



جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التجارية

## مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، تجارية، وعلوم التسيير

الشعبة: محاسبة و جباية معمقة

التخصص: محاسبة و جباية معمقة

من إعداد الطالبين: - الاسم واللقب عدوي عبد النور

- الاسم واللقب رمضان زكرياء

بغنوان:

---

محاسبة الاجور بين مستلزمات النظام المحاسبي المالي و متطلبات  
المعايير المحاسبية الدولية  
(دراسة حالة مؤسسة خدماتي 'خدمة ما بعد البيع')

---

### أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر قسم "ب"	عامر عبد اللطيف
مشرفا	أستاذ محاضر قسم "أ"	رافع نور الدين
مناقشا	أستاذ مساعد قسم "أ"	وارث السعيد

السنة الجامعية: 2022-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ثم الصلاة والسلام على النبي الكريم حبيبا وعظيما ونبيا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى صحبه ومن تبعه واقتفى بأثره إلى يوم الدين.

" من تواضع رفعه الله ومن ترفع وضعه الله "

نشكر الله ونحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على نعمه الطيبة وعلى نعمة العلم والبصيرة ولا يسعنا بعد إنجاز هذا العمل بعون الله وتوفيقه، إلا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان وخالص التقدير والعرفان بالفضل الكبير لأستاذنا

" رافع نور الدين "

الذي أشرف على هذه المذكرة وتحمل جهدا وعناء والتوجيهات التي قدمها والثقة التي وضعها في شخصيتنا التي كانت حافزا لنا للاهتمام بهاته الدراسة.

# إهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك أهدي  
ثمرة جهدي إلى من وهبني الحياة، الذي أحمل إسمه  
بكل فخر واعتزاز إلى من كان لي درعا ووفر لي  
أحسن الظروف للمضي في طلب العلم ندعو الله أن يحميه  
لنا ويطيل في عمره... "أبي الغالي"

إلى الشمعة التي احترقت لتضيء لي درب الحياة إلى التي سهرت وتعبت  
وربت إلى الينبوع المتدفق عطفًا وحنانًا إلى أعلى وأروع شيء في الوجود...  
"أمي الغالية" أطال الله في عمرها.

إلى كل أفراد عائلتي صغير أو كبير وأقاربي

إلى كل دفعة 2022 / 2023

زكرياء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من جعل الله سبحانه  
وتعالى الجنة تحت أقدامها، إلى تلك التي أفنت شبابها لخدمتنا  
وراحتنا إلى أمي الحبيبة

كما لا أنسى أن أهديه أبي الغالي شاكرا له جهده  
وتعبه لسلامتي وبلوغي هذا المبلغ.

كما أود أن أهديه إلى إختوتي وجميع أفراد عائلتي وإلى كل  
زملائي كل بإسمه إلى من ساعدني في انجاز هذا العمل  
وكانت له علينا يد بيضاء لا تستطيع مكافأتها عليها إلا  
بالدعاء

وأخيرا وليس آخر ما أقول لعين ترى وأشياء كثيرة وفي الذاكرة تبقى أحداث  
مثيرة أو ليس الحياة أصعب وأمر من طرق الممات لا أقول وداعا بل أقول اللقاء.

عبد النور



# فهرس المحتويات



رقم الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ	المقدمة العامة
	الفصل الأول: مفهوم الاجر و المعالجة المحاسبية له
	تمهيد
2	المبحث الأول: تقديم الأجر
2	المطلب الأول: مفهوم الأجر
4	المطلب الثاني: أهداف وأنواع الأجر
7	المطلب الثالث: أنظمة دفع الأجر
11	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجر
11	المطلب الأول: نظام الأجر في مؤسسة اقتصادية
15	المطلب الثاني: مكونات الاجر
21	المطلب الثالث: اقتطاعات الأجر
25	المطلب الرابع: المعالجة المحاسبية للأجر
	خلاصة:
	الفصل الثاني النظام المحاسبي المالي و المعايير المحاسبية الدولية
28	المبحث الأول: النظام المحاسبي المالي
28	المطلب الأول: تقديم النظام المحاسبي المالي
31	المطلب الثاني : أهداف و أهمية النظام المحاسبي المالي
33	المطلب الثالث: فروض و مبادئ النظام المحاسبي المالي
35	المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي IAS19



35	المطلب الأول: عموميات حول المعيار المحاسبي الدولي 19
37	المطلب الثاني: أنواع مزايا المستخدمين
40	المطلب الثالث: التغييرات الناتجة عن تعديل المعيار فيما يخص منافع الموظفين
	خلاصة :
	الفصل الثالث :دراسة حالة شركة خدماتي
53	المبحث الاول: تقديم شركة خدماتي " خدمة ما بعد البيع "
53	المطلب الاول: النشأة واهداف شركة خدماتي
54	المطلب الثاني : النشاط الرئيسي لشركة خدماتي
56	المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للاجور في شركة خدماتي " خدمة ما بعد البيع "
56	المطلب الاول: البرامج المستعملة لحساب الاجور
59	المطلب الثاني : تحليل عناصر الأجر و عداد كشف الأجر
65	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور
	خلاصة
71	الخاتمة العامة
74	قائمة المراجع
77	الملاحق



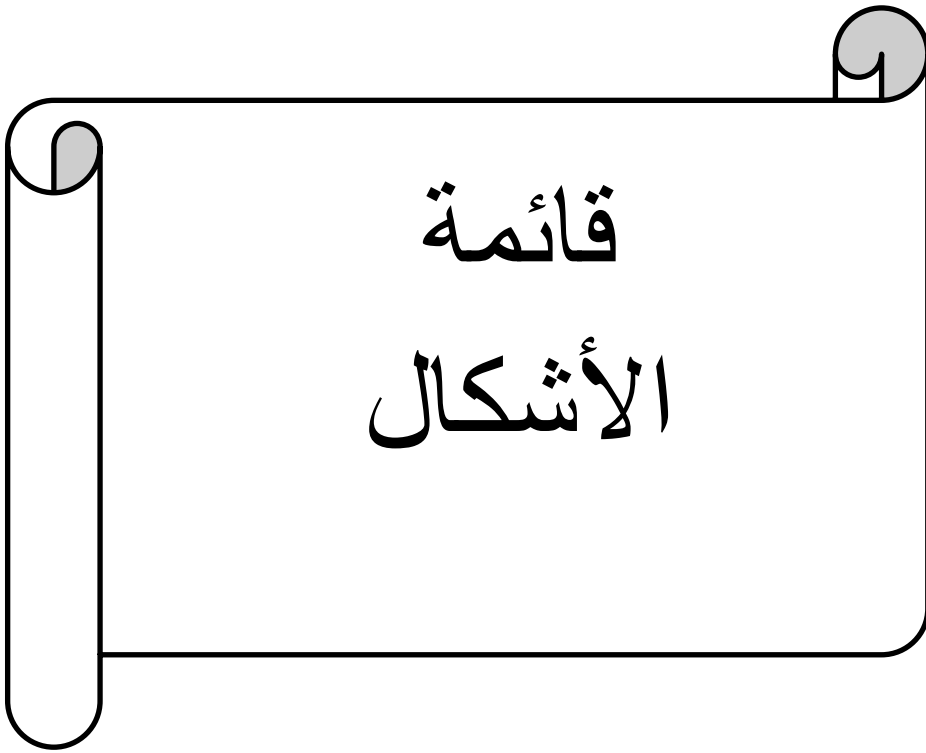
قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
21	السلم السنوي للضريبة على الدخل السنوي	الجدول رقم 1
60	تقسيم نسب الاقتطاعات التي تتحملها الشركة و العامل	الجدول رقم 2



قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان
80-77	تسجيل المحاسبي للأجور لكل قطاع / كل ولاية
81	كشف الأجرة للعامل الأول ل شهر أبريل 2023
82	كشف الأجرة للعامل الثاني لشهر أبريل 2023
83	كشف رواتب شهر مارس و أبريل سنة 2023



الصفحة	الشكل
14	الشكل رقم (01) :خطوات تصميم نظام الأجر
41	الشكل رقم (02) أنواع مزايا المستخدمين

A graphic of a scroll with a black outline and a grey shadow. The scroll is unrolled, showing a white interior. The title is written in the center in a black, stylized Arabic font. The scroll has a small grey circle at the top right corner, indicating where it is rolled up.

# قائمة المختصرات



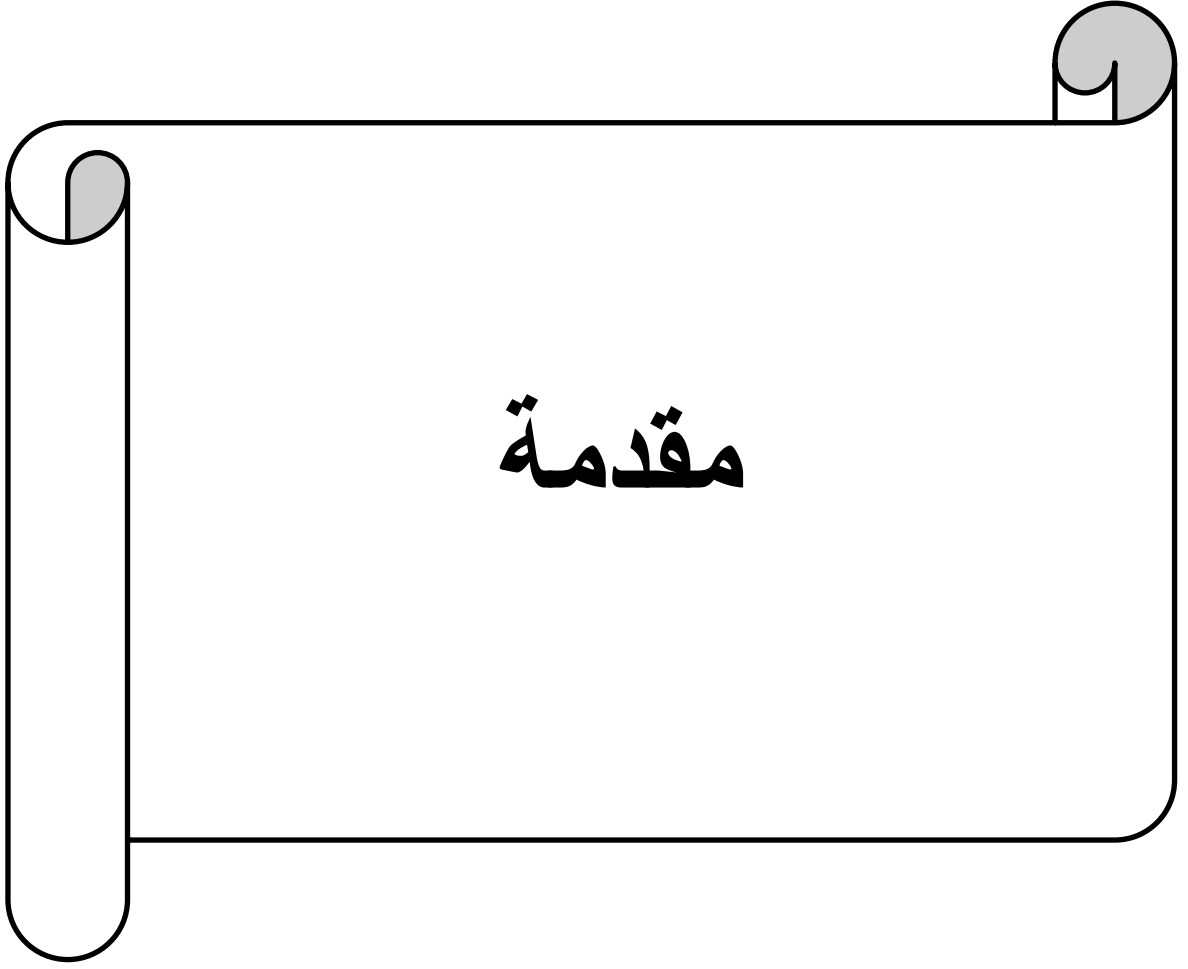
الرمز	اللغة الأجنبية	اللغة العربية
<b>SCF</b>	Système comptable financier	النظام المحاسبي المالي
<b>IASC</b>	International Accounting Standard Commission	لجنة معايير المحاسبة الدولية
<b>IASB</b>	International Accounting Standard Board	مجلس معايير المحاسبة الدولية
<b>IAS</b>	International Accounting Standard	معايير المحاسبة الدولية

## **المخلص:**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أن محاسبة الأجر تبين الدور الهام الذي تقوم به المحاسبة في التسجيل اليومي وأهميتها على الصعيد العام في المؤسسة, وهو موضوع حساس يشمل بالدرجة الأولى العمال, حيث أجريت الدراسة في مؤسسة خدماتي دور هام في إطار محاسبة الأجر بين مستلزمات النظام المحاسبي المالي و متطلبات المعايير المحاسبة الدولية

## **الكلمات المفتاحية:**

. محاسبة الأجر, النظام المحاسبي المالي, مؤسسة خدماتي



مقدمة

في ظل العولمة الجارفة التي لم تستثن أي مجال من المجالات المحيطة بالإنسان والمؤسسات، التي أدت إلى عولمة المحاسبة فتوسع نطاق نشاط المؤسسة وزيادة الإنتاج كنتيجة عن التطور التكنولوجي الهائل، تعدد المحاسبة أداة لقياس وتوصيل المعلومات المالية التي تعكس أداء المشروعات وتبين مركزها المالي، وتحتاج كثيرا من الجهات والأفراد إلى هذه المعلومات لاستخدامها في إتخاذ القرارات الخاصة بالاستثمار والتمويل، فهي اصدر الموثوق فيه بالنسبة للمعلومات الاقتصادية والمالية.

ولمواكبة هذا التغير أصبحت المؤسسات تبحث عن أسواق خارجية وكذلك البحث عن اليد العاملة الرخيصة، الأمر الذي جعل المؤسسات تفضل تواجدها في أكثر من منطقة كخيار استراتيجي، استوجب هذا التطور السريع توحيد المفاهيم المحاسبية ، هذا الإنجاز تحقق بعدما أصدر مجلس معايير المحاسبة الدولية (ISAC) الذي تحول إلى (IASB) منذ 2005 الذي أنشئ سنة 1973 ، المعايير المحاسبية (IAS) ثم (IFRS) منذ 2002 والتي تكون مقبولة في جميع دول العالم.

كما تزايد الإهتمام بالعنصر البشري بإعتباره المورد الرئيسي الذي تركز عليه تلك المؤسسات في تسيير نشاطها، والذي يجب الإحاطة بكل الجوانب التي تشملها، خاصة الأعباء التي تتحملها المؤسسة مقابل جهد العمل والمتمثلة أساسا في نظام الأجور كأحد المتغيرات التي تحدد تقييم عمل المورد البشري وما يرتبط به من علاوات، منح، تعويضات واشتراكات ... وغيرها، خاصة وأنها تخضع للتشريعات الوطنية بدرجة أولى والقوانين الداخلية للمؤسسات.

وتعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته.



من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

**أولا الإشكالية:** ما مدى تأثير النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية في محاسبة الأجور؟

ولتوضيح هذه الإشكالية يمكن الإستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

1. كيف يعرف الأجر و كيف تتم المعالجة المحاسبية له؟

2. ما هو النظام المحاسبي المالي و المعايير المحاسبية الدولية؟

**ثانيا فرضيات الدراسة:**

وللإجابة عن الأسئلة السابقة تم الإعتماد على الفرضيات التالية:

تلتزم مؤسسة خدماتي "خدمة ما بعد البيع" بالنظام المحاسبي المالي لمعالجة أجور الموظفين.

**ثالثا أسباب اختيار الموضوع:**

تعود أسباب إختيار الموضوع إلى:

1. الرغبة الشخصية في البحث في هذا الموضوع.

2. رغبتنا في إزالة الغموض حول كيفية احتساب الأجور.

3. تشكيل مرجع بسيط للطلبة للتوسع في هذا الموضوع.

4. نظرا للميول الشخصي لمثل هذه المواضيع المتعلقة بمحاسبة الأجور.

## رابعاً أهمية الموضوع:

يعتبر موضوع الأجور التي يتقاضاها الأفراد من المواضيع الهامة التي لاقت ولا تزال تلاقياً وإهتماماً كبيراً من الباحثين في مجال الإدارة وخاصة إدارة الأفراد وحيث تلعب الأجور دوراً بارزاً في حياة الأفراد والمنظمات لذلك تعتبر إحدى الوسائل التي تستطيع المنظمة من خلالها الحفاظ على العناصر الجيدة داخل المؤسسة لأنها الوسيلة الأساسية لإتباع رغباتهم مما يتطلب وجود نظام جيد للأجور مبني على أسس علمية مدروسة بحيث يساعد هذا النظام على تحقيق أهداف المؤسسات والأفراد معاً وبشكل آخر يساعد على النهوض بالقطاع الاقتصادي وتطويره مما يتماشى مع التطورات الحالية

## خامساً أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة التي نسعى الوصول إليها في:

- 1- محاولة الإحاطة العلمية والعملية بموضوع الأجور
- 2- تبيان أهمية الأجور كأحد الحوافز الفعالة التي تدفع العامل إلى رفع الإنتاجية ومن ثم تحقيق نمو وازدهار اقتصادي.
- 3- فهم النظام المحاسبي المالي ومدى ترابطه بالمعايير المحاسبية الدولية.

## سادساً منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال إستعراض مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بحاسبة الأجور والنظام المحاسبي المالي، بالإضافة إلى إعتداد منهج دراسة حالة مما يمكن من إعطاء صورة واضحة ومفسرة حول محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي.

## سابعاً حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة فيما يلي

**الحدود المكانية:** تم تحديد هذه الدراسة مكانياً على مستوى شركة خدماتي خدمة ما بعد البيع

**الحدود الزمنية:** تم تحديد هذه الدراسة زمانياً بين الفترة الممتدة بين مارس الى ماي سنة 2023

## ثامناً صعوبات الدراسة:

نشير في الأخير إلى بعض الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث والتي تمكنا من تخطي بعضها،

تتمثل أهم هذه الصعوبات:

1. قلة المراجع المتعلقة بالنظام المحاسبي المالي على مستوى المكتبات الجامعية.
2. قلة الدراسات التي تناولت المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي.



ما قبل الأخير الدراسات السابقة:

أولاً: أوصيف حبيب الله محمد ولعللى يونس

بعنوان "محاسبة الاجور وفق النظام المحاسبي المالي " مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص : تدقيق و مراقبة التسيير جامعة محمد بوضياف – مسيلة – سنة الجامعية 2021/ 2022

هدفت هذه الدراسة الى فهم النظام المحاسبي المالي بصورة أكثر دقة فيما يتعلق بمحاسبة الاجور و تتبع واقع تطبيق النظام المحاسبي المالي واجراءات محاسبة الاجور في مطاحن الحضنة على وجه الخصوص ومشاكل التطبيق التي تواجهها.

و قد خلصت هذه الدراسة الى عدة نتائج اهمها :

إن تصميم نظام سليم الاجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة

يتم دفع الاجور على أساس الزمن أو على أساس الانتاج ولكل طريقة عيوبها ومزاياها

إختلاف الاجر من عامل إلى آخر حسب المستوى والخبرة المهنية.

هناك تعويض عادل يتناسب مع ما يقوم به العامل حيث أن النسبة المئوية لمنحة المردودية الفردية موحدة لدى كافة العمال

خضوع العمال بدون إستثناء إلى الاقتطاعات القا نونية المفروضة على العمال(الضمان الاجتماعي , الضريبة على الدخل الاجمالي ).

ثانيا : سلامي وليد و يونسى عبد الله

بعنوان " اثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المعالجة المحاسبية للاجور " مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص : دراسات محاسبية و جبائية معمقة جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيجل – سنة الجامعية 2016/2017

هدفت هذه الدراسة الى محاولة تقديم النظام المحاسبي المالي و ابراز أهم التغيرات بالمقارنة ب المخطط المحاسبي المالي وفهم النظام المحاسبي المالي ومدى اربطه بالمعايير المحاسبية الدولية والى محاولة الإحاطة العلمية والعملية بموضوع الأجور و ايضا تبيان أهمية الأجور كأحد الحوافز الفعالة التي تدفع العامل إلى رفع الإنتاجية في مؤسسة المينائية جن جن على وجه الخصوص ومن ثم تحقيق نمو وازدهار اقتصادي.



## وقد خلصت هذه الدراسة الى عدة نتائج اهمها:

النظام المحاسبي المالي يستند إلى المعايير المحاسبية الدولية، وأنه يسمح بتلبية احتياجات مختلف مستعمليه من المعلومات المحاسبية والمالية. والمقصود بالكشوف المالية العناصر الأساسية التي تقدم من خلالها حوصلة نشاط المؤسسة في شكل وثائق شاملة تقدم في نهاية كل دورة محاسبية وتشمل من خلال النظام المحاسبي المالي أربع كشوف وملحق فقد تحققت أيضا، فالنظام المحاسبي المالي ورغم وجود بعض الفوارق إلا أنه يتوافق إلى حد كبير مع المعايير المحاسبية الدولية، لأنه يعتمد على الإطار التصوري لمجلس معايير المحاسبة الدولية، وهذا من شأنه تسهيل قراءة القوائم المالية من طرف المستعملين المحليين والأجانب للمعلومات المحاسبية والمالية، وتمكين المؤسسات الاقتصادية الوطنية من تقديم معلومات محاسبية ومالية ذات نوعية وأثر شفافية.

- النظام المحاسبي المالي لم يأتي من تغيرات جوهرية فيما يخص المعالجة المحاسبية للأجور، بل نرى أن معظم التغيرات تكمن في تغيير أرقام الحسابات فقط وبالتالي فإن هذا النظام لا يرقى لكي يواكب النظام العالمي المعمول به.

- تستخدم المؤسسة المينائية جن جن نفس العلاقة المعتمدة من طرف النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بإحتساب منحة نهاية الخدمة ولأن مبالغ المؤونات ضخمة وذات أهمية في المؤسسة المينائية - بحكم ارتفاع مستوى الأجور فيها - نلاحظ بأن المؤسسة محل الدراسة تولي أهمية كبيرة جدا لهذا النوع من المؤونات، حيث تراجع مبالغها سنويا بالزيادة أو بالاسترجاع أو بالتخفيض.

## ثالثا : بن السايح عبد الله انور و كحلول احمد حسام

بعنوان " المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 " "منافع الموظفين " مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص : محاسبة جامعة محمد خيضر – بسكرة – سنة الجامعية 2020/2019

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على معايير تحديد والأجور ونظامها والتعرف على محاسبة الأجور وأهم الاقتطاعات الجبائية والجماعية وفق النظام المحاسبي المالي و التعرف ايضا على المعالجة المحاسبية للأجور في شركة نפטال –بسكرة- على وجه الخصوص

## وقد خلصت هذه الدراسة الى عدة نتائج اهمها :

تعتمد ال شركة لإجراء الموظفين على مكافأتهم بمزايا أو منافع تستخدمها لتحفيزهم و لزيادة الأداء والمحافظة على أنشطتها بشكل دائم وفعال.

