



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

التخصص: محاسبة وجباية معمقة

تأثير قانون المالية التكميلي 2020 على الضريبة على الدخل الإجمالي فئة
الرواتب والأجور

مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

تحت إشراف الأستاذة:

عبد الرحيم نادية

إعداد الطالبين:

ناشي يوسف.

رحموني محمد.

أعضاء لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
د. إبراهيم أو جامع	أستاذ مساعد أ	رئيساً
د. نادية عبد الرحيم	أستاذة محاضرة ب	مشرفة ومقررة
د. بوغازي إسماعيل	أستاذ محاضر أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020 - 2021



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

التخصص: محاسبة وجباية معمقة

تأثير قانون المالية التكميلي 2020 على الضريبة على الدخل الإجمالي فئة
الرواتب والأجور

مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

تحت إشراف الأستاذة:

عبد الرحيم نادية

إعداد الطالبين:

ناشي يوسف.

رحموني محمد.

أعضاء لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
د. إبراهيم أو جامع	أستاذ مساعد أ	رئيساً
د. نادية عبد الرحيم	أستاذة محاضرة ب	مشرفة ومقررة
د. بوغازي إسماعيل	أستاذ محاضر أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020 - 2021

الإهداء

مرّت قاطرة البحث بكثير من العوائق، ومع ذلك حاولت أن أتخطّها بثبات بفضل من الله ومِنّه.

إلى أبويّ وأخوتي وأصدقائي، فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث.

إلى زوجتي رفيقة دربي وابنتي جمانة قرّة عيني

ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مُساندتي

ومدّي بالمعلومات القيّمة على رأسهم الأستاذة عبد الرحيم

أهدي لكم بحث تحُرّجي شهادة ماستر

داعياً المولى - عزّ وجلّ - أن يُطيل في أعماركم، ويرزقكم بالخيرات.

الطالب: ناشي يوسف

الإهداء

وُجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر
وفي جميع مراحل الحياة، يُوجد أناس يستحقُّون منَّا الشُّكر
وأولى الناس بالشُّكر 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 الرُّفقاء في جميع الأمور..
أهديكم بحثي المتواضع، راجيا من المولى أن يكون منفعة لكل طالب علم.

الطالب: رحموني مُجَّد

الشكر والعرفان:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على نبيه الكريم سيدنا مُحَمَّد ﷺ وعلى آله وصحبه أجمعين
أشكر الله عز وجل الذي وفقني بإتمام هذه المذكرة.

وانطلاقاً من قول نبينا الكريم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله". فإنه لا يسعني إلا أن أتقدم
بالشكر الخالص والامتنان الوفير لجامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب التي أتاحت لنا الفرصة لمواصلة
دراستنا العليا بها

كما أتقدم بخالص الشكر والاحترام إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، خاصة الأساتذة المشرفة عبد
الرحيم نادية

كما أتوجه بالشكر العميق إلى أساتذة قسم العلوم المالية والمحاسبة الذين كانوا نعم الأساتذة ولم ييخلوا
بمد يد العون لنا يوماً.

أسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء ويوفقهم لما يحب ويرضى

الطالب: ناشي يوسف

الشكر والعرفان:

اللهم إني أعوذ بك من قلب لا يخشع وعين لا تدمع وعلم لا ينفذ ودعاء لا يستجاب له، أحمد الله عز وجل على كل العزيمة والصبر الذي منحني إياهما طيلة هذا المشوار ليتكلم جهدي بهذا العمل، أتقدم بكامل شكري إلى أساتذة قسم العلوم المالية والمحاسبة كما أتقدم بخالص الشكر والاحترام إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، خاصة الأستاذة المشرفة عبد الرحيم نادية.

ولا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني من قريب وبعيد لإتمام هذه المذكرة وفي الأخير أسأل الله النفع للجميع إنه سميع مجيب الدعاء

الطالب: رحموني محمد

الفهرس

البسملة

الإهداء

الشكر والعرفان

أ.....	الفهرس
د.....	قائمة الأشكال والجداول
ه.....	الملخص
01.....	المقدمة العامة
06.....	الفصل الأول: الإطار النظري
07.....	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور و المنح و الربوع العمرية
07.....	المطلب الأول: تعريف الأجر
09.....	المطلب الثاني: مفهوم المنح
11.....	المطلب الثالث: تعريف الناتج الإجمالي
13.....	المطلب الرابع: معدلات الضريبة و الاقتطاع من المصدر بالنسبة للرواتب والأجور
15.....	المبحث الثاني: محاسبة الأجور
15.....	المطلب الأول: العناصر المكونة للأجر
20.....	المطلب الثاني: الاقتطاعات على الأجور
25.....	المطلب الثالث: التعديلات التي جاء بها قانون المالية التكميلي 2020
32.....	الفصل الثاني: الإطار التطبيقي
33.....	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة العمومية الاستشفائية العامرية
33.....	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة
35.....	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية
40.....	المبحث الثاني: أثر قانون الميزانية التكميلي 2020
40.....	المطلب الأول: مقارنة بين الأجر صنف 10 قبل و بعد صدور القانون
43.....	المطلب الثاني: إيجابيات وسلبيات قانون الميزانية التكميلي 2020
46.....	المطلب الثالث: الحلول المقترحة لتفادي السلبيات
49.....	الخاتمة العامة

52.....	قائمة المراجع
55.....	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

الجدول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	الشبكة الاستدلالية للمرتبات	01
21	يبين توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي	02
24	يبين تسجيل أجر المستخدم	03
24	يبين تسجيل دفع أجر المستخدم	04
26	نسخة من الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل الإجمالي - فئة رواتب وأجور -	05
34	القدرة الاستيعابية لمستشفى الإخوة بوشريط العامرية	06
35	يبين تعداد المستخدمين بمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية	07
41	يبين مقارنة بين الأجر الخاضع للضريبة قبل وبعد صدور القرار التكميلي 2020	08

الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
23	يبين الاقطاعات المكونة للأجر	01
37	يبين الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية	02

ملخص:

جاءت دراستنا هذه لتوضيح الأثر الذي جاءت به المادة 09 من قانون المالية التكميلي 2020 . حيث قمنا بتوضيح أهم التعديلات و التغييرات، كما أجرينا دراسة ميدانية مختصرة على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية الإخوة بوشريط العامرية ، و قارنا بين الأجور قبل و بعد صدور قانون المالية 2020 .

توصلنا إلى عدة نتائج أهمها أن قانون المالية لم يكن عادلا حيث لم يمس كل فئات الأجور ، كما أن الزيادات التي مست الفئات المحدودة الدخل لم تكن معتبرة. الكلمات المفتاحية: الضريبة على الدخل الإجمالي، الرواتب، الأجور، المنح، قانون المالية التكميلي.

Summary:

Our study came to clarify the impact of Article 09 of the Supplementary Finance Law 2020. So we have clarified the most important amendments and changes, we also conducted a brief field study in the public hospital institution, the Boucherit Al-Amria brothers.

We compared wages before and after the issuance of the Finance Law 2020. We reached several results, the most important is that the Finance Law was not fair and did not affect all wage categories; also, the increases that affected the low-income groups were not significant.

Key words: Tax on total income, Salaries, Wages, Qrants, Supplementary Finance Law.

المقدمة العامة

مقدمة عامة

إن الضريبة من أهم الموارد في العصر الحديث وتعتبر إحدى أكبر المصادر المالية للدولة، نظرا للدور الذي تلعبه في تمويل الخزينة العامة والميزانية العامة، وتأثيرها لا يقتصر على تزويد الخزينة العامة بل يظهر في اعتبارها أداة فعالة في تنفيذ السياسة الاقتصادية و تحقيق التنمية الاقتصادية السياسية الاجتماعية للدولة .

عملت الجزائر جاهدة على تحسين الضريبة من خلال التعديلات المستمرة ، التي تهدف إلى تبسيط نصوصها و تخفيض معدلاتها و تخفيف الضغط الضريبي من خلال تحفييزات جبائية وتسهيل إجراءاتها وتعزيز دور الضريبة و الزيادة التدريجية لمرد وديتها ، وتجاوز الرؤية التقليدية للتسيير الجبائي فتح قنوات الحوار والاتصال مع المكلفين بالضريبة م خلال عصرنة الإدارة الجبائية وتقريبهم من الإدارة الجبائية من خلال إنشاء مركز الضرائب.

بعد الإصلاح الضريبي لسنة 1992 استحدثت ضريبة على الدخل و طبق قانون الاقتطاع من المصدر على الدخل فئة الرواتب و الأجور، تكمن أهميتها في احتوائها على شريحة كبرى من المكلفين بالضريبة تسم بقلة التعديلات و الاستقرار في معدلاتها حسب قوانين المالية، لذا قمنا بدراستها على ضوء قانون المالية التكميلي المؤرخ في شهر جوان 2020.

إشكالية الدراسة

من خلال دراسة لقانون المالية التكميلي 2020 ، فقد تبينا الإشكالية التالية :

- ما هي قوة الأثر الذي جاءت به المادة 09 من قانون المالية التكميلي جوان 2020 على المرتبات و الأجور؟

الهدف من الدراسة:

سنتطرق في هذه الجزئية إلى ذكر الهدف الذي نحاول الوصول إليه في تنمة دراستنا، وهي كالتالي:

- الوقوف على جدوى الإصلاحات التي جاءت بها المادة 09 من قانون المالية التكميلي لسنة

2020، في تحقيق المراد منها وهو الرفع من الرواتب والأجور المعنية.

أسباب اختيار الموضوع :

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى جملة من المبررات الذاتية والموضوعية التي كانت سببا جوهريا في اختيار هذا الموضوع بالذات دون غيره من المواضيع، والتي سندرجها في النقاط التالية:

1. أسباب ذاتية:

يمكن تلخيص المبررات الذاتية فيما يلي:

- يندرج الموضوع ضمن الميول والاهتمامات الشخصية للباحثين.
- الرغبة في الإطلاع أكثر على الموضوع والإلمام بجوانبه.
- الرغبة في إثراء المكتبة بهذا النوع من الدراسات نظرا لحداتها.

2. أسباب موضوعية:

يمكن تحديد المبررات المتعلقة بمجال وواقع موضوع الدراسة فيما يلي:

- اندراج موضوع الدراسة ضمن تخصص محاسبة وجباية معمقة وقابليته للدراسة نظريا وتطبيقيا.
- حداثة قانون المالية التكميلي وتأثيره على الفئة العمالية.
- توضيح الغموض حول هذا الموضوع الذي يتم تناوله بكثرة .
- إبراز إيجابيات وسلبيات هذا القانون، ومحاولة إيجاد حلول وتوصيات لهذا الأخير.

المنهج المتبع

منهجية وأدوات الدراسة:

1. نظرا لطبيعة الموضوع المدروس ولغرض معالجة الإشكالية المطروحة وتحليل أبعادها والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها من خلال إبراز مزايا و الآثار والإصلاحات التي جاء بها قانون المالية التكميلي 2020 على المرتبات و الأجور . حيث قمنا بدراسة حالة بالمستشفى الإخوة بوشريط الواقع بالعامرية وقد تمت على مستوى مصلحة الميزانية و المحاسبة ، كما قمنا بمقارنة بين الرتب من الصنف واحد إلى الصنف إحدى عشر، والتي ركزنا فيها على مقارنة صافي

الأجر قبل وبعد التعديلات أو التخفيضات التي جاء بها قانون المالية التكميلي لسنة 2020.

هيكل الدراسة: تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

فصلين نظري و تطبيقي

النظري قمنا بدراسة عامة حول الأجور و علاقتها بقانون المالية التكميلي 2020. التطبيقية قمنا بدراسة ميدانية عامة داخل المؤسسة الاستشفائية الإخوة بوشريط العامرية من خلالها قمنا بالعطاء أمثلة عن بعض الايجابيات و السلبيات المستخلصة من هذه الدراسة.

صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع الخاصة بردود الأفعال خاصة بعد صدور قانون المالية التكميلي 2020 .
- عدم وجود زخم ميداني و أثر كبير تحاول من خلاله معايشة التأثيرات المختلفة لهذا القانون
- لا يوجد تنوع خاصة لإثراء المحتوى نظرا لمحدودية الإطارات التي تعطيك معلومات كافية لإعداد حوصلة أو بلورة للأفكار.

