

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم مالية ومحاسبة
تخصص: علوم مالية ومحاسبة



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم المالية والمحاسبة
رقم:

تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي

محاسبة الأجور في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري

تحت إشراف:

الدكتور طويرات رابح

من إعداد:

- بن الخديم مبروك

- بن زاهية عبد الصمد

السنة الجامعية : 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

من الطالب بن الخديم مبروك:

وُجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر وفي جميع مراحل الحياة، يُوجد أناس يستحقون منا الشكر وأولى الناس بالشكر هما الأبوان؛ لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء؛ فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدنيا والآخرة . إلى زوجتي ورفيقة الكفاح في مسيرة الحياة إلى أصدقائي الذين أشهد لهم بأنهم نعم الرفقاء في جميع الأمور ..أهديكم بحثي المتواضع.

من الطالب بن زاهية عبد الصمد:

إلى أبي العطوف بشير قدوتي ومثلي الأعلى في الحياة؛ فهو من علّمني كيف أعيش بكرامة وشموخ .

إلى أُمي الحنونة حياة لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة العمر، ومثال التفاني والعطاء. إلى إخوتي محمد وياسر واسراء ورونق سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني إلى أصدقائي كلهم على رأسهم أيوب وبلال شكرا على كل أنواع الدعم والمساعدة.

إلى عمتي تحت القبر وفي قلبي حية تمنيت أن تكوني معي في الحياة وفي هذه اللحظة رحمة الله عليك إلى كل أسرتي كبيرة من أعمامي وأخوالي وخالاتي على رأسهم خالي حمزة ويوسف ورابع ومحمد وفريد وخالاتي خاصة زوينة وفاطمة على الوقوف معي في هذه الفترة ولا أنسى أولاد عم علي رأسهم ابنة عمي وفاء على تشجيعها لي طوال الوقت شكرا لك من أعماق قلبي إلى كل هؤلاء أهديهم هذا العمل المتواضع؛ سائلا الله العلي التقدير أن ينفعنا به ويمدنا توفيق

شكر و عرفان

انطلاقاً من قوله تعالى: ﴿وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ

كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ﴾

نحمد الله أن أنعم لنا بإنجاز هذا العمل والشكر له أنه وفقنا

لإخراجه إلى النور . وبموجب هذا أتوجه بالشكر الجزيل:

أولاً: إلى مشرفنا في هذا التقرير "الدكتور القدير طويرات رابح"

على وقوفه معنا طيلة العمل

وثانياً: إلى محافظ الحسابات "الأستاذ دروش محمد الأمين" الذي

تربصنا عنده وعلى كل ما وفره لنا في التقرير.

كما نتقدم بخالص الأمنيات إلى الأساتذة الكرام لقسم علوم

مالية ومحاسبة جامعة المسيلة كل باسمه على ما بذلوه معنا من

جهد طيلة ثلاثة أطوار دراسية كما نشكر كل من له فضل علينا

وكل من أسدى إلينا معروفاً أو توجيهاً أو إرشاداً.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أن محاسبة الأجور تبين الدور الهام الذي تقوم به المحاسبة في التسجيل اليومي وأهميتها على الصعيد العام في المؤسسة، ومن خلال ما يقوم به المحاسب يتبين لنا أهمية هذا العمل في إطار التسيير والرقابة على المؤسسات؛ حيث أن المحاسب يقوم بالربط بين مصلحة المحاسبة ومختلف المصالح الأخرى.

ولدعم الجانب النظري فلقد اعتمدنا في الجانب التطبيقي على الدراسة الميدانية لدى مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والتي مما مكن من معرفة أن الأجر له عدة مكونات من أجر أساسي تعويضات، مجموعة من المكافآت والاقطاعات والتي تنظمها نصوص قانونية وتنظيمية. ولذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما كونها تخضع لعدة قوانين وهي: قانون العمل - التشريع الجبائي - الضمان الإجتماعي.

الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب - الضرائب الجبائية - المعالجة المحاسبية

Synopsis:

This study aims to know that wage accounting shows the important role that accountability plays in daily registration and its importance at the general level in the institution, through what the accountant does, it becomes clear to us the importance of this work in the framework of management and oversight of institutions. As the accountant links the accounting department with various other interests.

To support the theoretical aspect, we have relied on the applied aspect on the field study of the construction works in its various stages, major public works and irrigation, which enabled the knowledge that the reward has several components of a basic wage of compensation, a set of rewards and deductions organized by legal and regulatory texts. Therefore, the accounting of wages is a somewhat complex process, as it is subject to several laws: Labor Law – Tax Legislation – Social Security.

Keywords: wages and salaries–excise taxes–accounting processing

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	
	واجهه تقرير تربص
	بسملة
	كلمة شكر
	الإهداء
	ملخص
أ-ث	فهرس المحتويات
ج-ح	مقدمة
20-07	الخلفية النظرية
07	1-مدخل الى الرواتب والأجور
07	1-1-ماهية الرواتب والأجور
10-08	1-2-العناصر المكونة للأجر
08	1-2-1-الأجر الادنى المضمون
08	1-2-2-الأجر الاساسي او القاعدي
08	1-2-3-المنح والعلاوات
09	1-3-2-1-تعويض الخبرة المهنية
09	1-3-2-2-تعويض عمل المنصب
09	1-3-2-3-تعويض الضرر او الخطر

09	1-2-3-4-تعويض المنطقة الجغرافية
10	1-2-3-5-تعويض السلة والنقل
10	1-2-3-6-الساعات الإضافية او تعويض العمل
10	1-2-3-7-علاوة المردودية الجماعية
10	1-2-3-8-علاوة المردودية الجماعية
10	1-2-3-9-المنح العائلية
10	1-2-3-10-الاستفادة من الأرباح
10	1-2-3-11-الأجر الوحيد
20-11	2-الاقطاعات - أعباء المستخدم - إعداد كشف الأجرة - التسجيل المحاسبي للأجور
11	2-1-الاقطاعات
11	2-1-1-الاقطاعات الاجبارية
11	2-1-1-1-الاشتراكات في الضمان الاجتماعي
11	2-1-1-2-اشتراكات صندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري
14-12	2-1-1-3-الضريبة على الدخل الاجمالي
14	2-1-2-الاقطاعات الإختيارية
14	2-1-2-1-التعاونيات
14	2-1-2-2-تسبيقات على الأجور والرواتب
17-15	2-2-إعداد كشف الأجور والمعالجة المحاسبية لها

15	2-2-1- الوثائق الأساسية لمحاسبة الرواتب والأجور
17-15	2-2-2- إعداد كشف الأجور والحسابات المستخدمة في التسجيل المحاسبي
18	2-2-3- التسجيل المحاسبي للأجور والمصاريف المرتبطة بها
20	خلاصة الإطار النظري
31-21	الخلفية التطبيقية
22-21	3- تقديم مكتب المحاسبة دروش محمد الأمين ومؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحل والأشغال العمومية الكبرى والري
21	3-1- تقديم مكتب المحاسبة قيد الدراسة الميدانية
22	3-2- تقديم المؤسسة قيد الدراسة
32-22	4- المعالجة المحاسبية للأجور في مكتب المحاسبة (دراسة حالة ومؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحل والأشغال العمومية والري)
23	4-1- مكونات الأجر في المؤسسة
23	4-1-1- الأجر القاعدي
24-23	4-1-2- المنح
25-24	4-1-3- التعويضات
25	4-1-4- الاقتطاعات
25	4-2- إعداد كشف الأجرة في المؤسسة

27-25	4-2-1- دراسة كشف راتب العامل الاول (الملحق رقم 01)
29-27	4-2-2- دراسة كشف راتب العامل الثاني (الملحق رقم 02)
31-29	4-3- المعالجة المحاسبية للأجور
31	4-4- التصريحات الواجبة تقديمها لمصالح الضريبة والضمان الإجتماعي
31	خلاصة الفصل التطبيقي
32	الخاتمة
34-33	قائمة المراجع
42-35	الملاحق

مقدمة:

في ظل تعدد الأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها المؤسسات، و نظرا لما يكتسبه الأجر من أهمية بالغة للعامل ورب العمل على حد سواء، أصبح من القضايا المطروحة حاليا و بحدة و التي حظيت باهتمام من طرف التشريعات المعاصرة بغية تقليص الفوارق الاجتماعية بين مختلف فئات العمال من جهة، وتحديد مختلف الإجراءات القانونية ومقاييس التصنيف المهني المعمول بها لحماية الطبقة التشغيلية من جهة أخرى قضية الأجر، و قد اختلفت السياسات والنظم من بلد لبلد ومن مؤسسة لأخرى مع التحولات الاقتصادية التي مرت بها الأزمنة، وهذا ما شهدته الجزائر من إصدار للقوانين، لتحسين الأجر وتشريعات عمالية تعترف بمجموعة هامة من الحقوق والامتيازات، فكيفية معالجة الأجر نوعا ما معقدة كونها لا بد أن تأخذ بالحسبان قانون العمل، القانون الجبائي والضمان الاجتماعي، بغض النظر عن كيفية الإثبات المحاسبي لها مما زاد في حاجة للمؤسسة إلى وجود نظم رقابية تعمل بطريقة سلسلة تؤكد فعاليتها في التسيير.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع فإن الإشكالية التي يمكن طرحها هي:

كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجر والرواتب في المؤسسة الاقتصادية

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات:

- ما هو مفهوم الرواتب والأجر؟
- كيف يتم إعداد كشف الأجرة وما هي العناصر المكونة لها؟
- كيف تتم المعالجة المحاسبية في المؤسسة الاقتصادية "مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحله والأشغال العمومية الكبرى والري"؟

الفرضيات:

- إن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع ككل وللحصول عليه يتطلب جهد عضلي أو فكري يقوم به الفرد، ويحقق الأجر مختلف متطلبات الحياة الأساسية.
- المعالجة المحاسبية للأجر في المؤسسة الاقتصادية وكيفية الحصول على الأجر النهائي لكل عامل فيها.