تمنح الشركة أجور ومكافآت وعلاوات ومزايا تختلف حسب صنف الموظف أو طبيعة عمله -يلزم قانون العمل جميع الشركات التعاقد مع هيئات الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد.





غالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث لا تطبق الشركات الجزائرية المعيار المحاسبي الدولي 19 في المعالجة .

#### رابعا : د حمزة العرابي

" المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي المحاسبي IAS19 لمنافع الموظفين"، جامعة البليدة 02 الجزائر

هدف الدراسة هو معرفة كيفية معالجة المحاسبية لمنافع الموظفين مع التركيز على المعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع الموظفين

و قد خلصت هذه الدراسة الى عدة نتائج اهمها :

أن النظام المحاسبي المالي يقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون التنفيع فيها، أما فيما يخص المعالجة المحاسبية يقتصر النظام المحاسبي المالي على تقديم التسجيلات المحاسبية فقط دون الخوض في أساليب القياس ومعايير الاعتراف المتبعة من قبل المعيار المحاسبي الدولي 19.

أخيرا هيكل الدراسة:

على أساس ما تم ذكره من قبل والإجابة على الإشكالية وتأكيد الفرضيات تم معالجة ذلك وفق تقسيم البحث إلى ثلاث فصول رئيسية:

- **الفصل الأول:** بعنوان مفهوم الاجر والمعالجة المحاسبية له حيث سيتناول هذا الفصل مبحثين المبحث الاول عن تقديم الاجور والذي سيتكون من ثلاث مطالب الاول عن مفهوم الاجر والثاني عن اهداف وانواع الاجر والمطلب الثالث سيتحدث عن انظمة دفع الاجراما المبحث الثاني سيتحدث عن المعالجة المحاسبية للأجور حيث سيأتي بالمطلب نظام الأجور و الثاني مكونات الأجر و اما الثالث اقتطاعات الأجور
- **الفصل الثاني:** بعنوان النظام المحاسبي المالي ومتطلبات المعايير المحاسبية الدولية حيث سيتناول مبحثين المطلب الأول وهو النظام المالي المحاسبي حيث سنقدم النظام المحاسبي المالي في المطلب الأول و نقدم الاطار التصوري للنظام في المطلب الثاني و فروض و مبادئ النظام المحاسبي المالي في المطلب الثالث أما بالنسبة للمبحث الثاني الذي سيتناول المعيار المحاسبي الدولي و سنتطرق الى عموميات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في المطلب الأول و مزايا المستخدمين في المطلب الثاني و التغييرات الناتجة عن تعديل المعيار فيما يخص منافع الموظفين في المطلب الثالث اما المطلب الرابع سنتكلم عن المعالجة المحاسبية للأجور
- **الفصل الثالث:** سنتطرق الى الجزء التطبيقي لهذه المذكرة حيث ستكون دراسة ميدانية إلى شركة خدماتي خدمة ما بعد البيع.



## الفصل الأول:

مفهوم الاجر و المعالجة المحاسبية له

## تمهيد:

يحتل موضوع الأجر جانبا رئيسيا من إهتمام العمال والمؤسسات معا فبالنسبة للأفراد يعد المقابل أو الدخل الذي يحصلون عليه لقاء الجهد المبذول من قبلهم والذي يضمن لهم إشباع حاجياتهم ورغباتهم المادية والاجتماعية ومنه الشعور بتحقيق الذات, أما بالنسبة للمؤسسة فيمثل عنصرا هاما من عناصر تكاليفها التي تدفع للموظفين الأجراء لذا سنتناول في هذا الفصل :

❖ **المبحث الأول : تقديم الأجر.**

❖ **المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للأجر**

❖ **المبحث الأول: ماهية الأجر:**

**تمهيد:** تعتبر الأجر من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله، وعن الأجر الذي يحصل عليه مقابل أداء هذا العمل سواء كان هذا الأجر نقدياً أو عينياً، وتشير الكثير من الإحصائيات إلى أن أغلب المشاكل والإضرابات العمالية تعود في الأساس إلى الأجر المتدنية، ومالها من تأثير على المستوى المعيشي للعمال.

❖ **المطلب الأول: مفهوم الأجر:**

❖ **الفرع الأول: تعريف الأجر:**

تعددت التعاريف التي قدمت للأجر باختلاف وتعدد الكتاب والباحثين، فيعرف على أنه :

المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف<sup>1</sup>

ويعرف أيضا بجزء أو مكافأة كل شخص قام فعلا بعمل على مستوى المؤسسة والأجر المدفوعة في آخر الشهر تسمى عادة الرواتب. ومصطلح الأجر مأخوذ من الأجرة أو المكافأة اليومية وبالساعة ويمتاز الأجر في كونه يقيني وذو قابلية للدفع في أوقات محددة (آخر الأسبوع، نصف الشهر، آخر الشهر ....) . ويضاف إلى الأجر عدة عناصر كان من بينها التعويضات، الامتيازات، المكافآت ... الخ<sup>2</sup>

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا محددًا للأجر، بل اكتفى بتبيان مبادئه و الزامية دفعه و كذلك عدد المزايا العينية في الحد الأدنى للأجر ، كما اعتبره من خصوصيات قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90\_11 حيث كان تعريفه كما يلي: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتاج العمل"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص: 212.

<sup>2</sup> \_ إبراهيم الأعمش، أسس المحاسبة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1999، ص: 209.

<sup>3</sup> \_ المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة في 21/4/1990.

مما سبق نقول ان الاجر هو كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل لقاء ما يقدمه من مجهود فكري أو بدني، تحدد قيمته بالتراضي بين العامل وصاحب العمل أو وفقا للقوانين التشريعية.

ومن أهم المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:

- **إجمالي الأجر** : وهو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل الخصم
- **صافي الأجر** : هو عبارة عن الأجر بعد خصم الإستقطاعات, أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده, وتمثل الإستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب, ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة, والرعاية الصحية, والعجز, والمعاش).<sup>4</sup>
- **تعويض** : يدل على عنصر مكافأة مالية أو من أجر يخصص لتعويض زيادة تكلفة المعيشة أو تسديد مصاريف مترتبة عن ممارسة المهنة, ويقصد بها أيضا المبالغ كتعويضات (الضرر)تعويضات التسريح)أو مكافآت مالية مرتبطة ببعض الوظائف(التعويضات المدفوعة للأشخاص المنتخبين).<sup>5</sup>
- **علاوة** : تدل عبارة علاوة على كل مبلغ من المال يدفع للأجير إضافة إلى أجرته العلمية قصد حثه على الإنتاج والزيادة في المردود.
- **الحوافز والمكافآت** : هي العوائد التي يتحصل عليها الفرد في المنظمة المنتجة لتمييزه في الأداء عن قرانه.<sup>6</sup>
- **المزايا** : وتمثل ما تقدمه المنظمة للعاملين بغرض المحافظة عليهم ورعايتهم وتحسين جودة ظروف العمل ظروف العمل مثل: التأمين الصحي, والإجازات المدفوعة الأجر, والرعاية الإجتماعية والمساهمات في رحلات الحج والعمرة والإجازات الصيفية وغيرها.<sup>7</sup>
- **المعاش** : يدل المعاش على كل مكافأة أو إعانة مالية تدفع دوريا لشخص معين.<sup>8</sup>
- **الراتب** : هو ما يحصل عليه الموظف, وهو ما يصرف شهريا في الغالب لقاء أداء واجبات الوظيفة القائم عليها.<sup>9</sup>

<sup>4</sup> أحمد ماهر, إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية للنشر والتوزيع, الطبعة الثالثة, مصر, 2014, ص284  
<sup>5</sup> حنيفة بن ربيع, مطبوعة دروس وتطبيقات محلولة في مقياس المحاسبة المالية والمعقدة, جامعة الجزائر3, الجزائر 2016- 2017 ص 44.

<sup>6</sup> بوعلام ولهي, جباية المؤسسة, دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع, الجزء الأول, الجزائر, 2018, ص41.

<sup>7</sup> صلاح عبد الباقي وعلي عبد الهادي وحسن رواية, إدارة الموارد البشرية, مركز الإسكندرية للكتاب, دون طبعة, الإسكندرية , 2009, ص261.

<sup>8</sup> بوعلام ولهي, المرجع نفسه.

<sup>9</sup> عبد النبي أحمد محمد, إدارة الموارد البشرية, دار زمزم, الطبعة الأولى, الأردن, 2010, ص 164

❖ **المطلب الثاني: أهداف وانواع الأجور:**

❖ **الفرع الأول: أهداف الاجور:**

تسعى المؤسسات بصفة عامة، ووحدات الموارد البشرية بصفة خاصة الى دفع الأجور تكون عاكسة لتقسيم الوظائف بها حتى تحقق مجموعة من الأمور المسجلة وهي<sup>10</sup> :

- تحفيز ودفع العاملين لأفضل مستوى في الأداء؛
- الحفاظ على أفضل المهام المتوفرة في الأنظمة؛
- الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور، وهو الرقي الأدائي بين العاملين؛
- أحكام الرقابة على تكاليف الأداء من خلال تحديد مستويات الأجور ووفقا للمستويات التنظيمية، وبداية ونهاية مستوى الأجر في المستوى الوظيفي<sup>11</sup>

❖ **الفرع الثاني: أنواع الاجور**

يمكن تصنيف الأجور إلى أصناف وفئات متعددة وفق أسس متعددة وذلك كما يلي:

✓ **الاجور النقدية:** يقصد بها مقدار المبالغ النقدية التي يتسلمها الفرد الموظف كالأجر لقاء ما يقوم به من اداء للمهام والأعمال التي يكلف بها والمسؤوليات والواجبات التي تناط به بصورة دورية(يومية، أسبوعيا، شهريا، أو أي شكل من أشكال الدفع)، وتكاد تكون الاجور الشهرية هي الحالة الغالبة للدفع في المنظمات، مع استثناءات بسيطة تخص أسلوب التعاقد والعمل المؤقت وما شابه ذلك

وتمتاز الأجور النقدية بمرونتها بالنسبة للفرد العامل وحريته الكاملة في التصرف بها، وسهولتها عند عملية الدفع والاحتساب والتسليم والاستلام والحمل والحفاظ بها وتعد الأجور النقدية النوع الشائع من بين الأنواع الأخرى في الدول جميعها على تباين أنظمتها الاقتصادية والسياسية<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> فيصل حسونه، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2008، ص: 108.  
<sup>11</sup> محمد الحافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا النشر والتوزيع والطباعة، الإسكندرية، 2007،  
<sup>12</sup> نعيم إبراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص

✓ **الأجور الحقيقية** : يقصد بها القوة الشرائية للأجور النقدية التي يستلمها بصفة دورية من الأنظمة التي يعمل بها. أي كمية السلع والخدمات التي بإمكانه الحصول عليها أو شرائها بأجوره النقدية أو بكلام آخر هي مقدار الإشباع الذي يوفره له أجره النقدي من سلع وخدمات واحتياجات أخرى.

✓ **إن الأجر الحقيقي هو** الذي يكشف المستوى المعيشي أو مستوى الرفاهية التي يعيشها العاملون في بلد ما إذ أن ارتفاع الأجور النقدية في بلد ما قد لا يعني ارتفاع المستوى المعيشي للعاملين في ذلك البلد مقارنة بالبلدان الأخرى، لأن ارتفاع الأسعار والتضخم قد يؤديان إلى انخفاض الأجور الحقيقية في بلد ما على الرغم من الارتفاع الظاهري لأجور النقدي

كما يمكن تقسيم الأجور إلى :

✓ **الاجر الدوري و الأجر غير الدوري** : فالاجر الدوري هو القابل للتكرار في كل فترة صرف، ومثال ذلك: الأجر الأساسي وغلاء المعيشة. والأجر الغير دوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الاجر. كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات كالمكافآت السنوية، منح الأعياد وما في حكمها.

✓ **الاجر الاسمي** : هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الاجر الاسمي و قدرته على اشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع أو الخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.

✓ **الاجر النقدي و الأجر العيني** : فالاجر النقدي يتكون من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري و جزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل:

● **الأجر الثابت** : يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي.

فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة تدفع لهم مستحقاتهم يوميا او اسبوعيا اما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم كل شهر.

والمبلغ يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة، بصرف النظر عن أيام العمل، على أن تكون أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> نعيم إبراهيم الظاهر. المرجع نفسه

ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتا على امتداد مدة خدمة العامل، ولكنه يعني أنه يظل ثابتا لفترة معينة، ثم يتم تبديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف تحتتم هذا التعديل. ومن أهم هذه العوامل زيادة خبرة العامل عبر مرور الزمن وزيادة أعبائه العائلية بسبب التغير في عدد أفراد أسرته، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور.

وتسمى هذه الزيادة التي تطرا على الأجر العلاوة الدورية، كما سبق أن ذكرنا.

• **الأجر المتحرك :** تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية، ومن أمثلتها:

❖ الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد؛

❖ المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة والمبتكرة التي يقوم بها العامل، بحيث تحقق فائدة للمنظمة قد تتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات؛

❖ الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة؛

❖ البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كبذل الانتقال؛

❖ الأرباح التي قد تدفعها المنظمة للعاملين.

أما الأجر العيني هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية

الطبية، العلاج، المواصلات، وجبات الغداء أثناء العمل، وهذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجور<sup>14</sup>

<sup>14</sup>نعيم إبراهيم الظاهر. المرجع نفسه



❖ **المطلب الثالث: أنظمة دفع الأجور:**

❖ **الفرع الأول: نظام الدفع على أساس الوقت (الأجر الزمني) :**

وفي هذه.يتم حساب الأجر بموجب هذا النظام على أساس المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله الحالة يكون الدفع إما بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، وهنا لا يرتبط الأجر بكمية أو جودة ويعتبر هذا النظام من أقدم وأكثر الأنظمة شيوعا في أغلب المنظمات والأجهزة الحكومية وفي الحياة.الإنتاج العملية نجد أن دفع الأجر على أساس الزمن بشكله المطلق غير عملي لأنه لا يميز بين الفرد المنتج والفرد غير المنتج وهذا يقضي على عنصر التحفيز في العمل، ويضعف من الروح المعنوية ومن أهم مزايا نظام الأجر الزمني وعيوبه ما يلي:

✓ يصلح الأجر الزمني بالنسبة للأعمال التي يصعب تحديد مستوى قياس لها، كذلك يصعب تقديم إنتاجها

بوحدة كمية يمكن قياسها كوظائف الإدارة، والوظائف الكتابية والمحاسبية والهندسية وغيرها

✓ يصلح هذا النظام بالنسبة للأعمال التي يهتم فيها بالجودة أكثر من الاهتمام بكمية الإنتاج في حد ذاتها، ومن ثم لا تكون هناك الحاجة إلى الإسراع في الإنتاج؛

✓ ويصلح هذا النظام أيضا في حال ما إذا كان الإنتاج تحدث فيه أعطال كثيرة يصعب تفاديها أو إذا كانت سرعة الإنتاج مرتبطة بسرعة الآلة ذاتها ، أو كان الإنتاج غير متمثل، أو في حالات ضعف نظام الرقابة الداخلية على الإنتاج أو ضعف نظام مناولة المواد؛

✓ كما يصلح هذا النظام في الحالات التي لا تتضح فيها العلاقة بين الإنتاج والجهد المبذول

✓ ويصلح هذا النظام كذلك في الأحوال التي يكون فيها الإشراف دقيقا بما يمكن من ضبط الإنتاج

✓ هذا النظام سهل التطبيق حيث لا يتطلب عمليات حسابية كثيرة ومعقدة مما يسهل معه اعداد هذا النظام سهل التطبيق حيث لا يتطلب عمليات حسابية كثيرة ومعقدة مما يسهل

✓ هذا النظام أكثر قبولا من قبل أفراد القوى العاملة ونقاباتهم لشعورهم بعدم استطاعة الإدارة اساءة استغلالهم عند تطبيقه، هذا فضلا عن شعورهم بأن نظام الأجر الزمني يميل الى تقوية روح العزيمة والتضامن بين العاملين. وعكس الحال في الأجور التشجيعية التي تميل الى تقوية روح العمل الفردي واضعاف الروح الجماعية حيث يكون هناك تنافس على زيادة إنتاجية كل فرد لزيادة دخله<sup>15</sup>

<sup>15</sup> مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، بيروت، 1996، ص: 182.

#### ❖ العيوب:

- ✓ إن نظام الأجر الزمني لا يشجع روح الابتكار والمبادرة، ولا يوفر حافل كافيًا أمام أفراد القوى العاملة لرفع كفاءتهم الإنتاجية، وتحسين انتاجهم كما ونوعا ماداموا يعلمون أنهم سيحصلون على أجر زمني ثابت ولن يكافئوا على أي إنتاج إضافي
- ✓ ان الاجر لزمني بصفة عامة يارعي عند تحديده قدرات الفرد متوسط الكفاءة، ومن هذه الناحية يتساوى اجر العامل الممتاز مع أجر زميله متوسط الكفاءة وبالتالي فان هذا النظام لا يراعي الفروق الفردية بين الأفراد من حيث الكفاءة والمقدرة
- ✓ في ظل هذا النظام يصعب التنبؤ مقدما بتكلفة العمل كعنصر من عناصر الإنتاج، فالإنتاج قد يختلف بدرجة ملحوظة بينما لا يختلف أجر العامل
- ✓ في ظل هذا العامل النشط والمتفوق في انتاجه يحاول أن يحمي زميله البطيء أمام الإدارة وذلك بتباطئه في العمل ما دام أن ذلك لن يؤثر على أجره<sup>16</sup>

#### ❖ الفرع الثاني: نظام الدفع على أساس الإنتاج:

- هذا النظام شائع الاستخدام في تحديد أجور عمال الإنتاج في الصناعة، وفي ضوء هذا النظام يتوقف أجر الفرد على انتاجيته فالخاصية للدفع على أساس كمية الانتاج هي ان العمل المطلوب تاديته تحدد له قيمة نقدية معينة يحصل عليها الفرد إذا تم العمل، أي أن الفرد وليس صاحب العمل يتحصل على المكاسب أو تلحق به الخسائر وذلك تبعا للاختلافات في الكمية المنتجة
- ويعتقد البعض أن نظام الدفع على أساس الإنتاج، والذي بمقتضاه يتناسب الأجر الذي يحصل عليه كل فرد مع كمية إنتاجه، تكون أكثر ارضاء من وجهة نظر صاحب العمل، كما قد يبدو أكثر عدالة من وجهة نظر العمال، لكن هذه الطريقة من ناحية لا تناسب كل الاعمال أو الوظائف، ومن ناحية أخرى قد تصبح غير نقدية يندفع الأفراد في سبيل زيادة أجورهم إلى الدرجة التي قد تؤثر على حالتهم. مرضية إذا أسيء استخدامها الصحية أو تؤدي الى زيادة حوادث العمل، أو قد تلحق الضرر بالمعدات أو الآلات و المواد الخام المستخدمة.
- ومن أهم مزايا و عيوب هذا النظام ما يلي:

#### ❖ المزايا:

- ✓ يوفر هذا النظام حافزا مباشرا لزيادة الانتاج اذ كلما زاد إنتاج العامل، كلما زاد الاجر الذي يتقاضاه، كما يؤدي هذا النظام إلى تخفيض تكلفة الوحدة
- ✓ يناسب هذا النظام الحالات التي يوجه فيها الاهتمام إلى كمية الإنتاج بدرجة أكبر من نوعه وجودته
- ✓ يصلح هذا النظام إذا كان الإشراف على الإنتاج غير دقيق أو غير فعال بحيث لا يمكن ملاحظة عمال الإنتاج بالفاعلية المطلوبة؛
- ✓ يمكن في ظل هذا النظام تقديم تكلفة العمل مقدما لكل وحدة منتجة
- ✓ يساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين، وتحسين أسلوب عملهم، وذلك من أجل زيادة انتاجهم

<sup>16</sup> مصطفى نجيب شاويش، المرجع نفسه

وبالتالي زيادة الأجر الذي يتقاضونه

✓ يحقق هذا النظام العدالة في المعاملة حيث أن التقييم بين العاملين يكون على أساس الكفاءات و القدرات حيث أن التقييم بين العاملين يكون على أساس

#### ❖ العيوب:

✓ صعوبة ايجاد مقاييس أو معايير يقاس بها انتاج جميع الأعمال، وخاصة الادارية التي يتطلب أدائها طاقة ذهنية من الصعب قياسها وحتى في الكثير من الاعمال الانتاجية مما يخلق مجالا من الاضطراب بين الإدارة وأفراد القوى العاملة واثارة الأحقاد بينهم

✓ يناسب هذا النظام العاملين الأكفاء فقط، إذ من المحتمل أن تكون هناك فئة من العاملين لديها رغبة في العمل وسلوكها جيد، لكن طاقتها و امكاناتها لا تساعد على زيادة انتاجها في مستوى معين، ونتيجة ذلك سوف يتولد لدى بعض العاملين غير وحسد من الفئة ذات الكفاءة المرتفعة والتي تحصل على أجر مرتفعة

✓ إذا كانت الجودة لها اعتبار هام في انتاج السلعة فان هذا النظام قد يؤدي خفض مستوى الجودة نظرا لرغبة العامل في إنتاج أكبر عدد ممكن من الوحدات والذي قد يضحى بالجودة في سبيل ذلك<sup>17</sup>

لهذه الطريقة هناك طريقتان رئيسيتان لتحديد الاجر حسب الانتاج هما :

#### ❖ طريقة تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي:

وبمقتضى هذه الطريقة يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بانتاجها بمفرده اما مقدار الاجر الذي يحصل عليه من انتاجه فهو يختلف باختلاف أسلوب حساب هذا الاجر الذي يتم بواسطة أسلوبين هما:

❖ **أجر القطعة الموحدة:** بموجب هذا الأسلوب يتم دفع أجر موحد للفرد عن كل قطعة يقوم بانتاجها بغض النظر عن عدد الوحدات المنتجة، أي ان تكون تكلفة العمل المباشر لكل وحدة منتجة ثابتة وهذا هو الأسلوب الأكثر شيوعا بين أساليب الدفع حسب الإنتاج وبصفة خاصة في حال الإنتاج المستمر

❖ **أجر القطعة المتغيرة:** و يحتسب الاجر بموجب هذا الاسلوب على اساس تحديد سعر لكل مستوى الانتاج يصل اليه الفرد ولاشك في أن هذا الأسلوب يتميز في أنه يوفر حافزا قويا لزيادة الانتاج ويفيد المنشآت التي يكون رقم التكاليف الثابتة فيها مرتفعا، إذ يمكن تخفيضه عن طريق زيادة كمية الإنتاج، وبالتالي توزع التكلفة الثابتة على عدد أكبر من الوحدات المنتجة

❖ طريقة تحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي:

إن الطرائق التي تمت الإشارة إليها تختص بكيفية تحديد الأجر الفردي، أي تحديد أجور الأعمال التي يؤديها الفرد العامل لوحده، وبمعنى أصح تلك الأعمال التي يمكن قياس أداء جهد العامل الواحد فيها، غير أن هناك أعمالاً كثيرة يصعب تحديد جهد العامل الوحيد فيها بشكل دقيق، أي أنها تتطلب جهوداً جماعية لأكثر من عامل واحد، وفي هذه الحالة لا بد من وجود طريقة لتحديد أجور لأكثر من عامل واحد، وفي هذه الحالة لا بد من وجود طريقة لتحديد نصيبهم من العلاوة الإضافية في حالة حصولهم عليها، إن أسلوب دفع الأجور الجماعية يعتمد على تحديد الجماعية المعدلات القياسية للإنتاج الذي تعد بمثابة الهدف الإنتاجي الذي يجب تحقيقه. وتدفع لهم علاوة إضافية عند تجاوزهم هذا المعدل (الهدف) على الأجر الاعتيادي وتقسّم بينهم بنسبة مساهمة كل منهم في النتائج أو بحسب أهمية أو مستوى أداء كل منهم ضمن المجموعة. أي يحدد الأجر الاعتيادي لكل منهم وفق الأساس الزمني، أما العلاوة الإضافية فيحدد نصيب كل عامل منها بما بحسب نسب مساهمته في العملية الإنتاجية أو بحسب درجة أهميته أو مستواه التنظيمي في المجموعة<sup>18</sup>

<sup>18</sup> مصطفى نجيب شاويش، المرجع نفسه ص 185.186

❖ **لمبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور:** تمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي، كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، لدى سنتطرق في هذا المبحث إلى الجانب المحاسبي للأجور وفقا للنظام المحاسبي المالي تماشيا مع التغيرات التي طرأت على مدونة الحسابات مقارنة مع مدونة حسابات المخطط المحاسبي الوطني.

