



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر اكايمي

شعبة العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: محاسبة وجباية معمة

بعنوان :

المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين في الجزائر
دراسة ميدانية بالصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي _ برج بوعريريج_

اشراف الاستاذ

د_ عميروش بوبكر

اعداد الطلبة :

_ مخوخ نسيمة

_ عشاشة بثينة

اعضاء اللجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد البشير الابراهيمي_ برج بوعريريج	الدكتور براهيم شاوش توفيق
مشرفا	جامعة محمد البشير الابراهيمي_ برج بوعريريج	الدكتور عميروش بوبكر
ايمان	جامعة محمد البشير الابراهيمي_ برج بوعريريج	الدكتورة بن السراج ايمان

السنة الجامعية: 2025_2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

شكر وتقدير

قال الله تعالى : "ربي اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه و ادخلني برحمتك في عبادك الصالحين" سورة النمل الآية 19.

نتوجه بالشكر اولا والثناء الى الله عز وجل الذي هدانا وو فقنا لإنجاز هذا العمل وكما نتوجه بالشكر الجزيل الى الاستاذ الفاضل المشرف على المذكرة الدكتور عميروش بوبكر الذي كان نعم المشرف فلم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه جزاه الله خيرا ولا يفوتني ان اتقدم بخالص الشكر والامتنان لكل الاساتذة الذين رافقونا طيلة المشوار الجامعي



اهدي ثمرة ها الجهد وعملي المتواضع الى:
الى قرة عيني من يعجز اللسان عن التعبير ويتوقف العقل عن التفكير امي الغالية
حفظها الله
الى الذي رباني على الفضيلة والاخلاق وتحمل عبء الحياة البي الغالي حفظه الله
الى من اتقاسم معهم حلو الحياة ومرها اخوتي الاعزاء
الى من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

مخوخ نسيمة





الى من كانوا السند الحقيقي والدعامة الصلبة في كل مراحل حياتي:
الى امي الحبيبة التي غرست في قلبي معنى الصبر والايمان والتي كانت
دعواتها النقية النور الذي انار قلبي وطريقي
الى ابي العزيز الذي علمني الاصرار يصنع المعجزات وان العزيرة لا
تعرف المستحيل
الى اخي رفيق دربي وسندي في كل لحظة صعبة شكرا لوجودك الذي كان
عزاء في تعبي
والى اختي الغالية التي كانت لي ضحكة في عز الارهاق ونورا في الظلام
لكم جميعا اهدي هذا الانجاز فهو ثمرة حبكم وصبركم ودعمكم الدائم

عشاشة بثينة



ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين في الجزائر ، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بإجراء دراسة ميدانية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج خلال الفترة من 5 ماي الى غاية 25 ماي ،باتباع المنهج التحليلي ، وتوصلنا الي النتائج التالية :

_ تتم المعالجة المحاسبية للمستخدمين في الصندوق وفق ما جاء به النظام المحاسبي المالي؛

_ تتم المعالجة الجبائية للمستخدمين في الصندوق وفق ما جاء به قانون الضرائب المباشرة ؛

الكلمات المفتاحية: محاسبة المستخدمين ، جباية المستخدمين .

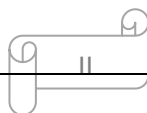
Summary :

This study aims to identify how the accounting and tax treatment of employees in Algeria is carried out. To achieve this goal we conducted a field study at the Agricultural Mutual Fund _bordj Bou Arreridj branch during the period from 05may to may 25, by following results :

_The accounting treatment of the fund's employees is carried out in accordance with the financial accounting system;

_The tax treatment of the fund's employees is carried out in accordance with the direct Tax law.

Keywords : Employee accounting, employee taxation.



فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
–	شكر وعرهان
–	إهداعات
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
مقدمة عامة	
الفصل الأول: المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين	
06	المبحث الأول: محاسبة وجباية المستخدمين
43	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين	
50	المبحث الأول: تقديم عام للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي
59	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين
الخاتمة	
81	قائمة المراجع
85	الملاحق
	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
08	تحديد ساعات العمل	01
33	شكل كشف الأجرة	02
41	جدول التصاعدي للضريبة على الدخل السنوي .	03
42	جدول الضريبة على الدخل الشهري (خاص بكل الاصناف المهنية)	04
45	جدول اوجه الاختلاف والتشابه في الدراسات الوطنية	05
58	منتجات التأمين الفلاحي الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي	06
63	كشف الأجرة لمنصب مكلف بالدراسات رئيسي	07
66	كشف الأجرة لمنصب عامل انتاج	08
68	كشف الأجرة لمنصب مدير	09

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	توضيح المنظومة المتكاملة الصادرة لتطبيق النظام المحاسبي والمالي	01
26	مكونات النظام المحاسبي المالي الجزائري	02
30	توضيح تقسيم مكونات الاجر	03
30	يوضح تقسيم المنح العائلية	04
56	المكاتب المحلية للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعريريج .	05
57	الهيكل التنظيمي للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي	06

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
85_ 92	مدونة حسابات النظام المحاسبي المالي	01
93_ 97	G50	02
98_ 99	A.G50	03
100_ 101	جداول الضريبة على الدخل	04
102	كشف الراتب	05
		06
		07
		08

مقدمة عامة

تشهد المؤسسات الاقتصادية في الوقت الراهن تحديات متزايدة في ظل بيئة تتسم بالتغيرات المستمرة، سواء من حيث المعايير المحاسبية أو القوانين الجبائية وفي خضم هذه الديناميكية تبرز الموارد البشرية، أو ما يعرف بالمستخدمين، كعنصر أساسي لا غنى عنه في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة فالمستخدمون لا يمثلون فقط اليد العاملة، بل هم ركيزة من ركائز الاستقرار والانتاج وانطلاقاً من هذه الأهمية أصبح من الضروري أن تدار شؤون المستخدمين بطريقة دقيقة و شفافة لاسيما من الجانب المحاسبي والجبائي، خاصة من جانب الأجور فهي تعتبر من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل اتجاه العامل ويتم معالجة الأجر محاسبياً و جبائياً وفق لمبادئ وقوانين وتشريعات وغالباً ما يشكل التوفيق بين الجانب المحاسبي والجبائي تحدياً للمؤسسات خاصة في ظل التغيرات المستمرة التي تعرفها البيئة.

ونظراً للأهمية البالغة التي يحظى بها الأجر ارتأينا في بحثنا هذا أن نتطرق إلى ماهية الأجور ثم نتعرض إلى مكونات الأجر في الجزائر مع التركيز على المعالجة المحاسبية لها والتعرض إلى الضريبة على الدخل الإجمالي واقتطاعات الضمان الاجتماعي.

1/ إشكالية الدراسة : على ضوء ما سبق تمحورت مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

كيف تتم المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي

_ برج بوعريريج ؟

من أجل معالجة وتحليل هذه المشكلة وبغية الوصول إلى فهم واضح لها، تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تتم المعالجة المحاسبية للمستخدمين وفقاً للنظام المحاسبي المالي؟؟

- هل تتم المعالجة الجبائية للمستخدمين وفق ما جاء به قانون الضرائب؟؟

2/ فرضيات الدراسة: للإجابة عن الأسئلة المطروحة السابقة ومن ثم الإجابة على مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية:

_ لا يطبق الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج ما جاء به النظام المحاسبي المالي عند المعالجة المحاسبية للمستخدمين؛

_ لا يطبق الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج ما جاء به قانون الضرائب المباشرة عند المعالجة الجبائية للمستخدمين

3/ أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في أنها دراسة تساهم في تعميق الفهم حول العلاقة القانونية والمالية بين المؤسسة والمستخدمين، من خلال تسليط الضوء على حقوقهم وواجباتهم وكيفية معالجة مختلف الأعباء المتعلقة بهم محاسبياً و جبائياً.

4/أهداف الدراسة: تكمن أهداف هذه الدراسة في التعرف على مفهوم المستخدمين والحقوق والواجبات المرتبطة بهم قانونيا ودراسة كيفية المعالجة المحاسبية وتسجيل العمليات المحاسبية المتعلقة بالأجور والتعويضات والاقتطاعات الخاصة بالمستخدمين، إضافة إلى تحليل الإطار الجبائي الذي ينظم التزامات المؤسسة اتجاه المستخدمين بما يشمل الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل .

5/منهج الدراسة: في إطار هذا البحث ومن أجل معالجة إشكالية موضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج التحليلي، وهو المنهج الأكثر استخداما وشيوعا في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

6/حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تم تسليط الضوء في هذه الدراسة للمستخدمين والمعالجة المحاسبية والجبائية الخاصة بهم.

- الحدود الزمنية: تتمثل في فترة الدراسة الميدانية والتي تمثلت في الفترة الممتدة من 5 ماي إلى غاية 25 ماي سنة 2025

- الحدود المكانية: تتمثل في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي _ برج بيوعريريج

7/أسباب اختيار الموضوع: هناك عدة أسباب لاختيار موضوع " المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين" منها ما هو ذاتي وما هو موضوعي نوجزها فيما يلي:

_ طبيعة التخصص الذي ندرسه.

_ أهمية الموضوع الحيوية في تسيير المؤسسات بكفاءة وشفافية.

_ الرغبة في التعرف على المستخدمين وكيفية إدارة حقوقهم وواجباتهم بشكل فعال .

8/هيكل الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول يتضمن الإطار النظري للموضوع، حيث قسم إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان محاسبة وجباية المستخدمين ، أما المبحث الثاني بعنوان الدراسة السابقة، أما في الفصل الثاني فتطرقتنا إلى الدراسة التطبيقية للمعالجة المحاسبية الجبائية للمستخدمين .

الفصل الأول:
الاطار النظري لمحاسبة
وجباية المستخدمين

تمهيد

تعتبر المحاسبة والجباية من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لضمان تسيير مالي واداري فعال، حيث تلعب دورا هاما في تنظيم العلاقة بين المؤسسات والمستخدمين من جهة، وبين المؤسسات والإدارة الجبائية من جهة اخرى، فمحاسبة المستخدمين تهدف الى تسجيل وتتبع العمليات المالية المتعلقة بالموظفين داخل المؤسسة، مثل الأجور، التعويضات، الاقطاعات، والتأمينات الاجتماعية، مما يساهم في تحسين ادارة الموارد البشرية والامتثال للقوانين المعمول بها.

من جهة أخرى فإن جباية المستخدمين ترتبط بالنظام الجبائي الذي يفرض التزامات ضريبية على الأجور والمداخيل، مثل الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) والمساهمات الاجتماعية المختلفة، وتعد هذه الجباية أداة رئيسية في تمويل الخزينة العامة، حيث تساهم في دعم الاقتصاد الوطني وتمويل الخدمات العمومية ولدراسة هذا سنتناول في هذا الفصل مبحثين وهي كالتالي :

المبحث الأول: محاسبة وجباية المستخدمين

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الاول : محاسبة و جباية المستخدمين

تعد محاسبة وجباية المستخدمين جزءا أساسيا من النظام المحاسبي في المؤسسة، حيث تهدف الى ضبط الأجور، والضرائب، والاقتطاعات المتعلقة بالمستخدمين، مما يضمن تسييرا ماليا دقيقا وعادلا لحقوقهم والتزاماتهم وسوف نتطرق في هذا المبحث الي بعض الجوانب المتعلقة بالمستخدمين من خلال المطلب التالي :

المطلب الاول : ماهية المستخدمين

يعتبر المستخدم عنصرا أساسيا داخل أي مؤسسة، حيث يساهم في تحقيق أهدافها من خلال أداء مهامه وفقا للسياسات والإجراءات المعتمدة. ولتوضيح ذلك سنتطرق إلى ماهية المستخدمين من حيث التعريف، الحقوق والواجبات، والإطار القانوني.

أولا : تعريف المستخدمين

يقصد بمصطلح "المستخدمين" في سياق هذه المذكرة كل شخص طبيعي يعمل لدى مؤسسة عامة أو خاصة ويتقاضى أجرا مقابل أداء عمل معين، سواء كان هذا العمل إداريا أو تقنيا أو يدويا، ويشمل هذا المفهوم كلا من العامل والموظف باعتبارهما يشكلان العنصر البشري النشط في المؤسسة، ويتقاضيان أجورا مقابل أداء مهام معينة، مما يستوجب معالجتهما محاسبيا وجبايا وفقا للأطر القانونية والتنظيمية المعمول بها.

1_ تعريف العامل :

"يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي او الفكري ،ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال اثناء ممارسة نشاطه المهني¹.

العامل هو الشخص الطبيعي الذي يقوم بالعمل ، وهو الشخص الطبيعي الذي تم التعاقد معه لتأدية العمل، وقد يكون العمل اما يدويا كتقطيع الخشب في ورشة معدة للنجارة أو عملا فكريا كالمهندس المختص في تحديد نوعية المواد المستعملة لتكرير الغاز في مصنع ينتج لقاحات معينة².

¹ بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد04، جوان 2017،ص303.

² تيرس مراد، العامل الأجير في قانون العمل الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، العدد01، جانفي2018،ص27.

وعرفه القانون الجزائري للعمل في المادة 02 من القانون 90_11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 بأنه "يعتبر عمالا اجراء في مفهوم هذا القانون ،كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب ، في اطار التنظيم ولحساب شخص اخر طبيعي او معنوي، عمومي او خاص يدعى المستخدم"¹.

2_ تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري :

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا إذا لم يضع تعريفا للموظف العام، لأن وضع تعريف محدد من مهمة الفقه وليست مهمة التشريع، وقد حذا التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين².

حيث نصت المادة 4 فقرة 1 من الأمر (03_06) على أنه : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري "³.

فالموظف العمومي عون من أعوان الدولة يساهم في خدمة مرافقيها العامة ولا يتعين إلا بتوفر الشروط التالية :

_ أن يعين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر عن السلطة التي لها قانون صلاحية التعيين. وهو ما نصت عليه المادة 95 فقرة 1 من نفس الأمر .

_ أن يتم التعيين في وظيفة دائمة بحيث تكون لازمة لخدمة المرفق العام، وأن لا تكون الاستعانة بالموظف بشكل عرضي مؤقت. وذلك حسب المادة 22 فقرة 2 من نفس الأمر.

_ أن يمارس نشاطه بإحدى المؤسسات والإدارات العمومية. المادة 2 فقرة 2.

_ أن يرسم في رتبة السلم الإداري. المادة 2 فقرة 2

بعد هذه التعاريف نستخلص أن "المستخدم" هو كل شخص طبيعي بالغ يؤدي عملا لحساب صاحب العمل مقابل أجر متفق عليه، في إطار علاقة تعاقدية تنظم حقوقه وواجباته وفقا للتشريعات المعمول بها ، ويشترط أن يكون بالغا للسن القانوني المحدد⁴.

ثانيا: عقود العمل

يعد عقد العمل حجر الأساس في العلاقة بين الموظف وصاحب العمل ،حيث يحدد الحقوق والواجبات لكلا الطرفين لضمان بيئة عمل واضحة ومستقرة , يختلف عقد العمل في طبيعته وشروطه وفقا للقوانين المنظمة في كل دولة، ويمكن أن يكون محدد المدة أو غير محدد، جزئيا أو كاملا ,ومن خلاله يتم الاتفاق على الأجر,

¹ القانون رقم 90_11، المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، العدد 17، ص 562

² رحاوي محمد، دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري، مذكرة ماستر، ارشاد وتوجيه، جامعة محمد بن أحمد، وهران، 2017_2018، ص 20

³ المادة 04، من الأمر 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، سنة 2006

رحاوي محمد، دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري، مرجع سابق، 214

ساعات العمل, الإجازات, والالتزامات الأخرى, مما يساعد في حماية حقوق الموظف وصاحب العمل على حد سواء.

ينص القانون على أن عدد ساعات العمل الأسبوعية لا يتجاوز 40 ساعة، موزعة على خمسة أيام عمل.

الجدول رقم 01: تحديد ساعات العمل

المدة القانونية للساعات	المدة القانونية للعمل بالأيام
173,33 ساعة=40 ساعة×أسبوع12/52شهر	22يوم =أيام 05 ×أسبوع12/52شهر

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات في النص اعلاه

1. عقد العمل محدد المدة

ويمكن تعريف عقد العمل المحدد المدة بأنه العقد الذي يكون فيه وقت انتهائه محدد بمدة معينة أو تاريخ معين أو تنفيذ عمل معين أو قابلا للتعيين.

كما عرف بأنه العقد الذي يكون ميعاد انتهائه محددًا بواقعة مستقبلية ، محققة الوقوع لا يتعلق وقوعها بمحض إرادة طرفية وبعبارة أخرى هو العقد المضاف إلى أجل فاسخ وتعتبر الواقعة محققة الوقوع متى كان وقوعها محتمًا فيكون العقد محدد المدة إذا تحدد به زمن ينتهي فيه¹.

أما التعريف الذي اتفق عليه الباحثون فهو: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل تحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة ، مقابل أجر معين محدد سلفا " وهذا التعريف الأخير يمكن أن ينطبق على تعريف عقد العمل محددة المدة المتوافق مع التشريع الجزائري طالما أنه يأخذ بعين الاعتبار مدة العقد².

1.1. عناصر عقد العمل محدد المدة

- أ . **مدة العقد** : تحدد تاريخ بدء وانتهاء فترة العمل، يمكن أيضا هيكله العقد لإنجاز مشروع او مهمة محددة .
- ب . **طبيعة العمل** : وصف تفصيلي لمهام الوظيفة ومسؤولياتها وتوقعاتها، يشمل ذلك مسمى الوظيفة، وملخصا للمهام، واي اهداف او مشاريع محددة مطلوبة انجازها.
- ج . **التعويضات** : تحدد الراتب او الاجور التي سيتقاضاها الموظف، بما في ذلك وتيرة وطريقة الدفع وقد تفصل ايضا اي مكافئات او عمولات او اي اشكال اخرى من التعويضات.

¹ تركي بن حامد الحازمي، عقد العمل محدد المدة، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الاصدار الثالث والثلاثون ، 05/01/2022، ص139.

²بوعيطة مليكة، "عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري " مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، 2022/03/29، ص03.

د . **المزايا والاستحقاقات** : يصف اي مزايا يحق للموظف الحصول عليها مثل التأمين الصحي ، والاجازات مدفوعة الاجر ، والمعاشات التقاعدية ، وتعويضات النفقات ، ويجب ان يوضح العقد كيفية تطبيق هذه المزايا خلال المدة المحددة.

سبب للإنهاء المبكر.

و . **بنود التجديد والتمديد** : اذا كان ذلك ممكنا ، فقد يتضمن العقد شروطا تتعلق بإمكانية تجديد او تمديد العقد عند انتهاء صلاحيته .

ز. **بنود السرية وعدم المنافسة**: قد تتضمن شروطا لحماية المعلومات لحماية المعلومات السرية للشركة ، وفي بعض الحالات بنود عدم المنافسة تقيد أنشطة الموظف بعد انتهاء العقد

الامتثال للقوانين واللوائح : بيان يضمن موافقة كلا الطرفين على الامتثال للقوانين واللوائح ذات الصلة بما في ذلك قوانين العمل، ولوائح الصحة والسلامة، والمتطلبات القانونية الخاصة بالصناعة .

ح . **حقوق الموظف** : الاعتراف بحقوق الموظف ، والتي يمكن ان تشمل الاحكام المتعلقة بالمعاملة العادلة ، وسياسات مكافحة التمييز، واجراءات التظلم .

ط . **التوقيعات** : يجب ان يتم التوقيع على العقد من قبل كل من صاحب العمل والموظف للاشارة الى الاتفاق والفهم للشروط

تشكل هذه العناصر مجتمعة اطارا لعلاقة العمل ، مما يضمن الوضوح والتفاهم المتبادل بين صاحب العمل والموظف . من المهم ان يراجع الطرفان العقد ويفهماه جيدا قبل التوقيع لضمان توافقه التام مع بنود اتفاقهما¹ .

2.1. خصائص عقد العمل محدد المدة:

تمتاز عقود العمل محددة المدة بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي :

_ لا يمكن اللجوء الى ابرام عقود العمل محددة المدة استثناء وفي حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90_11.

_ يستلزم لانعقاد عقود العمل محددة المدة بالإضافة الى تراضي الطرفين ان تكون مكتوبة ، وتحدد فيها بداية ونهاية المدة مع ذكر سبب ابرامها وهذا ما اكدته المادة 11 من قانون 90_11 السابق الذكر " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة" والمادة 12 الفقرة الاخيرة من نفس القانون "ويبين بدقة عقد العمل ، في جميع هذه الحالات ، مدة علاقة العمل واسباب المدة المقررة".

_ تحول عقود محددة المدة الى عقود عمل غير محددة المدة متى تم ابرامها خارج الحالات الخمسة التي وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90_11.

لا يمكن للمستخدم ان ينفرد بسلطة تعديل عقد العمل محدد المدة الا اذا تم التوصل الى اتفاق مع العامل طبقا للمبادئ العامة العقد شريعة المتعاقدين ، عكس عقود العمل غير محددة المدة التي يمكن للمستخدم بإرادته المنفردة ان يعدل من عقود عماله¹.

3.1. شروط الانهاء : تحدد الشروط التي يمكن بموجبها انهاء العقد ، بما في ذلك فترات الاشعار واي كما يجب ان يتضمن عقد العمل محدد المدة بعض البيانات الهامة والمتمثلة فيما يلي:

- _ اسم ولقب ومكان ميلاد العامل وهويته.
- _ تحديد صفة وطبيعة العقد المبرم.
- _ التزامات صاحب العمل وواجبات العامل.
- _ حقوق العامل واهم التحفيزات والامتيازات ان وجدت.
- _ تحديد الرتبة السلمية للعامل ومدى ارتباطها بالمؤهلات والكفاءات العلمية والتعليمية.
- _ تحديد بعض بنود الاتفاقية الفردية والجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة.
- _ بيان الفترة التجريبية ان وجدت.
- _ توزيع ساعات العمل الاساسية او الاضافية او التناوبية²

4.1. مزايا وعيوب العقود محددة المدة

أ. مزايا العقود محددة المدة :

بالنسبة لأصحاب العمل :

- _ المرونة : تسمح بالتوظيف لمشاريع محددة ، او فترات الذروة الموسمية ، او لتغطية الغيابات طويلة الامد دون الالتزام بتوظيف دائم
- _ **الفعالية من حيث التكلفة :** من المحتمل ان تقلل تكاليف العمالة على المدى الطويل ، حيث لا يلتزم اصحاب العمل باستمرار العمل بمجرد انتهاء العقد
- _ **تقييم المواهب :** يوفر فرصة لتقييم اداء الموظف ومدى ملائمته للشركة قبل عرض الوظيفة الدائمة عليه
- بالنسبة للموظف :
- _ **فرصة اكتساب الخبرة :** توفر فرصة لاكتساب الفرصة وتطوير المهارات وبناء شبكة مهنية
- المسار المحتمل للتوظيف الدائم : يمكن ان يكون بمثابة حجر الاساس للتوظيف الدائم مع الشركة
- _ **المرونة :** تناسب الافراد الذين يبحثون عن ارتباطات قصيرة الاجل او اولئك اللذين يحتاجون الى المرونة بسبب الظروف الشخصية او التخطيط المهني

بوعينة مليكة مرجع سابق ،ص04¹

حرشاوي علان ، عقد عمل محدد المدة بين النص والممارسة ،مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ،العدد ،160 ص²

ب. عيوب العقود محددة المدة :

بالنسبة لأصحاب العمل :

_ مخاطر دوران العمل : ارتفاع معدل دوران العمل اذا غادر الموظفون وظائفهم بحثا عن وظائف اكثر استقرارا ، مما يؤدي الى تكاليف متكررة للتوظيف والتدريب

احتمال انخفاض الولاء : قد يكون لدى الموظفين ذوي العقود المحددة التزام اقل بأهداف الشركة طويلة الاجل

_ المخاطر القانونية : خطر التعرض لمشاكل قانونية في حال استخدام العقود محددة المدة بشكل غير مناسب كبديل للتوظيف الدائم

بالنسبة للموظفين :

_ انعدام الامن الوظيفي : ان عدم وجود الامن الوظيفي على المدى الطويل يمكن ان يكون مرهقا وقد يؤثر على التخطيط المالي

_ النمو الوظيفي المحدود : قد تكون فرص التقدم او التطوير المهني محدودة مقارنة بالموظفين مزيا منخفضة : قد يحصلون على مزايا اقل (مثل مساهمات المعاش التقاعدي والتأمين الصحي وما الى ذلك مقارنة بالموظفين الدائمين

_ عدم اتساق الدخل : يمكن ان يردي انتهاء العقد الى فترات بدون عمل ودخل خاصة اذا لم يكن الدور الجديد متاحا على الفور¹.

2. عقد العمل غير محدد المدة

جاء تعريفه، في نص المادة (11) من قانون 11 /90 التي نصت على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة .

3. عقد العمل بالتوقيت الجزئي

نصت المادة (13) من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على "يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، ويكون ذلك في الحالتين التاليتين

_ إذا كان حجم العمل المتوفر لايسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

_ إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو إعتبرات شخصية، ووافق المستخدم.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل".

4. عقد العمل الخاص

لقد نصت عليها المادة (4) من القانون 11/90 التي جاء فيها مايلي " تحدد، عند الإقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات، ومستخدمي الملاحة الجوية، والبحرية، ومستخدمي السفن التجارية، والصيد البحري، والعمال في المنازل، والصحفيين، والفنانين المسرحيين، وممثلين التجاريين، ورياضي النخبة، ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول".

5. عقد التمهين

جاء تعريفه في المادة (6) من القانون 10_18 المؤرخ في 10 جوان 2018، المحدد للقواعد التطبيقية في مجال التمهين التي نصت على " هو عقد لمدة محددة يتعلق بتكوين المتمهن، يمضي من ثلاثة أطراف : المستخدم، والمتمهن، والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن." والمقصود بعقد التمهين هو قيام صاحب العمل بالتكوين المهني للعامل حتى يأخذ العامل خبرة مهنية في عمله المكلف به، ويكون على إطلاع على نوع العمل المكلف به، ومكان تنفيذ العمل ، وخلال هذه المدة يمكن للطرفين فسخ العقد إذا لم يرضى طرف من الأطراف سواء صاحب العمل عن أداء العامل لعمله أي يكون غير مؤهل لهذا المنصب ، او العامل عن صاحب العمل من خلال الأوامر القاسية، أو أن مكان العمل لا تتوفر فيه معايير الحماية، والنظافة، ويكون هذا الفسخ دون تعويض للطرف المقابل.¹

ثالثا: الاطار القانوني للمستخدمين

1. قانون العمل

1_ تعريف قانون العمل: أطلق على هذا الفرع من فروع القانون اسم "تشريع العمل" غير أن هذه التسمية قد تحمل على الاعتقاد بأن مصدر هذا الفرع هو التشريع مع أن هناك مصادر أخرى غير التشريع بحكم تنظيم علاقات العمل كما سنرى فيما بعد لذلك فإن دقة المصطلحات تقتضي الحديث عن قانون بصفة عامة لا عن التشريع

كما عرف القانون باسم قانون العمل وهو القانون الذي ينظم العلاقة بين كل من العمال الأجراء وأرباب العمل يبدو أن هذه التسمية أكثر دقة من التسميات السابقة وهي التي استقرت عليها معظم تشريعات العمل الحديثة²

¹ جلال مصطفى قريشي , شرح قانون العمل الجزائري الجزء الاول علاقات العمل الفردية_ ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1984, ص 306_308

² بن عزو صابر، في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، طبعة 2010، ص35.

ب. خصائص قانون العمل

الصيغة الامرة: تعبر الصيغة الامرة لقواعد قانون العمل الحديث عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل وحماية حقوق و مصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد قانون لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها وتتجلى الصفة الامرة في العديد من الجوانب العمل من النظام العام الواردة في قوانين العمل تمثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لإبرام عقد العمل والاحكام المقررة في مجال حماية الاجور وكذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول والتي تضمنها قانون علاقات الجزائر .