أهمية البحث:

كون أن الرواتب والأجر تكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة حيث تعتبر المحرك الأساسي لكل نشاطاتها كما أنها تعتبر من أهم التكاليف التي تتحملها المؤسسة لذا يجب الاعتناء بها وإعطائها أهمية كبرى، وبالتالي لا بد من وجود نظام جيد للأجر وسليم قائم على العدل بين الطرفين، حيث يتم مكافأة العامل بما يستحقه مقابل ما يقدمه من جهد، وبدوره يؤدي واجبه تجاه المؤسسة.

مميزات ودوافع اختيار الموضوع:

توجد عدة أسباب دفعتنا لاختيار هذا الموضوع دون سواه وأهم هذه الأسباب ما يلي:

- رغبتنا في إزالة الغموض حول كيفية مراجعة الرواتب والأجر باعتبارها صراع بين العامل وصاحب العمل منذ القدم.

- معرفة مكونات الأجر من خلال تحليل أجرة العامل.

أهداف البحث:

- الاطلاع على المكونات المالية الأساسية للرواتب والأجور.
- التمكين من المهارات التقنية الضرورية لمحاكاة الرواتب والأجور.

منهجية البحث:

تم تقسيم البحث إلى مبحثين منها مبحث نظري ومبحث تطبيقي:
وفيه مبحثان: خاص بالرواتب والأجور (ماهية الرواتب والأجور، العناصر المكونة للأجور، الاقتطاعات، أعباء المستخدم الأجرية وإعداد كشف الأجرة وكيفية تسجيلها محاسبيا)
المبحث الثالث والرابع: خصصناه لدراسة حالة وإضافة ميزة المصدقية للجانب النظري و لتحقيق هذه الميزة قمنا بدراسة تطبيقية على مستوى "مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري" بهدف الوصول إلى كيفية المعالجة الحسابية للأجور فيها.

الخلفية النظرية:**1- مدخل إلى الرواتب والأجور:**

من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة والمدفوعة لعمالها نظير جهدهم إضافة إلى الأعباء الأخرى الملحقة بها الرواتب والأجور. وبناء على هذا، ستكون دراستنا النظرية حول النقاط التالية:

- ماهية الرواتب والأجور.
- العناصر المكونة للأجور.

1-1- ماهية الرواتب والأجور:**أ-تعريف الأجر (le salaire) :**

الأجر (SALAIRE) هو كلمة أصلها لاتيني أخذت من كلمة «Salarium» المشتقة من كلمة «SEL» والتي تعني "الملح" حيث كان الرومان يؤجرون بكمية الملح مقابل الأعمال ذات القيمة التي يقومون بها، ولهذا أطلق على الأجير الذي يؤجر بكمية الملح ب«SALAIRE» (مرزود، 2022).

ومن الناحية القانونية يعرف الأجر كما جاء في القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016 على أنه (الاجتماعي، 2016):

- للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا. يفهم من عبارة مرتب، مايلي:
- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.
- تسديد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء وتبعات مماثلة

ب- من الناحية المحاسبية : فيعتبر الأجر عبئ و تكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة، فهي كل المبالغ الموجهة للعمال سواء كانت على شكل أجور، ساعات إضافية، تعويضات، المنح العائلية، علاوات، مساهمات النشاط الاجتماعي، الاشتراكات الاجتماعية مثل التأمين و التقاعد، والتي تجمع كلها محاسبيا تحت د/ 63 الذي يمثل أجور المستخدمين (حسام، 2019/2020).

كما يعرف الأجر بأنه المردود المادي للعمل المبذول في العملية الإنتاجية، كما أن الأجر هو كل تعويض يتلقاه العامل من طرف صاحب العمل مقابل جهده العضلي أو الفكري وهذا التعويض يأخذ شكلان وهما:

- تعويض عن الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله المستخدم في إنتاج حجم معين من المنتجات أو الاطلاع بعمل معين (أجر بالقطعة).

- تعويض الجهد الفكري والعضلي الذي يبذله المستخدم (العامل) بالمكوث في منصبه (أجر بالزمن). من التعاريف السابقة نستنتج أن الأجر هو المكافأة (النقدية أو العينية) التي تدفعها المؤسسة لعمالها (أو موظفيها مقابل جهدهم البدني أو الفكري الذي قدموه للمؤسسة (خالد، 2020-2021).

1-2- العنصر المكونة للأجر:

للأجر عدة عناصر ثابتة ومتغيرة، يختلف تركيبها أو شكلها من نظام إلى آخر ومن دولة إلى أخرى وانطلاقاً من هذا فإنه يمكن تصنيف الأجر إلى عدة عناصر (مروة، 2019-2020):

1-2-1- الأجر الأدنى المضمون:

كما جاء في قانون تشريع العمل القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016 هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية، اقتصادية، واجتماعية، وهذا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً، ويمنع صاحب العمل أن يمنح أجر أدنى منه ولو كان ذلك برضا العامل. ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ما يأتي:

"متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الإستهلاكية لأسعار الاستهلاك، الظروف الاقتصادية العامة"

1-2-2- الأجر الأساسي أو القاعدي **Salaire de Base**: يقصد بالأجر الأساسي للعامل حسب

قانون علاقات العمل "المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة" حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب التي تختلف من منصب إلى آخر والتي تتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد الذي يتطلبه المنصب، كما تحدد لكل نقطة استدلالية للمنصب قيمة مالية، وينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في النقطة الاستدلالية.

الأجر القاعدي ← الرقم الاستدلالي للصنف X قيمة النقطة الاستدلالية

1-2-3- المنح والعلاوات (التعويضات الثابتة والملحقة المرتبطة بمنصب العمل)

:primes et Indemnités

هناك العديد من التعويضات ذات الصلة بمنصب العمل مجموعة من الشروط والظروف المحيطة، ووفقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول حيث نصت المادة 81 من القانون 11-90 في فقرته الثانية على أن "التعويضات المدفوعات بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المفرد والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة"، تدل كلمة منحة على كل مبلغ من المال يدفع للأجير إضافة إلى أجرته العادية قصد حثه على الإنتاج والزيادة في المردود. ومن بين هذه التعويضات ما يلي:

1-2-3-1- تعويض الخبرة المهنية indemnité de l'expérience (IEP):

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني، فهي نسبة معينة من الأجر الأساسي وتزداد كل سنة - حسب الاتفاقية الجماعية لكل مؤسسة⁽¹⁾ -، ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة.

تعويض الخبرة المهنية } الأجر القاعدي X عدد السنوات X النسبة المئوية 1.40 % للمتعاقدين
من الدرجة 1 ← الدرجة 12 للمرسمين X الأجر القاعدي

1-2-3-2- تعويض عمل المنصب indemnité de travail professionnelle):

وهو تعويض يدفع للعمال من أجل الأوقات غير عادية التي يتطلبها منصب العمل، كالعامل المتناوب أو العمل ليلا وفي الأعياد، العمل (الذي يصل إلى 52 ساعة في الشهر) ويحسب على أساس نسبة من الأجر الأساسي وفقا للاتفاقيات الجماعية.

أجر المنصب = الأجر الأساسي + الساعات الإضافية + المكافآت والتعويضات الخاضعة للضمان الاجتماعي والخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي.

1-2-3-3- تعويض الضرر أو الخطر (indemnité de nuisance): يمنح هذا التعويض

عندما يشتمل المنصب على مهام أو ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو عناصر غير صحية أو خطر في المؤسسة، تضع للعمال المستحقين لهذا التعويض وتحدد الاتفاقيات الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض مدة العمل أو رفعها.

1-2-3-4- تعويض المنطقة الجغرافية:

حيث تحدد له نسبة مئوية تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروبا في عدد الساعات الفعلية. هو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في المنطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر سكناه، وهذا التعويض يدفع بصفة مكاملة للأجر وبصورة دورية شهريا، يحضى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

تعويض المنطقة الجغرافية = (الأجر القاعدي X النسبة المقابلة للمنطقة) ÷ 100%

(1)- الاتفاقيات الجماعية: اتفاق مبرم بين صاحب العمل وتنظيم نقابي ممثل للعمال يهدف إلى تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية.

1-2-3-5- تعويض السلة والنقل:

تقدم ان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وتنص المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج وعدد الأيام القابلة للتعويض هو 22 يوم كحد أقصى، ويعد مقياس تعويض النقل المسافة المقطوعة.

1-2-3-6- الساعات الإضافية أو تعويض العمل الدائم:

يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل (12) ساعة في اليوم، يترتب على الساعات الإضافية دفع تعويض لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة.

$$(40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 173.33 \text{ سا}$$

1-2-3-7- علاوة المردودية الفردية (prime de rendement individuel):

وهي عبارة عن مكافآت تمنحها الشركة أو مؤسسات في الأعياد، وكذلك تمنح كتحفيزات للعمال الذين يساهمون في تطوير عمل الشركة، وتحدد على أساس درجة الإنتاجية التي يحققها كل عامل خلال الشهر مقارنة مع البرامج المسبق المحدد للإنتاج المطلوب تغطيته، وهي نسبة مئوية من الأجر الأساسي، ويحددها عادة رئيس الورشة أو القسم.

1-2-3-8- علاوة المردودية الجماعية (prime de rendement collectif):

غرضها مكافأة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين، وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها كالكمية، النوعية، التكاليف...، ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة، وتقدر بنسب مئوية من الأجر الأساسي، وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.

1-2-3-9- المنح العائلية: تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين

هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 20000 دج، وعدد الأطفال (5)، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدريس التي أصبحت 800 دج طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج.

