



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 والتسيير وعلوم تجارية
الشعبة العلوم المالية والمحاسبية
التخصص: محاسبة وجباية معمقة
بعنوان:

المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور

دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس

من إعداد الطالبتين: - بن عروج ليندة

- بن عبيدة ريمة

تحت إشراف الأستاذة: حموش خولة

أعضاء لجنة المناقشة

جامعة برج بوعريريج

رئيسا

زعيتر فاتح

جامعة برج بوعريريج

مشرفا

حموش خولة

جامعة برج بوعريريج

مناقشا

سوياد امينة

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨ هـ

الإهداء

باسم خالقي وميسر أموري وعصمة أمري،

لك كل الحمد والامتنان

~ دعواهم أن الحمد لله رب العالمين ~

اهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ثم الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة،

دمتم لي سنداً

الى من كلله الله بالهيبه والوقار الى من احمل اسمه بكل اعتزاز الى من
مهد لي طريق العلم من كان لي مثلاً اعلى ورمزاً للافتخار

- ابي الغالي-بن عروج سالم -

الى داعمتي الأولى، التي اخذت الكرم من اسمها، التي حفتني بالحنان والدعاء
وكانت لي الام والاخت والصديقة الى ملجئي بعد الله

امي الحبيبة -حفظها الله-

-الى ضلعي الثابت الذي لا يميل الذي رزقت به سنداً -اخي وليد

الى مصدر قوتي.... صانعي بهجتي واسعد الخلق بنجاحاتي

-اخواتي أسماء، ملاك وسلمى-

-ولا أنسى رفقاء الروح الذين شاركوني خطوات هذا الطريق ريمة وحنان

الى كل الامل والعائلة الكريمة كل باسمه ومقامه... بالأخص جدتي الغالية سعدية

فالحمد لله لما قبل وما بعد

راجية منه ان ينفعني بما علمني ويجعله حجة لي لا علي

بن عروج ليندة

الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام

ها انا اليوم اتوج اللحظات الاخيرة في ذلك الطريق الذي كان يحمل في باطنه العثرات والاشواك
ورغما عنها ظلت قدمي تخطو بكل صبر وطموح وتقاؤل وحسن ظن بالله

اهدي بكل حب وامتنان بحث تخرجي:

-الى نفسي العظيمة التي تحملت كل العثرات واكملت رغم الصعوبات

-الى من دعمني بلاحدود واعطاني دون مقابل الى من علمني ان الدنيا كفاح سلاحها العلم
والمعرفة

-الى سندي وقوتي وملاذي بعد الله فخري واعتزازي " بن عبيدة ساسي "

-الى من احتضنني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها صاحبة القلب الحنون والشمعة التي
تضيء حياتي سر نجاحي وقوتي " امي الغالية "

-الى زهراتي اخواتي " رميساء. ملاك "

-الى قررة عيني اخوتي " جود. هارون "

-كما لا أنسى رفيقتي في المشوار التي قاسمتني اللحظات رعاها الله ووقفها

" ليندة "

-الى كل من كان لهم أثر في حياتي والى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي

بن عبيدة ريمة

شكر وعرافان

اول من نشكر هو الله سبحانه وتعالى الذي بنعمته تتم الصالحات،

الحمد لله الذي اعاننا في مسارنا وانا لنا درب العلم، الى الله الحمد والشكر.

ولا يسعنا بعد إتمام هذا العمل الا بالتقدم بجزيل الشكر الى الأستاذة المشرفة " حموش خولة" على

قبولها الاشراف على هذه المذكرة ولمعاملتها المتواضعة ونصائحها القيمة.

ونشكر أيضا موظفي مؤسسة كوندور الذين قدموا لنا يد العون والمساعدة اللازمة لإتمام هذا

العمل.

والشكر أيضا للجنة المناقشة التي تحملت عناء قراءة ومناقشة هذا البحث.

وأخيرا اسدي عبارات العرفان لكل من ساهم في هذا العمل من قريب او من بعيد. ونسأل الله تعالى

أن يوفقنا لما يحب ويرضى، فما كان من توفيق فمن الله، وما كان من خطأ فمن أنفسنا

ومن الشيطان.

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب حسب النظام المحاسبي المالي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في شرح وعرض مكونات الأجور والرواتب من منح وعلاوات وتعويضات واقتطاعات والمعالجة المحاسبية لهم. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ان الأجور تتكون من اجر أساسي وعدة تعويضات، مكافئات واقتطاعات منظمة بفعل نصوص قانونية وتطبيقية وتختلف من عامل لآخر وذلك يرجع لعدة اعتبارات، وان التسجيل والمعالجة المحاسبية هي اخر مرحلة لإعداد الاجور والرواتب وفي مؤسسة كوندور لوجيستك تستعمل برنامجا خاصا لتسيير ومعالجة الأجور.

الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب، المعالجة المحاسبية، المعالجة الجبائية، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract:

This study aimed to Learn about the accounting treatment and the fiscal treatment of wages according to the financial accounting system.

It has been relied on the descriptive analytical approach to explain and display the components of wages from grants compensation, rewards, deductions and the accounting treatment for them.

The study reached several results; the most important is wages consist of a basic wage and several compensations, bonuses and deductions of which legal laws and legislation regulate that change from one factor to another due to several considerationsr .

Registration and accounting processing is the last stage of preparing wages and in an institution conder they use a special program to manage and process wages.

Key words: Wages and salaries, accounting treatment, fiscal treatment, economic institution.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر وعرفان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
□	قائمة الجداول
□	قائمة الأشكال
□	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور	
06	المبحث الأول: أساسيات حول الأجر
14	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب
25	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور	
33	المبحث الأول: التقديم العام لمؤسسة كوندور الكترونكس
37	المبحث الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور في مؤسسة كوندور
48	المبحث الثالث: الحالات الخاصة للأجر في مؤسسة كوندور الكترونكس
55	الخاتمة
58	قائمة المراجع
61	الملاحق
73	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	تحديد ساعات العمل	01
12	جدول كشف الأجرة	02
19	جدول الضريبة على الدخل الشهري	03
19	الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل السنوي	04
21	الضريبة على الدخل الإجمالي 2024 2023 2022	05
39	جدول كشف الأجرة لمنصب مديرة	06
41	جدول كشف الأجرة لعامل بدون غيابات	07
43	جدول كشف الأجرة لعامل بغيابات	08
51	جدول كشف الأجرة لعامل تقاعد	09

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
34	الهيكل التنظيمي لشركة كوندور	01
36	وحدات إدارة عمليات شركة كوندور	02

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
62	جدول كشف الأجرة لمنصب مديرة	01
63	جدول كشف الأجرة لمنصب مديرة	02
64	جدول كشف الأجرة لعامل بدون غيابات	03
65	جدول كشف الأجرة لعامل بغيابات	04
66	التسجيل المحاسبي لكشف أجرة منصب مديرة	05
67	سلسلة G50	06
69	جدول كشف الأجرة لعامل تقاعد	07
70	كشف اجرة شهر جانفي لعمال مؤسسة كوندور	08
71	التسديدات للهيئات الاجتماعية لشهر جانفي	09
72	ارقام الحسابات المستعملة في معالجة الأجور والرواتب	10



مقدمة

تحتل الأجور والرواتب جانبا مهما من حياة الأفراد العاملين والمؤسسات التي يعملون بها، كون الأجر والراتب ومختلف التعويضات الملحقة بهما من أهم الحقوق الأساسية للفرد العامل، والذي يعتبر الحافز الأكبر في رضا العاملين عن عملهم هذا من جهة، من جهة أخرى تعتبر الأجور والرواتب من الأعباء التي تتحملها المؤسسة وأهم التزاماتها اتجاه الفرد العامل، مقابل الجهد الذي يقدمه سواء كان جهدا عضليا او فكريا، حيث أن الأجر هو الوسيلة التي يلبي بها الأفراد رغباتهم، تم منحه مكانة كبيرة في كل الهيئات والمؤسسات هذه الأهمية تتعدى الفرد العامل والمؤسسة لتشمل المجتمع ككل.

يرجع الاهتمام بهذا العنصر لكونه يكتسي طبيعة مزدوجة فله وجه انساني ووجه اقتصادي فهو يمس من جهة حياة الكادحين ماديا ومعنويا ومن جهة تلعب الاجور والرواتب دورا هاما في مساعدة المنظمة على ايجاد عالقة طيبة بين العاملين وصاحب العمل.

وتحظى المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب بشأن بالغ في المؤسسة الاقتصادية كونها إحدى تكاليفها الرئيسية، وحتى تتحكم المؤسسة بشكل جيد في أجور عمالها، كان لابد لها من التعرف على جميع التقنيات التي تنتم بها معالجة الأجور محاسبيا.

ولتحصل المؤسسة على تسجيلات صحيحة وعلاقة طيبة مع الإدارات العمومية وجب عليها التقيد بالجانب الجبائي الذي يتمثل في التشريعات والقوانين التي تحمي حقوق العمال ومرتباتهم وكذلك تنظم عمل المؤسسات واعتبارا لما سبق ذكره يستوجب علينا طرح التساؤل التالي:

✚ إشكالية الدراسة:

كيف تتم المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب في المؤسسة الاقتصادية كوندور الكترونيكس؟

واستنادا إلى الإشكالية المطروحة يمكن استنتاج بعض التساؤلات الفرعية كما يلي:

- ماهي الأجور والرواتب والعناصر المكونة لها في التشريع الجزائري؟

- مامدى تطبيق مؤسسة كوندور للقوانين في اعداد كشف الاجرة؟

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

- الأجر هو النصيب وحق الموظف من الدخل القومي الذي يساهم في تكوينه والذي يمنحه القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته.

- يتم اعداد كشف الاجرة بنفس الطريقة لجميع العمال في مؤسسة كوندور الكترونيكس.

✚ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في انها دراسة تبين التوافق بين الجانبين الجبائي والمحاسبي في معالجة الأجور والرواتب كما انها تبرز التوافق والتكامل بين الجانبين الجبائي والمحاسبي في معالجة الأجور والرواتب كما انها تسلط الضوء على الحالات الخاصة للأجور في مؤسسة كوندور الكترونيكس.

➤ **أهداف الدراسة:** تكمن أهداف هذه الدراسة في إعطاء صورة عن كيفية حساب الأجور والرواتب وأهم المكونات لكشوف الأجرة، كما تسعى الى إظهار مكانة الأجور والرواتب بالنسبة للعامل والمؤسسة، ثم التعرف على الاجراءات المحاسبية والمعالجة الجبائية المتعلقة بالرواتب والأجور .

➤ **منهج الدراسة:** في إطار هذا البحث ومن أجل معالجة إشكالية موضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وكذلك التاريخي حيث اعتمدت على هذا المنهج من أجل الإلمام بكافة جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية.

➤ **حدود الدراسة:**

– **الحدود الموضوعية:** تم تسليط الضوء في هذه الدراسة على المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب.

– **الحدود الزمنية:** تتمثل في فترة الدراسة الميدانية والتي تمثلت في الفترة الممتدة من 11 فيفري إلى غاية 27 فيفري سنة 2024.

– **الحدود المكانية:** تتمثل في المؤسسة الاقتصادية كوندور .

أسباب اختيار الموضوع: هناك عدة أسباب لاختيار هذا الموضوع منها ما هو ذاتي وما هو موضوعي نوجزها فيما يلي:

– طبيعة التخصص الذي ندرسه؛

– الرغبة في التعرف والتعمق في الموضوع والتطرق لكل جوانبه؛

– أهمية الموضوع والرغبة في الربط بين الجانب النظري والتطبيقي.

➤ **هيكل الدراسة:** للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول يتضمن الإطار النظري للموضوع، حيث قسم إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول اساسيات حول الاجور، أما المبحث الثاني فهو تحت عنوان المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب، والمبحث الثالث والآخر الدراسات السابقة للأجور والرواتب.

➤ أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب، حيث تم تقسيمه كذلك الى ثلاث مباحث، المبحث الأول تم فيه التقديم العام لمؤسسة كوندور لوجيستيك، أما المبحث الثاني تناولنا فيه عموميات حول الاجر والراتب في مؤسسة كوندور، اما بالنسبة للمبحث الثالث فهو تحت عنوان نماذج للحالات الاستثنائية للأجرة والراتب في كوندور. كما تم في النهاية إعداد خاتمة الدراسة التي تضمنت نتائج الفصلين مع توضيح اختبار صحة الفرضيات، متبوعة بجملة من الاقتراحات المستنتجة، وأخيرا تم صياغة آفاق الدراسة.



الفصل الأول:

الإطار النظري للمعالجة المحاسبية

والجبرائية للأجور

تمهيد:

تعد الأجور والرواتب من أهم الأعباء الواقعة على عاتق المؤسسة، حيث أنه مهما اختلف نوع النشاط الممارس سواء كان فردياً أو جماعياً، صناعياً، تجارياً أو خدماتياً، فالغرض منه تقديم خدمات متنوعة من طرف العامل ومهما كان الاختلاف في مستويات الموظفين يبقى الدخل هو العامل المشترك بينهم والعنصر الحساس بالنسبة للموظف الذي يسعى دائماً لدفع عجلة النشاط الاقتصادي نحو الأمام ولدراسة هذا سنتناول في هذا الفصل ثلاث مباحث هي كالتالي:

المبحث الأول: أساسيات حول الأجور.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: أساسيات حول الأجور

يعتبر الأجر مصدرا رئيسيا من مصادر دخل العامل، وهو من أهم العوامل التي تؤثر في قرار العامل عند قبوله عمل معين من عدمه إذ يعد حجر الزاوية في تعويض الموظفين باعتباره وسيلة إشباع حاجياتهم من جهة وأحد العناصر المشكلة لأعباء المؤسسة من جهة أخرى.

المطلب الأول: ماهية الأجر

يعتبر الأجر والراتب عاملا أساسيا في حياة الفرد ومحددا رئيسيا لمستواه المعيشي والاجتماعي لذلك بداية نتطرق لمفهوم المصطلحين.

أولاً: مفهوم الأجر والراتب

تعددت التعاريف لمفهوم كلمة أجر والراتب فقديمًا كان يوجد فرق بين الراتب والأجر، حيث كان يستخدم مصطلح الأجر لمن كان يتقاضى أجره يوميا، والراتب لمن كان يتقاضى أجره شهريا، أما الآن يستخدم كل منهما بمعنى واحد.

التعريف حسب الاتفاقية الدولية للعمل:

نصت على أنه يقصد بالأجور في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوبة أو غير مكتوب أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها¹.

التعريف الاجتماعي للأجر:

عند تناول تعريف الأجر بالنسبة لصاحب العمل نجد أنه عبارة عن تكلفة العمل عن كل وحدة زمنية من العمل، أو عن كل وحدة من الإنتاج، ويدخل ضمن هذا المفهوم العام لكلمة الأجور القيمة الحالية للمنافع الهامشية التي يتحملها صاحب العمل².

التعريف القانوني للأجر:

يمكن تعريفه من هذا المنظور بعبارة وجيزة على أنه: المقابل المادي الذي دفع 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 وأهداف³.

وعرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخال يتناسب ونتائج العمل⁴.

وذكر أحمد ماهر في كتابه " التفرقة قد اختلفت تقريبا، وأصبح اللفظان مترادفين وأن كليهما هو مقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد"⁵.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الحديثة للطباعة، الإسكندرية، 2002، ص 432.

² مجيد ضياء، النظرية الاقتصادية - التحليل الاقتصادي الجزئي مؤسسة شباب الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2007، ص 331.

³ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 212.

⁴ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، المادة رقم 80، ص 569.