الواقعية وتنوع الأحكام: يهتم هذا القانون بالأوضاع المعيشية و يبتعد عن التجريد, يظهر ذلك من خلال تفصيله لقواعد واجراءات و نظام العمل (الاجر, المدة, و السن... الخ). يعتبر قانونا غير ثابت, يتغير وفق الظروف السياسية و الاقتصادية، الاجتماعية. يسعى المشرع الى ايجاد اليات تراعي هذه الظروف ما قرره الاجر الثابت و المتغير, مراعاة التركيبة الجسدية للعامل فميز ظروف عمل المرأة عن الرجل .

ذاتية المصادر: تتميز أحكام قانون العمل باستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل لذلك مرت هذه الاحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين:

المرحلة الاولى : تراجع فيها مبدأ سلطان الارادة في التعاقد امام سيادة القانون الذي فتح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال واصحاب العمل بنصوص من النظام.

المرحلة الثانية: سجلت تراجع القانون أمام الارادة الجماعية للعمال حيث أصبحت النقابات والاتحادات المهنية مصدرا للعديد من الاحكام والقواعد بواسطة الاتفاقيات الجماعية التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح العمال المنتسبين الى فرع او قطاع النشاط المعني.

اتجاه أحكام قانون العمل إلى التداول:

إن العوامل المختلفة السياسية والاقتصادية و الثقافية والفقهية دفعت بقانون العمل نحو التداول ومن ثم فان نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول وقد حدث هذا التقارب بفعل تبادل الابحاث واقامة العلاقات السياسية والاقتصادية ثم ظهور المنظمات الدولية المختصة كالمنظمة الدولية للعمل والسوق الاوروبية المشتركة . كما ان الآراء الفقهية وما تنتج من بالتشريع في مختلف بحوث ومؤلفات ودراسات المشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم و اوضاعهم الاجتماعية و الاقتصادية¹

¹ حنان زرقون, زبيدة لوقي, حقوق العمال في القانون الجزائري, مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر الاكاديمي, قانون اعمال, جامعة قاصدي مرباح , ورقة, 2022, 2023, ص7, ص8.

2_ حقوق وواجبات العمال:**1.2. الحقوق الاساسية للعمال:**

يعتبر العمل عنصرا اساسيا في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولهذا اولت التشريعات اهمية كبيرة لحماية حقوقه . ومن بين هذه التشريعات ، جاء القانون الجزائري رقم 90_11 ليؤطر علاقات العمل ويضمن للعمال حقوقه في ظروف عمل لائقة واجر عادل وحماية قانونية وتتمثل هذه في:

ا_ الحق في الاجر ومختلف الامتيازات

يعتبر الاجر ومختلف التعويضات المالية الملحقه به من اهم الحقوق المقررة للعمال ، والاجر هو المقابل الذي يتقاضاه العامل بسبب اداء العمل المحدد في عقد العمل ، يدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل كلما حل موعد الدفع ويتكون من عنصرين :
العنصر الاول: يتمثل في الجزء الخاص بالحد الادنى المضمون او الخاص باجر المنصب او الاجر القاعدي.
العنصر الثاني: هو الجزء المتغير يتمثل في مختلف المكافآت والعلوات والحوافز المالية المرتبطة اما بالإنتاج او بالأقدمية او بالظروف الاجتماعية.

وقد اكدت ذلك المادة 80 من قانون 90_11. بان للعامل الحق في الاجر مقابل العمل المؤدى ، ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل ، ولأجر اهمية كبيرة فهو المصدر الرئيسي للدخل الذي يعتمد عليه العامل واسرته فيما يخص جميع حاجيات الحياة اليومية وهو بذلك يساهم في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية على مستوى الفرد وكذلك على المستوى الوطني ، بما انه يعد مصدرا للضرائب ، فكلما كان كسب العمال اكثر كلما ارتفع الدخل الخاضع للضريبة¹.

وايضا ذكرت المادة 32 من امر رقم 03_06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 "للموظف الحق ، بعد اداء الخدمة،

في الراتب².

ب_ الحق في الراحة و العطل القانونية:

تناولت المادة 5 من قانون 90_11 الحق في الراحة كحق من الحقوق الاساسية للعامل ، فالراحة الاسبوعية والعطلة السنوية نتيجة حتمية لتنظيم اوقات العمل تستدعيها المحافظة على صحة العامل وسلامته البدنية والجسدية ، دون اغفال راحة الاعياد الرسمية والعطلة المرضية ، ونظم المشرع ذلك من المادة 33 الى المادة 52 مكرر 3 من قانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل ، الى جانب ذلك تناول المشرع بعض العطل الخاصة التي يتغيب بموجبها العامل دون فقدانه لأجره الشهري كمصادفته لمناسبة من المناسبات العائلية

القانون رقم 90_11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .¹

المادة 32 من الامر رقم 03_06 المؤرخ في 15 جويلية 2006²

كالزواج ، وفاة احد الاصول او الفروع او الحواشي من الدرجة الاولى للعامل او لزوجته ولادة مولود له او تأدية فريضة الحج مرة خلال الحياة المهنية للعامل .

كما ان العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع ع حدد بيوم الجمعة مقابل التزامه بساعات العمل المقدرة ب 40 ساعة اسبوعيا وكل عامل يعمل في يوم الراحة القانونية له الحق في راحة تعويضية ماثلة لها كما ينتفع بالحق في زيادة ساعات اضافية ، اما العطلة السنوية فتعتبر من النظام العام ولا يجوز التنازل عنها جزئيا او كليا من قبل العامل.

في المقابل صاحب العمل او المستخدم ملزم باحترام احكام الراحة والعطل القانونية والا تعرض لعقوبة جزائية طبقا للمادة 144 من قانون 90_11 يعاقب بغرامة 10000 الى 20000 دج كل مستخدم يخالف احكام هذا القانون المتعلق بالراحة القانونية ، ويتضاعف تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين في حالة العود ، يعاقب المخالف بغرامة من 40000 دج الى 50000 دج ويتضاعف حسب عدد العمال .

ج_ الحق في التأمين والضمان الاجتماعي:

يستفيد العامل من مجموعة من التأمينات الاجتماعية منها :

_ التأمين عن التقاعد:

التأمين على التقاعد هو من اهم الحقوق الاساسية المعترف بها للعمال في كافة الدول وينشأ هذا الحق بوجوب دفع العامل للأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل ، حيث يحصل العامل على معاش التقاعد يمنح له مباشرة بعد توفر الشروط القانونية فيه ن وهو ايضا معاش منقول يضمن للزوج او الزوجة الباقي على قيد الحياة ومعاش الى ابناء العامل المتوفى ومعاش الى الاصول .

_ التأمين عن البطالة

نوع جديد من التأمينات تم استحداثه في منتصف التسعينات نتيجة لتسريح عدد كبير التأمين عن البطالة من العمال من جراء الاصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر ، حيث يتم التأمين لدى صندوق التأمين عن البطالة عن طريق الاشتراك بنسبة معينة من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي تسمح بالاستفادة من اداءات هذا التأمين .

_ التأمين على المرض:

يتم التأمين بواسطة الاداء العينية التي تتمثل في التكفل بمصاريف العلاج الطبي والوقائي لصالح المؤمن وذوي حقوقه ، طبقا لنص المادة 08 من القانون 83_11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 وايضا بواسطة

الاداءات النقدية التي تتمثل في تعويضات عن ايام التوقف عن العمل بدواعي مرضية للعامل وقد تصل الى 100% من الاجر شرط الا يتجاوز 3 سنوات¹ .

_ التامين عن الامومة :

يهدف التامين على الولادة الى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة ، وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها ، حيث يغطي هذا التامين جميع المصاريف المترتبة على الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة ، او ما يتعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة حيث تتلقى تعويضات يومية ، وعليه تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية والمتمثلة في تعويضات يومية تقدر من من ب100% الاجر اليومي بعد انقطاع الضمان الاجتماعي² .

_ التامين عن العجز:

وتتضمن منح معاش العجز او اعانة شهرية لفائدة الاشخاص الذين يصابون بعجز بقدم القدرة على العمل كليا او جزئيا حيث تمكنهم هذه المنحة من العيش طوال فترة العجز ، وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص او لجنة خاصة ، ويحسب على اساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية ، تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني ، اضافة الى مؤهلاته تكوينه³ .

_ التامين على الوفاة:

بالنسبة للتامين عن الوفاة يستفيد منه ذوي حقوق العامل المتوفى حيث تمنح لهم منحة وفاة تستوفى دفعة واحدة وتقدر باجر سنة كاملة من العمل.

لقد وضع المشرع الجزائري معيار من اجل تحديد المبلغ المستحق لذوي حقوق المتوفى حدده ب12 مرة من مبلغ الاجر الشهري الاكثر نفعا المتقاضي خلال السنة التي تسبق وفاة المؤمن له اجتماعيا مع العلم ان هذا الاجر هو نفسه المعتمد في حساب الاشتراكات وفي كل الاحوال لا يجب ان يقل هذا المبلغ عن اثني عشر مبالغ الاجر الادنى المضمون وتوزع منحة الوفاة على ذوي الحقوق في حالة تعددهم بنسب متساوية تدفع لهم واحدة فور وفاة المؤمن له⁴ .

صديقي خالد, تطور نظام التأمينات الاجتماعية لغير الاجراء في الجزائر, مذكرة نيل شهادة الماجستير, علوم سياسية, سياسة عامة وادارة محلية, 2014_2015, ص 39¹.
باديس كشيدة, المخاطر المضمونة واليات رفض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, بحث مقدم لنيل شهادة الماستر في العلم القانونية, قانون اعمال, 2009_2010, ص 22².
البشير هدي, الوجيز في شرح قانون العمل, دار جسور للنشر والتوزيع, الطبعة الثانية 2009, ص 150³.
قالية فيروز, الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية, مذكرة ماستر, قانون المسؤولية المهنية, جامعة مولود معمري, تيزي وزو, 2012, ص 117⁴.

د_ الحق في الرعاية الصحية وطب العمل :

يتعرض العامل لمجموعة من الاخطار اثناء تنفيذ عمله مما يؤثر على ادائه وعلى صحته، لذا الزم المشرع صاحب العمل بتوفير وسائل الحماية والامن وتوفير الهياكل الطبية لاستقبال العامل على مستوى اماكن العمل حتى يضمن سلامة العمال هذا ما جاء في المادة5من قانون90_11 وكرس المشرع فكرة الحق في الوقاية الصحية من خلال اصداره للقانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل وهو قانون 07_88 المؤرخ في 1988/01/06 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، الذي تضمن مجموعة تدابير خاصة بتحقيق السلامة والامن في العمل وأسندت مهمة الرقابة على مدى تطبيق احكام الوقاية الصحية والامن لأجهزة خاصة فنجد الجهاز الرقابي الداخلي متمثلا في لجنة الوقاية الصحية والامن المتواجدة داخل الهيئات المستخدمة، ومتفشيات العمل كجهاز رقابة خارجي¹ .

ومن جهة اخرى الزم المشرع صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية للعامل ومتابعته طول فترة تشغيله وذلك بإنشاء اجهزة وهياكل طبية على مستوى الهيئات المستخدمة او ابرام اتفاقيات مع القطاع الصحي او اي طبيب مؤهل وذلك ضمانا لحق العامل في طب العمل طبقا لما ورد في المرسوم رقم93_120 المؤرخ في 1993/05/15² .

و_ الحق في العمل النقابي:

بالرجوع الى المادة 5 من قانون90_11 نجد انها تنص على حق العامل في ممارسة العمل النقابي وهو ايضا حق من حقوق المنصوص عليها في المادة70من دستور2016، وعليه يحق للعمال ممارسة النشاط النقابي سواء على مستوى مؤسساتهم التي يشتغلون فيها او على المستوى الخارجي في شكل نقابات عمالية تضم عدة قطاعات صناعية او تجارية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وحماية حقوقهم المكرسة دستوريا وبموجب قانون90_11 ،وقد صدر في هذا الصدد القانون رقم90_14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.³

ز_ الحق في الحماية والامن :

يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد او اهانة او شتم او كذب او اعتداء . ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به .

رشيد واضح , علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر, دار هومل للنشر والتوزيع, طبعة2005, ص 130

¹131132

المرسوم رقم 93_120, المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل في الجزائر.²

³1 رحاوي محمد, دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بنسبة للعامل الجزائري, مذكرة ماستر, تخصص ارشاد

وتوجيه, 2017_2018, ص 72

ح_ مبدأ المساواة بين الموظفين :

لا يجوز التمييز بين الموظفين، بسبب آرائهم أو جنسيتهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية، فكل المواطنين سواسية أمام القانون.

اذ تقتضي العدالة والمصلحة العامة، أن تكون معاملة المنتفعين على قدم المساواة في تلبية احتياجاتهم وهذا تطبيقاً لمبدأ مساواة المنتفعين أمام المرفق العام، المجسد في الدستور الجزائري في المادة 37 منه: " كل المواطنين سواسية اما القانون , ولا يمكن ان يتذرع باي تمييز يعود سببه الى المولد او العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماع.

ط_ الحق في الترقية:

ُ ويعتبر هذا الحق مقرر في نص المادة 38 من الامر رقم 03/06 تحت تسمية، الحق في تحسين المستوى والترقية في الرتبة، و يرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف اثناء المسار المهني ، وفقاً لمناهج ملائمة غالباً ما تؤدي إلى الترقية، إما في الدرجات أو الرتبة .

ص _ الحق في الاستقالة:

والمقصود بها هو الاعلان عن رغبة العامل في ترك عمله نهائياً. وقد يكون الاعلان عن هذه الرغبة كتابة، بأن يتقدم العامل بكتاب يفصح فيه عن رغبته في الاستقالة من عمله. كما قد تظهر الرغبة في الاستقالة من واقعة انقطاع العامل عن الذهاب إلى عمله أو امتناعه عن القيام لما عهد إليه به من اعمال. ويعرف النوع الاول من الاستقالة بالاستقالة الصريحة ويسمى النوع الثاني بالاستقالة الضمنية، لا نها تستشف من سلوك الموظف وانقطاعه عن عمله لمدة طويلة .

لا يستطيع الموظف الاستقالة فجأة من منصبه دون سابق إنذار، إذ أن الاستقالة تتطلب إجراءات معينة منصوص عليها في الامر رقم 03/06 المتضمن لقانون الوظيفة العمومية والتي تتضمن جملة من القيود، حتى تضمن حسن سير المرفق؛

ونصت المادة 218 على ما يلي: " لا يمكن أن تتم الاستقالة الا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه مع الإدارة بصفة نهائية " .

ض_ للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى :

إن لتكوين الموظف أهمية بالغة باعتبارها حافز معنوي ومادي، حيث من خلالها يكتسب الموظف مهارات وقدرات جديدة يجعله يتأقلم مع منصب عمله ويؤدي به إلى ثقة أكبر في النفس .

ع_ الحق في حرية الرأي: وهذا جاءت به نص المادة 42 المساس بحرمة حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي¹.

2.2 واجبات العمال

أ. الالتزام بأداء العمل:

يعد الالتزام بالعمل هو الالتزام الرئيسي للعمال كونه محل عقد العمل لان رب العمل لا ينتظر من العامل سوى ان يقدم له عملا او خدمة ما وما عدا ذلك من الالتزامات مرتبطة بالالتزام الاصلي ، فيجب على العامل تنفيذ العمل بنفسه كون شخص العامل محل اعتبار في العقد وعليه ان يبذل عناية الشخص العادي في ذلك ، ويؤدي ما هو متفق عليه ولا يجوز له اسناد القيام بالعمل الى الغير دون موافقة صاحب العمل ، وهذا ما أكدته المادة من القانون 90_11 بنصها "ان يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم 2/7 ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".

ب. الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل:

ان العامل ملزم بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل والمتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد، وتنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يتبعها العامل وهذا ما أكدته المادة 7/ 3 من القانون 11/90 عند تنفيذ العامل لأوامر صاحب العمل، يشترط ان لا تكون هذه الاوامر مخالفة للقانون او الاحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية او الانظمة الداخلية او عقد العمل المتفق عليه فمن حق العامل عدم الامتثال لها .

اما اذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ اوامر صاحب العمل المرتبطة بنشاطه المهني والتي قد تلحق اضرار بالمؤسسة ، فانه يتعرض للعقوبات المدنية او الجزائية مع امكانية انتهاء علاقة العمل بدون تعويض طبقا للمادة 1/73 من قانون علاقات العمل 90_11.

ج. الالتزام بالمحافظة على اسرار المهنة:

يلتزم العامل بعدم افشاء اسرار صاحب العمل المهنية والشخصية، كما يلتزم ايضا بالمحافظة على اسرار العمل الصناعية والتجارية او المتعلقة بوسائل الانتاج والتسويق، وبعد ذلك من مقتضيات حسن النية الواجب توفره في علاقات العمل، ويظل هذا الالتزام قائم حتى بعد انقضاء العقد حتى لا تنتقل اسرار العمل الى منافسي صاحب العمل عن طريق العمال الذين انقضت مدة عملهم .

ونظم المشرع هذا الالتزام في فحوى المادة 8/7 من قانون 90_11 واكد على ان الاخلال بهذا الالتزام يعتبر خطا جسيم ينجر عنه فصل العامل عن العمل دون تعويض حسب المادة 3/73 من قانون 90_11 .

د. الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

قد يتضمن عقد العمل شرطاً يلتزم بمقتضاه العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، وعليه فالعامل ملزم اثناء ادائه لعمله بعدم ممارسة اي نشاط يتعارض مع مصالح صاحب العمل او ينافسه في هذا العمل، كما يلزم بعدم تقديم مساعدة للمؤسسات المنافسة بمنحها الوسائل او اسرار صاحب العمل، وهذا ما اكدته المادة 8/7 من قانون 90_11¹.

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمستخدمين

اولا : ماهية النظام المحاسبي المالي

1_ تعريف النظام المحاسبي المالي :

عرف القانون 11/07 بتاريخ 25 نوفمبر 2007 نصت المادة 03 منه على ان: " المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومة المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة، وتصنيفها، وتقييمها وتسجيلها، وعرض كشوف مالية تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان، وناجته ، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية"².

ونستنتج من هذا التعريف خصائص النظام المحاسبي المالي التالية:

_ نظام لتنظيم المعلومة المالية.

_ تصنيف وتقييم وتسجيل المعلومات المالية من المعايير الدولية.

_ قياس اداء الشركة من خلال جدول حسابات النتائج او قائمة الدخل .

_ قياس وضعية الخزينة (جدول تدفق الخزينة) او قدرة الشركة على توليد النقدية وما يماثلها .

_ يتم اعداد الكشوف المالية (في نهاية السنة) في نهاية الفترة المحاسبية مبدا الدورية .

وبالتالي فالنظام المحاسبي المالي عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتفاقيات والقواعد المستنبطة من

معايير المحاسبة الدولية ، كالتالي تسمح بمعالجة المعلومات والاحداث الاقتصادية للمؤسسة (مدخلات النظام

المحاسبي)، لتحديد القيم الاقتصادية لبنود القوائم المالية (مخرجات النظام المحاسبي) ، و ذلك بهدف اصال

المعلومات المالية الى مستخدميها ، والحكم على الادارة ومساهمتها في تحسين اداء المؤسسة والاستخدام الامثل

للموارد الاقتصادية المتاحة لها³ .

رحاوي محمد، مرجع سابق¹

¹ خرشيش فاتح دور النظام المحاسبي المالي في تحسين جودة المعلومات المالية، مذكرة ماستر، ادارة اعمال مالية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2016_2015، ص8.

عبد الغني ددان، عبد الوهاب ددان، المنظور المالي للنظام المحاسبي المالي، حسب المعيار الدولي 32 و33.

2_ الاطار التشريعي للنظام المحاسبي المالي :

يتضمن الاطار التشريعي المتضمن للنظام المحاسبي المالي ما يلي :

_ قانون 11/07 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 يتضمن النظام المحاسبي المالي من خلال 43 مادة.

_ المرسوم التنفيذي رقم 08/156 المؤرخ في 26 ماي 2008 الذي يتضمن احكام القانون 07/11 ويحتوي على 44 مادة¹

_ القرار الوزاري المؤرخ في 26 جويلية 2008 ،الذي يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومدونة الحسابات الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 19 بتاريخ 25 مارس 2009² .

_ المرسوم التنفيذي رقم 11/09 المؤرخ في 07 افريل 2009 تضمن هذا المرسوم 26 مادة تضمنت الاجراءات التنظيمية والظروف الواجب توفرها عند المعالجة المحاسبية بواسطة برامج الاعلام الالي .
_ التعليمة رقم 02 الصادرة بتاريخ 29 اكتوبر 2009 والتي تتضمن اول تطبيق للنظام المحاسبي المالي ، تضمنت هذه التعليمة المبادئ العامة حول الانتقال بحيث يجب ان يتم اعداد وعرض القوائم المالية لسنة 2010 وكان الحسابات اوقفت حسب النظام المحاسبي المالي³ .

3_ الاطار التصوري للنظام المحاسبي المالي :

وفقا للمادة 6 من القانون رقم 0711 فان النظام المحاسبي المالي يتضمن اطارا تصوريا ومعايير محاسبية ومدونة حسابات تسمح بإعداد قوائم مالية على اساس المبادئ المحاسبة المعترف به عامة .
واما المادة 07 من نفس القانون فقد ورد فيها انا الاطار التصوري يشكل دليلا لإعداد المعايير المحاسبية كتأويلها كاختيار الطريقة المحاسبية الملائمة عندما تكون بعض المعاملات الاحداث الاقتصادية وغيرها من الاحداث الاخرى غير معالجة بموجب معيار او تأويل فالاطار التصوري يعد ويحدد :

- مجال التطبيق.

- المبادئ والاتفاقيات المحاسبية.

- الاصول والخصوم الاموال الخاصة، المنتجات والاعباء.

الشكل التالي يوضح المنظومة القانونية الكاملة لتطبيقه⁴ :

¹ المرسوم التنفيذي رقم 8_ 156 المؤرخ في 26 ماي 2008، المتعلق بتطبيق احكام القانون 07-11 المتضمن النظام _

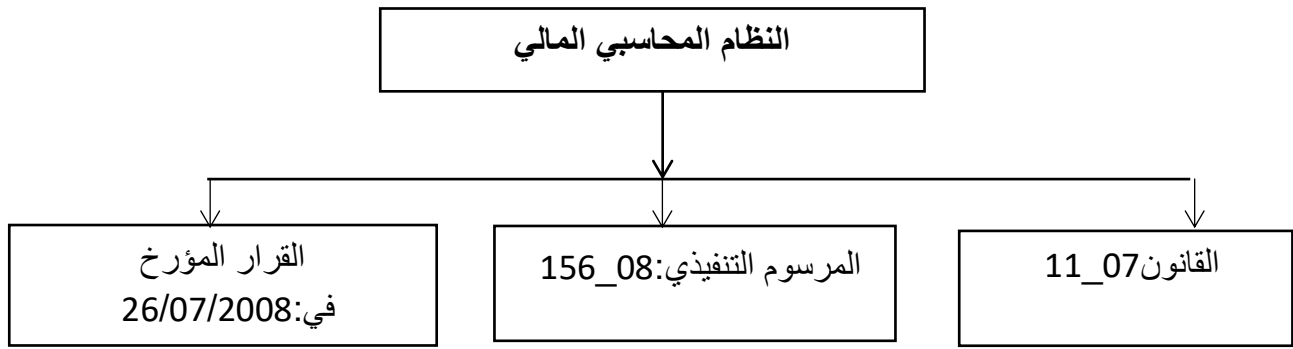
المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية عدد 27، 28 ماي 2008

القرار الوزاري المؤرخ في 26 جويلية 2008، المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة، عدد 19، 25 مارس 2009²

سليم بن رحمونة، الاطار العام للنظام المحاسبي المالي، محاضرات في المحاسبة المالية، جامعة محمد خيضر، ص 02³

⁴ سهام مهيري، اثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على الاداء المالي لشركات التامين الجزائرية، تخصص دراسات محاسبية وجبائية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، 2013_ 2014، ص 4

شكل رقم (01) : توضيح المنظومة المتكاملة الصادرة لتطبيق النظام المحاسبي والمالي .



المصدر سهام مهيري، اثر تطبيق النظام المحاسبي SCF على الاداء المالي لشركات التامين الجزائرية ، دراسات محاسبية وجباية معمقة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2014، ص4

4 مبادئ النظام المحاسبي المالي :

تبنى مشروع النظام المحاسبي المالي الجديد مختلف المبادئ المحاسبية المعروفة وهي :

ا_ استمرارية النشاط : يجرى اعداد القوائم المالية بالافتراض ان المنشأة مستمرة وستبقى عاملة في المستقبل المنظور وعليه يفترض انه ليس لدى المنشأة النية او الحاجة للتصفية او لتقليص حجم عملياتها بشكل هام، ولكن ان وجدت هذه النية او الحاجة فان القوائم المالية يجب ان تتعدد الى اساس مختلف في مثل هذه الحالة المؤسسة مجبرة بالإفصاح عن ذلك .

ب_ مبدا الدورة المحاسبية : كما يمكن عادة ما تكون الدورة المحاسبية سنة حيث تبدأ في 01 / 01 وتنتهي في 31 / 12 تضع تاريخ لإدخال دورتها المحاسبية مخالف تاريخ 31/12 اذا كان نشاطها مقيد بدورة استغلال مختلفة للسنة الماضية وفي الحالات الاستثنائية يمكن ان تكون الدورة المحاسبية اقل او اكثر من 12 مبدا القيد المزدوج: حسب المادة 16 من القانون 11_07 تحرر الكتابات المحاسبية حسب المبدأ المسمى القيد المزدوج"، يمس كل تسجيل على الاقل حسابين اثنين، احدهما مدين والثاني دائن، في ظل احترام التسلسل الزمني في تسجيل العمليات، ويجب ان يكون المبلغ المدين مساويا للمبلغ الدائن¹ .

ج_ مبدا الوحدة المحاسبية : نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 156_08 على انه يجب ان يعتبر كل كيان لو كان وحدة محاسبية مستقلة ومنفصلة عن مالكيها، فالمحاسبة المالية تقوم على مبدا الفصل بين اصول الكيان وخصومه وابعاءه ونواتجه، وبين اصول وخصوم وابعاءه ونواتج الشركاء او المساهمين في الشركة .

² بن خليفة حمزة، دور القوائم المالية في اعداد بطاقة الاداء المتوازن لتقييم اداء المؤسسات الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص محاسبة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017_2018، ص12

د_ مبدأ الفترة المحاسبية (مبدأ استقلالية الدورات):

نصت على هذا المبدأ المواد 12_13_14 من المرسوم التنفيذي 08_156 وهي مجموعة من النقاط تركز في مجملها العمل بهذا المبدأ ومن أهمها :

تكون نتيجة كل سنة مالية مستقلة عن السنة التي سبقتها وعن السنة التي تليها، اي كل الاحداث الاقتصادية الخاصة بالسنة المالية، يجب ان تنتسب لها.

يجب ان تكون الميزانية الافتتاحية للسنة المالية مطابقة للميزانية الختامية للسنة المالية السابقة .

هـ_ مبدأ التكلفة التاريخية :

نصت المادة 16 من المرسوم التنفيذي 08-156 على إدراج الأصول والخصوم، والنواتج والأعباء في الكشوف التاريخية، على أساس قيمتها عند تاريخ معاينتها دون الأخذ في الحسبان آثار تغيرات الاسعار وتطور القدرة الشرائية غير أن بعض الأصول مثل الأصول البيولوجية أو الأدوات المالية تقيم بقيمتها الحقيقية وتتألف التكلفة التاريخية للسلع والممتلكات عند إدراجها في الحسابات عقب خصم الرسوم القابلة للاسترجاع والتخفيضات التجارية والتنزيلات وغيرها من العناصر المماثلة من :

السلع أو الأصول أو الممتلكات المكتسبة عن طريق الشراء ← تكلفة الشراء.