الدراسات السابقة:

سنتطرق في هذه الجزئية إلى الدراسات التي تناولت موضوع الضريبة على الدخل الإجمالي فئة الرواتب والأجور.

الدراسة الأولى : لبوعقال عبد الحفيظ المعنونة بالضريبة على الدخل الإجمالي للأجور بجامعة ورقلة سنة 2012، وقد حاول الباحث فيها دراسة المشكلة التالية: "ما مدى تأثير الضريبة على الدخل الإجمالي على مداخل الدولة الجزائرية؟" وقد توصلت دراسته إلى النتائج التالية:

بينت الدراسة أن الدولة تنتهج سياسات مالية وضريبية من شأنها أن تعيد توزيع الدخل الإجمالي ، كما أنها تطبق إعفاءات من شأنها أن تخفف العبء على العاملين.

الدراسة الثانية : لسناطور خالد وحمير العين مُجدّ المعنونة بقراءة في نظام الضريبة على الدخل الإجمالي وبيادر الرجوع إلى نظام الضرائب النوعية على مختلف أصناف الدخل حسب مصدرها. وقد حاول الباحثان الإجابة على الإشكالية التالية: هل هناك نزعة لدى المشرع الجبائي الجزائري للتخلي عن الضريبة على الدخل الإجمالي؟

لضمان الوصول إلى نتائج مرضية ودقيقة اعتمد الباحثان على المنهج التحليلي المقارن، فقد قارنا بين الوضعية الحالية للضريبة على الدخل الإجمالي مع وضعيتها الأصلية عند اعتمادها، بالإضافة إلى مقارنة كل ذلك مع الضريبة التحليلية على مختلف أصناف الدخل التي كانت سائدة قبل ذلك. انتهت الدراسة إلى استخلاص النتائج التالية:

- التعديلات المتتالية للضريبة على الدخل الإجمالي أعادت النظام الجبائي الجزائري خمسة وعشرين عاما إلى الوراء، كونها تبنت قاعدة إخضاع كل مدخول المكلفين إلى الجدول التصاعدي، واعتماد ضريبة وحيدة يتم فرضها وتحصيلها في موطن إقامة المكلف.
- التراجع يبين عجز إدارة الضرائب عن ضبط مدخول المكلفين، ومدى ضعف نظام المعلومات الذي تعتمد عليه.

الفصل الأول:

الإطار النظري

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول الأجور و المنح و الربوع العمرية

المطلب الأول: تعريف الأجر

المطلب الثاني: مفهوم المنح

المطلب الثالث: تعريف الناتج الإجمالي

المطلب الرابع: معدلات الاقتطاع من المصدر بالنسبة للرواتب

والأجور

المبحث الثاني: محاسبة الأجور

المطلب الأول: العناصر المكونة للأجر

المطلب الثاني: الاقتطاعات على الأجور

المطلب الثالث: التعديلات التي جاء بها قانون المالية

التكميلي 2020

تمهيد

سنحاول من خلال هذا الفصل الضريبية على الدخل الإجمالي فئة مرتبات و الأجر و المنح و الربوع العمرية ، الولوج إلى الضريبة وهذا من خلال المبحث الأول التمهيدي مدخل إلى الضريبة على الدخل الإجمالي، و تسليط الضوء على مختلف جوانب الأجر والمنح والربوع العمرية ، وهذا حيث تتمكن من إعطاء صورة واضحة لها من حيث ماهية الأجر و الراتب و المنحة و الخصائص ووعائها التي تميزها عن باقي المصادر التمويلية ، بالإضافة إلى ذكر مختلف المداخل الخاضعة للضريبة والإعفاءات ومعدلات الضريبة والاقطاع من المصدر بالنسبة للرواتب و الأجر التي جاء بها قانون المالية التكميلي 2020 و التترق إلى العناصر المكونة للأجر والاقطاعات ذات الطابع الإجباري.

المبحث الأول : مفاهيم عامة حول الأجور و المنح و الربوع العمرية

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة ، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله ، وعن الأجرة الذي يحصل عليه أداة هذا العمل سواء كان هذا الأجر نقدياً أو عينياً.

وتشير الكثير من الإحصائيات إلى أن اغلب المشاكل والاضطرابات العمالية تعود في الأساس إلى الأجور المتدنية وما لها من تأثير على المستوى المعيشي للعمال، ولتسليط الضوء أكثر على بعض الجوانب المتعلقة بالأجور والرواتب سنحاول من خلال هذا البحث الإشارة إلى بعض المفاهيم التي لها علاقة بالأجور.

المطلب الأول : تعريف الأجر

إن تعريف الأجر يشمل العديد من التعارف المختلفة بحسب الزاوية التي يُنظر إليها لتعريف الأجر، بحيث يُعرف الأجر باللغة على أنه: "الثواب والمكافأة"، كما للأجر معنيان مُتقاربان أحدهما يدل على الجزاء عن القيام بالعمل الصّالح، الآخر الأجر بمعناه الاقتصادي؛ أي الأجر عن العمل الذي يبذله الإنسان، وبالتالي فإنّ تعريف الأجر من الناحية الاقتصادية هو: المبلغ الذي يُدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر.

ويتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءاً من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيمياً أو إدارة، أمّا عن مكونات الأجر فهي تشمل العديد من المستحقات التي تُستحق للعامل خلال فترة عمله، فالأجر لا يقتصر على المقابل المادي الذي يأخذه العامل شهرياً أو يومياً أو بحسب ما هو مُتفق عليه في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، بل يضم الأجر أيضاً جميع المدفوعات والتعويضات التي يحصل عليها العامل بصورة منتظمة أو عرضية، من الأمثلة على ذلك: بدل الساعات الإضافية والعلاوات، بالإضافة إلى الأسهم بالشركة،

والمخصصات العائلية التي يدفعها صاحب العمل، إضافةً إلى جميع المخصصات العينية كتأمين السكن وعلى نحو ذلك.¹

أهمية تحديد الحد الأدنى للأجور باعتبار أن عقد العمل من العقود الاجتماعية والتي كان فيها المشرع اجتماعيًا أكثر من كونه قانونيًا، وذلك لأن عقد العمل يتكون من طرفين العامل وصاحب العمل، وبالطبع فإن العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل كان لزامًا على المشرع حمايته من قوة صاحب العمل، فعمل المشرع على تنظيم العديد من الأحكام، ومن أهم هذه الأحكام تحديد الحد الأدنى من الأجور، كون أنه من الصعب تحديد أجر لكل عمل على حدا، نظرًا لكثرة هذه الأعمال وتشعبها، فكان تحديد الحد الأدنى للأجر خير الأمور التي تحمي العامل من إجحاف صاحب العمل، حيث لا يجوز لهذا الأخير أن يُعطي العامل أقل من هذا الحد وإلا تعرّض للمسؤولية القانونية بقوة القانون، ويحق للعامل مطالبته أمام المحكمة المختصة بالمبالغ التي تم اقتطاعها منه، ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن الدعاوي العمالية في بعض الدول تُقيد لدى المحاكم دون أي رسم حمايةً له.

وقد عرفه الاقتصاديون الليبراليون بأنه عائد العمل.

والأجير والعامل وفق الاقتصاد الرأسمالي هو الشخص الذي يبيع قوة عمله لرب العمل مقابل شراء قوة العمل.

ففي هذا الاقتصاد تعتبر قوة العمل - أو القدرة عليه - سلعة تباع وتشتري، ولها قيمة مبادلة معينة، أو ثمن معين تتحدد طبقاً لنفس القوى التي تحدد قيم أو ثمن أي سلعة أخرى وقد أوضح الاقتصاديون الليبراليون الأول الذين وضعوا أسس الفكر النظري للاقتصاد الرأسمالي أن العمل، شأنه في ذلك شأن كل سلعة، تتحدد له قيمة مبادلة معينة، وهذه القيمة يسمح به فقط بالمحافظة على حياته وحياته أسرته، وأن الأجر الذي يناله هو مجموع قيم السلع اللازمة للاستهلاك الضروري للعامل، أي للاستهلاك الذي يسمح له فقط بالمحافظة على حياته وحياته أسرته، وأن الأجر الذي يناله العامل يميل دائماً إلى التساوي مع هذه القيمة.

¹ - فرح الروسان، تعريف الأجر ومكوناته، تاريخ النشر، 15 يوليو 2020، الموقع: www.Sotor.com تاريخ الإطلاع، يوم: 2021/05/25 على الساعة 13:45 .

ويلاحظ بعض الاقتصاديين المعاصرين أن هناك تطور قد حدث في سوق العمل في البلاد الرأسمالية المتقدمة، حيث لم تعد سوقا حرة، بل أصبحت تتميز بالتنظيمات الاحتكارية من جانب أرباب العمل، وبالتنظيمات النقابية الضاغطة من جانب العمال، ومما يجعل الأجر يتحدد طبقا لنظرية الاحتكار من جانبين، حيث يميل الأجر إلى أن يتحدد في صالح الجانب الذي تكون له قوة ضغط أكبر على الجانب الآخر.

ويقوم هذا الصراع في تحديد الأجر، على فرضية أن الأجر يجب أن يعكس الإنتاجية الجديدة للعمال، بينما يحاول صاحب العمل غالبا إعطاء العامل أجرا أقل من الإنتاجية الجديدة لكي يحقق نسبة أكبر من الأرباح لنفسه.

فالدولة هي التي تتولى تحديد الأجور، وهي تراعي في ذلك تحقيق مستوى إنساني لائق لحياة العامل، كما تراعي كذلك عن طريق نظام الحوافز مكافأة العامل ذي الإنتاجية المرتفعة، طبقا لما تضعه خطة الدولة من أهداف وأسس ومعايير.¹

المطلب الثاني: مفهوم المنح

سوف نعرف في هذا المطلب المنح و العلاوات التي يتقاضاها الموظف، ونقوم باستعراضها بشكل شامل كامل للوصول إلى فهم المنح بمختلف أشكالها.

الفرع الأول: تعريف المنح

المنحة هي مردود مالي يستفيد منه المستخدم كمحفز لتحسين المردودية في العمل كمنحة المردودية أو إعانة مالية لجبر تعطل عن العمل كمنحة الأمومة أو حادث عمل وتقسيم أرباح سنوية من جهد عملي متباين النتائج كالمنحة السنوية.

وان تعددت موارد المنحة فالأصل فيها غير ثابت حيث تختلف من سلك لآخر بعكس الأجور التي تحكمها مراسيم محددة تبعا لنوعية الوظيفة أو العمل.

¹ - أجر، ويكيبيديا، الموقع الإلكتروني: ar.m.wikipedia.org تم التصفح يوم 25-05-2021، على الساعة: 15:05

الضريبة على الدخل الإجمالي فئة مرتبات و الأجور و المنح و الربوع العمرية".

الفرع الثاني: المداخل الخاضعة للضريبة

لتحديد الدخل الواجب اعتماده لإقرار أساس الضريبة على الدخل الإجمالي، يؤخذ في الحسبان مبلغ المرتبات والتعويضات والأتعاب والأجور والمعاشات والربوع العمرية المدفوعة إلى المستفيدين وكذا الامتيازات العينية الممنوحة لهم¹.

يتكون الربح أو الدخل الخاضع للضريبة من فائض الناتج الإجمالي المحقق فعلا، بما في ذلك قيمة الأرباح والامتيازات العينية التي تمتع بها المكلف بالضريبة، على النفقات المخصصة لكسب الدخل والحفاظ عليها.²

يحدد مبلغ الدخل الخاضع للضريبة بخضم ما يلي من المبلغ الإجمالي للمبالغ المدفوعة والامتيازات العينية الممنوحة:

-المبالغ التي يقتطعها المستخدم لتشكيل معاشات أو منح التقاعد.

-المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية³.

(1) تدرج المرتبات و التعويضات و الأتعاب و الأجور و المنح و الربوع العمرية ضمن تكوين الدخل الإجمالي المعتمد أساسا لإقرار الضريبة على الدخل الإجمالي، و تعتبر أجور لتأسيس الضريبة.⁴

المداخل المدفوعة إلى الشركاء و المسيرين لشركات ذات مسؤولية محدودة و الشركاء في شركات الأشخاص و الشركات المدنية المهنية و أعضاء شركات المساهمة.

(2) المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير ، و هذا مقابل عملهم.