⁵ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 4، الدار الجامعية، السنة 2004، ص 182

بعد هذه التعاريف نستخلص ان كل من الأجر أو الراتب يمثل تعويضا نقديا مباشرا يحصل عليه الفرد لقاء مساهماته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل بها، لذا يمكن القول إن الأجر والمرتب يمثلان من حيث الجوهر والمضمون شيئا واحدا إلا أن العرف والتعريف الشائع هو ان الأجر هو المبلغ المالي المدفوع للموظف على أساس يومي أو أسبوعي أو كل ساعة والراتب هو مبلغ ثابت من المال يُدفع للموظف على أساس منتظم، وعادة ما يكون شهرياً، ويعتمد على الراتب السنوي.

ثانياً: أنواع الأجر:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجر نظراً لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجر التي يتحصل عليها العامل والذي يساعد في قضاء حاجته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتتمثل هذه الأنواع أساساً في الآتي¹:

1. الأجر الدوري والأجر غير دوري: فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك الأجر الأساسي. والغير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق مع دورية الأجر، كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافئات السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.
2. الإسمي والأجر الحقيقي: الإسمي هو المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به. والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الإسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.
3. الأجر النقدي: يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.
4. الأجر العيني: يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، ومن أمثلتها: الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، الملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل.

كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر وصافي الأجر حيث أن:

- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم أية اقتطاعات.
- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم اقتطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده. وتتمثل الاقتطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة مثل: (تأمينات البطالة، والرعاية الصحية، والعجز، والمعاش).

¹ ديدوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية علوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، شعبة علوم التسيير، التخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص31-32.

المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر

يمكن إجمال المعايير التي يتم بمقتضاها تحديد الأجر فيما يلي¹:

1. **معيار المدة:** إن اعتماد مدة زمنية محددة كمعيار وأساس لتحديد قيمة الأجر كالساعة وقد تكون شهر وهذه المدة الأكثر استعمالاً في أغلب الأحيان. وهذا المعيار لا يأخذ المردودية الفردية أو الجماعة وهو المعيار المعتمد في أغلب الحالات وهو يحقق مصلحة العامل ذلك إلى عنصر المدة هو الوحيد الذي يشكل أساس هذا المعيار.
2. **معيار المردودية:** وهو المعيار الذي يربط الأجر بمستوى نوعية أو كمية المردود وهو معيار ينتج عنه عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية.
- وإذا كان هذا المعيار مناسباً لمصلحة صاحب العمل فإنه لا يخدم مصلحة العامل لأن العامل إنسان معرض لنقص المردودية بسبب الإرهاق أو المرض أو الشيخوخة كما أنه يلغي فكرة التكافل والتضامن الاجتماعي.
3. **المعيار المزوج:** إذا كانت لكل معيار من المعايير السابقة مزاياه وعيوبه، فإن هذا المعيار يحاول أن يستفيد من مزايا كل منها. حيث تعتمد التشريعات الحديثة على الأخذ بالمعيارين معاً حيث تحدد الأجر الأساسي وتوابعه بالمصدر الأول. أما العلاوات والمكافآت والحوافز التشخيصية تحدد أغلبها أو على الأقل البعض منها على أساس المعيار الثاني.

المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجر

الأجر والراتب يرتبط بعدة متغيرات تجعل من اجرة كل عامل مختلفة عن الآخر مما دفعنا لنتطرق إليها بشكل تفصيلي في هذا المطلب.

أولاً: الأجر الأدنى المضمون

هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء، حيث تم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية، اقتصادية، واجتماعية، وهذا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، ويمنع صاحب العمل أن يمنح أجر أدنى منه وحتى لو رضي العامل بذلك ولقد حدد الحد الأدنى له بـ 20.000 دج وفق القانون المحدد له².

ثانياً: الأجر الأساسي أو القاعدي

هو الجزء الثابت من الأجر وترتبط مباشرة بمنصب العمل وتتفق على تحديده عند تنصيب العامل وفق شبكة الأجور الخاصة بالمؤسسة أو حسب تصنيف منصب العمل، ووفق الاتفاقية الجماعية للعمل إن وجدت. ومقابل أجره المدة القانونية للعمل دون التعويضات والعلاوات يعتبر الأساس الذي يعتمد عليه حساب أغلبية التعويضات، والعلاوات³.

¹ مدان محمد، محاضرات في تشريعات العمل جامعة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، أبو بكر بالقائد، جامعة تلمسان، 2021، ص 19.

² القانون رقم 78-12، المادة 127-129، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص 734.

³ المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن تصنيف الوظائف في المؤسسات والإدارات.

تحدد المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة أسبوعياً، توزع على خمسة أيام كما وضع الجدول التالي:

الجدول رقم 01: تحديد ساعات العمل

المدة القانونية بالساعات	المدة القانونية للعمل بالأيام
ساعة = 173.33 ساعة x 40 أسبوع 52 / 12 شهر	يوم 22 ≈ أيام 05 x أسبوع 52 / 12 شهر

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثالثاً: تعويض الساعات الإضافية

قد تلجأ المؤسسة في ظروف استثنائية للطلب من عمالها العمل لساعات إضافية وذلك لتلبية ضرورة قصوى وموافقة لمتطلبات العمل فزيادة عن ساعات العمل المقررة دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية وألا تزيد مدة العمل عن 12 ساعة في اليوم بحيث يترتب عن هذه الساعات الإضافية تسعيرة تزيد عن تسعيرة الساعات العمل العادية وتكون كالتالي¹:

- زيادة ب 50% من سعر الساعة العادية لأربع ساعات الأولى في الأسبوع.
- زيادة ب 75% من سعر الساعة العادية لأربع ساعات الموالية لأربعة الأولى في الأسبوع.
- زيادة ب 100% من سعر الساعة العادية لساعات العمل المؤداة ليلا وفي أيام العطل يكون العمل الليلي بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

رابعاً: تعويض الخبرة المهنية

بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية أو العامة يمنح العامل تعويض عن الوقت والجهد الذي بذله في اكتساب الخبرات في منصب العمل الذي شغله وتحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي عن كل سنة من سنوات الخبرة في نفس القطاع حيث يهدف تعويض الخبرة الى مكافأة الاقدمية في طبيعة النشاط².

خامساً: تعويض الجزافية للخدمة الدائمة

تعويض يمنح للعمال الذين يزاولون عملهم في الأوقات الغير عادية بصورة دائمة مثل الذين تتقاطع أوقات عملهم بأيام الراحة أو العطل بصورة دائمة ولا يجوز الجمع بين هذه التعويض وتعويض المنصب وتعويض الساعات الإضافية، يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي³.

سادساً: تعويض الضرر

¹ القانون رقم 78-12، المادة 70 والمادة 157، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، عدد 32، ص 729.

² القانون رقم 78-12، المادة 160، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص 736.

³ القانون رقم 78-12، المادة 158، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص 736.

يمنح للعمال الذين يزاولون العمل في ظروف غير صحية أو غير نظيفة أو تتطوي على مخاطر كبيرة وبحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي.¹

سابعاً: علاوة المردودية الفردية

يتم مكافأة العمال تشجيعهم بمنحهم علاوة عن مدى انضباطهم في العمل وحرصهم على تحقيق غايات وربحية المؤسسة يتم تنقيط العمال في المؤسسة من طرف المسئول الأعلى المباشر في حدود 10% من الأجر القاعدي.²

ثامناً: علاوة المردودية الجماعية

يتم مكافأة العمال وتشجيعهم بمنحهم علاوة جماعية نتيجة مساهمتهم في تحقيق أهداف التي وضعت من طرف إدارة المؤسسة ويكون الهدف الموضوع هو تخفيض التكاليف الكلية أو زيادة رقم الأعمال تكون النسبة في حدود 40% كحد أقصى من الأجر القاعدي.³

تاسعاً: تعويض السلة والنقل

يمنح تعويض السلة والنقل للعمال من أجل تغطية مصاريف النقل ذهاباً وإياباً ومصاريف الغذاء عندما يكونان غير متوفران في المؤسسة يتحدد مبلغهما بصفة عامة باتفاق العمال مع رب العمل.⁴

عاشراً: المنح العائلية

تعطى المنح العائلية شهرياً للعمال المتزوجين لهم أولاد بمبلغ 600 دج عن كل طفل "لم يبلغ 17 سنة حتى الطفل الخامس بعد ذلك أي طفل السادس 300 دج، أما الشرط الآخر ألا يتجاوز أجره المنصب 18.000 دج وإذا تحقق هذا الشرط فإن المنحة تؤول ل 300 دج لكل الأطفال، بالإضافة إلى منحة التمدريس 5000 دج للطفل الواحد.

أحد عشر: الاقتطاعات

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

1. الاقتطاعات الاختيارية: هي اقتطاعات يتم تطبيقها بناءً على رغبة العامل أو الموظف من أمثلتها:

- تسبيقات على الأجر: حيث يمكن للموظف ان يستفيد من التسبيقات على الأجر التي تمنحها له المؤسسة على شكل سلفات يمكن ان يتم اقتطاعها دفعة واحدة او على شكل أقساط من اجرتة الشهرية اللاحقة.
- تسديد القروض: يمكن للعامل ان يطلب قرض بنكي يتم دفعه من أجرته عن طريق أقساط او يقوم بتسديد مشتريات يتم سدادها بالتقسيط عن طريق الاقتطاع من أجرته لصالح المورد المتعاقد مع مؤسسة المستخدم

¹ القانون رقم 12-78، المادة 152، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص736.
² القانون رقم 12-78، المادة 155، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص736.
³ القانون رقم 12-78، المادة 155، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص736.
⁴ القانون رقم 12-78، المادة 185-1184، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32، ص739.

■ اقتطاعات خاصة بالتعاونيات الاجتماعية: هي عبارة عن جمعيات مهنية يتم الانخراط فيها بهدف الاستفادة من الخدمات التي تقدمها مقابل اقتطاع نسبة معينة من اجرة المنصب.

2. الاقتطاعات الاجبارية:

هي الاقتطاعات التي تخصم من الاجر بقوة القانون بصفة مستمرة يقوم بها صاحب العمل تتمثل في:

أثنى عشر: الاشتراكات

1. في صندوق الضمان الاجتماعي

هي اشتراكات اجبارية تأخذ صورة تأمينات اجتماعية على المرض حوادث العمل العجز التقاعد الوفاة الولادة حيث يتم حساب هذه الاشتراكات بنسبة 35% من اجرة المنصب منها 9% على عاتق العامل و 25% على عاتق رب العمل و 0.5% على عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية و 0.5% على عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية موجهة لتمويل السكنات الاجتماعية.

بإضافة الى 0.13% بالنسبة لبعض المؤسسات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية من أجل التأمين، التقاعد، الوفاة الخ.¹

2. اشتراكات الكاكوبات cacobatph

هذا الاشتراك يخص المؤسسات التي تعمل في قطاع الاشغال العمومية والبناء والري من اجل تعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية حيث تقدر النسبة التي يتحملها الاجير ب 0,375% في حين تقدر النسبة التي يتحملها رب العمل ب 12,585%². حيث يمكن توضيح ما سبق عن طريق جدول كشف الأجرة التالي:

الجدول رقم 02: جدول كشف الأجرة

رقم	البيانات	الاساس	المعدل	الدفع	الاقتطاع
	الأجر القاعدي				
	الساعات الاضافية				
	الغيابات				
	علاوة المردود الفردي				
	علاوة المردود الجماعي				
	تعويض الضرر				
	علاوة المسؤولية				
	علاوة الصندوق				
	تعويض الخبرة المهنية				

¹ عيسى سماعيل، جباية ومحاسبة المؤسسة تقنيات جبائية ومحاسبية، دروس مفصلة مدعمة بأمثلة توضيحية حسب قانون المالية 2022، الصفحات الزرقاء العالمية، باب الزوار، الجزائر، جانفي 2022، ص366.

² المرسوم التنفيذي رقم 97_46، العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية، المؤرخ في 4 فيفري 1997 المادة 2_3 الجريدة الرسمية عدد 8، ص11.

				تعويض العمل الدائم
				أجرة المنصب
				اقتطاع الضمان الاجتماعي التأمينات الاجتماعية
				تعويض النقل تعويض السلة تأمين البطالة التقاعد التقاعد المسبق
				الدخل الخاضع
				الضريبة على الدخل الاجمالي المنح العائلية الأجر الوحيد مصاريف المهمات تعويض المنطقة الجغرافية التسبيقات على الأجور اداءات الضمان الاجتماعي الاقتطاعات الأخرى
				الأجر الصافي

المصدر: عمار بوجلال أكرم، جندي إسماعيل، المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة لمؤسسة كوندور لوجيستيكس، مذكرة تخرج ماستر، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج 2022-2023، ص34.

تمثل معالجة الأجور محاسبيا وجبائيا مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف المحاسبية حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة من الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل بعد خصم مختلف الاقتطاعات على الأجور.

المطلب الأول: المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب

بعد اعداد كشف الأجرة لكل عامل بشكل مستقل يتم ترحيلها وتجميعها في دفتر الأجور الذي يعتبر وثيقة ثبوتية أو مصدر معتمد عليه في تسجيل الأجور محاسبيا.

أولاً: مراحل المعالجة المحاسبية للأجور

عند إعداد كشف الأجور ثم ترحيله بالتفصيل إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية¹:

1. تسجيل عناصر الاجر، الاقتطاعات، صافي الأجور القابل للدفع.
2. احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور.
3. التسجيل دفع الأجور إلى الأجور.
4. تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية اللازمة للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (القسط الخاص بالأجزاء والخاص بصاحب العمل)، الضريبة على الدخل الإجمالي IRG على الأجور، التعاونية الضمان الاجتماعي والى ممثلي العمال فيما يخص النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمؤسسة.

ثانياً: الحسابات المستعملة في المعالجة للأجور

إن المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في ظل النظام المحاسبي المالي تتم من خلال قيود محاسبية تمثل حركة أموال المؤسسة، حيث تحتوي هذه القيود المحاسبية على مجموعة من الحسابات التي تحدد مسار تدفق الأموال والاطراف المستلمة لها، ومن بين أهم هذه الحسابات نذكر ما يلي²:

تسجيل المكاسب:

د/63100 اجر قاعدي

د/63101 ساعات الاضافية

د/63102 عطل مدفوعة الاجر

¹ جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجبائية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، ط1، الجزائر 2011، ص70.

² عيسى اسماعين، مرجع سابق، ص 358.

د/ 6311 علاوة المردودية الفردية

د/ 6311 علاوة المردودية الجماعية

د/ 63121 تعويض الخبرة المهنية

د/ 63122 تعويض عمل المنصب

د/ 63123 تعويض الضرر

د/ 63131 تعويض السلة

د/ 63132 تعويض النقل

د/ 63140 المنح العائلية

د/ 63141 الاجر الوحيد

د/ 63142 تعويض المنطقة الجغرافية

د/ 63143 مصاريف المهمة والتنقل

تسجيل الإقتطاعات

د/ 4311 اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة الاجير 9%

د/ 4321 اشتراكات التعاونيات الاجتماعية حصة يتحملها الاجير اختياريا

د/ 4323 اشتراكات الكاكوبات يتحملها الاجير 0.375%

د/ 4421 الضريبة على الأجور

د/ 4251 التسبيقات على الأجور

د/ 427 الاعتراضات على الأجور

د/ 4211 اجور مستحقة الدفع

ثالثا: التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب

يتم تسجيل الأجور في يومية المؤسسة كما يلي¹:

تسجيل الاجر الخام:

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

تسجيل التسبيق:

¹ أعمار بوجلال أكرم، جندي إسماعيل، المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة لمؤسسة كوندور لوجيستيكس، مذكرة تخرج ماستر، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2022-2023، ص34.