السلع أو الأصول أو الممتلكات المكتسبة كمساهمات عينية ← قيمة الأسهم (عدد الاسهم * القيمة الاسمية للسهم).

السلع أو الأصول أو الممتلكات المستلمة مجاناً ← قيمتها الحقيقية عند تاريخ دخولها القيمة السوقية عند تاريخ الاستلام.

السلع أو الأصول أو الممتلكات المستلمة عن طريق التبادل ← إذا كانت مماثلة تقيم بالقيمة الحقيقية.

السلع المقدمة، أما إذا كانت غير مماثلة فتقيم بالقيمة السوقية.

أما بالنسبة للموجودات أو الخدمات المنتجة من قبل المنشأة نفسها فتقيم بتكلفة إنتاجها¹

و_ مبدأ الصورة الصادقة:

حسب المادة 19 من المرسوم التنفيذي 08-156، يجب أن تستجيب الكشوف المالية بطبيعتها ونوعيتها وضمن احترام المبادئ والقواعد المحاسبية إلى هدف واحد، وهو إعطاء صورة صادقة بمنح معلومات مناسبة

¹ خرشيش فاتح, دور النظام المحاسبي المالي في تحين جودة المعلومات المالية, مذكرة ماستر تخصص ادارة اعمال مالية, جامعة قالمة 8ماي, 1945, ص17_16

عن الوضعية المالية ونجاعة الكيان، وفي حالة العكس أي أن تطبيق القواعد المحاسبية غير ملائم لتقديم صورة صادقة عن الكيان، يجب الإشارة إلى أسباب ذلك في الملحق.

ز_ مبدا عدم المقاصة :

لا يمكن اجراء مقاصة بين عنصر من عناصر الاصول وعنصر الخصوم، عنصر من الاعباء وعنصر النواتج، الا في حالات استثنائية تتم عملية المقاصة على اسس قانونية او تعاقدية .

ح_ مبدا الحيطة والحذر:

ويقضي هذا المبدأ بأن يتم تسجيل أي نقص للقيمة والخسائر المحتملة قبل تحققها الفعلي، في المقابل لا يمكن تسجيل الأرباح الا بعد وقوعها الفعلي .

ط_ مبدا تغلب الواقع الاقتصادي على الواقع القانوني :

تسجل المعاملات والأحداث الأخرى في الدفاتر المحاسبية وتعرض في الكشوف المالية للمؤسسة طبقاً لحقيقته المادية وواقعها المادية وواقعها الاقتصادي وليس فقط على أساس مظهرها أو شكلها القانوني.

مبدا الاهمية النسبية

ويعني هذا أن القوائم المالية التي تعتمد لاتخاذ القرارات يجب أن تفصح عن كافة المعلومات ذات الأهمية النسبية، أي إذا تم حذف المعلومات أو عدم الإفصاح عنها بشكل غير صحيح يؤثر سلباً على القرارات المتخذة بناء عليه.

ي_ مبدا الاستحقاق

يعني هذا المبدأ أنه عند قياس صافي الدخل الخاص بالفترة ، فإن الإيرادات التي تؤخذ في عين الاعتبار هي تلك الإيرادات التي تخص الفترة سواء حصلت أو لم تحصل كما أن المصروفات التي تؤخذ في الاعتبار هي تلك المصروفات التي تخص الفترة سواء سددت أو لم تسدد. وهذا يعني أن تتم المحاسبة عن العمليات المالية بصرف النظر عن اقترانها بالتدفقات النقدية الداخلة أو الخارجة .

ك_ مبدا التحقق(الاعتراف بالإيراد) :

يعني هذا المبدأ أن المنشأة تعترف بالإيراد وتسجله في دفاترها الا بعد تحققه فعلاً، ويتم تحديد نقطة تحقق الإيرادات عند حدوث واقعة البيع ويتم ذلك عند تسليم السلعة المباعة او تقديم الخدمة، حيث انه عند هذه النقطة تتم عملية التبادل المادي ويتوفر دليل موضوعي على تحقق الإيراد.

ل_ مبدا الإفصاح :

ويعين هذا المبدأ أنه عند إعداد القوائم المالية يجب أن يكون هناك علانية تامة، بحيث لا يتم اخفاء اي معلومات او بيانات تضر بالمستفيدين من هذه القوائم، ، أو قد تساهم في اتخاذ قرار معين . ويجب على المحاسب

ان يلتزم جانب الحياد عند إعداد هذه القوائم وذلك بالإفصاح التام عن جميع المعلومات بغض النظر عن مدى تأثيرها على هذه القوائم¹.

5/اهمية النظام المحاسبي المالي :

- تبسيط قراءة القوائم المالية بلغة محاسبية موحدة .
- تقليص التكاليف الناجمة عن عملية ترجمة أو تحويل القوائم المالية من النظام المحاسبي للبلد الذي تعمل به الشركات التابعة والفروع الى النظام المحاسبي للشركة الام.
- يسهل عملية مراقبة الحسابات التي تركز على مبادئ محددة بوضوح.
- يشجع الاستثمار الاجنبي المباشر نظرا لاستجابته لاحتياجات المستثمرين الاجانب محاسبيا .
- يضمن تطبيق المعايير المحاسبية الدولية المتعامل بها دوليا مما يدعم شفافية الحسابات وتكريس الثقة في الوضعية المالية للمؤسسة .
- انسجام النظام المحاسبي المالي المطبق في الجزائر مع الانظمة المحاسبية العالمية .
- يساهم في تحسين تسيير المؤسسة من خلال فهم أفضل للمعلومات التي تشكل أساس لاتخاذ القرار.

6/اهداف النظام المحاسبي المالي :

- هناك العديد من الاهداف المرجوة تحقيقها من خلال الانتقال من المخطط المحاسبي الوطني الى النظام المحاسبي المالي، ويمكن تلخيصها كما يلي
- ترقية النظام المحاسبي الجزائري ليواكب ويتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية.
 - أداة تجهيز المعلومات الاقتصادية والمالية والنقدية عن طريق تجميع البيانات ومعالجتها.
 - متابعة البيانات المحاسبية بكفاءة على أن تتم هذه المتابعة بأقل التكاليف.
 - يسمح التسجيل بمراقبة الحسابات بكل ضمان للمسيرين والمستثمرين الاخرين حول مصداقيتها وشفافيتها
 - النظام المحاسبي يوفر وسائل الرقابة الداخلية والضبط الداخلي والمحافظة على أصول المشروع من السرقة وسوء الاستعمال .
 - يسمح التسجيل بطريقة موثوقة بها وشاملة لمجموع تعاملات المؤسسة بما يسمح بإعداد التصاريح الجبائية بموضوعية ومصداقية.
 - يساعد في إعداد الاحصائيات والحسابات الاقتصادية لقطاع المؤسسات على المستوى الوطني من خلال معلومات تتسم بالموضوعية والمصداقية.
 - توفير معلومات مالية مفهومة وموثوق بها دوليا.
 - إعطاء صورة صادقة وحقيقية للوضعية المالية والتغيرات التي تطرأ عليها.
 - النظام المحاسبي المالي يتوافق مع تقنيات المعلومات الحديثة التي تسمح بتدنية التكاليف من تسجيل البيانات

¹ المحاسبة المفهوم والمبادئ PDF, تم الاطلاع عليه بتاريخ 2025/04/21

المحاسبية وإعداد القوائم المالية وعرض وثائق التسيير حسب النشاط.

• تمكين المشروع من الاحتفاظ بدفاتر وسجلات منتظمة مع مراعاة إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية لهذا النظام

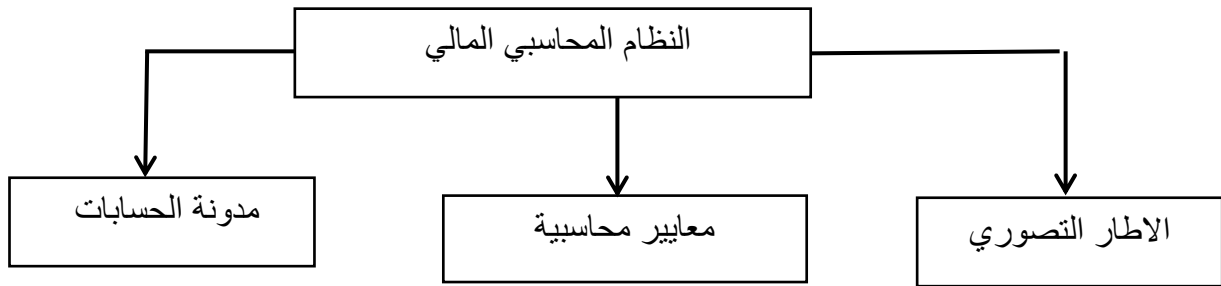
عن طريق الموازنة بين منافع النظام وتكاليفه.

- إيجاد حلول محاسبية للعمليات التي لم يعالجها المخطط المحاسبي الوطني .
- تقريب ممارستنا المحاسبية من الممارسات الدولية القائمة على المعايير المحاسبية الدولية.
- تقييم عناصر الميزانية لمبدأ الصورة الوافية والعادلة¹ .

الشكل التالي يوضح مكونات النظام المحاسبي المالي

مكونات النظام المحاسبي المالي:

الشكل رقم (02) : مكونات النظام المحاسبي المالي الجزائري.



المصدر: سعيد بوراوي الأسس والمبادئ المحاسبية في النظام المحاسبي والمالي الجزائري, ملتقى دولي حول النظام المحاسبي المالي الجديد في ظل المعايير الدولية يومي: 17_18/01/2010

7/ مدونة سير الحسابات

1/7 مدونة سير الحسابات:

يعد كل كيان مخطط حسابات واحد على الأقل ملائماً لهيكله ونشاطه واحتياجاته الى الاعلام الخاص بالتسيير والحساب هو اصغر وحدة معتمدة لترتيب وتسجيل الحركات الحسابية وتجميع الحسابات في فئات متجانسة تدعي طبقة وتوجد فئتان من طبقة الحسابات :

_ طبقات حسابات الوضعية.

_ طبقات حسابات التسيير.

¹ مخلوفي عادل, انعكاسات النظام المحاسبي المالي على جودة نظم المعلومات المحاسبية للمؤسسة الاقتصادية, مذكرة ماستر, جامعة بومرداس, 2015, ص25

وكل طبقة تقسم الي حسابات تعرف بإعداد ذات رقمين او اكثر.

حيث تم اعتمادها بموجب قانون 11/07 المؤرخ بتاريخ 2007/11/25 وذلك للتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية وتوحيد الممارسات المحاسبية الى حد ما مع الدول الاخرى لان ذلك يشجع من الاستثمار الاجنبي كون القراءة المحاسبية تكون مقاربة.¹

2/7 شكل مدونة الحسابات :

_ انظر الى الملحق رقم (01)

ثانيا: المعالجة المحاسبية للمستخدمين

1_ الأعباء الخاصة بالمستخدمين :

1_1 الأجور والرواتب:

ا_ تعريف ال : هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل مقابل تنفيذ ما يكلفه به وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما قبل وفي اطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل. ويعرف محاسبيا على انه التكلفة التي تتحملها المؤسسة لقاء استخدامها لليد العاملة.²

التعريف الاجتماعي للأجر عند تناول تعريف الاجر بالنسبة لصاحب العمل نجد انه عبارة عن تكلفة العمل عن كل وحدة زمنية من العمل، او عن كل وحدة من الانتاج، ويدخل ضمن هذا المفهوم العام لكلمة الاجور القيمة الحالية للمنافع الهامشية التي يتحملها صاحب العمل.

و عرف ايضا بانه " هو ما يتقاضاه العامل او يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تأخذ هذه الخدمة العمل على

شكل جهد ذهني او عضلي، كما يتخذ الاجر شكل الاجر النقدي" .

• **المرتب** : هو ما يحصل عليه الموظف وهو ما يصرف شهريا في غالب الاحيان .

• **الاجر** : هو ما يحصل عليه الموظف وهو ما يصرف يوميا او اسبوعيا .

• **اجمالي الاجر** : وهو ما يستحقه الفرد من الاجر مقابل عمله قبل خصم اي اقتطاعات .

• **صافي الاجر** : هو عبارة عن اجر بعد خصم اقتطاعات وتتمثل هذه الاقتطاعات في الضرائب والتأمينات المختلفة كتأمين البطالة والرعاية الصحية والعجز والمعاش .

• **الاجر النقدي** : هو مقدار من المال يحصل عليه العامل مقابل تأدية اعماله في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، شهر .

• **الاجر العيني** : هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركات للفرد مثل العلاجات المواصلات والسكن .

الجمهورية الجزائرية الجريدة الرسمية العدد 19 بتاريخ 25 مارس 2009 الباب الثالث مدونة الحسابات وسيرها ص 44¹
¹ رضا تومي، عبد الرحيم فلتان، **المعالجة المحاسبية للأجور**، تقرير تر بص لنيل شهادة ليسانس، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، تخصص ادارة مالية، 2022_2023، ص1

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الأجر: " هو المقابل المالي أو العيني الذي يحصل عليه العامل أو الموظف نتيجة قيامه بعمل معين أو تقديمه لخدمة وفقا لاتفاق مسبق بينه وبين صاحب العمل ويمكن أن يكون الأجر يوميا أو أسبوعيا أو شهريا أو بحسب الانتاج¹.

ب_ أنواع الأجر:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجر نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجر التي يتحصل عليها العامل والذي يساعد في قضاء حاجته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتتمثل هذه الانواع أساسا في الاتي:

_ الاجر الدوري والاجر لغير دوري فالأجر الدوري : هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال على ذلك الاجر الاساسي . والاجر الغير دوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق مع دورية الاجر ، كما انه ليس مقابل صريحا للوظيفة ، ومثال على ذلك المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات ، كالمكافآت السنوية ، ومنح الأعياد ، وما في حكمها.

_ الاجر الاسمي والاجر الحقيقي : الاسمي هو المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله الذي يقوم به. والأجر الحقيقي هو قيمة الاجر الاسمي وقدرته على اشباع الحاجات ، او مقدار السلع والخدمات التي يمكن ان يحصل عليها العامل باجره النقدي.

_ الاجر النقدي : يتكون الأجر النقدي من جزأين جزء ثابت يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.

_ الاجر العيني : يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، ومن امثلتها الرعاية الصحية العلاج المواصلات السكن الملابس ووجبات الطعام اثناء العمل².

ج_ مكونات الاجر :

يحتوي الاجر عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لأخر ومن بلد لأخر وسوف نركز هنا على مكونات الاجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي والذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الاجر الى عنصرين اساسيين هما الأجر الثابت والأجر المتغير.

_ الأجر الثابت : يكون الأجر الثابت من ثلاثة عناصر وهي الأجر الأدنى الوطني المضمون، والأجر الأساسي والتعويضات الثابتة.

_ الأجر الوطني المضمون : ويعتبر الأجر الأدنى لأنه لا يمكن الاتفاق في عقد العمل او الاتفاقيات الجماعية على أجر اقل منه¹.

مجيد ضياء, النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي, مؤسسة شباب الجامعة للنشر, الاسكندرية, 2007, ص331¹
² ديدوش محمد, تسيير الأجر في المؤسسة الاستشفائية, مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر اكايمي, تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية, جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم, 2017, ص31_32

وهو أيضا الحد الأدنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر الى عدة اعتبارات مالية واقتصادية، واجتماعية، وهذا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين ويمنع صاحبه ان يمنح اجر ادنى منه ولو كان ذلك برضا العامل².

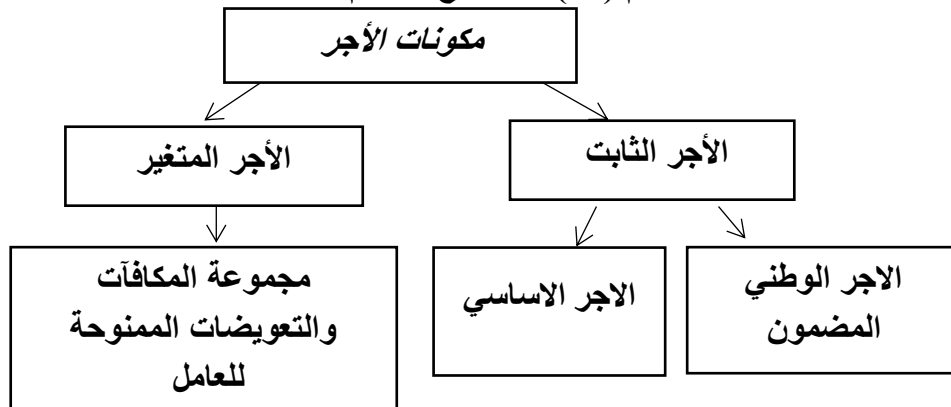
الاجر الأساسي: حسب المادة 81 من قانون العمل يقصد بالاجر الاساسي، المقابل للتصنيف المهني في

الهيئة المستخدمة ان تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الاجر المقابل لذلك المنصب، اذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور ، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل حيث يعطي لكل منصب عمل مجموع النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من

منصب لآخر ويمكن ان تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب.

الاجر المتغير: وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات وخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل او بكيفية تنظيم العمل، ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل³.

شكل رقم (03) : توضيح تقسيم مكونات الاجر.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات في النص اعلاه

1_2 Allocation Familiale (AF) المنح العائلية:

هي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العالمية الحديثة، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة حتى سن الرشد، فبالنسبة للعمال الذين يتقاضون اجرة شهرية تقل عن 15000 دج يستفيدون من مبلغ 600 دج في حدود خمس (05) أطفال وابتداء من الطفل

غربي بخالفة، عنصر الاجر في علاقة العمل، جامعة باجي مختار، غنابة ص28،¹
نواوي كنزة، بنقة مروة، تسيير الاجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التامين، مذكرة ماستر، جامعة محمد
خيضر، المسيلة، 2019_2020 ص182

³حنان زرقون زبيدة لقوي، حقوق العامل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022_2023

السادس (06) يتقاضى عليه 300 دج فقط، أما بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تفوق 15000 دج فلهم الحق في منحة تقدر بمبلغ 300 دج عن كل طفل¹.

الشكل (04) : يوضح تقسيم المنح العائلية .



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على معلومات النص اعلاه

رضا تومي ، عبد الرحيم فلتان مرجع سابق.¹

1_3 التعويضات :

تعويض الخبرة المهنية (IEP) Indemnité d'Expérience Professionnel: عادة ما تعوض الأقدمية والخبرة المهنية حسب السلم المهني لكل قطاع، وتكون الترقية من منصب الى آخر، ولكن في بعض الأحيان تتعطل قاعدة مكافئة الخبرة أو الأقدمية بالترقية، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه الحق في الترقية إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لأسباب مالية أو إدارية، تنظيمية، قانونية، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل ماليا عن الخبرة أو الأقدمية.

تعويض الضرر Nuisance : هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطي هذا التعويض ك مبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهريا

تعويض السلة (PP) Prime de panier: محدد هذا التعويض ب22 وجبة شهريا كحد أقصى، وكل حالة غياب تحرمه من سلة ذلك اليوم، وتحدد قيمة التعويض حسب الاتفاقية الجماعية.

تعويض النقل (PT) Prime de transport: يوضع سلم ويحدد قيمة التعويض بالكيلومتر مع تحديد سقف.

تعويض الأجر الوحيد (PSU) Prime de salaire unique: يقدم هذا التعويض في حالة إذا ما كان أحد الزوجان لا يشتغل، ويساوي 500 دج.

تعويض مصاريف المهنة Prime les frais de mission : وهو تعويض المصاريف المترتبة عن تنقل العامل أثناء أدائه لمهامه ويتعلق الأمر بتعويض الإقامة والنقل والإطعام، وماذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة.

تعويض المنطقة : هو مكافأة مالية ذات طابع جغرافي أو قطاعي ، بمعنى ان هذه المكافأة تدفع للعمال الذين يعملون في اعمال معينة، وهذا ما قرره المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل، مشيرة الى أن الحق في تعويض المنطقة يترتب على مناصب العمل الواقعة في المناطق أو قطاعات النشاط أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية¹

تعويض العمل التناوبي : وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب وحسب تقسيم اوقات العمل وظروفه الخاصة او ما يسمى بعمل الافواج المتعاقبة .

تعويض العمل الليلي : قد يؤدي العامل عمله في غير الاوقات العادية للعمل فظروف العمل ليلا ومتطلباته تختلف عن ظروف العمل نهارا، مما يستوجب تعويضا عن العمل الليلي ، ونظرا لعدم وجود تنظيم خاص

¹حنان زرقون زبيدة لفلوق مرجع سابق

بحساب تقدير العمل الليلي، فإن المجال مفتوح امام اتفاق الاطراف المتعاقدة، سواء كان اتفاق بين العامل وصاحب العمل بمقتضى عقد عمل فردي او اتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكن الاستناد الى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي.

تعويض الساعات الإضافية : قد تلجأ المؤسسة في ظروف استثنائية للطلب من عمالها العمل لساعات إضافية وذلك لتلبية ضرورة قصوى وموافقة لمتطلبات العمل فزيادة عن ساعات العمل المقررة دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية والا تزيد المدة العمل عن 12 ساعة في اليوم بحيث يترتب عن هذه الساعات الاضافية تسعيرة تزيد عن تسعيرة الساعات العمل العادية وتكون كالتالي :

- زيادة ب 50% من سعر الساعة العادية لا ربع ساعات الاولى في الاسبوع .
- زيادة ب 75% من سعر الساعة العادية لا ربع ساعات الموالية لأربعة الاولى في الاسبوع .
- زيادة ب 100% من سعر الساعة العادية لساعات العمل المؤدية ليلا وفي أيام العطل يكون العمل الليلي بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

1_4 الإقتطاعات:

إن التعويضات والعلاوات والمنح المذكورة أعلاه تشكل في مجموعها ما يسمى الأجر الخام ولا يتحصل عليه العامل كله بل يجب أن يقتطع منه بصورة إجبارية مبلغا لضرائب على الأجر باعتباره صنفا من المداخل IRG/SAL وتخصم منه كذلك بعض الاشتراكات في الصناديق المختلفة وهي:

- _ الإقتطاعات الاختيارية: هي اقتطاعات يتم تطبيقها بناء على رغبة العامل او الموظف من امثلتها:
- _ تسبيقات على الأجر : حيث يمكن للموظف ان يستفيد من التسبيقات على الأجر التي تمنحها له المؤسسة على شكل سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة او على شكل اقساط من اجرتة الشهرية اللاحقة .
- _ تسديد القروض : يمكن للعامل ان يطلب قرض بنكي يتم دفعه من اجرتة عن طريق اقساط او يقوم بتسديد مشتريات يتم سدادها بالتقسيط عن طريق الاقتطاع من اجرتة لصالح المورد المتعاقد مع مؤسسة المستخدم.
- _ اقتطاعات خاصة بالتعاونيات الاجتماعية : هي عبارة عن جمعيات مهنية يتم الانخراط فيها بهدف الاستفادة من الخدمات التي تقدمها مقابل اقتطاع نسبة معينة من اجرة المنصب .
- _ الاقتطاعات الاجبارية : هي الاقتطاعات التي تخصم من الاجر اجباريا بصفة مستمرة وتمثل في
- _ الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية :

تعد التأمينات الاجتماعية من اهم الركائز التي تعتمد عليها الدول الحديثة لتحقيق العدالة الاجتماعية وحماية الافراد من المخاطر التي قد يتعرضون لها في حياتهم، مثل المرض، العجز، والبطالة واصابات العمل.....الخ^{5 1}

¹عيسى سماعيل، جباية ومحاسبة تقنيات جبائية ومحاسبية، دروس مفصلة مدعمة بأمثلة توضيحية حسب قانون المالية 2022

2.1 شكل كشف الاجر: يوضح كيف تترتب الاعباء داخل من اجل حسابه من خلال الجدول التالي

انظر الملحق رقم 05

الجدول رقم 02 : شكل كشف الاجرة

البيانات	الاساس	المعدل	الدفع	الاقتطاع
_ الاجر القاعدي _ الساعات الاضافية _ الغيابات _ علاوة المرودية الفردية _ علاوة المرودية الجماعية _ علاوة المسؤولية _ علاوة الصندوق _ تعويض الضرر _ تعويض الخبرة المهنية _ تعويض العمل الدائم				
الاجر الصافي				
_ تعويض النقل _ تعويض السلة _ تعويض النقل الزائد _ تعويض عن استخدام السيارة _ منحة السيارة المتأخرة				
مجموع الاجر الصافي				
_ الضمان الاجتماعي _ الضريبة على الدخل الاجمالي _ اقتطاع القرض _ اقتطاع قرض للأنشطة الاجتماعية _ اقتطاع الانشطة الاجتماعية _ سلفة على الراتب				
مجموعة الاقتطاعات				
_ المنح العائلية _ تعويض الاجر الوحيد _ مبالغ اخرى				
الاجر غير الخاضع للضريبة				
الاجر الصافي				

المصدر: عمار بوجلال, اكرم جنيدي اسماعيل, المعالجة المحاسبية للأجر والرواتب في مؤسسة اقتصادية دراسة حالة كوندور لوجيستيكس, مذكرة تخرج ماستر جامعة البشير الابراهيمى برج بوعريبيج 2022, 2023 ص34

2_ المعالجة المحاسبية:

2_1 مراحل المعالجة المحاسبية للأجور:

عند اعداد كشف الاجرة ثم ترحيله بالتفصيل الى دفتر الاجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية :

_ عناصر الاجر، الاقطاعات، صافي الاجور القابلة .

_ تسجيل. احتساب ثم تسجيل الاعباء الملحقة للأجور .

_ تسجيل دفع الاجور للعمال.

_ تسجيل الدفع لصالح الهيئات المعنية في الأجال القانونية اللازمة للاشتراكات في الضمان الاجتماعي ،

الضريبة على الدخل الاجمالي , التعاونية الضمان الاجتماعي والى ممثلي العمال فيما يخص النشاطات

الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمؤسد¹ 46 .

2.2. الحسابات المستعملة في المعالجة المحاسبية :

تعد محاسبة الاجور جزء من المحاسبة العامة والحسابات المستخدمة فيها تتمثل في بعض الحسابات من

الصف(4 حسابات الغير) والصف(6 حسابات الاعباء)، فإننا سنقوم بتوضيح مختلف الحسابات المعنية

المستخدمة في عملية التقييد الدفترى في دفتر اليومية وهذا بغية تسوية اجور العمال او المستخدمين سواء عن

طريق البنك ح/512 او الحساب الجاري البريدي ح/517.

_ حساب 63 (أعباء المستخدمين): ويحتوي هذا الحساب باعتباره تكاليف المستخدمين كل من الرواتب و

اجور و مستخدمى المؤسسة, بما فيها تلك الممنوحة للمسيرين الاجتماعيين وتكلفة الرواتب العينية مسجلة

محاسبيا في الجانب المدين. من اهم الحسابات الفرعية التي نستخدمها في المعالجة المحاسبية للأجور :

• ح/63100 اجر قاعدي

• ح/63101 ساعات اضافية

• ح/63102 عطل مدفوعة الاجر

• ح/63111 علاوة المروددية الفردية

• ح/63111 علاوة المروددية الجماعية

• ح/63121 تعويض الخبرة المهنية

• ح/63122 تعويض عمل المنصب

• ح/63123 تعويض الضرر

• ح/63131 تعويض السلة

¹ جمال لعشيشي, محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد, الطبعة 1, الجزائر 2011, ص11.