¹ - المادة 69 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة 2020.

² - المادة 10-2: المعدلة بموجب المادتين 3 من ق.م. لسنة 2009 و 4 من ق.م. لسنة 2017.

³ - المادة 73 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة 2020

⁴ - المادة 67 من قانون الضرائب المباشرة و غير المباشرة.

(3) التعويضات والتسديدات والتخصيصات الجزافية المدفوعة لمديري الشركات لقاء مصاريفهم .
 (4) علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين.

(5) المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون، إضافة إلى نشاطهم الأساسي كإجراء نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة، أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذو طابع فكري.

المطلب الثالث: تعريف الناتج الإجمالي

الفرع الأول: العناصر المكونة للناتج الإجمالي

الناتج الإجمالي يتكون من عدة مكونات نستعرضها فيما يلي:

- الأجر الأساسية: (أجور، رواتب).
- المكافآت الإضافية: (تعويضات ، علاوات المردودية).
- المزايا العينية: (إطعام ، مسكن ، تدفئة ، إنارة...) الممنوحة للأجر:

● إما مقابل اقتطاع يقل عن قيمتها.

● إما مجانا.

الفرع الثاني: الامتيازات العينية

أولا: تعريف الامتيازات العينية

يقصد بالامتيازات العينية ، التغذية والمسكن والألبسة والتدفئة والإنارة التي تقدر من طرف المستخدم، حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة والخاصة بكل ثلاثة أشهر أو بكل شهر أو بكل خمسة عشر (15) يوما، أو بكل يوم أو بكل ساعة، حسب الحالة.¹

¹ - المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة 2020

ثانيا: تقييم المزايا العينية:

✓ بالنسبة للسكن و التدفئة و الإنارة : فهي مقومة من طرف رب العمل حسب قيمتها الحقيقية.

✓ بالنسبة للإطعام : يجب أن لا تقل القيمة الواجب اعتمادها عن 50 دج عن كل وجبة إلا في حالة بترير مقنع مؤسس قانونا.¹

الفرع الثالث: العناصر المستثناة من الناتج الإجمالي

تستثنى من الناتج الإجمالي كل من:²

- التعويضات الممنوحة مقابل مصاريف التنقل أو المهمة .
- تعويضات المنطقة الجغرافية.
- المنح ذات الطابع العائلي مثل الأجر الوحيد ، المنح العائلية.
- المزايا العينية التي تتعلق فقط بالإطعام و المساكن الممنوحة الأجر العاملين في المناطق الواجب ترقيةها.

حالة خاصة : يعفى من الضريبة السفراء و الأعوان الدبلوماسيين و القناصل وأعوانهم ذوي الجنسية الأجنبية ، إذا منحت الدول الذي يمثلونها نفس الامتيازات لمثلي الدولة الجزائرية من السفراء و الأعوان الدبلوماسيين والقناصل.

¹- بن عمارة منصور، الضرائب على الدخل الإجمالي، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، سنة 2011، ص.133.

²- الدليل التطبيقي للمكلف بالضريبة، المديرية العامة للضرائب، سنة 2017، ص.27.

الأعباء القابلة للخصم: تكون قابلة للخصم من الناتج الإجمالي الخاضع للضريبة كل من :

✓ الاقتطاعات المطبقة من طرف المستخدم، قصد تأسيس منح المعاشات أو التقاعد.

✓ اشتراكات العمال في التأمينات الاجتماعية ، تمثل هذه الاقتطاعات نسبة 09 %

من الناتج الإجمالي الخاضع لهذه الضريبة.

المطلب الرابع: معدلات الاقتطاع من المصدر بالنسبة للرواتب والأجور:

سنقوم في هذا المطلب باستعراض معدلات الاقتطاع من المصدر بشكل دقيق نعرض فيه كل

النسب وفق القانون الجزائري.

معدلات الاقتطاع من المصدر

● علاوات المردودية و المكافآت أو المنح الأخرى المدفوعة خلال دورية غير شهرية من

طرف أرباب العمل 10% (دون تطبيق تخفيض).

● المبالغ المدفوعة للأشخاص الذين يمارسون علاوة على نشاطهم الرئيسي كأجراء،

نشاط التدريس و البحث العلمي أو المراقبة أو كمساعدين جامعين بصفة مؤقتة

10% (دون تطبيق تخفيض).

● و يعتبر هذا الاقتطاع محررا إلا في حالة الأجور المتأتية من النشاطات الظرفية ذات

الطابع الفكري، عندما يفوق مبالغها الإجمالية 2. 000. 000 دج سنويا.

-الالتزامات التصريحية:

1) الدفع الشهري : إن الاقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي فئة أجور لشهر ما يجب إعادة دفعها خلال 20 يوم الموالية لشهر الاقتطاع لدى قابضة ضرائب، تصريح ب(ج50 - لون أزرق) من طرف المؤسسات و (ج50 أ- لون) من طرف الإدارات العمومية.

في حالة عدم التصريح بعد شهر من آجال المحددة ، يتم فرض هذه الضريبة تلقائيا بمعدل 20% من الأساس المعاد تقديره من المصالح الجبائية ، مع فرض غرامات.

2) التصريح الخاص بفئة الرواتب و الأجور:

اكتتاب لدى مفتشيه الضرائب التي يتبع لها مسكن رب العمل أو مقر المؤسسة ، على الأكثر يوم 30 أبريل من كل سنة (تصريح يكتب من طرف المستخدم) في سلسلة ج 29.

المبحث الثاني: محاسبة الأجور

يتكون الأجر أو الراتب من عدة منح و علاوات و إكramيات تضاف إلى هيكله الخام لتكوين الشكل العام له ، و من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى محاسب الأجور و مكوناته لنصل إلى فهم عام مما يتكون الأجر و الراتب داخل تراب الجزائر.

المطلب الأول: العناصر المكونة للأجر

يتكون الأجر من عدة عناصر سنتطرق لها بالتفصيل فيما يلي:¹

- الأجر الأساسي (القاعدي): و يتعلق بتحديد و تصنيف منصب العمل حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية .

ولا يمكن أن يكون الأجر القاعدي أقل من الأجر الوطني المضمون و هو 20 000 دج كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة أو مقابل نقطة :

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب * القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

الساعات الإضافية : 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 ألا تتعدى مدة العمل 12 ساعة في اليوم ، يترتب على الساعات الإضافية دفع تعويض لا يقل عن 50% من الأجر العادي للساعة.

عادة ما تقيم الساعات الإضافية على النحو التالي :

- تقيم 04 ساعات الإضافية الأولى المؤذاة في أوقات عادية بزيادة 50%.

¹ - جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجبابة، صفحات الزرقاء العالمية، الجزائر، 2011، ص.59.

- تقيم الساعات الإضافية الأخرى (ما بعد الربع ساعات الأول) المؤداة في أوقات عادية بزيادة
75%.

- بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا (ما بني التاسعة ليال و الخامسة صباحا) بزيادة
100%.

المكافآت و التعويضات:

تدل كلمة "تعويض" على عنصر مكافأة مالية أو من أجر يخصص لتعويض زيادة تكلفة المعيشة أو تسديد مصاريف مترتبة عن ممارسة مهنة. و يقصد منها أيضا المبالغ المدفوعة كتعويضات عن الضرر.

تدل كلمة "مكافأة" على كل مبلغ من المال يدفع لأجير إضافة إلى أجرته العادية قصد حثه على الإنتاج و الزيادة في المردودية.¹

• تعويض الخبرة المهنية (IEP):

يهدف إلى مكافأة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية و يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، أو بأقدمية العامل في رتبته الأخيرة.

¹ - بن ربيعة حنيفة، حساني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص.180.

الجدول رقم (01): الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م	
الشبكة الاستدلالية للمرتبات														
الترتيب	الصفحة	الرقم الاستدلالي للدرجات												
		الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	
1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	د
2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131	د
3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	د
4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158	د
5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	د
6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189	د
7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209	هـ
8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225	هـ
9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251	و
10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272	و
11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299	و
12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322	و
13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347	و
14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373	و
15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400	و
16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428	ز
17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457	ز
	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558	قسم فرعي 1
	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594	قسم فرعي 2
	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633	قسم فرعي 3
	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675	قسم فرعي 4
	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720	قسم فرعي 5
	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768	قسم فرعي 6
	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888	قسم فرعي 7

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 61، سنة 2007.

● تعويض عمل منصب :

يمنح هذا التعويض للعمال الذين يعينون في عمل تابع لمنصب يتطلب العمل في أفواج متناوبة حتى يجوز للمؤسسة المستخدمة إن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة ، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة بإمكان تقسيم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى نوبات و يتناوب على هذه المهام أو الأنشطة عمال مختلفون يعينون في عمل تبع للمنصب الذي يعطي احلق يف التعويض.

● تعويض الضرر :

يحصل على تعويض الضرر العامل المعني في عمل تنطوي مهامه على مشاق أو قذارة أو عناصر غير صحيحة أو على خطر . تعد المؤسسة المستخدمة بعد استشارة اللجنة الصحية، الأمن أو المندوب المختص في هذا الشأن قائمة مناصب العمل التي تخول حق التعويض عن الضرر.

● مكافأة المردود الفردي:

يكون المردود الفردي مقياسا لكمية العمل و تقدر المكافأة المرتبطة بهذا المجهود أو عقوبته في حالة انعدامه ، و تمنح لكل عامل يستحقها شهريا أو كل ثلاثة أشهر و ذلك بحسب درجة ما تحقق من الأهداف أو برامج العمل المسندة لكل عامل على أساس المعايير المهنية المعمول بها.

● مكافأة المردود الجماعي:

جزاء لجماعة من العمال على الإنتاجية في العمل

● تعويض السلة:

تنص المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة انه لا يمكن أن تقل القيمة المأخوذة بها عن 50 دج بالسنة لكل وجبة غداء إلا في حالة تقديم بتبرير مقنع يتم إثباته قانونيا ، كما تجدر الإشارة أن عدد الأيام القابلة للتعويض هو 22 يوما كأقصى حد.

• تعويض المنطقة الجغرافية :

يترتب الحق في تعويض المنطقة الجغرافية على مناصب العمل الواقعة في قطاعات النشاط أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في مخططات التنمية أو بالنسبة لمناصب العمل الواقعة في أماكن عمل معزولة و لهذا تصدر قوائم مناصب العمل التي يمنح فيها حق التعويض.

المنح العائلية :

حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 و المتضمن تحديد المنح العائلية إلى 600 دج على كل ولد و ذلك يف حدود الخمس أوالد الأوائل المستفيدين ، يكون هذا حينما لا يتعدى الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي ل 18.000 دج و في حالة عدم تحقيق هذا الشرط ، أي أن الأجر الخاضع للاشتراك يف الضمان الاجتماعي يفوق سقف 18 000 دج أو بالنسبة للأولاد من الرتبة السادسة و ما فوق ، تكون المنح العائلية بمقدار 300 دج على كل ولد.¹

الأجر الوحيد:

يمنح هذا التعويض في حالة ما إذا كانت الزوجة (أو الزوج) لا تمارس أي نشاط تتقاضى عليه أجره، لكن شريطة أن يكون لهما ولد يتقاضى الزوج عن الزوجة مبلغ 800 دج وفي حالة لم يكن لها ولد يتقاضى عليها 5.5 دج.

يقدم الزوج ملف يتكون من شهادة عدم الانتساب لهيئة الضمان الاجتماعي و هيئة التعويض عن العمال الأجراء و بالنسبة للزوجة و نسخ من شهادة الميلاد للأطفال و شهادة الحالة العائلية.

منحة التدريس:

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 19-239 المؤرخ في 04 سبتمبر 2019 المبلغ السنوي لمنحة التدريس إلى 3000 دج على كل ولد و ذلك في حدود الخمس أولاد على الأكثر.

¹ - بن ربيعة حنيفة، حساني عبد الحميد، صالح بوعلام، مرجع سابق، ص.182.