1-2-3-10- الاستفادة من الأرباح:

وهي نسبة من النتيجة السنوية، توزع على العمال حسب طبيعة المؤسسة، وليست في جميع المؤسسات.

1-2-3-11- الأجر الوحيد:

وهو مبلغ من المال تمنحه المؤسسة في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس عملا.

2-الاقطاعات، أعباء المستخدم، إعداد كشف الأجرة:

تطرقنا في هذا المبحث إلى توضيح كل من الاقطاعات، أعباء المستخدم الأجرية وإعداد كشف الأجرة.

2-1-1-الاقطاعات:

تبعاً لما تم التطرق له سابقاً عن مكونات الأجر، فإن مجموع تلك العناصر يعطينا الأجر الخام للأجير، إلا أن هذا الأجير لا يتحصل على الأجر كاملاً، وإنما هنا كبعض الاقطاعات التي تخفض من هذا الأجر الخام للحصول في النهاية على الأجر الصافي الذي يدفع للأجير، ويمكن التمييز بين نوعين من الاقطاعات الأولى خاصة بالاقطاعات الإلزامية (القانونية) (والثانية خاصة بالاقطاعات الاختيارية):

2-1-1-2-الاقطاعات الإلزامية:

هذه الاقطاعات هي التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهرياً وهي:

2-1-1-1-2-الاشتراكات في الضمان الاجتماعي (La sécurité sociale):

تدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بقصد تأمين العامل على مختلف الحوادث والأخطار التي يمكن أن يواجهها سواء في مقر عمله أو خارجه، بمقابل الدفع المنتظم لحصص الاشتراك حيث يقع على عاتق العامل الاشتراك بنسبة 9 %، يشترك العامل في الضمان الاجتماعي بنسبة 9 % من أجر المنصب وتقتطع إجبارياً موزعة كما يلي:

- التأمين الاجتماعي: 1.5%.
- التقاعد: 6.75%
- التقاعد المسبق: 0.25%.
- التأمين على البطالة: 0.5%.

ويقع على عاتق صاحب العمل بنسبة 26% من الأجر الأساسي الخاضع للاشتراك وهو ما يسمى بأجر المنصب. ويدفع هذا الاشتراك من مجموع أجور المنصب ليدفع إلى مصلحة الضمان الاجتماعي قبل 30 يوماً من الشهر الموالي إذا كان عدد العمال أكثر من عشرة وفي آجال ثلاثة أشهر إذا كان عدد العاملين أقل (بطاش، 2017).

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة المنصب} \times \text{نسبة الاقتطاع } 09\%$$

2-1-1-2-2-اشتراكات صندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء**الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH):**

العطل مدفوعة الأجر: نسبة الاشتراك 12.2%

الاشتراكات بعنوان العطل المدفوعة = الأجرة الخاضع للضمان الاجتماعي x 12.21% ويقع على عاتق المؤسسة

البطالة الناجمة على سوء الأحوال الجوية: نسبة الاشتراك 0.75 %

الاشتراكات بعنوان البطالة الناجمة عن سوء الأحوال = الأجرة الخاضع للضمان الاجتماعي x 0.375% ويقع على عاتق المؤسسة

0.375% يقع على عاتق الأجير، - 0.375% يقع على عاتق المؤسسة) الاجتماعي، 2016.

2-1-2-3- الضريبة على الدخل الإجمالي (Impôt sur revenu globale):

هي عبارة عن مبالغ تقتطعها المؤسسة من أجور العمال مباشرة حسب السلم الضريبي، والذي تحصل عليه إدارة الضرائب والذي يوضح الأجر الخاضع للضريبة ومبلغ الاقتطاع المقابل له.

الأجر الخاضع للضريبة = أجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + التعويضات مثل السلة، النقل والأجر الوحيد.

ويتم حساب الضريبة على الأجور بالنسبة للأجور مدفوعة شهريا عن طريق تطبيق الجدول التصاعدي الشهري على الأجر الخاضع للضريبة كما يلي (الدين، 2022):

جدول رقم (01): Barème IRG

الشرائح	%	الضريبة
أقل من 20000	0%	
20001 إلى 40000	23%	4600
40001 إلى 80000	27%	10800
80001 إلى 160000	30%	24000
160001 إلى 320000	33%	52800
أكثر من 320000	35%	

حيث يتعين من أجل حساب الضريبة على الأجور بتطبيق البرام الشهري بإتباع المراحل الآتية:

- ✓ تحديد الأجر الخاضع للضريبة باستبعاد العناصر غير الخاضعة للضريبة على الأجور.
- ✓ تخفيض الاقتطاعات العمالية في التأمينات الاجتماعية من الأجر الخاضع للضريبة.
- ✓ تحديد شريحة الدخل المناسبة التي ينتمي إليها الأجر الخاضع للضريبة.
- ✓ تخفيض الحد الأدنى للشريحة المناسبة من الأجر الخاضع للضريبة.
- ✓ ضرب الحاصل المحصل عليه في الخطوة السابقة في المعدل المقابل للشريحة المناسبة.
- ✓ إضافة مبلغ التراكم السابق للشريحة المناسبة إلى الحاصل المحصل عليه سابقا. من جهة أخرى ومن أجل حساب الضريبة على الأجور يتعين مراعاة الضوابط الآتية:
- تستفيد المداخيل التي لا تتعدى 30000 دج من إعفاء كامل من الضريبة على الأجور؛
- منح تخفيض ضريبي أول من مبلغ الضريبة على الأجور في حدود 40 % على أن يكون مبلغ التخفيض محصورا بين 1000 و 1500 دج؛
- تستفيد المداخيل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 35000 دج من تخفيض إضافي، حيث يتم تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من المداخيل وفق الصيغة التالية: في سنة 2021

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (8/3) - (20000/3)$$

في سنة 2022 تغيرت المعادلة فأصبحت:

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (51/51) - (27925/8)$$

- تستفيد المداخيل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 42500 دج التي يتقاضاها العمال المعوقون (حركيا، عقليا، بصريا، الصم والبكم) وكذا العمال المتقاعدون التابعون للنظام العام من تخفيض إضافي، حيث يتم تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفق الصيغة التالية: في سنة 2021

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (5/3) - (12500/3)$$

بالنسبة لسنة 2022 أصبحت المعادلة:

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (93/61) - (81213/41)$$

من أجل حساب الضريبة على الأجور ومن أجل التبسيط نمر بالمراحل التالية:

N°	طريقة الحساب
01	تحديد أجر المنصب :salaire de poste = الأجر القاعدي + ت الخبرة المهنية + ت منصب العمل + تعويض الخطر + الساعات الاضافية
02	حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي :Retenue SS اقتطاع الضمان الاجتماعي = أجر المنصب x 09 %
03	تحديد الأجر الخاضع :Salaire Imposable = أجر المنصب + التعويضات الخاضعة (تعويض السلة + تعويض النقل) - اقتطاعات الضمان الاجتماعي
04	تطبيق الجدول التصاعدي الشهري على الأجر الخاضع للضريبة
05	منح التخفيض الضريبي الأول بقيمة 1500 دج
06	حساب الضريبة على الأجور بعد التخفيض الثاني إذا توفرت الشروط السابقة الذكر

2-2-1- الإقتطاعات الاختيارية:

وتتكون هذه القطاعات من العناصر التالية:

2-2-1-1- التعاونيات: وهي جمعيات تضم أعضاء المهنة أو المنشأة يؤدون لها اشتراكات دورية لقاء

مساعدتهم عند الظرف الطارئ أو تقديم خدمات معينة:

2-2-1-2- تسبيقات على الأجور والرواتب أو القروض: تكون على شكل حسابات مدينة (القروض)

فوائد الاعتمادات والحوالات والكفالات والسلفات، ويتم اقتطاعها إما دفعة واحدة أو بأقساط من الأجر الصافي

وذلك حسب قيمة المبلغ أو الاتفاق مثل اقتطاع شراء سيارة، اقتطاع بناء مسكن ويمكن أن تكون هناك

اقتطاعات أخرى اختيارية مثل التأمين على الحياة أو تعاونيات سكنية أو غيرها.

2-2- إعداد كشف الأجور والمعالجة المحاسبية لها:**2-2-1- الوثائق الأساسية لمحاسبة الرواتب والأجور:**

- أ- التصريح بوجود المؤسسة La déclaration d'Existence
- ب- التصريح بالعمال La déclaration des employer
- ج- دفتر الأجور Le livre de paie
- د- بطاقة الأجر La Fiche de paie
- هـ- التصريح بالأجور السنوية La déclaration annuelle des salaires
- و- سجل حركات المستخدمين Livre de mouvement de personnel
- ي- سجل العطل Livre de congés (عطية، 2022-2023)

2-2-2- إعداد كشف الأجور والحسابات المستخدمة في التسجيل المحاسبي:

يتم إعداد الأجور من قبل مصلحة المستخدمين، وهي وثيقة تقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكاله وأنواعه، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى ذكر البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائري هذه الوثيقة إلزاماً أساسياً يقع على عاتق صاحب العمل، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسماً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية، وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساسي للعمل، ويتكون كشف الأجور من:

- الاسم التجاري لصاحب العمل.

- اسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي.

- اسم ووظيفة العامل ومدته المستحقة للأجر. أما المعالجة المحاسبية للأجور فتكون وفقاً لما يلي: بعد إعداد بطاقات الأجور وترحيلها بالتفصيل إلى دفتر الاستناد تقوم المؤسسة بتسجيل عناصر الأجور وصافي الأجور القابلة للدفع وكذا أعباء الأجور وذلك لكل مصلحة.

وفي الأخير تقوم بتسجيل دفع الأجور مستعملة في هذه المرحلة الحسابات التالية (الرحمان، 2009):

أولاً: حسابات الصنف 04 - حسابات للغير.