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

تسجيل الأعباء الاجتماعية:

المبلغ	المبلغ/.../.... التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
Xxxx	Xxxx	ح/أعباء المستخدمين الأخرى ح/أموال الخدمات الاجتماعية	422	638

تسجيل اقتطاع الضمان الاجتماعي:

المبلغ	المبلغ/.../... التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
Xxxx	Xxxx	ح/الأعباء الاجتماعية الأخرى ح/أموال الخدمات الاجتماعية	431	637

تسجيل دفع الأجرة للعامل

المبلغ	المبلغ/.../... التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
Xxxx	Xxxx	ح/المستخدمون والأجور المستحقة ح/البنوك والحسابات الجارية	512	421

تسجيل مستحقات الضمان الاجتماعي:

المبلغ	المبلغ/.../... التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	Xxxx	ح/الضمان الإجتماعي للعامل 9%		4310
	Xxxx	ح/الضمان الاجتماعي لصاحب العمل 25%		4311
Xxxx		ح/البنوك والحسابات الجارية	512	

تسجيل تسديد الأعباء الجبائية:

رقم الحساب	رقم الحساب/.../... التاريخ	المبلغ	المبلغ
421		ح/المستخدمون والأجور المستحقة	Xxxx	
512		ح/البنوك والحسابات الجارية		Xxxx

تسجيل تسديد أعباء الخدمات الاجتماعية:

رقم الحساب	رقم الحساب/.../... التاريخ	المبلغ	المبلغ
422		ح/ أموال الخدمات الأخرى	Xxxx	
512		ح/البنوك والحسابات الجارية		Xxxx

المطلب الثاني: المعالجة الجبائية للأجور والرواتب

قبل التطرق إلى المعالجة الجبائية للضرائب والرسوم يجب التطرق إلى مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي ومن ثم التطرق إلى الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور.
أولاً: تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي:

هي ضريبة وحيدة سنوية على دخل الأشخاص الطبيعيين، وتسمى الضريبة على الدخل الإجمالي لكونها تفرض على صافي الدخل الإجمالي للمكلف بالضريبة، وهي تقتطع من المنبع أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب حسب الشريحة المنتمي إليها¹.

ثانياً: الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب:

وهي ضريبة تقتطع من المصدر (من وعاء الأجور الخاضع لضريبة) وتحجز لدى رب العمل ويتولى بنفسه دفعها عن مجموع العمال قبل 20 من الشهر الذي يلي أو الثلاثي الذي تم به حساب الأجور بواسطة التصريح نموذج G50-أو A-G50 بحسب الحالة.

وتحدد مقدار الضريبة المقتطع بتطبيق جدول الضريبة بالشرائح كما هو موضح في الجدول الآتي²:

الجدول رقم 03: جدول الضريبة على الدخل الشهري (خاص بكل الأصناف المهنية)

¹قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، الجزء الأول، الباب الأول، المادة 01، 2024، ص12.

² قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مادة 129 معدلة، ص40.

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

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2024

1. الإخضاع الضريبي للدخل الإجمالي:

يخضع الدخل الصافي السنوي الى الضريبة على الدخل الإجمالي على مستوى موطن التكاليف سنويا تبعا للجدول التصاعدي ادناه¹:

الجدول رقم 04: الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل السنوي

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0%	لا يتجاوز 240.000 دج
23%	من 240.001 الى 480.000 دج
27%	من 480.001 الى 960.000 دج
30%	من 960.001 الى 1.920.000 دج
33%	من 1.920.001 الى 3.840.000 دج
35%	أكثر من 3.840.001

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2024

2. الإعفاءات والتخفيضات لسنة 2024

تستفيد الرواتب والأجور من تخفيضات وإعفاءات أقرها المشرع الجبائي ضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

أ. المداخيل الشهرية لسنة 2024²:

- يحسب الاقتطاع من المصدر للضريبة على الدخل الإجمالي على أساس دخل شهري بناء على الجدول المذكور أعلاه وتستفيد هذه المداخيل من تخفيض نسبي من الضريبة الاجمالية يقدر ب 40%.
- لا يمكن ان يقل هذا التخفيض عن 12.000 دينار سنويا او يزيد عن 18.000 دينار سنويا أي بين 1.000 دج و 1.500 دج شهريا.

¹قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مادة 104 معدلة، ص 35.

²قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة 66، ص 36.

- تستفيد من اعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي المداخيل التي لا تتعدى 30.000 دج
- تستفيد من تخفيض ثاني إضافي المداخيل التي تفوق مبلغ 30.0000 دج وتقل عن 35.000 دج تحدد الضريبة على الدخل الإجمالي لهذه الفئة من الدخل حسب الصيغة التالية:

الضريبة على الدخل الإجمالي=الضريبة على الأجور (حسب التخفيض الأول)* (51/ 137) - (8/27925)

- بالنسبة للمداخيل التي تفوق 30.000 دج وتقل عن 42.500 دج بالنسبة للعمال ذوي الإعاقة الحركية او العقلية او المكفوفين او الصم البكم وكذا العمال المتقاعدين الخاضعين للنظام العام فإنها تستفيد من تخفيض إضافي على المبلغ الضريبة او الدخل الإجمالي بشرط ان لا يتراكم مع تخفيض الثاني المذكور أعلاه. وتحدد وفق الصيغة التالية:

الضريبة على الدخل الإجمالي=الضريبة على الأجور (حسب التخفيض الأول)* (61/ 93) - (41/ 81.213)

تطبق نفس طريقة الاقتطاع على المعاشات والربوع العمرية المدفوعة للأشخاص الذين يقع موطن تكليفهم خارج الجزائر.

ب. المداخيل غير شهرية لسنة 2024:

تعتبر الرواتب والمنح والعلاوات والتعويضات كدخل شهري منفصل خاضع للاقتطاع من مصدر الضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 10%¹.

ج. المداخيل المتأتية من الأنشطة الظرفية ذات الطابع الفكري لسنة 2024²:

تخضع الأنشطة الظرفية ذات الطابع الفكري كالبحث والمراقبة او كالأستاذة مساعدين بصفة مؤقتة الى اقتطاع من المصدر بنسبة 10% محرر من الضريبة. بالنسبة للرواتب المتأتية من جميع الأنشطة الظرفية ذات الطابع الفكري يحدد بمعدل الاقتطاع ب 15% محرر من الضريبة.

ثالثا: أهم التعديلات التي مست الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب:

في سنة 2020 تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي تبعا للجدول التصاعدي السنوي الاتي³:

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة(دج)
%0	لا يتجاوز 120000

¹ قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2020، لمادة 64، ال فقرة 4، ص36.

² قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2020، لمادة 104، ص36.

³ قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2021، ص 25.

20%	من 120001 الى 360000
30%	360001 الى 1440000
35%	أكثر من 1440000

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2020

ثانيا: الإعفاءات التخفيضات لسنة 2020

المداخل الشهرية لسنة 2020¹:

- تستفيد المداخل من تخفيض نسبي من الضريبة الاجمالية بنسبة 40%، غير انه لا يمكن ان يقل هذا التخفيض عن 12000 دج سنويا او يزيد عن 18000 دج سنويا (أي بين 1000 دج و 1500 دج شهريا).
- تستفيد مداخل للعمال ذوي الإعاقة الحركية او العقلية او المكفوفين او الصم البكم، وكذا العمال المتعاقدين الخاضعين للنظام العام، من تخفيض على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي في حدود 1000 دج شهريا على ما يعادل:

▪ 80% بالنسبة للدخل الأكثر من 20000 دج او يساويه او اقل من دج 52000.

▪ 60% بالنسبة للدخل الأكثر من 520000 دج او يساويه او اقل من دج 30000.

▪ 30% بالنسبة للدخل الأكثر من 30000 دج او يساويه او اقل من دج 53000.

▪ 10% بالنسبة للدخل الأكثر من 53000 دج او يساويه او اقل من دج 40000.

▪ كما انه يطبق تخفيض قدره 20% على المرتبات المدفوعة بعنوان عقد للخبرة او التكوين.

في سنة 2021 تم احداث التغييرات في قانون الضرائب المباشرة صنف الأجور والرواتب على ما يلي:

الإعفاءات التخفيضات لسنة 2021

المداخل الشهرية لسنة 2021²:

▪ تستفيد المداخل من تخفيض نسبي من الضريبة الاجمالية بنسبة 40%، غير انه لا يمكن ان يقل

هذا التخفيض عن 12000 دج سنويا او يزيد عن 18000 دج سنويا (أي بين 1000 دج

و 1500 دج شهريا).

▪ تستفيد من اعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي، المداخل التي لا تتعدى 30000 دج.

▪ تستفيد من تخفيض ثان إضافي، المداخل التي تفوق مبلغ 30000 دج وتقل عن 35000 دج. تحدد

الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل، حسب الصيغة التالية:

الضريبة على الدخل الإجمالي = الضريبة على الأجور (حسب التخفيض الأول) * (8 / 3) - (20.000 / 3)

¹قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة 104، ص 25.

²قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة 104 ص 23.

بالنسبة للمداخيل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 425000 دج، بالنسبة للعمال ذوي الإعاقة الحركية أو العقلية أو المكفوفين أو الصم البكم، وكذا العمال المتعاقدين الخاضعين للنظام العام، فإنها تستفيد من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي، على أن لا يتراكم مع التخفيض الثاني المذكور أعلاه. وتحدد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل، وفقا للصيغة التالية:

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الأجور (حسب التخفيض الأول)} * (5/3) - (12.000/3)$$

ويطبق الاقتطاع نفس الكيفية على المعاشات والريوع العمرية المدفوعة للأشخاص الذين يوجد مواطنهم الجبائي خارج الجزائر.

وأما بالنسبة للسنوات الأخيرة 2022 و 2023 و 2024 تم استحداث التغييرات التالية:

تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي تبعا للجدول التصاعدي السنوي¹:

الجدول رقم 05: الضريبة على الدخل الإجمالي 2022 و 2023 و 2024

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0%	لا يتجاوز 240000
23%	240001 الى 480000
27%	480001 الى 960000
30%	960001 الى 1920000
33%	1920001 الى 3840000
	أكثر من 3840000

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

الاعفاءات التخفيضات للسنوات الأخيرة 2022 و 2023 و 2024

المداخيل الشهرية 2022 و 2023 و 2024²:

- تستفيد المداخيل من تخفيض نسبي من الضريبة الاجمالية بنسبة 40%، غير انه لا يمكن ان يقل هذا التخفيض عن 12000 دج سنويا او يزيد عن 18000 دج سنويا (أي بين 1000 دج و 1500 دج شهريا).
- تستفيد من اعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي، المداخيل التي لا تتعدى 30000 دج.
- تستفيد من تخفيض ثان إضافي، المداخيل التي تفوق مبلغ 30000 دج وتقل عن 35000 دج. تحدد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل، حسب الصيغة التالية:

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الأجور (حسب التخفيض الأول)} * (137/51) - (27925/8)$$

¹ قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة 104، ص 37.

² قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة 104، ص 38.

بالنسبة للمداخل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 425000 دج، بالنسبة للعمال ذوي الإعاقة الحركية أو العقلية أو المكفوفين أو الصم البكم، وكذا العمال المتعاقدين الخاضعين للنظام العام، فإنها تستفيد من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي، على أن لا يتراكم مع التخفيض الثاني المذكور أعلاه.

وتحدد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل، وفقا للصيغة التالية:

الضريبة على الدخل الإجمالي = الضريبة على الأجور (حسب التخفيض الأول) * (93/ 61) - (213.81/ 41)

المطلب الثالث: الحالات الاستثنائية للعمال في الأجور والرواتب

اهتم المشرع الجزائري بكل الحالات التي يمكن أن تصيب العامل سواء كان ذكرا أو انثى وذلك سعيا للحفاظ على حقه الكامل في الاجر والراتب وكأمثلة عن ذلك تطرقنا الى بعض الحالات الخاصة.

أولا: الأجور والرواتب في حالة عطل الامومة

تعتبر عطلة الامومة من اهم الحقوق التي منحها المشرع للمرأة العاملة، والتي تمنح لحماية امومتها اثناء تنفيذ عقد العمل، وذلك لأجل إقامة العدل اتجاه الاسرة والمجتمع.

حيث يمكنها الاستفادة في فترة قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة حسب ما ورد في المادة 55 من القانون رقم 90_11 على انه يمكن ان تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة طبقا للتشريع المعمول به، و بإمكانهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ويشترط للحصول على عطلة الامومة¹ :

1. ثبوت وجود الحمل وان يمتد حتى قرب الولادة المفترضة؛

2. ان تقع الولادة؛

3. التصريح بالحمل والولادة، وذلك لكي ليتفاجأ المدير بغيابها عن العمل، ليقوم بتشغيل عامل مكانها لحين رجوعها لمنصب عملها.

مدة عطلة الامومة: شرعت مدة عطلة الامومة 14 أسبوعا متتاليا أي 98 يوم حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 83_11 المعدلة بالمادة 12 بالأمر 96 _ 17 على ان تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التامين على الامومة طيلة مدة 14 أسبوع متتالية².

فيما يتعلق بالأجر والراتب يتم حساب كشف الأجرة على أساس الغياب مما يؤدي الى كون الاجر الصافي منعما من ناحية المؤسسة، لكن بعد انقضاء فترة العطلة ومباشرة العمل تتجه العاملة الى الصندوق

¹ليبب شنب، شرح احكام قانون العمل مكتبة الوفاء قانونية، الإسكندرية مصر، ص300

²القانون رقم 83_11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 2 جويلية 1983 رقم 28 معدل ومتمم بالأمر رقم 96_17 المؤرخ فيها 6_07_1996 المادة 29.

الوطني للضمان الاجتماعي الذي تكون مسجلة فيه، حيث يتم تعويضها بشكل كامل عن متوسط الاجر اليومي الخاضع للاشتراك والمقبوض خلال سنة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة.

بما ان كشف الأجرة والراتب يكون فيه صافي الاجر صفرا فبالتالي لا يوجد تسجيل محاسبي.

ثانيا: الأجور والرواتب في حالة التقاعد

حدد المشرع الجزائري ان التقاعد يكون عند بلوغ 60 سنة من العمر وان يكون العامل قد استوفى على الأقل 15 سنة من العمل، حيث يكون لديه الحق في الاستفادة من معاش التقاعد ذلك من قبل الصندوق الوطني للتقاعد، حيث يتم صرف معاشاتهم ومنحهم بعد التقاعدي منه على ان يتحقق شرط مدة العمل والسن¹. اما بالنسبة للمؤسسة فكل مؤسسة نظرتها الخاصة عن كيفية مكافأة العامل عند تقاعده ويظهر ذلك في كشف الراتب حسب القانون الداخلي للمؤسسة او ما تم الاتفاق عليه.

ثالثا: الأجور والرواتب في حالة حوادث العمل

يفسر المشرع الجزائري حوادث العمل من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية على انه²:

يعتبر كحادث عمل كل حادث نتجت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة عمل. والمقصود هنا ان حوادث العمل تكون أوقات العمل وتقع بصفة فجائية وغير مخطط لها مسبقا حيث تنتج عن هذه الإصابة عطلة مرضية غير محددة المدة في التشريع الجزائري انما يتم تحديدها بعد المرور على الطبيب الشرعي الذي يحرر شهادة أولية للفحص الطبي الأول بعد الحادث ويجب ان يلجا صاحب العمل خلال 24 ساعة من وقوع الحادث للتصريح به عند هيئة الضمان الاجتماعي، في حال لم يبادر صاحب العمل بذلك يمكن للعامل او أحد ممثليه في اجل مدته 4 سنوات ابتداء من يوم الحادث ويتضمن الملف الوثائق التالية:

- وثيقة التصريح بحادث العمل؛
- شهادة طبية أولية؛
- محضر محرر من قبل مصالح الشرطة او الدرك الوطني.

