à compter de la date d'agrément, le financement des coûts de formation initiale ainsi que des actions de formation continue du personnel ;
- s'agissant des PME porteuses de projet d'investissement d'un montant supérieur ou égal à 15 millions de francs CFA et qui s'engagent à réaliser l'investissement dans un secteur défini et sur une période n'excédant pas 03 ou 05 ans selon la région d'implantation, elles bénéficient d'un régime fiscal incitatif de droit commun.

Les dispositions du nouveau Code des Investissements traduisent clairement la volonté de l'État de réduire le coût d'entrée pour les investisseurs, d'encourager la décentralisation économique, en rendant les régions de l'intérieur plus attractives pour les projets industriels et de renforcer le rôle de l'APIX en matière d'investissement.



**Auteur :**

**MAREME FALL**  
Juriste

# TTA, LA NOUVELLE TAXE SUR LES TRANSFERTS D'ARGENT AU SÉNÉGAL

## LE CONTEXTE

Dans le cadre de l'Agenda Sénégal 2050 et du Plan de Redressement Économique et Social (PRES), le législateur sénégalais a franchi une étape avec la loi n° 2025-17 du 27 septembre 2025, portant modification du Code général des impôts (CGI, issu de la loi n° 2012-31 du 31 décembre 2012).

### Cette réforme poursuit un triple objectif :

1. mobiliser davantage de ressources publiques,
2. élargir l'assiette fiscale, et
3. adapter le système d'imposition à la réalité de l'économie numérique.

La pièce maîtresse de ce texte est sans conteste la taxe sur les opérations de transfert d'argent (TTA), régie par les articles 395 à 399 ter du CGI; les précédents articles 395 à 399 du CGI ayant été abrogés par la loi de finances initiale pour l'année 2021.

## QU'EST-CE QUE LA TTA ?

La TTA est une imposition inédite dans le système fiscal sénégalais. Elle frappe l'ensemble des opérations de transfert d'argent réalisées par voie électronique, mobile, postale ou bancaire, dès lors qu'elles laissent une trace matérielle ou électronique.

Sont notamment visés :

- les transferts via téléphonie mobile (Orange Money, Wave, Free Money, etc.);
- les paiements par carte bancaire;
- les transferts télégraphiques, postaux, par télex ou télécopie.

Les assujettis sont toute personne physique ou morale exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transfert d'argent, ainsi que les banques, établissements financiers et acteurs du système financier décentralisé (SFD).

## TAUX ET CALCUL

Le taux est fixé à 0,5 % du montant transféré, avec un plafond de 2 000 F CFA par opération. Sont exclues de la base imposable: la TTA elle-même, la taxe sur les activités financières (TAF) et les commissions prélevées à l'envoi ou au retrait.

## CE QUI EST EXONÉRÉ

Le législateur a prévu des garde-fous importants pour préserver les opérations essentielles :

- les dépôts en espèces;
- les retraits d'espèces ≤ 20 000 F CFA/jour;
- les virements bancaires;
- les transferts de salaires et bourses d'études (quelle que soit la qualité des parties);
- les opérations de l'État et des collectivités territoriales;
- les transferts internes au sein des réseaux de distribution des prestataires de services de paiement.

Ces exonérations témoignent d'une volonté des pouvoirs publics de protéger les transactions sociales et institutionnelles, même si certains acteurs économiques regrettent l'absence d'un seuil minimum plus élevé pour les PME.

## RECOUVREMENT: LA CHARGE PÈSE SUR L'OPÉRATEUR

La collecte est intégralement assurée par l'opérateur de transfert, qui en devient le redevable légal. Les sommes sont reversées au Trésor public selon les règles applicables à la TVA (au plus tard le 15 du mois suivant). Tout manquement expose l'opérateur aux sanctions applicables en matière de TVA, un régime de responsabilité strict qui ne laisse aucune marge d'erreur.

## AUTRE NOUVEAUTÉ : LE PRÉLÈVEMENT SUR CODE MARCHAND

Parallèlement à la TTA, la loi institue un prélèvement autonome de 0,5 % sur les paiements reçus via code marchand (article 220 ter du CGI). Les commerçants et entreprises disposant d'un tel code auprès des opérateurs de paiement sont directement concernés. L'opérateur prélève à la source et reverse dans les 15 premiers jours du mois suivant.

Cette mesure accompagne l'essor du commerce de proximité digitalisé, mais soulève des interrogations sur son impact pour les petits commerçants qui utilisent ces canaux comme principal outil d'encaissement.

## CONCLUSION

La TTA s'inscrit dans une tendance régionale. En effet, plusieurs pays de l'UEMOA et d'Afrique subsaharienne ont déjà expérimenté des taxes similaires.