❖ **المطلب الاول: نظام الجور في مؤسسة اقتصادية:**

❖ **الفرع الاول: تعريف نظام الاجور:**

نظام الأجور هو نظام اساسي له دور فعال في استقرار الافراد العاملين في الوظائف واندماجهم فيها وفي تحقيق وتأثر عالية من الإنتاجية والرضا عن الأعمال التي يمارسونها كما يعتبر نظام الأجور والرواتب أحد أهم العوامل الذي يمكن المنظمة من استقطاب وحفظ الموارد البشرية الكفوة والقادرة على تحقيق أهدافها

✓ **خصائص نظام الأجور :**

يتميز نظام الأجور الجيد بالخصائص التالية :

✓ انسجامه مع قيم المنظمة؛

✓ توافقه مع أهداف المنظمة وخطط عملها؛

✓ مساندته للسلوك الذي تسعى المنظمة لإرسائه؛

✓ علاقته الوطيدة بأداء المنظمة ونتاجيتها

✓ خلقه للمنافسة الايجابية بين العاملين

❖ **الفرع الثاني: مكونات نظام الأجور والعوامل المؤثرة فيه:**

إن وجود نظام للأجور محدد ويستند إلى أسس موضوعية لا غنى للمؤسسة الحديثة عنه، فهو يشكل قاعدة أساسية لأداء الأفراد لتحقيق العدالة في توزيع الأجر إذ يحصل الفرد على أجر يتناسب مع وظيفته

يتكون نظام الأجور من العناصر التي تبين الاختلاف بين نظام المؤسسة ومؤسسة اخرى و تتمثل فيما يلي :

✓ **المؤهلات المهنية :** إن العامل المؤهل يتحصل على أجر أعلى من ذلك الذي يتحصل عليه العامل أقل تأهيلا وكفاءة

✓ **قوة النقابات :** تعتبر النقابات تلك الاطار الذي يمكن العامل من التفاوض معه بخصوص الاجور وتنعكس قوة النقابة في قدرة تأثيرها وتحسين أجور العمال

✓ **المحيط الاقتصادي :** كل العوامل الاقتصادية تؤثر على مستوى المؤسسة كما ان لنظام الاجور عوامل تؤثر على فعاليته حيث تعتمد المؤسسات نظاما أجرية متنوعة، فبعضها يعتمد على المردودية (مردودية الانتاج) كاساس لتحديد الاجر و البعض الاخر يخلط بين الاساسين ، ومهما كان نظام الاجور فان مجموعة من العوامل تؤثر على النظام أهمها ما يلي:

✓ **العرض والطلب :** حيث كان ينظر إلى الفرد العامل وكأنه سلعة تخضع إلى قانون العرض والطلب

فعندما يكون العرض كبيراً للأيدي العاملة والطلب عليها قليل فان مستويات الاجور تتوجه الى الانخفاض و العكس صحيح

✓ **النقابات:** أخذت النقابات دوراً هاماً في تحديد معدلات الأجور، فهي تمثل عنصر ضغط قوي على الإدارة لتجعلها تحدد الأجور بمستويات المعيشة والأسعار في الدولة وتكون الأجور متناسبة مع ما يحصل عليه العاملون بنفس الوظائف في مؤسسات أخرى.

✓ **تكاليف المعيشة:** إن التغيرات المستمرة في أسعار السلع والخدمات تؤدي الى ارتفاع معدلات التضخم والتي تؤثر مباشرة على المستويات للعمال نتيجة لارتفاع تكاليف المعيشة لذا فان الافراد العاملين لا يجدون سبيلا غير المطالبة برفع الأجور للمحافظة على قدرتهم الشرائية

✓ **المستوى السائد للأجور:** يجب أن تتسجم مستويات الأجور المحددة ضمن المؤسسة مع مستويات الأجور السائدة في مؤسسات أخرى، وذلك بالنسبة للوظائف المماثلة فبدون وجود هذا التناسب في المؤسسة التي تدفع معدلات أجور أقل من غيرها بالنسبة لعمل معين ستواجه مشاكل هجرة الأيدي العاملة منها وانتقالها إلى المؤسسات التي تدفع معدلات أجور أعلى.

✓ **الكفاءة الإنتاجية:** إن مستويات الكفاءة الإنتاجية التي تحققها المؤسسة تؤثر بشكل ملموس على مدى قدرتها على دفع الأجور العالية، فمن غير المعقول أن تدفع مؤسسة تعاني من مشاكل الكفاءة الإنتاجية تصدر عن الحكومة قوانين ولوائح تحدد المستويات الدنيا للأجور والحدود أجور عالية لعماله

✓ **القوانين واللوائح الحكومية:** العامة لأجور بعض المهن الأساسية بمعنى آخر هنا المؤسسة لا تمتلك خيار تطبيق القوانين. تجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تتوفر شروط معينة لوضع نظام أجور فعال، في هذا الإطار يقول المفكر الاقتصادي "جريجوار" بأنه: "لكي يكون هناك نظام سليم للأجور يجب أن يكون كاملاً وبسيطاً ومتدرجاً" ويرى واضعو كتاب الوظيفة العامة عن الأمم المتحدة إن جدول المرتبات يجب أن يشمل كل كسب الموظفين وأن يكون مفهوماً وكافياً<sup>19</sup>

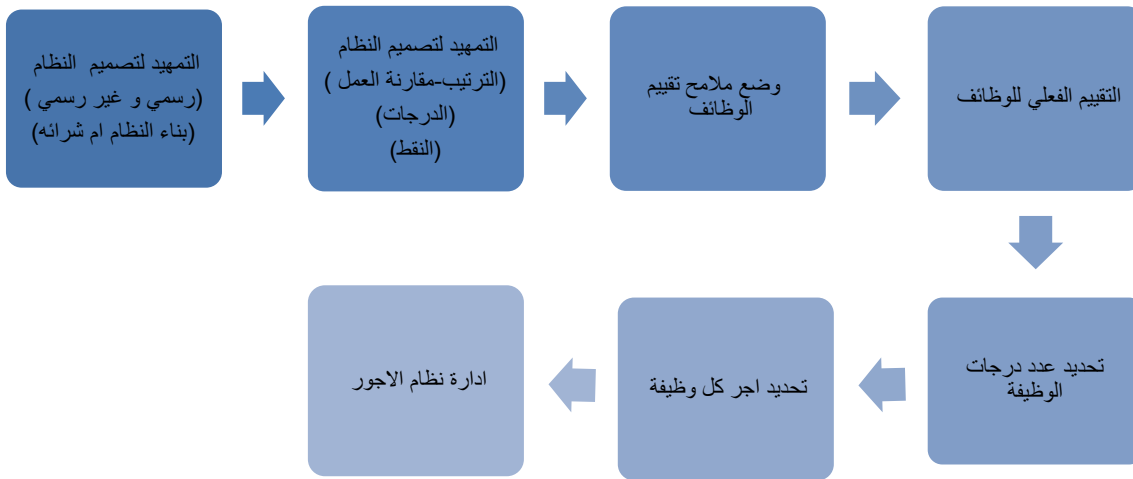
<sup>19</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص: 17.

- ❖ **لفرع لثالث:** خطوات تصميم نظام الأجور وهي من الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية وتتبع الخطوات التالية من أجل بناء نظام الأجور وتتمثل هذه الخطوات فيما يلي:
  - ✓ الخطوة الأولى: التهيئة لتصميم نظام الأجور في هذه الخطوة يتم اتخاذ القرارات التالية:
    - ✓ تحديد ما إذا كان نظام تقييم الوظائف سيتم بشكل رسمي، وقواعد محددة، ومكتوبة، ومقننة، ومتعارف عليها تنظيمياً، ويتم تنظيمها بقواعد ولوائح.
    - ✓ تحديد ما إذا كان النظام سيتم تصميمه بالتفصيل على احتياجات الشركة، ومن خلال تطويره خطوة بخطوة بناء على ظروف الشركة، أم أن النظام سيتم شاره من مكاتب خبرة عالمية.
    - ✓ تحديد من يقوم بتقييم الوظائف والبدائل المتاحة، في هذا الصدد هي أن تقوم إدارة الموارد البشرية بما يتاح لها من متخصصين، بتقييم الوظائف أو أن يتم الاستعانة بخبراء ومكاتب استشارية خارجية تقوم بالأمر.
- ❖ **لخطوة الثانية:** اختيار طريقة تقييم الوظائف هناك عدة طرق لتقييم الوظائف وهي: الترتيب، الدرجات، مقارنة العمل والنقط ولكن لكل من هذه الطرق مزاياها وعيوبها، والظروف المناسبة له وعلى الشركة أن تحدد مسبقاً أي الطرق سيتم استخدامها .
- ❖ **الخطوة الثالثة:** وضع ملامح خطة التقييم وتتضمن هذه الملامح ما يلي:
  - ✓ تحديد الوظائف الأساسية التي سيتم تقييمها. وذلك لأن من الصعب تقييم مئات من الوظائف الموجودة في الشركة. وبالتالي يتم اختيار وظائف رئيسية تؤخذ كمعيار أو مقياس للوظائف الأخرى للشركة.
  - ✓ وضع الجدول الزمني للتنفيذ، ويتضمن ذلك تحديد خطوات التنفيذ أو الزمن الذي تستغرقه كل خطوة، ومن المسؤول عن تنفيذ كل خطوة .
  - ✓ تحديد تكلفة التقييم، ويتضمن ذلك تكلفة الخبراء والمساعدين، وتكلفة شاره بعض المراجع التي تشرح طرق التقييم، وتكلفة ساعات العمل والمكافآت للمتخصصين المشاركين من إدارة الموارد البشرية.
  - ✓ تعريف العاملين بخطة تقييم الوظائف، وأهدافها وأسلوب مشاركتهم فيها.
- ❖ **الخطوة الرابعة:** التقييم الفعلي للوظائف يتم في هذه الخطوة تنفيذ عملية التقييم بناء على الخطة الموضوعية، ومسؤولية إدارة الموارد البشرية هي التحقق من أن الخطة الموضوعية تسير بالشكل المرضي والمطلوب
- ❖ **الخطوة الخامسة:** تحديد عدد الدرجات ويطلق أيضاً على هذه الخطوة تحديد هيكل الوظائف، وهذا الهيكل عبارة عن عدد من الدرجات، وكل درجة تحتوي على عدد من الوظائف. ويتم ذلك تمهيداً لتسعير كل درجة تجنباً لمشقة تسعير كل وظيفة على حدة.
- ❖ **الخطوة السادسة:** تسعير الدرجات يتم في هذه الخطوة تسعير كل درجة وتحديد بداية الأجر ونهاية الأجر لكل درجة.

❖ **الخطوة السابعة :** إدارة نظام الأجور وهنا يتم التعرض لموضوعات أخرى مثل أسلوب دفع الأجر، والزيادة العامة للأجر بناء على استقصاء ودارسة الأجور السائدة، وتحديد العلاوات، والزيادة الخاصة بالتكيف مع نفقات المعيشة، وازافة وظائف جديدة لم تكن موجودة في هيكل الوظائف ومعالجة أي مشاكل تطار على نظام الأجور.<sup>20</sup>

ويعرض الشكل التالي تبسيطا لهذه الخطوات :

**الشكل رقم 1 : خطوات تصميم نظام الأجر**



المصدر: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص: 186

<sup>20</sup> أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص ص: 190، 191.



❖ **المطلب الثاني مكونات الأجور:**

تعد الأجور والرواتب من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة والمدفوعة لعمالها نظير جهدهم إضافة إلى الأعباء الأخرى الملحقة بها والتي تدفع لهيئات أخرى، ويحتوي على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام إلى آخر ومن بلد لآخر وتتمثل هذه العناصر فيمايلي :

❖ **الفرع الأول الاجور والرواتب:**

تدفع الأجور والرواتب عن الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله حسب نظام الدفع في المنطقة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه، ويتشكل من :

❖ **الأجر الأساسي (القاعدي) :**

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة وعضوية بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور هذا الجدول، الذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل. حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب لآخر والتي تتلخص في، درجة التأهيل، والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل، وتختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل 1منصب عمل والقطاع المتواجد فيه <sup>21</sup>

هو الأجر الأصلي المرتبط بمنصب العامل (8 ساعات في اليوم) كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة. وبالتالي فإن أجر المنصب، أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية والتي تحدد القيمة الدنيا التي سيتقاضاها العامل. حسب المادة 68 من القانون الأساسي للعامل المؤرخ في 1978/08/08 لا يمكن في أي حال أن يتجاوز أقصى مدة العمل اليومي 12 ساعة <sup>22</sup>.

<sup>21</sup> حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص: 232  
<sup>22</sup> سليمان أحمية، مرجع سبق ذكره، ص: 232

وقد نظم المشرع الجزائري أجره العامل على أساسين هما: الحد الأدنى لمنصب العمل والحد الأعلى لمنصب العمل وهذا يكون على أساس مبدئين هما :

✓ لكل حسب عمله

✓ تساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر.

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

#### ❖ الساعات الإضافية:

قد تطلب المؤسسة في عمالها القيام بالعمل لساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة ألا تتعدى المدة 12 ساعة في اليوم ويترتب على هذه الساعات الإضافية تعويضات العمل تزيد عن الأجر العادي للساعة وفي العادة تكون هذه الزيادة ب 50% لأربع ساعات الأولى في الأوقات العادية في الأسبوع و75% للساعات الأخرى بعد الأربع ساعات الأولى وفي الأسبوع و100% للساعات المؤتات ليلا من الساعة 00:21- 00:5 وأيام الإجازة، وفيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية وتوزع هذه الساعات في 5 أيام، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية : 23

$$173.33 = \frac{40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ اسبوع}}{12 \text{ شهرا}}$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية :

$$22 \text{ يوم} = \frac{5 \text{ ايام} \times 52 \text{ اسبوع}}{12 \text{ شهرا}}$$

مثال: لدينا الأجير "س" الذي تم تنصيبه في العمل في 12 من الشهر "ن"، علما أن الأجر الأساسي لهذا الأجير هو 18000 دج، ولنعتبر أن الأجير قد عمل 90 ساعة في هذا الشهر "ن"

. المطلوب: حساب الأجرة الشهرية للأجير بالاعتماد على الساعات؟

23 حنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص: 178-179

$$9346.33 \text{ دج} = \frac{90 \times 18000}{173.33}$$

❖ الفرع الثاني: المكافآت والتعويضات:

لا يقتصر الأجر الثابت على العنصر والمتمثل في الأجر الأساسي فقط. بل كثيار ما تلحق به مجموعة من العناصر الأخرى، لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تقرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به .

فقد نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل هذه التعويضات والملحقات على أنها: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإل ازمي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة

"وانطلاقا من محتوى هذه المادة، يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي:

❖ تعويض الأقدمية والخبرة :

تعوض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني، حيث يكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين سنتين وثلاث سنتين ونصف، حسب كل قطاع، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكن الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله .

وحسب المادة الأولى من المرسوم 58/85 المؤرخ في 1985/03/23 ، فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية ووفقا للمادة 161 و162 من القانون الأساسي العام للعامل، تتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل، وهو محدد بقيمة 25 % من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية و50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية أي أن:

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية × الأجر الأساسي

وهذه النسبة تكون 2% في 15 سنة الأولى للعامل ومن ثم تصبح 1 % تكون فيما بعد 15 سنة أولى حتى الخروج للتقاعد<sup>24</sup>.

#### ❖ تعويض عمل المنصب ITP :

وهو تعويض يدفع للعمال من أجل الأوقات غير العادية التي يتطلبها منصب العمل، كالعامل المتناوب، أو العمل ليلا وفي الأعياد، ويحسب على أساس نسبة من الأجر الأساسي وهذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>25</sup>.

#### ❖ تعويض الضرر أو المخاطر :

إن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الاعتبار مجمل العناصر والعوامل والخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل، أو الضغوط المادية والنفسية التي يفرضها هذا المنصب أو هذا العمل.

انطلاقا من هذه القاعدة، تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر غير مأخوذة بعين الاعتبار عند تصنيف المناصب وهذا ما أكدته المادتين 152-162 من القانون العام للعامل المؤرخ في 1997/02/02 حيث جاء فيها: "يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة أو عناصر صحية أو عناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل"<sup>26</sup>.

ويتم إحالة مهمة تحديد قائمة مناصب التي تشمل على أضرار أو مخاطر أو أم ارض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20 % من الأجر الأساسي وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة<sup>27</sup>.

#### ❖ مكافئة المردود الفردي و الجماعي P.R.C-P.R.I :

نظار للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل، قد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة من المبادئ التي تمنح للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج، سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جهد جماعي، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر

<sup>24</sup> سليمان أحمية، مرجع سبق ذكره، ص: 233

<sup>25</sup> حنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص: 180.

<sup>26</sup> سليمان أحمية، مرجع سبق ذكره، ص: 235

<sup>27</sup> حنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص: 180.

الأساسي، وهو ما تضمنته بالخصوص الفقرة 04 من المادة 146، المواد من 65 إلى 170 والمادة 81 من قانون علاقات العمل .

ونظار للطابع التقني لكيفية حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز، فقد صدرت تطبيقاً للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية كان آخرها المرسوم 221/88 المؤرخ في 1988/11/02. المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، هذا النص الذي ربط حق الاستفادة من مكافأة المردود الفردي والجماعي، بشرط تحقيق مستويات المردود المقرر في برنامج أو مخطط المؤسسة المستخدمة وهي المستويات التي تحددها المخططات والبرامج السنوية للإنتاج والمصادق عليها من قبل أجهزة تسيير المؤسسة، كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض المقاييس والأهداف المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال .

أما بالنسبة إلى حجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددها النص المشار إليه أعلاه كحد أقصى بـ 40٪ بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معاً، وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، على أن تكون هذه المكافآت المرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود

#### ❖ منحة السلة ومنحة النقل :

هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، علماً أن المادة 71 من قانون الضريبة المباشرة تنص 2 على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج<sup>28</sup> .

<sup>28</sup> حنيفة بن ربيع، نفس المرجع، ص: 180

### ❖ تعويض المنطقة الجغرافية :

ويستفيد من هذا التعويض كل عامل يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، مما تحدده القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض. فقد نصت المادة 163 من قانون الأساسي العام للعامل على أن: "مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعا للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية، والمؤهلات المهنية، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها. وتحدد هذه المعاملات على النحو التالي :

- ✓ المنطقة الجغرافية؛
- ✓ الوحدات الاقتصادية والإدارية ومشاريع التنمية؛
- ✓ قطاع النشاط؛
- ✓ طبيعة ومكان ومنصب العمل؛
- ✓ عدد العمال؛
- ✓ العزلة العائلية .

وطريقة حساب هذا التعويض تكون كالتالي:

$$\text{لأجر} = \frac{\text{النسبة المماثلة للمنطقة} \times \text{تعويض المنطقة الجغرافية}}{100\%}$$

### ❖ المنح العائلية :

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5)، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدن التي أصبحت 800 دج/ طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج<sup>29</sup>

❖ **الأجر الوحيد:** هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، نشرة 2017، ص: 25

<sup>30</sup> حنيفة بن ربيع، نفس المرجع، ص: 181.

❖ **المطلب الثالث: اقتطاعات الأجر:**

الاقتطاعات على الأجر تبعا لما تم التطرق له سابقا عن مكونات للأجير، إلا أن هذا الأجير لا يتحصل على الأجر كاملا، وانما هناك بعض الاقتطاعات التي تخفض من هذا الأجر الخام للحصول في النهاية على الأجر الصافي الذي يدفع للأجير، ويمكن التمييز بين نوعين من الاقتطاعات الأولى خاصة بالاقتطاعات الإجبارية (القانونية) والثانية خاصة بالاقتطاعات الاختيارية

❖ **الفرع الأول لاقتطاعات الإجبارية:**

هذه الاقتطاعات هي التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهريا وهي :

**أولا الضريبة على الدخل الإجمالي :** هي ضريبة تقتطع من المنبع، أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، ويحدد مقدار الاقتطاع ومقدار الاقتطاع وبحسب هذا الاقتطاع من جدول **IRG barème** يحتوي على فئات الأجر الإجمالي . وفق الجدول الآتي:

**الجدول رقم2: السلم السنوي للضريبة على الدخل السنوي**

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (د.ج)
0%	لا يتجاوز 240.000
23%	من 240.001 الى 480.000
27%	من 480.001 الى 960.000
30%	من 960.001 الى 1.920.000
33%	من 1.920.001 الى 3.840.000
35%	اكثر من 3.840.000

**المصدر:** من اعداد الطلبة استنادا الى المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة نشر في 2023.

✓ لقد نصت المادة الأولى (1) من قانون الض ارب المباشرة والرسوم المماثلة على أنه "تأسس ضريبة سنوية واحدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى " ضريبة الدخل الإجمالي" وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة.

ومجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي يضم الأشخاص والمداخل، حيث أن الأشخاص الخاضعون هم الأشخاص الطبيعيون، أعضاء شركات الأشخاص، الشركاء في الشركات المدنية المهنية، أعضاء شركات المساهمة الذين لهم مسؤولية تضامنية وغير محدودة فيها، أعضاء الشركات المدنية الخاضعة لنفس النظام التي تخضع له شركات التضامن، والمداخل الخاضعة لها هي: الأرباح المهنية، المداخل الفلاحية، المداخل الايجارية الناتجة عن تأجير العقارات، ربيع رؤوس الأموال المنقولة، الرواتب

والأجور، فوائض القيمة الناتجة عن التنازل بمقابل عن العقارات المبنية أو غير المبنية .<sup>31</sup>

#### ❖ عناصر الأجور الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي:

تندرج المرتبات والتعويضات والأتعاب والأجور والمنح والربوع العمرية ضمن تكوين الدخل الإجمالي المعتمد أساساً لإقرار ضريبة الدخل، وتعتبر أجور لتأسيس الضريبة

✓ المداخل المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأقلية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة؛

✓ المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير؛

✓ التعويضات والتسديدات والتخصيصات الجزافية المدفوعة لمديري الشركات، لقاء مصاريفهم؛

✓ علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين؛

✓ المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون، إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجراء، نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كإساتذة مساعدين بصفة مؤقتة وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط طرفي ذو طابع فكري .

#### ❖ عناصر الأجور المعفاة من الضريبة على الدخل الإجمالي: يعفى من الضريبة ما يلي:

✓ فيما يخص الأجور، المرتبات، المنح والربوع العمرية غير الخاضعة للضريبة، يستفيد من إعفاء دائم؛

✓ الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل، منصوص عليها في اتفاق دولي؛

✓ الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين، التي أنشأ نظامها الجمركي بمقتضى المادة 196 مكرر من قانون الجمارك؛

✓ الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب وفقاً للشروط المحددة عن طريق التنظيم؛

✓ العمال المعوقون حركياً أو عقلياً أو سمعياً أو بصرياً، أو الصم البكم الذين تقل أجورهم أو معاشاتهم عن عشرين ألف دينار (20.000.00 ج) شهري وكذا العمال المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم في النظام العام عن هذا المبلغ؛

✓ التعويضات المرصودة لمصاريف التنقل أو المهمة؛

✓ التعويضات عن المنطقة الجغرافية؛

✓ المنح ذات الطابع العائلي التي ينص عليها التشريع الاجتماعي، مثل الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة؛

<sup>31</sup> حنيفة بن ربيع، نفس المرجع، ص: 182



- ✓ التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم؛
- ✓ منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة بأي شكل كان من الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، تطبيقا للقوانين والم ارسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين؛
- ✓ الريوع العمرية المدفوعة، كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة؛
- ✓ معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية؛
- ✓ المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي؛
- ✓ تعويض التسريح؛
- ✓ ذوي جنسية أجنبية، كذلك يعفى من الضريبة السف اراء والأعوان الدبلوماسيون، القنصلين وأعوانهم إذا منحت الدولة التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجزائريين<sup>32</sup>

❖ التزامات المستخدمين والمدينين بالراتب :

يتعين على كل مستخدم أو مدين بالراتب يقيم بالجزائر ويدفع مرتبات وأجور ومعاشات وتعويضات وأتعاب وريوع عمرية، أن يقوم باقتطاع وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا، ويجب على المستخدمين والمدينين بالراتب أن يسجلوا لكل مستفيد وعن كل مبلغ مدفوع خاضع للضريبة أم لا على السند أو البطاقة أو أية وثيقة مخصصة لتسجيل دفع الأجور، ويجب الاحتفاظ بهذه الوثائق إلى غاية انقضاء السنة الاربعة الموالية للسنة التي تمت فيها الاقتطاعات، ويعاقب على رفض تقديم هذه الوثائق إلى أعوان الإدارة الجبائية بالعقوبات المنصوص عليها قانونا. وعلاوة على ذلك، يجب على المستخدمين أن يبينوا في بطاقة الأجر أو أي وثيقة أخرى تثبت الدفع، والمُلمزمين بتسليمها إلى العامل طبقا لقانون العمل، مبلغ الاقتطاعات المتممة برسوم ضريبة الدخل والضريبة على المرتبات والأجور، أو عند الاقتضاء وضع عبارة "اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي - المرتبات والأجور - لا شيء".

كما ينبغي على كل شخص طبيعي أو اعتباري يدفع مرتبات أو أجور أو تعويضات أو أتعاب أو معاشات أو ريعو العمرية أن يقدم لمفتش الضرائب المباشرة لمكان وجود سكنه أو مقر مؤسسته، قبل الفاتح أفريل من كل سنة جدولاً يتضمن بالنسبة لكل واحد من المستفيدين البيانات التالية :

✓ الاسم واللقب والعمل والعنوان؛

✓ الحالة العائلية؛

✓ المبلغ الإجمالي قبل خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي، المبلغ الصافي بعد خصم هذه الاشتراكات، والاقتطاعات للمرتبات والأجور والمعاشات المدفوعة خلال السنة المالية المعتمدة؛

✓ مبلغ الاقتطاعات التي تتم من أجل ضريبة الدخل على المرتبات والأجور المدفوعة؛

✓ الفترة التي تطبق عليها المدفوعات عندما تقل هذه الفترة عن سنة واحدة؛

✓ وفي حالة المستخدم أو المدين بالراتب، فإن التصريح بالمرتبات والأجور والمعاشات والريوع العمرية التي دفعها المتوفى أثناء السنة التي توفي فيها، يجب أن يوقعه الورثة خلال الستة أشهر التالية للوفاة، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يمتد هذا الأجل إلى ما بعد 31 يناير من السنة التالية

33

- ❖ **المطلب الرابع: المعالجة المحاسبية للأجور:**
- ❖ **الفرع الأول: الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي للأجور:**
- ❖ **الحسابات المستعملة في النظام المحاسبي المالي SCF تتطلب عملية التسجيل المحاسبي للأجور حسب SCF الحسابات التالية :**

✓ **حساب 631 أجور المستخدمين :** وينقسم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية :

63100 أجور ورواتب	63120 تعويضات
63101 ساعات إضافية	63150 المنح العائلية
63102 منح ومكافآت	

✓ **حساب 634 أجور المستغل الفردي .**

✓ **حساب 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية :** وينقسم إلى الحسابات الفرعية التالية :

- 1 - الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.
- 2 - CNAS 6353 اشتراكات في صناديق التقاعد .
- 3 - 6358 اشتراكات في منظمات اجتماعية أخرى CACOBATH .

✓ **حساب 636 الأعباء الاجتماعية للمستغل الفردي .**

✓ **حساب 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى .**

6371 اداءات مباشرة

6378 مدفوعات اجتماعية أخرى (الطب، الصيدلة)

✓ **حساب 638 أعباء المستخدمين الأخرى (تعويض الأعمال الخطيرة)<sup>34</sup>**

✓ **حساب 42 المستخدمين والحسابات الملحقة:** وينقسم إلى الحسابات الفرعية التالية :

421 المستخدمين، الأجور والرواتب

425 المستخدمين، التسبيقات ومدفوعات على الحساب

422 أموال الخدمات الاجتماعية

<sup>34</sup> حنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص ص: 190، 191

427 المستخدمون، الاعتراضات على الأجور

✓ حساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة : وينقسم إلى الحسابات الفرعية التالية :

431 الضمان الاجتماعي

432 الهيئات الاجتماعية الأخرى

438 الهيئات الاجتماعية- الأعباء الواجب دفعها والمنتجات الواجب استلامها

✓ حساب 44 الدولة والجماعات المحلية : وينقسم إلى الحسابات الفرعية التالية

442 الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من الأطراف الأخرى (IRG)

447 الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة (الدفع الجزافي)

✓ حساب 54 وكالات التسبيقات والاعتماد : وينقسم إلى الحسابات الفرعية التالية

541 وكالات التسبيقات

542 الاعتمادات<sup>35</sup>

<sup>35</sup> ف. شبلي، النظام المحاسبي المالي، قصر الكتاب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص: 126-127

❖ الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي للأجور:  
❖ التسجيل المحاسبي للأجور في النظام المالي المحاسبي SCF :

تاريخ القيد			
XX		من ح/أجور ورواتب	63100
XX		ساعات إضافية	63101
XX		تعويضات	63102
		أداءات مباشرة	637
XX		لى ح/ضريبة على الدخل الإجمالي	442
XX		اشتراكات اجتماعية	431
XX		اعتراضات على الأجور	427
XX		المستخدمون و الأجور	421
		تسجيل الأجر الخام	

❖ تسجيل أعباء المستخدم:

تاريخ القيد			
XX		من ح/اشتراكات في الضمان الاجتماعي	635
XXX		الى ح/ الضمان الاجتماعي	431
		تحديد قيمة الاشتراك	

❖ تسجيل مرحلة التسديد: 36

XX	XX	تاريخ القيد	53	421
		من ح/ ديون المستخدمين		
		إلى ح/ السيولة		
		تسديد الأجر		
XX	XX	تاريخ القيد	53	422
		من ح/ الض ارنب على الرواتب والاجور		
	XX	إلى ح/ الدفع الجزائي		447
		إلى ح/ السيولة		
		تسديد الض ارنب مع التصريحات		
XX	XX	تاريخ القيد	53	432
		من ح/ اقتطاعات اشت ارك الضمان الاجتماعي		
	XX	ح/ هيئات اجتماعية		431
		إلى ح/ السيولة		
		تسديد الاشتراكات		

<sup>36</sup> حنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص ص: 192، 193

### خلاصة الفصل:

نستنتج أن موضوع الأجر هو قضية جوهرية في قيام أي علاقة بين العامل وصاحب العمل، ومن خلال ما تم تقديمه يمكننا التوصل إلى أن الأجر هو الدخل الذي يعتمد عليه الفرد في سد حاجياته اليومية وفي نفس الوقت يعد مقابل جهد يبذله الإنسان من أجل أداء مهمة معينة في مؤسسة عامة أو خاصة. ثم إن أجور العمال على مستوى المؤسسة تمثل أحد التكاليف الأساسية للمشروع وبتصميم جيد لنظام الأجر يحقق رفع الإنتاجية وربح المؤسسة، كما أشرنا في هذا الفصل إلى مكونات الأجر والى مختلف الاقتطاعات على الأجر.

الفصل الثاني:

النظام المحاسبي المالي و المعيار

المحاسبي الدولي IAS19



## تمهيد:

إن انتشار الشركات المتعددة الجنسيات في العالم وزيادة نشاطاتها تساع الدولية, وراقعة أعمالها, أدى إلى ظهور مشاكل محاسبية عديدة عجزت محاسبة المؤسسة عن حلها, وهذا ينطبق أيضا على المحاسبة في الجزائر, وخصوصا المخطط المحاسبي الوطني الجزائري الذي تم إعداده في ظل مبادئ الاقتصاد الموجه, وبالتالي صار من الضروري توفير أسس وقواعد ومفاهيم محاسبية تتماشى مع التطورات الجديدة, مما دفع بالسلطات الجزائرية بإصدار قانون النظام المحاسبي المالي الجديد والذي بدأ العمل به مطلع سنة 2010, وسوف نحاول من خلال الفصل التركيز على المباحث التالية :

المبحث الأول: النظام المحاسبي المالي .

المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي IAS19 .

❖ **المبحث الأول: النظام المحاسبي المالي:**

**تمهيد:** لقد توجت عملية الإصلاح المحاسبي والتي عكفت عليها وزارة المالية بإصدار القانون 7-11 في 25 نوفمبر 2007 الذي تضمن النظام المحاسبي الجديد، والذي حل محل المخطط المحاسبي الوطني لسنة 1975.

❖ **المطلب الأول:** تعريف النظام المحاسبي المالي وأسباب اعتماده كانت للتحويلات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر آثار بارزة على مهنة المحاسبة في الجزائر أين عجز المخطط الوطني المحاسبي على مواجهة هذه التحويلات، سببا في صدور النظام المحاسبي المالي.

❖ **الفرع الأول :** تعريف النظام المحاسبي المالي إن النظام المحاسبي المالي هو نظام لتنظيم المعلومة المالية، يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة، تصنيفها، تقييمها، تسجيلها وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان و نجاعته، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية<sup>37</sup>

**وقد تميز النظام المحاسبي المالي بـ :**

✓ يوفر معلومات واضحة ومتوافقة وقابلة للمقارنة، وهذا تلبية لحاجة المساهمين خاصة الحاليين منهم أو المستقبليين و لهذا فإن النظام المحاسبي يحتوي على الاطار التصوري أو المفاهيمي، وهو نفسه الاطار التصوري الذي يقدم مفاهيم متمثلة في :

✓ الاتفاقيات المحاسبية، الخواص النوعية للمعلومة المالية، المبادئ المحاسبية الاساسية .

✓ لذا فإن النظام يسهل ويساعد على شرح قواعد المعالجة لبعض الاحداث غير المدرجة في المخطط الوطني المحاسبي .

✓ إعطاء نماذج في القوائم المالية: الميزانية، جدول حسابات النتائج، جدول تدفقات الخزينة، جدول حركة التغير في الاموال الخاصة والملاحق، تقديم قائمة الحسابات، قواعد سير الحسابات .

✓ احتوائه على نصوص واضحة وصريحة لمبادئ وقواعد التسجيل، ولطرق التقييم واعداد القوائم هذا ما يحد من التأويلات الخاطئة الارادية و اللاإرادية<sup>38</sup>

<sup>37</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ في 2008/07/26 يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات، وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية، العدد 19، بتاريخ 2009/03/25، ص 44-45

<sup>38</sup> حنيفة بن ربيع، مرجع سابق، ص 26 - 27

- ❖ الفرع الثاني أسباب اعتماد النظام المحاسبي المالي: وتتمثل هذه الاسباب فيما يلي:
- ✓ إيجاد إطار محاسبي يستجيب للمعايير الدولية في ظل الانفتاح على الاسواق الخارجية وتحرير نشاء بورصة الجزائر
  - ✓ محاولة تكيف تقنية المحاسبة و جعلها أكثر ملائمة لترجمة الاحداث الاقتصادية على مستوى المؤسسة في شكل عددي وبصفة دورية.
  - ✓ منح الثقة للمتعاملين مع القوائم المالية خاصة المقرضين و المستثمرين من خلال توحيد هذه القوائم
  - ✓ الحاجة إلى معلومة محاسبية و مالية ذات نوعية تساعد على اتخاذ القرارات الرشيدة على مستوى المؤسسة الاقتصادية وعلى مستوى المتعاملين معها
  - ✓ انتقال الاقتصاد الجزائري من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق
  - ✓ تلافي بعض النقائص التي خلفها المخطط الوطني للمحاسبة و الذي يتلائم والنظام الاقتصادي السابق ال إقتصاد السوق
  - ✓ محاولة جلب المستثمر الأجنبي من خلال تدويل الإجراءات والمعاملات المالية و المحاسبية لوقايته من مشاكل اختلاف النظم المحاسبية, سواء من حيث الإجراءات أو من حيث إعداد القوائم المالية
  - ✓ ضغوط الهيئات الدولية صندوق النقد الدولي, البنك الدولي, والمنظمة العالمية للتجارة) قصد الالتزام بالمعايير المحاسبية الدولية)<sup>39</sup>

<sup>39</sup> أمال تخنوني, "الممارسات المحاسبية بين متطلبات النظام المحاسبي SCF والمتغيرات المحاسبية الدولية", IFRS/IAS أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه, قسم علوم التسيير, جامعة باتنة -1, الجزائر, 2018-2019, ص ص176-177.

كما تتمثل مجالات تطبيق النظام المحاسبي فيما يلي :

يطبق النظام المحاسبي المالي على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك المحاسبة المالية مع مراعاة الأحكام الخاصة بها, يستثنى الأشخاص المعنويون الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية, كما تلتزم المؤسسات بمسك محاسبة مالية وهي :

- ✓ الشركات الخاضعة للحكام القانون التجاري, التعاونيات
- ✓ الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون المنتجون للسلع أو الخدمات التجارية وغير التجارية إذا كانوا يمارسون نشاطات اقتصادية مبنية على عمليات متكررة
- ✓ كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي, ويمكن للكيانات الصغيرة التي ال يتعدى رقم أعمالها وعدد مستخدميها ونشاطها الحد المعين, أن تمسك محاسبة مالية مبسطة<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> سفيان أبحري ومراد آيت محمد, "النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر , تحديات و أهداف ", ملتقى دولي حول الإطار المفاهيمي للنظام المحاسبي المالي الجديد وآليات تطبيقه في ظل المعايير المحاسبية الدولية, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة البليدة, الجزائر,

❖ **المطلب الثاني: أهداف وأهمية النظام المحاسبي المالي:**  
❖ **الفرع الأول: أهداف النظام المحاسبي المالي:**

إن النظام المحاسبي المالي ينشئ القواعد العامة لمسك, تجميع, تحديد وتقديم القوائم المالية للمؤسسات و الهيئات الخاضعة لمسك المحاسبة من أجل تحقيق الأهداف التالية :

- ✓ السماح بالتحكم في الحسابات تمنح كل الضمانات للمسيرين والمساهمين والشركاء, إلى الدولة و المستعملين الآخرين المعنيين بالأمر, كالمستخدمين والدائنين, فيما يخص صدقهم وشفافيتهم
- ✓ نشر معلومة أكيدة وكاملة وعادلة وموثوق منها وذات شفافية لكي تساهم في تشجيع المستثمرين و الضمان لهم متابعة مرضية لأموالهم
- ✓ إعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية, و أداء وتغيرات الوضعية المالية, للمنشأة بمراعاة الالتزامات القانونية التي يجب على الوحدات احترامها, دون استثناء تنظيمها, حجم و طبيعة نشاطها
- ✓ المساهمة في نمو و مردودية الوحدات عن طريق أفضل معرفة للميكانيزمات الاقتصادية والمحاسبية التي تشترط نوعية وفعالية تسييرها
- ✓ تخدم ترقية وتعليم المحاسبة و التسيير يرتكز على أسس مشتركة و كذلك لتكوين المهنيين المختصين الأحرار الأجراء تحت ضمان كبير لحركية الشغل في الوظائف المحاسبية
- ✓ المساهمة في إعداد الإحصائيات والحسابات الاقتصادية للقطاع (المؤسسات) على المستوى الوطني انطلاقا من معلومات مراقبة ومجمعة ضمن شروط الموثوقية و السرعة المرضية
- ✓ تستفيد الشركات متعددة الجنسيات من أحسن تناسق للتقارير الداخلية بفضل توحيد الإجراءات المحاسبية لمختلف الدول
- ✓ السماح بتسجيل بطريقة شاملة وموثوق منها لكل المعاملات والعقود الاقتصادية للمؤسسة, حتى تسمح بإعداد تصريحات جبائية موثوق منها, مضمونة, منتظمة (الرسم على القيمة المضافة, الضرائب على الأرباح) حيث أن هذه النتيجة ستكون مقربة من القوائم المالية التي تم إعدادها حسب معايير التقرير المالية الدولية IFRS<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Samir merouani, le projet du nouveau system comptable financier algerian « anticiper et preparer les passages du PCN 1975 aux norms IFRS, memoir de magistère, ESC, année 2008-2007, p94.

❖ الفرع الثاني: أهمية النظام المحاسبي المالي:

تكمن أهمية النظام المحاسبي المالي فيما يلي :

- ✓ يسمح بتوفير معلومة مالية مفصلة و دقيقة تعكس الصورة الصادقة للوضعية المالية للمؤسسة.
- ✓ توضيح المبادئ المحاسبية الواجب مراعاتها عند التسجيل المحاسبي والتقييم و كذا إعداد القوائم المالية.
- ✓ يستجيب الاحتياجات المستثمرين الحالية و المستقبلية, كما انه يسمح بإجراء المقارنة.
- ✓ يساهم في تحسين تسيير المؤسسة من خلال فهم أفضل للمعلومات التي تشكل أساس اتخاذ القرار و تحسين اتصالها مع مختلف الأطراف المهتمة بالمعلومة المالية
- ✓ يسهل عملية مراقبة الحسابات التي تتركز على مبادئ محددة بوضوح .
- ✓ يشجع الاستثمار الأجنبي نظرا الاستجابة الاحتياجات المستثمرين الأجانب, لاسيما في مجالات المحاسبة المالية
- ✓ يضمن تطبيق المعايير المحاسبية الدولية المتعامل بها دوليا, مما يدعم شفافية الحسابات و تكريس الثقة في الوضعية المالية للمؤسسة.
- ✓ انسجام النظام المحاسبي المالي المطبق في الجزائر مع الأنظمة المحاسبية العالمية - يسمح بمقارنة القوائم المالية للمؤسسة مع مؤسسة اخرى تنتمي لنفس القطاع, سواء داخل الوطن أو خارجه أي مع الدول التي تطبق المعايير المحاسبية الدولية .
- ✓ يعتمد على القيمة العادلة في تقييم أصول المؤسسة بالإضافة إلى التكلفة المعتمدة في المخطط المحاسبي الوطني, مما يسمح بتوفير معلومات مالية تعكس الواقع الحقيقي للمؤسسة .
- ✓ تقديم صورة وافية عن الوضعية المالية للمؤسسة من خلال استحداث قوائم مالية جديدة, تتمثل في قائمتي سيولة الخزينة وتغيير الأموال الخاصة, بالإضافة إلى جدول حسابات النتائج حسب الوظيفة<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> بن بلغيث مداني، " إشكالية التوحيد المحاسبي (تجربة الجزائر)"، مجلة الباحث، العدد الأول، 2002، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 108.

❖ **المطلب الثالث: فروض ومبادئ النظام المحاسبي المالي:**

أورد النظام المحاسبي المالي ضمن إطاره التصوري جملة من الاعتبارات المتمثلة في الفروض والمبادئ المحاسبية الواجب الالتزام بها عند مسك المحاسبة وفقا لهذا النظام و نلخص هذه الاعتبارات فيما يلي:

❖ **الفرع الأول: فروض النظام المحاسبي المالي:**

هي مجموعة من المسلمات مستخلصة من البيئة المحيطة بالمؤسسة, بجوانبها المختلفة الاقتصادية و الإجتماعية و السياسية وهي الأساس الذي تشتق منه المبادئ المحاسبية ويساعد على تفسيرها وتطويرها وتبنى المحاسبة على فرضيتين اثنتين :

**(1) الاستمرار في النشاط :** تقوم المحاسبة على افتراض أساسي يرتبط باستمرارية المؤسسة في

النشاط, بحيث أن المؤسسة عندما تنشئ أو تقوم بأعمالها البد أن تقوم على افتراض الاستمرارية في النشاط بدال عن التوقف عن النشاط<sup>43</sup>.