تقوم الهيئة بدراسة ملف العامل فيرجع اليها تعويضه على عدد أيام الإصابة بدءا من اليوم الذي يلي الحادث ولكن في حالات معينة تكون مدة الإصابة غير قابلة للتعويض كليا فنقوم الهيئة بطلب رأي المراقبة الطبية فيتم تعويض العامل بحسب عدد الأيام الذي تراه الهيئة مناسبا ويمكن ان يستفيد العامل المصاب من اداءات عينية والتي تعوض بنسبة 100% من التسعيرات التنظيمية (العلاج، الادوية) تعويضات يومية والموجهة لعدم تقاضي الراتب وتسدد كليا ابتداء من اليوم الموالي لوقوع الحادث.

كما يمكن وقوع حالات اخرى فتتطلب هيئة الضمان الاجتماعي تعويض كل الفترة الممنوحة للمصاب وذلك لعدم توفر الوثائق المطلوبة او لأسباب أخرى طبية.

¹ القانون رقم 99_03، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 24 مارس 1999 المادة 6.
² القانون 83_13، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المؤرخ سنة 1983، المادة 13 و14 و22.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

بعدما تطرقنا لاهم الجوانب النظرية التي تناولت موضوع الأجور والرواتب، تم التطرق في هذا المبحث لبعض الدراسات الوطنية والعربية التي تناولت موضوع المذكرة أو كانت لها علاقة بها.

المطلب الأول: الدراسات الوطنية للأجور

أولاً: دراسة صلاح الدين كحمة

بعنوان "الاجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الادوية بالتجزئة -مستغانم 2019-".

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تدقيق ومراقبة التسيير جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2019-2018.

تمثلت أهداف الدراسة في إظهار مكانة الأجور والرواتب بالنسبة للعامل والمؤسسة، والتعرف على الإجراءات المحاسبية الخاصة بها، وقد تم ذلك من خلال فصلين الأول لتغطية الجوانب النظرية للموضوع والثاني تطبيقي عن طريق دراسة ميدانية حول حالة المؤسسة الوطنية لتوزيع الادوية بالتجزئة. وتوصلت الدراسة ان الأجور والرواتب تعتبر محددًا أساسيا لتحديد مستوى الفرد ومعيشته ومركزه المالي واعدادها يتطلب معرفة بالقوانين المحاسبية والضريبية حيث أن إعداد كشف الأجور هي مرحلة حاسمة من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كما أنها تعد من اهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة.

ثانياً: دراسة سناء زغدي عبد الرؤوف، سعد العايب، عبيد قدادرة

بعنوان "المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية والشبه جبائية لهما -دراسة ميدانية-

2020" مذكرة ماستر محاسبة وجباية جامعة الشهيد حمه الأخضر الوادي 2019-2020

تهدف الدراسة لإبراز العناصر المكونة للراتب والمعايير المعتمدة في حسابه وقد اخذت هذه الدراسة شرح وعرض لمكونات الراتب من منح وتعويضات ومكافئات بالإضافة الى الاقتطاعات والمعالجة المحاسبية التي تطبق عليه. ولدعم الجانب النظري تم الاعتماد في الجانب التطبيقي على الدراسة الميدانية في كل من مصلحة تسيير نفقات المستخدمين بمديرية التربية ولاية الوادي ومؤسسة خاصة ومؤسسة اقتصادية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء CASNOS.

ومن خلال دراسة نظام الأجور والرواتب تم التوصل الى ان للأجر أهمية بالغة للعامل كونه مصدر رزق ولصاحب العمل هو استثمار لجهد العامل رغم التكلفة المادية مقابل هذا الجهد ويتحمل كل من العامل وصاحب العمل مجموعة من الأعباء الجبائية كاشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي، كما يتحدد الاجر القاعدي الأساس الذي تحسب من خلاله مختلف المنح.

ثالثًا: دراسة زيان شاوش حمزة بولكباش حمزة

بعنوان " محاسبة الأجور في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة البناء بمختلف مراحلها SOPREC ام الذروع ولاية الشلف 2021-2022" مذكرة ماستر تخصص ماستر محاسبة وتدقيق جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة 2021-2022.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المعالجة المحاسبية للأجور، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لشرح وعرض مكونات الأجور من منح، تعويضات، مكافآت، الاقتطاعات والمعالجة المحاسبية لها. ومنهج دراسة الحالة من خلال الدراسة الميدانية لكيفية حساب اعداد كشف الرواتب والاجور والمعالجة المحاسبية لها في شركة البناء، حيث توصلت الدراسة إلى ان الاجر يتكون من الاجر الأساسي وعدة تعويضات، مكافآت واقتطاعات والتي تنظمها نصوص قانونية وتنظيمية، وتختلف من عامل لآخر، وتخضع محاسبة الأجور لعدة قوانين أهمها قانون العمل والتشريع الجبائي.

أما فيما يخص أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة الذكر ومذكرتنا فهي كالتالي:

الدراسة السابقة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة صلاح الدين كحمة، 2018/2019	أهمية الأجور والرواتب بالنسبة للعامل والمؤسسة التطرق الى القوانين الضريبية والمعالجة المحاسبية	التركيز على النظام المحاسبي المالي فقط حاز على إطار كبير في كلا من الجانبين النظري والتطبيقي
دراسة سناء زغدي عبد الرؤوف، سعد العايب، عبير قدادة، 2019/2020	الإحاطة بموضوع الأجور من مفاهيم وعناصر والمعالجة المحاسبية له من كل جوانبه	الإطار التطبيقي حيث تم في هذه الدراسة التطرق الى دراسة حالة في مؤسستين خاصة وعمومية
دراسة زيان شاوش حمزة بولكباش حمزة، 2020/2021	الإطار النظري من حيث شرح وعرض لمكونات الراتب من منح وتعويضات ومكافآت بالإضافة الى الاقتطاعات	تناولت دراستنا المعالجة الجبائية للأجور والرواتب في حين تطرقت هذه الدراسة الى المعالجة المحاسبية فقط

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الدراسات العربية للأجور

أولاً: دراسة سومر أديب ناصر

بعنوان " أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا" مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، سوريا، 2003، 2004.

دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري، حيث تمت هذه الدراسة في السنوات 2004/2003 والهدف الرئيسي منها هو معرفة أهمية نظام الأجور وانعكاسه على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع الصناعي والسوري، اعتمد الطالب في هذه الدراسة على منهج المسح الإحصائي فاعتمد على عدة أدوات منها الاستبيان والمقابلات الشخصية ومنها توصل الى ما يلي :

نظام الأجور والرواتب السليم يساعد في تحقيق أداء عالي للعاملين مما يسهل وسول المؤسسة لأهدافها سواء كانت عامة او خاصة.

ثانياً: دراسة عبد السالم مختار عبد السالم

بعنوان " الحد الأدنى للأجور وأثره على التوظيف والبطالة في السودان بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير في الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة البحر الأحمر"

كان الهدف من هذه الدراسة معرفة أثر مستويات الأجور القريبة أو المساوية لمستويات المعيشة على مستوى التوظيف والعمالة وتوصلت إلى أن سياسة التحرير الاقتصادي رفع الدعم الحكومي عن الخدمات الأساسية للمواطن من تعليم وصحة وأن سياسة تعديل الحد الأدنى للأجور في السودان غير فعال لان الزيادة في الأجر تتم لمرة واحد لكن الأسعار تضل في ارتفاع مستمر.

ثالثاً: دراسة منى محمد موسى عبد الحميد

بعنوان "تأثير كفاءة سياسة الأجور والحوافز على تحسين إنتاجية المنظمة دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الادوية في مصر".

هدفت الدراسة الى معرفة تأثير كفاءة نظام الأجور والحوافز المالية على تحسين مستويات الإنتاج في المنظمة في قطاع الادوية بمصر اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة انه بالفعل للجور دور كبير في تحسين عملية الإنتاج لكن الإدارة العليا لا تقوم باي مجهود لتحسين الأجور وكذا تحسين عملية الإنتاج كما انه من النتائج انه على المؤسسة استخدام الزيادات في الأجور والمحفزات المالية لرفع مستوى الأداء المقدم من طرف العمال مما يؤدي لتحسين نوعية المنتج.

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	الدراسة السابقة
اعتمدت هذه الدراسة في المنهج على المسح الاحصائي والاستبيان عكس دراستنا التي اعتمدت على دراسة الحالة	الجانب النظري ودور الأجور في تحقيق الأهداف وتحسين أداء العاملين	دراسة سومر أديب ناصر، 2004/2003
دراسة حول الحد الأدنى للأجور وأثره على التوظيف والبطالة بينما دراستنا حول المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور	أهمية الأجور بالنسبة للعمال وأثرها على المؤسسة التطرق الى مكونات الاجر	دراسة عبد السالم مختار عبد السالم
لم تتطرق هذه الدراسة الى المعالجة الجبائية والمحاسبية بل ركزت على تأثير كفاءة سياسة الأجور والحوافز على تحسين إنتاجية المنظمة تقاطع هذه الدراسات بين إطارها المنهجي مع دراستنا كونها تدرس المؤسسة الاقتصادية باستثناء مذكرة منى محمد موسى عبد الحميد التي تطرقت الى معالجة الأجور بالقطاع العمومي للأدوية في مصر	الأجور والمحفزات التي تمنحها للفرد أهمية الاجر في الإنتاج وتحقيق الأهداف	دراسة منى محمد موسى عبد الحميد، 2019

المصدر: من إعداد الطالبتين

استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول الى الصياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم بالمعالجة المحاسبية والجبائي للأجور كما استفادت الدراسة الحالية الى كيفية الوصول إلى المنهج المناسب لهذه الدراسة وكذا الاستفادة من كيفية وطريقة جمع البيانات وتحليلها.

خلاصة الفصل الأول:

توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا لأساسيات الأجور والرواتب والمعالجة المحاسبية والجبائية لهما، على أن مصطلح الأجور يشير بصفة عامة إلى جميع أشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الممنوحة التي يتلقاها الموظفون من عملهم، ولقد عرضنا مكونات الأجر من أجر أساسي، وتعويضات والمكافآت، والمعالجة الجبائية المتمثلة في الضريبة على الدخل الإجمالي التي يتم اقتطاعها من الأجر الخاضع لضريبة حسب القانون الجبائي وقانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

وكما تطرقنا للمعالجة المحاسبية وذلك من خلال التعرف على الحسابات المستخدمة في التسجيل المحاسبي وعملية التسجيل في اليومية والتي تعتبر من اهم المراحل لتسجيل كشف الأجرة وحصول العامل على اجره الصافي.



الفصل الثاني:

الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية

والجباية لأجور دراسة حالة مؤسسة

كوندور الكونغرس

تمهيد:

بعد التطرق في الجانب النظري إلى الأجور والحوافز والتي تعد الحجر الأساس الذي يربط العامل بالمؤسسة ويساهم في رفع معنوياته. أردنا أن نجسد ما سبق من خلال إسقاط هذه الدراسية النظرية على الجانب التطبيقي لذا سنحاول في هذا الفصل دمج الجانب النظري مع الواقع التطبيقي، من خلال دراسة حالة على مستوى مؤسسة كوندور الكترونيكس وللوقوف على مختلف مراحل إعداد الأجور والرواتب ومختلف الإجراءات المحاسبية التي تلحق عملية تسديد الأجور.

حيث قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وهي كالتالي:

المبحث الأول: التقديم العام لمؤسسة كوندور الكترونيكس

المبحث الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور في مؤسسة كوندور

المبحث الثالث: نماذج للحالات الاستثنائية للأجرة في كوندور

المبحث الأول: التقديم العام لمؤسسة كوندور الكترونيكس

سيتم في هذا المبحث التعرف على مؤسسة كوندور الكترونيكس كونها إحدى المؤسسات التابعة لمجمع كوندور الكترونيكس وذلك من خلال التعريف بالمؤسسة مع عرض هيكلها التنظيمي وشرح كل مصلحة وتقسيماتها، وأخيرا الأهداف التي تسعى للوصول إليها.

المطلب الأول: تعريف مؤسسة كوندور الكترونيكس

استنادا لمعالجة هذه الدراسة ارتأينا إلى تقديم المؤسسة التي لها دور مهم في مصادقية المعلومات وجمعها.

أولا: نبذة حول مؤسسة كوندور الكترونيكس

على إثر انتقال الجزائر من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، ونظرا للجو الملائم الذي يسمح بوجود سوق تنافسية جديدة، وفتح أبواب الاستثمار في السوق الوطنية والدولية أمام الخواص، ونتيجة التطور والمواكبة، وزيادة الطلب على المنتجات الإلكترونية والإلكترو منزلية، تأسست مؤسسة كوندور شركة ذات أسهم. تنشط هذه المؤسسة وفقا لأحكام القانون التجاري، حيث تحصلت على السجل التجاري في أبريل 2002 وبدأت نشاطها الفعلي في 2003 وذلك تحت رقم السجل التجاري 02 B 042772.

وقد نشأت المؤسسة في بيئة ملائمة، حيث أن نشاطها في صناعة الإلكترونية والإلكترو منزلية يعرف انتعاشا في بلادنا، وذلك لتزايد حاجة المستهلك لمثل هذه المنتجات العصرية. تقع مؤسسة كوندور بالمنطقة الصناعية لولاية برج بوعريريج، مجموعة بن حمادي مشيرة الى تسمية طائر من أكبر الطيور ولتحقيق الأهداف المسطرة يتزأس مجلس الإدارة بن حمادي عبد الرحمن.

ثانيا تعريف المؤسسة ونشاطاتها

تعمل المؤسسة على ترقية وتطوير نشاطاتها القاعدية والمتمثلة أساسا في تركيب وتصنيع المنتجات الإلكترونية، وهذا بموجب قوانين المرسوم الوزاري رقم 74/2000 المؤرخ في افريل 2000¹.

مؤسسة كوندور هي إحدى المؤسسات المكونة لمجموعة بن حمادي التي تحتوي على عدة وحدات نذكر منها

- مؤسسة "ARGILOR" وهي وحدة لإنتاج القمح الصلب ومشتقاته.
- مؤسسة "POLYBEN" وهي وحدة لإنتاج الأكياس البلاستيكية.
- مؤسسة "GEMAC" وهي وحدة لإنتاج البلاط ومواد البناء.
- مؤسسة "COUVIA TRAVAUX" وهي وحدة المشاريع البناء العملاق.
- مؤسسة "GEPATTE" وهي وحدة إنتاج العجائن.
- مؤسسة "METAL HODNA" لإنتاج الصفائح.