المطلب الثاني: الاقتطاعات على الأجور:

للتوصل إلى الأجر الصافي الذي سيتحصل عليه الأجير لابد من اقتطاع بعض العناصر من الأجر الخام المتكون من الأجر الأساس و الساعات الإضافية و مختلف التعويضات و المكافآت، الجزء من هذه الاقتطاعات لها طابع إجباري بينما يعتبر الجزء الآخر اختياري يتم شرح هذه الاقتطاعات فيما يلي:¹

الفرع الأول: الاقتطاعات ذات الطابع الإجباري:

الاشتراك في الضمان الاجتماعي : تنص المادة 06 من قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية انه : " ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون على مستوى التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأبوية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه... "

يؤسس الاشتراك في الضمان أو التأمينات الاجتماعية على أجرة المنصب بمعدل 09 %

لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ يفر 04 مارس 2000 المتضمن توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي كالتالي :

¹ - جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص.62.

جدول رقم (02) يبين توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

الفروع	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الحصة التي يتكفل بها العامل %	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية %	المجموع %
التأمينات الاجتماعية	12.5	1.5		14
حوادث العمل و الأمراض المهنية	1.25	/		1.25
التقاعد	9.5	6.5		16
التأمين عن البطالة	1.25	0.5		1.75
التقاعد المسبق	0.5	0.5	0.5	1.5
المجموع	35	9	0.5	34.5

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 2000-50 المؤرخ في 04 مارس 2000.

أجرة المنصب = الأجر الأساسي + ساعات إضافية + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر +

تعويض عمل المنصب + مكافأة المردود الجماعي + مكافأة المردود الفردي.

أو النقطة الاستدلالية المنصوص عليها في القطاع * 45 دج بالنسبة للمؤسسات التابعة للتوظيف

العمومي.

العناصر المكتملة للأجر: (تعويض السلة ، تعويض سكن) مقدر بـ 1000 دج.

الفرع الثاني: الاقتطاعات ذات الطابع الاختياري

من بين الاقتطاعات التي لها طابع اختياري ، تسيقات على الأجور ، مشتريات بالتقسيط.

● أعباء صاحب العمل: إضافة إلى تسديد الأجور، يتحمل صاحب العمل أعباء أخرى تتمثل

في:

● المساهمة في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي وذلك بمعدل 26% من مجموع أجر المناصب كافة عمال المؤسسة.

● الرسم على التكوين المهني المتواصل :

يتعين على الهيئات المستخدمة باستثناء المؤسسات و الإدارات العمومية تخصيص نسبة تساوي

01% على الأقل من كتلة الأجور السنوية لفائدة نشاطات التكوين المهني المتواصل

لمستخدميها.

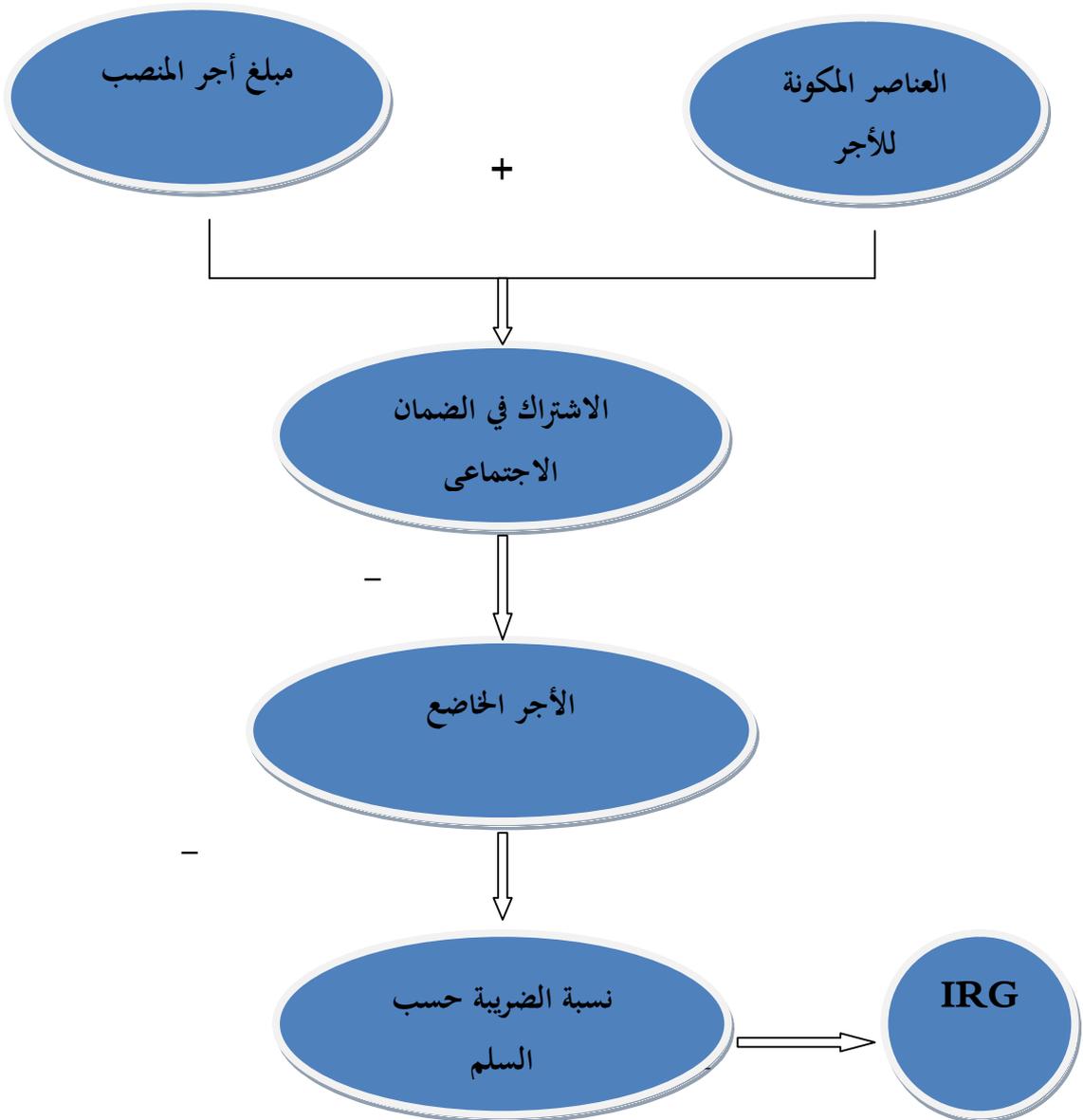
● الرسم على التمهين :

يتعين على الهيئات المستخدمة باستثناء المؤسسات و الإدارات العمومية تخصيص نسبة تساوي 01

% على الأقل من كتلة الأجور السنوية لفائدة نشاطات التمهين.

تتم المعالجة المحاسبية للأجور و الرواتب :

المخطط رقم (01) يبين الاقتطاعات المكونة للأجر



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على ما سبق ذكره.

الجدول رقم (03): يبين تسجيل أجر المستخدم

مدین	دائن
631	
635	
637	
	42
	43
	44

المصدر: كداني جواد، المامون سمية، الكيفيات المستخدمة لتحديد الضريبة على الدخل الإجمالي، ص.64.

الجدول رقم (04): يبين تسجيل دفع أجر المستخدم

مدین	دائن
42	
43	
44	
	512

المصدر: كداني جواد، المامون سمية، سبق ذكره، ص.64.

المطلب الثالث: التعديلات التي جاء بها قانون المالية التكميلي 2020

الضريبة على الدخل الإجمالي : تحتسب الضريبة على الدخل الإجمالي للأجراء التابعين للمؤسسات الإدارية أو التجارية أو الصناعية و غيرها، وفق الجدول الشهري للضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء، وقد تم إنجاز هذا الجدول طبقا للحكام قانون رقم 20-07 المؤرخ في 12 شوال 1441 هـ الموافق ل 4 يونيو 2020 و الذي يعدل و يتم أحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة , بمحتوى جدول.

العمود الأول : يمثل الأساس الخاضع للضريبة.

العمود الثاني: يمثل مبلغ الاقتطاع الشهري ، فهي تقتطع من المنبه (مقدار اقتطاع من جدول,

Barème IRG) أي من الأجر و تدفع لمصالح الضرائب

و هذه نسخة من الجدول وفق موقع وزارة المالية :

الجدول رقم (05) يمثل نسخة من الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل الإجمالي- فئة الرواتب والأجور

Impôt sur le Revenu Global (IRG) applicable sur les traitements, salaires et rémunérations prévus à l'article 66 du CIDTA, hors revenus des travailleurs handicapés moteurs, mentaux, non-voyants ou sourds-muets, ainsi que les travailleurs retraités du régime général.

Mensuel Soumis	IRG								
15 000,00	0,00	15 490,00	0,00	15 980,00	0,00	16 470,00	0,00	16 960,00	0,00
15 010,00	0,00	15 500,00	0,00	15 990,00	0,00	16 480,00	0,00	16 970,00	0,00
15 020,00	0,00	15 510,00	0,00	16 000,00	0,00	16 490,00	0,00	16 980,00	0,00
15 030,00	0,00	15 520,00	0,00	16 010,00	0,00	16 500,00	0,00	16 990,00	0,00
15 040,00	0,00	15 530,00	0,00	16 020,00	0,00	16 510,00	0,00	17 000,00	0,00
15 050,00	0,00	15 540,00	0,00	16 030,00	0,00	16 520,00	0,00	17 010,00	0,00
15 060,00	0,00	15 550,00	0,00	16 040,00	0,00	16 530,00	0,00	17 020,00	0,00
15 070,00	0,00	15 560,00	0,00	16 050,00	0,00	16 540,00	0,00	17 030,00	0,00
15 080,00	0,00	15 570,00	0,00	16 060,00	0,00	16 550,00	0,00	17 040,00	0,00
15 090,00	0,00	15 580,00	0,00	16 070,00	0,00	16 560,00	0,00	17 050,00	0,00
15 100,00	0,00	15 590,00	0,00	16 080,00	0,00	16 570,00	0,00	17 060,00	0,00
15 110,00	0,00	15 600,00	0,00	16 090,00	0,00	16 580,00	0,00	17 070,00	0,00
15 120,00	0,00	15 610,00	0,00	16 100,00	0,00	16 590,00	0,00	17 080,00	0,00
15 130,00	0,00	15 620,00	0,00	16 110,00	0,00	16 600,00	0,00	17 090,00	0,00
15 140,00	0,00	15 630,00	0,00	16 120,00	0,00	16 610,00	0,00	17 100,00	0,00
15 150,00	0,00	15 640,00	0,00	16 130,00	0,00	16 620,00	0,00	17 110,00	0,00
15 160,00	0,00	15 650,00	0,00	16 140,00	0,00	16 630,00	0,00	17 120,00	0,00
15 170,00	0,00	15 660,00	0,00	16 150,00	0,00	16 640,00	0,00	17 130,00	0,00
15 180,00	0,00	15 670,00	0,00	16 160,00	0,00	16 650,00	0,00	17 140,00	0,00
15 190,00	0,00	15 680,00	0,00	16 170,00	0,00	16 660,00	0,00	17 150,00	0,00
15 200,00	0,00	15 690,00	0,00	16 180,00	0,00	16 670,00	0,00	17 160,00	0,00
15 210,00	0,00	15 700,00	0,00	16 190,00	0,00	16 680,00	0,00	17 170,00	0,00
15 220,00	0,00	15 710,00	0,00	16 200,00	0,00	16 690,00	0,00	17 180,00	0,00

المصدر: موقع وزارة المالية www.mf.gov.dz

و جاءت أبرز التعديلات في ميزتين الأولى الإعفاءات و الثانية التخفيضات، وسنوضحها فيما يلي :

الفرع الأول: الإعفاءات:

أولاً: تعريف الإعفاءات

يقصد بالإعفاء الضريبي "تنازل الدولة عن حقها في فرض وتحصيل الضريبة بناء على تشريع ضريبي أو غيره عن إيراد خاضع أصلاً للضريبة وفقاً لاعتبارات اجتماعية واقتصادية.¹

ثانياً: الفئات المستفيدة من الإعفاءات:

هناك فئات معينة ومنح متنوعة تستفيد من الإعفاءات، والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية²:

✓ تستفيد المداخيل التي لا تتعدى مبلغ 30.000 دج من إعفاء كامل من الضريبة على الدخل الإجمالي.

✓ الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل الشباب وفقاً للشروط المنصوص عليها في اتفاق دولي . بدون تغير أي أنها كانت موجودة في القانون القديم و لم يمسه قانون المالية التكميلي 2020 بتغيرات .