- ح/63132 تعويض النقل
- ح/63140 المنح العائلية
- ح/63141 الاجر الوحيد
- ح/63142 تعويض المنطقة الجغرافية
- ح/63143 مصاريف المهمة والتنقل
- حساب634 (اجور المستقل الفردي)
- حساب635 (الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية) وينقسم الى:
 - ح6351 الاشتراكات الضمان الاجتماعي
 - ح6353 الاشتراكات في صناديق التقاعد
 - ح6358 الاشتراكات في المنظمات الأخرى
- حساب64 (الضرائب والرسوم المماثلة) وينقسم الى:
 - ح640 الدفع الجزافي
 - ح641 الضرائب والرسوم المماثلة
- الحساب42 (المستخدمون والحسابات الملحقة):من حساباته الفرعية نذكر
 - ح/421 المستخدمون الأجور المستحقة
 - ح/422 اموال (صناديق) الخدمات الاجتماعية
 - ح/423 مساهمة الاجراء في النتيجة
 - ح/425 المستخدمون تسبيقات ومدفوعات ممنوحة على الحساب
 - ح/426 مستخدمون ودائع مستلمة
 - ح/427 مستخدمون اعتراضات على الاجور
- الحساب43 (الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة) ومن حساباته الفرعية نذكر:
 - ح/431 الضمان الاجتماعي
 - ح/432 هيئات اجتماعية اخرى
 - ح/438 الهيئات الاجتماعية الأخرى الاعباء الواجب دفعها
- الحساب44(الدولة والجماعات المحلية والحسابات الملحقة) ومن حساباته نذكر:
 - ح/442 الدولة ضرائب ورسوم محصلة من الغير
 - ح/447 الضرائب الأخرى الرسوم المماثلة التسبيقات (الدفع الجزافي) ¹ .

¹ عيسى سماعيل، مرجع سابق.

3.2 التسجيل المحاسبي:

1/ تسجيل الأجر الخام :

المبلغ	المبلغ/...../..... التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
		ح/أجور المستخدمين		6310
		ح/ساعات إضافية		6311
		ح/علاوات ومكافآت		6312
		ح/تعويضات		6313
		ح/عطل مدفوعة الاجر		6314
		ح/أداءات أخرى		638
		ح/الضمان الاجتماعي	4310	
		ح/الضريبة على الدخل الاجمالي	442	
		ح/التسيقات	425	
		ح/ الاجور المستحقة	421	
		ح/الاعتراضات على الاجور	427	
		ح/الهيئات الاجتماعية الاخرى	432	

2/ تسجيل دفع الاجرة للمعامل

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
.....	ح/المستخدمون _ الاجور المستحقة		421
.....		البنك	512	

3/ تسجيل التسبيق

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
.....	ح/التسيقات على الاجور		425
.....		ح/ بنوك وحسابات جارية	512	

4/ تسجيل الاعباء الاجتماعية

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
.....	ح/ اعباء المستخدمين الاخرى	422	638
.....	ح/ اموال الخدمات الاجتماعية		

5/ تسجيل اقتطاع الضمان الاجتماعي

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
.....	ح/ الاعباء الاجتماعية الاخرى	432	637
.....	ح/ اموال الخدمات الاجتماعية		

6/ تسجيل مستحقات الضمان الاجتماعية

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
.....	ح/ الضمان الاجتماعي للعامل 9	512	4310
.....	ح/ الضمان الاجتماعي لصاحب العمل 25		4311
.....	ح/ البنك		

7/ تسجيل تسديد الاعباء الجبائية

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
.....	ح/ المستخدمون الأجور المستحقة	512	421
.....	ح/ البنوك الحسابات الجارية		

المطلب الثالث : المعالجة الجبائية للمستخدمين

تعد الأجور والمرتببات من اهم مصادر الدخل الخاضعة للضريبة في النظام الجبائي الجزائري. وتدرج هذه المداخل ضمن صنف الرواتب والاجور في اطار الضريبة على الدخل الاجمالي. وتعتبر المعالجة الجبائية لأجور المستخدمين عملية ضرورية لتحديد مبلغ الضريبة المستحق على كل مستخدم شهريا، وذلك وفقا لما ينص عليه قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة ، مع احترام الاعفاءات والتخفيضات المقررة قانونا.

اولا: ماهية الضريبة على الدخل الاجمالي

1. تعريف الضريبة على الدخل الاجمالي

هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الاشخاص الطبيعيين بصفة صريحة والزامية ونهائية وبأسلوب العدالة حيث انها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع مداخلهم ونشاطاتهم الاقتصادية اضافة الى الوضع العائلي والالتزامات الاخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة¹

وايضا عرفتها المادة 01 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2025 "تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الاشخاص الطبيعيين تسمى "الضريبة على الدخل الاجمالي"، وتفرض على الدخل الصافي الاجمالي للمكلف بالضريبة" هذا يعني ان كل شخص طبيعي يحقق دخلا، سواء من الاجور أو من مصادر اخرى، يكون خاضعا لهذه الضريبة، والتي تحسب على اساس مجموع مداخله الصافية خلال السنة² .

2. خصائص الضريبة على الدخل الاجمالي

_ ضريبة تصاعدية: أي أنها تحسب عن طريق تطبيق سلم تصاعدي مقسم حسب المداخل التي تقابلها معدلات تصاعدية

_ ضريبة سنوية: كونها تفرض على مداخل سنوية اي مرة واحدة في السنة.

_ ضريبة اجمالية: كونها تشمل مداخل المتحصل عليها بمختلف اشكالها

_ ضريبة صافية: لأنها تفرض على المداخل الصافية اي بعد الاقتطاعات التي تطرأ على الدخل الاجمالي للأفراد الطبيعيين .

_ ضريبة وحيدة: لوجود وعاء وحيد يخضع للضريبة على الدخل الاجمالي وهي تفرض على مجموع المداخل والارباح التي يحصل عليها الفرد من مزاولته لعدة او مختلف النشاطات .

_ حقيقة : كونها محددة بصفة دقيقة وفعلية عند التصريح الجبائي .

¹ الجمهورية الجزائرية، قانون الضرائب المباشرة والروم المماثلة 01_21 ، المؤرخ في 22 ديسمبر 2001 ، ص 154.

² المادة 01 من قانون الضرائب المباشرة لسنة 2025.

__ مباشرة : تدخل ضمن الضرائب المباشرة في النظام الجزائري فمن مميزات وخصائص الضرائب الجزائرية انها:

• عادلة

• تتميز بقاعدة اليقين

• الملاءة في الدفع

• تفرض على الاشخاص الطبيعيين¹ .

3.الأشخاص الخاضعين للضريبة على الدخل الاجمالي:

حددت المادة 3 و 4 و 6 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة الأشخاص الخاضعين للضريبة على الدخل الاجمالي وهم :

__ يخضع لضريبة الدخل كل مداخل الاشخاص الذين يوجد موطن تكليفهم بالجزائر وعلى الذين عائداتهم من مصدر جزائري ، والاشخاص اللذين يوجد موطن تكليفهم خارج الجزائر .

__ يعتبر موطن التكليف موجود بالجزائر بالنسبة الى:

• الاشخاص اللذين يتوفر لديهم مسكن بصفتهم مالكين له او منتفعين به او مستأجرين له ، عندما يكون الايجار في هذه الحالة الاخيرة قد اتفق اما باتفاق وحيد ، او باتفاقيات متتالية لفترة متواصلة مدتها سنة واحدة على الاقل

• الاشخاص اللذين لهم في الجزائر مكان اقامتهم الرئيسية او مركز مصالحهم الاساسية

• الاشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا سواء كانوا اجراء ام لا .

__ يعتبر ايضا موطن تكليفهم يوجد بالجزائر ، اعوان الدولة الذين يمارسون وظائفهم او يكلفون بمهام في بلد اجنبي والذين يخضعون في البلد لضريبة شخصية على مجموع دخلهم .

__ يخضع كذلك لضريبة الدخل سواء كان موطن تكليفهم بالجزائر ام لا ، الاشخاص من جنسية جزائرية او اجنبية اللذين يتحصلون في الجزائر على ارباح او مداخل يحول فرض الضريبة عليها الى الجزائر بمقتضى اتفاقية جبائية تم عقدها مع بلدان اخرى .

__ تفرض ضريبة الدخل على المكلف بالضريبة حسب دخله الخاص ومداخل اولاده والاشخاص اللذين معه او تحت كفالته :

• اولاده اذا كان عمرهم يقل عن 18 سنة او 25 سنة اذا اثبتوا مزاولتهم للدراسة او يثبتون نسبة عجز محددة بنص تنظيمي.

وقفا لنفس الشروط ، الاولاد اللذين يأويهم في بيته .

¹ بوزيد رابح، النظام الجبائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2019 ،ص 155

- يمكن للمكلف بالضريبة ان يطالب بفرض ضرائب متميزة على اولاده عندما يتقاضون دخلا من عملهم الخاص او من ثروة مستقلة عن ثروته
- ان فرض ضريبة مشتركة ، يمنح الحق في تخفيض نسبة 10% من الدخل الخاضع للضريبة ¹ .

4. الاخصاع الضريبي للدخل الاجمالي:

يخضع الدخل الصافي السنوي للضريبة على الدخل الإجمالي على مستوى موطن التكاليف سنويا للجدول التصاعدي ادناه :

جدول رقم 03 : جدول التصاعدي للضريبة على الدخل السنوي .

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0%	لا يتجاوز 240000 دج
23%	من 240000 الى 480000 دج
27%	من 480000 الى 960000 دج
30%	من 960000 الى 1920000 دج
33%	من 1920000 الى 3840000 دج
35%	أكثر من 3840000 دج

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2025

مكان فرض الضريبة:

_ تفرض ضريبة الدخل على المكلف في مكان اقامته ، فاذا كان المكلف مكان اقامته وحيد فإنها تفرض في مكان وجود اقامته

_ اما اذا كان له عدة محلات اقامة فتفرض عليه الضريبة في المكان الذي به مؤسسته الرئيسية .

_ كما تفرض على الاشخاص الذين تتوفر لهم ايرادات صادرة عن ممتلكات او مستثمرات او مهن موجودة او

ممارسة بالجزائر ، دون ان يوجد موطن تكليف اي في المكان الذي توجد به مصالحهم الرئيسية .

5. اصناف الضريبة على الدخل الاجمالي

حددت المادة 2 من قانون الضرائب المباشرة الاصناف التي تخضع مداخيلها الصافية الى الضريبة على الدخل

الاجمالية وهي كالتالي :

_ ارباح صناعية وتجارية .

_ ارباح المهن الغير تجارية .

_ ارباح فلاحية .

¹ المادة 3,4,6 من قانون الضرائب المباشرة لسنة 2025

__ الأيرادات المحققة من ايجار الملكيات المبنية وغير المبنية .

__ عائدات رؤوس الاموال المنقولة .

__ المرتبات والاجور والمعاشات والريوع العمرية .

__ فوائض القيمة الناتجة عن التنازل بمقابل عن العقارات المبنية او غير المبنية والحقوق العقارية الحقيقية وكذلك تلك الناتجة عن التنازل عن الاسهم او الحصص الاجتماعية او الاوراق المماثلة⁵².

6. الضريبة على الدخل الاجمالي صنف الاجور والرواتب :

هي ضريبة تقتطع من المصدر (من وعاء الأجور الخاضع للضريبة) وتحجز لدى رب العمل ويتلى بنفسه دفعها عن مجموع العمال قبل 20 من الشهر الذي يلي أو الثلاثي الذي يتم به حساب الأجور بواسطة نموذج بحسب الحالة

__ رغم أن الضريبة على الدخل الإجمالي تعد ضريبة سنوية بطبيعتها، الا هي تطبق A_G50 او G50. شهريا عند صرف الاجور، وذلك عن طريق الاقتطاع من المصدر من قبل رب العمل . يتم احتساب هذا الاقتطاع الشهري اعتمادا على جدول الضريبة التصاعدي السنوي ، الذي يقسم على اثني عشر (12) شهرا ليتماشي مع طبيعة دفع الاجور² .

G50 .A.G50:انظر الملحق رقم 03 و04

الجدول رقم 04 : جدول الضريبة على الدخل الشهري (خاص بكل الاصناف المهنية)

معدل الضريبة	شريحة الدخل
0%	من 0 _ 20000 دج
23%	من 20000 _ 40000 دج
27%	من 40000 _ 80000 دج
30%	من 80000 _ 160000 دج
33%	من 160000 _ 320000 دج
35%	أكثر من 320000 دج

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2025

¹ قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2025، المادة 2.

² المادة 40، قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ص 129.

المبحث الثاني الدراسات السابقة

بعد تطرقنا لاهم الجوانب النظرية التي تناولت موضوع المستخدمين تم التطرق في هذا المبحث لبع1ض الدراسات التي تناولت موضوع الذكرة او كانت لها علاقة بها.

المطلب الاول : الدراسات العربية

1_ دراسة نواره جليد، زينة سعدي :

بعنوان "المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور دراسة حالة: بلدية عين الحجل_ المسيلة2023"

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص محاسبة وتدقيق جامعة محمد بوضياف المسيلة 2022_2023.

تناولت هذه الدراسة كيفية معالجة الأجور من الناحية المحاسبية والجبائية في مؤسسة عمومية ذات طابع اداري (البلدية) مع ابراز العناصر المكونة للأجر والمعايير المعتمدة في حسابه ، وقد ركزت ايضا على تطبيق النظام المحاسبي العمومي والالتزامات الجبائية المرتبطة بالأجور، مثل الضريبة على الدخل والاشتراكات الاجتماعية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم ذلك من خلال فصلين الأول لتغطية الجوانب النظرية والثاني تطبيقي عن طريق دراسة ميدانية لحالة بلدية عين الحجل.

وتوصلت الدراسة الى ان المعالجة الجبائية تطبق بصفة روتينية وتشمل الضريبة على الدخل الاجمالي والاشتراكات الاجتماعية والتقاعد، الا ان هناك عدة نقائص في التطبيق العملي، ابرزها ضعف الرقمنة، نقص التكوين لدى الاعوان، والتأخر في تحديث المعطيات المالية، بالإضافة الى محدودية التنسيق بين المصالح الادارية والمحاسبية واوصت الدراسة بضرورة تحسين كفاءة الموارد البشرية وتعزيز الرقابة الداخلية واعتماد برمجيات حديثة لضمان دقة وفعالية اكبر في معالجة.

2_ دراسة احلام براح ، مروة سحنون

بعنوان "المعالجة المحاسبية للاجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19

منافع الموظفين_ دراسة حالة شركة سونلغاز أم البواقي 2022

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي تخصص محاسبة جامعة العربي بن مهدي أم

البواقي2021_2022"

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية معالجة الاجور والمزايا الاجتماعية المقدمة للموظفين في ظل وقد تم تطبيق الدراسة على شركة سونلغاز بأم البواقي باعتبارها مؤسسة اقتصادية ذات طابع عمومي.

تخضع للنظام المحاسبي المالي الجزائري ، وقد اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الجانب النظري، والمنهج التطبيقي في الجانب الميداني واستعرضت الدراسة الحسابات المحاسبية المستعملة في معالجة الاجور، بالإضافة الى كيفية تسجيلها محاسبيا. كما تطرقت الى المعيار الدولي رقم 19، موضحة مفهومه، اهدافه، مجال تطبيقه، انواعه(قصيرة الاجل، طويلة الاجل، بعد انتهاء الخدمة....)، والاسس المحاسبية لمعالجة هذه المنافع . توصلت هذه الدراسة الى ان المعالجة المحاسبية للأجور تعد خطوة اساسية لتحديد الاجر الصافي للعامل، من خلال اتباع اجراءات دقيقة تراعي حقوق العامل والتزامات المؤسسة. كما كشفت الدراسة ان شركة سونلغاز تعتمد اسلوبا مناسباً في دفع الاجور يحقق رضا العامل واستقراره، وأشارت الباحثتان إلى اهمية تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 الذي يحدد بوضوح مختلف انواع منافع الموظفين .

3_دراسة بو فنانة هاجر، قويدري مروة :

بعنوان "محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي _ دراسة حالة شركة صيانة التجهيزات الصناعية المسيلة2020"

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص محاسبة وتدقيق جامعة محمد بوضياف

المسيلة 2019 _ 2020

هدفت هذه الدراسة الى فهم النظام المحاسبي المالي اكثر دقة من الجانب المحاسبي للاجور ، وتتبع كيفية معالجة الأجور محاسبا في شركة صيانة التجهيزات الصناعية من خلال ربطها بالاطار العام للنظام المحاسبي المالي وكذلك بدور الموارد البشرية في ضبط الاجور وشرح العلاقة بين محاسبة الاجور وتسيير الموارد البشرية كما تناولت الاطار التشريعي للنظام المحاسبي المالي وفروضه ومبادئه واهمية تطبيقه في المؤسسات الجزائرية مع ابراز الاسباب التي دفعت الى اعتماده كبديل عن المخطط المحاسبي الوطني القديم. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة .

وتوصلت الدراسة الى ان شركة صيانة التجهيزات الصناعية تطبق النظام المحاسبي المالي في معالجة الاجور، وتوصلت ايضا الى ان ضعف التنسيق بين المصالح المالية ومصحة الموارد البشرية ينعكس سلبا على دقة حساب الاجور ويؤدي احيانا الى اخطاء محاسبية وهو ما يتطلب رقمه المعالجة وتوحيد مصادر البيانات

4_دراسة قلوب أسامة :

بعنوان «المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور_ دراسة حالة مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها (قلوب العجال) مستغانم 2024.

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي تخصص تدقيق ومراقبة التسيير جامعة عبد

الحميد بن باديس مستغانم 2023 _ 2024

تهدف هذه الدراسة الى إبراز كيفية المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور داخل مؤسسة تعمل في قطاع أشغال البناء، مع التركيز على خصوصية هذا القطاع الذي يعتمد على مراحل متداخلة في الإنجاز. كما تناول الباحث مختلف المفاهيم المرتبطة بالأجر، من حيث مكوناته، حسابه، وتسجيله محاسبيا، بالإضافة الى كيفية احتساب الاقتطاعات الجبائية والاشتراكات الاجتماعية وفقا للقوانين الجزائرية.

وتوصلت الدراسة الى ان المؤسسة تعتمد النظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور

5_ دراسة وليد الهادي العربي بعنوان " الأجر في نظام العمل السعودي ":

تناولت الدراسة الاجر في نظام العمل السعودي من خلال تحليل التشريعات المتعلقة بالأجور وحساب الحقوق المالية للعاملين وفقا لقانون العمل السعودي. وشملت الدراسة تعريف الاجر، والتشريعات المتعلقة بالأجر والحقوق الجبائية حيث تم التطرق الى كيفية تأثير الاجر على الضرائب والتأمينات الاجتماعية في السعودية، كما تناولت المزايا التي يحصل عليها الموظفون السعوديين مثل التأمينات الصحية ومزايا نهاية الخدمة . توصلت الدراسة الى ان نظام العمل السعودي وضع اطارا قانونيا واضحا ينظم الاجر ويضمن حقوق العامل المالية، من خلال تحديد مكوناته وشروط صرفه، كما بينت وجود مزايا مالية اجتماعية مهمة للعامل .

7_ دراسة حازم حسانين محمد بعنوان " سياسة الأجور وتحدياتها في مصر خلال الفترة

1974_2018 :

تناولت هذه الدراسة تطور سياسة الاجور في مصر على مدار اربعة عقود، حيث ركزت على تحليل مراحل تطور الاجور، وتأثير السياسات الاقتصادية المختلفة على مستوى المعيشة والعدالة الاجتماعية. كما ناقشت الدراسة العلاقة بين الاجور والتضخم، واثر تحرير الاقتصاد وسياسات الخصخصة على القوة الشرائية للموظفين.

وتوصلت هذه الدراسة الى الاجور في مصر خلال الفترة مدروسة اتسمت بعدم الاستقرار، نتيجة تغير التوجهات الاقتصادية والسياسية كما اوصت الدراسة بضرورة اصلاح شامل لهيكل الاجور وربطها بالإنتاجية، مع وضع سياسة عادلة تضمن تقليص الفجوات وتحقيق العدالة الاجتماعية .

المطلب الثاني الدراسات الاجنبية

1_ Evaluation du système de rémunération, comptabilisation des éléments de rémunération et son impact sur la performance du personnel :

Cas pratique : INGA SPA

Présent par fer khi Amina année 2017_2018

IAS19 تطرقت هذه الدراسة الى كيفية التقيد المحاسبي لمكونات الاجور وفقا للمعيار المحاسبي الدولي المتعلق بمنافع الموظفين، كما ركزت على التكاليف التي تتحملها المؤسسة نتيجة الامتيازات الممنوحة للعمال. كما تناولت تحفيز العمال من خلال تأثير نظام الاجور على ذلك.

وتوصلت الدراسة الى ان نظام الاجور يلعب دورا حيويا في رفع الكفاءة العمال وتحسين اداءهم، مما يساهم في تحسين اداء المؤسسة بشكل عام.

2_la gestion de la paie : évaluation et diagnostic

Cas de LEPB

Réalise par :zerrag Hamida année 2013

هدفت هذه الدراسة الى تقييم وتشخيص نظام تسيير الاجور داخل مؤسسة LEPB من خلال الوقوف على مدى فعالية هذا النظام ومدى التزامه بالاطار القانوني والتنظيمي، وكذلك اثره على رضا العمال واداء المؤسسة

جدول رقم 05: جدول اوجه الاختلاف والتشابه في الدراسات

الدراسات	أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
دراسة نوارة جليد، زينة سعدي	تختلفان في المجال التطبيقي فمذكرتنا تتعامل مع مستخدمين في مجال التامين والتعاون الفلاحي ومذكرة الباحثتان تتعامل مع موظفين اداريين في مؤسسة عمومية	كلتا الدراستين تتناولان موضوع المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور
دراسة احلام براح، مروة سحنون	تناولت هذه الدراسة المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 "منافع الموظفين "	كلتا المذكرتين تتناولان المعالجة المحاسبية للأجور وتعتمدان على النظام المحاسبي المالي
دراسة بوفنارة هاجر، قويدري مروة	طبيعة المؤسسة اقتصادية خدمية صناعية وتسليط الضوء على التسجيل المحاسبي فقط	كلتا الدراستين اعتمدتا على مؤسسة جزائرية واقعية كنموذج تطبيقي وتناولتا مفاهيم مثل : تعريف الاجر و مكوناته و الحسابات المحاسبية والتسجيلات المحاسبية.
دراسة وليد الهادي العربي	الاجر في نظام العمل السعودي والتشريعات المتعلقة بالاجر والحقوق الجبائية	كلتا الدراستين تناولت الحقوق المالية والجبائية للعمال
حازم حسانين محمد	سياسة الاجور في مصر دراسة الاجور والتضخم	كلتا الدراستين ناقشت الاجر

دراسة قلوب اسامة	طبيعة المؤسسة خاصة تعمل في اشغال البناء	كلتا الدراستين تتناولان معالجة الاجور محاسبيا وجبايا
Ferkhi amina	IAS19 معيار وكيفية تحقيق العمال من خلال تأثير نظام الاجور	التقييد المحاسبي لمكونات الاجر
Zerragi hamida	تقييم وتشخيص نظام الاجور	دراسة الاجر في كلتا الدراستين

خاتمة الفصل :

تعد المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين من بين العناصر الاساسية التي تساهم في تحقيق الشفافية والفعالية داخل المؤسسة اذا تمثل الاجور والتعويضات والاقطاعات الجبائية مكونا محوريا في العلاقة بين المستخدم وصاحب ومن خلال دراستنا في هذا الفصل تبين ان المستخدم يحضي بمكانة قانونية وتنظيمية خاصة تتعك من خلال مجموعة من الحقوق و الواجبات يتم ضبطها ضمن اطار تشريعي دقيق يهدف الى تحقيق توازن بين حماية المستخدم واحترام التزامات المؤسسة والتشريعات الجبائية المعمول بها .

الفصل الثاني :

**الاطار التطبيقي محاسبة
وجباية المستخدمين**

المبحث الاول تقديم الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعريريج

سنخص بالذكر من خلال هذا المبحث لمحة تاريخية عن الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي واهم المحطات التي تم المرور عليها اتصبح كما هي الان وستتعرف عن كيفية نشأة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعريريج وهيكله، شكله واهدفه.

المطلب الاول : نشأة وتعريف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج

اولا : لمحة تاريخية عن الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي CNMA

تم تأسيس التعاون الفلاحي سنة 1901 بفتح 16 صندوق في مناطق متفرقة من الوطن خاصة بالتأمين واعداد التأمين ضد الاخطار الفلاحية الطبيعية (الحرائق , البرد.....) الى غاية 12 فيفري 192 وطبقا للتعليمية رقم 72/64 تم تحديد مهام (ص. و. ت. ف) بالتأمين على الممتلكات الاشخاص وجميع النشاطات المتعلقة بالعالم الريفي والفلاحي.

_ بموجب المرسوم الوزاري رقم 95/97 الصادر في 1995/07/23 قد عرف الصندوق على انه مؤسسة مالية متخصصة ومكلفة بتنفيذ برنامج الحكومة المتعلق بالتنمية الريفية وتطوير القطاع الفلاحي وبموجب قرار مجلس القرض والنقد رقم 273_99 الصادر في 1999/11/30 تم تويح نشاطه ليشمل جميع العمليات المصرفية والتجارية المتعلقة بالقطاع الفلاحي .

_ بتاريخ 26 جوان 1997 تم منح الاعتماد والترخيص من طرف مجلس القرض والنقد بإنشاء فرع التعاون الفلاحي متخصص في القرض الايجاري سمي بالشركة الجزائرية للإيجار الاعتمادي للمقولات ذات الاسهم وبموجب قرار مجل القرض والنقد تحت رقم 05_02 المؤرخ في 2005/02/05 قد تم منح (Salem spa) الرخصة او الاعتماد لتأسيس فرع البنك للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي شركة ذات اسهم وبذلك يصبح للتعاون الفلاحي اضافة على النشاط التأمينات فرعيين جديدين وهم :

_ فرع بنك شركة ذات اسهم فرع مؤسسة السلام المتخصص في CNMA BANQUE SPA LEANG
_ القرض الايجاري .

نهاية سنة 2013 بلغ عدد الصناديق الجهوية 64 صندوق موزعة على المستوى الوطني توجد منها 19 بوسط البلاد 21 بشرق البلاد 15 صندوق بغرب البلاد 09 صناديق بجنوب البلاد التي بدورها تشرف على تسيير 299 مكتب محلي عبر مختلف بلديات الوطن وبعده اجمالي للمشاركين قدر ب 135000 مشترك¹.

¹بالاعتماد على معلومات مقدمة من طرف المؤسسة

ثانيا: نشأة وتعريف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعرييرج

انشأ الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعرييرج يوم 02 جانفي 2000 براس مال قدره 157400-دج حيث تطور من سنة الى اخرى الصندوق الجهوي بتعاون الفلاحي له مقر اجتماعي بشارع محمد مقدي ويضم 15 مكتب محلي موزعة على كامل تراب الولاية وهذا تغطية كل شبر من الولاية .

2_ اهداف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعرييرج :

- _ محاولة ايجاد حد ادنى من الدخل الفلاحي وضمان الاستقرار من اجل تحقيق جو مناسب لدفع عجلة التنمية.
- _ تقليل و الحد من ظاهرة النزوح او الهجرة من الريف الى المدن عن طريق توفير واستقرار امدادات الغذاء في البلاد.
- _ الحفاظ على النشاط الفلاحي لما يكتسبه من مكانه مهمة في الاقتصاد الوطن.
- _ الحفاظ على الموارد الفلاحية والريفية .