الحساب 421 العاملون - الأجور المستحقة: ويمثل صافي الأجور المستحقة للعاملين. ويسجل في هذا

الحساب إلا المبلغ الصافي الواجب دفعه (وليس المبلغ الإجمالي) بناء على كشوف دفع الرواتب.

الحساب 422 أموال الخدمات الاجتماعية: يقيد في هذا الحساب في الجانب الدائن المبالغ المستحقة للخدمات

الاجتماعية (المطاعم، لجان المؤسسات) مقابل جعل حساب الأعباء الاجتماعية 635 مديناً.

الحساب 423 مشاركة الأجراء في النتيجة: قد تلجأ الشركة قصد تحسين مردوديتها إلى تشجيع العاملين وذلك

بتخصيص منافع في النتيجة على أساس 20% كحصة في نتيجة الاستغلال تزيد 3% لنتيجة رقم الأعمال.

الحساب 425 العاملون - التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة: عندما تدفع التسبيقات الممنوحة إلى العاملين، فإنه يجعل هذا الحساب مدينا، وذلك يجعل أحد الحسابات النقدية دائنا، وفي فترة لاحقة يقطع هذا التسبيق من الأجر الصافي للعامل، فيجعل هذا الحساب (425) دائنا وذلك يجعل الحساب (421) العاملون) مدينا.

الحساب 427 العاملون - الاعتراضات على الأجور: يخص هذا الحساب المبالغ المعترضة على أجور العمال بقوة القانون، كالقرار الذي تصدره المحكمة للاعتراضات على أجرة العامل أو جزء منها، أو نتيجة ارتباط العامل بدفع أقساط قرض استهلاكي.

الحساب 428 العاملون - الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها:

يسجل في هذا الحساب في جانبه الدائن عند إقفال السنة المالية الأعباء والمنتجات الملحقة بالسنة المقفلة كديون الكيان إزاء مستخدميه (العطل الواجب دفعها)، وعلاوات التشجيع والمكافآت المقرر منحها، ويرصد هذا الحساب عند الدفع الفعلي مقابل جعل الحساب 421 المستخدمون-الأجور المستحقة دائنا.

الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة: وهو حساب دائن بالمبالغ التي تستحقها الهيئات الاجتماعية كصندوق الضمان الاجتماعي ومختلف الهيئات الأخرى كالنقابات والتعاضديات ويجعل دائنا بالاشتراكات المفروضة مقابل جعل الحساب 635 مدينا وعند الدفع يرصد بجعله مدينا مقابل أحد الحسابات النقدية للمؤسسة، ويضم هذا الحساب الحسابات التالية:

د/431 الضمان الاجتماعي.

د/ 4310 اشتراكات اجتماعية محجوزة- قسط العمال.

د/ 4311 اشتراكات اجتماعية- قسط صاحب العمل

د/432 الهيئات الاجتماعية الأخرى.

د/ 4320 تعاونية ضمان.

الحساب 442: الدولة - الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من أطراف أخرى:

ويخص هذا الحساب الضرائب على الأجور والرواتب، حيث يجعل دائنا بمبلغ الضرائب والرسوم الواجب دفعها من طرف المؤسسة مقابل جعل الحساب 641 مدينا.

الحساب 4470- الدفع الجزافي: يعتبر عبئا إضافيا تتحمله المؤسسة التي تشغل عمالا، ويحتسب على أساس أو معدل أو نسبة مئوية (تحدد من طرف قانون المالية للدولة) وتتكون قاعدة حسابه من مجموع عناصر الأجرة الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي بعد طرح الاشتراك في الضمان الاجتماعي، حيث يجعل هذا الحساب دائنا بقيمة الدفع الجزافي مقابل جعل حساب 6410 مدينا ويرصد عند الدفع الفعلي.

ثانيا: حسابات الصنف 05 الحسابات المالية: يخص هذا الصنف كل الأموال السائلة التي يمكن للمؤسسة

استعمالها في أي وقت لتمويل مشاريعها، ومن أهم الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور نجد:

الحساب 51 البنوك والمؤسسات المالية: يمكن تقسيم هذا الحساب بحسب أنواع البنوك ومختلف المؤسسات المالية التي تتعامل معها المؤسسة عن طريق الأموال الجاهزة المودعة من طرفها في حساباتها الجارية ويستعمل هذا الحساب في حالة تسديد أجور العمال وكذا تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب المستحقة، بحيث يجعل هذا الحساب دائنا مقابل جعل أحد الحسابات السابقة مدينة.

الحساب 53 الصندوق: وهو حساب خاص بالمبالغ النقدية التي تقبضها المؤسسة ويسجل في الجانب المدين هذا الحساب، ويقيد مبلغ النقود المصروفة في الجانب الدائن لهذا الحساب، ويكون رصيده دائما مدينا ولا يكون بأي حال من الأحوال دائنا.

ثالثا: حسابات الصنف 06-المصاريف:

تعني المصاريف مجموعة الاستهلاكات والأعباء، والإهلاكات والمخصصات التي تتطلبها طبيعة نشاط المؤسسة بهدف انجاز مهامها، وأهم الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور الحسابات التالية:

الحساب 63 (مصاريف المستخدمين): تتمثل في كافة المكافآت الممنوحة للعاملين من طرف المؤسسة، وكذا المصاريف ذات الطابع الاجتماعي التي تدفعها المؤسسة إلى الهيئات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي، صناديق التقاعد...الخ)، وذلك استنادا إلى القوانين التي تلزم المستخدمين بدفعها، وينقسم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:

الحساب 631 أجور المستخدمين: يمكن تقسيم هذا إلى الحسابات الفرعية التالية:

الحساب 6310 - رواتب وأجور: يسجل في هذا الحساب الأجر القاعدي الموافق للمستخدم وذلك لفترة النشاط العادي، ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى حساب يخص أجور العمال الدائمين وآخر يخص العمال المؤقتين:

د/63100- رواتب وأجور-مستخدمين دائمين.

د/63101- رواتب وأجور- مستخدمين مؤقتين.

الحساب 6311 - ساعات إضافية: يسجل في هذا الحساب المبلغ الموافق لعدد ساعات العمل الإضافية التي استغلها العامل زيادة عن الزمن المطلوب منه قانونيا.

الحساب 6312-المكافآت: ويسجل في هذا الحساب قيمة العلاوات التي تمثل حوافز لدى العمال مثل علاوات المردودية والمسؤولية، كما تمثل تعويضا عن الضرر كعلاوات الخطر والتلوث... الخ.

الحساب 63129 - العطل المدفوعة الأجر: يسجل في هذا الحساب قيمة الساعات المدفوعة للمستخدم خلال العطل القانونية.

الحساب 638 - أعباء المستخدمين الأخرى: يستعمل هذا الحساب عند استعادة مستخدمين من مزايا مالية مرتبطة بالأجور، وينقسم إلى الحسابين الجزئيين التاليين:

د/6381 - تعويضات: مثل تعويضات الأكل والسكن...الخ.

د/6382 - أداءات مباشرة: مثل المنح العائلية.

الحساب 635- الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية: هذه الاشتراكات تختلف عن الاشتراكات الاجتماعية المقنطرة من أجر المستخدم لصالح الهيئات الاجتماعية (ح 43). حيث يمثل هذا الحساب الحصة التي تدفعها للدولة كمساهمة إلزامية وتسجل هذه المبالغ في جانبه المدين، ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:

د/ الحساب 6350- اشتراكات الضمان الاجتماعي.

د/ الحساب 6351- اشتراكات التعاضديات.

د/ الحساب 6352- اشتراكات في صناديق التقاعد.

الحساب 637- الأعباء الاجتماعية الأخرى: حيث يسجل في هذا الحساب قيمة الأعباء الاجتماعية الأخرى التي تدفعها المؤسسة للمشاركة في النشاطات الاجتماعية كالمساهمة في تمويل المطاعم المدرسية والمخيمات الصيفية... الخ.

الحساب 64- الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة: يجعل هذا الحساب مدينا بقيمة الضرائب والرسوم

المفروضة على المؤسسة. ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:

د/ الحساب 641- الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.

د/ الحساب 6410- الدفع الجزافي (صبرينة، 2019 _ 2020).

2-2-3- التسجيل المحاسبي للأجور والمصاريف المرتبطة بها:

أ- تسجيل قيود (إثبات) الأجور وتسديد الأجور (الرحمان، 2009):

- ويتم بالاعتماد على المجاميع المسجلة في دفتر الأجور.

دائن	مدين	تاريخ العملية	دائن	مدين
	XXX	د/الاجر القاعدي		631000
	XXX	د/تعويض الخبرة		631010
	XXX	د/تعويض الضرر		631020
	XXX	د/تعويض المنطقة		631021
	XXX	د/منحة المردودية		631040
		د/تعويض السلة		631050
XXX		د/المستخدمون الاجور المستحقة	421000	
XXX		د/الضمان الاجتماعي	431110	
XXX		د/الدولة الضرائب على الدخل	442200	
		بيان : قيد الاجور المستخدمين		

XXX	XXX	د/المستخدمون الاجور المستحقة ح/البنك بيان تسديد الاجور عن طريق شيك بنكي	512	421000
-----	-----	-------------------------------------------------------------------------------	-----	--------

قيد إثبات الإقتطاعات للشهر N:

XXX	XXX	في نهاية الشهر (N) د/المستخدمون (العاملون)	421
XXX		د/الضريبة على الدخل الإجمالي	442
XXX		د/الضمان الاجتماعي «CNAS» نصيب العامل 9%	431
XXX		د/المستخدمون - تسبيقات على الأجور	425
		إثبات الإقتطاعات لشهر (N)	

ج- التسجيل المحاسبي للأعباء المرتبطة بالأجور (الأعباء الاجتماعية):

تتمثل هذه المصاريف، كما ذكرنا سابقا، في نصيب المؤسسة في اشتراكات الضمان الاجتماعي