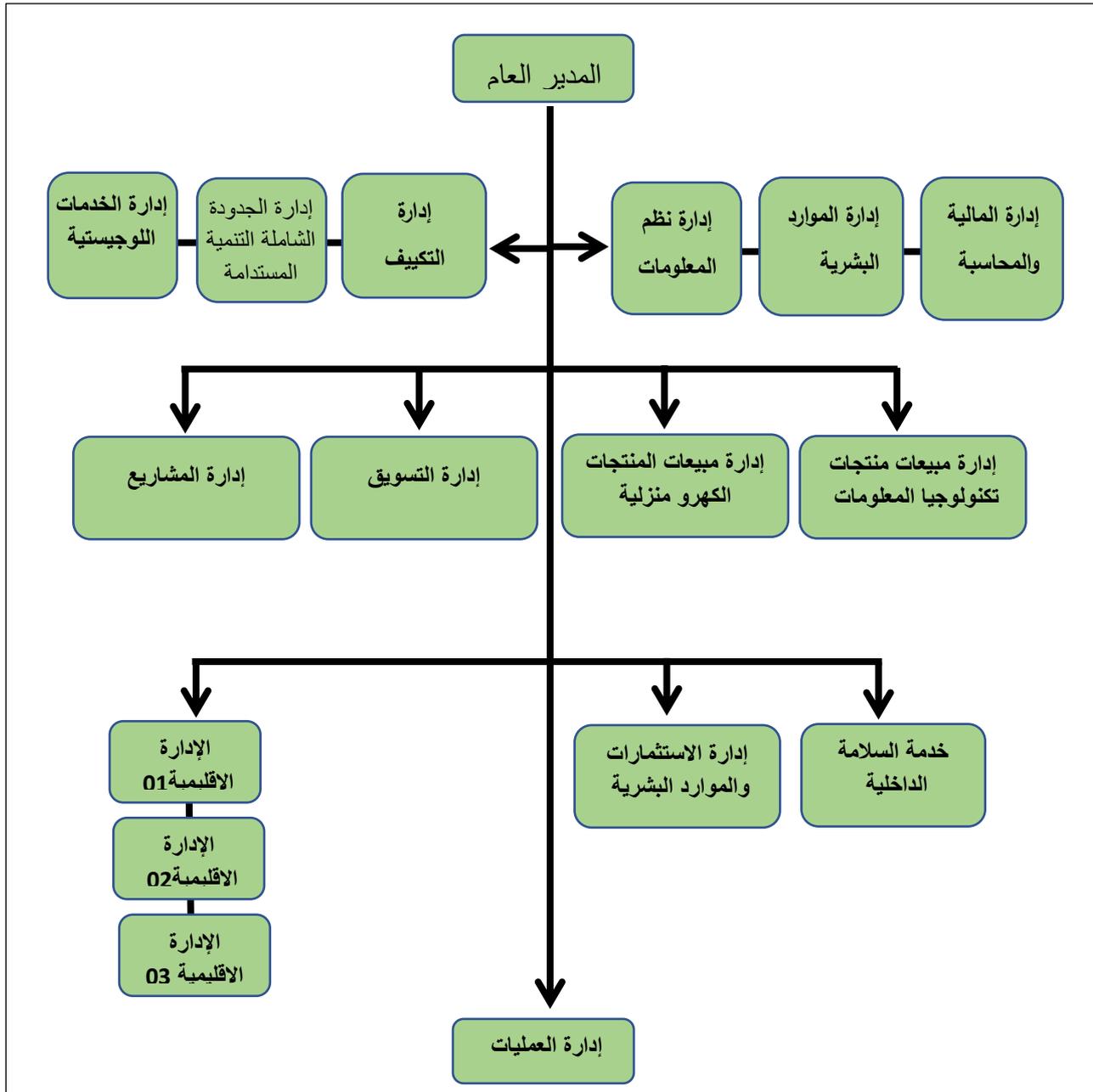
¹ الجريدة الرسمية، عدد 19 المؤرخة ب05 افريل 2000.

ولديها وحدات داخلية تهتم بمساعدة ورشات الإنتاج هما وحدة إنتاج البلاستيك الذي يستعمل في صناعة الإطار الأمامي والخلفي للتلفاز لبعض مكونات جهاز المكيف الهوائي، ووحدة إنتاج البولسترين الذي يستعمل في تغليف المنتج وحمايته.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور الكترونيكس

مؤسسة كوندور الكترونيكس تتعدد الوظائف فيها وذلك للحصول على كيان متكامل لتحقيق الوحدة أولاً والاهداف ثانياً وعلى ذلك تعتمد على الهيكل التالي:

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي العام لشركة كوندور



المصدر: مصلحة الموارد البشرية

يمثل هذا الشكل الهيكل العام لشركة كوندور، حيث يعتبر المدير العام حلقة وصل بين المنشأة والموظفين لأن له خبرة كافية كقائد لإدارة صحيحة والتي تحقق أهداف الشركة وهذا ما يظهره الهيكل التنظيمي من خلا ابراز مختلف الإدارات وطبيعة العلاقات بين كل إدارة وذلك لإبراز انسجام العمل الجماعي الذي يشكل نقطة قوة للمؤسسة.

تتمثل أهم مديريات مؤسسة كوندور الإلكترونيكس فيما يلي:

1. المديرية العامة:

حيث ان مهمتها الأولى هي التنسيق بين المديريات من خلال تحديدها لاستراتيجيات العمل وذلك لضمان تحقيق الأهداف المرادة ومهمتها الأساسية الاشراف العام على مختلف نشاطات المؤسسة وإصدار القرارات الهامة. يعتبر المدير العام المسؤول القانوني عن المؤسسة، يقوم بتسييرها وإدارة اعمالها من خلال استراتيجية تطوير، من وجهة نظر إدارية وفنية، كما يتخذ القرارات الأكثر أهمية وذلك بالتعاون مع رئيس مجلس الإدارة لتلخص مهام المدير العام فيما يلي:

- تطوير وضمان فعالية المؤسسة.

- التنظيم بين مختلف الإدارات لتحقيق الفعالية والربحية.

- ضمان السير في الاستراتيجية المسطرة لبلوغ الأهداف المرجوة.

- التأكد من السير اليومي للنشاطات.

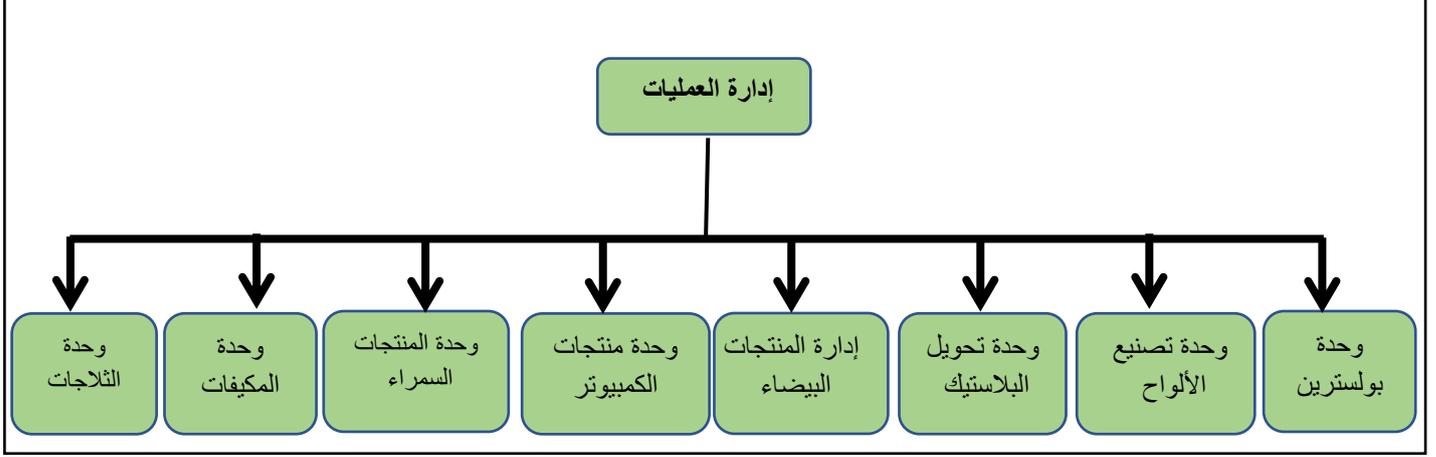
2. مديرية المالية والمحاسبة:

هي القلب النابض للمؤسسة حيث تترجم كل عمليات البيع والشراء إلى الأموال التي تسدد بها التكاليف، استلام المبالغ المالية المقابلة للخدمات المقدمة أو هي التي توفر الجانب المالي الذي يضمن السير الحسن للمؤسسة وتنقسم إلى دائرتين: دائرة المحاسبة ودائرة الخزينة.

3. مديرية الموارد البشرية:

تهتم بشؤون العاملين وتسهر على الاستعمال العقلاني لليد العاملة كما تسعى إلى تحقيق ظروف عمل جيدة وتحسينها باستمرار، بالإضافة إلى بعض الوظائف والمهام الأخرى كالاستقطاب، الاختيار، التعيين، التكوين، التحفيز... الخ.

الشكل رقم 02: وحدات إدارة عمليات شركة كوندور



المصدر: مصلحة الموارد البشرية

المطلب الثالث: أهداف المؤسسة

تطمح شركة كوندور بشكل كبير لزيادة طاقتها الإنتاجية وتوسيع نشاطاتها وذلك بكل من وحدات الإنتاجية التابعة لها، ويمكن عرض هذه الآفاق في النقاط التالية:

- تحقيق الربح المالي؛
- بلوغ أكبر قدر ممكن من المبيعات؛
- السيطرة على السوق او الحصول على أكبر حصة فيه؛
- التوسع الى الأسواق الخارجية سواء افريقيا او عالميا؛
- ضمان المكانة لدى الزبائن من حيث الجودة والسعر؛
- العمل على تقديم تسهيلات عند البيع او تقديم الخدمات؛
- الاستمرارية والبقاء؛
- العمل على تحسين المنتجات وضمان حصتها في السوق؛
- خلق الميزة التنافسية؛
- استقطاب أكبر قدر من الزبائن وتحقيق رغباتهم؛
- مراعاة اختلاف الأذواق، وذلك عن طريق توفير منتجات عديدة وجديدة تراعي أذواق المستهلكين وعرضها لها بطرق الدعاية المختلفة؛
- العمل على تخفيف البطالة وذلك بتشغيل أكبر عدد من العمال في مختلف الفئات؛
- ترقية وتحسين المبيعات؛
- بلوغ الأهداف المسطرة بشكل استراتيجي.

المبحث الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور في مؤسسة كوندور

نتطرق في هذا المبحث إلى مكونات الأجر في المؤسسة وطريقة حساب كشف الأجر متبوعاً بتسجيله المحاسبي.

المطلب الأول: اعداد كشف الأجرة والراتب في مؤسسة كوندور

من خلال الدراسة التي قمنا بها في المؤسسة كوندور الكرتونيكس يتبين أن كشف الأجرة يمر بعدة مراحل في كيفية إعداده من خلال استعمال موظف يعمل في مؤسسة كوندور الكرتونيكس وذلك لحساب كشف الراتب لدينا:

أولاً: كشف الأجرة والراتب لعامل إطار في مؤسسة كوندور الكرتونيكس
منصب العمل: مدير فرع

❖ الأجر الأساسي: 66 780

✓ تعويض الخبرة المهنية: تكون حسب درجة الخبرة العامل وتختلف من مؤسسة الى اخرى

✓ تعويض العمل الدائم: الأجر الاساسي × النسبة المئوية

$$13\ 356 = 20\% \times 66\ 780$$

✓ منحة المردودية: $13\ 356 = 20\% \times 66\ 780$

✓ تعويض الخبرة المهنية: $4340.70 = 6.50\% \times 66\ 780$

❖ اجرة المنصب: الأجر الاساسي الجديد + تعويض الخبرة المهنية + مكافأة المخزون + منحة المردودية

$$97832.70 = 4340.70 + 13\ 356 + 13\ 356 + 66\ 780$$

اقتطاع الضمان الاجتماعي: بالنسبة الموظف تكون بالنسبة 9 % أي:

❖ الاقتطاع الضمان الاجتماعي = الاجرة المنصب × 9%

$$8804.94 = 9\% \times 97832.70$$

❖ الأجر الخاضع الضريبة = الاجرة المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + التعويضات الخاضعة الضريبة

$$89\ 027.76 = 8804.94 - 97832.70$$

❖ الضريبة على الدخل الاجمالي = اجرة المنصب - المبلغ الضمان الاجتماعي

مع الاعتماد على الجدول التصاعدي الضريبة نجد:

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي:

نقوم بحساب الضريبة على أساس جدول الشرائح:

الضريبة	معدل الضريبة	الدخل الخاضع	الشريحة
0 دج	%0	20000 دج	من 0 الى 20000 دج
4600 دج	%23	20000 دج	من 20000 الى 40000 دج
10800 دج	%27	40000 دج	من 40000 الى 80000 دج
2708.32 دج	%30	9027.76 دج	من 80000 الى 89 027.76 دج
18108.32 دج		89027.76 دج	المجموع

$$7243.33 = 40\% \times 18108.32 = \text{تخفيض } 40\%$$

قيمة التخفيض 7243.33 أكبر من 1500 من اذن قيمة التخفيض هي 1500

$$16\ 606 = 1500 - 18108.32 = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي}$$

يخضع هذا الدخل الى نسبة 30% وهي الفئة الرابعة في جدول الشرائح نظرا لحصوله على تخفيض فان قيمة

الضريبة هي 16 606

❖ اجمالي الدخل الخام: الاجر الخاضع الضريبة_ مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي

$$72421.76 = 16\ 606 - 89\ 027.76$$

❖ الاجر الصافي: الاجر الخام- (مجموع الاقتطاعات) + (مجموع المنح)

✓ الاقتطاعات=التسبيقات على الاجر+ اقتطاع المشتريات بالتقسيط + اشتراك الخدمات

الاجتماعية

✓ المنح = منحة الاجر الوحيد +منحة الخاصة بالأعياد +منحة تكاليف المهمة

$$58\ 821.76 = 72421.76 - (400+20000) + (800+5000+1000)$$

❖ الاجر الصافي: 58 821.76

الجدول رقم 05: جدول كشف الأجرة لمنصب مدير (الملحق رقم 01 و 02)

رقم	البيانات	الاساس	المعدل	الريح	الاقتطاع
	الأجر الاساسي			66 780	
	تعويض العمل الدائم	66 780	20	13 356	
	منحة المردودية	66 780	20	13 356	
	تعويض الخبرة المهنية	66 780	6.50	4 340.70	
	أجرة المنصب			97 832.70	
	اقتطاع الضمان الاجتماعي التأمينات الاجتماعية	97 832.70	9		8 804.94
	الدخل الخاضع			89 027.76	
	الضريبة على الدخل الاجمالي	89 027.76	30		16 606
	الاجر الإجمالي الخام			72421.76	
	التسبيقات على الأجور			20000	
	اداءات الضمان الاجتماعي			400	
	منحة الاجر الوحيد			1000	
	منحة الأعياد			5000	
	منحة تكاليف المهمة			800	
	الأجر الصافي			58 821.76	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة

ثانيا: كشف الأجرة والراتب لعامل عادي مؤسسة كوندور الكترونيكس

1. بدون غيابات:

❖ الاجر الأساسي: 73080

✓ تعويض العمل الدائم: $73080 \times 20\% = 14616$

✓ منحة المردودية: $73080 \times 16.25\% = 11875.50$

✓ تعويض الخبرة المهنية: $73080 \times 20\% = 14616$

❖ اجرة المنصب: $14616 + 11875.50 + 14616 = 114187.50$

❖ اقتطاع الضمان الاجتماعي: $114187.50 \times 9\% = 10276.88$

❖ الاجر الخاضع للضريبة: $10276.88 - 114187.50 = 103910.62$

نقوم بحساب الضريبة على أساس جدول الشرائح:

الضريبة	معدل الضريبة	الدخل الخاضع	الشريحة
0 دج	0%	20000 دج	من 0 الى 20000 دج
4600 دج	23%	20000 دج	من 20000 الى 40000 دج
10800 دج	27%	40000 دج	من 40000 الى 80000 دج
7173 دج	30%	23910.62 دج	من 80000 الى 103910.62 دج
22573 دج		103910.62 دج	المجموع

تخفيض $22573 \times 40\% = 9029.2$

قيمة التخفيض 9029.2 أكبر من 1500 إذن قيمة التخفيض هي 1500

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي IRG: $22573 - 1500 = 21073$