✓ الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين . بدون تغيير

✓ الأجور المكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل المحددة عن طريق التنظيم. بدون تغيير

✓ العمال المعوقون، الذين تقل أجورهم أو معاشاتهم عن 30.000 دج.

✓ وكذا العمال المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم عن 30.000 دج.

✓ التعويضات المرصودة بمصاريف التنقل أو المهمة. بدون تغيير

✓ التعويضات عن المنطقة الجغرافية. بدون تغيير

✓ المنح ذات الطابع العائلي مثل الأجر الوحيد و المنح العائلية و منحة الأمومة . بدون تغيير

¹- منى الإدلبي، الإعفاءات الضريبية، مجلة الضرائب و الرسوم، العراق، سنة 2017 ص 30.

²Zahira Battache, Guide Pratique Sur les Salaires Berti Edition, Alger, 2020, P.84.

✓ التعويضات المؤقتة والمنح والربوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم . بدون تغيير

✓ منح البطالة و التعويضات و المنح المدفوعة على أي شكل كان من قبل الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين و المراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين . بدون تغيير

✓ الربوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني ، نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى المساعدة من الغير للقيام بالأفعال العادية. بدون تغيير

✓ معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية . بدون تغيير

✓ المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على أثر حكم قضائي.

✓ المساهمات أو اشتراكات التأمينات الاجتماعية و التقاعد. بدون تغيير السفراء و الأعوان الدبلوماسيين و القناصل وأعوانهم ذوي الجنسية الأجنبية ، إذا منحت الدول الذي يمثلوها نفس الامتيازات لممثلي الدولة الجزائرية من السفراء و الأعوان الدبلوماسيين والقناصل. بدون تغيير

الفرع الثاني: التخفيضات

تستفيد المداخل التي تفوق 30 000 دج وتقل عن 40 000 دج، التي يتقاضاها العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو المكفوفون أو الصم البكم، وكذا العمال المتقاعدون التابعون للنظام العام، من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي، على ألا يتراكم مع التخفيض الثاني المشار إليه ويتم تحديدها وفق هاته الصيغة الرياضية التي جاء بها قانون المالية التكميلي 2020.

الضريبة على الدخل الإجمالي = الضريبة على الدخل الإجمالي (وفق التخفيض الأول) * (3/5) - (3/12.500).

وفضلاً عن ذلك، يطبق تخفيض قدره 20% على المرتبات المدفوعة بعنوان عقد للخبرة... (الباقي دون تغيير).¹

يدخل هذا التدبير حيز التنفيذ ابتداء من أول جوان 2020.

60% بالنسبة لدخل أكثر من 30 000 دج أو يساويه و أقل من 35 000 دج.
30 % بالنسبة لدخل أكثر من 35 000 دج أو يساويه و أقل من 40 000 دج.
10 % بالنسبة لدخل أكثر من 40 000 دج أو يساويه و أقل من 45 000 دج.
المداخيل تحت 30.000 دج معفاة

تستفيد المداخيل التي تفوق مبلغ 30.000 دج وتقل عن 35.000 دج, من تخفيض إضافي.

وفقاً لقانون المالية التكميلي 2020 تحسب بالعمليّة الآتية:²

الضريبة على الدخل الإجمالي = الضريبة على الدخل الإجمالي (وفق التخفيض الأول) * (3/8) - (3/20.000).

المداخيل التي تفوق 35.000 تطبق نفس الضريبة السابقة لا تغير فيها وفق الجدول.

لا يوجد تعديلات أخرى جاء بها قانون المالية التكميلي باستثناء ما سبق.

¹ - المادة 09، القانون رقم 07-20 المتضمن قانون المالية التكميلي 2020، المؤرخ في 12 شوال 1441 الموافق ل 4 يونيو 2020، الجريدة الرسمية، العدد 33، ص.4.

² - ذكار عمر، المعالجة المحاسبية للضرائب على الدخل على ضوء النظام المالي والمحاسبي والمعيّار 12، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص دراسات محاسبية وجبائية، جامعة ورقلة، 2011، ص.56.

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل نستنتج شكل الأجر و مكوناته و أهم الاقطاعات ، و تأثير فرض الضريبة على الدخل فئة الرواتب و الأجور التي جاءت في تعديل قانون المالية التكميلي جوان 2020 على التغير في معدلات التخفيضات و الإعفاءات و فعاليتها في النظام الضريبي. واستقلالية الضريبة على الدخل الإجمالي وعدم تأثيرها على مختلف الضرائب. حيث تطرقنا إلى كيفية حساب الأجر و المنح و ماهية المنح الخاضعة للأجر كما تطرقنا إلى مختلف الاقطاعات التي فرضتها الدولة بصف إجبارية كاقطاعات الضمان الاجتماعي و التأمين على البطالة و التقاعد المسبق و استنتجنا من خلال هذا الفصل كيفية الوصول إلى صافي الأجر الذي يتقاضاه الموظف.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة العمومية الاستشفائية العامرية

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط

بالعامرية

المبحث الثاني: أثر قانون المالية التكميلي 2020 ايجابية و سلبية

المطلب الأول: مقارنة بين الأجر صنف 10 قبل و بعد صدور

قانون المالية التكميلي 2020

المطلب الثاني: الايجابيات و سلبية قانون المالية

التكميلي 2020

المطلب الثالث: الحلول المقترحة لتفادي السلبية

تمهيد الفصل الثاني

تعتبر المؤسسة الاستشفائية من العناصر الحساسة في المجتمع، وذلك نظرا للدور الفعال والكبير الذي تلعبه في حماية الصحة.

وبعد تحديد الإطار النظري العام لموضوع الدراسة، سنحاول من خلال هذا الفصل تناول الجانب التطبيقي له، حيث تم تطبيق الدراسة على المؤسسة العمومية الاستشفائية الإخوة بوشريط العامرية ولاية عين تموشنت.

تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين و هما كالآتي :

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة العمومية الاستشفائية العامرية.

المبحث الثاني: أثر قانون المالية التكميلي 2020 ايجابيات و سلبيات.

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة العمومية الاستشفائية العامرية

سنحاول من خلال هذا المنحت إعطاء نظرة شاملة عن المؤسسة العمومية الاستشفائية و إبراز أهم أطرها و هياكلها التي تسيرها بشكل مختصر و سهل القبول.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

الفرع الأول: نشأة المؤسسة الاستشفائية

وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 19-911 المؤرخ في 11 مارس 2020 المتعلق بإنشاء ، وتسير و تنظيم المؤسسات العمومية الاستشفائية و على ضوء المواد 18 ، 11 ، 11 و 16 يمكن لنا أن نعرف المؤسسة و مهامها الرئيسية التي يمكن تلخيصها في العناصر التالية :

□ المؤسسة العمومية الاستشفائية مؤسسة ذات طابع إداري لديها الشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية .

□ توضع تحت وصاية السيد الوالي و مجلس الإدارة .

□ تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية من هياكل للتشخيص و الاستشفاء و إعادة التأهيل

الطبي و لها المهمة الصحية أن تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة من البلديات.

□ للمؤسسة العمومية الاستشفائية مهام محددة ، مندجة و متدرجة وفقاً للاحتياجات الصحية للمواطنين،

الفرع الثاني: مهام المؤسسة الاستشفائية

و في هذا السياق تحدد لها المهام الرسمية التالية :

- تطبيق البرامج الوطنية الصحية.

- ضمان النظافة و إجراءات ضد الأضرار و الانحرافات الاجتماعية.

- ضمان تحسين التكوين و رسكلة أفراد المصالح الصحية.

- المؤسسة العمومية الاستشفائية تعمل على إتاحة كل الفرص للتكوين الشبه الطبي و التسيير

الإستشفائي على أساس التعاقد مع مؤسسات التكوين¹.
 حاليا تحتوي المؤسسة العمومية بالعمرية على ثمانى 08 مصالح طبية, تحتوي على الفندقية بقوة
 استيعاب محددة من طرف وزارة الصحة والسكان , حيث يقدر عدد الأسرة المنظمة من طرف
 المؤسسة ب 80 سرير و الأسرة التقنية ب 5 أسرة و أهم ما يميزها هي الخدمة الدائمة 24/24
 ساعة و 7/7 أيام كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (06): يبين القدرة الاستيعابية لمستشفى الإخوة بوشريط العامرية

الاختصاص	قدرة استيعاب المصلحة بعدد الأسرة
الطب الداخلي	10
طب الأطفال	10
الأمراض المعدية	01
الأمراض الصدرية	01
الاستعجالات الطبية الجراحية	01
الإنعاش الطبي	10
جراحة عامة	10
تصفي الكلى	10
المجموع	80

المصدر: من إعداد الطلبة بعد مقابلة مدير النشاطات الصحية

مستشفى الإخوة بوشريط مقسم إلى مصالح إدارية و أخرى استشفائية و بالإضافة للمصالح

المذكورة

¹ - معلومات مقدمة من طرف المؤسسة.

في الجدول أعلاه هناك مصالغ أخرى منها : الصيدلية ، المخبر الداخلي .
أما من ناحية تعداد المستخدمين داخل المستشفى ندرجه في الجدول الآتي حسب التخصص:

الجدول رقم (07): يبين تعداد المستخدمين بمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية :

الصف	عدد الموظفين
الممارسون الأخصائيون	27
الأطباء العامون	06
الأخصائيون في علم النفس العيادي	02
صيادلة	04
الشبه طبيون	80
الموظفون الإداريون	20
العمال المهنيون	30
المجموع	169

المصدر : من إعداد الطلبة بعد مقابلة مدير الموارد البشرية DRH

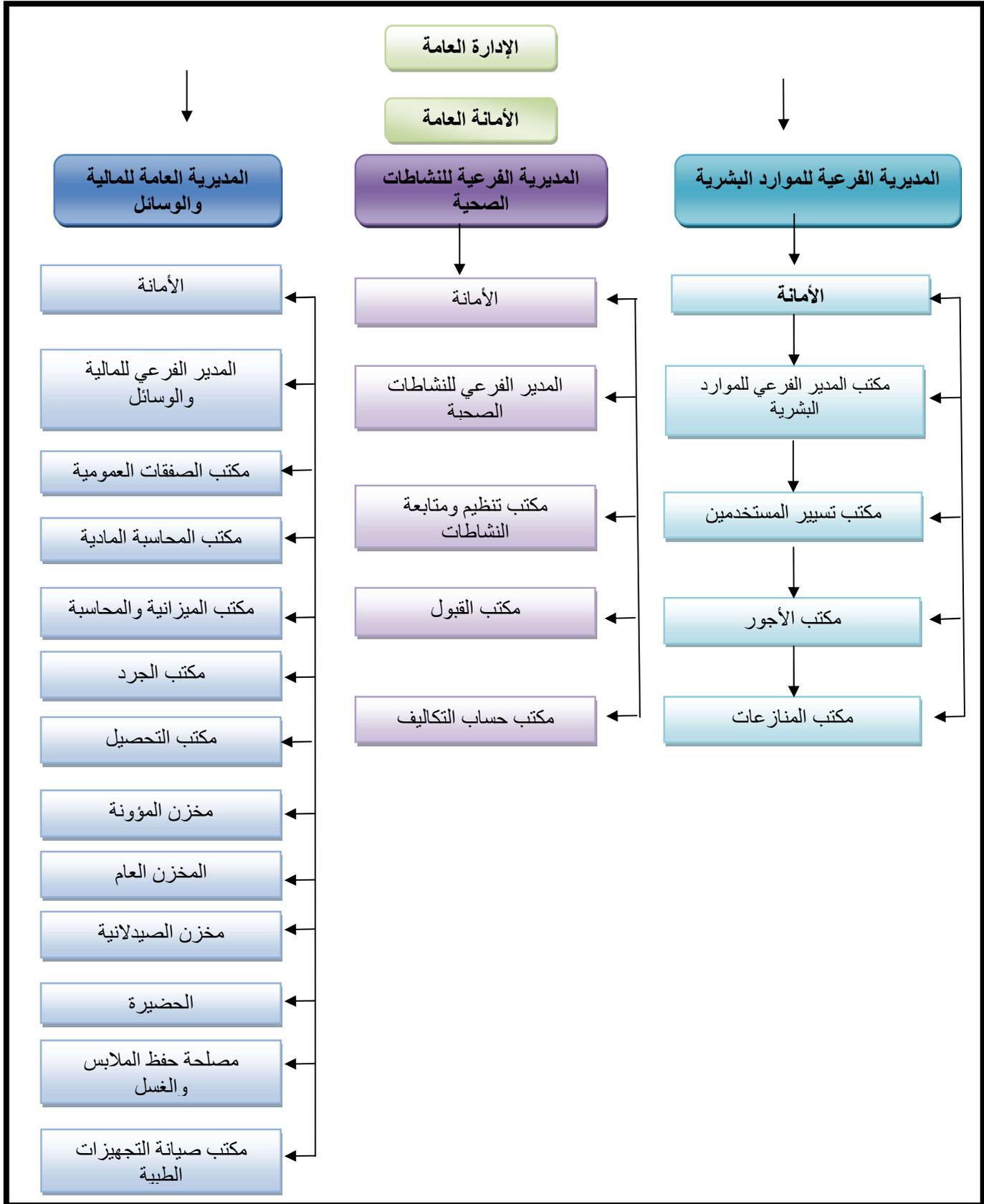
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