L'expérience comparée enseigne que l'équilibre entre rendement fiscal et inclusion financière est délicat à trouver : une taxe trop visible peut décourager l'usage des canaux formels et favoriser un retour au cash, à rebours des objectifs de digitalisation.

Le plafonnement à 2 000 F CFA par opération constitue néanmoins une mesure de modération bienvenue, notamment pour les transactions de grande valeur.



**Auteur :**

**PAPE ASSANE DIEYE**

Juriste



# INFORMATIONS

## QUELQUES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES PUBLIÉS AU JOURNAL OFFICIEL DEPUIS JANVIER 2026

### FINANCES ET BUDGET

- **Loi n°2025-19 du 22 décembre 2025** portant loi de finances pour l'année 2026, Journal officiel n°7873 du 08 janvier 2026 ;
- **Loi n°2026-01 du 07 janvier 2026** portant seconde loi de finances rectificative pour l'année 2025, Journal officiel n°7874 du 09 janvier 2026 ;
- **Décret n°2025-1831 du 18 novembre 2025** portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du comité national de coordination de la Lutte contre le blanchissement des capitaux, le financement du terrorisme et de la prolifération des armes de destruction massive, Journal officiel n°7872 du 03 janvier 2026 ;
- **Décret n°2025-1832 du 18 novembre 2025** relatif à la supervision et au contrôle des personnes assujetties du secteur non financier en matière de lutte contre le blanchissement, le financement du terrorisme et de la prolifération des armes de destruction massive (LBC/FT/PADM), Journal officiel n°7872 du 03 janvier 2026.

### PETROLE, MINES ET ENERGIE

- **Décret n°2025-1757 du 28 octobre 2025** modifiant le décret n°2023-286 du 07 février 2023 relatif à l'activité d'autoproduction d'énergie électrique, Journal officiel n°7875 du 10 janvier 2026 ;
- **Décret n°2025-1757 du 28 octobre 2025** modifiant le décret n°2023-286 du 07 février 2023 relatif à l'activité d'autoproduction d'énergie électrique, Journal officiel n°7875 du 10 janvier 2026 ;
- **Décret n°2025-1959 du 05 décembre 2025** relatif à l'étiquetage énergétique des lampes électriques et des appareils électroménagers neufs, Journal officiel n°7876 du 17 janvier 2026 ;
- **Décret n°2025-1960 du 05 décembre 2025** relatif au contrôle de la qualité des équipements constitutifs d'un système solaire photovoltaïque, Journal officiel n°7876 du 17 janvier 2026 ;
- **Décret n°2025-1961 du 05 décembre 2025** fixant les normes et spécifications techniques du gaz naturel, Journal officiel n°7876 du 17 janvier 2026 ;
- **Arrêté ministériel n°003752** fixant la part de la capacité de production réservée à la filiale production de la Société Nationale d'Electricité, Journal officiel n°7895 du 28 mars 2026 ;
- **Arrêté ministériel n°043094 du 28 février 2026** relatif aux modalités de divulgation de certaines informations sur les bénéficiaires effectifs des entités du secteur extractif et au formulaire de déclaration des bénéficiaires effectifs dudit secteur, Journal n°7889 du 28 février 2026.

## **TELECOMMUNICATIONS ET NUMERIQUE**

- **Décret n°2025-1838 du 18 novembre 2025** modifiant le décret n°2018-1961 du 09 novembre 2018 portant création, attributions et modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil national du Numérique (CNN), Journal officiel n°7879 du 23 janvier 2026.

## **INDUSTRIE ET COMMERCE**

- **Décret n°2025-751 du 13 mai 2025** relatif à la commercialisation des aliments destinés aux nourrissons et aux jeunes enfants, Journal officiel n°7886 du 14 février 2026.

## **COMMANDE PUBLIQUE**

- **Décret n° 2026-807 du 22 avril 2026** portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de la Commission de Contrôle des Marchés publics et des Contrats de partenariat public-privé, à classer « Secret-Défense », Journal officiel n°7904 du 29 avril 2026.

## **DROIT PENAL**

- **Loi n° 2026-08 du 27 mars 2026** modifiant l'article 319 de la loi n° 65-60 du 21 juillet 1965 portant Code pénal, modifiée, Journal officiel n°7896 du 30 mars 2026.





# MAME ADAMA GUEYE & PARTNERS

Plus d'informations sur notre cabinet

SCP MAME ADAMA GUEYE & PARTNERS  
Résidence Kër Diaba, Rue MZ 81 X Rue MZ 94,  
Mermoz Pyrotechnie Dakar, Senegal

Email : [contact@magp.sn](mailto:contact@magp.sn)  
Website : [www.magp.sn](http://www.magp.sn)  
Tel : (+221) 33 922 66 86