❖ اجمالي الدخل الخام: 114187.50

❖ اقتطاع الكاوبات: $114187.50 \times 0.38\% = 428.20$

✓ منحة الاجر الوحيد: 1000

❖ صافي الاجر: $114187.50 - 428.20 + 400 - 1000 = 4530$

صافي الاجر = 78479.42

الجدول رقم 06: جدول كشف الأجرة لعامل بدون غيابات (الملحق رقم 03)

رقم	البيانات	الاساس	المعدل	الربح	الاقطاع
	الأجر الاساسي	73080			
	تعويض العمل الدائم	73080	20	14616	
	منحة المردودية	73080	16.25	11875.50	
	تعويض الخبرة المهنية	73080	20	14616	
	أجرة المنصب			114187.50	
	اقتطاع الضمان الاجتماعي التأمينات الاجتماعية	114187.50	9		10276.88
	الدخل الخاضع			103910.62	
	الضريبة على الدخل الاجمالي	103910.62	30		21073
	الاجر الإجمالي الخام			14187.50	
	اقتطاع الكاكوبات	14187.50	0.38		428.20
	منحة الاجر الوحيد				1000
	اداءات الضمان الاجتماعي				400
	الشراء بالتقسيط				4530
	الأجر الصافي			78479.42	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة

2. نموذج عامل بالغيابات:

❖ الاجر الأساسي: 42350

✓ التأخير: 13 دقيقة أي: $31.76 = 244.31 \times 0.13$

❖ الاجر الأساسي الجديد: $42318.24 = 42350 - 31.76$ دج

✓ منحة المردودية: $8463.65 = 20\% \times 42318.24$ دج

✓ تعويض الخبرة المهنية: $3385.46 = 8\% \times 42318.24$ دج

❖ اجرة المنصب: $54167.35 = 3385.46 + 8463.65 + 42318.24$ دج

❖ اقتطاع الضمان الاجتماعي: $4875.06 = 9\% \times 42318.24$ دج

✓ المشاركة في المؤتمرات: 3000 دج

❖ الاجر الخاضع للضريبة: $52292.29 = 3000 + 4875.06 - 54167.35$ دج

(3000 تخضع IRG قدره 10% = 300)

نقوم بحساب الضريبة على أساس جدول الشرائح:

الضريبة	معدل الضريبة	الدخل الخاضع	الشريحة
0 دج	0%	20000 دج	من 0 الى 20000 دج
4600 دج	23%	20000 دج	من 20000 الى 40000 دج
2508.91 دج	27%	9292.29 دج	من 40000 الى 49292.29 دج
7108.91 دج		49292.29 دج	المجموع

تخفيض $2843.56 = 40\% \times 7108.91$

قيمة التخفيض 2843.56 كبر من 1500 اذن قيمة التخفيض هي 1500

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي IRG = $5612 = 1500 - 7108.91$

❖ الدخل الإجمالي الخام: $57167.35 = 300 + 5612 + 52292.29$ دج

✓ اشتراك الخدمات الاجتماعية: 400 دج

✓ التسبيقات على المشتريات: 20400 دج

❖ صافي الأجر: 25580.29=20400-400-57167.35

صافي الأجر: 25580.29

الجدول رقم 07: جدول كشف الأجرة لعامل بغيابات (الملحق رقم 04)

رقم	البيانات	الاساس	المعدل	الربح	الاقتطاع
	الأجر الاساسي	42350			
	الغيابات الغير مدفوعة	0.13	244.31		31.76
	الاجر الأساسي الجديد			42318.24	
	تعويض الخبرة المهنية	42318.24	8	3385.46	
	منحة المردودية	42318.24	20	8463.65	
	أجرة المنصب			54167.35	
	اقتطاع الضمان الاجتماعي	54167.35	9		4875.06
	المشاركة في المؤتمرات			3000	
	الدخل الخاضع			52292.29	
	الضريبة على الدخل الاجمالي	49292.29	27		5612
	الضريبة 10%	3000	10		300
	الاجر الإجمالي الخام			57167.35	
	اداءات الضمان الاجتماعي				400
	الشراء بالتقسيط				20400
	الأجر الصافي			25580.29	

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة.

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة كوندور

التسجيل المحاسبي لكشف أجره والراتب يختلف، حيث تعتمد شركة كوندور لوجيستيكس على برنامج

خاص لإعداد المعالجة المحاسبية للأجور:

أولاً: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة لمنصب العمل مديرة (ملحق رقم 05)

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	66 780	ح/ الأجر الاساسي		63101000
	13 356	ح/ تعويض العمل الدائم		63105000
	13 356	ح/ منحة المردودية		63105000
	4 340.70	ح/ تعويض الخبرة المهنية		63105000
	1000	ح/منحة الاجر الوحيد		63105000
	5000	ح/منحة الاعياد		63105000
	800	ح/منحة تكاليف المهام		63105000
8 804.94		ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي	43110000	
16 606		ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	44200000	
400		ح/ اداءات الضمان الاجتماعي(عامل)	43222000	
20000		ح/ تسبيقات على الأجور	42501000	
		ح/الاجر الصافي	42110000	
		إثبات الاجر الشهري للعامل		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.

التسجيل المحاسبي للمؤسسة:

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
63504000		ح/ اداءات الضمان الاجتماعي(مدير)	550	
	43222100	ح/ اداءات الضمان الاجتماعي(مدير)		550

تسجيل اقتطاعات الضمان الاجتماعي:

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
635011000		ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي CNAS	8 804.94	
	43111000	ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي(مدير)		8 804.94

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.

ثانيا: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة للعامل

1. بدون غيابات

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
63100		ح/ الأجر الاساسي	73080	
63120		ح/ تعويض الخبرة المهنية	14616	
63123		ح/ منحة المردودية الفردية	11875.50	
63120		ح/ تعويض العمل الدائم	14616	
63105		ح/منحة الاجر الوحيد	1000	
	4310	ح/ cnas 9% الضمان الاجتماعي		10276.88
	44230	ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي		21073
	427	ح/ مشتريات بالتقسيط		4530

428.20		ح/ اداءات الضمان الاجتماعي	432	
400		الاشتراك في التعاضدية	XXX	
78479.42		ح/ المستخدمين - الأجور مستحقة الدفع إثبات الاجر الشهري للعامل	4211	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
في تاريخ دفع الأجور الصافية للعامل:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	78479.42	ح/ المستخدمين - الأجور مستحقة الدفع		421
78479.42		ح/ البنك دفع أجور شهر - للعامل الأول	512	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
في تاريخ دفع الضريبة على الدخل الإجمالي:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	21073	ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي		44230
21073		ح/ البنك دفع الضريبة على الدخل الإجمالي	512	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
في تاريخ تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	10276.88	ح/ الضمان الاجتماعي		431
10276.88		ح/ البنك	512	

		دفع مبلغ الضمان الاجتماعي		
--	--	---------------------------	--	--

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

2. بالغيابات:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	42350	ح/ الأجر القاعدي		63100
	3385.46	ح/ تعويض الخبرة المهنية		63120
	8463.65	ح/ منحة المردودية الفردية		63123
	3000	ح/ منحة المشاركة في المؤتمرات		XXX
31.76		ح/ اقتطاع الغيابات	XXX	
4875.06		ح/ 9% cnas الضمان الاجتماعي	4310	
5612		ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	44230	
300		ح/ الضريبة على الدخل 10	44230	
20400		ح/ مشتريات بالتقسيط	427	
400		الاشتراك في التعاضدية	XXX	
25580.29		ح/ المستخدمون - الأجور مستحقة الدفع	421	
		إثبات أجور الشهر		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

في تاريخ دفع الأجور الصافية للعامل:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	25580.29	ح/ المستخدمون - الأجور مستحقة الدفع		421
25580.29		ح/ البنك	512	

		دفع أجر للعامل		
--	--	----------------	--	--

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة
في تاريخ دفع الضريبة على الدخل الإجمالي:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	5612	ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي		44230
	300	% ح/ الضريبة على الدخل 10		44230
5912		ح/ البنك دفع الضريبة على الدخل الإجمالي	512	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.
في تاريخ تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	4875.06	ح/ الضمان الاجتماعي		431
4875.06		ح/ البنك دفع مبلغ الضمان الاجتماعي	512	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة .

المطلب الثالث: المعالجة الجبائية والتسديد للأجور والمرتببات

بعد اعداد كشوفات الاجر لكل العمال بشكل مستقل وتجميعها وتسجيلها محاسبيا تنتج المرحلة الأخيرة وهي عملية التسديد للأجراء وكذا مختلف الهيئات المعنية بالتسديد وتتم كما يلي:

أولاً: تسديد أعباء الضمان الاجتماعي

بعد اعداد التصريح الخاص بوعاء الاشتراكات الاجتماعية الكترونيا عبر بوابة التصريح عن بعد للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يتم تسديد هذه الاشتراكات بنسبة 35 بالمئة من اجر المنصب لكل العمال، حيث ان 09 بالمئة المقتطعة من اجر العمال بالإضافة الى 26 بالمئة التي يتحملها صاحب العمل ويتم تسديدها بصك بنكي شهريا كون عدد العاملين في المؤسسة تعدى 10 عمال في اجل ثلاثين يوم الموالية.

ثانياً: تسديد الاجر الصافي للأجراء

يتم تسديد الاجر الصافي المستحق للأجراء بعد خصم جميع الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية في حساباتهم الجارية في تواريخ محددة، عادة ما تكون بعد يومين من انقضاء الشهر عبر البنك الخارجي للجزائر.

كما يتم تسديد الضريبة على الأجور وكذا الرسوم الأخرى المفروضة على الأجور في حالة وجودها مثل الرسم على التكوين المهني او الرسم على التمهين من طرف صاحب العمل في الآجال القانونية خلال العشرين يوم الأولى التي تلي الشهر وذلك عن طريق اكتتاب تصريحات جبائية معدة لهذا الغرض نذكر منها G50A .G50... الخ. أنظر الملحق رقم 06.

المبحث الثالث: الحالات الخاصة للأجر والراتب في مؤسسة كوندور

بعد التطرق الى كشف الأجرة لعدة عاملين في حالة مزاوله نشاطهم العادي وجب ذكر بعض الحالات التي يمكن ان تحدث للعاملين ويكون أثرها واضحا على المعالجة المحاسبية والجبائي لكشف الأجرة الخاص بالعامل، مما دفعنا لتقسيم هذا المبحث لثلاث مطالب لتوضيح كل حالة على حدة، حيث تم التطرق في المطلب الأول المعالجة المحاسبية والجبائي لعطلة الامومة، والمطلب الثاني تم المعالجة المحاسبية والجبائي لحوادث العمل

بينما في المطلب الثالث تمت المعالجة المحاسبية والجبائي للتقاعد.

المطلب الأول: المعالجة المحاسبية والجبائية لعطلة الأمومة

مؤسسة كوندور الكترونيكس مؤسسة كبرى وتملك عددا معتبرا من العاملات النساء اللواتي يتمتعن بعطلة الولادة

أولا: المعالجة الجبائية لعطلة الامومة

تحصل العاملات في مؤسسة كوندور على عطلة الامومة كما شرعها القانون الجزائري بتغطية في مجال التامين على الامومة طيلة مدة 14 أسبوع متتالية أي ما يعادل 98 يوما من العطلة، حيث تقوم العاملة بإعلام المدير او المسؤول عليها عن فترة الغياب لتفادي التهاون في العمل وتمكين المدير على الحصول على بديل لمكانها في العمل او توزيع اعمالها على باقي الموظفين في فترة امومتها.

اما كشف الأجرة فيعالج بشكل عادي لكن بحساب الأيام كغيابات فيكون الاجر الصافي صفرا، لكن بعد انقضاء فترة العطلة وعودة العاملة لمباشرتها لعملها تتجه اولا الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي تكون تنتمي اليه، وتمنحهم الوثائق الازمة من كشوفات اجرة سابقة ترافقها وثيقة مباشرة العمل ووثائق الامومة فيتم تعويضها بشكل كامل عن متوسط الاجر اليومي الخاضع للاشتراك والمقبوض خلال ستة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة.

ثانيا: المعالجة المحاسبية لعطلة الامومة

باعتبار كشف الأجرة لا يحتوي على أي مبالغ فلا يوجد ما يسجل محاسبيا مما يؤدي الى كون المعالجة المحاسبية لعطلة الامومة لا جدوى منه فلا يتم تسجيله محاسبيا.

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية لحوادث العمل

لكل الاعمال مخاطرها سواءا كانت عامة او خاصة، فأحيانا يقع العامل فيه نوع من المخاطر مما يؤدي الى حادث عمل يستفيد فيه من عطلة جراء هذا الحادث.

أولاً: المعالجة الجبائية لحوادث العمل

بعد اخطار مصالح الضمان الاجتماعي بحادث العمل تقوم بأجراء تحقيق عن ظروف تحديد هذا فحص طبي على المعني بالأمر من اجل تحديد نسبة العجز والاضرار، وبالتالي تحديد مبلغ التعويض المناسب يقوم طبيب الضمان الاجتماعي بتحديد الضرر الناتج عن حادث العمل وذلك بتحديد نسبة العجز المؤقت والعجز على حسب الحالة يستفيد من تعويضات لمصاريف العلاج والادوية.

كما يستفيد من تعويض عدم تقاضي الراتب بنسبة %100 من الاجر يتم تسديد التعويض اليومي ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

-إذا كانت نسبة العجز تساوي او تفوق %10 يستفيد المعني بالأمر من ريع (هو عبارة عن مبلغ من المال يساوي ضرب نسبة العجز في الاجر الشهري للمعني بتاريخ الحادث) وتدفعه مصالح الضمان الاجتماعي شهريا.

-إذا كانت نسبة العجز اقل من %10 فان التعويض يكون عبارة عن رأسمال تمثيلي للريع أي يدفع للمعني بالأمر مبلغا من المال دفعة واحدة.

-في حال وقوع حادث عمل مميت يستفيد ذو حقوق الضحية من رأس المال المعوض.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية والجبائية للتقاعد

حدد القانون الجزائري ان التقاعد يكون بشرطين وهما:

▪ عند بلوغ 60 سنة من العمر؛

▪ ان يكون العامل قد استوفى على الأقل 15 سنة من العمل.

وعند تحقق هذين الشرطين يكون لديه الحق في الاستفادة من معاش التقاعد ذلك من قبل الصندوق الوطني للتقاعد وفي حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس فهي تكافئ عمالها عند التقاعد في اخر كشف اجرة يصدر للعامل وذلك عبر المنحة الاجتماعية لنهاية المهنة.

كمثال على ذلك كشف اجرة هذا العامل الذي استفاد من هذه المنحة عند تقاعده:

أولاً: اعداد كشف الاجرة والراتب لعامل متقاعد

الجدول رقم 08: جدول كشف الأجرة لعامل تقاعد (الملحق رقم 07)

رقم	البيانات	الاساس	المعدل	الريح	الاقتطاع
	الأجر الاساسي	32200			
	الغيابات الغير مدفوعة	8	185.77		1486.18
	الاجر الأساسي الجديد			30713.82	
	تعويض العطلة السنوية	17.50		28265.48	
				1810.40	
	منحة المردودية	30713.82	17.86	5485.49	
	تعويض الخبرة المهنية	30713.82	32	9828.42	
	أجرة المنصب			76103.61	
	اقتطاع الضمان الاجتماعي	76103.61	9		6849.32
	الدخل الخاضع			69254.29	
	الضريبة على الدخل الاجمالي	43532.70	27		4407
	الضريبة على الدخل اجمالي -العطل				2452.51
	الاجر الإجمالي الخام			76103.61	
	اداءات الضمان الاجتماعي				400
	منحة الاجر الوحيد			1000	
	المنحة الاجتماعية لنهاية			211854.36	

5000				المهنة
16800				التسبيقات على الاجور
				الشراء بالتقسيط
253049.14				الأجر الصافي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.