المطلب الثاني :اجهزة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي وهيكله التنظيمي**اولا: اجهزة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي CRMA**

بالرجوع الى المادة 11 من المرسوم التنفيذي 9795 التي تنص على ان اجهزة الصندوق الجهوي هي الجمعية العامة مجلس الادارة والمدير:

1_ الجمعية العامة:

وهي من اهم اجهزة الصندوق الجهوي تتكون الجمعية العامة من كل الاعضاء الشركاء في الصندوق الجهوي كما يتمتع كل صندوق محلي ب 04 اصوات ولا يتمتع الشركاء الاخرون الا بصوت واحد لكل شريك وتجتمع الجمعية العامة في دورة عادية مرة خلال السنة الواحدة وفي شكل استثنائي كلما دعت الحاجة الى ذلك بعد استشارة الصندوق الوطني وتتمتع الجمعية العامة بعدة صلاحيات ابرزها :

- _ المصادقة على النشاط الذي يعرضه مجل الادارة.
- _ المصادقة على تقرير محافظ الحسابات .
- _ المصادقة على حسابات السنة الماضية.
- _ تداول على اقتراحات توزيع فوائض السنة المالية المنصرمة وتصادق عليها.
- _ المداولة ايضا على برنامج النشاط التقديري المقدم من طرف مجلس الادارة وتصادق عليه.
- _ المصادقة على النظام الداخلي.

2_ مجلس الادارة :

يتألف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالإضافة الي الجمعية العامة مجل الادارة يتكون من 07 اعضاء منتخبين من قبل الجمعية العامة في اقتراع سري وتصادق عليه ،منها 04 مقاعد خاصة لأعضاء مجال او المكاتب المحلية وينتخب مجلس الادارة لعضوية مدتها 04 سنوات.

يجتمع مجلس ادارة الصندوق الجهوي مرة كل شهرين وكلما دعت الحاجة الى ذلك وتتخذ القرارات فيه بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين في الاجتماع وفي حالة تساوي الاصوات يكون صوت الرئيس مرجحا لا تصح مداوات مجلس الادارة الا بحضور الاغلبية البسيطة للأصوات الممثلة واذا لم يكتمل النصاب تؤجل الدورة الى نصف الشهر الموالي ،وتصح المداوات عند الاستدعاء الثاني مهما يكن عدد الاصوات الممثلة كما لا تصح مداوات مجلس الادارة في الحالات الاستثنائية الا بحضور ثلثي الاصوات المكونة له ولمجلس الادارة صلاحيات ابرزها :

_ يداول على كل مسائل الصندوق التي ليست من اختصاص الجمعية العامة او المدير .

_ يفصل في اقتناء الممتلكات وانجازها والتنازل عنها .

_ يدرس ميزانية الصندوق الجهوي التقديرية السنوية او متعددة السنوات ويصوت عليها .

_ يدرس ويحلل الحسابات السنوية.

_ يقدم للجمعية العامة تقرير النشاط واقتراح المخططات والبرامج التقديرية عن النشاط.

_ يصادق على مخططات توظيف الاموال والاقتراضات وشراء وبيع الاسهم واخذ حصص المساهمة .

3_ المدير :

هو راس النظام والجهاز التنظيمي للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي وتساعده الامانة العامة في مهامه كما لا يمكن للمدير في اي حال من الاحوال الجمع بين وظائفه وعضوية مجلس الادارة للصندوق الجهوي او مكتب محلي للتعاون الفلاحي كما يتولى المدير كل الصلاحيات في مجال التسيير ويتمتع بكل السلطات المرتبطة بها ويقوم بالمهام التالية :

_ مكنه ان يفوض جزءا من سلطاته لمساعديه المباشرين.

_ ينفذ قرارات مجلس الادارة.

_ يتمتع بالسلطات السلمية على جميع مستخدمي الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي.

_ يمثل الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي في كل اعماله حياته المدنية وامام العدالة.

يُعين مجلس الإدارة أيضا مدير مجل الإدارة ويختاره من ضمن قائمة التأهيل التي يضبطها الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي مسبقا¹.

ثانيا : هيكل الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لولاية برج بوعريريج

يمكننا توضيح هيكل الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لفرع ولاية برج بوعريريج من خلال ما يلي :

1_ المدير: وهو المسؤول الاول عن التسيير الحسن للصندوق وهو الممثل القانوني للصندوق في الحياة المدنية وامام العدالة ويوم بأعمال المراقبة والمتابعة وامضاء الوثائق واتخاذ القرارات واصدار الاوامر لتنظيم العمليات.

2_ الامانة العامة (السكرتير): وهي التي تعتبر الساعد الايمن للمدير حيث تقوم وتعمل علي تسهيل اعمال المدير حيث تقوم بالمهام التالية :

_ ادارة البريد (التسجيل الادخال التوجيه التصنيف الخ).

_ ادارة المكالمات الهاتفية.

_ استقبال الجمهور وتوجيهه.

_ تنظيم الانشطة الادارية المختلفة (الاجتماعات، الاحتفالات، الاستقبال..... الخ).

3_ مصلحة الاعلام: وتقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:

_ ادارة وصيانة الشبكة والمعدات تكنولوجيا المعلومات والتحقق من التحديثات وثبيتها من الادارة العامة.

_ ادارة قاعدة البيانات والنخ الاحتياطي لها الانتاج المحاسبة وكشوف الرواتب والاعلاق الدوري للبيانات.

_ توحيد البيانات الانتاج والمطالبات ونقلها الى الهياكل المركزية.

_ امن البيانات وضمان سريتها واعداد وارسال البيانات النشوية الفصلية الى الادارة.

_ التحقق من الحالات والمواقف التي تم التوصل اليها من قبل الادارات المختلفة باستخدام البيانات الحاسوبية.

_ ضمان نقل البريد الالكتروني المتنوع.

_ يشارك في اعداد الميزانيات العمومية المختلفة للصندوق.

_ ضمان النسخ الاحتياطي وارشفة بيانات الكومبيوتر والصور والمستندات الرقمية .

¹ وثائق مقدمة من طرف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لفرع ولاية برج بوعريريج

4_ مصلحة المنازعات والشؤون الخارجية : وهي مصلحة تهتم بالقضايا التي تخلفها الحوادث الجسمانية وتقوم بمتابعة القضايا في المحاكم وذلك بتعيين محامي من طرف الصندوق الجهوي الى حيث صدور الاحكام المتعلقة بهذه القضايا كما تتعامل هذه المصلحة مع عدة اشخاص محامين و الخبراء المحضرين القضائيين المترجمين وتقوم بتسوية كل القضايا المتعلقة بالصندوق .

5_ قسم المحاسبة : وتقوم بجميع العمليات المحاسبية المتعلقة بالصندوق وينقسم عملها الى:

_ اعمال يومية تسجيل العمليات اليومية تحرير شيكات لتعويض الضحايا.

_ اعمال عشرية تسجيل الارصدة الدائنة والمدينة وارسال التقرير الى المديرية الجهوية للولاية.

_ اعمال شهرية مثل جدول العمولات الميزان المحاسبي الشهري.

_ حساب الاقساط الاجمالية والصافية .

_ اعداد وثيقة تحتوي على جميع تفاصيل الدفع والقبض.

_ بالإضافة الى ارسال المقبوضات الى البنك المتعامل معه BNR كما تعتبر هذه المصلحة مركز التقاء لكل

مصالح الصندوق فهي تسجل مدخلات ومخرجات الصندوق كما تحدد الوضعية المالية للصندوق نهاية كل سنة

تتمثل المدخلات والمخرجات في:

• المدخلات : تتمثل في التأمينات واشتراكات المؤمن له.

• المخرجات : تتمثل في التعويضات من جراء الاضرار التي تلحق المؤمن لهم وجميع التكاليف الاستغلال.

6_ قسم السيارات : هذا الفرع الذي يشكل وحده حصة كبيرة من اجمالي المساهمات وكذلك حصة كبيرة من

عدد المطالبات تم انشاؤه كهيكل مستقل للمهام :

1_ على مستوى الانتاج :

_ الاشتراك في عقود السيارات والمعدات الزراعية.

_ التحقق من المخاطر المراد التامين عليها التصوير.

_ مطابقة المعاملات المالية مع قسم المحاسبة الحالات الدورية.

_ السيطرة والمراقبة الدائمة لإنتاج المكاتب المحلية والمخاطر المتعددة.

ب_ على مستوى الحوادث:

_ فتح الملف وتجيله وتقييمه واعادة تقييمه.

_ التحقق والدراسة الفنية لملفات المطالبات الضمانات التعاقدية.

_ الادارة الفنية للملفات المادية والخبرة واللوائح والاستثنايات.

_ ادخال النفقات والعمليات الأخرى وتصنيف الملف المحافظة على مخزون المطالبات.

_ اعداد وارسال التهم و تسوية ملفات المطالبات.

_ المقارنات الدورية مع هيكل المحابة واغلاق مواقف الدوريات .

7_ **قسم الفلاحي** : يتولى هذا القسم مسؤولية ادارة المحاصيل الزراعية على اسس فنية سليمة يتكون من:

- فرع التامين الحيواني .
- فرع التامين الزراعي .

ا_ على مستوى الانتاج :

ويتولى هذا الهيكل مسؤولة عمليات صياغة القيود وتسعييرها وتكييف الضمانات وفقا لتغطية المحددة لكل طلب ويقوم بالتالي :

_ تسجيل وثائق التامين الالزامي من داخل هيكل التامين .

_ توصيل ومراجعة التامين الالزامي في مراقبة الانتاج المحلي ومتابعته.

_ العمل بالتعاون الوثيق مع قم المبيعات في سياق البحث عن عملاء جدد وتسعيير المخاطر ومقترحات التامين.

_ التحقق من مخاطر يتم من قبل الاطباء البيطريين والجراحين الزراعيين وموظفي الشركة او من قبل الخبراء في الحالة القصوى.

_ ضمان الالتزام بالقواعد والإجراءات الواردة في الادلة الاجرائية المختلفة وتعليمات الادارة العامة .

ب_ على مستوى الحوادث:

فان العمليات المختلفة المطلوبة معالجتها هي التالية:

_ فتح الملفات وتسجيلها وتقييمها التحقق وتقدير الاخطار.

_ تسوية التعويضات وتسجيل النفقات المدفوعة والتعويضات.

8_ مصلحة الموارد البشرية والوسائل العامة: تقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:

_ المشاركة في انجاز محتوى البرامج التعليمية لرفع مستوى اداء المستخدمين.

_ انجاز مخططات تشغيل حسب احتياجات الصندوق وتنفيذها بعد المصادقة عليها من قبل المديرية.

_ السهر على احترام حن السلوك العام والاجراءات الخاصة به.

_ السهر على نظافة محيط الصندوق.

_ المساهمة في الوقاية او تصفية الصراعات الجماعية و الفردية.

تعتبر هذه المصلحة القلب النابض للصندوق حيث بموجبها يتم الاهتمام بشؤون الموظفين وتحضير الرواتب والاهتمام بملتزمات العمل^{5 1}

9_ المكاتب المحلية :

ويضم 15 مكتب محلي موزعة على كامل تراب للولاية.

الشكل رقم(05) : المكاتب المحلية للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعرييج .

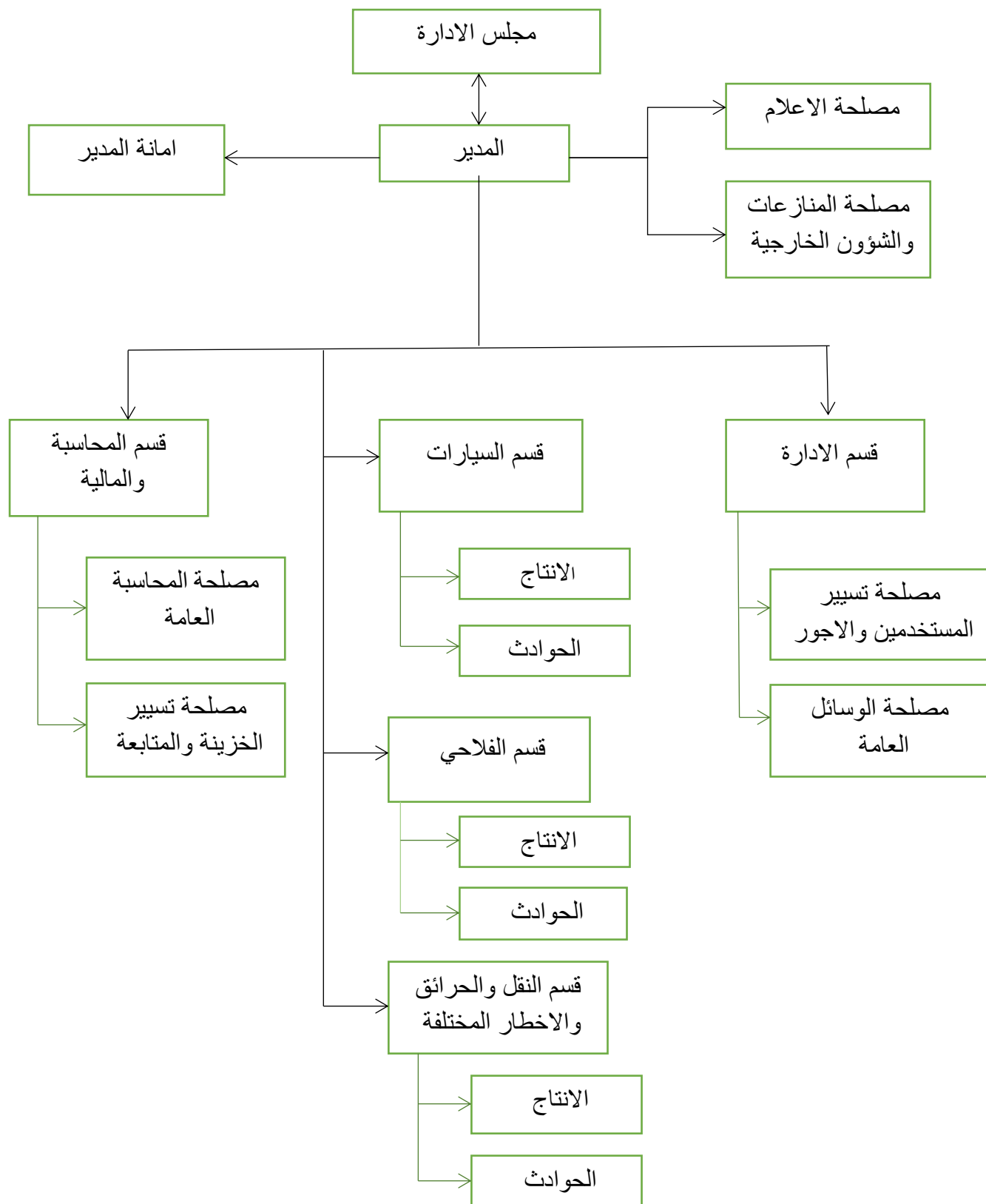
المكاتب المحلية

المكتب المحلي المهير	المكتب المحلي المنصورة	المكتب المحلي راس الوادي 01	المكتب المحلي راس الواد 02
المكتب المحلي الياشير	المكتب المحلي عين تاغروت	المكتب المحلي ثنية النصر	المكتب المحلي حسناوة
المكتب المحلي برج الغدير	المكتب المحلي زمورة	المكتب المحلي الحمادية	المكتب المحلي العناصر
المكتب المحلي خليل	المكتب المحلي مجانة	المكتب المحلي المهير	المكتب المحلي البرج

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعرييج

¹ وثائق مقدمة من الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لفرع ولاية برج بوعرييج

الشكل رقم (06): الهيكل التنظيمي للندوق الجهوي للتعاون الفلاحي .



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الجهوي

للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعرييج .

المطلب الثالث : منتجات التأمين الفلاحي للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لفرع ولاية برج بوعريريج

اولا: منتجات التأمين الفلاحي للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لفرع ولاية برج بوعريريج
سنقوم بعرض المنتجات التي تسوق من قبل الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي من خلال هذا الجدول:

الجدول رقم 06: منتجات التأمين الفلاحي للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي

التأمين على السيارات	التأمين ضد المخاطر الصناعية	التأمين على الانتاج الحيواني	التأمين على الانتاج النباتي
تأمين المقطورات	التأمين ضد الحرائق والانفجار	التأمين الشامل للأبقار	التأمين الزراعي الشامل
تأمين الجرارات	التأمين على خسارة الاستغلال بعد الحريق	التأمين الشامل للأغنام	التأمين الشامل للنخيل
والمعدات الزراعية	تأمين المسؤولية المدنية للفروسية	التأمين الشامل للخيول	التأمين ضد البرد
تأمين المعدات الزراعية المؤجرة	تأمين متعدد الاخطار للسكان	التأمين الشامل للجمال	التأمين ضد البرد والحريق معا
	تأمين الاضرار الناجمة عن المياه	التأمين الشامل للدواجن	التأمين ضد احتراق المحاصيل
		التأمين الشامل لتربية النحل	تأمين شبكة الري اثناء التشغيل
		تأمين الشامل الديك الرومي	تأمين اشجار الفاكهة
			التأمين الشامل للطماطم
			التأمين الشامل للزيتون
			تأمين البيوت البلاستيكية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي

فرع ولاية برج بوعريريج

ثانيا : موارد ونفقات الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي

1_ الموارد : مداخيل خدماته مداخيل رؤوس امواله والاملاك العقارية والمنقولة ارباح مساهمته والهبات والوصايا والاعانات من كل نوع.

2_ نفقاته : مساهمات في تسوية العمليات والخدمات نفقات التسيير نفقات الاستثمار والتجهيز تكاليف تسيير المنشآت الاجتماعية والاقتصادية تمتد السنة المحاسبية للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي من 01 يناير إلى غاية 31 ديسمبر من كل سنة كما تمسك العمليات المتعلقة بمختلف نشاطات الصندوق في محابة منفردة ومنفصلة حسب طبيعة النشاط وتتبع نفس الطريقة عند الاقفال الميزانية المتعلقة بها.

المبحث الثاني :دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية والجبائي للمستخدمين

وفي هذا المبحث سيتم التطرق الى كيفية المعالجة المحاسبية الجبائية للمستخدمين

المطلب الاول : اعداد كشف الاجرة والراتب في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لولاية برج بوعريبرج

من خلال الدراسة التي قمنا بها في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي ولاية برج بوعريبرج يتبين ان كشف الاجرة يمر بعدة مراحل وهيا :

أولا : كشف الأجرة و الراتب لعامل في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاح

منصب العمل : مكلف رئيسي بالدراسات

نموذج توضيحي: الفئة: 15، الصنف: 05، درجة السلم الوظيفي: 07

1_ الأجر القاعدي: يحتسب هذا الأجر عن طريق الرقم الاستدلالي مضروبا في قيمة النقطة الاستدلالية

$$\text{الأجر القاعدي} = 43 \times 1216 = \underline{52288} \text{ دج}$$

2_ التعويضات والعلاوات :

2_ تعويض الخبرة المهنية: تحسب حسب عدد سنوات العمل كل سنة (5،2%) و تحسب من الأجر القاعدي

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 15\% \times 52288 = \underline{7843,20}$$

3_ علاوة الصندوق: في هذه الحالة العامل لا يستفيد من هذه العلاوة (العامل في هذه الحالة لا يشغل منصب يتضمن التعامل المباشر مع الاموال)

4_ تعويض العطلة السنوية: في هذه الحالة لا يوجد (العامل في هذه الحالة لم يكن في وضعية عطلة سنوية خلال الشهر المعني)

5_ تعويض الخطر: في هذه الحالة لا يوجد تعويض الخطر (العامل في هذه الحالة لا يعمل في مواقع او وضعايات تعرضه لمخاطر جسيمة او مباشرة).

6_ تعويض الساعات الاضافية: في هذه الحالة لا يوجد .

7_ علاوة المسؤولية: في هذه الحالة لا توجد (لان هذه العلاوة تخصص لفائدة الموظفين اللذين يشغلون مناصب اشراف او مسؤولية عليا مثل المدراء).

8_ علاوة الأداء: غالبا لا توجد هذه العلاوة في المؤسسة محل الدراسة .

9_ علاوة المردودية الفردية: تحسب عن طريق تقييم المدير للعمال من حيث الكمية (12/12) و النوعية (8/8) وتحسب من الأجر القاعدي (في هذه الحالة العامل كان تقييمه 20/17) إذن تصبح 17%

$$\text{علاوة المردودية الفردية} = 52288 \times 17\% = \underline{8888,90} \text{ دج}$$

10_ علاوة المردودية الجماعية: هي عبارة عن نسبة يتم تحديدها من طرف المديرية العامة وتتغير كل ثلاثة أشهر وتصرف هذه العلاوة لكافة العاملين بالمؤسسة بدون استثناء في هذه الحالة صرفت بنسبة 15

$$\text{علاوة المردودية الجماعية} = 52288 \times 15\% = \underline{7843,20} \text{ دج}$$

11_ الغيابات: في هذه الحالة العامل لا يوجد غيابات عنده .

12_ أجره المنصب: هي مجموع الأجر القاعدي مضاف إليه التعويضات والعلاوات

أجره المنصب = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + علاوة المردودية الفردية + علاوة المردودية الجماعية.

$$= 52288 + 7843,20 + 8888,96 + 7843,20 = \underline{76863,36} \text{ دج}$$

13_ علاوة السلة : هي تعويض يمنح للعامل لتغطية وجباته اليومية خلال ساعات العمل وتقدر ب 400 دج لليوم (في هذه الحالة العامل اشتغل 23 يوم)

$$\text{علاوة السلة} = 40 \times 23 \text{ يوم} = \underline{9200} \text{ دج}$$

14_ علاوة النقل: تحسب عن طريق عدد الكيلومترات التي يقطعها العامل يوميا من مقر سكنه الى مقر العمل وتحسب كالتالي:

_ من 1 كلم إلى 2 كلم : يأخذ العامل 800 دج كل شهر

_ من 3 كلم إلى 5 كلم : يأخذ العامل 1300 دج كل شهر

_ من 6 كلم إلى 20 كلم : يأخذ العامل 2000 دج كل شهر

_ من 21 كلم إلى 40 كلم : يأخذ العامل 2700 دج كل شهر

في هذه الحالة العامل أخذ : 800 دج

ملاحظة: في حالة غياب العامل لا يتم احتساب أيام الغياب عند تحديد مبلغ علاوتي النقل والسلة، بل يتم خصم مبلغ عن كل يوم تغيب فيه العامل إذ لا تدرج أيام الغياب ضمن المدة المستحقة لهاتين العلاوتين.

15_ استرجاعات عن علاوة النقل: يتم خصم مبلغ من اجر العامل اذا تسلم مبلغ اكثر مما يستحق من علاوة النقل الخاصة بالشهر السابق (في هذه الحالة لا يوجد)

16_ تعويض استعمال السيارة: يتم منح مبلغ للعامل مقابل استخدامه لسيارته الخاصة في أداء مهامه المهنية (في هذه الحالة لا يوجد)

17_ مستحقات متأخرة لتعويض استعمال السيارة: يتم منح العامل مبلغ عندما لم يتم منحه تعويض استعمال السيارة في الوقت المناسب (في هذه الحالة لا يوجد)

الأجر الخام: هو مجموع أجرة المنصب + علاوة السلة + علاوة النقل + استرجاعات عن علاوة النقل + تعويض استعمال السيارة + مستحقات متأخرة خاصة بتعويض السيارة.

الأجر الخام = $800 + 9200 + 76863,36 = 86863,36$ دج

18_ الضمان الاجتماعي: يتم اقتطاع من اجر العامل 9 %:

الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب × 9 %

الضمان الاجتماعي = $9\% \times 76863,36 = 6917,71$ دج

19_ الضريبة على الدخل الاجمالي:

_ نحسب الأجر الخاضع للضريبة

الأجر الخاضع للضريبة = الأجر الخام _ الضمان الإجتماعي

الاجر الخاضع للضريبة = $86863,36 - 6917,71 = 79945,65$ دج

الضريبة على الدخل الاجمالي: **13883,80** (انظر الملحق)

20_ التامين الصحي الجماعي: لا يوجد

21_ اقتطاع القرض: لا يوجد

22_ اقتطاع القرض التابع للخدمات الاجتماعية: لا يوجد

23_ الخصم لصندوق الخدمات الاجتماعية: لا يوجد

24_ تسبيقات الاجر: لا يوجد

مجموع الاقتطاعات = الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الاجمالي + باقي الاقتطاعات

مجموع الاقتطاعات = 6917,71 + 13883,80 = **23883,80** دج

25_ الأجر الغير خاضع للضريبة:

ا_ المنح العائلية: لا يوجد

ب_ منحة الأجر الوحيد: 4000 دج

مجموع الأجر اغير خاضع للضريبة = المنح العائلية + منحة الاجر الوحيد

= 4000 دج

الجدول رقم 07 : كشف الأجرة لمنصب مكلف بالدراسات رئيسي

البيانات	الأساس	المعدل	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي	52288		52288	
تعويض الخبرة المهنية	52288	15%	7843,20	
علاوة المردودية الفردية	52288	17%	8888,96	
علاوة المردودية الجماعية	52288	15%	7843,290	
أجرة المنصب			76863,36	
علاوة السلة			9200	
علاوة النقل			800	
الأجر الخام			86863,36	
الضمان الاجتماعي	86863,36	9%	6917,71	
الضريبة على الدخل	79944,65	35%	13883,80	
مجموع الاقتطاعات			23883,80	
منحة الاجر الوحيد			4000	
الأجر الغير خاضع للضريبة			4000	
الأجر الصافي=60061,85دج				

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة

ثانيا: كشف الأجرة لعامل انتاج في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي_ برج بوعرييرج

منصب العمل: عامل انتاج

نموذج توضيحي: الفئة:10، الصنف: 4 ، درجة السلم الوظيفي: 5. (العامل لديه غيابات)

1_ الأجر القاعدي: 43473

2_ تعويض الخبرة المهنية:

$$\text{دج } 43473 \times 10\% = \underline{4347,3} \text{ دج}$$

3_ علاوة الصندوق: 2500 دج

4_ تعويض العطلة : لا يوجد

5_ تعويض الخطر: لا يوجد

6_ تعويض الساعات الاضافية: لا يوجد

7_ علاوة المسؤولية: لا يوجد

8_ علاوة الأداء : لا يوجد

9_ علاوة المردودية الفردية: 15%

$$43473 \times 15\% = \underline{6520,25} \text{ دج}$$

10_ علاوة المردودية الجماعية: 15 %

$$43473 \times 15\% = \underline{6520,20}$$

11_ الغيابات : (العامل لديه 3 غيابات) العامل عمل 24 يوم

_ نحسب الأجر القاعدي ل3 أيام الاجر القاعدي/ عدد أيام العمل = 43473 / 24 يوم = 1811,375

$$= 1811,375 \times 3 = \underline{5434,125} \text{ دج}$$

12_ أجرة المنصب :

$$= (43473 + 4347,3 + 2500 + 6520,95 + 6520,95) - 5434,125$$

$$= 63362,2$$

13_ تعويض السلة : العامل عمل 24 يوم وتغيب 3 أيام اذن تصبح عدد أيام العمل 21 يوم فقط

$$21 \text{ يوم} \times 400 \text{ دج} = \underline{8400} \text{ دج}$$

14_ تعويض النقل : العامل في هذه الحالة يبعد عن مقر العمل ب 30 كلم (2700 دج)

نحسب تعويض النقل ل3 أيام ثم نخصمه من 2700 دج :

$$2700 / 24 \text{ يوم عمل} = 112,5 \text{ دج لليوم}$$

$$112,5 \text{ دج} \times 3 \text{ ايام غياب} = 337,5 \text{ دج}$$

$$2700 \text{ دج} - 337,5 = 2362,5 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر الخام} = 63362,2 - 8400 - 2362,5 = 74124,7 \text{ دج}$$

15_ الضمان الاجتماعي :

$$\text{أجرة المنصب} \times 9\% = 5702,598 \text{ دج}$$

16_ الضريبة على الدخل الاجمالي :