إن الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط هو عبارة عن بناء أو إطار يحدد مستويات الإدارة و الأجزاء الداخلية فيها كما يحدد خطوط السلطة والمسؤوليات ومواقع اتخاذ القرار ، وهو هيكل يوضح ويحدد كيفية توزيع المهام و الواجبات وأدوات التنسيق والتفاعل الواجب إتباعها ، كما يبنى درجة الرسمية التي تعكس مدى اعتماده هذه المؤسسة على القوانين والأنظمة والقواعد والتعليمات

والإجراءات في توجيهه و تحديد سلوك الأفراد داخل المؤسسة ، كما يبين أيضا درجة المركزية فيشير إلى مكان و موقع اتخاذ القرار أو مراكز القوة في هذه المؤسسة فيمكن الاعتماد علىه في تحديد درجة الحوكمة المتبعة.

مخطط رقم(02): يبين الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية.



المصدر: معلومات مقدمة من طرف المؤسسة

الفرع الثاني: التنظيم الداخلي للمؤسسة

تسير المؤسسة العمومية الإخوة بوشريط بالعامرية بمجلس إدارة يرأسه والي الوالية و يسريه مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية. هذه المؤسسة تستعين بهيكل استشاري الذي يتشخص في المجلس الطبي .

❖ المديرية العامة

يتولى تسيير المديرية العامة المدير الذي هو الممثل القانوني و الرسمي للمؤسسة، و يساعده مكتبان:

- مكتب التنظيم العام
- مكتب الاتصال في أشغاله اليومية و متابعة تنفيذ البرامج الصحية و تعليمات الوصاية.

يتركز المدير على ثلاث مديريات فرعية.وهي كالتالي :

❖ المديرية الفرعية للمالية و الوسائل

و تنقسم بدورها إلى ثلاثة مكاتب :

- مكتب المدير الفرعي للمالية والوسائل
- مكتب المحاسبة المادية
- مكتب الميزانية و المحاسبة
- مكتب الصفقات العمومية

❖ المديرية الفرعية للموارد البشرية

و التي بدورها تتكون من المكاتب التالية :

- مكتب المدير الفرعي للموارد البشرية
- مكتب تسيير المستخدمين
- مكتب المنازعات
- مكتب الأجور
- مكتب التكوين

❖ المديرية الفرعية للمصالح الصحية

و تنقسم بدورها إلى مكاتب وهي :

- مكتب المدير الفرعي للمصالح الصحية
- مكتب الدخول
- مكتب تنظيم و تقييم النشاطات الصحية
- مكتب حساب التكاليف

المبحث الثاني: أثر قانون المالية التكميلي 2020

سنقوم بإعداد مقارنة بين الرواتب قبل صدور القانون و بعده و ملاحظة نسبة الزيادات ثم سنتطرق إلى أهم الايجابيات و السلبيات التي جاء بها قانون المالية التكميلي 2020 ، كما سنحاول إعطاء حلول مقترحة من خلال ما عايشناه و من خلال خبرتنا المتواضعة.

المطلب الأول: مقارنة بين الأجر صنف 10 قبل وبعد صدور قانون المالية التكميلي

- انخفاض كبير في زيادة الدرجة نضرب مثال ملحق إدارة رئيسي صنف 10 درجة 03 كان يتقاضى مبلغ خاضع للضريبة يقدر بحوالي 18 . 33 898 دج ،تطبق عليه ضريبة تقدر ب 00 . 3668 دج أي صافي اجر يقدر ب 30230,18 دج حين يستفيد من زيادة في الدرجة إلى الدرجة الرابعة يصبح الأجر الخاضع للضريبة 68 . 35 169 دج وتطبق عليه ضريبة تقدر ب 00 . 4048 دج أي صافي أجر يقدر بحوالي 69 . 31 121 دج أي بفارق 891 دج ،هذا يمثل انخفاض فقبل تطبيق قانون المالية التكميلي كانت الزيادة الاستدلالية 23 نقطة أي 1035 دج زائد الزيادة في المنح تقدر حوالي 1100 دج أي هناك فرق و انخفاض حوالي 300 دج .

الجدول رقم(08): يبين مقارنة بين الأجر الخاضع للضريبة قبل وبعد صدور قانون المالية التكميلي 2020

الفرق في صافي الزيادة	مقارنة بين الأجر الخاضع للضريبة قبل و بعد صدور قانون المالية التكميلي 2020						
	الشكل العام بعد صدور قانون المالية التكميلي 2020			الشكل العام قبل صدور قانون المالية التكميلي 2020			الرتبة
	صافي الأجر	الاقطاع IRG	الأجر الخاضع للضريبة	صافي الأجر	الاقطاع IRG	الأجر الخاضع للضريبة	
1 068,00	20 338,50	0,00	20 338,50	19 270,50	1 068,00	20 338,50	1
1 314,00	21 570,87	0,00	21 570,87	20 256,87	1 314,00	21 570,87	2
1 368,00	21 840,00	0,00	21 840,00	20 472,00	1 368,00	21 840,00	3
1 414,00	22 067,50	0,00	22 067,50	20 653,50	1 414,00	22 067,50	4
1 606,80	23 383,36	0,00	23 383,36	21 776,56	1 606,80	23 383,36	5
1 785,60	24 857,79	0,00	24 857,79	23 072,19	1 785,60	24 857,79	6
1 917,60	25 972,31	0,00	25 972,31	24 054,71	1 917,60	25 972,31	7
2 002,80	26 685,07	0,00	26 685,07	24 682,27	2 002,80	26 685,07	8
2 185,20	28 204,09	0,00	28 204,09	26 018,89	2 185,20	28 204,09	9
2 430,00	30 026,87	112,00	30 138,87	27 596,87	2 542,00	30 138,87	10
385,00	30 845,65	3 384,00	34 229,65	30 460,65	3 769,00	34 229,65	11

من إعداد الطالبين بالاعتماد على ما سبق ذكره.

نلاحظ من خلال جدول ما يلي :

1-الصف 1 ممثلة في رتبة عامل مهني من الدرجة 1 كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب

19 270,50 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ

20 338,50 دج أي بزيادة تقدر ب 1 068,00 دج.

2-الصف 2 المتمثل في رتبة عامل مهني من الدرجة الثانية كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب 256,87 20 دج، و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 21 570,87 دج أي بزيادة تقدر ب 1 314,00 دج.

3-الصف 3 متمثلة في رتبة سائق سيارة إسعاف الدرجة 1 كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب 20 472,00 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 21 840,00 دج أي بزيادة تقدر ب 1 368,00 دج .

4-الصف 4 المتمثل في رتبة عامل مهني خارج الصف كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب 20 653,50 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 22 067,50 دج أي بزيادة تقدر ب 1 414,00 دج .

5-الصف 5 المتمثل في رتبة عون حفظ بيانات كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب 20 653,50 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 23 383,36 دج أي بزيادة تقدر ب 1 606,80 دج .

6-الصف 6 المتمثل في رتبة عون مكتب كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب 23 072,19 دج ، و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 24 857,79 دج أي بزيادة تقدر ب 1 785,60 دج.

7- الصف 7 المتمثل في رتبة عون إدارة كان يتقاضى اجر صافي يقدر ب 24 054,71 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 25 972,31 دج أي بزيادة تقدر ب 1 917,60 دج .

8-الصف 8 المتمثل في الرتب عون إدارة رئيسي و مساعد تمريض للصحة العمومية ، كان يتقاضى أجر صافي يقدر ب 24 682,27 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ 26 685,07 دج أي بزيادة تقدر ب 2 002,80 دج.

9-الصف 9 المتمثل في الرتب ملحق إدارة و ممرض مؤهل كان يتقاضى أجر صافي يقدر ب

26 018,89 دج و بعد إعفائه الكامل من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ

28 204,09 دج أي بزيادة تقدر ب 2 185,20 دج .

هاته الرتب التي ذكرناها هي كل الرتب التي مستها الاعفاءات و التي يكون أجرها الخاضع

للضريبة يساوي أو أقل من 30. 000 00 دج .

أما الصف 10 و 11 هي الرتب التي مستها التخفيضات لان الأجر الخاضع للضريبة يتراوح

بين 30 000 .00 دج و 35 000 .00 دج

الصف 10 المتمثل في الرتب ملحق إدارة رئيسي و ممرض حاصل على شهادة دولة كان

يتقاضى أجر صافي يقدر ب 27 596,87 دج بعد تخفيض الضريبة أي عوض ما كان يخصم

له مبلغ 2 542,00 دج أصبح يخصم له 112,00 دج من الضريبة أصبح يتقاضى مبلغ

30 026,87 دج أي بزيادة تقدر ب 2 430,00 دج .

الصف 11 المتمثل في رتبة مساعد متصرف مهندس في الإعلام مسها تخفيف بسيط لان

أجرها الخاضع يكاد يلامس حاجز 35 000 00 دج و بالنسبة لرتبة ممرض في الصحة العمومية

رغم إنها نفس الصف إلى أنها لم يمسه التخفيض لأنهم يستفيدون من منح العدوى و النشاط

التكميلي أي أن الجر الخاضع للضريبة يفوق حاجز 35 000 00 دج .

المطلب الثاني: إيجابيات وسلبيات قانون المالية التكميلي 2020

الفرع الأول: الإيجابيات

هناك العديد من الإيجابيات التي أتى بها قانون المالية التكميلي والتي سنتطرق إليها فيما يلي:

1-تحسن القدرة الشرائية نوعا ما بحيث أصبح آخر صافي دفع الرواتب يقدر بحوالي

21 136 . 00 دج .

2- ارتفاع و لو كان بسيط في مرتبات العمال ابتداء من الصنف 10 الدرجة 3 الذي لا يتجاوز مبلغ خاضع للضريبة 00 . 35 000 دج .

3- الرفع من أدنى إعفاءات لأصحاب الدخل من ذوي الاحتياجات الخاصة.

الفرع الثاني: السلبات

بالرغم من الإيجابيات التي تميز بها هذا القانون إلا أنه كانت به بعض النواقص التي ظهرت بشكل ملموس على أرض الواقع، وقد تمثلت فيما يلي:

سجل أعوج أعراب، محافظ حسابات، بعض الملاحظات حول قانون المالية التكميلي حددها من خلال قراءته للأحكام في 5 نقاط ينبغي الإشارة إليها لتصحيح ترتيباتها.

توقف عند المواد 49, 50 و51 المتعلقة بالاستثمار الأجنبي، مسجلا ملاحظتين شكليتين تخصان إحالة المادتين 49 و52 إلى المادة 51 بدلا من المادة 50 كون هذه الأخيرة، كما يوضح، هي من تحدّد القطاعات الإستراتيجية، بينما المادة 51 تعالج إلغاء أحكام المادة 62 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009 والمادة 109 من قانون المالية 2020.

هذا الخطأ، كما يقول، نتيجة إلغاء المادة 49 الواردة في مشروع قانون المالية التكميلي 2020 مما نتج عنه أن المادة 50 من هذا النص أصبحت المادة 49 دون تحيين باقي المعطيات (خاصة المادتين الجديدتين 49 و52).