نقوم بحساب الضريبة على أساس جدول الشرائح:

لدينا الاجر الذي يخضع للاقتطاع 43532.70 دج

أي ينتمي الى الشريحة الثالثة من الجدول بمعدل 27% ويتم حسابها كالتالي:

الضريبة	معدل الضريبة	الدخل الخاضع	الشريحة
0 دج	0%	20000 دج	من 0 الى 20000 دج
4600 دج	23%	20000 دج	من 20000 الى 40000 دج
953.83 دج	27%	3532.70 دج	من 40000 الى 43532.70 دج
5553.30 دج		43532.70 دج	المجموع

✓ تخفيض $40\% \times 5553.3 = 2221.32$

قيمة التخفيض 2221.32 أي أكبر من 1500 اذن قيمة التخفيض هي 1500

❖ الضريبة على الدخل الإجمالي هي: $4407 = 1500 - 5553.30$

❖ المنحة الاجتماعية لنهاية المهنة = إجمالي الراتب $\times 3$

المعالجة المحاسبية لكشف الأجرة والراتب لعامل متقاعد

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	32200	ح/ الأجر القاعدي		63100
	28265.48	ح/ عطلة مدفوعة الاجر		63100
	9828.42	ح/ تعويض الخبرة المهنية		63120
	5485.49	ح/ منحة المردودية الفردية		63123
	1810.40	ح/ منحة الضرر		63120

6849.32		9% cnas ح/ الضمان الاجتماعي	44230	
4407		ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	44230	
2452.51		ح/ الضريبة على الدخل العطل	44230	
16800		ح/ مشتريات بالتقسيط	427	
400		الاشتراك في التعاضدية	XXX	
5000		ح/ التسبيقات على الاجر	425	
211854.36		ح/منحة نهاية المهنة	XXX	
253049.14		ح/ المستخدمون -الأجور مستحقة الدفع	421	
		إثبات أجور الشهر		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.
في تاريخ دفع الأجور الصافية للعامل:

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
421		ح/ المستخدمون -الأجور مستحقة الدفع	253049.14	
	512	ح/ البنك		253049.14
		دفع أجر للعامل		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.
في تاريخ دفع الضريبة على الدخل الإجمالي:

رقم الحساب	رقم الحساب	التاريخ	المبلغ	المبلغ
44230		ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	4407	
44230		ح/ الضريبة على الدخل العطل	2452.51	
	512	ح/ البنك		6859.51

		دفع الضريبة على الدخل الإجمالي		
--	--	--------------------------------	--	--

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.

في تاريخ تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي:

المبلغ	المبلغ	التاريخ	رقم الحساب	رقم الحساب
	6849.32	ح/ الضمان الاجتماعي		431
6849.32		ح/ البنك	512	
		دفع مبلغ الضمان الاجتماعي		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

يتم دفع الاجر الصافي المستحق للعامل المتقاعد مضافا اليه منحة نهاية الخدمة المهنية بعد خصم جميع الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية عادة في فترة اليوم او ثلاث أيام بعد مرور الشهر عبر البنك الخارجي للجزائر الذي هو بدوره متعاقد مع المؤسسة حيث يقوم بدفع أجور كل عمالها شهريا. ويتم دفع باقي التزاماته الجبائية بشكل عادي من الضرائب المفروضة عليه ومن الضمان الاجتماعي الخاص به.

خلاصة الفصل الثاني:

ان دراستنا التطبيقية تضمنت دراسة واقع مكونات الأجور وكذا الاقتطاعات، كيفية الحساب والتسجيل المحاسبي للأجور والرواتب في مؤسسة كوندور الكترونيكس حيث تطرقنا في البداية الى تقديم عام للمؤسسة وهيكلها التنظيمي واهم اهداف هذه المؤسسة، بعدها تم دراسة عينات مختارة لحساب اجورهم واعداد كشوفاتهم الشهرية ومعالجتها محاسبيا وجبائيا، واثبات الأعباء التي تقع على عاتق المؤسسة وكيفية تسديدها وفق النظام المحاسبي المالي.

من خلال دراستنا توصلنا الى الاجر هو نتيجة تكامل للجانبين الجبائي والمحاسبي الذي يتم تسجيله ومعالجته عبر برنامج خاص في المؤسسة الاقتصادية لتحسين النتائج وتوفير الوقت والجهد كذلك تحقيق أكبر منفعة للعامل وللمؤسسة.

المخاتمة



ما يمكن قوله في نهاية هذه الدراسة التي تخص الأجور الرواتب وكيفية حسابها ومعالجتهما من الناحيتين الجبائية والمحاسبية، حيث ان المؤسسات الاقتصادية تولي جانب الأجور والرواتب أهمية كبيرة. حيث ان له دورا كبيرا بالنسبة للتكاليف ويعتبر بالنسبة للمؤسسة نقطة جلب للعمالة المؤهلة ويحقق الأهداف المرجوة للمؤسسة.

والأجر هو المصدر الرئيسي لدخل الفرد ومصدر لإشباع رغباتهم وتلبية حاجياتهم، كما أن وجود نظام فعال للأجور يؤثر تأثيرا كبيرا على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة وتشجيع الموظفين على العمل حيث يخلق روح المبادرة والإبداع.

من خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على الأجور والرواتب بالتفصيل عناصرها المختلفة من التعويضات والاقطاعات حيث ان الاجر يختلف من عامل لأخر باختلاف وضعه ورتبته فعليه معالجة الأجور الرواتب تتسم بالدقة، لأنها تقتضي الإلمام التام بمختلف القواعد والجوانب منها المحاسبية والجبائي وغيرها وذلك للحرص على عدم ضياع حقوق العمال والمؤسسة على حد سواء لقد أشرنا أيضا إلى مختلف العناصر اللازمة لمحاسبة الأجور في المؤسسة من كيفية تحديده وذلك بالرجوع الى القوانين والتشريعات الجبائية التي تحده إلى أن يتم صرفه للعامل، كما ذكرنا القيود المحاسبية ضرورية تستخدم لحساب هذه العمليات

وتتم هذه العملية الجبائية المحاسبية بعدة مراحل من دخول العامل المؤسسة إلى غاية حساب أجورهم واستلامها كما تطرقنا الى الالتزامات الواجب مراعاتها وتسديدها سواء من طرف العامل او من طرف المؤسسة حيث يجب ربط القواعد القانونية بالعملية الجبائية والمحاسبية، وذلك من ناحية المدة القانونية للعمل وحقوق وواجبات العمال، ومن ثم بعد الانتهاء من كشوف الأجر تنتقل عملية معالجة الأجور إلى المرحلة المحاسبية، والتي يتم من خلالها تسجيل والعمليات السابقة

اما بالنسبة لمؤسسة كوندور الالكترونيكس حيث أجرينا دراستنا التطبيقية فهي تستخدم برنامجا خاصا بها لمعالجة الأجور بشكل دقيق وفعال

📌 نتائج الدراسة: يمكن حصر النتائج المتوصل اليها في الدراسة النظرية فيما يلي:

-الاجر او الراتب هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل أدائه وقيامه بالعمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الاجر الأساسي وجملة من المكافأة والتعويضات.

-الاجر يعتبر حافز لرفع أداء العامل

-تعد الرواتب والأجور من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة المدفوعة لعمالها نظير جهدهم اضافة الى الأعباء الملاحقة لها.

-المعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب تكون وفق مبادئ وقوانين وتشريعات.

-يتم التسجيل المحاسبي لمختلف العناصر المكونة لكشف الأجرة حسب ما ينص عليه النظام المحاسبي المالي وذلك باستخدام الحسابات المخصصة لذلك.

اما نتائج الدراسة التطبيقية فيمكن حصرها فيما يلي:

- المؤسسة الاقتصادية كوندور الكترونيكس تنتهج برنامج خاص بها في حساب الاجور .
- تجمع كل البيانات الخاصة بالعمال لساعات العمل، الغيابات... الخ، لإعداد الأجور ثم يتم اعداد الكشف الخاص بكل عامل.
- تلعب الحالة العائلية للموظف دورا في تحديد مستوى الأجر.
- احتساب الاجر في مؤسسة كوندور يتطلب الدقة والامام بكل القوانين والإجراءات الخاصة بالعمل.
- ✚ **اثبات صحة الفرضيات:** من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الإشكالية
- خلصنا إلى النتائج التالية منها أثبتنا صحة فرضيتنا:
- الأجر هو النصيب وحق الموظف من الدخل القومي الذي يساهم في تكوينه، كما انه الدخل الذي يقرره القانون لتأمين معيشة الموظف وأسرته.
- اما بالنسبة للفرضية التالية
- يتم اعداد كشف الأجرة في المؤسسة الاقتصادية بنفس الطريقة لجميع العمال.
- فهي خاطئة حيث ان المعالجة الجبائية لا يمكن ان تتم بنفس الطريقة لكل العمال كما درسنا في كشف الجرة لعامل اطار وعامل عادي فهي تختلف من عامل لآخر باختلاف حالته من مستوى دراسي خبرة وضعه العائلي وما الى ذلك.
- ✚ **الاقتراحات:** وفق الدراسة التي قمنا بها والتي اعتمدنا فيها على بيانات ومعلومات مأخوذة من المؤسسة
- محل الدراسة فإننا نقترح ما يلي:
- إعادة النظر في ملفات بعض العمال ذوي الخبرة والاقدمية وتربيتهم من اجل تحفيزهم على رفع مستوى الكفاءة داخل المؤسسة وتحسين الأداء
- على الإدارة أن تهتم وتعيد النظر في نظام الأجور الذي يتناسب والأعباء الوظيفية من جهة، والوضع الاقتصادي والمستوى المعيشي من جهة اخرى
- توعية العمال على الجانب الجبائي والمحاسبي للأجور
- تكوين العمال على تطبيق النظام المحاسبي المالي واعطائهم أكبر قدر ممكن من المعلومات حول النظام
- ✚ **آفاق الدراسة:**
- وعلى ضوء دراستنا لموضوع المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب في مؤسسة كوندور الكترونيكس إلا أن الدراسة لم تلم بكل الجوانب المتعلقة بموضوع الاجور، وبالتالي فهو بحاجة إلى توسيع لذا نرجو من زملائي الطلبة إثراء هذا الموضوع بالبحث في المواضيع التالية:
- دور الأجور والرواتب في الحد او الرفع من البطالة.
- مستوى الرضى الوظيفي للعمال بالنسبة للأجور في المؤسسات الاقتصادية.

قائمة المراجع



المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 4، الدار الجامعية، السنة 2004.
- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحياية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، ط1، الجزائر 2011.
- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الحديثة للطباعة، الإسكندرية، 2002.
- عيسى سماعيل، حياية و محاسبة المؤسسة تقنيات حياية و محاسبية، دروس مفصلة مدعمة بأمثلة توضيحية حسب قانون المالية 2022، الصفحات الزرقاء العالمية، باب الزوار، الجزائر، جانفي 2022.
- لبيب شنب، شرح احكام قانون العمل، مكتبة الوفاء قانونية، الإسكندرية، مصر.
- مجيد ضياء، النظرية الاقتصادية - التحليل الاقتصادي الجزئي مؤسسة شباب الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2007.

ثانياً: الرسائل الجامعية

- حمزة العرابي، مجلة المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، جامعة البليدة 2، الجزائر.
- ديدوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية علوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، شعبة علوم التسيير، التخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.
- سلطاني عادل، محاضرات التدقيق والتسيير الحياي. كلية العلوم التجارية جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، 2023-2024.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية -، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- عمار بوجلال أكرم، جندي إسماعيل، المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة لمؤسسة كوندور لوجيستيكس، مذكرة تخرج ماستر، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج 2022 - 2023.
- مدان محمد، محاضرات في تشريعات العمل جامعة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، أبو بكر بالقائد، جامعة تلمسان، 2021.

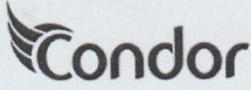
ثالثاً: التشريعات القانونية

- القانون 13 83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ سنة 1983، المادة 13 و14 و22.
- القانون رقم 78-12، المادة 1184-185، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
- القانون رقم 78-12، المادة 127-129، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
- القانون رقم 78-12، المادة 152، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
- القانون رقم 78-12، المادة 155، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
- القانون رقم 78-12، المادة 158، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
- القانون رقم 78-12، المادة 160، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32.
- القانون رقم 78-12، المادة 70 والمادة 157، 08 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، عدد 32.
- القانون رقم 83_11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 2 جويلية 1983 رقم 28 معدل ومتمم بالأمر رقم 17_96 المؤرخ فيها 6_07_1996 ال مادة 29.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمل، الجريدة الرسمية، ال عدد 17، المادة رقم 80.
- القانون رقم 03_99، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 24 مارس 1999 المادة 6.
- المرسوم التنفيذي رقم 97_46، العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية، المؤرخ في 4 فيفري 1997 المادة 2_3 الجريدة الرسمية عدد 8.
- قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2020
- قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2021
- قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2022
- قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2023
- قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، 2024

قائمة الملاحق



الملحق رقم 01:



Bulletin de paie

Page : 1/1

Paie pour : 01/2024

(01.01.2024-31.01.2024)

SPA CONDOR ELECTRONICS

N° Affiliation CNAS :

Matricule : 00014756

Nom & prénom :

Adresse : CN Belimour

BELIMOUR 34025 , BORDJ BOU ARRERIDJ

Affectation : DFC

Date embauche	Date sortie	Date naissance	Sit.familiale	Salaire de base	Unité Structurelle
04.10.2016		20.09.1992	M	70 980,00	Direction Finances & Comp
N° CNAS	N° CACOBAPTH	N° Mutuelle	Type de contrat	Fonction	
			CDI Temps Plein	Chargé Clôture & Consolidation	

Rubrique	Libellé	Nbre/Base	Taux	PART SALARIALE					
				Gains	Retenues				
1000	Salaire de base			70 980,00					
1020	Retenue Abs. Non Payées	60,17	409,51		24 640,09				
1035	Ret Absence Congé Payé	16,00	409,51		6 552,13				
/170	Salaire de Base Payé			39 787,78					
1300	Indemnité Congé Annuel	2,00		5 824,74					
1615	Ind. Forfaitaire Fonction	39 787,78	20,00	7 957,56					
2010	Prime de Rendement	39 787,78	16,00	6 366,04					
2600	Ind Expérience Profes.	39 787,78	13,38	5 323,61					
/171	Salaire de Poste			65 259,73					
6055	Ret.Cotisations: CNAS	65 259,73	9,00		5 873,38				
/172	Retenue Sécurité Sociale				5 873,38				
/173	Salaire Imposable			59 386,35					
8461	Retenue IRG	54 085,84	30,00		10 563,00				
8462	Retenue IRG Congé				923,95				
/174	Salaire Brut			65 259,73					
6355	Mutuelle SAPS				400,00				
9720	Acompte sur salaire				30 000,00				
9793	Ret.Achat par facilité CP	90 300,00			12 900,00				
Mode règlement : Virement		Banque : CPA (00400309) N° de compte : 410002921059		Net à payer	4 599,40				
Cumuls Annuels					Congés Annuels				
S.Brut	S.Poste	S.Imposable	Tot.I.R.G	Mas.Sal.	Ind.CEP	Jrs CEP	Droit	Solde	Pris
65 259,73	65 259,73	59 386,35	11 486,95	82 227,26	5 824,74	2,00	38,50	16,50	22,00

Ce bulletin de paie est établi en Dinar Algérien. Pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

الملحق رقم 02:



Bulletin de paie Page : 1/1

Paie pour : 03/2024

Matricule :