XXX	XXX	في نهاية الشهر N د/اشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي - نصيب المؤسسة (رب العمل)	6350
XXX		د/ الضمان الاجتماعي "CNAS"	4311
		إثبات اشتراكات الشهر (N)	

- نصيب المؤسسة في اشتراكات الضمان الاجتماعي CNAS (26 %) من أجر المنصب

د- التسجيل المحاسبي لهذه الأعباء: في تاريخ تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي):

4310	ح /الضمان الاجتماعي "CNAS" 35 % من أجر المنصب	xxx	خلال (30) يوم الموالية للشهر (أو الثلاثي)
512/53	ح/ الصندوق / البنك	xxx	تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي بشيك بنكي أو وصل نقدي

- في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي:

442	ح/ الدولة - الضريبة على الإجمالي القابلة للتحويل من أطراف أخرى	xxx	قبل (20) يوم الموالية للشهر (أو الثلاثي)
512/53	ح/الصندوق، البنك	Xxx	تسديد الضريبة على الدخل / صنف الأجور (الشهر أو الثلاثي N)

(الرحمان، 2009)

خلاصة الإطار النظري:

تم التطرق في هذا الإطار إلى أهم جزء يتركز عليه موضوع البحث حيث تناولنا في المبحث الأول ماهية الأجور ؛ فتطرقنا إلى معرفة مفهوم الأجور والعناصر المكونة له، ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلى الاقتطاعات وإعداد كشف الأجرة والمعالجة المحاسبية للأجور، وهذه الدراسة النظرية مكنتنا من التعرف على واقع الأجور والعناصر المكملة لها، من جهة أخرى تعد الأجور من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة والمدفوعة لعمالها نظير جهدهم إضافة إلى الأعباء الأخرى الملحقة بها والتي تدفع لهيئات أخرى لذلك تعتبر المعالجة المحاسبية للأجور أحد أهم العمليات التي تقوم بها المؤسسة، استكمالاً للدراسة النظرية أجريت الدراسة الميدانية لواقع الأجور في "مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري".

3- تقديم مكتب المحاسبة "دروش محمد الأمين"، ومؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحله والأشغال العمومية الكبرى والري" قيد الدراسة:

3-1- تقديم مكتب المحاسبة قيد الدراسة الميدانية:

أولاً: تعريف مكتب المحاسبة:

تأسس مكتب المحاسبة للسيد حيث تحصل السيد على عدة شهادات في مجال المحاسبة والتدقيق من بينها شهادة خبير محاسبي، مكنته من دخول مجال المحاسبة والمالية والتدقيق المحاسبي بداية من سنة 2019 التي كانت أولى سنواته، في مسيرته المهنية التي مازالت متواصلة ليومنا هذا. وهذا ما خوله تكوين خبرة مهنية سمحت له بتقوية مكانته المهنية في هذا المجال وتوسيع نشاط محله المهني، إذ يعد السيد: دروش محمد الأمين

✓محاسب معتمد

✓محاسب معتمد من طرف الدولة

✓محاسب محلف لدى المجلس

✓خبير محاسبي

✓خبير قضائي

ثانياً: مهام مكتب المحاسبة موضوع الدراسة

يقدم مكتب المحاسبة للسيد" دروش محمد الأمين " العديد من الخدمات المالية والمحاسبية والتدقيق المحاسبي ومن بين أهم الوظائف المقدمة نذكر:

✓مسك المحاسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي

✓مسك المحاسبة المالية للمؤسسات الاقتصادية الخاصة

✓لإعداد القوائم المالية والتقارير النهائية للعملاء

✓إتمام المعاملات والتوسط بين عملاء المكتب والجهات الخاصة بالضرائب والتأمينات:

•الصندوق الوطني للتأمينات

•الديوان الوطني للضرائب

✓إعداد تقارير حول القضايا المالية والمحاسبية المحولة من القضاء

✓تقديم الاستشارات المالية والمحاسبية وكذا الضريبية

✓إعداد تقارير للمؤسسات حول الحسابات وإقرارات الدخل والمبيعات

✓تدريب محاسبين العملاء على الأنظمة المحاسبية

✓قبول المترشحين وتدريبهم تحت رقبته

3-2- تقديم مؤسسة عينة الدراسة :

بالتنسيق مع مكتب المحاسبة محل الدراسة قمنا باختيار عينة للقيام بالدراسة الميدانية ووقع الاختيار على "مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري" وسنعرفها في هذا المطلب قبل التطرق إلى الدراسة التطبيقية :

أولاً: بطاقة تعريفية حول مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري

وهي مؤسسة إقتصادية وهي مؤسسة إقتصادية مقاولاتية ذات الشخص الطبيعي تأسست في عام 1997 يعتبر نشاطها في مجال البناء والأشغال العمومية بمختلف مراحلها تقع وسط مدينة المسيلة بحي إشبيليا، وعدد عمال المؤسسة 48 عامل منهم 4 إطارات و 44 عامل في مختلف المهن، أما حساب أجور مختلف العمال فيقع على مكتب محافظ الحسابات "دروش محمد الأمين".

كما تحتوي المؤسسة على وسائل مادية كما في (الملحق رقم 08) التي تثبت الوسائل المادية الموجهة للورشة.

ثانياً: مفهوم كشف الأجر: بعد حساب الأجر الصافي لكل عامل يقوم المحاسب بإعداد كشف الأجرة لكل عامل بالمؤسسة ويمكن تعريف كشف الأجرة كالآتي:

وهي وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاماً أساسياً يقع على عاتق صاحب العمل، لدرجة أن القانون الأساس ي العام للعامل، جعل عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقاً للقانون، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسماً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية، وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساس ي العام للعامل، أما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزام على عاتق صاحب العمل فقط. أما شكل كشف الأجر فليس له شكل موحد، إذ أنه يختلف من مؤسسة لأخرى أو من هيئة لأخرى، وللتوضيح أكثر لدينا شكل لكشف الأجرة مأخوذ من مكتب محافظ الحسابات لمؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري (أنظر الملحق 01).

4- المعالجة المحاسبية للأجور في مكتب المحاسبة (دراسة حالة مؤسسة أشغال البناء في**مختلف مراحلها والأشغال العمومية الكبرى والري):**

تبدأ المعالجة المحاسبية للأجور في مكتب المحاسبة بخطوة رئيسية عند حساب الأجور الخاصة بمستخدمين وهي حساب الأجر الصافي لكل عامل بعد المرور بعدة مراحل يتخللها تخفيضات وحسومات ومكافآت وتعويضات ومن أجل تفصيل أكثر سنقدم طريقة حساب الأجر لشريحتين من الأجور برتبتين مختلفتين لكن قبل التطرق للمثال سنقوم بتقديم أهم الخطوات الحسابية التي يمر عليها الأجر قبل الوصول إلى الأجر الصافي النهائي:

الأجر القاعدي: الأجر القاعدي الأدنى الممنوح على مستوى المؤسسة محدد طبقاً للتفاوض الجماعي، وحسب الاتفاقية الجماعية للعمل التي تتضمن شبكة الرواتب.

حساب أجر المنصب: الأجر المنصب = الأجر القاعدي + التعويضات المتعلقة بمنصب عمل
إضافة كل التعويضات أو المكافآت أو الزيادات والمنح التي يمكن للعامل الحصول عليها = الأجر القاعدي

$$\text{تعويض الضرر} = \text{الأجر القاعدي} \times 06\%$$

$$\text{منحة عمل المنصب} = \text{الأجر القاعدي} \times 1\% \text{ لكل سنة}$$

$$\text{منحة السلة للعامل} = 22 \text{ يوم} \times 100 \text{ دج}$$

$$\text{منحة النقل العامل} = \text{عدد الكيلومترات} \times \text{معدل أجر الكيلومتر الواحد وفق تقسيم الإتفاقية الجماعية للعمل}$$

بعد حساب كل ما يجب زيادته أو تخفيضه على حدى يحسب أجر المنصب كالتالي:

$$\text{أجر المنصب} = \text{الأجر القاعدي} + \text{تعويض الضرر} + \text{منحة عمل المنصب} + \text{منحة السلة.}$$

بعد ذلك نقوم بطرح الاقتطاعات التخفيضات والحسومات وهي كالاتي:

$$\text{الضمان الاجتماعي} = (\text{أجر منصب} - \text{منحة السلة} - \text{منحة النقل}) \times 9\%$$

ضريبة الدخل الشامل = حسب السلم الضريبي جدول خاص محدد لقيمة الضريبة على الدخل الإجمالي

بعد ذلك تكون آخر خطوة هي حساب الأجر الصافي

$$\text{الأجر الصافي} = \text{أجر منصب} - \text{الضمان الاجتماعي} - \text{ضريبة الدخل الشامل}$$

4-1-1-4- كيفية حساب الأجر في مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحل والأشغال العمومية

الكبرى والري:

4-1-1-1-4- مكونات الأجر في المؤسسة

4-1-1-1-4- الأجر القاعدي : ويتعلق بمنصب العمل ويتم تحديده حسب نوعية الوظيفة وحدد على أساس

الاتفاقية الجماعية. ويتم احتساب الأجر القاعدي على أساس النقطة الاستدلالية، مضروبة في عدد النقاط حسب كل وظيفة.

4-1-1-2-2- المنح :

أولاً: منحة الخبرة المهنية

تقيم أقدمية العامل ضمن وظيفته، وكذا الخبرة المهنية المتحصل عليها أثناء حياته المهنية وتترجم بنسب مؤوية من الأجر القاعدي كما يلي:

النسب	السنوات
1%	لكل سنة كاملة

ثانيا: منحة التعويض عن الضرر

يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تترتب عنها إضرار ومشقة وظروف غير صحية، ووبائية أو مخاطر، الاستفادة من تعويض عن الضرر ويحتسب جزافيا حسب طبيعة الضرر

ثالثا: المنحة الجزافية للخدمة الدائمة

يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تقتضي الخضوع لأوقات عمل تفرضها ضرورة المصلحة وفي حدود اثنان وعشرين (22) يوم خدمة في الشهر الاستفادة من منحة جزافية خاصة بالعمل التناوبي وتحتسب علي أساس الأجر القاعدي الشهري

ويستتني الاستفادة من هذه المنحة كل من العلاوات المرتبطة بالأشغال المؤداة خلال الساعات الإضافية، غير أنها قابلة للجمع بين منحة التعويض عن الضرر.