الاجر الخاضع للضريبة= (الاجر الخام _ الضمان الاجتماعي)

$$\text{الاجر الخاضع للضريبة} = 74124,7 - 5702,598 = 68422,102 \text{ دج}$$

الضريبة على الدخل:

$$68422,102\% \times 35\% = 23947,73 \text{ دج}$$

$$\text{مجموع الاقتطاعات} = 23947,73 + 5702,598 = 29650,32 \text{ دج}$$

17_ الاجر الغير خاضع للضريبة :

ا_ المنح العائلية: لا يوجد

ب_ منحه الاجر الوحيد: 4000 دج

الأجر الغير خاضع للضريبة= المنح العائلية+ منحة الاجر الوحيد=4000 دج

20_ الاجر الصافي: (الاجر الخام _ الاقتطاعات) + الاجر الغير خاضع للضريبة

$$= (74124,7 - 32,29650) + 4000 = 38,48474$$

جدول رقم 08: كشف الاجرة لمنصب عامل انتاج

البيانات	الأساس	المعدل	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي			43473	
تعويض الخبرة المهنية	43473	10%	4347,3	2500
علاوة الصندوق	43473	15%	6520,95	
علاوة المرودية الفردية	43473	15%	6520,95	
علاوة المرودية الجماعية	43473			5434,125
الغيابات				
أجرة المنصب			63362,2	
تعويض السلة			8400	
تعويض النقل			2362,5	
الأجر الخام			74124,7	
الضمان الاجتماعي		9%	5702,598	
الضريبة على الدخل		35%	23947,73	
مجموع الاقتطاعات			29650,32	
منحة الاجر الوحيد			4000	
الاجر الغير خاضع للضريبة			4000	
الاجر الصافي			48474,38	

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة

ثالثاً : كشف الاجرة لمدير في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي

منصب العمل : مدير

نموذج توضيحي :

الأجر القاعدي: 69402

2_ تعويض الخبرة المهنية : (20)

$$= \text{الأجر القاعدي} \times 20\% = 4,13880 \text{ دج}$$

3_ علاوة المردودية الفردية : تعين من طرف صندوق الوطني

$$\text{المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times 18\% = 12492,36 \text{ دج}$$

4_ علاوة المردودية الجماعية:

$$\text{المردودية الجماعية} = \text{الاجر القاعدي} \times 15\% = 3,10410 \text{ دج}$$

5_ علاوة المسؤولية: 8000 دج

اجرة المنصب =

$$69402 + 13880,4 + 12492 + 10410,3 = \underline{106184,7}$$

6_ تعويض السلة : 8000 دج

7_ تعويض النقل: 1300 دج

الاجر الخام =

$$106184,7 + 8000 + 1300 = 115484,7$$

8_ الضمان الاجتماعي :

$$69402 \times 9\% = \underline{6246,18}$$

9_ الضريبة على الدخل الاجمالي:

الاجر الخاضع للضريبة :

$$115,484 - 6246,18 = \underline{109237,82}$$

الضريبة على الدخل:

$$109237 \times 35\% = \underline{38233,237}$$

مجموع الاقتطاعات = الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل = 33,44479 دج

10_ الاجر الصافي: الاجر الخام _ الاقتطاعات = 71005,37 دج

جدول رقم 09 : كشف الاجرة لمنصب مدير

البيانات	الاساس	المعدل	الربح	الاقتطاع
الأجر القاعدي			69402	
تعويض الخبرة المهنية	69402	20%	13880,4	
علاوة المسؤولية	69402	18%	8000	
علاوة المرودية الفردية	69402	15%	12492,36	
علاوة المرودية الجماعية			10410,3	
أجرة المنصب			106184,7	
تعويض السلة			8000	
تعويض النقل			1300	
الأجر الخام			115484,7	
الضمان الاجتماعي			6246,18	
الضريبة على الدخل			38233,23	
مجموع الاقتطاعات			44479,41	
الاجر الصافي			71005,37	

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمستخدمين

اولا : التسجيل المحاسبي للعامل الاول (مكلف رئيسي بالدراسات) :

1_ التسجيل المحاسبي للأجر الخام :

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
631011		ح/ الاجر القاعدي	52288	
631411		ح/ تعويض الخبرة المهنية	7843,20	
631315		ح/ علاوة الصندوق	8888,96	
631311		ح/ علاوة المردودية الفردية	7843 ,290	
631312		ح/ علاوة المردودية الجماعية	9200	
631320		ح/ علاوة السلة	800	
631414		ح/ علاوة النقل	4000	
631416	431000	ح/ منحة الاجر الوحيد		6917,71
	442100			13883,80
	421			60061,85

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

2_ في تاريخ دفع الاجرة :

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
421		ح/ المستخدمون _ الاجور المستخدمة	60061,85	
	512	البنك		60061,85

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

3_ تسديد الضمان الاجتماعي :

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
6917,71	6917,71	ح/ الضمان الاجتماعي البنك	512	431000

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

4_ تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
13883,80	13883,80	ح/ الدولة الضريبة على الدخل الاجمالي ح/ البنك	512	442100

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

ثانيا: التسجيل المحاسبي للعامل الثاني (عامل انتاج) :

1_ التسجيل المحاسبي للأجر الخام:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	43473	ح/ الاجر القاعدي		631011
	4347,3	ح/ تعويض الخبرة المهنية		631411
	2500	ح/ علاوة الصندوق		631315
	6520,95	ح/ علاوة المرودية الفردية		631311
	6520,95	ح/ علاوة المرودية الجماعية		631312
5434,135		ح/ الغيابات		
	8400	ح/ علاوة السلة		631320
	2362,5	ح/ علاوة النقل		631414
	4000	ح/ منحة الاجر الوحيد		631416
5702,598		ح/ الضمان الاجتماعي	431000	
23947,74		ح/ الضريبة على الدخل الاجمالي	442100	
48474,38		ح/ الاجر الصافي	421	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

2_ في تاريخ دفع الاجرة :

المبالغ	المبالغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	48474,38	ح/ المستخدمون الاجور المستحقة		421
48474,38		ح/ البنك	512	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة:

3_ تسديد الضمان الاجتماعي :

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
431000	512	ح/الضمان الاجتماعي ح/البنك	5702,598	5702,598

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

4_ تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي:

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
442100	512	ح/الدولة الضريبة على الدخل الاجمالي ح/البنك	23947,73	23947,73

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

ثالثا: التسجيل المحاسبي للعامل الثالث (المدير)

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
631011		ح// الاجر القاعدي	69402	
631411		ح/تعويض الخبرة المهنية	13880,4	
631418		ح/علاوة المسؤولية	8000	
631311		ح/علاوة المردودية الفردية	12492,36	
631312		ح/علاوة المردودية الجماعية	10410,3	
631320		ح/علاوة السلة	8000	
631414		ح/علاوة النقل	1300	
	431000	ح/الضمان الاجتماعي		6246,18
	442100	ح/الضريبة على الدخل الاجمالي		38233,23
	421	ح/الاجر الصافي		700015,37

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
2_ تسجيل دفع الاجرة :

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبالغ	المبالغ
421		ح/ المستخدمين الاجور المستحقة	700015,37	
	512	ح/ البنك		700015,37

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
3_ في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي:

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبالغ	المبالغ
442100		ح/ الدولة الضريبة على الدخل الاجمالي	38233,23	
	512	ح/ البنك		38233,23

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
4_ في تاريخ تسديد الضمان الاجتماعي :

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبالغ	المبالغ
431000		ح/ الضمان الاجتماعي	6246,18	
	512	ح/ البنك		6246,18

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

المطلب الثالث : المعالجة الجبائية للمستخدمين

بعد اعداد الكشوف لكل العمال ثم تأتي المرحلة الاخيرة وهي تسديد المستخدمين وكذا مختلف الهيئات ويوجد عباين جبائيين متعلقين بالمستخدمين ويتم معالجتهم في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج كما يلي :

1_ الضريبة على الدخل الاجمالي :

_ بعد اعداد الكشوف يتم تحديد الاجر الصافي الخاضع للضريبة الوعاء الضريبي وحسب مبلغ الضريبي حيث بخصم % 9 مباشرة من العامل حيث يتم جمع مجموع المبالغ المستحقة بالإضافة الى % 26 التي يتحملها الصندوق ودفعها .

_ يقوم الصندوق بملء G50 التصريح الخاص بالشهر المعني ويمكن تعبئته يدويا او الكترونيا يتم ايداع التصريح الجبائي لدي مفتشية الضرائب قبل 20 يوم من كل شهر ويرفق التصريح بتسديد المبلغ الكترونيا.

انظر الملحق رقم

_ يخص كل عامل يحتوي هذا التصريح IRG Annuel_ في نهاية كل سنة يحرر الصندوق تصريحا سنويا على:

- مجموع الاجور المدفوعة سنويا.
- مجموع الضريبة على الدخل .

_ يرسل هذا التصريح الي مصلحة الضرائب قبل 31 جانفي من السنة لموالية مع نسخ تسلم للعمال المعنيين .

2_ الضمان الاجتماعي :

يقوم الصندوق كل شهر تصريح CNAS خاص باشتراكات بيان الاجور والاشتراكات يصرح بهذه المبالغ عبر الضمان الاجتماعي الرقمية يتم تسديدها قبل 15 من كل شهر.

التصريح السنوي للأجور يقدم قبل 31 جانفي من السنة الموالية ويحتوي على :

- مجموع الاجور.
- مجموع الاشتراكات العمال

خلاصة الفصل الثاني :

ان دراستنا التطبيقية تحتوي على دراسة مكونات الاجر وكل معلقاته من اعباء و ماهي مراحلها التي تمر من اجل تحديد تكلفة الاجر وكيفية التوصل اليها وكيف تقوم وتسير عملية المعالجة المحاسبية في مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية يرج بوعريريج حيث تعرفنا على هذه المؤسسة من خلال معرفة نشأتها وهيكلها واجهزتها وفروعها المتواجدة حيث درسنا على عينات من اجل فهم ومعرفة كيف تسري هاته المعالجة وفهمها من حساب واعداد الكشوف المتعلقة بهم وكيف نقوم بالمعالجة الجبائية .

من خلال دراستنا توصلنا الى ان الاجر هو العنصر الرابط بين المؤسسة والعامل وان المعالجة الجبائية تأتي بعد المعالجة المحاسبية وهما جانبيين متكاملين يتماشيان مع بعضهم وتتم هذه العمليات باستعمال وسائل وبرامج خاصة تسهل السير الحسن لهم وتوفير الجهد والوقت

الختمة

في ختام هذه الدراسة التي تمحورت حول المعالجة المحاسبية والجبائية لأجور المستخدمين يمكن القول ان هذا الموضوع يعد من اهم المواضيع ذات الاثر الكبير والمباشر على السير المالي والاداري للمؤسسات لكونه يجمع بين الجانبين المحاسبي والجبائي ويرتبط بحقوق وواجبات كل من المؤسسة والمستخدم كما يعكس مدى التزام المؤسسة بالقوانين السارية

تولي المؤسسة الاقتصادية اهمية كبيرة لمعالجة الرواتب والاجور نظرا لما تمثله من عبء مالي من جهة ومن وسيلة لتحفيز العمال واستقرارهم من جهة اخرى فهي عنصرا اساسيا في التكاليف التشغيلية وتؤثر بشكل كبير على اداء العام للمؤسسة اذا تعتبر الاجور من اهم العوامل التي تستقطب الكفاءات وتحفز العاملين على الالتزام والانتاجية

لقد اشرنا الى مختلف العناصر اللازمة لمحاسبة وجباية المستخدمين في المؤسسة من كيفية اعداد الاجر وذلك بالرجوع الى القوانين والتشريعات الجبائية التي تحدده الي ان يتم صرفه للعامل كما ذكرنا القيود المحاسبية الضرورية تستخدم لحساب هذه العمليات

وتتم هذه المعالجة بعدة مراحل من دخول العامل للمؤسسة الى خروجه كما تطرقنا الى الالتزامات والمسؤوليات التي تتحملها سواء المؤسسة او العامل

اما من الناحية التطبيقية فقد تم اسقاط هذه المعارف النظرية على الواقع العملي من خلال دراستنا داخل الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج والذي يعد من بين المؤسسات التي تولي اهمية كبيرة وخاصة لتطبيق المعايير المحاسبية والجبائية بشكل دقيق باستخدام برامج الكترونية متخصصة لمعالجة اجور العمال وفقا للتشريعات المعمول

1_ نتائج الدراسة : من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الاشكالية خلصنا الى النتائج التالية :

__ تظهر المعالجة المحاسبية للرواتب والاجور تأثيرا كبيرا في ضمان حقوق العمال.

__ يتم حساب الاجور والرواتب بشكل دقيق مما يضمن حقوق المستخدمين ويحميهم من اي اخطاء.

__ المعالجة المحاسبية الصحيحة تساهم في شفافية العمليات المالية المتعلقة بالعمال.

__ تساهم المعالجة الجبائية في تحديد الضريبة المستحقة على دخل وفقا للتشريعات.

__ يساعد في ضمان للامتثال الضريبي وتحديد الضرائب المستقطعة بشكل دقيق.

__ الالتزام بالمعايير الجبائية يساهم في تقليل الأخطاء الضريبية المتعلقة بالعمال مثل حسابات الضريبة على الدخل أو الاستقطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

__ من خلال مذكرة تبين أن العديد من المؤسسات تواجه تحديات في تسير عمليات المعالجة المحاسبية والجبائية

اما النتائج الدراسة التطبيقية فيمكن حصرها فيما يلي:

__ الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي برج بوعريريج تنتهج برنامج خاص به في حساب الأجور.

__ تجمع كل البيانات الخاصة بالعمال التي هيا تحت مسؤولية قسم المستخدمين والموارد الأخرى ثم إعداد الكشوف الخاصة بالعمال عامل بعامل.

__ متابعة الحياة الاجتماعية لكل عامل والحرص على توفير حقوقه من أجل إنتاج مردودية أكثر تساهم في تطور المؤسسة .

__ سعى الصندوق لاستعمال أحدث الوسائل من أجل سير عملية المعالجة في وقت قصير و ضمان ألا يوجد أي خطأ صغير.

2_ اثبات صحة الفرضيات: من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الإشكالية خلصنا إلى النتائج التالية ومنها اثبتنا صحة فرضيتنا:

الفرضية الأولى :

__ لا يطبق الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج ما جاء به النظام المحاسبي المالي عند المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين .

فهذا خاطئة يطبق الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج ما جاء به النظام المحاسبي المالي عند المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين

الفرضية الثانية :

__ لا يطبق الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي برج بوعريريج ما جاء به قانون الضرائب المباشرة عند المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين .

فهذا خاطئة يطبق الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي ما جاء به قانون الضرائب المباشرة عند المعالجة المحاسبية والجبائية للمستخدمين .

3_ الاقتراحات : وفق الدراسة التي قمنا بها والتي اعتمدنا فيها على بيانات ومعلومات مأخوذة من المؤسسة محل الدراسة فإننا نقترح ما يلي :

__ تحسين مستوى رضا الموظفين يجب العمل على تحسين مستويات الرواتب وتوفير المزيد من الحوافز والمكافآت للموظفين بما يساهم في زياد .

_ اقتراح بتطبيق أنظمة فعالة لمراقبة الاداء الموظفين والادارة المالية بشكل دوري مما يساعد في اكتشاف اي خلل في العمليات بشكل مبكر واتخاذ الاجراءات الصحيحة .

4_ افاق الدراسة :

من خلال دراستنا لموضوع المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور في مؤسسة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية برج بوعرييج يمكننا ابراز مجموعة من الافاق المستقبلية التي يمكننا ابراز مجموعة من الافاق المستقبلية التي يمكن ان تشكل امتدادا لهذه الدراسة :

_ توسيع نطاق الدراسة ليشمل مؤسسات اقتصادية اخرى تنشط في نفس القطاع بهدف المقارنة بين الانظمة المحاسبية والجبائية المعتمدة ومعرفة نقاط القوة والضعف.

_ التعمق اكثر في دراسة اثر التغيرات التشريعية والضريبية.

_ دراسة العلاقة بين فعالية النظام المحاسبي ودرجة رضا العمال داخل المؤسسة من حيث الاجور والتحفيزات ونظام الترقية

قائمة المراجع

1_ الكتب :

- _ جلال مصطفى قريشي , شرح قانون العمل الجزائري الجزء الاول علاقات العمل الفردية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1984, ص 306_308
- _ بن عزو صابر, في شرح قانون العمل الجزائري, دار الخلدونية للنشر والتوزيع, طبعة 2010, ص35
- _ بن عزو صابر, المرجع السابق, ص35/34
- _ بن عزو صابر, المرجع نفسه, ص36
- _ البشير هدفي, الوجيز في شرح قانون العمل, دار جسر للنشر والتوزيع, الطبعة الثانية2009, ص150
- _ الاقتصادية في الجزائر, دار هومل للنشر والتوزيع, طبعة2005, ص 130
- _ جمال لعشيشي, محاسبة المؤسسة والجبابة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد, الطبعة1, الجزائر2011, ص11
- _ مجيد ضياء, النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي, مؤسسة شباب الجامعة للنشر, الاسكندرية2007
- ص331

2_ الرسائل الجامعية :

- _ رحاوي محمد, دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري, مذكرة ماستر, ارشاد وتوجيه, جامعة محمد بن أحمد, وهران, 2017_2018, ص 20
- _ رحاوي محمد, دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري, مرجع سابق, 21
- _ بوجع دار الهاشمي, محاضرات في القانون الاجتماعي(قانون العمل قانون الضمان الاجتماعي) صفحات غير مرقمة
- _ حنان زرقون, زبيدة لقوقي, حقوق العمال في القانون الجزائري, مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر الاكاديمي, قانون اعمال, جامعة قاصدي مرباح , ورقلة, 2022,2023, ص7, ص8
- _ صديقي خالد, تطور نظام التامينات الاجتماعية لغير الاجراء في الجزائر, مذكرة نيل شهادة الماجستير, علوم سياسية, سياسة عامة وادارة محلية, 2014_2015, ص 39
- _ باديس كشيده, المخاطر المضمونة واليات رفض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, بحث مقدم لنيل شهادة الماستر في العلم القانونية, قانون اعمال, 2009_2010, ص 22

- _ قالية فيروز, الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية, مذكرة ماستر, قانون المسؤولية المهنية, جامعة مولود معمري, تيزي وزو, 2012, ص 117
- _ رحاوي محمد, دور التوجيه في نشر الحقوق والواجبات بالنسبة للعامل الجزائري, مذكرة ماستر, تخصص ارشاد وتوجيه, 2017_2018, ص
- _ خرشيش فاتح, دور النظام المحاسبي المالي في تحسين جودة المعلومات المالية, مذكرة ماستر, ادارة اعمال مالية, جامعة 8 ماي 1945, قالمة 2016_2015, ص 8
- _ بن خليفة حمزة, دور القوائم المالية في اعداد بطاقة الاداء المتوازن لتقييم اداء المؤسسات الاقتصادية, أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه, تخصص محاسبة, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 2017_2018, ص 12
- _ خرشيش فاتح, دور النظام المحاسبي المالي في تحين جودة المعلومات المالية, مذكرة ماستر تخصص ادارة اعمال مالية, جامعة قالمة 8 ماي, 1945, ص 17_16
- _ مخلوفي عادل, انعكاسات النظام المحاسبي المالي على جودة نظم المعلومات المحاسبية للمؤسسة الاقتصادية, مذكرة ماستر, جامعة بومرداس, 2015, ص 25
- _ رضا تومي, عبد الرحيم فلتان, المعالجة المحاسبية للأجور, تقرير تر بص لنيل شهادة ليسانس, جامعة محمد بوضياف, المسيلة, تخصص ادارة مالية, 2022_2023, ص 1
- _ ديدوش محمد, تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية, مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر اكايمي, 1 تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية, جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم, 2017, ص 31_32
- _ ذوادي كنزة, بتقة مروة, تسيير الاجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التامين, مذكرة ماستر, جامعة محمد خيضر, المسيلة, 2019_2020, ص 18
- _ حنان زرقون زبيدة لقوي, حقوق العامل في القانون الجزائري, مذكرة ماستر, جامعة قاصدي مرباح, 1 ورقلة, 2022_2023, ص 26
- _ رضا تومي, عبد الرحيم فلتان مرجع سابق

3_ القوانين والتعليمات :

- _ المادة 04, من الأمر 06_03 المؤرخ في 15 جويلية 2006, يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة 3 العمومية, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية, العدد 46, سنة 2006
- _ القانون رقم 90_11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل
- _ المادة 32 من الامر رقم 06_03 المؤرخ في 15 جويلية 2006

_ المرسوم رقم 93_120, المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل في الجزائر

_ المادة 3,4,6 من قانون الضرائب المباشرة لسنة 2025

_ قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2025, المادة 2

_ المادة 40, قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة, ص 129 2

_ المادة 01 من قانون الضرائب المباشرة لسنة 2025.

4_ الجرائد والتقارير:

_ المرسوم التنفيذي رقم 8__156 المؤرخ في 26 ماي 2008, المتعلق بتطبيق احكام القانون 07_11 المتضمن

النظام المحاسبي المالي, الجريدة الرسمية عدد 27, 28 ماي

_ بن سالم كمال, نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة, مجلة قانون

العمل والتشغيل, العدد 04, جوان 2017, ص 303

_ تيرس مراد, العامل الأجير في قانون العمل الجزائري, مجلة القانون العام الجزائري المقارن, العدد 01, 2

جانفي 2018, ص 27

_ تركي بن حامد الحازمي, عقد العمل محدد المدة, المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي, العدد

2022, 05/01/33, ص 139

_ جلال مصطفى قريشي, شرح قانون العمل الجزائري الجزء الاول علاقات العمل الفردية, ديوان المطبوعات

الجامعية, الجزائر, 1984, ص 306_308

_ بوجع دار الهاشمي, محاضرات في القانون الاجتماعي (قانون العمل قانون الضمان الاجتماعي) صفحات غير

مرقمة

_ بوجع دار الهاشمي, محاضرات في القانون الاجتماعي (قانون العمل قانون الضمان الاجتماعي) صفحات .

غير مرقم

_ عيسى سماعيل, جباية ومحاسبة تقنيات جباية ومحاسبية, دروس مفصلة مدعمة بأمثلة توضيحية حسب 1

قانون المالية 2022

5_ ابحاث في ملتقيات:

بو عيطة مليكة, مداخلة في ندوة عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري, 2022/03/29, ص 03_

قائمة الملاحق

الصف الأول: حسابات رؤوس الأموال

- 10- رأسمال والاحتياطيات وما يماثلها
 101- رأسمال الصادر أو رأسمال الشركة أو الأموال المخصصة أو أموال الاستغلال
 1011- رأس المال الصادر : الجزء غير المطلوب
 1012- رأس المال الصادر: الجزء المطلوب وغير المفوع
 1013- رأس المال الصادر: الجزء المطلوب و المدفوع
 1014- أموال الاستغلال
 103- العلاوات المرتبطة برأس المال الاجتماعي
 1031- علاوات الاكتتاب
 1032- علاوات الاندماج
 1034- علاوات تحويل السندات والأسهم
 104- فارق التقييم
 105- فارق إعادة التقييم
 10503- فارق إعادة التقييم في مصاريف البحث والتنمية المثبتة
 10504- فارق إعادة تقييم برامج الإعلام الألي وما يماثلها
 10505- فارق إعادة تقييم الامتيازات والحقوق المماثلة والبراءات والرخص والعلامات
 10507- فارق إعادة تقييم المحل التجاري " good will"
 10508- فارق إعادة تقييم التثبيبات المعنوية الأخرى
 10511- فارق إعادة تقييم الأراضي
 10512- فارق إعادة تقييم تهيئة وترتيب الأراضي
 10513- فارق إعادة تقييم المباني
 10515- فارق إعادة تقييم المنشآت التقنية، المعدات والأدوات الصناعية
 10518- فارق إعادة تقييم تثبيبات عينية أخرى
 10519- فارق تحويل العملة على الاستثمارات في الشركات الأجنبية
 10526- فارق إعادة تقييم سندات المساهمة
 10527- فارق إعادة تقييم التثبيبات المالية الأخرى
 106- الاحتياطيات
 1061- الاحتياطيات القانونية
 1062- الاحتياطيات التنظيمية
 10621- فائض القيمة على التنازلات المعاد استثمارها
 10621- الربح الخاضع لنسبة مخفضة
 1063- احتياطيات القانون الأساسي
 1068- احتياطيات أخرى
 107- فارق المعادلة
 108- حساب المستغل
 109- رأسمال المكتتب غير المطلوب
 11- الترحيل من جديد
 110- الترحيل من جديد للربح
- 115- التعديلات الناتجة عن تغيرات الطرق المحاسبية
 119- الترحيل من جديد للخسارة
 12- نتيجة الدورة
 120- هامش الربح الأجمالي
 121- القيمة المضافة للاستغلال
 122- الفائض الأجمالي عن الأستغلال
 123- النتيجة العملياتية
 124- النتيجة المالية
 125- النتيجة العادية قبل الضريبة
 126- النتيجة الصافية للأنشطة العادية
 127- النتيجة غير العادية
 128- النتيجة الصافية للسنة المالية
 129- النتيجة الصافية للمجموع المدمج
 13- المنتوجات والأعباء المؤجلة خارج دورة الاستغلال
 131- إعانات التجهيز
 1311- إعانات التجهيز
 1319- إعانات التجهيز المسجلة في النتيجة
 132- إعانات أخرى للاستثمار
 1321- إعانات أخرى للاستثمار
 1321- إعانات أخرى للاستثمار مسجلة في النتيجة
 133- الضرائب المؤجلة على الأصول
 134- الضرائب المؤجلة على الخصوم
 138- منتوجات وأعباء أخرى مؤجلة
 14- متاح
 15- مؤونات الأعباء للخصوم غير الجارية
 153- مؤونات المعاشات والالتزامات المماثلة
 155- مؤونات الضرائب
 156- مؤونات تجديد التثبيبات (الامتياز)
 1560- مؤونات تجديد تثبيبات الامتياز
 1562- مؤونات إعادة هيكلة المحاجر والمناجم
 158- مؤونات الأعباء الأخرى للخصوم غير الجارية
 1581- المؤونات التنظيمية المتعلقة بالتثبيبات
 1583- مؤونات للأخطار البيئية
 1584- مؤونات لضمان معطيات العملاء
 16- الاقتراضات والديون المماثلة
 161- سندات المساهمة
 162- الاقتراضات السندية القابلة للتحويل
 163- الإقتراضات السندية الأخرى
 164- الاقتراضات من مؤسسات القرض
 165- الودائع والكفالات المقبوضة
 167- الديون المترتبة على عقود الإيجار التمويلي
 168- الاقتراضات الأخرى والديون المماثلة
 1682- الاقتراضات لدى الهيئات الدولية
 1685- الاقتراضات اتجاه موردا التثبيبات
 1688- الفوائد المستحقة على الاقتراضات والديون المماثلة