كما أشار في دراسته للنص إلى المادة 9، من جانب إعادة ترتيب المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم الشبيهة المتعلقة بالرسم على الدخل الإجمالي، الذي يعد مقياسا تصاعديا، ويقول الخبير، حقيقة كان المقياس تصاعديا لكنه لم يعد كذلك بعد إعادة صياغة هذه المادة. ويسجل في هذا الإطار أنه بالنسبة للأجراء الذين تتراوح أجورهم بين 30.000 دج و 35.000 دج فان نسبة 5000 دج تخضع لضريبة بنسبة 80 بالمائة وللمعوقين والمتقاعدين الذين يكون دخلهم بين 30.000 و 40.000 دج فان معدل الضريبة يكون بنسبة 50 بالمائة.

فئة المعوقين والمتقاعدين

لذلك كما يشير إليه، اعوج، فإن كل أجير له دخل يساوي 30.000 دج يستفيد من زيادة في الأجر بمبلغ 5000 دج ويدفع ضريبة على الدخل بـ 4000 دج وبالتالي لا يستفيد حقيقة سوى بـ 1000 دج إضافية، ويقوم المستخدم بجهد بنسبة 16,67 بالمائة والأجير لا يستفيد إلا من زيادة فعلية صافية بنسبة 3,33 بالمائة.

وبالنسبة للمعوقين والمتقاعدين المعنيين فإن الخلل ظاهر كما يوضح محدثنا قائلًا: -المتقاعد صاحب دخل يتراوح بين 30.000 و 40.000 دج لا يستفيد سوى من زيادة للتقاعد بـ 4 بالمائة خاضعة للضريبة بنسبة 2 بالمائة، مما يحصل في النهاية سوى على زيادة صافية بـ 2 بالمائة. وتعادل نسبة 50 بالمائة نسبة الضريبة على الدخل لكل زيادة على دخل ضمن إطار هذه الحصة. -لكن بالمقابل لمن له دخل يتراوح بين 40.000 و 50.000 دج يستفيد من زيادة صافية في التقاعد بنسبة 4 بالمائة، فتكون الضريبة على الدخل بنسبة 30 بالمائة على نسبة الزيادة المحددة بـ 4 بالمائة أي زيادة صافية بـ 2,8 بالمائة وبالتالي أكثر في النسبة والقيمة المطلقة¹

ويمكن إجمال النقائص في النقاط التالية:

- 1- لم تنل رضا الطبقة الكادحة من العمال لأن أكبر زيادة نالها العمال المتعاقدون مثلًا تقدر بـ 1500 . 00 دج و هي ليست كافية لهم.
- 2- تأخر تطبيق قانون المالية التكميلي 2020 إلى شهر أوت مما أضع على العمال التي تمسهم الإعفاءات و التخفيضات شهر من الأثر الرجعي و هي لا يمكن استردادها في أغلب الإدارات لان عملية تحويل الضرائب إلى حساب خزينة الضرائب قد تم.
- 3- الاكتفاء بحد أقصى للإعفاءات يقدر بـ 30 000. 00 دج و 35 000 . 00 دج للتخفيضات مما أثار ضجة كبيرة عند أغلب العمال لأنهم من أصحاب دخل ضعيف و لم تمسهم الإعفاءات و لا التخفيضات.

¹ - أعوج أعراب، مقال حول قانون المالية التكميلي 2020 ، جريدة الشعب 13 جوان 2020 ،

4- تقارب الأجور بعدما كان الفرق بين التصنيف 12 مثلا و التصنيف 10 يقدر بحوالي 5000 . 00 دج أصبح الآن لا يتعدى 2000 .00 دج أصبح هناك تقارب كبير في الأجور بين العمال أصحاب الشهادات و رؤساء المكاتب و العمال البسطاء هذا الذي لم يرضي العمال أصحاب الشهادات كيف لعامل ذو كفاءة علمية و شهادة عالية أن يصبح راتبه يساوي عامل بسيط.

5-القوانين التي جاء بها قانون المالية التكميلي لم تتطرق إلى المنح الفصلية كمنحة المردودية و منح المناوبة حيث لم تتغير نسبة 10 % من الضريبة.

المطلب الثالث : الحلول المقترحة لتفادي السلبيات

بعد التفصيل في كل من إيجابيات وسلبيات هذا القانون، سنحاول اقتراح بعض الحلول لتفادي المخرجات السلبية لهذا الأخير:

- 1-زيادة الحد الأدنى للإعفاءات إلى مبلغ 50 000. 00 دج.
- 2-زيادة الحد الأدنى للتخفيضات من مبلغ 35 000. 00 دج إلى مبلغ 70 000. 00 دج.
- 3-إعادة دراسة القوانين الأساسية لمختلف القطاعات و مسايرتها تحديثات العولمة حيث أن مختلف القطاعات تسير بقوانين من الثمانينات .
- 4-الرفع من الأجر الوطني المضمون إلى مبلغ 30 000. 00 دج.
- 5-الزيادة في القدرة الشرائية للمواطن الموظف.
- 6-الزيادة في النقطة الاستدلالية من 45 دج إلى 100 دج مما يترتب عنه زيادة معتبرة في الأجر القاعدي و المنح و العلاوات.
- 7-الزيادة في نسبة المردودية من 30 % و 40 % ال 70 % و 80 %.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل قمنا بإجراء دراسة حالة لمعرفة الشكل العام للمؤسسة العمومية الاستشفائية وبالتحديد المؤسسة العمومية الاستشفائية الإخوة بوشريط العامرية بحيث قمنا باستعراض شكلها و مكوناتها الهيكل التنظيمي للمؤسسة بالإضافة إلى تعداد المستخدمين كما قمنا بتبيان أثر قانون المالية التكميلي 2020 من حيث الايجابيات و السلبيات ، حيث قمنا بدراسة على العديد من الرتب من الرتب و تبيان الفرق في الراتب قبل القانون و بعده ، كما قدمنا بعض الحلول المقترحة التي قمنا باستنتاجها من خلال احتكاكنا بعمال هاته المؤسسة. حيث توصلنا من خلال هذا الفصل و خصوصا من خلال دراسة الحالة التي قمنا بها أن التخفيضات التي مست الضريبة على الرواتب و الأجور لم يكن لها الأثر المطلوب و بالقوة المطلوبة لتحسين القدرة الشرائية للمداخيل المعنية، حيث جاءت بمبالغ ضعيفة إن لم نقل رمزية ليس من شأنها دعم أصحاب الدخول الضعيفة أمام كل التحديات التي تفرضها عوامل عديدة كالتضخم و انخفاض قيمة الدينار الجزائري إلى مستوى متدني جدا بالإضافة إلى غلاء الأسعار و انخفاض القدرة الشرائية و غيرها من المعوقات التي حالت إلى تحقيق الأثر في تحسين القدرة الشرائية .

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

عرفت الجزائر في إطار الإصلاحات الجبائية سنة 2020 نظاما جديدا للضريبة على الدخل فئة الرواتب و الأجور . تطبيقا لبرنامج السيد رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في إعفاء الفئات ذات الدخل المحدود من الضريبة على الدخل تجسد ذلك من خلال استحداث قانون المالية التكميلي في شهر جوان من نفس السنة حيث قمنا من خلال هذا العمل المتواضع بتوضيح مدى قوة وتأثيرها القانون على الرواتب و الأجور كهدف عام بالإضافة إلى توضيح مزايا و عيوب هذا القانون كذاك حاولنا أن تكون ثرية من حيث المحتوى العام بحيث إذا قرأها أي شخص باختلاف مستواه يفهم أبعاديات الأجور و اقتطاعاتها و كهدف آخر حاولنا إعطاء القارئ فرصة لإبداء رأيه في مدى قوة ونجاح هاته الأفكار وبعد الخوض فيما سبق خلصنا إلى ما يلي:

أولا: نتائج الدراسة

نستعرضها في عدة نقاط :

- 1- سلبيات القانون التكميلي كانت أكثر من ايجابياته.
- 2- لم يحقق الرضا العام لأنه لم يمس كل الفئات داخل أوساط العمال.
- 3- ظهور ما يسما التقارب في اغلب الأجور الخاضعة للضريبة.
- 4- لم يعطي حلول نهائية لمشكلة القدرة الشرائية التي على أساسها قامت الدولة باستحداث مشروع هذا القانون و تطبيقه.

ثانيا: توصيات الدراسة

- ❖ ضرورة إعادة صياغة العملية الحسابية لعملية التخفيض في الضريبة التي جاء بها القانون من أجل تحقيق نوع من العدالة.
- ❖ ضرورة إعادة صياغة القانون من جديد نظرا لأنه لم يحقق نتائج ملموسة داخل النظام العام.
- ❖ ضرورة مراجعة القوانين الأساسية لكل القطاعات التي تفرض عليهم الضريبة من أجل الوصول إلى توافق بين الكم الضريبي و الحدود العامة لمكونات الأجور و الرواتب.

ثالثاً: آفاق الدراسة

نظراً لحدائثة هذا الموضوع و عدم وفرة المواضيع الكافية لتحقيق غاية الجودة و الضبط نقترح على القارئ و المطالع لهاته المذكورة مواضيع مستقبلية يمكنها إثراء هذا الموضوع أولها ما مدى تأثير قانون المالية 2021 على فئة الرواتب و الأجور حيث جاء بتعديلات يمكن البناء عليها لإثراء الموضوع ثانياً كيف نصل إلى حل توافقي بين الرغبة العمالية في إلغاء الضريبة نهائياً و الرغبة السيادية في تخفيفها فقط باعتبارها مصدر هام في المداخيل الجبائية و في الخير تقبلوا منا زلنا و خطئنا و الخير أردنا و لا نعلم الغيب و السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I. القوانين:

1. الدليل التطبيقي للمكلف بالضريبة، المديرية العامة للضرائب، سنة 2017
2. الدليل التطبيقي للمكلف بالضريبة، المديرية العامة للضرائب، سنة 2020
3. قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2020.
4. القانون رقم 20-07 المتضمن قانون المالية التكميلي 2020، المؤرخ في 12 شوال 1441 الموافق ل 4 يونيو 2020، الجريدة الرسمية، العدد 33.

II. الكتب:

أ. باللغة العربية:

5. بن ربيعة حنيقة، حساني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
6. بن عمارة منصور، الضرائب على الدخل الإجمالي، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، سنة 2011.
7. جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية، صفحات الزرقاء العالمية، الجزائر، 2011.

ب. باللغة الأجنبية:

8. Zahira Battache, Guide Pratique Sur les Salaires Berti Edition, Alger, 2020.

III. المجلات:

9. أعوج أعراب، مقال حول قانون المالية التكميلي 2020، جريدة الشعب 13 جوان 2020.

10. منى الإدلي، الإعفاءات الضريبية، مجلة الضرائب و الرسوم، العراق، سنة 2017

IV. مذكرات التخرج:

11. ذكار عمر، المعالجة المحاسبية للضرائب على الدخل على ضوء النظام المالي

والمحاسبي والمعيار 12، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، تخصص دراسات

محاسبية وجبائية، جامعة ورقلة، 2011.

المواقع الإلكترونية:

12. موقع وزارة المالية. www.mf.gov.dz

13. أجر، ويكيبيديا، الموقع الإلكتروني: ar.m.wikipedia.org

14. فرح الروسان، تعريف الأجر ومكوناته، تاريخ النشر، 15 يوليو 2020، الموقع:

www.Sotor.com

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): يمثل نسخة من الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل الإجمالي - فئة الرواتب والأجور

Impôt sur le Revenu Global (IRG) applicable sur les traitements, salaires et rémunérations prévus à l'article 66 du CIDTA, hors revenus des travailleurs handicapés moteurs, mentaux, non-voyants ou sourds-muets, ainsi que les travailleurs retraités du régime général.