رابعا: الساعات الإضافية

وهي الساعات خارج المدة القانونية للعمل والتي تقدر ب 40 ساعة في الأسبوع، وهي ساعات استثنائية يطلب من العمال القيام بها تسير حسب نوعية أداؤها:

- أثناء أيام العمل، في حالة عمل يتجاوز 8 ساعات يوميا 75%
- أثناء ايام الراحة الأسبوعية 100%
- أثناء الليل، أعياد الوطنية والدينية 50%

4-1-1-3- التعويضات :**أولا: تعويض النقل**

يمنح تعويض جزافي للنقل الي كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد كيلومتر وتمثل هذه المنحة الجزافية تعويضا عن تكاليف تنقل العمال بين مكان إقامته ومكان عمله.

ويستتني من هذه المنحة، الاعوان الذين يستعملون وسيلة نقل العمال والمنحة الجزافية للسيارة او الدين خصصت لهم بصفة مستمرة سيارة المصلحة.

وتحدد شروط الاستفادة وكذا مبالغها تدريجيا وكما يلي:

المسافة	المبلغ
من واحد (1) كلم الي عشرة (10) كلم	2.200.00 دج
من إحدى عشر (11) كلم الي عشرين (20) كلم	3.000.00 دج
من واحد وعشرون (21) كلم الي ثلاثون (30) كلم	3.500.00 دج
اكثر من واحد و ثلاثون (31) كلم	4.000.00 دج

ثانيا: تعويض القفة (السلة):

تخصص منحة القفة لفائدة العمال الذين يمارسون مهام وفق نظام الدائم المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والعطل السنوية، تحدد هذه المنحة التعويضية للمصاريف التي بذلها العمال، بمبلغ جزافي مقدر بست مئة دينار جزائري (120 دج) لليوم الواحد للعمال.

4-1-1-4- الاقتطاعات :

هناك نوعان من الاقتطاعات

أولاً: اقتطاعات ذو طابع اجتماعي (ضمان الاجتماعي)

يقتطع من الأجر اشتراكات الضمان الاجتماعي المحددة بنسبة 9% من إجمالي أجر المنصب وهي تنقسم إلي:

- اشتراكات التأمين الاجتماعي :1.5% .
- اشتراكات التقاعد:6.75%
- اشتراكات التقاعد المسبق0.25%.
- اشتراكات التأمين على البطالة :0.5%.
- كما يقطع الإشتراك عن البطالة الناجمة على سوء الأحوال الجوية: نسبة الاشتراك 0.75 %، يقع على عاتق الأجير 0.375%

الاشتراكات بعنوان البطالة الناجمة عن سوء الأحوال = الأجرة الخاضع للضمان الاجتماعي x 0.375%
ويقع على عاتق المؤسسة

ثانيا: اقتطاع ذات طابع ضريبي

وتتمثل في الضريبة على الدخل الإجمالي IRG وتحسب حسب السلم الضريبي الشهري وتقتطع من الأجر الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي.

تصرح المؤسسة بالضريبة على الدخل الإجمالي المقتطعة من أجور العمال في تصريح خاص يسمى (G50) وتدفعها لمصلحة الضرائب.

4-1-1-5- الأعباء التي تتحملها المؤسسة :

المؤسسة تتحمل مصاريف أخرى والتي تعتبر حصص اجتماعية تتحملها المؤسسة تدفع إلى المصالح الاجتماعية وهي عبارة عن مبالغ مالية تدفع علي أساس الراتب الاجتماعي في المؤسسة وهي:

اشتراكات الضمان الاجتماعي: وتتمثل نسبته 26% من إجمالي أجر المنصب لعمال المؤسسة ككل، وتدفع للصندوق الوطني للهيئات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) في شهر الموالي (آخر أجل 30 من الشهر الموالي).

4-2- إعداد كشف الأجرة في المؤسسة:

من خلال دراستنا للرواتب والأجور في "تبيين ان عملية إعداد الأجور يقوم بها **مكتب المحاسبة "دروش محمد الأمين"** عن طريق مجموعة من البرامج الرقمية التي تساهم في تبسيط العملية، ويسمى هذا البرنامج " **SOFT FAKHARI**".

لتوضيح ما ذكرنا سابقا سنقوم بمعالجة الأجر لـ 02 عمال تختلف مناصبهم في المؤسسة:

4-2-1- دراسة كشف راتب العامل الأول (الإطار) (الملحق رقم 01):

من خلال أخذ عينة للإطار في الصندوق التقاعد "وهذا الكشف يخص شهر وصلنا الي نتائج التالية:

أولاً: حساب أجر المنصب

والتي تشمل الأجر القاعدي والتعويضات

✓ الأجر القاعدي: 50000 دج

✓ منحة التعويض عن الضرر = الأجر القاعدي × 6% = 50000 × 6% = 3000 دج

✓ منحة الخبرة المهنية I.E.P:

نسبتها 1% من الأجر القاعدي لكل سنة وتساوي:

$$IEP = 50000 \times 1\% = 500 \text{ دج لكل سنة}$$

أجر المنصب = الأجر القاعدي + مجموع المنح والتعويضات

$$\text{أجر المنصب} = 50000 + 3500$$

$$\text{أجر المنصب} = 53500 \text{ دج}$$

ثانياً: حساب أجر الإجمالي

الأجر الإجمالي = أجر المنصب + التعويضات (السلة والنقل)

✓ التعويضات:

- تعويض السلة:

$$\text{تعويض السلة} = 120 \text{ دج للوجبة لمدة 22 يوم} = 22 \times 120 = 2640 \text{ د}$$

تعويض النقل:

$$\text{تعويض النقل} = 2200 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر الإجمالي} = 53500 + 2640 + 2200$$

$$\text{الأجر الإجمالي} = 58340 \text{ دج} = 53500 + 4840 \text{ دج}$$

ثالثاً: الاقتطاعات

- اقتطاع الضمان الاجتماعي:

$$\text{وهي نسبة محددة تقدر بـ } 9\% \text{ من أجر المنصب وتحسب كما يلي: } 53500 \times 9\% = 4815.00 \text{ دج}$$

- اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) = أجر المنصب $0.375 \times$

اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) = 53500×0.375

اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) = 200.63 دج

- اقتطاع الضريبة على الدخل IRG:

لحساب اقتطاع الضريبة على الدخل يجب تحديد الأجر الخاضع للضريبة

الأجر الخاضع للضريبة = أجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي (نصيب العامل) - اقتطاع البطالة

الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) + تعويض السلة + تعويض النقل

الأجر الخاضع لـ IRG: أجرة المنصب 53500 دج

- اقتطاع الضمان الاجتماعي 4815 دج

- اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) 200.63 دج

+ تعويض السلة 2640 دج

+ تعويض النقل 2200 دج

الأجر الخاضع لـ IRG: 53324.37 دج

اقتطاع الضريبة على الأجر يحدد حسب السلم الضريبي، والأجر الخاضع للضريبة بـ: 6696.40 دج

رابعاً: حساب الأجر الصافي

الأجر الصافي = الأجر الإجمالي - اقتطاع الضمان الاجتماعي - اقتطاع الضريبة على الدخل

ويحدد الأجر الصافي كما يلي:

الأجر الإجمالي: 58340 دج

- اقتطاع الضمان الاجتماعي 4815 دج

- اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) = 200.63 دج

- اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG: 6696.40 دج

= الأجر الصافي: 46627.97 دج

4-2-2- دراسة كشف الراتب للعامل الثاني (الملحق رقم 02):

من خلال أخذنا لعينة عامل بسيط في ، و هذا الكشف يخص شهر و توصلنا إلى النتائج التالية:

أولاً: حساب أجر المنصب

والتي تشمل الأجر القاعدي والعلاوات

✓ الأجر القاعدي = 20000 دج

✓ العلاوات:

- منحة الخبرة المهنية I.E.P:

نسبتها 16.5% من الأجر القاعدي وتساوي:

$$\text{IEP} = 1\% \times 20000 = 200 \text{ دج}$$

- منحة الضرر:

$$\text{منحة التعويض عن الضرر} = 6\% \times 20000 = 1200 \text{ دج}$$

أجر المنصب = الأجر القاعدي + مجموع المنح والعلاوات ما عدا الأجر الوحيد

$$\text{أجر المنصب} = 20000 \text{ دج} + 1400 \text{ دج}$$

$$\text{أجر المنصب} = 21400 \text{ دج}$$

ثانيا: حساب أجر إجمالي

الأجر الإجمالي = أجر المنصب + التعويضات (السلة والنقل)

✓ التعويضات:

- تعويض السلة:

$$\text{تعويض السلة} = 120 \text{ دج} \text{ للوجبة لمدة } 22 \text{ يوم وتحسب كما يلي: } 120 \times 22 = 2640 \text{ دج}$$

- تعويض النقل:

$$\text{تعويض النقل حسب المسافة} = 2200 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر الإجمالي} = 26240 \text{ دج}$$

ثالثا: الاقتطاعات

- اقتطاع الضمان الاجتماعي:

- وهي نسبة محددة تقدر بـ 9% من أجرة المنصب وتحسب كما يلي: $21400 \times 9\% = 1926$ دج

- اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) = أجر المنصب $\times 0.375$

$$21400 \times 0.375 = \text{CACOBATPH}$$

$$80.25 = \text{CACOBATPH}$$

- اقتطاع الضريبة على الدخل (IRG):