- 169- علاوات تسديد السندات
- 17- الديون المرتبطة بالمساهمات
- 171- الديون المرتبطة بمساهمات المجمع
- 172- الديون المرتبطة بمساهمات خارج المجمع
- 173- الديون المرتبطة بشركات في شكل مساهمة
- 178- الديون الأخرى المرتبطة بمساهمات
- 179- حقوق الامتيازات المفروضة
- 18- حسابات الارتباط الخاصة بالمؤسسات والشركات في شكل مساهمة
- 181- حسابات الارتباط بين المؤسسات
- 186- السلع والخدمات (المصاريف) بين الوحدات
- 1860- مشتريات بين الوحدات
- 1861- خدمات بين الوحدات
- 1862- خدمات خارجية أخرى بين الوحدات
- 187- سلع وخدمات بين الوحدات (إيرادات)
- 1870- مبيعات بضاعة بين الوحدات
- 1876- خدمات مؤداة بين الوحدات
- 188- حسابات الارتباط بين الشركات في شكل مساهمة
- 19- متاح
- الصف الثاني: حسابات التثبيتات**
- 20- التثبيتات المعنوية
- 203- مصاريف التنمية القابلة للتثبيت
- 204- برمجيات المعلوماتية وما شابهها
- 205- الامتيازات والحقوق المماثلة والبراءات والرخص والعلامات
- 207- فارق الإقتناء
- 208- التثبيتات المعنوية الأخرى
- 21- التثبيتات العينية
- 211- الأراضي
- 2110- أراضي للبناء والورشات
- 2111- مناجم ومحاجر
- 2116- أراضي أخرى
- 212- تهيئات وترتيبات الأراضي
- 213- المباني
- 2131- عمارات
- 2135- ترتيبات عامة - ترتيبات، تهيئات المتعلقة بالمباني
- 2138- أشغال الهياكل القاعدية
- 215- المنشآت التقنية، المعدات والأدوات الصناعية
- 2151- التركيبات المتخصصة
- 2153- التركيبات ذات الخصائص الخاصة
- 2154- تجهيزات صناعية
- 2157- علاوات تسديد السندات
- 2158- الديون المرتبطة بمساهمات المجمع
- 2159- الديون المرتبطة بمساهمات خارج المجمع
- 216- الديون المرتبطة بشركات في شكل مساهمة
- 2160- الديون الأخرى المرتبطة بمساهمات
- 2161- حقوق الامتيازات المفروضة
- 2162- حسابات الارتباط الخاصة بالمؤسسات والشركات في شكل مساهمة
- 2163- حسابات الارتباط بين المؤسسات
- 2164- السلع والخدمات (المصاريف) بين الوحدات
- 2165- مشتريات بين الوحدات
- 2166- خدمات بين الوحدات
- 2167- خدمات خارجية أخرى بين الوحدات
- 2168- سلع وخدمات بين الوحدات (إيرادات)
- 2169- مبيعات بضاعة بين الوحدات
- 2170- خدمات مؤداة بين الوحدات
- 2171- حسابات الارتباط بين الشركات في شكل مساهمة
- 2172- متاح
- 21- التثبيتات قيد الإنجاز
- 221- الأراضي الممنوحة في شكل امتياز
- 222- تهيئة وترتيب الأراضي الممنوح امتيازها
- 223- المباني الممنوح امتيازها
- 225- المنشآت (التركيبات) التقنية الممنوح امتيازها
- 228- التثبيتات العينية الأخرى الممنوح امتيازها
- 229- حقوق مانح الامتياز
- 23- التثبيتات قيد الإنجاز
- 232- التثبيتات العينية قيد الإنجاز
- 237- التثبيتات المعنوية قيد الإنجاز
- 238- التثبيتات والدفعات عن طلبات التثبيتات
- 24- متاح
- 25- متاح
- 26- مساهمات وحسابات مدينة مرتبطة بمساهمات
- 261- سندات الفروع المثبتة
- 2611- الأسهم
- 2618- سندات الفروع المثبتة الأخرى
- 262- سندات المساهمة الأخرى
- 265- سندات المساهمة المقومة بواسطة المعادلة (المؤسسات المشاركة)
- 266- الحسابات المدينة المرتبطة بمساهمات المجمع
- 2661- حسابات مدينة مرتبطة بسندات المساهمة
- 2665- دفعات ممثلة لحصص غير مرسلة
- 2666- تسبيقات للتدعيم
- 2668- قسيمات وفوائد للتحويل
- 267- الحسابات المدينة الملحقة بمساهمات خارج المجمع
- 2671- حسابات مدينة ملحقة بمساهمات خارج المجمع
- 2675- دفعات ممثلة لحصص غير مرسلة
- 2676- حسابات مدينة أخرى ملحقة بمساهمات
- 2678- قسيمات للتحويل
- 268- الحسابات المدينة الملحقة بشركات في حالة مساهمة
- 269- الدفعات الباقية للتسديد عن سندات المساهمة غير المسددة
- 27- تثبيبات مالية أخرى
- 271- السندات المثبتة الأخرى غير السندات المثبتة التابعة لنشاط الحافظة

- 291- خسائر القيمة عن التثبيات العينية
2912- خسائر القيمة عن أعمال ترتيب وتهيئة الأراضي
2913- خسائر القيمة عن المباني
2915- خسائر القيمة عن المنشآت التقنية
292- خسائر القيمة عن تثبيات الامتياز
293- خسائر القيمة عن التثبيات قيد الانجاز
296- خسائر القيمة عن المساهمات والحسابات الدائنة المرتبطة بالمساهمات
297- خسائر القيمة عن السندات المثبتة الأخرى
298- خسائر القيمة عن الأصول المالية الأخرى المثبتة

الصف الثالث: حسابات المخزونات والمنتجات

قيد التنفيذ

- 30- مخزونات البضاعة
31- المواد الأولية واللوازم
311- مخزون المواد
312- مخزون اللوازم
313- مخزون لوازم أخرى مستهلكة
32- مخزون تموينات أخرى
321- مواد للاستهلاك
322- لوازم للاستهلاك
326- مخزون أغلفة تالفة (غير متداولة)
33- سلع قيد الإنتاج
331- منتجات قيد الإنتاج
335- أشغال قيد الإنجاز
34- خدمات قيد الإنجاز
341- دراسات قيد الإنجاز
348- الخدمات قيد الإنجاز
35- إنتاج مخزون
351- المنتجات الوسيطة (منتجات نصف مصنعة)
355- منتجات تامة الصنع
358- المنتجات المتبقية أو المواد المسترجعة (الفضلات والنفايات)
3581- الفضلات
3585- المهملات
3586- مواد مسترجعة
36- المخزونات الآتية من التثبيات
37- المخزونات في الخارج
38- المشتريات المخزونة
380- البضائع المخزونة
381- المواد الأولية واللوازم المخزونة
382- التموينات الأخرى المخزونة

272- السندات التي تمثل حق دين الدائن (السندات والقسائم)

- 2721- السندات البسيطة
2722- القسائم
27221- قسائم التجهيزات
27222- قسائم الخزينة
27223- قسائم الصندوق
273- السندات المثبتة التابعة لنشاط الحافظة
274- القروض والحسابات المدينة المترتبة على عقد الإيجار والتمويل
2741- قروض مساهمة
2742- قروض للشركاء
2743- قروض للعمال
2745- قروض على عقود الإيجار التمويلي
2748- قروض أخرى
275- الودائع والكفالات المدفوعة
2751- الودائع
2755- الكفالات المدفوعة
276- حسابات مدينة أخرى مثبتة
277- أسهم وسندات خاصة
279- دفعات باقية للتسديد عن السندات المثبتة غير المسددة
28- إهلاك التثبيات
280- إهلاك التثبيات المعنوية
2803- إهلاك مصاريف البحث والتنمية القابلة للتثبيات
2804- إهلاك برمجيات المعلوماتية وما شابهها
2805- إهلاك الامتيازات والحقوق المماثلة والبراءات والرخص والعلامات
2807- إهلاك فارق الاقتناء "good will"
2808- إهلاك التثبيات المعنوية الأخرى
281- إهلاك التثبيات العينية
2812- إهلاك أعمال ترتيب وتهيئة الأراضي
2813- إهلاك المباني
2815- إهلاك المنشآت التقنية
2818- إهلاك التثبيات العينية الأخرى
282- إهلاك تثبيات الإمتياز
29- خسائر القيمة عن التثبيات
290- خسائر القيمة عن التثبيات المعنوية
2903- خسائر القيمة عن مصاريف البحث والتنمية القابلة للتثبيات
2904- خسائر القيمة عن برمجيات الإعلام الألي وما شابهها
2905- خسائر القيمة عن الامتيازات والحقوق المماثلة والبراءات والرخص والعلامات
2907- خسائر القيمة عن فارق الاقتناء
2908- خسائر القيمة عن التثبيات المعنوية الأخرى

- 417- الحسابات المدينة على الأشغال والخدمات قيد الإنجاز
418- الزبائن: الفواتير قيد الإرسال
419- الزبائن الدائنون: التسبيقات المسلمة والتخفيضات التجارية RRR الواجب دفعها والموجودات الأخرى الواجب إعدادها
4191- الزبائن: تسبيقات و دفعات مستلمة على الطلبات
4193- الزبائن: خصم تعجيل الدفع الممنوح قيد الأرسال
4196- الزبائن: ديون وضمانات مستلمة على الأغلفة و المعدات
4197- الزبائن: مردودات أخرى
4198- تخفيضات تجارية و مردودات أخرى قيد الأرسال
42- المستخدمون والحسابات الملحقة
421- المستخدمون: الأجر المستحقة
422- أموال الخدمات الاجتماعية
423- حصة المستخدمون من النتيجة
425- المستخدمون: التسبيقات والمدفوعات تحت الحساب
426- المستخدمون: الودائع المستلمة
427- المستخدمون: الإعراضات على الأجر
428- المستخدمون: الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها
4283- المستخدمون: الأعباء الواجب دفعها
4288- المستخدمون: المنتجات الواجب استلامها
43- الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة
431- صندوق الضمان الاجتماعي "CNAS"
432- الهيئات الاجتماعية الأخرى
4321- صندوق التقاعد
4322- تعاونية العمال "Mutuelles"
438- الهيئات الاجتماعية: الأعباء الواجب دفعها والمنتجات الواجب استلامها
4382- الأعباء الاجتماعية على العطل المدفوعة
4386- أعباء أخرى للدفع
4387- المنتجات الواجب استلامها
44- الدولة، الجماعات العمومية، والهيئات الدولية والحسابات الملحقة
441- الدولة والجماعات العمومية الأخرى: الإعانات الواجب استلامها
4411- إعانات التجهيز وإعانات أخرى
4412- إعانات الاستغلال
4416- إعانات المحافظة على التوازن (الموازنة)
4419- تسبيقات على الإعانات
442- الدولة: الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى
4421- الضريبة المقتطعة من الأجر

39- خسائر القيمة في المخزونات والمنتجات قيد التنفيذ

- 390- خسائر القيمة في مخزون البضاعة
391- خسائر القيمة في المواد الأولية واللوازم
392- خسائر القيمة في التموينات الأخرى
393- خسائر القيمة في السلع قيد الإنتاج
394- خسائر القيمة في الخدمات قيد الإنجاز
395- خسائر القيمة في مخزونات المنتجات
397- خسائر القيمة في المخزونات الخارجية

الصنف الرابع: حسابات الغير

- 40- الموردون والحسابات الملحقة
401- موردوا المخزونات والخدمات
4011- موردون السلع والخدمات
4012- الموردون: ضمانات مقطوعة
403- موردوا المخزونات والخدمات: أوراق الدفع
404- موردوا التثبيات
4041- موردوا التثبيات: مشتريات تثبيات
4042- موردوا التثبيات: ضمانات مقطوعة
405- موردوا التثبيات: أوراق الدفع
408- الموردون: فواتير قيد الاستلام
4081- فواتير قيد الاستلام للسلع والخدمات
4084- فواتير قيد الاستلام للتثبيات
4088- الفوائد المنتظرة للموردين
409- الموردون المدينون: التسبيقات والمدفوعات على الحساب والتخفيضات التجارية RRR الواجب الحصول عليها والحسابات الدائنة الأخرى
4091- الموردون: تسبيقات ومدفوعات مسددة مسبقاً على الطلبات
4094- خصم تعجيل الدفع المستحق قيد الأستلام
4096- الموردون: ضمانات مدفوعة على الأغلفة والمعدات
4097- الموردون: مردودات أخرى
4098- تخفيضات تجارية مستحقة ومردودات قيد الأستلام
41- العملاء (الزبائن) والحسابات الملحقة
411- الزبائن (العملاء)
4111- العملاء: مبيعات سلع وخدمات مقدمة
4112- العملاء: ضمانات مقطوعة
413- الزبائن: أوراق القبض
416- الزبائن المشكوك فيهم

- 465- الحسابات المدينة عن عمليات التنازل عن قيم منقولة توظيفية وأدوات مالية مشتقة
- 467- الحسابات الدائنة والمدينة الأخرى
- 4670- الحسابات المدينة الأخرى
- 4671- الحسابات الدائنة الأخرى
- 468- الأعباء الأخرى الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها
- 4686- الأعباء الأخرى الواجبة الدفع
- 4687- المنتجات الأخرى الواجبة الاستلام
- 47- الحسابات الانتقالية أو الانتظرية
- 48- الأعباء أو المنتجات المعايينة مسبقاً والمؤونات
- 481- مؤونات الخصوم الجارية
- 486- الأعباء المسجلة مسبقاً
- 487- المنتجات المسجلة مسبقاً
- 49- خسائر القيمة عن حسابات الغير
- 491- خسائر القيمة عن حسابات الزبائن
- 495- خسائر القيمة عن حسابات المجمع والشركاء
- 496- خسائر القيمة عن حسابات المدينون الآخرون
- 4962- مدينون التنازل عن التثبيات
- 4965- مدينون التنازل عن القيم المثبتة للتوظيف
- 4967- حسابات أخرى مدينة

الصف الخامس: الحسابات المالية

- 50- القيم المنقولة للتوظيف
- 501- الحصص في المؤسسات المرتبطة
- 502- الأسهم والحصص الخاصة
- 503- الأسهم الأخرى أو السندات المخولة حقاً للملكية
- 506- السندات، قسامم الخزينة وقسامم الصندوق قصيرة الأجل
- 508- قيم التوظيف المنقولة الأخرى والحسابات الدائنة المماثلة
- 509- التسديدات الباقي القيام بها عن قيم التوظيف المنقولة غير المسددة
- 51- البنوك والمؤسسات المالية وما يماثلها
- 511- قيم التحصيل
- 5111- قسيماات للتحصيل
- 5112- شيكات للتحصيل
- 5113- أوراق تجارية للتحصيل
- 5114- أوراق تجارية للخصم
- 5115- بطاقات بنكية للتحصيل
- 512- بنوك: الحسابات الجارية
- 515- الخزينة العمومية والمؤسسات العمومية
- 517- الهيئات المالية الأخرى
- 518- الفوائد المنتظرة

- 4422- الاقتطاعات بنسبة 15% على التسديدات الحاصلة في الجزائر
- 4423- رسم الطابع المحصل
- 4424- الاقتطاعات بنسبة 24% على الأتعاب المدفوعة للخارج
- 4427- اقتطاعات أخرى من المنبع
- 443- العمليات الخاصة مع الدولة والجماعات العمومية
- 444- الدولة: الضريبة على النتيجة
- 445- الدولة: الرسوم على رقم الأعمال (TVA)
- 4451- الرسوم على رقم الأعمال الواجب دفعها (TVA)
- 4456- الرسوم على رقم الأعمال الواجب استرجاعها (TVA)
- 44562- TVA مسترجعة على التثبيات
- 44566- TVA مسترجعة على السلع والخدمات الأخرى
- 44567- TVA مؤجل استرجاعها
- 4457- TVA محصلة
- 4458- TVA في انتظار المعالجة
- 44586- TVA على فواتير قيد الاستلام
- 44587- TVA على فواتير قيد الإرسال
- 446- المنظمات الدولية (الهيئات الدولية)
- 447- الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة
- 448- الدولة: الأعباء الواجب دفعها والمنتجات الواجب استلامها
- 45- المجمع والشركاء
- 451- عمليات المجمع
- 4510- التسبيقات المقبولة
- 4511- التسبيقات المقبوضة
- 455- الشركاء: الحسابات الجارية
- 456- الشركاء: العمليات على رأس المال
- 4561- الشركاء: حسابات الحصص في الشركة
- 4562- الشركاء: رأسمال المطلوب وغير المدفوع
- 4563- الشركاء: الدفوعات المحصلة على رفع رأس المال
- 4564- الشركاء: الدفوعات المسبقة
- 4566- المساهمون المفلسون
- 4567- الشركاء: رأس المال المردود
- 457- الشركاء: الحصص الواجب دفعها
- 458- الشركاء: العمليات التي تمت بالاشتراك مع أو في تجمع
- 46- مختلف الدائنون والمدينون
- 462- الحسابات المدينة عن عمليات التنازل عن التثبيات
- 464- الديون عن عمليات اقتناء قيم منقولة توظيفية و أدوات مالية مشتقة

- 609- التخفيضات والتزيلات والحسومات (RRR) المتحصل عليها من مشتريات الخدمات الخارجية
- 611- التقاويل العام (المقاولة بالباطن)
- 613- الإيجارات
- 614- الأعباء الإيجارية وأعباء الملكية المشتركة
- 615- الصيانة والتصليحات والرعاية
- 616- أقساط التأمينات
- 617- الدراسات والأبحاث
- 618- التوثيق والمستجدات
- 619- التزيلات والتخفيضات والحسومات (RRR) المتحصل عليها من خدمات خارجية
- 62- الخدمات الخارجية الأخرى
- 621- العاملون الخارجيون عن المؤسسة
- 622- أجور الوسطاء والأتعاب
- 623- الإشهار والنشر والعلاقات العمومية
- 624- نقل السلع والنقل الجماعي للمستخدمين
- 625- التنقلات والمهمات والاستقبالات
- 626- مصاريف البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية
- 627- الخدمات المصرفية وما شابهها
- 628- الاشتراكات والمستجدات
- 629- التخفيضات والتزيلات والحسومات (RRR) المتحصل عليها عن الخدمات الخارجية الأخرى
- 63- أعباء المستخدمين
- 631- أجور المستخدمين
- 6311- الأجر
- 6312- العطل المدفوعة
- 6313- بدائل وعلاوات
- 6314- تعويضات ومنافع
- 634- أجور المستقل الفردي
- 635- الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية
- 6351- اشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي CNAS
- 6352- اشتراكات صندوق التضامن Mutuelles
- 6358- اشتراكات الهيئات الأخرى (صندوق العطل المدفوعة CACOBATH)
- 636- الأعباء الاجتماعية للمستقل
- 637- الأعباء الاجتماعية الأخرى
- 638- أعباء المستخدمين الأخرى
- 64- الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة
- 641-- الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجر
- 642- الضرائب والرسوم غير المسترجعة عن رقم الأعمال
- 6421- الرسم على النشاط المهني TAP
- 6422- TVA غير مسترجعة
- 6427- رسوم وحقوق أخرى مستحقة على رقم الأعمال

- 519- المساهمات البنكية المنتظرة
- 5191- قروض التوظيف للديون التجارية
- 51911- قروض التوظيف للديون التجارية
- 51912- القروض المستندية
- 51913- قروض التوظيف الناشئة بالخارج
- 51918- الفوائد المنتظرة على المساهمات البنكية الجارية
- 52- الأدوات المالية المشتقة
- 53- الصندوق
- 54- وكالات التسبيقات والاعتمادات
- 541- وكالات التسبيقات
- 542- الاعتمادات
- 55- متاح
- 56- متاح
- 57- متاح
- 58- التحويلات الداخلية
- 581- تحويلات الأموال
- 588- تحويلات داخلية أخرى
- 59- خسائر القيمة عن الأصول المالية
- 591- خسائر القيمة عن القيم المودعة في البنوك والمؤسسات المالية
- 594- خسائر القيمة عن الوكالات المالية للتسبيقات والاعتمادات

الصف السادس: حسابات الأعباء

- 60- المشتريات المستهلكة
- 600- مشتريات البضاعة المباعة (بضاعة مستهلكة)
- 601- المواد الأولية المستهلكة
- 602- التموينات الأخرى المستهلكة
- 6021- المواد المستهلكة
- 6022- لوازم مستهلكة
- 6026- الأغلفة المستهلكة
- 60261- الأغلفة التالفة
- 60265- الأغلفة المتداولة غير المطابقة
- 60267- أغلفة الاستعمال المختلط
- 603- تغيرات المخزونات
- 6030- تغيرات مخزونات البضاعة
- 6031- تغيرات مخزونات المواد الأولية واللوازم
- 6032- تغيرات مخزونات التموينات الأخرى
- 604- مشتريات الدراسات والخدمات
- 605- مشتريات المعدات والتجهيزات والأشغال
- 607- المشتريات غير المخزنة من المواد والتوريدات
- 608- مصاريف الشراء التابعة

- 6853- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة للمخزونات
6854- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة للمدينون
686- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة للعناصر المالية
6860- مخصصات فائض القيمة لإعادة الاستثمار
6863- مخصصات مؤونات للمعاشات والسندات المماثلة
6865- مخصصات مؤونات للضرائب
6866- مخصصات مؤونات لتجديد التثبيات
6868- مخصصات مؤونات أخرى لأعباء الخصوم غير الجارية
6869- مخصصات اهتلاكات علاوات تسديد السندات
69- الضرائب عن النتائج وما يماثلها
692- فرض الضريبة المؤجلة عن الأصول
693- فرض الضريبة المؤجلة عن الخصوم
695- الضرائب المفروضة عن الأرباح المبنية عن نتائج الأنشطة العادية
698- الضرائب الأخرى عن النتائج

الصف السابع: حسابات المنتوجات

- 70- مبيعات البضاعة والمنتجات المصنعة والخدمات المؤداة والمنتجات الملحقة
700- مبيعات البضائع
701- مبيعات المنتجات تامة الصنع
702- مبيعات المنتجات نصف المصنعة
703- مبيعات المنتجات المتبقية
704- مبيعات الأشغال
705- مبيعات الدراسات
706- خدمات أخرى مؤداة
708- منتوجات الأنشطة الملحقة
709- التخفيضات والتزيلات والحسومات الممنوحة
72- الإنتاج المخزن أو المنتقص من المخزون
723- تغير المخزونات الجارية
724- تغير مخزونات المنتجات
73- الإنتاج المثبت
731- الإنتاج المثبت للأصول المعنوية
732- الإنتاج المثبت للأصول العينية
74- إعانات الاستغلال
741- إعانات التوازن
748- إعانات أخرى للاستغلال
75- المنتوجات العملياتية الأخرى
751- الأتاي عن الامتيازات والبراءات والتراخيص وبرامج المعلوماتية والقيم المماثلة

- 645- الضرائب والرسوم الأخرى (خارج الضرائب عن النتائج)
6450- رسم الطابع والتسجيل
6451- الرسم العقاري
6452- رسم التطهير
6453- رسوم جمركية
6454- قسيماات السيارات
6456- رسم البيئة
6457- رسوم وضرائب أخرى
65- الأعباء العملياتية الأخرى
651- الأتاي المترتبة على الامتيازات والبراءات والرخص وبرامج المعلوماتية والحقوق والقيم المماثلة
652- نواقص القيمة عن خروج أصول مثبتة غير مالية
653- أتعاب حضور
654- خسائر عن حسابات مدينة غير قابلة للتحويل
655- أقساط النتائج عن العمليات المنجزة بصورة مشتركة
6555- قسط النتيجة المحققة في المجمع
6558- اهتلاكات التدهور اللاحق لتثبيات الامتياز
6559- مخصصات المؤونات لتثبيات الامتياز
656- الغرامات والعقوبات والإعانات الممنوحة
6561- غرامات وعقوبات
6562- إعانات ممنوحة
6568- هدايا وعطايا
657- الأعباء الاستثنائية للتسيير الجاري
658- أعباء أخرى للتسيير الجاري
66- الأعباء المالية
661- أعباء الفوائد
663- خصم تعجيل الدفع الممنوح
664- الخسائر عن الحسابات الدائنة المرتبطة بمساهمات
665- فارق التقييم عن أصول مالية - نواقص القيمة
666- خسائر الصرف
667- الخسائر الصافية عن التنازل عن الأصول المالية
668- الأعباء المالية الأخرى
67- العناصر غير العادية - الأعباء -
672- القيمة المحاسبية للأصول المحطمة المعرضة للإهمال (المهتلكة استثنائية)
676- مصاريف السنوات السابقة
678- نقص القيمة الآتي من استرداد المؤسسة للأسهم والسندات الصادرة عنها
68- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة
681- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة للأصول غير الجارية
682- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة للسلع موضع الامتياز
685- مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة للأصول الجارية

- 752- فوائض القيمة عن خروج الأصول المثبتة غير المالية
- 753- أتعاب الحضور وأتعاب الإداريين أو المسير
- 754- أقساط إعانات الاستثمار المحولة لنتيجة السنة المالية
- 755- قسط النتيجة عن العمليات التي تمت بصورة مشتركة
- 756- المدخولات عن الحسابات الدائنة المهتلكة
- 757- المنتوجات الاستثنائية عن عمليات التسيير
- 758- المنتوجات الأخرى للتسيير الجاري
- 76- المنتوجات المالية
- 761- منتوجات المساهمات
- 762- عائدات الأصول المالية
- 763- عائدات الحسابات الدائنة
- 764- خصم تعجيل الدفع المستحق
- 765- فارق التقييم عن الأصول المالية – فوائض القيمة
- 766- أرباح الصرف
- 767- الأرباح الصافية عن عمليات التنازل عن أصول مالية
- 768- المنتوجات المالية الأخرى
- 77- العناصر غير العادية – المنتوجات-
- 770- منتوجات السنوات السابقة
- 775- منتوجات عملياتية أخرى للسنوات السابقة
- 778- الامتيازات والنواتج المتأتية من استرداد المؤسسة للأسهم والسندات الصادرة عنها
- 78- الاسترجاعات من خسائر القيمة والمؤونات
- 781- استرجاعات الاستغلال عن خسائر القيمة والمؤونات – الأصول غير الجارية-
- 785- استرجاعات الاستغلال عن خسائر القيمة والمؤونات – الأصول الجارية –
- 786- الاسترجاعات المالية عن خسائر القيمة والمؤونات
- 7860- استرجاعات مؤونات فائض القيمة لإعادة الاستثمار
- 7863- استرجاعات مؤونات للمعاشات والسندات
- المماثلة
- 7865- استرجاعات مؤونات الضرائب
- 7866- استرجاعات مؤونات أخرى لأعباء الخصوم غير الجارية

Taxe Locale de Solidarité (T.L.S)

الرسوم المحلي للتضامن

I. Régime du paiement mensuel :

Code	Opérations imposables العمليات الخاضعة للضريبة	Chiffre d'affaires رقم الأعمال	Base imposable الأساس فرض الضريبة	Taux المعدل	Montant à payer (en DA) المبلغ المستحق (درج)
	1) Activité de transport par canalisation des hydrocarbures :			3 %	
	2) Activités minières : Opérations bénéficiant de la réfaction de 30%..... Opérations sans réfaction.....			1,5 %	
	Opérations exonérées ou non imposables				
	- AAPI.....				
	- ANDI.....				
	- ANADE.....				
	- ANGEM.....				
	- CNAC.....				
	- Opérations Intra groupe.....				
	- Opérations inter-unités.....				
	- Autres...(à préciser) :				

 Option pour le régime des acomptes provisionnels⁽¹⁾

II. Régime des acomptes provisionnels :

Code	Opérations imposables العمليات الخاضعة للضريبة	Chiffre d'affaires رقم الأعمال	Base de calcul des acomptes ⁽²⁾ الأساس حساب السديقات	Taux المعدل	Montant à payer (en DA) المبلغ المستحق (درج)
	1) Activité de transport par canalisation des hydrocarbures : Période de référence (à préciser) : Ou Date de notification (à préciser) : • Montant de l'acompte..... • Montant du solde de liquidation.....			3 %	
	2) Activités minières : Période de référence (à préciser) : Ou Date de notification (à préciser) : • Montant de l'acompte..... • Montant du solde de liquidation.....			1,5 %	
5	TOTAL				

⁽¹⁾ Cocher la case en cas d'option.

⁽²⁾ La base de calcul des acomptes provisionnels mensuels en matière de la T.L.S, est déterminée suivant les dispositions de l'article 364 octies du CIDTA.