**(2) المحاسبة على أساس الالتزام أو الاستحقاق :** يقصد بالمحاسبة على أساس الاستحقاق أو الالتزام

أن العامل المولد لتسجيل العمليات و حدوث العمليات ونشأة الالتزام بين الطرفين, وال تنتظر حتى حدوث التدفقات النقدية الموافقة لها لتقوم بعملية التسجيل في الدفاتر المحاسبية<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> مسعود صديقي وآخرون، "المحاسبة المالية طبقا للنظام المحاسبي المالي الجزائري IFRS/IAS"، دار الهدى للنشر والتوزيع، دو ن طبعة، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص3

<sup>44</sup> طارق عبد العال حماد، "دليل المحاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الدولية الحديثة"، دار الجامعية، مصر، 2006، ص91.

❖ الفرع الثاني المبادئ المحاسبية للنظام المحاسبي المالي:

تمثل المبادئ المحاسبية الأحكام والقواعد العامة التي يستند إليها التطبيق العملي للمحاسبة، وتقوم المحاسبة وفق النظام المحاسبي المالي على مجموعة من المبادئ المتعارف عليها وهي :

- (1) مبدأ استقلالية الدورات :** إن تحديد نتيجة كل دورة محاسبية تكون مستقلة عن الدورة السابقة واللاحقة لها، حيث يساعد هذا المبدأ على تحميل الأحداث والعمليات الخاصة بهذه الدورة فقط <sup>45</sup>
- (2) مبدأ ثبات الطرق:** أي أن نفس الطرق المطبقة في دورة سابقة تطبق في الدورة المالية، وكل تغيير ال بد أن يبرر في الملحق
- (3) مبدأ الحيطة و الحذر :** ويقصد بذلك الالتزام بدرجة من الحذر في إعداد التقديرات في ظل عدم التأكد بحيث ال تؤدي هذه ف ارط في قيمة الأصول وإلي ارداد أو التقليل من قيمة الخصوم والتكاليف التقدير ارت إلى تضخيم <sup>46</sup>
- (4) مبدأ عدم المقاصة :** المقاصة بين عناصر الأصول والخصوم في الميزانية أو بين عناصر الإيرادات والتكاليف في حساب نتيجة غير مسموح بها إلا إذا كانت هذه المقاصة مسموح بها في نص قانوني محدد .
- (5) مبدأ التكلفة التاريخية :** تسجل عناصر الأصول والخصوم في القوائم المالية بقيمة الحصول عليها لكن هناك حالات يمكن فيها تعويض التكلفة التاريخية بما يسمى القيمة العادلة.
- (6) مبدأ أسبقية الواقع الاقتصادي على الشكل القانوني :** بحيث تفيد العمليات في المحاسبة تتعرض ضمن القوائم المالية طبقا لطبيعتها ولو اقعها المالي الاقتصادي دون التمسك فقط بمظهرها القانوني
- (7) مبدأ الأهمية النسبية :** تكون المعلومة ذات معنى أي ذات أهمية إذا أثر غيابها عن القوائم المالية في القرارات المتخذة من طرف المستخدمين لهذه القوائم 8 .
- (8) مبدأ المساس بالميزانية الافتتاحية :** يجب أن تكون الميزانية الافتتاحية لدورة معينة هي الميزانية الختامية للدورة السابقة لها .
- (9) مبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات :** ان كل نفقة تصرف من أجل تحقيق قدر معين من الإيرادات ، لذلك فإن الإيرادات المحققة ترتبط بعلاقة سببية مع تكلفة الحصول عليها ، بغض النظر عما دفع فعال من النفقات الن ما دفع فعال قد يكون تسديدا الأعباء وقعت في فترة سابقة ، أو تتعلق بأعباء ستقع في الدورة المحاسبية المقبلة .
- (10) الصورة الصادقة :** يجب أن تعطي القوائم المالية صورة صادقة حول الوضعية المالية للمنشأة، وحتى تتوفر هذه الصورة ال بد من احترام قواعد ومبادئ المحاسبة وإذا كانت هناك قاعدة أو مبدأ يؤثر سلبا على هذه الصورة يجب حذفه والإشارة إلى ذلك في الملحق.

<sup>45</sup> صالح حواس، "المحاسبة المالية حسب النظام المحاسبي المالي SCF"، دار عبد اللطيف للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، دون سنة، ص 17-16.

<sup>46</sup> Robert obert, pratique des IAS /IFRS, dunod, 2002, p53



**11) مبدأ القيد المزدوج :** الكاتبات المحاسبية تحرر حسب هذا المبدأ , بحيث يمسك كل تسجيل محاسبي على الأقل حسابين اثنين أحدهما مدين و الآخر دائن , في ظل احترام التسلسل الزمني في تسجيل العمليات , و يجب أن يكون المبلغ المدين مساويا للمبلغ الدائن<sup>47</sup>

#### ❖ المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي IAS19

**تمهيد:** تطرق المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر IAS 19 إلى بعض ما يتعلق بهذا الأصل الهام من اعتبارات يتم منحها له وأطلق عليه اسم مازيا المستخدمين، حيث يعالج هذا المعيار مختلف هذه المزايا والتمثلة في مازيا قصيرة الأجل (الأجور، العطل المدفوعة، المساهمات الاجتماعية)، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة ومزايا طويلة الأجل

#### ❖ المطلب الأول: عموميات حول المعيار المحاسبي الدولي IAS19:

#### ❖ الفرع الأول: نشأة المعيار المحاسبي الدولي IAS19:

عرف هذا المعيار IAS 19 أول مرة عام 1993 باسم المحاسبة لاستحقاقات التقاعد في البيانات المالية لأرباب العمل، وكان التطبيق الفعلي لهذا المعيار سنة 1999، ولم يبقى على حاله فقد تم التعديل فيه والتغيير من قواعده ومواده حيث كان آخر تعديل أجرى عليه في شهر جوان 2011 حيث سمح بأن تضم الأرباح والخسائر الاكتوارية على المعاشات التقاعدية والسارية في النتيجة، بالإضافة إلى طرق معالجة الاستحقاقات نهاية الخدمة، وتحديد نقطة الوقت المناسب لاعتراف المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، كانت هذه التغييرات سارية المفعول في بداية 2010<sup>48</sup>

#### ❖ الفرع الثاني: مفهوم المعيار المحاسب ي IAS19:

**التعريف:** يحدد هذا المعيار المتطلبات المحاسبية لمزايا المستخدمين، بما في ذلك مزايا قصيرة الأجل ومزايا ما بعد الخدمة والمزايا الأخرى طويلة الأجل ومزايا نهاية الخدمة، حيث ينص المبدأ الأساس لهذا المعيار أن :

"تكلفة توفير استحقاقات المستخدمين يتم الاعتراف بها في الفترة التي يحصل فيها المستخدم، وليس عندما تكون مدفوعة أو مستحقة"<sup>49</sup>

كما يعرف كذلك على أنها جميع أشكال العوض المقدم من قبل المنشأة في مقابل خدمة مقدمة من وضعه داخل أي مؤسسة التي تلبى التزماتها اتجاه قبل الموظفين، أو في مقابل إنهاء التوظيف<sup>50</sup> ويعرف على أنه عبارة عن نظام اختياري، يمكن مستخدميها، مهما كانت طبيعة نشاطها وشكلها القانوني<sup>51</sup>

<sup>47</sup> لمادة رقم 05 من الرسوم التنفيذية 156-08 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ال، عدد 27، بتاريخ 28/05/2008، ص 11-12

<sup>48</sup> Catherine maillot-Baudier, ammeManh, les normes comptable international IAS/IFRS, MD collection, paris, 2008, p : 207.

<sup>49</sup> Catherine maillt-Baudier, op.cit, p: 43

<sup>50</sup> المعيار المحاسبي الدولي ي 19 المعدل الصادر في 01/1/2013، ص: 1

<sup>51</sup> <http://ias-ifr.blogspot.com> (02/05/2023 10:20)

❖ أهداف المعيار المحاسبي IAS19:

يهدف هذا المعيار إلى بيان المحاسبة والافصاحات الخاصة بمزايا المستخدمين ويتطلب هذا المعيار من المؤسسة أن تنسب

الإلتزامات : عندما يقدم الموظف خدمة في مقابل منافع يتحصل عليها مستقبلاً

الأعباء : عندما تستهلك المؤسسة المنفعة الاقتصادية التي تنشأ عن خدمة مقدمة من قبل الموظف مقابل منافع الموظف

❖ الفرع الثالث: مجال تطبيق المعيار المحاسبي IAS19 :

يجب أن يطبق هذا المعيار التقرير من قبل صاحب العمل عند المحاسبة عن جميع منافع الموظف، باستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي للتقرير المالي "IFRS" الدفع على أساس السهم "لا يتناول هذا المعيار تقديم التقارير حسب خطط مزايا المستخدمين (انظر المعيار المحاسبي الدولي 26 "المحاسبة وتقديم التقارير حسب خطط منافع التقاعد.")

يطبق هذا المعيار على كافة مزايا المستخدمين بما في ذلك المنصوص عليها :

- ✓ بموجب خطط رسمية أو اتفاقيات رسمية أخرى بين المؤسسة ومستخدمين فرديين ومجموعات مستخدمي أو ممثليهم؛
- ✓ بموجب المتطلبات التشريعية أو من خلال ترتيبات صناعية حيث يتطلب من المؤسسات المساهمة في الخطط الوطنية وخطط الدولة وخطط الصناعة أو خطط أصحاب العمل المتعددة؛
- ✓ حسب الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها الت ازم ضمني، وأحد الأمثلة عن الإلتزام الضمني ما يترتب عن تغيير في الممارسات غير الرسمية للمؤسسة من ضرر غير مقبول لعلاقتها مع المستخدمين<sup>52</sup>

<sup>52</sup> المعيار المحاسبي الدولي ي19 المعدل، مرجع سبق ذكره، ص: 1

❖ **المطلب الثاني: أنواع مزايا المستخدمين حسب المعيار الدولي التاسع عشر IAS:19**

هناك عدة أنواع لمزايا المستخدمين وهي :

❖ **الفرع الأول مزايا المستخدمين قصيرة الأجل:**

❖ **تعريف:** هي منافع الموظف (بخلاف منافع إنهاء التوظيف) التي يتوقع أن تتم تسويتها بشكل كامل قبل اثني وتقسّم هذه عشر شهر بعد نهاية فترة التقرير السنوية التي يقدم فيها الموظفون للخدمة المتعلقة بها

53

**كما تعرف على أنها:** منافع المستخدمين التي تصبح مستحقة أو واجبة الدفع خلال اثني عشرة شهر من تقديم الخدمة المزايا إلى مزايا نقدية ومزايا غير نقدي

❖ **المزايا النقدية مثل :**

✓ الرواتب والأجور

✓ مساهمات المؤسسة في الضمان الاجتماعي

✓ حالات الغياب القصيرة الأجل المعوضة (الإجازات) السنوية والمرضية

✓ مشاركة العاملين في الأرباح أو خطط المكافآت .

❖ **المزايا غير نقدية : مثل**

✓ العناية الطبية

✓ قروض الإسكان للعاملين

✓ بدلات السفر والسلع والخدمات سواء التي تعطى مجاناً للعاملين أو بأسعار منخفضة<sup>54</sup>

❖ **الاعتراف والقياس:** يكون الاعتراف والقياس لكافة منافع المستخدمين القصيرة الأجل كالاتي :

عندما يقوم المستخدم بتقديم خدمة خلال فترة محاسبية، يجب على المؤسسة الاعتراف بالمبلغ غير المخصوم لمزايا المستخدمين القصيرة الأجل التي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة؛

• كأصل (مصرف مستحق) بعد خصم أي مبلغ تم دفعه، وإذا ازد المبلغ الذي تم دفعه عن المبلغ

غير المخصوم للمنافع يجب على المؤسسة الاعتراف بتلك الزيادة على أنها أصل؛

• كمصرف إلا إذا تطلب أو سمح معيار دولي آخر بإدخال المنفعة في التكلفة.

❖ **متطلبات الإفصاح عن مزايا المستخدمين القصيرة الأجل لا يتطلب المعيار المحاسبي IAS19 :**

إفصاحات محددة بشأن منافع المستخدمين القصيرة الأجل غير أنه لا يتطلب معايير المحاسبة الدولية إجراء إفصاحات، حيث تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات الخاصة بمنافع المستخدمين وذلك بتطبيق المعيار المحاسبي الدولي الرابع والعشرون "الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة"<sup>55</sup>

<sup>53</sup> المعيار المحاسبي الدولي 19 المعدل، مرجع سبق ذكره، ص: 2

<sup>54</sup> صيرينة بن عروج، أهمية وانعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجازنر 3، 2011/2012، ص: 45

<sup>55</sup> - Philippe TOURON, Hubert TONDEUR, comptabilité en IFRS, Edition d'organisation, paris, 2004, p : 170

❖ الفرع الثاني: مزايا المستخدمين طويلة الأجل:

❖ تعريف : هي جميع منافع الموظف بخلاف منافع الموظف قصيرة الأجل ومنافع ما بعد انتهاء التوظيف ومنافع إنهاء التوظيف<sup>56</sup>

كما تعرف أيضا بأنها : المزايا التي تصبح مستحقة، وواجبة الدفع بعد مرور 12 شهر من تقديم الخدمة والتي تشمل ما يلي:

- ✓ حالات الغياب طويلة الأجل المعوضة مثل إجازة الخدمة طويلة الأجل أو الإجازة التي تمنح أجل البحث والدراسة؛
- ✓ منافع الاحتفالات بالمناسبات؛
- ✓ المشاركة في الأرباح والمكافآت المستحقة بعد 12 شهر أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها المستخدم بتقديم الخدمة؛
- ✓ منافع العجز طويلة الأجل<sup>57</sup>.

❖ الإقرار والقياس : المبلغ المعترف به لمزايا المستخدمين طويلة الأجل يمكن أن يكون :

مطلوب : حيث يتم الإقرار بصادفي إجمالي المبالغ التالية :

- القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة في تاريخ الميزانية .
  - يخصم من ذلك القيمة العادلة في تاريخ الميزانية التي منها تسوية الالتزامات مباشرة
- مصروف : حيث على المؤسسة الإقرار بصادفي المبالغ التالية أو إلى الحد الذي يتطلب فيه :

- معيار محاسبي دولي آخر أو يسمح بإدخالها في تكلفة الأصل
- تكلفة الخدمة الحالية؛
- العائد المتوقع على موجودات؛
- المكاسب والخسائر الاكتوارية التي يجب الإقرار بها مباشرة
- تكلفة الخدمة السابقة التي يجب الإقرار بها مباشرة<sup>58</sup>.

❖ متطلبات الإفصاح عن مزايا المستخدمين طويلة الأجل :

لا يتطلب المعيار المحاسبي IAS 19 افصاحات محددة بشأن مزايا المستخدمين طويلة الأجل غير أنه قد يتطلب معايير المحاسبة الدولية الأخر بإجراء افصاحات مثل المعيار المحاسبي رقم 24 " الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة"<sup>59</sup>

<sup>56</sup> المعيار المحاسبي الدولي 19 المعدل، مرجع سبق ذكره، ص: 2

<sup>57</sup> Prince wthercoopers, IFRS pour PME, Edition Fearnis le Febvre, paris, 2008, p : 276

<sup>58</sup> prince wthercoopers, op.cit, p: 26

<sup>59</sup> محمد حسين أبو ناصر، حميدات جمعة فلاح، معايير المحاسبة والإبلاغ الجوانب النظرية والتطبيقية، دار وائل، الأردن، 2008، ص: 336

❖ الفرع الثالث: مزايا انتهاء الخدمة:

❖ تعريف : هي منافع الموظف المقدمة في مقابل إنهاء توظيف موظف كنتيجة لأي مما يلي :

- قرار منشأة بأن تنهي توظيف موظف قبل تاريخ التقاعد الطبيعي
- قرار موظف بأن يقبل عرض منافع في مقابل إنهاء التوظيف<sup>60</sup>

❖ الإعراف والقياس :

يجب الإعراف بمزايا نهاية الخدمة على أنها التزام ومصروف كما تكون المؤسسة ملتزمة بشكل ظاهر بإنهاء الخدمة فقط عندما يكون للمؤسسة خطة رسمية مفصلة لإنهاء الخدمة ولا يوجد احتمال فعلي لتنفيذ الخطة، ويجب أن يبدأ التنفيذ بالانسحاب ويجب أن تشمل الخطة المفصلة ما يلي :

- ✓ موقع وعمل المستخدمين الذين سيتم انتهاء خدماتهم وعددهم التقريبي
- ✓ مزايا نهاية الخدمة لكل فئة أو عمل وظيفي والوقت الذي سيتم بهت في أسرع وقت ممكن
- ✓ من الممكن أن تكون المؤسسة ملزمة بموجب تشريع، واتفاقيات مع المستخدمين أو ممثليهم أو بموجب التزام ضمني بناء على ممارسة الأعمال على أن تتصرف بشكل عادل لإجراء دفعات المستخدمين عندما تنتهي خدماتهم وهذه الدفعات هي مزايا نهاية الخدمة.<sup>61</sup>

❖ متطلبات الإفصاح عن مزايا نهاية الخدمة :

تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات الخاصة بالبند المحتمل إلا إذا كان احتمال حدوث خسارة وذلك حسب ما يتطلب المعيار المحاسبي الدولي العاشر 10" البنود المحصلة والأحداث التي تقع بعد تاريخ الميزانية

✓ الأخطاء والتغيرات الرئيسية في السياسات المحاسبية "تقوم المؤسسة بالإفصاح عن طبيعة ومبلغ المصروف" إذا كان ذا حجم أو طبيعة أو تكرار بحيث أن الإفصاح عنه مناسب لشرح أداة المؤسسة وقد ينتج عن مزايا نهاية الخدمة مصروف يجب الإفصاح عنه .

✓ يتطلب المعيار المحاسبي الدولي الربع والعشرون "الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة" تقوم المؤسسة بالإفصاح عن مزايا نهاية الخدمة لكبار موظفي الإدارة<sup>62</sup>

❖ الفرع الرابع: منافع المستخدمين لما بعد انتهاء التوظيف:

❖ تعريف : هي منافع الموظف (بخلاف منافع انتهاء التوظيف ومنافع الموظف قصيرة الأجل) التي

تكون واجبة السداد بعد انتهاء التوظيف<sup>63</sup>

كما تعرف كذلك بأنها: هي المنافع الواجب تأديتها للمستخدمين بعد انتهاء فترة الخدمة الوظيفية وتتمثل في:

- رواتب التقاعد؛ تكاليف الخدمات الطبية خلال فترة التقاعد؛
- التأمين على حياة العاملين أثناء فترة التقاعد؛

<sup>60</sup> المعيار المحاسبي الدولي ي19 المعدل 2013، مرجع سبق ذكره، ص: 2

<sup>61</sup> - محمد حسين أبو ناصر، جمعة فلاح، مرجع سبق ذكره، ص: 337

<sup>62</sup> pascal barneto, Normes IFRS application aux états financiers, dunod, 2 eme Edition, paris, 2006, p: 163.

<sup>63</sup> المعيار المحاسبي الدولي ي19 المعدل، مرجع سبق ذكره، ص: 2

❖ **المطلب الثالث التغييرات الناتجة عن تعديل المعيار فيما يخص منافع الموظفين:**

نتج عن التعديل الأخير للمعيار المحاسبي الدولي IAS 19 ثلاث تغييرات رئيسية في المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة نوجزها فيما يلي :

**زوال (إلغاء) طريقة الكوريدور (الرواق) :** تقتضي طريقة الكوريدور إلى تأجيل القيام بالمعالجة المحاسبية المباشرة لفروق التحيين (actualisation'écartd) أي التغييرات في التزامات التقاعد التي تقع خارج الرواق (المحدد ب 10% كحد أقصى من قيمة الالتزام بتاريخ معين وب 10% كحد أدنى من القيمة العادلة له) الناتجة عن تغيير التقديرات أو التعديلات المرتبطة بالخبرة، هذه المقاربة تفسر بالرغبة في الحد من التغيير في المؤونات ومنه التسجيل لخسارة أو ربح في النتيجة.

منح التقاعد من حيث طبيعتها هي الت ازمات طويلة الأجل، تبعا لذلك فإظهار لفروق التحيين في النتيجة يعتبر مفسار اقتصاديا، كما أن الحد من هذه المقاربة يظهر في كون المؤونات المسجلة في الميزانية مختلفة عن تقديرات الالتزامات، هذا ما أدى إلى اللجوء إلى تسجيل ملاحظات معقدة في الملاحق في الغالب ما تكون مفهومة فقط من طرف المختصين.

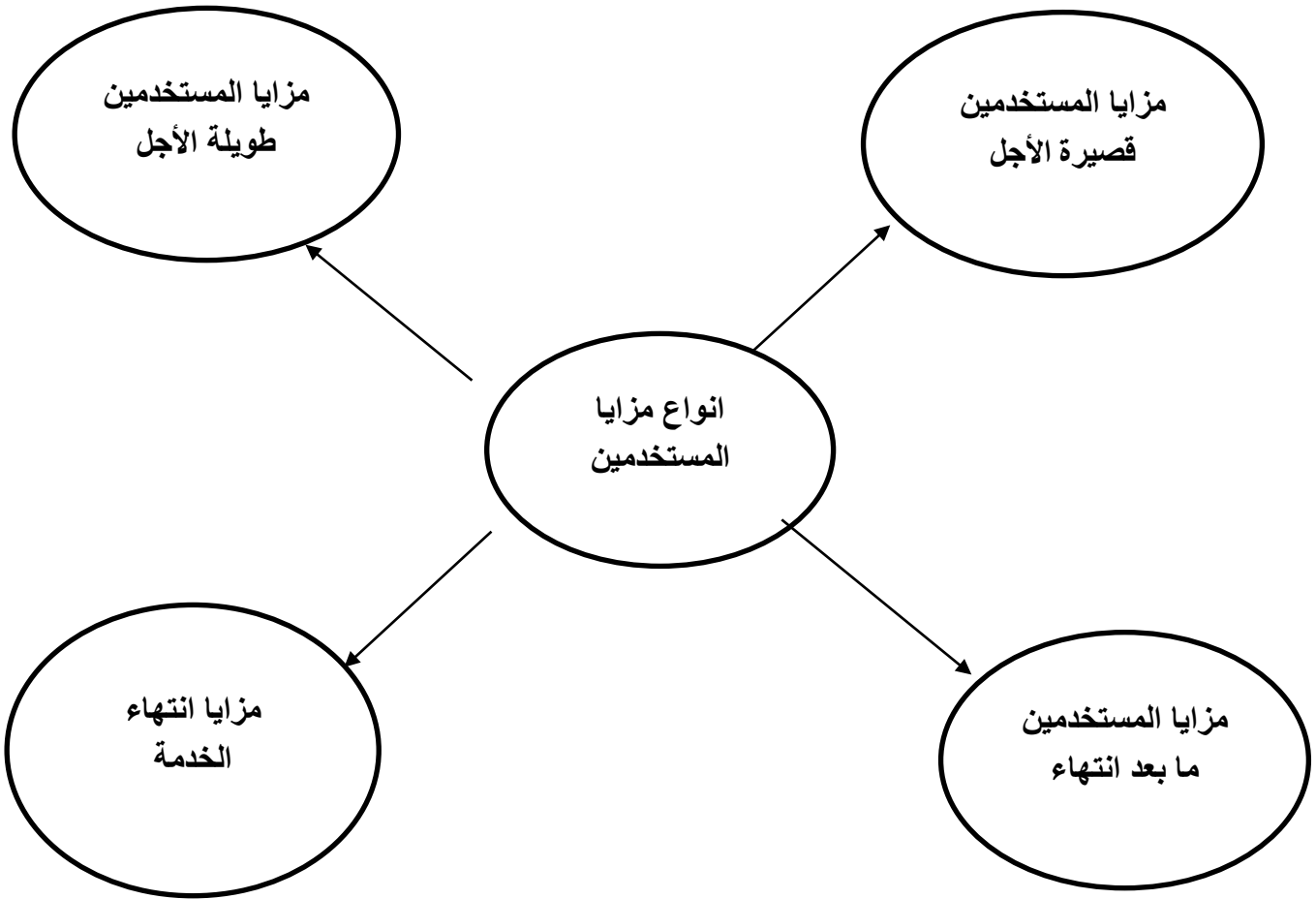
وابتداء من جانفي 2013 تم إلغاء طريقة الكوريدور فأصبحت فروق التحيين تعالج ضمن رؤوس الأموال الخاصة، كما أن المؤونة المسجلة في الميزانية هي نفسها تلك التي تم تقديرها مسبقا، هذه الطريقة تحد من درجة التغيير في النتيجة لكنها تزيد من هذه الأخيرة في رؤوس الأموال.