لحساب اقتطاع الضريبة على الدخل يجب تحديد الأجر الخاضع للضريبة

الأجر الخاضع للضريبة = أجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي (نصيب العامل) - اقتطاع البطالة

الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) + تعويض السلة + تعويض النقل

$$\text{الأجر الخاضع لـ IRG: أجر المنصب: } 21400 \text{ دج}$$

$$\text{- اقتطاع الضمان الاجتماعي } 1926 \text{ دج} + \text{تعويض السلة } 2640 \text{ دج} + \text{تعويض النقل } 2200 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر الخاضع لـ IRG: } 21400 - 1926 - 2640 + 2200 = 24233.75 \text{ دج}$$

اقتطاع الضريبة على الأجر يحدد حسب السلم الضريبي والأجر الخاضع للضريبة ب:0 لأن أجره القاعدي لا يتعد 20000 دج

رابعا: حساب الأجر الصافي:

الأجر الصافي = الأجر الإجمالي - اقتطاع الضمان الاجتماعي - اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOBATPH) - اقتطاع الضريبة على الدخل

ويحدد الأجر الصافي كما يلي:

$$\text{الأجر الصافي: } 24233.75 \text{ دج} = \left\{ \begin{array}{l} \text{الأجر الإجمالي: } 26240 \text{ دج} \\ - \text{اقتطاع الضمان الاجتماعي } 1926 \text{ دج} \\ - \text{اقتطاع البطالة الناجمة عن سوء الأحوال (CACOB) } = 80.25 \end{array} \right.$$

4-3- المعالجة المحاسبية للأجور:

- التسجيل المحاسبي لكشف راتب العامل الأول (الملحق رقم 01)

أولا: إثبات الأجر لشهر أفريل:

المبالغ الدائنة	المبالغ المدينة	2023/04/01	دائن	مدين
	50000	د/الأجر القاعدي		631000
	500	د/تعويض الخبرة المهنية		631110
	3000	د/منحة تعويض الضرر		631160
	2640	د/تعويض السلة		631290
	2200	د/تعويض النقل		631320
46627.79		د/المستخدمون أجور مستحقة	421000	
4815.00		د/ اشتراك في ض الاجتماعي	431100	
200.63		د/ (CACOBATPH)	431012	
6696.40		د/ الضريبة على الدخل	442101	
		إثبات أجر شهر أفريل 2023		

ثانيا: إثبات الاقتطاعات لشهر أبريل 2023

المبالغ دائن	المبالغ مدين	2023/04/01	دائن	مدين
	58340	د/ أجور المستخدمين		631xx
53500		د/ المستخدمين أجور مستحقة	421000	
4815.00		د/ اشتراكات في الضمان الاجتماعي	431100	
200.63		د/ اقتطاع (CACOBATPH)	431012	
6696.40		د/ الضريبة على الدخل	442101	
		إثبات الاقتطاعات لشهر أبريل 2023		

ثالثا: تسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة

الأعباء الاجتماعية التي تتحملها المؤسسة = 26 % من إجمالي أجر المنصب

الأعباء الاجتماعية = 53500 x 26%

الأعباء الاجتماعية = 13910 دج

	13910	د/ اشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي		6351000
13910		ح/ الضمان الاجتماعي CNAS	431100	
		إثبات الاشتراكات الاجتماعية للمؤسسة لشهر		
		أفريل 2023		

عند تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي: في الشهر الموالي قبل 20 من شهر أفريل

	6696.40	د/ الدولة ضريبة على الدخل الإجمالي		442101
6696.40		د/ البنوك والحسابات الجارية	512000	
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي بشيك		
		بنكي		

في تاريخ تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية: قبل 30 من شهر أفريل

13910	13910	د/ الضمان الاجتماعي 26% د/ البنوك والحسابات الجارية تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية بشيك بنكي	512	4310
-------	-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	------

تسجل القيود المحاسبية للعامل الثاني كالعامل الأول كما هو مثبت في (الملحق رقم 04 RECAPE GENERALE) أما التسجيل المحاسبي لجميع العمال فهو مثبت في (الملحق رقم 05)

4-4- التصرّيات الواجبة تقديمها لمصالح الضريبة والضمان الاجتماعي:

4-4-1- التصرّح الضريبي:

يخضع العمال إجباريا بالقيام بالتصرّح الشهري للدخل من أجل دفع الضرائب المرتبة عليه، والنظام الجبائي الجزائري فرض وثيقة (G50) (الملحق رقم 07) لفئة العمال وتتضمن الوثيقة المعلومات التالية:

✓الولاية التابع لها الخاضع للضريبة؛

✓مفتشية الضرائب التابع لها؛

✓قباضة الضرائب التابع لها؛

✓البلدية التابع لها؛

✓رقم التعريف الجبائي للخاضع للضريبة؛

✓الاسم واللقب في حالة شخص طبيعي أو التسمية التجارية للشركة أو المؤسسة في حالة الشخص معنوي

✓طبيعة النشاط المهني حسب السجل التجاري

✓العنوان التجاري أو مكان النشاط.

✓الشهر او الفصل المتوافق مع تصرّح رقم الاعمال المحقق؛

4-4-2- التصرّح للضمان الاجتماعي:

هو تصرّح يقدم لهيئات الضمان الاجتماعي شهريا يبين كل الدفعات الشهرية التي يقدمها العامل وهو ما يضمن له حقه وحقوق ذوي الحقوق كما يسمح له بالاستفادة من عدة امتيازات مستقبلا (الملحق رقم 06).

خلاصة الإطار التطبيقي:

تتاولنا في هذا الفصل نظرة حول الخطوات التي تتبعها المؤسسة " أثناء عملية إعداد كشوفات الأجور، وكذلك

عملية التسجيل المحاسبي، حيث يمر إعداد كشف الأجر بعدة مراحل أولها حساب أجر المنصب المشكل من

الأجر القاعدي والتعويضات، المرحلة الثانية تتمثل في حساب الأجر الخاضع والمكون من أجر المنصب

مقتطع منه الاقتطاعات الاجتماعية وإضافة التعويضات الممنوحة، ثم تنتهي بحساب الأجر الصافي المتمثل في

الأجر الخاضع مقتطع منه الضريبة ويضاف إليه التعويضات

الخاتمة:

تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضا عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان عبء عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات. و لهذا كانت دراستنا تتعلق بالمعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسات الإقتصادية.

ومن خلال هذا يمكننا التوصل إلى النتائج التالية:

- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصص منه بعض الاقتطاعات الإجبارية منها والاختيارية إلى جانب أعباء المستخدم الأجرية.
- إن إعداد كشف الأجر هو مرحلة حاسمة حيث من خلاله يحصل العامل على صافي مستحقته.
- وتأتي في الأخير مرحلة المعالجة المحاسبية كمرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل و التقييد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.
- تتم عملية إعداد كشف الأجر والتسجيل المحاسبي عن طريق مجموعة من البرامج الرقمية.
- أصبحت المعالجة المحاسبية للأجور أقل تعقيدا.

مراجع

- 1-أ.خديجة عطية. (2022-2023). محاسبة مزايا المستخدمين. لأغواط: المركز الجامعي بأقلوا.
- 2- عطية عبد الرحمان. (2009). المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد). برج بوعرييج: جيلطي،.
- 3- بن السايح عبد الله أنور، كحلول أحمد حسام. (2019/2020). المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيارالدولي رقم 19"منافع الموظفين". بسكرة: جامعة بسكرة.
- 4- بن لطرش خالد. (2020 - 2021). ملخصات دروس في مقياس: المحاسبة المالية المعمقة 1. سطيف: جامعة فرحات عباس سطيف- 1.
- 5- بوفنارة هاجر، قويدري مروة. (2019-2020). محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي. المسيلة: كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 6- بوقبة عبير امال، مناقر صبرينة. (2019 _ 2020). محاسبة الأجور و دورها في جباية المؤسسة. مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس.
- 7- حسين مرزود. (18 06، 2022). الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرة الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر. مجلة مدارات سياسية، صفحة 60.
- 8- زهير بطاش. (2017). دليل تطبيقي حول الأجور. الجزائر: دار برتي.
- 9- سعيداني محمد السعيد، عوان عز الدين. (2022). المعالجة الجبائية للأجور وفقا لقانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة. مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية، الصفحات 127-128.
- 10- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. (07 مارس، 2016). تشريع العمل. تم الاسترداد من وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي:
<https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%AA%D8%B4%D8%B1%D>

9%8A%D8%B9-
%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/

Employeur : ~~XXXXXXXXXX~~
 Activité : ETB / ETPS
 N° Employeur : 2858976824
 Adresse : BP 307 CHEBILIA 28003 M'SILA

BULLETIN DE PAIE Mois de : Avril 2023

Matricule : 00379
 Fonction AGENT DE SECURETE
 Affectation :
 Date Recr. : 03-03-2022
 Nom & Prénom : ~~CHERIF HOUSSOU~~
 Sit. Fam. Célibataire N° Compte : ~~XXXXXXXXXX~~
 Cat/Sect
 N° SS : 910834007444

Période : 1 au 30 Avril

Salaire de Bas
20 000,00

Code	Libelle	Base / Nbre	Taux	Gains	Retenues	
SALBASE	Salaire de base			20 000,00		
IEP	Experienc professionnelle	20 000,00	1,000	200,00		
NUISANCE	Indemnité de nuisance	20 000,00	6,000	1 200,00		
RETSS	Retenue sécurité sociale	21 400,00	9,000		1 926,00	
RECHINT	Retenue chômage intemp.	21 400,00	0,375		80,25	
TRANSPOR	Indemnité de transport	100,00	22,000	2 200,00		
PANIER	Prime de panier	120,00	22,000	2 640,00		
RETIRG	Retenue IRG	24 233,75				
				Total...	26 240,00	2 006,25
Base Imposable	Base Cotisable	Brut en Jour	Nbr J. Trav.	Net à payer...	24 233,75	
24 233,75	21 400,00	123,46	22,00			