SPA CONDOR ELECTRONICS

Nom & prénom :

Adresse :

BORDJ BOU ARRERIDJ 34000, BORDJ BOU

N° Affiliation CNAS :

ARRÉRIDJ

				PART SALARIALE	
Rubrique	Libellé	Nbre/Base	Taux	Gains	Retenues
1000	Salaire de base			66 780,00	
/170	Salaire de Base Payé			66 780,00	
1615	Ind. Forfaitaire Fonction	66 780,00	20,00	13 356,00	
2010	Prime de Rendement	66 780,00	20,00	13 356,00	
2600	Ind Expérience	66 780,00	6,50	4 340,70	
/171	Profes. Salaire de Poste			97 832,70	
6055	Ret.Cotisations: CNAS	97 832,70	9,00		8 804,94
/172	Retenue Sécurité Sociale				8 804,94
/173	Salaire Imposable			89 027,76	
8461	Retenue IRG	89 027,76	30,00		16 606,00
/174	Salaire Brut			72421,76	
6355	Mutuelle SAPS				400,00
9000	Indemnité Salaire Unique			1 000,00	
9010	Don Social (Aid)			5000,00	
9150	Ind. Frais de Mission			800,00	
9720	Acompte sur salaire				20 000,00
Mode règlement : Virement				Net à payer	58 821,76

الملحق رقم 03:

Rubrique	Libellé	Nbre/Base	Taux	Gains	Retenues
1000	Salaire de base			73 080,00	
/170	Salaire de Base Payé			73 080,00	
1615	Ind. Forfaitaire Fonction	73 080,00	20,00	14 616,00	
2010	Prime de Rendement	73 080,00	16,25	11 875,50	
2600	Ind Expérience Profes.	73 080,00	20,00	14 616,00	
/171	Salaire de Poste			114 187,50	
6055	Ret.Cotisations: CNAS	114 187,50	9,00		10 276,88
/172	Retenue Sécurité Sociale				10 276,88
/173	Salaire Imposable			103 910,62	
8461	Retenue IRG	103 910,62	30,00		21 073,00
/174	Salaire Brut			114 187,50	
6255	Ret.Cotisations:CACOBAPTH	114 187,50	0,38		428,20
6355	Mutuelle SAPS				400,00
9000	Indemnité Salaire Unique			1 000,00	
9793	Ret.Achat par facilité CP	31 710,00			4 530,00
Mode règlement : Virement				Banque : SGA () N° de compte :	Net à payer 78 479,42

الملحق رقم 04:

Rubrique	Libellé	Nbre/Base	Taux	Gains	Retenues
1000	Salaires de base			73 080,00	
/170	Salaires de Base Payés			73 080,00	
1615	Ind. Forfaitaire Fonction	73 080,00	20,00	14 616,00	
2010	Prime de Rempement	73 080,00	16,25	11 875,50	
2600	Ind Expérience Profes.	73 080,00	20,00	14 616,00	
/171	Salaires de Poste			114 187,50	
6055	Ret. Cotisations: CNAS	114 187,50	9,00		10 276,88
/172	Retenue Sécurité Sociale				10 276,88
/173	Salaires imposables			103 910,62	
8461	Retenue IRG	103 910,62	30,00		21 073,00
/174	Salaires Bruts			114 187,50	
6255	Ret. Cotisations: CACOBAPTH	114 187,50	0,38		428,20
6355	Mutuelle SABS				400,00
9000	Indemnité Salaire Unique			1 000,00	
9793	Ret. Achat par facilité CP	31 710,00			4 530,00
Mode règlement : Virement				Banque : SCA N° de compte :	Net à payer : 78 479,42

الملحق رقم 05:

COMPTABILISATION PART EMPLOYE

DATE COMPTABLE	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
31/01/2024	63101000	Traitements et salaires	39 787,78	
31/01/2024	63105000	Primes et gratifications	5 824,74	
31/01/2024	63105000	Primes et gratifications	7 957,56	
31/01/2024	63105000	Primes et gratifications	6 366,04	
31/01/2024	63105000	Primes et gratifications	5 323,61	
31/01/2024	43110000	CNAS, retenues personnel		5 873,38
31/01/2024	44200000	IRG retenu sur salaires (barème)		11 486,95
31/01/2024	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé		400,00
31/01/2024	42501000	Avances sur salaires		30 000,00
31/01/2024	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales		12 900,00
31/01/2024	42110000	Salaires et appointements à payer	65 259,73	65 259,73

COMPTABILISATION PART PATRONALE

DATE COMPTABLE	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
31/01/2024	63504000	Cotisations Mutuelle, part patronale	550,00	
31/01/2024	43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale		550,00
31/01/2024	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	16 967,53	
31/01/2024	43111000	CNAS, part patronale		16 967,53

Les chiffres d'affaires et les revenus sont inscrits en dinars, le dernier chiffre étant ramené au zéro
Exemple 325,626 DA = 325.620

TAXE SUR LA VALEUR AJOUTEE

Janvier 0
2024

A/ Chiffres d'affaires imposables

Code	Opérations assujetties à la TVA	Chiffre d'affaires Total	Chiffre d'affaires Exonéré	Chiffre d'affaires Imposable	Taux	Montant des droits (en DA)
E3B11	Biens produits et denrées (art. 23 du CTVA)				9%	
E3B12	Prestations de services (art. 23 du CTVA)	-			"	-
E3B13	Opérations immobilières (art. 23 du CTVA)	-			"	-
E3B14	Actes Médicaux	-			"	-
E3B15	Commissionnaire E. corliers	-			"	-
E3B16	Fourniture d'énergie	-			"	-
E3B21	Production : biens, produits, denrées				19%	-
E3B22	Revente en l'état : biens, produits, denrées	-		-	19%	-
E3B23	Travaux immobiliers autres que ceux de 7%	-			19%	-
E3B24	Professions Libérales	-			19%	-
E3B25	Opérations de banques et assurances	-			19%	-
E3B26	Prestations de téléphone et téléx	-			19%	-
E3B28	Autres prestations de services	-		-	19%	-
E3B31	Débts de boissons	-			19%	-
E3B32	Production biens et denrées (art. 21 CTVA)	-			19%	-
E3B33	Reventes en l'état (art. 21 CTVA)	-			19%	-
E3B34	Tabacs et allumettes	-			19%	-
E3B35	Spectacles jeux diversifs autres	-			19%	-
E3B36	Autres prestations (art. 21 CTVA)	-			19%	-
E3B37	Consommations sur place	-			19%	-
TOTAL GENERAL DES C.A		-	-	-		-

B/ Déductions à opérer

	NATURE DES DEDUCTIONS	MONTANT
E3B91	Précompte antérieur	
E3B92	TVA / achats de matières et services (art.29 CTCA)	
E3B93	TVA / achats biens amortissables (art.38 CTCA)	
E3B94	Régularisation prorata déduction (art.40 CTCA)	
E3B95	TVA / factures annulées ou imp (art.18 CTCA)	
E3B96	Autres déductions (justification de précomptes, etc.)	
	Total des déductions à opérer(B)	-

C/ TVA à Payer

	C	
		-
E3B97	Régularisation du prorata (art.40 CTCA)	
E3B98	Reversement (art.40 CTCA)	
	TOTAL A RAPPELER (C)	-
	B	-
E3B00	A PAYER au titre du mois (C-B) (A porter dans cadre récapitulatif) PRECOMPTÉ à reporter(B-C)	-
E3B99		-

الملحق رقم 07:

				Gains	Retenues
1000	Salaire de base			32 200,00	
1020	Retenue Abs. Non Payées	8,00	185,77		1 486,18
/170	Salaire de Base Payé			30 713,82	
1300	Indemnité Congé Annuel	17,50		28 265,48	
1380	Ind. de Nuisances			1 810,40	
2010	Prime de Rendement	30 713,82	17,86	5 485,49	
2600	Ind Expérience Profes.	30 713,82	32,00	9 828,42	
/171	Salaire de Poste			76 103,61	
6055	Ret.Cotisations: CNAS	76 103,61	9,00		6 849,32
/172	Retenue Sécurité Sociale				6 849,32
/173	Salaire Imposable			69 254,29	
8461	Retenue IRG	43 532,70	27,00		4 407,00
8462	Retenue IRG Congé				2 452,51
/174	Salaire Brut			76 103,61	
6355	Mutuelle SAPS				400,00
9000	Indemnité Salaire Unique			1 000,00	
9600	Don Social Fin Carrière			211 854,36	
9720	Acompte sur salaire				5 000,00
9793	Ret.Achat par facilité CP				16 800,00
Mode règlement :				Net à payer	253 049,14
Virement					

الملحق رقم 08:

COMPTABILISATION DE LA PAIE MOIS DE JANVIER 2024

DATE	Type de pièce	Compte général	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
31/01/2024	SP	27402000	Prêts achats véhicules		1 193 344,79
31/01/2024	SP	27403000	Prêt social		13 000,00
31/01/2024	SP	27404000	Autres prêts au personnel		1 521 194,50
31/01/2024	SP	42110000	Salaires et appointements à payer		175 480 938,41
31/01/2024	SP	42501000	Avances sur salaires		24 437 000,00
31/01/2024	SP	42502000	Avances sur frais de mission		700 000,00
31/01/2024	SP	42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales		7 763 327,20
31/01/2024	SP	43110000	CNAS, retenues personnel		23 070 050,86
31/01/2024	SP	43111000	CNAS, part patronale		58 369 590,02
31/01/2024	SP	43220000	Cotisations CACOBATPH, part employé		20 474,11
31/01/2024	SP	43221000	Cotisations CACOBATPH, part patronale		687 111,40
31/01/2024	SP	43222000	Cotisations Mutuelle, part employé		1 876 400,00
31/01/2024	SP	43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale		2 580 050,00
31/01/2024	SP	44200000	IRG retenu sur salaires (barème)		32 331 963,75
31/01/2024	SP	63101000	Traitements et salaires	178 351 727,19	
31/01/2024	SP	63102000	Présalaires et indemnités de stage et d'apprentiss	922 288,26	
31/01/2024	SP	63103000	Heures supplémentaires	3 474 252,51	
31/01/2024	SP	63104000	Congés payés	11 348 486,46	
31/01/2024	SP	63105000	Primes et gratifications	31 633 154,05	
31/01/2024	SP	63106000	Indemnités et avantages divers	41 869 785,15	
31/01/2024	SP	63108000	Avantages divers	808 000,00	
31/01/2024	SP	63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS	58 369 590,02	
31/01/2024	SP	63503000	Cotisations à la CACOBATPH	687 111,40	
31/01/2024	SP	63504000	Cotisations aux mutuelles	2 580 050,00	
			TOTAL	330 044 445,04	330 044 445,04

الملحق رقم 09:

PAIEMENT DES SALAIRES

DATE COMPT.	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
03/02/2024	42110000	NET A PAYER	175 480 938,41	
04/02/2024	51200000	BANQUE BEA		175 480 938,41

DU 03 AU 05 DU MOIS PROCHAIN

PAIEMENT IRG SUR SALAIRE

DATE COMPT.	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
18/02/2024	44200000	IRG retenu sur salaires (barème)	32 331 963,75	
18/02/2024	51200000	BANQUE BEA		32 331 963,75

AVANT LE 20 DU MOIS PROCHAIN

PAIEMENT CNAS

DATE COMPT.	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
25/02/2024	43110000	CNAS, retenues personnel	23 070 050,86	
25/02/2024	43111000	CNAS, part patronale	58 369 590,02	
25/02/2024	51200000	BANQUE BEA		81 439 640,88

AVANT LE 31 DU MOIS PROCHAIN

AVANCE SUR SALAIRES

DATE COMPT.	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
15/01/2024	42501000		24 437 000,00	
15/01/2024	51200000			24 437 000,00

MOITIE DU MOIS

الملحق رقم 10:

Plan comptable

N°	Nom complet
27402000	Prêts achats véhicules
27403000	Prêt social
27404000	Autres prêts au personnel
42110000	Salaires et appointements à payer
42501000	Avances sur salaires
42502000	Avances sur frais de mission
42702000	Retenue sur prêts œuvres sociales
43110000	CNAS, retenues personnel
43111000	CNAS, part patronale
43220000	Cotisations CACOBATPH, part employé
43221000	Cotisations CACOBATPH, part patronale
43222000	Cotisations Mutuelle, part employé
43222100	Cotisations Mutuelle, part patronale
44200000	IRG retenu sur salaires (barème)
63101000	Traitements et salaires
63102000	Présalaires et indemnités de stage et d'apprentissage
63103000	Heures supplémentaires
63104000	Congés payés
63105000	Primes et gratifications
63106000	Indemnités et avantages divers
63108000	Avantages divers
63501000	Cotisations de sécurité sociale - CNAS
63503000	Cotisations à la CACOBATPH
63504000	Cotisations aux mutuelles



الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر وعرهان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
□	قائمة الجداول
□	قائمة الأشكال
□	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
	الفصل الأول: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور
05	تمهيد
06	المبحث الأول: أساسيات حول الأجور
06	المطلب الأول: ماهية الأجر
09	المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر
09	المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجر
14	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب
14	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب
18	المطلب الثاني: المعالجة الجبائية للأجور والرواتب
23	المطلب الثالث: الحالات الاستثنائية للعمال في الأجور والرواتب
25	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
25	المطلب الأول: الدراسات الوطنية للأجور
26	المطلب الثاني: الدراسات العربية للأجور
30	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والرواتب
32	تمهيد

33	المبحث الأول: التقديم العام لمؤسسة كوندور الكترونكس
33	المطلب الأول: تعريف مؤسسة كوندور الكترونكس
34	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور الكترونكس
36	المطلب الثالث: أهداف مؤسسة كوندور الكترونكس
37	المبحث الثاني: عموميات حول الأجر والراتب في مؤسسة كوندور الكترونكس
37	المطلب الأول: إعداد كشف الأجرة والراتب في مؤسسة كوندور الكترونكس
44	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة كوندور الكترونكس
48	المطلب الثالث: المعالجة الجبائية والتسديد للأجور في مؤسسة كوندور الكترونكس
48	المبحث الثالث: الحالات الخاصة للأجر والراتب في مؤسسة كوندور الكترونكس
49	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية والجبائية لعطلة الأمومة
50	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية لحوادث العمل
51	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية والجبائية للتقاعد
56	خلاصة الفصل الثاني
55	الخاتمة
58	قائمة المراجع
61	الملاحق
73	فهرس المحتويات

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب حسب النظام المحاسبي المالي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في شرح وعرض مكونات الأجور والرواتب من منح وعلاوات وتعويضات واقتطاعات والمعالجة المحاسبية لهم.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ان الأجور تتكون من اجر أساسي وعدة تعويضات، مكافئات واقتطاعات منظمة بفعل نصوص قانونية وتطبيقية وتختلف من عامل لآخر وذلك يرجع لعدة اعتبارات، وان التسجيل والمعالجة المحاسبية هي اخر مرحلة لإعداد الاجور والرواتب وفي مؤسسة كوندور لوجيستك تستعمل برنامجا خاصا لتسيير ومعالجة الأجور.

الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب، المعالجة المحاسبية، المعالجة الجبائية، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract:

This study aimed to Learn about the accounting treatment and the fiscal treatment of wages according to the financial accounting system.

It has been relied on the descriptive analytical approach to explain and display the components of wages from grants compensation, rewards, deductions and the accounting treatment for them.

The study reached several results; the most important is wages consist of a basic wage and several compensations, bonuses and deductions of which legal laws and legislation regulate that change from one factor to another due to several considerationsr .

Registration and accounting processing is the last stage of preparing wages and in an institution conder they use a special program to manage and process wages.

Key words: Wages and salaries, accounting treatment, fiscal treatment, economic institution.