❖ **المعالجة المحاسبية المباشرة لتكاليف الخدمات الماضية :** تأثير تغيير النظام يمكن امتلاكه خطيا على مدة حيازة الحقوق، مع ذلك يجب أن تسجل في النتيجة لتأثر الناتجة عن التغيير المرتبط بحقوق الموظفين، إلا أن تغيير أو وضع مخططات جديدة مع الاعتراف بالحقوق السابقة تحقق عبئاً ذا قيمة معتبرة في النتيجة .

❖ **تأثيرات معدل التحيين على معدل المردود المنتظر للأصل :** هذه الطريقة تخص المؤسسات التي تعتمد على أصل أو مجموعة من الأصول لتغطية أعباء مخطط القاعدة، حيث نحسب المردود المالي للأصول على أساس المردود المنتظر، وكلما ازادت قيمة المردود المنتظر كلما انخفضت أعباء التقاعد للدورة محل الدراسة، خاصة مادام المردود المنتظر لأصول التغطية جاء بغرض تدنية هذه الأعباء. وتبعاً لذلك يتم حساب المردود المنتظر بمعدلات التحيين، ثم تسجيل الفرق بين المردود المنتظر والمردود الفعلي في حسابات رؤوس الأموال الخاصة. يترتب عن هذا التغيير انخفاض في النتيجة المالية أو العملياتية لأن في الوقت الحالي معدل التحيين غالبا ما يكون أقل من معدل العائد المنتظر من الأصل، ومنه زوال تأثير مخصص الأصل على نتيجة المؤسسة، ومنه القراءة المتعلقة بالعبء الصافي المحين ستسمح مباشرة بمعرفة ما إذا كان مخطط التقاعد ممولا بفائض أو بعجز<sup>64</sup>

<sup>64</sup> أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المعالجة المحاسبية للأجور دراسة حالة محاسبة الأجور في المؤسسة المينائية جن جن، مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التجارية ص 80-81

الشكل رقم (02) أنواع مزايا المستخدمين



المصدر: Jean Jacques Julian ; les Normes comptables internationales IAS/IFRS ; Vanves  
Edition ; 2007 ; p122

## خلاصة الفصل:

من خلال تبني أنظمة اقتصادية، والجزائر كغيرها من هذه الدول باشرت في إصلاحات على مستوى اقتصادياتها، لتتماشى مع المتغيرات العالمية، فيعد أن تبنت العديد من الدول المعايير المحاسبية الدولية سعت الجزائر كذلك للأخذ بهذه المعايير من خلال مشروع النظام المحاسبي المالي الجديد، وقد تم اعتماد هذا النظام من قبل الجزائر سنة 2007، وبدأت تطبيقه سنة 2010، حيث أن هذا النظام يتناول المبادئ والقواعد المحاسبية التي أنت بها معايير المحاسبة الدولية خاصة تلك المتعلقة بالقوائم المالية والمبادئ المحاسبية، فالمعايير المحاسبية الدولية التي ستكون الدعامة الأساسية للعمل المحاسب .



الفصل الثالث: الدراسة  
الميدانية لمؤسسة  
خدماتي

## تمهيد :

بعد إتمامنا للجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى عموميات حول محاسبة الأجور و كيفية حسابها، الأمر الذي وضح لنا أهميتها الكبيرة بالنسبة للعامل والمؤسسة والمجتمع ككل، فرأينا أن نجسد ما سبق من خلال قيامنا بدراسة محاسبة الأجور والرواتب لإحدى الشركات الجزائرية المتمثلة في شركة خدماتي "خدمة ما بعد البيع" بولاية برج بوعريريج ، محاولين إسقاط كل ما تناولناه في الدراسة النظرية ميدانيا على هذه الشركة. لذا قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين اول تقديم ل شركة خدماتي " خدمة ما بعد البيع " و الثاني المعالجة المحاسبية للاجور في شركة .

### ❖ المبحث الاول: تقديم شركة خدماتي " خدمة ما بعد البيع " .

#### تمهيد:

ان صيانة و اصلاح و توريد قطع غيار الاجهزة المنزلية و منتجات الاجهزة المحمولة هي جوهر عملنا يغطي العمل مجموعة كاملة من الاجهزة المنزلية و احدث اجهزة التلفزيون و الهواتف المحمولة يتم تنفيذ جميع الخدمات من قبل خدماتي التي تعمل اما في الموقع عن طريق ارجاع المنتجات او في المنزل عن طريق نقل فرقنا في ورش عمل متنقلة مجهزة يعمل الفنيون لدينا على اكثر من 350 الف منتج سنويا بناء على المعرفة التقنية القوية و العملية التي يقودها نظام المعلومات .

مراكز الصيانة موجودة في جميع انحاء البلاد و الوكلاء المعتمدون و شركاء الامتياز القريبون من العملاء . يقود الفريق شغف للخدمة و اكساب المزيد و المزيد من ثقة العملاء و احترام التزامات رضا العملاء

### ❖ المطلب الاول: النشأة واهداف شركة خدماتي

منذ انشائها عام 2017 اعتمدت ادارتنا العامة مدونة الاخلاقيات كدافع مهني لتوجيه سلوك موظفينا و شراكتنا من اجل تحقيق هدفنا و هو الصدق و النزاهة و المسؤولية و المناخ الاجتماعي و الاستقرار الوظيفي .

- **الطموحات والتحفيز:** يشجع نظامي التحفيز و يشارك تجربته ليكون قائدا و مرجعا في مجال نشاطه و يتذوق النجاح مع فريق فائز يعرف كيفية مواجهة التحديات

- **وجهات النظر :** نؤمن بان قوة اتصالاتنا المتكررة هي فرصة للتعلم و التجارب التي تشكل نموذجا و تؤثر على عقول فرقنا لتخيل حلول ذات قيمة مضافة و ابتكارها و خلقها و تقديمها للعملاء . كما انا شركة خدماتي ستكون رائدة المرجعية في قطاعها

- **الشركاء :** سواء كان لديك منتج لإصلاحه او تحتاج ببساطة الى المساعدة و المشورة فنحن نوفر لك 19 مركزا للصيانة و 20 معدل عائد تغطية شريكا في الامتياز و اكثر من 350 مقاولا من الباطن موزعين جغرافيا في جميع انحاء التراب الوطني لرعايتك بقدرة دقة تبلغ اكثر من 300 الف منتج SPA

KHADAMATY تتمتع PDC يبلغ 90% في جميع انحاء التراب الوطني و 50 موظفون الفنيون (CRM ) ( HERMES & SAP , 360 سنويا بناء على الخبرة الفنية القوية و عملية يقودها نظام المعلومات متطور ذو الخبرة فرق شابة و ديناميكية , صبور تجاه خدمة العملاء اكثر من 540 موظفا بمستويات عالية من الكفاءة و الخدمة في ورشة العمل كما هو الحال في ورشة العمل المتنقلة للتدخلات في المنزل .

❖ **المطلب الثاني: النشاط الرئيسي لشركة خدماتي:**

- **النشاط الرئيسي :**

شركة خدماتي متخصصة في خدمة العملاء بعد البيع للعديد من العلامات التجارية النشطة Samsung، huawei ، infinix، ace mobile، cristor، nardi وغيرها من العلامات التجارية.

- **نحن نستأنف أنشطة مثل:**

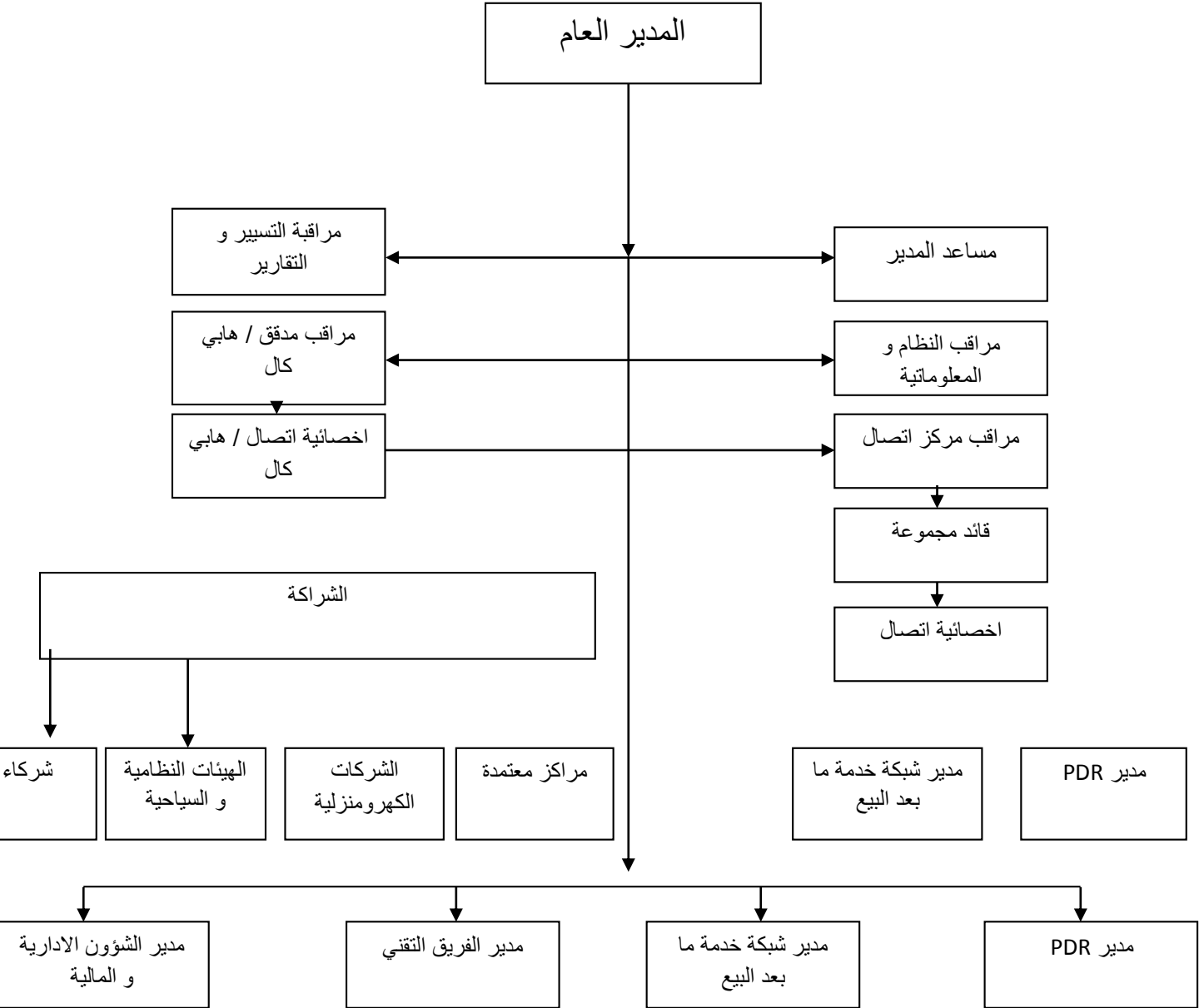
- اصلاح و استبدال المنتجات
- الضمان الممتد و عقود التامين
- استعادة قطع الغيار المستعملة
- تركيب المكيفات
- بدء تشغيل الاجهزة المنزلية
- تأجير محطات مركز الاتصال
- بيع قطع غيار الاصلية
- المشورة الفنية و التدريب
- الخط الاخضر 3075 للمساعدات الفنية
- الحملات الوقائية و العلاجية

**قيمنا:** نحن نبذل قصارى جهدنا لخدمة عملائنا النهائيين من خلال مدونة اخلاقية تستند الى Certificate

ISO 9001 / 14001 & 45001:

1. المسؤولية الاجتماعية
2. رضا العملاء
3. التميز
4. النزاهة
5. الثقافة الادارية
6. الاخلاق المهنية السرية

هيكل لإدارة العامة خدماتي



المصدر : الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

❖ **المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للاجور في شركة خدماتي " خدمة ما بعد البيع "**

تمهيد: بعد حساب واعداد الأجور بالاستعانة ببرامج مطورة من طرف الشركة التي تقوم أيضا بتحليل عناصر الاجر واعداد الاجرة اخيرا يتم تسجيلها محاسبيا.

❖ **المطلب الاول: البرامج المستعملة لحساب الأجور**

أي البرامج التي تم تصميمه أو تطويره إعداد الكشوف حسب النشاط أو خصيصا لحساب الأجور و العمل بأفضل طريقة ممكنة ، إمكانيته القوية تسمح له بالتكيف مع مختلف الحالات الأكثر تعقيدا، كما أن طريقة الحساب تختلف من مؤسسة إلى أخرى أو من نشاط لآخر .

يتم سن معظم بنود كشوف المرتبات من قبل القوانين ، والتي تكون مبررة تقريبا في جميع الشركات. بدلاً من إنشاء كافة العناوين واعادتها ما عليك سوء بدء الاعداد بنموذج ما واجراء التغييرات المحددة لإتمام باقي الكشوف

اساليب حساب الاجور معقدة نوعا ما الا ان هذه البرامج تقوم بتبسيط العملية فعلى سبيل المثال لحساب قيم التعويضات بعدة قيم لاستعمالها في حساب مختلف الاجور للنشاطات الاخرى

لحساب الأجور, إلا أن هنالك بعض المؤسسات التي تقوم PAIE PC وغالبا ما يتم الإعتماد على برنامج الـ بتصميم برنامج خاص بها حسب معايير تسهل عملية الحساب .

و تتكون هذه البرامج من :

❖ **الجدول :**

أساسيات : لتسهيل العمليات يمكن استعمال البرمجة التلقائية المتوفرة في البرامج أو يمكن إنشاء طريقة حساب خاصة بك التي تحتوي على كافة الحالات الممكنة لحساب الأجور  
قسمي المكاسب و الخصوم ( Retenues et Gains ) مع طريقة حسابهم.

أجرة المنصب ، الأجر الغير خاضع للضريبة، مساهمات صاحب العمل

حساب الضريبة على الدخل الإجمالي IRG تلقائيا مع استعمال السلم الحديث ( • Barème. )

الأقسام : تنقسم المؤسسة إلى خدمات ، أقسام و الأعمال الميدانية ، حيث يتميز كل قسم برمز خاص به

الفئات : يمكنك تصنيف الموظفين إلى فئات مختلفة : التنفيذيون ، مديرو المشاريع و الموظفون، ولكل فئة رمز يميزها

البنوك : تمتلك الشركة و موظفيها بشكل عام حسابات في العديد من المؤسسات المصرفية أو البريدية

تمكننا البرامج من اختيار وسيلة الدفع عبر:

Espèce Virement CCP

Chèque Virement Bancaire

كما تقوم البرامج بتحرير بيانات النقل باتجاهات مختلفة: بنك – موظفون، بنك – بنك آخر – موظفون، بنك – CCP – موظفون. مع إدخال رقم الحساب البنكي أو الجاري للموظف.

**الوظائف :** أي توزيع الحالات المعينة حسب الوظيفة كالفنيون ، العمال والحراس . جميع الوظائف مقننة و هذا يسمح لك بأداء المعالجة حسب الوظيف .

**الملفات: ملف الموظف :**

معلوماته الحالة الاجتماعية ، طريقة الدفع و عناصر الحساب ... إلخ

بمجرد إدخال الشهر الأول سيكون من السهل الحصول على الأشهر التالية لكل موظف حيث يقدم نفس الأجر مع التغيير في عناصر كالغياب و ساعات العمل الإضافية ... إلخ.

**ملف الأجور :**

تحتفظ البرامج بجميع كشوف المرتبات السابقة مع بنودها

**المعالجة :**

مبدأ البرامج هو أنه بالنسبة للراتب الأول للموظف يخصص له الراتب الأساسي و المعلومات الثابتة و الأقسام ... إلخ

بعد ذلك لإعداد الكشوفات تقدم نفس المعلومات كالشهر السابق، مع المسؤولية المحتملة للمستخدم لإجراء التغييرات إذا لزم الأمر

بيان ساعات العمل الإضافية، ساعات الغياب و الدفعات المقدمة

يمكننا إدخال كشوف المرتبات يدويا ولاسيما للبدأ خلال العام .

إمكانية استعادة جميع العناصر التي تم حساب أي أجر بواسطته

و من أهم مهامها

إعداد تقارير كلاسيكية ، قائمة الموظفين ، البنوك ، الأقسام ، إلخ.

كشوف المرتبات في شكلين: تقرير متعدد الأعمدة ( موظف واحد لكل صف) أو قياسي موظف واحد لكل عمود

كشف المدفوعات عن طريق البنك أو نقدا أو بشيك

بيانات موجزة ، عامة أو حسب القسم

تقرير موجز للموظفين المختارين من طرف البرامج

صحيفة موقف الموظف ( جميع كشوف المرتبات للعام)

تصريح ربع سنوي / سنوي للموظفين .

تقارير متعددة الأعمدة قابلة للتكوين ( عدد غير محدود)

#### حماية البيانات :

التحكم في الوصول إلى البرنامج

برنامج التحكم في الوصول يديره مشرف البرنامج

جدول المستخدم مع بين حقوق الوصول إلى الأوامر المتعلقة بالملفات

التحكم في الوصول إلى الملفات

جدول المستخدمين حسب الملف يديره المشرف على الملف

حقوق الوصول إلى معالجة الملف

إنشاء الحسابات ، والمجلات ، و ادخال البيانات إلخ

كلمة السر لكل مستخدم .

#### حفظ البيانات :

حماية البيانات من انقطاع التيار الكهربائي. نسخة مضغوطة إضافية على القرص الصلب أو المرن .

إمكانية حفظ عدة ملفات على نفس القرص المرن.



### المطلب الثاني: تحليل عناصر الأجر وعداد كشف الأجر اولا تحليل عناصر الاجر :

يتم تحديد الأجر وفقا لمعطيات داخل المنشأة تكون في شكل قوانين الاتفاقية الجماعية وسياسات داخلية للمؤسسة توضع من طرف مجلس الإدارة اعتمادا على ظروف و عوامل مؤثرة داخلية وخارجية.  
ومن أهم هذه المعطيات :

مدة العمل العادية في شركة خدماتي هي 5 أيام في الأسبوع وبالتحديد 8 ساعات في المدة المحددة قانونيا حيث ساعات العمل في الشهر تقدر بـ 33,173 ساعة وما زاد ساعات إضافية حيث اليوم وهي :

$$\text{عدد ساعات العمل في السنة} : 2080 = 8 \times 5 \times 52$$

وبالتالي يكون عدد ساعات العمل في الشهر هو:  $2080 / 12 = 173.33$

**الأجر القاعدي** : يتم تحديده حسب شبكة الأجور **saiaire de Grille** التي تحتوي على الدرجة, الصنف ويوضع من طرف مجلس الإدارة وفقا لعوامل عديدة و بالتالي هو متغير حسب المنصب..

**منحة الأكل** : يتم تحديدها من طرف الاتفاقية الجماعية لشركة حيث تقدر بـ 200 دج حسب عدد أيام العمل الساعات الإضافية كما قلنا سابقا أن كلما زاد عن المدة العادية 173.33 يعتبر ساعات إضافية وقد يتم تحديد حد أقصى من الساعات الإضافية 8 ساعات في اليوم 64 ساعة في الشهر

**منحة الضرر** : تتغير من منصب الى آخر حسب الفئة، وتمنح لأصحاب العمل الميداني

**منحة المرودية الجماعية PRC** : تكون النسبة حسب المنصب (فئة الموظف)

**منحة الأرباح** : تحدد سنويا بعد قيام مجلس الإدارة بالاتفاق وتكون متساوية لجميع عمال شركة.

**منحة التكاليف بمهمة**: تكون عندما تتطلب الضروريات القيام بمهمة خارج المؤسسة والمصاريف المرتبطة بها تدفع من طرف المؤسسة، وتتمثل هذه المصاريف في :

**وجبة الغذاء**: 1200 دج للإطار، 1000 دج للموظف عادي.

**المبيت** : 1500 دج للإطار، 1000 دج للموظف عادي.

**النقل** : تتحمل المؤسسة مصاريف وسيلة النقل المستعملة من طرف الموظف.

**منحة المسؤولية** : تحسب بنسبة مئوية من الأجر القاعدي، وتكون حسب رتبة الموظف .

**منحة الوسخ** : تمنح للعمال الميدانيين كالمضاح، تختلف حسب طبيعة العمل و رتبة الموظف .

**تعويض المنطقة الجغرافية** : لكل صنف نسبة محددة التي تضرب في عدد أيام العمل.

**منحة إعادة تقييم الأجر :** تمنح شهريا للعمال كحافز لهم لبذل مجهود أكبر.

**تعويض عمل المنصب :** يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي و هذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية.

**منحة الخطر :** تمنح للعمال المعرضين للخطر، و تحدد حسب رتبة العامل .

#### الاقتطاعات:

**اقتطاع ذو طابع اجتماعي (الضمان الاجتماعي) :** تكون نسبة الاقتطاع 35% حيث تنقسم إلى قسمين 26% تتحملها الشركة وهي منفعة غير مباشرة يتحصل عليها العامل، ونسبة 9% يتحملها العامل وتكون هذه الاقتطاعات من وعاء الاشتراك في الضمان الاجتماعي الذي يشمل جميع عناصر الأجر ما عدى منحة النقل، ومنحة السلة الغذائية، والأجر الوحيد.