POUR FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVEZ CE BULLETIN SANS LIMITATION DE DUREE

Activité : ETB / ETPS
 N° Employeur : 2858976824
 Adresse : BP 307 CHEBILIA 28003 M'SILA

RECAPE GENERALE

Période : 01-04-2023 Au 30-04-2023

Page : 1

Code Rub.	Libelle	Nbr Emp.	Base / Nbre	Taux	Montant	Retenue
SALBASE	Salaire de base				50 000,00	
IEP	Experience professionnelle				500,00	
NUISANCE	Indemnité de nuisance				3 000,00	
RETCINT	Retenue chômage intemp.		53 500,00	0,375		200,63
RETSS	Retenue sécurité sociale		53 500,00	9,000		4 815,00
PANIER	Prime de panier				2 640,00	
TRANSPOR	Indemnité de transport				2 200,00	
RETIRG	Retenue IRG		53 324,37			6 696,40
NET	Net à payer					46 627,97
DCSS_D90	Part patronelle sécurité socia		53 500,00	3,630	1 942,05	
DCSS_C90	Part patronelle sécurité socia		53 500,00	3,630		1 942,05
CONGE_PD	Constatation des Congés payés		53 500,00	12,210	6 532,35	
CONGE_PC	Constatation des Congés payés		53 500,00	12,210		6 532,35
CHOM_PD	Part patronelle du chômage imt		53 500,00	0,375	200,63	
CHOM_PC	Part patronelle du chômage imt		53 500,00	0,375		200,63
TOTAUX...					67 015,03	67 015,03

Activité : ETB / ETPS
 N° Employeur : 2858976824
 Adresse : BP 307 CHEBILIA 28003 M'SILA

RECAPE GENERALE

Période : 01-04-2023 Au 30-04-2023

Page : 1

Code Rub.	Libelle	Nbr Emp.	Base / Nbre	Taux	Montant	Retenue
SALBASE	Salaires de base				20 000,00	
IEP	Experience professionnelle				200,00	
NUISANCE	Indemnité de nuisance				1 200,00	
RETCINT	Retenue chômage intemp.		21 400,00	0,375		80,25
RETSS	Retenue sécurité sociale		21 400,00	9,000		1 926,00
PANIER	Prime de panier				2 640,00	
TRANSPOR	Indemnité de transport				2 200,00	
RETIRG	Retenue IRG		24 233,75			
NET	Net à payer					24 233,75
DCSS_D90	Part patronnelle sécurité socia		21 400,00	3,630	776,82	
DCSS_C90	Part patronnelle sécurité socia		21 400,00	3,630		776,82
CONGE_PD	Constatation des Congés payés		21 400,00	12,210	2 612,94	
CONGE_PC	Constatation des Congés payés		21 400,00	12,210		2 612,94
CHOM_PD	Part patronnelle du chômage imt		21 400,00	0,375	80,25	
CHOM_PC	Part patronnelle du chômage imt		21 400,00	0,375		80,25
TOTAUX...					29 710,01	29 710,01

الملحق رقم 05 التسجيل المحاسبي لجميع عمال المؤسسة

Activité : ETB / ETPS
N° Employeur : 2858976824
Adresse : BP 307 CHEBILIA 28003 M'SILA

IMPUTATION COMPTABLE

Période : 01-04-2023 Au 30-04-2023

Page 1

Compte	Libelle de l'operation	Débit	Crédit
631000	Traitement et salaire	970 000,00	
632020	I E P	8 941,82	
	*****	211 869,92	
431009	S - S		92 107,31
447300	IRG SALAIRE		6 696,40
421000	Net à payer		1 092 008,03
635000	Cotisations sociales	183 560,73	
431026	ORGANISME SOCIAUX		183 560,73
635100	CONGE	124 958,92	
635200		3 837,80	
431012	CACOBAT		128 796,72
	TOTAUX	1 518 750,18	1 518 750,18

Direction générale des Impôts Direction: de la Wilaya de MSILA Inspection des Impôts de : AIN TOUTA BATNA Recette des Impôts de : AIN TOUTA BATNA Commune de : BATNA Identifiant Fiscal 197628010254727 Article d'imposition 05181108177		MOIS / ANNEE AVRIL 2023	IMPOTS ET TAXES PERÇUS AU COMPTANT OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE		Série G. N° 56 ATTENTION La présente déclaration doit être déposée à la recette des impôts les 05/05/2023 PREMIERS JOURS DU MOIS Code Activité 111	
F.J. M : Activité Profession : ETB/ETPS Adresse : ICHBILIA MSILA						
Nature des impôts	Code	Opérations Imposables	Chiffre d'affaires brut	Chiffre d'affaires imposable Recettes professionnelles imposables	Taux	Montant à payer (en DA)
T.A.P	C 1 A 11	Affaires bénéficiant d'une réduction de 50 %	-		1%	NEANT
	C 1 A 12	Affaires bénéficiant d'une réduction de 25 %			2%	
	C 1 A 13				-	
	C 1 A 14	Affaires exonérées			-	
	C 1 A 20	Recettes professionnelles (Professions libérales)			-	
		Préciser autres taux de réduction le cas échéant TOTAL	-			1
IRG/ Salaires Autres retenues à la source IRG Retenues à la source IBS		Catégories de revenus soumis à une retenue à la source IRG ou IBS	Revenus Imposables	Taux	Montant à payer (en DA)	
2	E 1 L 20	IRG/ Traitements salaires, pensions et rentes viagères	0	Barème	6 696	
	E 1 L 80	IRG/ Autres retenues à la source		30%	-	
	E 1 M 30	IBS / Revenus des entreprises étrangères non installées en Algérie (Prestation de service) (1)		24%		
			(1) Joindre relevé détaillé des retenues à la source TOTAL	-		6 696
RECAPITULATION (EN DA)		Cadre réservé au contribuable MSILA le: 17/05/2023 Cachet Signature.	Cadre réservé à la recette des impôts Reçu -ce jour la présente déclaration enregistrée sous le N°: Payée -par chèque bancaire N° : du: Tiré sur l'agence : -par chèque postal N°: en numéraire: de ce jour: A le Receveur des Impôts CACHET SIGNATURE		Cadre réservé au service d'assiette Déclaration enregistrée le : Observations éventuelles	
MONTANT TOTAL A PAYER		6 696				

الملحق رقم 07 يمثل إشتراكات الضمان الاجتماعي

SECURITE SOCIALE		
CNAS CNAS M'SILA		
CODE AGENCE	DATE DE RECEPTION	PERIODE DE COTISATION
12800		Mars(03) 2023

DESTINATAIRE	
B P 307 ICHBILIA M SILA	
NUMERO COTISANT	CLASSE
28589768 24	02

DECLARATION DE COTISATIONS

A fournir au plus tard le :

CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL	
		ASSIETTE	TAUX	MONTANT	ENTREE	SORTIE
R08	BENEFICIAIRES ABATTEMENT 80%	368 845,46	12%	44 261,46	0	0
R22	REGIME GENERAL	620 914,58	34.5%	214 215,53		
R38	OPREBAT	989 760,04	0.13%	1 286,69		
R58	FNPOS REGIME GENERAL	989 760,04	0.5%	4 948,80		
TOTAL DES COTISATIONS DUES..				264 712,48	EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE	
					48	

même avec la mention néant

ENTREE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation.

SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation.

EFFECTIF TOTAL : Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation.

BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS				
JOURNEE	CANAL	PERIODE	Montant versé à déduire	0.00
	13	Mars (03) 2023	Montant de versement	0.00
IDENTIFICATION COTISANT 28589768 24			Montant en lettres : DEUX CENTS SOIXANTE-QUATRE MILLE SEPT CENTS DOUZE DINAR(S) ET QUARANTE-HUIT CENTIME(S)	
GHELAB ABDELHALIM B P 307 ICHBILIA M SILA			REGELEMENT PAR : Chèque bancaire N° : 5009983 Banque : Banque de Développement Local Date du chèque : 30/04/2023	

Certifiée exacte à : M'SILA

Le : 17/05/2023

Cachet et signature du cotisant



الملحق رقم 08 يمثل الوسائل المادية الموجهة للورشة

مؤسسة اشغال البناء في مختلف مراحلها والاشغال العمومية الكبرى والري

الوسائل المادية الموجهة للورشة

الوثائق المرفقة	رقم التسجيل	العدد	الغاية	الرقم
Carte grise + assurance		1	GRUE MOBILE	1
Carte grise + assurance		1	POCLAIN	2
Carte grise + assurance		1	CAMION A NACELLE FIAT	3
Carte grise + assurance		1	RETRO CHARGEUR	4
Carte grise + assurance		3	Camion à benne RNLT	5
Carte grise + assurance			Camion à benne TRANSPRT SONACOME	
Carte grise + assurance			Camion à benne SONACOME	
محضر كبير معتمد	رقم الجرد في قائمة العتاد 05	3	DUMPER	6
محضر كبير معتمد	رقم الجرد في قائمة العتاد 04	3	BITONNIER	7
محضر كبير معتمد	رقم الجرد في قائمة العتاد 06	2	COMPACTEUR	8
محضر كبير معتمد	رقم الجرد في قائمة العتاد 11	1	CEINTREUSE ET SOUDEUSE POUR TUBES	8
محضر كبير معتمد	رقم الجرد في قائمة العتاد 08	مج	OUTILS SPECIAUX (COMPRESSEUR - BOUTEILLE « GAZ ACYTELENE)	9
محضر كبير معتمد	رقم الجرد في قائمة العتاد 09	مج	OUTILS SPECIAUX (MULTIMETTRE - GRIMPETTE)	10