Droit de Timbre sur état (1)		حق الطابع		
Code	Opérations imposables العمليات الخاضعة للضريبة	Chiffre d'affaires imposable رقم الاعمال الخاضع للضريبة	Taux المعدل	Montant à payer (DA) المبلغ المستحق (دج)
E2 E00%
%
%
6	(1) Ce cadre est utilisé notamment par les contribuables qui auront demandé à s'acquitter du droit de timbre sur état.		TOTAL	

Impôts et taxes non repris ci-dessus (Autres : à préciser)		الضرائب والرسوم الغير واردة اعلاه (خلافه: مع التوضيح)		
Code	Impôts et taxes الضرائب والرسوم	Base d'imposition الأساس الضريبي	Taux المعدل	Montant à payer (DA) المبلغ المستحق (دج)
%
%
%
7			TOTAL	

Les chiffres d'affaires et les recettes professionnelles sont inscrits en dinars, le dernier chiffre étant ramené au zéro. (Exemple:325.626 DA= -325.620 DA)

الرسم على القيمة المضافة
TAXE SUR LA VALEUR AJOUTEE

تسجل أرقام الأعمال والإيرادات المهنية بالدينار و العدد الأخير يراجع إلى الصفر. (مثال:325.626=325.620 دج)

A/ Chiffres d'affaires imposables الرسم على الأعمال الخاضع للضريبة

الرمز Code	Opérations assujetties à la TVA	الطيران الخاصة للرسم على القيمة المضافة	مجموع رقم الأعمال Chiffre d'affaires total	رقم الأعمال المصفى Chiffre d'affaires exonéré	رقم الأعمال الخاضع للضريبة Chiffre d'affaires imposable	Taux المعدل	المبلغ المتأدع (د ج) Montant des droits (en DA)
E3 B11	Biens, produits et denrées visées par l'article 23 du C.TCA.....					9%	
E3 B12	Prestations de services visées par l'article 23 du C.TCA.....					11	
E3 B13	Opérations immobilières visées par l'article 23 du C.TCA.....					11	
E3 B14	Actes médicaux.....					11	
E3 B15	Commissionnaires et courtiers.....					11	
E3 B16	Fourniture d'énergie.....					11	
E3 B21	Productions : biens, produits et denrées visées par l'art. 21 du C.TCA.....					19%	
E3 B22	Revente en l'état : biens, produits et denrées visées par l'art. 21 du C.TCA.....					19	
E3 B23	Travaux immobiliers autres que ceux soumis au taux de 9%.....					19	
E3 B24	Professions libérales.....					19	
E3 B25	Opérations de banques et d'assurances.....					19	
E3 B26	Prestations de téléphones et de téléx.....					19	
E3 B28	Autres prestations de services.....					19	
E3 B31	Débites de boissons.....					19	
E3 B32	Productions : biens, produits et denrées visées par l'article 21 du C.TCA.....					19	
E3 B33	Revente en l'état : biens, produits et denrées visées par l'art. 21 du C.TCA.....					19	
E3 B34	Tabacs et allumettes.....					19	
E3 B35	Spectacles, jeux et divertissements autres que ceux de l'art. 21 du C.TCA.....					19	
E3 B36	Autres prestations de services visées à l'article 21 du C.TCA.....					19	
E3 B37	Consommations sur place.....					19	
	Autres.....					19	

TOTAL GENERAL DES CHIFFRES D'AFFAIRES

B/Déductions à opérer		ب-الصنومات المجرأة	C/TVA à payer	ت - رقم الواجب دفعه
Nature des déductions	Montant			
E3 B91	Précompte antérieurs (mois précédent).....		C	
E3 B92	TVA sur achats de biens, matières et services (art. 29 C.TCA).....		E 3897	
E3 B93	TVA sur achats de biens amortissables (art.38 C.TCA).....		E 3898	
E3 B94	Régularisation du prorata (déduction complémentaire) (art. 40 C.TCA).....			
E3 B95	TCA) TVA à récupérer surfactures annulées ou impayées (art. 18 C.TCA).....			
E3 B96	Autres déductions (notification de précompte, TVA omise etc.....)		B	
	NB : Joindre un état détaillé des fournisseurs conformément à l'article 29 du C. TCA.		E 3800	
	مجموع الصنومات المجرأة		E 3899	
	Total des déductions à opérer (B)			8

الملحق 04 : A.G50

DIRECTION GÉNÉRALE DES IMPÔTS
DIRECTION DES IMPÔTS DE LA
WILAYA DE:

INSPECTION DES IMPÔTS
DE:

RECETTE DES IMPÔTS
DE:

COMMUNE DE:

ARTICLE D'IMPOSITION

200
200
MOIS DE 200...
TRIMESTRE 200 ...

A RAPPELER OBLIGATOIREMENT

IMPOTS ET TAXES PERCUS AU COMPTANT OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE DECLARATION TENANT LIEU DE BORDEREAU-AVIS DE VERSEMENT

Série G.N° 50 A
ATTENTION
La présente déclaration Doit être déposée à la recette des impôts dans Les **VINGT PREMIERS JOURS DU MOIS**.

M
(Nom et Prénom - raison sociale)
Activité/profession
Adresse

Identifiant Fiscal F . J .
CODE ACTIVITE

Nature des Impôts	Code	Opérations imposables	Chiffre d'affaires brut	Centre d'affaires imposable recettes professionnelles imposables	Taux	Montant à payer (en D.A.)
T.A.P.	C 1 A 12	Affaires bénéficiant d'une réfaction de (.... %)	2 %	0
	C 1 A 13	Affaires sans réfaction	0
	C 1 A 14	Affaires exonérées	0	.	0
	C 1 A 20	Recettes professionnelles (Professions libérales)	0
1		Présier la taux de réfaction le cas échéant	TOTAL 0	0		0

V.F.	Catégories des revenus soumis au versement forfaitaire		Revenus nets imposables	Taux	Montant à payer (en D.A.)
	3	C 1 C 10	Traitements, salaires, émoluments, primes, indemnités, rémunérations diverses	5 %
		TOTAL			3

IRG/Salaires Autres Retenues à la source I.R.G Retenues à la source I.B.S	Catégories des revenus soumis à une retenue à la source I.R.G ou I.B.S		Revenus imposables	Taux	Montant à payer (en D.A.)
	4	E 1 L 20	IRG/Traitements, salaires, pensions et rentes viagères	Barème
E 1 L 80		IRG/Autres retenues à la source
E 1 M 30		IRG/Revenus des Entreprises Etrangères non Installées en Algérie (Prest. De services) (1)	24 %	0
		TOTAL 0			0

RECAPITULATION (EN DA)	Cadre réservé au contribuable	Cadre réservé à la recette des impôts	Cadre réservé à l'inspection des impôts
1 - TAP C/500026/A 0 3 - VF C/500026/C 0 4/1 - IRG/Salaires C/201001/100 0 4/2 - IRG/Autre Ret. Source C/201001/101/A/B 0 4/3 - IRG/Retenues à la source C/201001/102/B 0 MONTANT TOTAL A PAYER 0	Certifié sincère et véritable contenu de la présente déclaration et conforme aux documents comptables. A le CACHET, SIGNATURE	Reçu - ce jour la présente déclaration enregistrée sous le numéro : Payée (par chèque bancaire N° Du 200... Tirée sur l'agence - par Chèque Postal N° - en numéraire de ce jour Prise en recette par quittance N° le A Le receveur des Impôts, CACHET, SIGNATURE	Déclaration enregistrée le : Observations éventuelles :

Comment servir la déclaration	Rappel des obligations des contribuables	Mode de paiement de l'impôt
<p>La présente déclaration, tenant lieu de bordereau avis de versement, est prévue pour l'ensemble des impôts et taxes payables au comptant ou par voie de retenue à la source dus par les contribuables et assujettis relevant du régime du bénéfice réel et du régime général de la T.V.A. Et par les titulaires des professions libérales.</p> <p>Etle remplace à compter du 1er Janvier 1995</p> <ul style="list-style-type: none"> -le bordereau avis de versement de la TAP (jaune); -le bordereau avis de versement des acomptes IBS (blanc); -le bordereau avis de versement du VF et IRG salariaux (bleu); -le bordereau avis de versement des différences retenues à la source au titre de l'IRG et de l'IS; -le bordereau avis de versement du droit spécifique sur les carburants et les produits pharmaceutiques; -la déclaration relative à la taxe intérieure de consommation; -la déclaration relative à la taxe spécifique additionnelle; - la déclaration relative au droit de timbre sur état; - la déclaration TVA. 	<p>Cadre N° 2 acomptes provisionnelles - IBS :</p> <p>Les quatre (4) acomptes seront compris respectivement dans les déclarations des mois de janvier, avril, juillet et octobre, à déposer dans les vingt (20) premiers jours du mois suivant.</p> <p>Le solde de liquidation sera compris dans la déclaration du mois de mars de l'année suivante à déposer dans les vingt (20) premiers jours du mois d' avril .</p> <p>Cadre N° 5 ce cadre est utilisé notamment par les contribuables qui auront demandé à s'acquitter du droit de timbre sur Etat.</p> <p>Exemples</p> <p>Professions libérales: Cadres 1,3 et 4 Commerçants détaillants cadres 1,3 et 4 Commerçants grossistes cadres 1,3,4 et 10 (TVA) Producteurs : cadres 1,3,4, 10 (TVA) et éventuellement 6 (T.I.C) et 7 (T.S.A).</p> <p>Lorsque les activités de commerce de détail, de gros ou de production sont exercées par des sociétés de capitaux, elles sont concernées par le c a d r e n ° 2</p> <p>N.B! les administrations et les contribuables relevant du régime du forfait utiliseront un modèle simplifié de la présente déclaration (série G - n°50A)</p>	<p>Déclaration et à s'acquitter des droits correspondants, dans les vingt (20) premiers jours du mois, auquel le lunaire, civil. Article 378 du code des Impôts Directs.</p> <p>Article : 78 du Code des Taxes sur le chiffre d'affaires.</p> <p>3A. Le dépôt tardif de la déclaration donne lieu à une pénalité égale à 10% des droits dus.</p> <p>Cette pénalité est portée à 25 % après mise en demeure du contribuable par l'Administration de régulariser sa situation dans un délai d'un mois.</p> <p>L'absence de déclaration, à l'issue de ce délai d'un mois, entraîne la taxation d'office avec application de la pénalité de 20% citée ci-dessus et l'émission d'un rôle immédiatement exigible.</p> <p>4. Le paiement tardif de ces droits et taxes donne lieu à la perception d'une pénalité de retard de 10%.</p> <p>En matière de Taxes sur le Chiffre d'Affaires, une astreinte de 3% par mois ou fraction de mois de retard est appliquée en sus de la pénalité de 10%, citée ci-dessus avec un maximum de 25%.</p>

الملحق رقم 04: جداول الضريبة على الدخل

Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG
29 700,00	0,00	30 190,00	152,00	30 680,00	544,00	31 170,00	936,00	31 660,00	1 328,00
29 710,00	0,00	30 200,00	160,00	30 690,00	552,00	31 180,00	944,00	31 670,00	1 336,00
29 720,00	0,00	30 210,00	168,00	30 700,00	560,00	31 190,00	952,00	31 680,00	1 344,00
29 730,00	0,00	30 220,00	176,00	30 710,00	568,00	31 200,00	960,00	31 690,00	1 352,00
29 740,00	0,00	30 230,00	184,00	30 720,00	576,00	31 210,00	968,00	31 700,00	1 360,00
29 750,00	0,00	30 240,00	192,00	30 730,00	584,00	31 220,00	976,00	31 710,00	1 368,00
29 760,00	0,00	30 250,00	200,00	30 740,00	592,00	31 230,00	984,00	31 720,00	1 376,00
29 770,00	0,00	30 260,00	208,00	30 750,00	600,00	31 240,00	992,00	31 730,00	1 384,00
29 780,00	0,00	30 270,00	216,00	30 760,00	608,00	31 250,00	1 000,00	31 740,00	1 392,00
29 790,00	0,00	30 280,00	224,00	30 770,00	616,00	31 260,00	1 008,00	31 750,00	1 400,00
29 800,00	0,00	30 290,00	232,00	30 780,00	624,00	31 270,00	1 016,00	31 760,00	1 408,00
29 810,00	0,00	30 300,00	240,00	30 790,00	632,00	31 280,00	1 024,00	31 770,00	1 416,00
29 820,00	0,00	30 310,00	248,00	30 800,00	640,00	31 290,00	1 032,00	31 780,00	1 424,00
29 830,00	0,00	30 320,00	256,00	30 810,00	648,00	31 300,00	1 040,00	31 790,00	1 432,00
29 840,00	0,00	30 330,00	264,00	30 820,00	656,00	31 310,00	1 048,00	31 800,00	1 440,00
29 850,00	0,00	30 340,00	272,00	30 830,00	664,00	31 320,00	1 056,00	31 810,00	1 448,00
29 860,00	0,00	30 350,00	280,00	30 840,00	672,00	31 330,00	1 064,00	31 820,00	1 456,00
29 870,00	0,00	30 360,00	288,00	30 850,00	680,00	31 340,00	1 072,00	31 830,00	1 464,00
29 880,00	0,00	30 370,00	296,00	30 860,00	688,00	31 350,00	1 080,00	31 840,00	1 472,00
29 890,00	0,00	30 380,00	304,00	30 870,00	696,00	31 360,00	1 088,00	31 850,00	1 480,00
29 900,00	0,00	30 390,00	312,00	30 880,00	704,00	31 370,00	1 096,00	31 860,00	1 488,00
29 910,00	0,00	30 400,00	320,00	30 890,00	712,00	31 380,00	1 104,00	31 870,00	1 496,00
29 920,00	0,00	30 410,00	328,00	30 900,00	720,00	31 390,00	1 112,00	31 880,00	1 504,00
29 930,00	0,00	30 420,00	336,00	30 910,00	728,00	31 400,00	1 120,00	31 890,00	1 512,00
29 940,00	0,00	30 430,00	344,00	30 920,00	736,00	31 410,00	1 128,00	31 900,00	1 520,00
29 950,00	0,00	30 440,00	352,00	30 930,00	744,00	31 420,00	1 136,00	31 910,00	1 528,00
29 960,00	0,00	30 450,00	360,00	30 940,00	752,00	31 430,00	1 144,00	31 920,00	1 536,00
29 970,00	0,00	30 460,00	368,00	30 950,00	760,00	31 440,00	1 152,00	31 930,00	1 544,00
29 980,00	0,00	30 470,00	376,00	30 960,00	768,00	31 450,00	1 160,00	31 940,00	1 552,00
29 990,00	0,00	30 480,00	384,00	30 970,00	776,00	31 460,00	1 168,00	31 950,00	1 560,00
30 000,00	0,00	30 490,00	392,00	30 980,00	784,00	31 470,00	1 176,00	31 960,00	1 568,00
30 010,00	8,00	30 500,00	400,00	30 990,00	792,00	31 480,00	1 184,00	31 970,00	1 576,00
30 020,00	16,00	30 510,00	408,00	31 000,00	800,00	31 490,00	1 192,00	31 980,00	1 584,00
30 030,00	24,00	30 520,00	416,00	31 010,00	808,00	31 500,00	1 200,00	31 990,00	1 592,00
30 040,00	32,00	30 530,00	424,00	31 020,00	816,00	31 510,00	1 208,00	32 000,00	1 600,00
30 050,00	40,00	30 540,00	432,00	31 030,00	824,00	31 520,00	1 216,00	32 010,00	1 608,00
30 060,00	48,00	30 550,00	440,00	31 040,00	832,00	31 530,00	1 224,00	32 020,00	1 616,00
30 070,00	56,00	30 560,00	448,00	31 050,00	840,00	31 540,00	1 232,00	32 030,00	1 624,00
30 080,00	64,00	30 570,00	456,00	31 060,00	848,00	31 550,00	1 240,00	32 040,00	1 632,00
30 090,00	72,00	30 580,00	464,00	31 070,00	856,00	31 560,00	1 248,00	32 050,00	1 640,00
30 100,00	80,00	30 590,00	472,00	31 080,00	864,00	31 570,00	1 256,00	32 060,00	1 648,00
30 110,00	88,00	30 600,00	480,00	31 090,00	872,00	31 580,00	1 264,00	32 070,00	1 656,00
30 120,00	96,00	30 610,00	488,00	31 100,00	880,00	31 590,00	1 272,00	32 080,00	1 664,00
30 130,00	104,00	30 620,00	496,00	31 110,00	888,00	31 600,00	1 280,00	32 090,00	1 672,00
30 140,00	112,00	30 630,00	504,00	31 120,00	896,00	31 610,00	1 288,00	32 100,00	1 680,00
30 150,00	120,00	30 640,00	512,00	31 130,00	904,00	31 620,00	1 296,00	32 110,00	1 688,00
30 160,00	128,00	30 650,00	520,00	31 140,00	912,00	31 630,00	1 304,00	32 120,00	1 696,00
30 170,00	136,00	30 660,00	528,00	31 150,00	920,00	31 640,00	1 312,00	32 130,00	1 704,00
30 180,00	144,00	30 670,00	536,00	31 160,00	928,00	31 650,00	1 320,00	32 140,00	1 712,00

Mensual Sumas	IRG	Mensual Sumas	IRG	Mensual Sumas	IRG	Mensual Sumas	IRG	Mensual Sumas	IRG
34 600.00	3 680.00	35 090.00	4 027.00	35 580.00	4 374.00	36 070.00	4 321.00	36 560.00	4 468.00
34 610.00	3 688.00	35 100.00	4 030.00	35 590.00	4 377.00	36 080.00	4 324.00	36 570.00	4 471.00
34 620.00	3 696.00	35 110.00	4 033.00	35 600.00	4 380.00	36 090.00	4 327.00	36 580.00	4 474.00
34 630.00	3 704.00	35 120.00	4 036.00	35 610.00	4 383.00	36 100.00	4 330.00	36 590.00	4 477.00
34 640.00	3 712.00	35 130.00	4 039.00	35 620.00	4 386.00	36 110.00	4 333.00	36 600.00	4 480.00
34 650.00	3 720.00	35 140.00	4 042.00	35 630.00	4 389.00	36 120.00	4 336.00	36 610.00	4 483.00
34 660.00	3 728.00	35 150.00	4 045.00	35 640.00	4 392.00	36 130.00	4 339.00	36 620.00	4 486.00
34 670.00	3 736.00	35 160.00	4 048.00	35 650.00	4 395.00	36 140.00	4 342.00	36 630.00	4 489.00
34 680.00	3 744.00	35 170.00	4 051.00	35 660.00	4 398.00	36 150.00	4 345.00	36 640.00	4 492.00
34 690.00	3 752.00	35 180.00	4 054.00	35 670.00	4 201.00	36 160.00	4 348.00	36 650.00	4 495.00
34 700.00	3 760.00	35 190.00	4 057.00	35 680.00	4 204.00	36 170.00	4 351.00	36 660.00	4 498.00
34 710.00	3 768.00	35 200.00	4 060.00	35 690.00	4 207.00	36 180.00	4 354.00	36 670.00	4 501.00
34 720.00	3 776.00	35 210.00	4 063.00	35 700.00	4 210.00	36 190.00	4 357.00	36 680.00	4 504.00
34 730.00	3 784.00	35 220.00	4 066.00	35 710.00	4 213.00	36 200.00	4 360.00	36 690.00	4 507.00
34 740.00	3 792.00	35 230.00	4 069.00	35 720.00	4 216.00	36 210.00	4 363.00	36 700.00	4 510.00
34 750.00	3 800.00	35 240.00	4 072.00	35 730.00	4 219.00	36 220.00	4 366.00	36 710.00	4 513.00
34 760.00	3 808.00	35 250.00	4 075.00	35 740.00	4 222.00	36 230.00	4 369.00	36 720.00	4 516.00
34 770.00	3 816.00	35 260.00	4 078.00	35 750.00	4 225.00	36 240.00	4 372.00	36 730.00	4 519.00
34 780.00	3 824.00	35 270.00	4 081.00	35 760.00	4 228.00	36 250.00	4 375.00	36 740.00	4 522.00
34 790.00	3 832.00	35 280.00	4 084.00	35 770.00	4 231.00	36 260.00	4 378.00	36 750.00	4 525.00
34 800.00	3 840.00	35 290.00	4 087.00	35 780.00	4 234.00	36 270.00	4 381.00	36 760.00	4 528.00
34 810.00	3 848.00	35 300.00	4 090.00	35 790.00	4 237.00	36 280.00	4 384.00	36 770.00	4 531.00
34 820.00	3 856.00	35 310.00	4 093.00	35 800.00	4 240.00	36 290.00	4 387.00	36 780.00	4 534.00
34 830.00	3 864.00	35 320.00	4 096.00	35 810.00	4 243.00	36 300.00	4 390.00	36 790.00	4 537.00
34 840.00	3 872.00	35 330.00	4 099.00	35 820.00	4 246.00	36 310.00	4 393.00	36 800.00	4 540.00
34 850.00	3 880.00	35 340.00	4 102.00	35 830.00	4 249.00	36 320.00	4 396.00	36 810.00	4 543.00
34 860.00	3 888.00	35 350.00	4 105.00	35 840.00	4 252.00	36 330.00	4 399.00	36 820.00	4 546.00
34 870.00	3 896.00	35 360.00	4 108.00	35 850.00	4 255.00	36 340.00	4 402.00	36 830.00	4 549.00
34 880.00	3 904.00	35 370.00	4 111.00	35 860.00	4 258.00	36 350.00	4 405.00	36 840.00	4 552.00
34 890.00	3 912.00	35 380.00	4 114.00	35 870.00	4 261.00	36 360.00	4 408.00	36 850.00	4 555.00
34 900.00	3 920.00	35 390.00	4 117.00	35 880.00	4 264.00	36 370.00	4 411.00	36 860.00	4 558.00
34 910.00	3 928.00	35 400.00	4 120.00	35 890.00	4 267.00	36 380.00	4 414.00	36 870.00	4 561.00
34 920.00	3 936.00	35 410.00	4 123.00	35 900.00	4 270.00	36 390.00	4 417.00	36 880.00	4 564.00
34 930.00	3 944.00	35 420.00	4 126.00	35 910.00	4 273.00	36 400.00	4 420.00	36 890.00	4 567.00
34 940.00	3 952.00	35 430.00	4 129.00	35 920.00	4 276.00	36 410.00	4 423.00	36 900.00	4 570.00
34 950.00	3 960.00	35 440.00	4 132.00	35 930.00	4 279.00	36 420.00	4 426.00	36 910.00	4 573.00
34 960.00	3 968.00	35 450.00	4 135.00	35 940.00	4 282.00	36 430.00	4 429.00	36 920.00	4 576.00
34 970.00	3 976.00	35 460.00	4 138.00	35 950.00	4 285.00	36 440.00	4 432.00	36 930.00	4 579.00
34 980.00	3 984.00	35 470.00	4 141.00	35 960.00	4 288.00	36 450.00	4 435.00	36 940.00	4 582.00
34 990.00	3 992.00	35 480.00	4 144.00	35 970.00	4 291.00	36 460.00	4 438.00	36 950.00	4 585.00
35 000.00	4 000.00	35 490.00	4 147.00	35 980.00	4 294.00	36 470.00	4 441.00	36 960.00	4 588.00
35 010.00	4 003.00	35 500.00	4 150.00	35 990.00	4 297.00	36 480.00	4 444.00	36 970.00	4 591.00
35 020.00	4 006.00	35 510.00	4 153.00	36 000.00	4 300.00	36 490.00	4 447.00	36 980.00	4 594.00
35 030.00	4 009.00	35 520.00	4 156.00	36 010.00	4 303.00	36 500.00	4 450.00	36 990.00	4 597.00
35 040.00	4 012.00	35 530.00	4 159.00	36 020.00	4 306.00	36 510.00	4 453.00	37 000.00	4 600.00
35 050.00	4 015.00	35 540.00	4 162.00	36 030.00	4 309.00	36 520.00	4 456.00	37 010.00	4 603.00
35 060.00	4 018.00	35 550.00	4 165.00	36 040.00	4 312.00	36 530.00	4 459.00	37 020.00	4 606.00
35 070.00	4 021.00	35 560.00	4 168.00	36 050.00	4 315.00	36 540.00	4 462.00	37 030.00	4 609.00
35 080.00	4 024.00	35 570.00	4 171.00	36 060.00	4 318.00	36 550.00	4 465.00	37 040.00	4 612.00

CAISSE NATIONALE DE MUTUALITE AGRICOLE CRMA DE BORDJ BOU ARRERIDJ RUE MOHAMED MEGUEDMI B.B.ARRERIDJ		
FICHE DE PAIE		N° 52 MOIS: mai-23
NOM :	PRENOM :	Date d'entre: 27/11/2016
POSTE :	CHARGE D'ETUDES PRINCIPALE	Imm: 840031035653
CAT 15	SECT 05 ECH 07 S.FAM: MARIE	002001091091000350/92
I-SALAIRE DE POSTE		
SALAIRE DE BASE		0,00
INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE 15 %		0,00
PRIME DE CAISSE		0,00
INDEMNITE DE CONGE		0,00
INDEMNITE DE DANGER 88/219 (6%)		0,00
INDEMNITE SERVICE PERMANANT 81/57		0,00
PRIME DE RESPONSABILITE		0,00
PRIME DE PERFORMANCE		0,00
PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUELLE 17,00 %		0,00
PRIME DE RENDEMENT COLLECTIVE 15,00 %		0,00
RETENUE ABSENCE		0,00
TOTAL DU SALAIRE DE POSTE		0,00
II-AUTRES ELEMENTS DE SALAIRE IMPOSABLES		
PRIME DE PANIER		9 200,00
PRIME DE TRANSPORT		800,00
TROP PERCU PRIME DE TRANSPORT		0,00
INDEMNITE DE VEHICULE		0,00
RAPPEL INDEMNITE DE VEHICULE		0,00
TOTAL SALAIRE BRUTE		10 000,00
III-RETENUES		
SECURITE SOCIALE		0,00
IRG		13 883,80
GROUPE MALADIE		0,00
RETENU PRÉT		10 000,00
RETENU PRÉT ŒUVRES SOCIALE		0,00
RETENUE ŒUVRES SOCIALES		0,00
AVANCE SUR SALAIRE		0,00
TOTAL DES RETENUES		23 883,80
IV-ELEMENTS DE SALAIRE NON IMPOSABLES		
ALLOCATIONS FAMILIALES		0,00
INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE		4 000,00
AUTRES		0,00
TOTAL SALAIRE NON IMPOSABLES		4000,00
TOTAL NET A PAYER		

BBA LE 31/05/2023

Service Personnel

-	شكر و عرفان
-	اهداءات
□	ملخص الدراسة
□ □	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الاشكال
□ IV	قائمة الملاحق
مقدمة عامة	
الفصل الاول	
06	المبحث الاول : محاسبة و جباية المستخدمين
06	المطلب الاول : ماهية المستخدمين
20	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبة المستخدمين
38	المطلب الثالث : المعالجة الجبائية للمستخدمين
42	المبحث الثاني الدراسات السابقة
42	المطلب الاول : الدراسات العربية
44	المطلب الثاني الدراسات الاجنبية
47	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: الاطار التطبيقي محاسبة وجباية المستخدمين	
50	المبحث الاول: تقديم الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي فرع ولاية برج بوعريريج
50	المطلب الاول : نشأة وتعريف الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي برج بوعريريج
51	المطلب الثاني : اجهزة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي وهيكله التنظيمي

58	المطلب الثالث : منتجات التامين الفلاحي للصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لفرع ولاية برج بوعرييج
59	المبحث الثاني :دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية والجبائي للمستخدمين
59	لمطلب الاول : اعداد كشف الاجرة والراتب في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي لولاية برج بوعرييج
69	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمستخدمين
74	المطلب الثالث : المعالجة الجبائية للمستخدمين
75	خلاصة الفصل الثاني
الخاتمة	
77	نتائج الدراسة
78	الاقتراحات والتوصيات
79	افاق الدراسة
81	قائمة المراجع والمصادر
85	الملاحق
103	فهرس المحتويات