الجدول رقم 2: تقسيم نسب الاقتطاعات التي تتحملها الشركة والعامل

الاقتطاعات التي تتحملها الشركة % 26	الاقتطاعات التي يتحملها العامل 9 %	
12.50	1.50	التامين الاجتماعي
8.50	5.50	التقاعد
2.50	1.50	البطالة
0.50	0.50	التقاعد المسبق
0.50	-	الاشترك في الخدمات الاجتماعية
1.00	-	حوادث العمل و الامراض المهنية

المصدر : اعداد الطلبة

-حيث تقوم الشركة بتصريح سنوي أو شهري لعملية دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

**بأعباء ذات طابع ضريبي:**

وتتمثل في الضريبة على الدخل الإجمالي IRG وتحسب حسب جدول الشرائح الموالى وتقتطع من أجره المنصب.

كما أن هناك ضريبة على الدخل الإجمالي تكون بقيمة 10 % تسدد فقط على المنح و التعويضات التي لا تظهر شهريا في كشف الأجرة، مثل : منحتي المردودية الفردية والجماعية .

كما يتم التصريح بدفع الضريبة شهريا وسنوياً

**اقتطاعات التعاضدية :**

**هناك نوعين :** الخاصة بالإعانات و الخاصة بالتقاعد، تقدر بـ 2 % من أجره المنصب . حيث في شركة خدماتي تكون إجبارية لكل عامل جديد إلى أن يتقدم بطلب للاستغناء عنها مع زوال الحقوق المترتبة عنها مستقبلاً .

الاقتطاعات الأخرى تعاضدية العمال: والمتمثلة في شركة AMANA بحيث يقتطع شهريا من أجره العامل 400 دج مساهمة

**ثانياً: إعداد كشف الأجرة**

من أجل القيام بهذه الدراسة تم اختيار حالتين لكشفي الراتب في شركة خدماتي ، العامل الأول وظيفته

عامل صيانة ( agent d'entretien ) ، والعامل الثاني وظيفته مشغل مركز الاتصال ( téléopérateur )

وسنقوم بهذه الدراسة على النحو التالي :

**العامل الأول :** كشف أجره شهر افريل 2023 :

**-الأجر القاعدي :** 23 800.00 دج

**تعويض الخبرة المهنية ( الأقدمية ) :** حدد بنسبة % 7.88 ويحسب من الأجر القاعدي كالتالي :

$$IEP = 23800.00 \times 7.88\% = 1875.44 \text{ دج}$$

**منحة المردودية =** حدد بنسبة % 15 ويحسب من الأجر القاعدي كالتالي :

$$PDR = 23800.00 \times 15\% = 3570.00 \text{ دج}$$

منحة الضرر قدرة ب 1898.00 دج

منحة الأكل = 200.00 X 6 = 1200.00 دج

منحة النقل = 100.00 x 21 = 2100.00 دج

اقتطاع الضمان الاجتماعي : الأجر القاعدي + م المردودية + منحة الضرر + تعويض الخبرة المهنية x 9%

2802.91 = 9% X دج 31 143.44 = 23 800.00 + 3570.00 + 1898.00 + 1875.44 = CNAS  
دج

اشترك شركة الادخار و التامين الصحي SAPS = 400.00 دج

تعويض الاجرة الوحيدة = 1000.00 دج

الاقتطاعات الاخرى تعاقدية العمال : = 400 دج

الأجر الخاضع للضريبة: يحسب كالتالي: (أجرة المنصب – اقتطاع الضمان الاجتماعي) + التعويضات الخاضعة للضريبة

= 2100.00 + 1200.00 + (31 143.44 – 2802.91) = 31 640.53 دج

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي : بعد إخضاع الدخل الخاضع للضريبة لسلم (Barème)

(IRG) المذكور سابقا وجدنا الضريبة تساوي 824.00 دج

تسبيق على الاجر : 15000 دج

وعليه من كل ما سبق نجد مجموع المكاسب = 35 443.44 دج

مجموع الاقتطاعات = 19 426.91 دج

والأجر الصافي المستحق الدفع المتحصل عليه من طرح الاقتطاعات من المكاسب

هو : 16 016.53 دج

✓ بطاقة كشف الاجر :

Bulltetin de mois كشف الراتب لشهر افريل de avril		Num Empl رقم المؤسسة في الضمان الاجتماعي		
Employeur اسم المستخدم : خدماتي	الصف : X	رقم التسجيل: NAT xxxxxxxx		
Nom et prénom لقب و اسم العامل: xxx	الحالة العائلية : M	رقم ض اج للعامل : N°SS xxxxxx		
Agent d'entretien وظيفة :		رقم الحساب : N°Compte xxxxx		
Date d'entrée 16/10/2018 تاريخ التوظيف	العدد/ الاساس	النسبة	مكاسب	اقتطاعات
الاجر القاعدي	23 800.00		23 800.00	
تعويض الخبرة المهنية	23800.00	7.88	1875	
منحة المردودية	23 800.00	15	3570	
منحة الضرر			1898	
منحة الاكل	6	200	1200	
منحة النقل	21	100	2100	
اقتطاع الضمان الاجتماعي	31 143.44	9		2802.91
تعويض الاجرة الوحيدة			1000	
اقتطاعات التعاضدية				400
الضريبة على الدخل الاجمالي	31 640.53	23		824
تسبيق على الاجر				15000
			مج المكاسب	مج الاقتطاعات
			دج 35 443.44	دج 19 426.91

الاجر الصافي

دج 16 016.53

المصدر: من اعداد الطلبة استنادا لمعطيات المؤسسة

العامل الثانية: كشف أجرة شهر افريل 2023:

الأجر القاعدي : 27 000.00 دج

منحة المردودية = حدد بنسبة % 10 ويحسب من الأجر القاعدي كالتالي :

$$\text{PDR} = 27000.00 \times 10\% = 2700.00 \text{ دج}$$

منحة الضرر قدرة ب 1100.00 دج

$$\text{منحة الأكل} = 200.00 \times 6 = 1200.00 \text{ دج}$$

اقتطاع الضمان الاجتماعي : الأجر القاعدي + م المردودية + منحة الضرر  $\times 9\%$

$$\text{CNAS} = 27\ 000.00 + 2700.00 + 1100.00 = 30\ 800.00 \text{ دج} \times 9\% = 2772.00 \text{ دج}$$

اشترك شركة الادخار و التامين الصحي SAPS = 400.00 دج

الأجر الخاضع للضريبة: يحسب كالتالي: (أجرة المنصب – اقتطاع الضمان الاجتماعي) + التعويضات الخاضعة للضريبة

$$= 30\ 800.00 - 2772.00 + 1200.00 = 29\ 228.00 \text{ دج}$$

تسبيق على الاجر : 10000 دج

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي : لا يخضع العامل الثاني ل ضريبة IRG

✓ و عليه من كل ما سبق نجد مجموع المكاسب : 32 000.00 دج

✓ مجموع الاقتطاعات : 13572.00 دج

✓ والأجر الصافي المستحق الدفع المتحصل عليه من طرح الاقتطاعات من المكاسب هو :

18428.00 دج

❖ المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور

تسجيل محاسبي لكشف العامل الأول :

تاريخ القيد			
238000	ح/ الأجر القاعدي		6300
1898	منحة الخطر		63801
3570	منحة المردودية		63123
1875,44	تعويض الخبرة المهنية		63120
1200	منحة الأكل		6380
2100	منحة النقل		63828
1000	الأجر الوحيد		63820
16016.53	ح/ المستخدمون - الاجور مستحقة الدفع	421	
2802.91	الضمان الاجتماعي CNAS 9%	4310	
824	الدولة الضريبة على الدخل	44230	
400	إقتطاع قرض اجتماعي SAPS	427	
400	إقتطاع قرض اجتماعي شهر مارس SAPS	42701	
15000	تسبيقات على الأجور	463	
	اثبات أجر شهر افريل للعامل		

✓ في تاريخ دفع الأجور للعامل :

16016.53	16016.53	المستخدمون - الأجور مستحقة الدفع	421
		البنك	512
		دفع أجر العامل شهر افريل	

✓ في تاريخ دفع الضريبة على الدخل IRG

824	824	الدولة الضريبة على الدخل IRG	44230
		البنك	512

✓ في تاريخ دفع الضمان الاجتماعي :

2802.91	2802.91	الضمان الاجتماعي	4310
		البنك	512



✓ تسجيل المحاسبي لكشف أجره العامل الثاني :

	27000	الأجر القاعدي	6300
	1100	منحة الخطر	63801
	2700	منحة المرودية	63123
	1200	منحة الأكل	6380
18428		المستخدمون – الأجور مستحقة الدفع	421
2772		الضمان الاجتماعي CNAS 9%	4310
400		إقتطاع قرض اجتماعي SAPS	427
400		إقتطاع قرض اجتماعي SAPS شهر مارس	42701
10000		تسبيق على الأجور	463
		إثبات أجر شهر افريل للعامل	

✓ في تاريخ دفع الأجر :

	18428	المستخدمون – الأجور مستحقة الدفع	421
18428		البنك	512
		دفع أجر العامل شهر افريل	

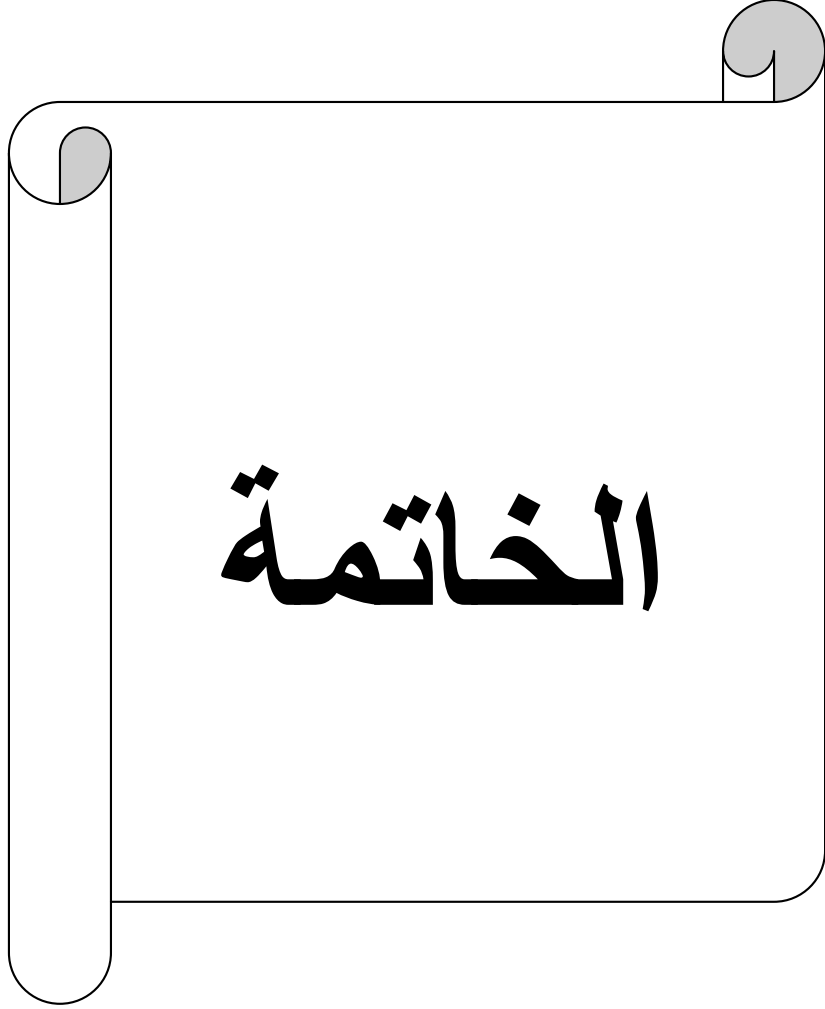
✓ في تاريخ دفع الضمان الاجتماعي CNAS

2772	2772	الضمان الاجتماعي	512	4310
		البنك		

المصدر: من إعداد الطلبة استنادا لمعطيات المؤسسة

### خلاصة الفصل:

من خلال الفصل التطبيقي الذي تضمن دراسة ميدانية للمؤسسة خدماتي، تمكنا من معرفة العناصر المكونة للأجور ومعرفة الحسابات الخاصة بهذه الأخيرة والمستعملة من طرف المحاسب أثناء وظيفته، كما تمكنا من استيعاب كيفية احتساب الأجور، كما تعرفنا على مختلف العناصر الخاضعة للضريبة، والمعفاة منها، والخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة، وقد حاولنا إثراء هذه الدارسة التطبيقية بدارسة كيفية احتساب الأجور لبعض موظفي المؤسسة كعينة، وبهذا نكون قد حاولنا ولو بقسط بسيط إسقاط دارستنا النظرية على الأجور على ما هو عليه الحال في هاته المؤسسة، جدير بالذكر أن مصالح معالجة الأجور في المؤسسة تعمل في إطار مترابط ومتكامل مؤدية بذلك الدور المنوط بها على أحسن وجه، وخاصة استخدامهما للبرامج الحديثة للإعلام الآلي.



الخاتمة

## الخاتمة :

قمنا بدراسة محاسبة الأجور بين مستلزمات النظام المحاسبي المالي ومتطلبات المعايير المحاسبية الدولية، حيث أن إشكالية البحث تدور حول ما مدى تأثير النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية في محاسبة الأجور، ومن خلال ذلك قمنا بمعالجة هذا الموضوع من خلال الجمع بين الدراسة النظرية من جهة والدراسة الميدانية من جهة أخرى. تناولنا في الدراسة النظرية فصلين وجمعت بين شقي الموضوع، حيث تطرقنا في الفصل الأول مفهوم الاجر والمعالجة المحاسبية له، في حين خصصنا الفصل الثاني لتناول النظام المحاسبي المالي ومتطلبات المعايير المحاسبية الدولية، أما الدراسة الميدانية فقد حاولنا إسقاط دارستنا النظرية للأجور على ما هو عليه الحال في مؤسسة خدماتي

من خلال الفصول الثلاث وإنطلاقاً من الفرضيات الأساسية، وباستخدام الوسائل والأدوات المشار إليها، يمكن عرض نتائج اختبار الفروض، نتائج هذه الدراسة، التوصيات والاقتراحات المقدمة كما يلي:

## نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: تحاول المؤسسة تطبيق النظام المحاسبي المالي قدر الإمكان من خلال اعتمادها على برنامج Paie-Pre الذي يساهم في تسهيل عملية المعالجة المحاسبية وهذا ما يثبت صحة الفرضية

## ❖ نتائج الدراسة:

تتمثل أهم النتائج التي تم التوصل إليها في:

1. الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات .
2. إن تصميم نظام سليم الأجر يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة .
3. يتم دفع الأجر على أساس الزمن أو على أساس الانتاج ولكل طريقة عيوبها ومزاياها
4. يتحدد الأجر طبقاً وتبعاً لقوانين وهذا ما هو متعارف عليه
5. يتكون الأجر من عناصر أساسية وملحقات تتمثل في المنح ومختلف الاقطاعات
6. إختلاف الأجر من عام إلى آخر حسب المستوى والخبرة المهنية
7. هناك تعويض عادل يتناسب مع ما يقوم به العامل حيث أن النسبة المئوية لمنحة المردودية الفردية موحدة لدى كافة العمال
8. خضوع العمال بدون إستثناء إلى الاقطاعات القانونية المفروضة على العمال(الضمان الاجتماعي , الضريبة على الدخل الاجمالي)

## التوصيات

من خلال النتائج إليها خلال هذه الدراسة نقترح مجموعة توصيات :

إخضاع عمال مصلحة الأجر إلى تربية كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها.

إعادة النظر في أجور الموظفين من حيث التعويضات والاقطاعات .

يجب على الدولة تحديد أجر قاعدي يضمن حياة كريمة لمواطنيها

## الافاق المستقبلية

ومن خلال ما تم استنتاجه، فيمكن من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية

ملاحظته والدراسات المستقبلية في هذا الموضوع تغطية النقاط التالي:

واقع محاسبة الأجر في النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الاقتصادية

أثر ودور محاسبة الأجر في تحقيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة

مساهمة محاسبة الأجر في دعم النظام المحاسبي المالي في المؤسسة

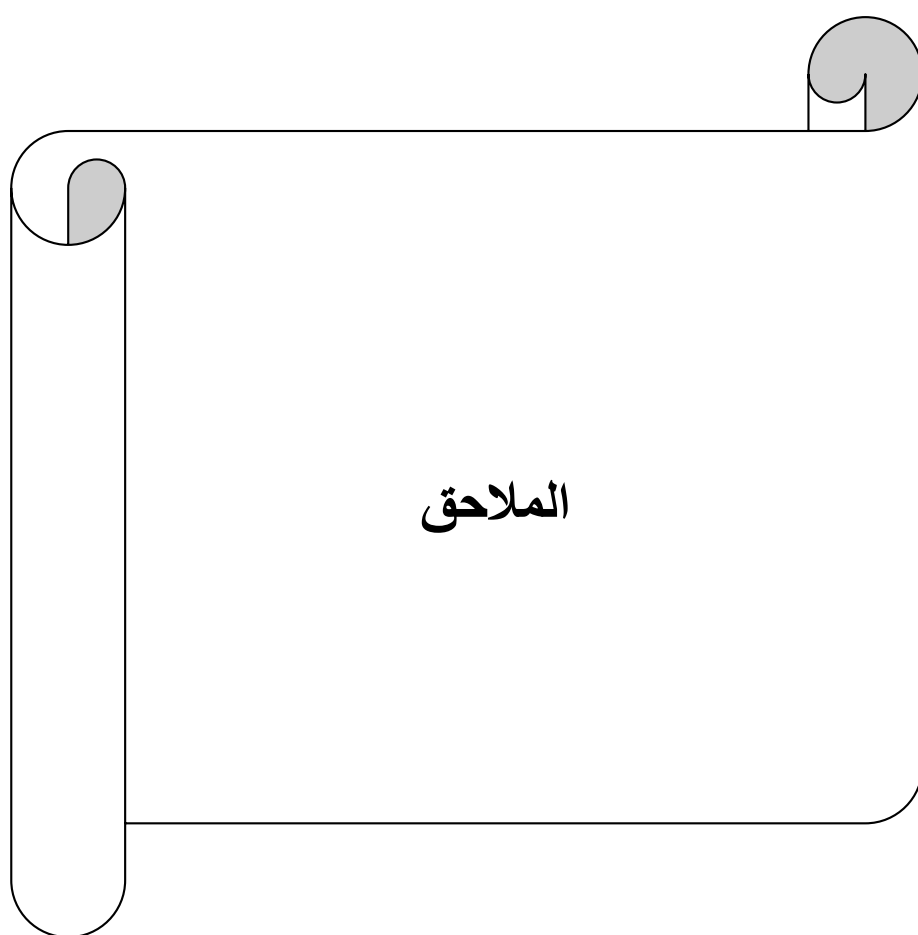
# قائمة المراجع

❖ قائمة المراجع:

1. مصطفى نجيب شوايش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، بيروت
2. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
3. حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر
4. المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر،
5. النظام الجبائي، <http://www.mfdgi.gov.dz>
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ في 2008/07/26 يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات، وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية
7. أمال تخنوني، "الممارسات المحاسبية بين متطلبات النظام المحاسبي SCF والمتغيرات المحاسبية الدولية"، IFRS/IAS أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة باتنة-1 الجزائر،
8. سفيان أبحري ومراد آيت محمد، "النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر، تحديات و أهداف"، ملتقى دولي حول الإطار المفاهيمي للنظام المحاسبي المالي الجديد وآليات تطبيقه في ظل المعايير المحاسبية الدولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2009
9. Samir merouani, le projet du nouveau system comptable financier algerian « anticiper et preparer les passages du PCN 1975 aux norms IFRS, memoir de magistère, ESC
10. بن بلغيث مداني، " إشكالية التوحيد المحاسبي (تجربة الجزائر)"، مجلة الباحث، العدد الأول، 2002، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر
11. مسعود صديقي وآخرون، "المحاسبة المالية طبقا للنظام المحاسبي المالي الجزائري IFRS/IAS"، دار الهدى للنشر والتوزيع، دون طبعة، عين مليلة،
12. صالح حواس، "المحاسبة المالية حسب النظام المحاسبي المالي SCF"، دار عبد اللطيف للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر
13. Robert obert, pratique des IAS /IFRS, dunod
14. لمادة رقم 05 من الرسوم التنفيذية 156-08 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
15. Catherine maillot-Baudier, ammeManh, les normes comptable international IAS/IFRS, MD collection, paris,
16. المعيار المحاسبي الدولي 19 المعدل
17. <http://ias-ifr.blogspot.com>



18. صبرينة بن عروج، أهمية وانعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجازنر 3
19. Philippe TOURON, Hubert TONDEUR, comptabilité en IFRS, Edition d'organisation, paris, Prince wthercoopers, IFRS pour PME, Edition Fearnis le Febevre, paris .20
21. محمد حسين أبو ناصر، حميدات جمعة فلاح، معايير المحاسبة والإبلاغ الجوانب النظرية والتطبيقية، دار وائل، الأردن
22. pascal barneto, Normes IFRS application aux états financiers, dunod, 2 eme Edition, paris
23. أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المعالجة المحاسبية للأجور دراسة حالة محاسبة الأجور في المؤسسة المينائية جن جن، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التجارية
24. ف. شبلي، النظام المحاسبي المالي، قصر الكتاب للنشر والتوزيع، الجزائر



الملاحق

## تسجيل المحاسبي للأجور لكل قطاع / كل ولاية

DATE	COMPTE	Désignation	Poste	REFERENCE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
31/03/2023	42110000	Salaires et appointements à payer		PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	-	1 348 451,58
31/03/2023	42501000	Avances sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	-	55 000,00
31/03/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales		PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	-	18 000,00
31/03/2023	43110000	CNAS retenues personnel		PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	-	120 441,28
31/03/2023	43111000	CNAS part patronale		PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	-	337 926,11
31/03/2023	44200000	IRG retenues sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	-	144 837,45
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020005	PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	1 068 061,74	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C1020005	PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	77 544,10	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020005	PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	131 654,07	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020005	PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	253 870,40	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020005	PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	155 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020005	PAIE 03/2023	SALAIRE BE JAIA 03/2023	337 926,11	-
31/03/2023	42110000	Salaires et appointements à payer		PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	-	651 015,13
31/03/2023	42501000	Avances sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	-	70 000,00
31/03/2023	43110000	CNAS retenues personnel		PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	-	55 478,88
31/03/2023	43111000	CNAS part patronale		PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	-	152 030,40
31/03/2023	44200000	IRG retenues sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	-	51 886,72
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	543 832,94	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	6 931,74	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	84 564,31	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	113 855,74	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	100 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SET IF 03/2023	152 030,40	-
31/03/2023	42110000	Salaires et appointements à payer		PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	-	1 199 051,57
31/03/2023	42501000	Avances sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	-	120 000,00
31/03/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales		PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	-	27 000,00
31/03/2023	43110000	CNAS retenues personnel		PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	-	78 197,70
31/03/2023	43111000	CNAS part patronale		PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	-	225 904,48
31/03/2023	44200000	IRG retenues sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	-	91 371,79
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020009	PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	686 431,05	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C1020009	PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	58 717,28	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020009	PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	89 699,82	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020009	PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	180 772,91	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020009	PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	500 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020009	PAIE 03/2023	SALAIRE CONSTANTINE 03/2023	225 904,48	-
31/03/2023	27403000	Rat social		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	226 666,67
31/03/2023	42110000	Salaires et appointements à payer		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	9 104 535,12
31/03/2023	42501000	Avances sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	1 385 000,00
31/03/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	32 091,66
31/03/2023	43110000	CNAS retenues personnel		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	1 019 389,50
31/03/2023	43111000	CNAS part patronale		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	2 523 753,48
31/03/2023	44200000	IRG retenues sur salaires		PAIE 03/2023	SALAIRE BBA 03/2023	-	1 591 603,79
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1010001	PAIE 03/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	719 415,12	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C1010001	PAIE 03/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	42 246,34	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1010001	PAIE 03/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	178 032,01	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1010001	PAIE 03/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	97 454,08	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1010001	PAIE 03/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	130 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1010001	PAIE 03/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	187 592,02	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020001	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	581 922,78	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020001	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	192 143,22	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020001	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	93 422,03	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020001	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	90 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020001	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	191 736,19	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020002	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD )	905 147,93	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C1020002	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD )	27 355,56	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020002	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD )	116 241,23	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020002	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD )	149 234,92	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020002	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD )	150 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020002	PAIE 03/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD )	268 129,68	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD )	229 404,79	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD )	27 138,74	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD )	54 725,81	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD )	25 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020003	PAIE 03/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD )	64 905,88	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C1020017	PAIE 03/2023	SALAIRE HAMIZ	3 007,15	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020017	PAIE 03/2023	SALAIRE HAMIZ	263,79	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020017	PAIE 03/2023	SALAIRE HAMIZ	903,13	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C1020017	PAIE 03/2023	SALAIRE HAMIZ	5 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020017	PAIE 03/2023	SALAIRE HAMIZ	877,26	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C2000001	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION GENERALE	849 421,72	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000001	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION GENERALE	62 785,64	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000001	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION GENERALE	94 612,59	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C2000001	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION GENERALE	35 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000001	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION GENERALE	230 788,66	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C2000002	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	726 471,86	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C2000002	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	23 810,04	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000002	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	424 144,33	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000002	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	183 104,04	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C2000002	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	70 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000002	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	251 310,95	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C2000003	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	359 437,45	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C2000003	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	117 385,00	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000003	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	112 386,75	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000003	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	88 248,13	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C2000003	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	25 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000003	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	168 702,92	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C2000004	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	423 422,32	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000004	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	218 433,96	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000004	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	108 225,29	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C2000004	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	35 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000004	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	150 687,79	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C2000005	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	708 384,22	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000005	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	156 201,62	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000005	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	383 751,03	-
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C2000005	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	90 000,00	-
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000005	PAIE 03/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	177 421,68	-
31/03/2023	63101000	Tratements et salaires	03C2000006	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	521 077,67	-
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C2000006	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	11 768,67	-
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000006	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	103 116,96	-
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000006	PAIE 03/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	81 403,77	-

30/04/2023	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-	12 800.00
30/04/2023	43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-	17 800.00
30/04/2023	42110000	Salaires et appointements à payer	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	588 585.15
30/04/2023	42501000	Avances sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	110 000.00
30/04/2023	42702000	Retenue sur prêts oeuvres sociales	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	27 000.00
30/04/2023	43110000	CNAS, retenues personnel	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	73 590.55
30/04/2023	43110000	CNAS, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	212 595.02
30/04/2023	44200000	IRG, retenues sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	79 851.00
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020009	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	677 427.07
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020009	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	618.83
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020009	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	93 339.33
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020009	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	121 841.49
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020009	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	212 595.02
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1020009	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	19 800.00
30/04/2023	43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	19 800.00
30/04/2023	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé	PAIE 04/2023	SALAIRE CONSTANTINE 04/2023	-	14 400.00
30/04/2023	27403000	Prêt social	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	27 666.67
30/04/2023	42110000	Salaires et appointements à payer	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	6 841 861.45
30/04/2023	42501000	Avances sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	1 190 000.00
30/04/2023	42702000	Retenue sur prêts oeuvres sociales	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	305 261.70
30/04/2023	43110000	CNAS, retenues personnel	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	2 273 465.09
30/04/2023	43110000	CNAS, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	1 384 538.13
30/04/2023	44200000	IRG, retenues sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	661 259.49
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1010001	PAIE 04/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	67 307.33
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1010001	PAIE 04/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	79 805.38
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1010001	PAIE 04/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	46 037.38
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1010001	PAIE 04/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	140 194.70
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	512 314.17
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	72 976.75
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	64 274.57
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	151 335.77
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	15 950.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	865 450.68
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020002	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD.)	78 419.42
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020002	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD.)	110 555.37
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020002	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD.)	102 958.17
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020002	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD.)	270 677.90
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020002	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD.)	26 400.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1020002	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (AUTRES PROD.)	182 002.30
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD.)	20 509.99
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD.)	40 143.89
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD.)	54 226.61
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD.)	6 500.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD.)	2 232.85
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMZ	70.15
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMZ	869 713.36
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000001	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	66 737.67
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000001	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	74 334.57
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000001	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	212 860.12
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000001	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	7 700.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000001	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	746 584.26
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANÇ & AUDIT	31 169.50
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANÇ & AUDIT	134 484.50
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANÇ & AUDIT	154 857.70
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANÇ & AUDIT	159 559.56
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANÇ & AUDIT	14 300.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	358 965.26
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000003	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	74 770.06
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000003	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	80 133.42
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000003	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	128 561.89
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000003	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	417 634.66
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	130 155.99
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	93 616.36
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	129 418.66
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT COMMERCIAL	7 750.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	857 264.74
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	119 417.14
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	279 250.26
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	189 067.74
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	19 800.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	571 455.11
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSAU SAV	83 772.87
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSAU SAV	98 931.74
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSAU SAV	68 514.60
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSAU SAV	5 000.00
30/04/2023	63106000	Avantages divers	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSAU SAV	199 424.13
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	662 535.17
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	144 484.08
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	101 352.49
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	229 582.72
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	9 350.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	233 240.77
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000008	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	28 442.93
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000008	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	39 417.20
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000008	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	67 616.57
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000008	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	4 950.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000009	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R TECH LABO EST1	622 129.85
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000013	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R TECH LABO EST1	75 840.74
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000013	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R TECH LABO EST1	65 660.58
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000013	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R TECH LABO EST1	174 116.19
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000013	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R TECH LABO EST1	18 700.00
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000014	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN EST1	463 668.43
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000014	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN EST1	51 320.71
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000014	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN EST1	60 531.89
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000014	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN EST1	45 652.19
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000014	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN EST1	18 712.38
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000014	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	15 400.00
30/04/2023	42709000	Autres retenues sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	28 500.00
30/04/2023	43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	191 400.00
30/04/2023	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA 04/2023	-	139 200.00

31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	55 933,02	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	169 954,47	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	618 837,34	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	143 180,42	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	128 852,31	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	40 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	218 531,14	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	196 335,55	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	23 497,33	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	46 971,03	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	20 000,00	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	65 802,96	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000013	PAIE 03/202	SALAIRE D.R TECH ALABO EST1	679 807,14	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000013	PAIE 03/202	SALAIRE D.R TECH ALABO EST1	212 844,96	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000013	PAIE 03/202	SALAIRE D.R TECH ALABO EST1	67 122,85	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000013	PAIE 03/202	SALAIRE D.R TECH ALABO EST1	170 000,00	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000013	PAIE 03/202	SALAIRE D.R TECH ALABO EST1	211 495,29	
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C/2000014	PAIE 03/202	SALAIRE D.R MAGASIN EST1	612 374,77	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000014	PAIE 03/202	SALAIRE D.R MAGASIN EST1	12 318,93	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000014	PAIE 03/202	SALAIRE D.R MAGASIN EST1	349 461,92	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000014	PAIE 03/202	SALAIRE D.R MAGASIN EST1	96 519,39	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000014	PAIE 03/202	SALAIRE D.R MAGASIN EST1	75 000,00	
31/03/2023	42110000	Salaires et appointements à payer	03C/2000014	PAIE 03/202	SALAIRE D.R MAGASIN EST1	176 030,45	
31/03/2023	42501000	Avances sur salaires	PAIE 03/202	SALAIRE ALGER 03/2023	-		3 454 257,88
31/03/2023	42502000	Avances sur frais de mission	PAIE 03/202	SALAIRE ALGER 03/2023	-		2 470,00
31/03/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales	PAIE 03/202	SALAIRE ALGER 03/2023	-		20 450,00
31/03/2023	43110000	CNAS, retenues personnel	PAIE 03/202	SALAIRE ALGER 03/2023	-		319 562,19
31/03/2023	43111000	CNAS, part patronale	PAIE 03/202	SALAIRE ALGER 03/2023	-		842 867,29
31/03/2023	44200000	IRG, retenues sur salaires	PAIE 03/202	SALAIRE ALGER 03/2023	-		419 205,83
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/1020015	PAIE 03/202	OUED SMAR	803 646,98	
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C/1020015	PAIE 03/202	OUED SMAR	10 440,85	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/1020015	PAIE 03/202	OUED SMAR	100 636,54	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/1020015	PAIE 03/202	OUED SMAR	145 610,08	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/1020015	PAIE 03/202	OUED SMAR	125 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/1020015	PAIE 03/202	OUED SMAR	233 521,98	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/1020017	PAIE 03/202	SALAIRE HAMIZ	1 479 364,83	
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C/1020017	PAIE 03/202	SALAIRE HAMIZ	133 257,08	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/1020017	PAIE 03/202	SALAIRE HAMIZ	180 170,07	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/1020017	PAIE 03/202	SALAIRE HAMIZ	322 326,18	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/1020017	PAIE 03/202	SALAIRE HAMIZ	265 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/1020017	PAIE 03/202	SALAIRE HAMIZ	439 529,83	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000002	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	59 850,00	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000002	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	37 285,02	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000002	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	15 685,00	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000002	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	5 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000002	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECT FINANC & AUDIT	27 987,71	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000004	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT COMMERCIAL	149 520,97	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000004	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT COMMERCIAL	53 095,18	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000004	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT COMMERCIAL	129 000,00	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000004	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT COMMERCIAL	15 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000004	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT COMMERCIAL	53 969,44	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000005	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT RH & MGX	9 268,45	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000005	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT RH & MGX	5 000,00	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	83 200,00	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	18 105,01	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	62 400,00	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	5 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000006	PAIE 03/202	SALAIRE DIRECTION RESEAU SAV	30 499,31	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	55 045,80	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	28 753,38	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	17 195,00	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	5 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000007	PAIE 03/202	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	5 663,65	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	42 225,67	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	4 444,81	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	11 548,68	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	5 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000009	PAIE 03/202	SALAIRE DEPARTEMENT QHSE	12 510,98	
31/03/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/2000026	PAIE 03/202	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	128 718,48	
31/03/2023	63104000	Congés payés	03C/2000026	PAIE 03/202	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	10 789,50	
31/03/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/2000026	PAIE 03/202	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	16 853,87	
31/03/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/2000026	PAIE 03/202	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	42 133,47	
31/03/2023	63108000	Avantages divers	03C/2000026	PAIE 03/202	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	20 000,00	
31/03/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/2000026	PAIE 03/202	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	39 677,04	
31/03/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales	PAIE 03/2023	SALAIRE SETIF 03/2023	-		800,00
30/04/2023	42110000	Salaires et appointements à payer	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		1 113 656,86
30/04/2023	42501000	Avances sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		65 000,00
30/04/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		18 000,00
30/04/2023	43110000	CNAS, retenues personnel	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		120 840,18
30/04/2023	43111000	CNAS, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		338 969,21
30/04/2023	44200000	IRG, retenues sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		128 665,02
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/1020005	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	1 066 456,98	
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C/1020005	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	88 944,77	
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/1020005	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	131 779,99	
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/1020005	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	182 983,12	
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/1020005	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	338 969,21	
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C/1020005	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	33 000,00	
30/04/2023	43221000	Cotisations Mutuelle, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		33 000,00
30/04/2023	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé	PAIE 04/2023	SALAIRE BEJAIA 04/2023	-		24 000,00
30/04/2023	42110000	Salaires et appointements à payer	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-		466 206,82
30/04/2023	42501000	Avances sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-		106 000,00
30/04/2023	43110000	CNAS, retenues personnel	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-		54 452,36
30/04/2023	43111000	CNAS, part patronale	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-		143 105,78
30/04/2023	44200000	IRG, retenues sur salaires	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	-		41 873,40
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C/1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	514 908,00	
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C/1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	30 819,78	
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C/1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	57 864,83	
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C/1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	76 742,19	
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	03C/1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	143 105,78	
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C/1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF 04/2023	17 600,00	

30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020001	PAIE 04/2023	SALAIRE BBA (IT MULTIMEDIA)	5 841,80	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1010001	PAIE 04/2023	SALAIRE CENTRE D'APPEL BBA	26 950,00	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000003	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPART SUPPLY CHAIN	5 500,00	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	63 317,48	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	10 173,60	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000001	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION GÉNÉRALE	33 379,07	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	13 200,00	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000013	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R TECH &LABO EST1	29 665,13	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020003	PAIE 04/2023	SALAIRE SETIF (AUTRES PROD.)	14 722,20	-
30/04/2023	27403000	Prêt social		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	8 000,00
30/04/2023	42110000	Salaires et appointements à payer		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	2 732 266,94
30/04/2023	42501000	Avances sur salaires		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	390 000,00
30/04/2023	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	46 400,00
30/04/2023	42708000	Autres retenues sur salaires		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	19 500,00
30/04/2023	43110000	CNAS, retenues personnel		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	318 866,49
30/04/2023	43111000	CNAS, part patronale		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	834 462,48
30/04/2023	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	61 600,00
30/04/2023	43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	84 700,00
30/04/2023	44200000	IRG, retenues sur salaires		PAIE 04/2023	SALAIRE ALGER	-	383 322,58
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEM COMMERCIAL	102 419,42	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEM COMMERCIAL	71 179,47	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEM COMMERCIAL	12 449,87	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEM COMMERCIAL	123 095,06	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEM COMMERCIAL	49 050,64	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000004	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEM COMMERCIAL	3 300,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000009	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	39 492,78	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000009	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	4 157,13	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000009	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	7 254,90	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000009	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	11 701,25	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000009	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT QHSE	1 100,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000005	PAIE 04/2023	SALAIRE DÉPARTEMENT RH & MGX	11 202,44	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	37 156,62	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	19 462,41	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	5 366,35	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	9 685,14	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	4 148,43	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000007	PAIE 04/2023	SALAIRE DIREC TECHNIQUE&LABO	1 100,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANC &AUDIT	38 413,43	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANC &AUDIT	28 942,80	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANC &AUDIT	9 567,25	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANC &AUDIT	8 258,00	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANC &AUDIT	21 306,08	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000002	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECT FINANC &AUDIT	1 100,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	37 119,12	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	56 993,44	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	5 353,72	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	49 538,29	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	27 717,19	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000006	PAIE 04/2023	SALAIRE DIRECTION RÉSEAU SAV	1 100,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C2000026	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	127 565,66	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C2000026	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	19 367,10	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C2000026	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	15 607,73	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C2000026	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	36 473,35	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C2000026	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	41 260,86	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C2000026	PAIE 04/2023	SALAIRE D-R MAGASIN CENTRE	4 400,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	1 440 872,36	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	22 287,30	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	152 384,02	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	184 248,96	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	251 457,25	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	443 437,96	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1020017	PAIE 04/2023	SALAIRE HAMIZ	49 500,00	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	765 969,58	-
30/04/2023	63101000	Traitements et salaires	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	11 155,37	-
30/04/2023	63104000	Congés payés	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	41 317,65	-
30/04/2023	63105000	Primes et gratifications	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	97 805,46	-
30/04/2023	63106000	Indemnités et avantages divers	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	103 935,58	-
30/04/2023	63501000	Cotisations de sécurité sociale – CNAS	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	235 840,07	-
30/04/2023	63504000	Cotisations aux mutuelles	03C1020015	PAIE 04/2023	SALAIRE OUJED-SMAR	23 100,00	-
						<b>48 012 463,15</b>	<b>48 012 463,15</b>

## كشف الأجرة للعامل الأول ل شهر أفريل 2023

**كخدمات**  
Khadamaty

**Bulletin de paie** Page : 1/1  
Paie pour : 04/2023  
(01.04.2023 - 30.04.2023)

PA KHadamaty

Matricule : ██████████  
Nom & prénom : ██████████  
Adresse : ██████████

° Affiliation CNAS : 3459722842

Affectation : SAV BBA

Date embauche	Date sortie	Date naissance	Sit.familiale	Salaire de base	Unité Structurelle
16.10.2018		██████████	M	23 800,00	SAV BBA
N° CNAS	N° CACOBAPTH	N° Mutuelle	Type de contrat	Fonction	
██████████		1000627	CDI Temps Plein	Agent d'Entretien	

Code	Libellé	Nbre/Base	Taux	PART SALARIALE	
				Gains	Retenues
000	Salaire de base			23 800,00	
170	Salaire de Base Payé			23 800,00	
380	Ind. de Nuisances			1 898,00	
010	Prime de Rendement	23 800,00	15,00	3 570,00	
600	Ind Expérience Profes.	23 800,00	7,88	1 875,44	
171	Salaire de Poste			31 143,44	
055	Ret.Cotisations: CNAS	31 143,44	9,00		2 802,91
172	Retenue Sécurité Sociale				2 802,91
000	Indemnité de Panier	6,00	200,00	1 200,00	
015	Ind.Forfaitaire Transport	21,00	100,00	2 100,00	
173	Salaire Imposable			31 640,53	
461	Retenue IRG	31 640,53	23,00		824,00
174	Salaire Brut			34 443,44	
355	Mutuelle SAPS (Rap1 03/2023)				400,00
355	Mutuelle SAPS				400,00
000	Indemnité Salaire Unique			1 000,00	
0720	Acompte sur salaire				15 000,00

Mode règlement : Banque : SGA ██████████  
Net à payer : 16 016,52  
N° de compte : ██████████

Cumuls Annuels					Congés Annuels				
S.Brut	S.Poste	S.Imposable	Tot.I.R.G	Mas.Sal.	Ind.CEP	Jrs CEP	Droit	Solde	Pris
15 526,86	118 126,86	124 895,45	5 050,00	166 239,84	9 364,70	10,00	55,00	25,00	80,00

## كشف الأجرة للعامل الثاني لشهر افريل 2023

**خداوات**  
Khadamaty

SPA KHadamaty

N° Affiliation CNAS : 3459722842

**Bulletin de paie**  
Paie pour : 04/2023  
(01 04.2023-30 04.2023)

Page : 1/1

Matricule : [REDACTED]  
Nom & prénom : [REDACTED]  
Adresse : [REDACTED]

Affectation : Centre d'Appel

Date embauche	Date sortie	Date naissance	Sit familiale	Salaires de base	Unité Structurelle
06.03.2023		[REDACTED]	M	27 000,00	Centre d'Appel
N° CNAS	N° CACOBAPTH	N° Mutuelle*	Type de contrat	Fonction	
[REDACTED]			CDD Temps Plein	Téléopérateur	

Abrévié	Libellé	Nbre/Base	Taux	PART SALARIALE	
				Gains	Retenues
1000	Salaire de base			27 000,00	
/170	Salaire de Base Payé			27 000,00	
1380	Ind. de Nuisances			1 100,00	
2010	Prime de Rendement	27 000,00	10,00	2 700,00	
/171	Salaire de Poste			30 800,00	
6055	Ret. Cotisations: CNAS	30 800,00	9,00		2 772,00
/172	Retenue Sécurité Sociale				2 772,00
8000	Indemnité de Panier	6,00	200,00	1 200,00	
/173	Salaire Imposable			29 228,00	
/174	Salaire Brut			32 000,00	
6355	Mutuelle SAPS (Papi 03/2023)				400,00
6355	Mutuelle SAPS				400,00
9720	Acompte sur salaire				10 000,00

Mode règlement : Virement  
Banque : CCP [REDACTED]  
N° de compte : [REDACTED]

Net à payer : 18 428,00

Cumuls Annuels					Congés Annuels				
\$ Brut	\$ Poste	\$ Imposable	Tot. I.R.G	Max. Sal	Ind. CEP	Jrs CEP	Droit	Solde	Pris
60 903,49	56 903,49	55 782,18	601,00	62 895,11			5,00	5,00	



## كشف رواتب شهر مارس و أبريل سنة 2023

Étiquettes de lignes	Designation	Étiquettes de colonnes		avr		Total Somme de CREDIT	Total Somme de DEBIT
		31-mars	30-avr	30-avr	30-avr		
		Somme de CREDIT	Somme de DEBIT	Somme de CREDIT	Somme de DEBIT		
27403000	Prêt social	226 066.67	-	33 666.67	-	260 333.34	-
42110000	Salaires et emplacements à payer	15 757 315.28	-	11 742 522.02	-	27 499 837.30	-
42501000	Avances sur salaires	2 015 000.00	-	1 620 000.00	-	3 635 000.00	-
42502000	Avances sur frais de masses	2 400.00	-	-	-	2 400.00	-
42702000	Retenue sur prêts sociaux	90 291.66	-	306 691.70	-	494 983.36	-
42703000	Autres retenues sur salaires	-	-	48 000.00	-	48 000.00	-
43110000	CNAS, retenues personnel	1 503 089.46	-	1 478 039.64	-	46 025.00	-
43111000	CNAS, part patronale	4 062 471.70	-	3 802 617.58	-	3 071 159.10	-
43222000	Cotisations Mutuelle, part employé	-	-	252 000.00	-	252 000.00	-
43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale	-	-	346 500.00	-	346 500.00	-
44200000	RIC, retenues sur salaires	2 298 990.58	-	2 018 250.13	-	4 317 210.71	-
63101000	Traitement et salaires	-	13 215 185.70	-	12 716 204.30	-	25 931 390.00
63104000	Congés payés	-	532 595.29	-	978 651.99	-	1 511 247.28
63105000	Primes et gratifications	-	3 075 174.94	-	1 852 564.86	-	4 927 739.80
63106000	Indemnités et avantages divers	-	2 968 747.81	-	2 250 748.65	-	5 255 496.76
63108000	Avantages divers	-	2 170 000.00	-	5 000.00	-	2 175 000.00
63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	-	4 062 471.67	-	3 802 617.58	-	7 865 089.25
63504000	Cotisations aux mutuelles	-	-	-	346 500.00	-	346 500.00
<b>Total général</b>		<b>26 074 175,41</b>	<b>26 074 175,41</b>	<b>21 938 287,74</b>	<b>21 938 287,74</b>	<b>48 012 463,15</b>	<b>48 012 463,15</b>