Mensuel Soumis	IRG								
15 000,00	0,00	15 490,00	0,00	15 980,00	0,00	16 470,00	0,00	16 960,00	0,00
15 010,00	0,00	15 500,00	0,00	15 990,00	0,00	16 480,00	0,00	16 970,00	0,00
15 020,00	0,00	15 510,00	0,00	16 000,00	0,00	16 490,00	0,00	16 980,00	0,00
15 030,00	0,00	15 520,00	0,00	16 010,00	0,00	16 500,00	0,00	16 990,00	0,00
15 040,00	0,00	15 530,00	0,00	16 020,00	0,00	16 510,00	0,00	17 000,00	0,00
15 050,00	0,00	15 540,00	0,00	16 030,00	0,00	16 520,00	0,00	17 010,00	0,00
15 060,00	0,00	15 550,00	0,00	16 040,00	0,00	16 530,00	0,00	17 020,00	0,00
15 070,00	0,00	15 560,00	0,00	16 050,00	0,00	16 540,00	0,00	17 030,00	0,00
15 080,00	0,00	15 570,00	0,00	16 060,00	0,00	16 550,00	0,00	17 040,00	0,00
15 090,00	0,00	15 580,00	0,00	16 070,00	0,00	16 560,00	0,00	17 050,00	0,00
15 100,00	0,00	15 590,00	0,00	16 080,00	0,00	16 570,00	0,00	17 060,00	0,00
15 110,00	0,00	15 600,00	0,00	16 090,00	0,00	16 580,00	0,00	17 070,00	0,00
15 120,00	0,00	15 610,00	0,00	16 100,00	0,00	16 590,00	0,00	17 080,00	0,00
15 130,00	0,00	15 620,00	0,00	16 110,00	0,00	16 600,00	0,00	17 090,00	0,00
15 140,00	0,00	15 630,00	0,00	16 120,00	0,00	16 610,00	0,00	17 100,00	0,00
15 150,00	0,00	15 640,00	0,00	16 130,00	0,00	16 620,00	0,00	17 110,00	0,00
15 160,00	0,00	15 650,00	0,00	16 140,00	0,00	16 630,00	0,00	17 120,00	0,00
15 170,00	0,00	15 660,00	0,00	16 150,00	0,00	16 640,00	0,00	17 130,00	0,00
15 180,00	0,00	15 670,00	0,00	16 160,00	0,00	16 650,00	0,00	17 140,00	0,00
15 190,00	0,00	15 680,00	0,00	16 170,00	0,00	16 660,00	0,00	17 150,00	0,00
15 200,00	0,00	15 690,00	0,00	16 180,00	0,00	16 670,00	0,00	17 160,00	0,00
15 210,00	0,00	15 700,00	0,00	16 190,00	0,00	16 680,00	0,00	17 170,00	0,00
15 220,00	0,00	15 710,00	0,00	16 200,00	0,00	16 690,00	0,00	17 180,00	0,00

الملحق رقم (02) يمثل نسخة من وثيقة التصريح (بالضريبة على المداخل IRG) G50 TER.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE		Série G 50 ter	
<p>MINISTRE DES FINANCES DIRECTION GENERALE DES IMPOTS DIRECTION DES IMPOTS DE WILAYA DE.....</p> <p>SERVICE:..... RECETTE:..... COMMUNE:..... ANNEE:.....</p> <p>رقم التعريف الجبائي Numéro d'Identification Fiscale (NIF)</p> <p>N° d'article رقم المادة</p> <p>Code activité رمز المهنة</p>		<p>وزارة المالية المديرية العامة للضرائب مديرية الضرائب لولاية.....</p> <p>مصلحة:..... قبضة:..... بلدية:..... المنطقة:.....</p>	
<p>الضريبة الجزائرية الوحيدة IMPOT FORFAITAIRE UNIQUE إشعار بالدفع Avis de versement de l'IRG Salaires</p>		<p>الاسم و اللقب - اسم الشركة:..... النشاط:..... العنوان:.....</p> <p>Nom et Prénom - Raison sociale : Activité : Adresse :</p>	
الثلثي TRIMESTRE	قيمة الأجور و الإتاوات الخاضعة للضريبة Montant des salaires et rémunérations imposables	معدل الضريبة Taux d'imposition	فترة التمسيد Délais de versement des retenues IRG/Salaires
الثلثي الأول (جانفي، فيفري، مارس) 1 ^{er} trimestre (janvier, février, mars)		المعدل الضريبي (ن+1) Barème IRG	آخر أجل 20 أفريل Au plus tard le 20 Avril
الثلثي الثاني (أفريل، ماي، جوان) 2 ^{ème} trimestre (avril, mai, juin)		المعدل الضريبي (ن+1) Barème IRG	آخر أجل 20 جويلية Au plus tard le 20 Juillet
الثلثي الثالث (جويلية، أوت، سبتمبر) 3 ^{ème} trimestre (juillet, août, septembre)		المعدل الضريبي (ن+1) Barème IRG	آخر أجل 20 أكتوبر Au plus tard le 20 Octobre
الثلثي الرابع (أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر) 4 ^{ème} trimestre (octobre, novembre, décembre)		المعدل الضريبي (ن+1) Barème IRG	آخر أجل 20 جانفي للسنة (ن+1) Au plus tard le 20 Janvier année (N+1)
<p>وصل رقم Date..... ختم و إمضاء القايض Cachet et signature du RECEVEUR</p>		<p>في A le ختم و إمضاء المكلف بالضريبة Cachet et signature du Contribuable</p>	

الملحق رقم (03) يمثل تكملة للملحق رقم 02 يتمثل بالأحكام المتعلقة بالضريبة الجزائية الوحيدة

أثناء التصريح

Rappel du dispositif relatif au régime de l'IFU	تذكير بالأحكام المتعلقة بالضريبة الجزائية الوحيدة
<ul style="list-style-type: none"> L'IFU s'applique aux personnes physiques ou morales exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou non commerciale dont le CA ou les recettes professionnelles n'excède pas 30.000.000 DA (article 282 ter du CIDTA). Le taux de l'IFU est fixé comme suit : 5% pour les activités de production et de vente de biens et 12% pour les autres activités (article sixième 282 CIDTA). Les contribuables soumis à l'IFU sont tenus de déposer une déclaration prévisionnelle entre le 1^{er} et le 30 juin de chaque année (article 1^{er} du CPF). Les contribuables soumis à l'IFU doivent procéder eux-mêmes au calcul de l'impôt dû et de reverser le montant intégral de l'impôt à la recette des impôts dont il relève au moment du dépôt de la déclaration. Ces derniers peuvent recourir au paiement fractionné de l'impôt. Dans ce cas, ils doivent s'acquitter, lors du dépôt de la déclaration prévisionnelle, de 50% du montant de l'impôt forfaitaire unique (IFU). Pour les 50% restant, leur paiement s'effectue en deux versements égaux, du 1^{er} au 15 septembre et du 1^{er} au 15 décembre (article 365 du CIDTA). Les nouveaux contribuables sont tenus de souscrire leurs déclarations prévisionnelles au plus tard, le 30 décembre de l'année du début de l'activité et de procéder spontanément au paiement du montant intégral de l'IFU dû (article 3bis CPF). Dans le cas de réalisation d'un chiffre d'affaires dépassant celui déclaré au titre de l'année (N), les contribuables soumis à l'IFU doivent souscrire une déclaration complémentaire entre le 20 janvier et le 15 février de l'année N+1 (Article 282 quater du CIDTA). Le minimum d'imposition est fixé à 10.000DA (article 365 bis). Ce minimum est ramené à 5.000DA pour les contribuables éligibles aux dispositifs d'aide à l'emploi, ANSEJ - ANGEM - CNAC - (article 282- octies). Les contribuables peuvent opter pour le régime du réel en respectant les conditions, ci-après : <ul style="list-style-type: none"> - Délai d'option au régime du réel : pour relever du régime du réel, le contribuable doit notifier son option au service d'assiette gérant son dossier fiscal avant le 1^{er} février de la première année au titre de laquelle celui-ci désire appliquer le régime du réel ; - Durée de l'option : l'option est valable pour une durée de 3 ans (la dite année et les deux années suivantes). Pendant cette période l'option est irrévocable (article 3 du CPF). Les contribuables IFU doivent tenir, un registre côté et paraphé par les services fiscaux, récapitulé par année, contenant le détail de leurs achats, appuyé des factures et de toutes pièces justificatives. En outre, ils doivent également tenir dans les mêmes conditions, un registre côté et paraphé, contenant le détail de leurs ventes. De même, les contribuables exerçant une activité de prestation doivent tenir un livre journal suivi au jour le jour et représentant le détail de leurs recettes et dépenses professionnelles (article 1 du CPF). L'administration fiscale peut rectifier les bases déclarées, en cas d'insuffisance de déclaration. (Article 282 quater du CIDTA). 	<ul style="list-style-type: none"> تطبق الضريبة الجزائية الوحيدة على الأشخاص الطبيعيين و المعنويين الذين يمارسون نشاطا صناعيا، تجاريا، حرفيا أو غير تجاري و الذين لا يتعدى رقم أعمالهم أو إيراداتهم المهنية ال 30.000.000 دج (المادة 282 مكرر 1 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة). يحدد معدل الضريبة الجزائية الوحيدة كما يلي: 5% لأنشطة الإنتاج أو بيع السلع و 12% فيما يخص جميع النشاطات الأخرى (المادة 282 مكرر 4 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة). يتعين على المكلفين بالضريبة الخاضعين للضريبة الجزائية الوحيدة اكتباب تصريح تقديري في الفترة الممتدة ما بين 1 و 30 جوان من كل سنة (المادة 1 من قانون الاجراءات الجبائية). يجب على المكلفين بالضريبة الخاضعين للضريبة الجزائية الوحيدة ان يقوموا باحساب مبلغ الضريبة المستحقة كما يتوجب عليهم تسديد مبلغ الضريبة الكلي لدى قباضة الضرائب التابعين لها لحظة ايداعهم لتصريحاتهم كما يمكن لهؤلاء اللجوء للدفع الجزئي للضريبة وفي هذه الحالة لا بد عليهم تسديد 50% من قيمة الضريبة الجزائية الوحيدة عند ايداعهم لتصريحهم التقديري، فيما يخص ال 50% المتبقية فتسدد على دفعتين متساويتين- الأولى من ال 1 إلى غاية 15 سبتمبر و الثانية من ال 1 إلى غاية 15 ديسمبر (المادة 365 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة). يتعين على المكلفين الخاضعين للضريبة الجزائية الجدد ايداع تصريحاتهم التقديرية في أجل القصد 30 ديسمبر لسنة بداية النشاط مع القيام بتسديد المبلغ الكلي للضريبة الجزائية الوحيدة المستحقة (مكرر 3 من قانون الاجراءات الجبائية). في حالة ما إذا تم تحقيق رقم أعمال يتجاوز ذلك المصرح به لسنة (ن) يتوجب على المكلفين الخاضعين للضريبة الجزائية الوحيدة ايداع تصريح تكميلي في الفترة الممتدة ما بين 20 جانفي و 15 فيفري للسنة ن+1 (المادة 282 مكرر 3 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة). حدد مبلغ 10.000 دج كحد أدنى للضريبة (المادة 365 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة). يخضع هذا المبلغ الى 5.000 دج للمكلفين المستفيدين من أجهزة دعم التشغيل "ANSEJ, ANGEM, CNAC" (المادة 282 مكرر 6). يمكن للمكلفين بالضريبة أن يختاروا الخضوع للضريبة حسب نظام الريح الحقيقي مع احترام الشروط التالية: <ul style="list-style-type: none"> - أجل اختيار نظام الريح الحقيقي: حتى يخضع المكلف بالضريبة لنظام الريح الحقيقي يجب عليه أن يقوم بتبليغ مصلحة الوعاء الضريبي التي تشرف على تسيير ملفه الجبائي قبل 1 فيفري من السنة الأولى التي يريد أن يخضع خلالها للنظام الحقيقي. - مدة الاختيار: يكون طلب اختيار المكلف بالضريبة للخضوع لنظام الريح الحقيقي ساريا لمدة 3 سنوات (السنة المذكورة و السنتين الموالتين لها) حيث يكون فيها الاختيار لا رجعة فيه (المادة 3 من قانون الاجراءات الجبائية). يتعين على المكلفين الخاضعين للضريبة الجزائية الوحيدة مسك سجل مرقم و مؤشر عليه من قبل المصالح الجبائية، يتضمن تلخيص سنوي و تسجل فيه تفاصيل مشترياتهم المدعومة بالتوايز و غيرها من المستندات الثبوتية و يتعين عليهم زيادة على ذلك، ضمن نفس الشروط مسك سجل مرقم و مؤشر عليه يتضمن تفاصيل مبيعاتهم. كما يتعين على المكلفين بالضريبة الممارسين لنشاط تالاية الخدمات، حيازة دفتر يومي يتم ضبطه يوما بيوم و تفيد فيه التفاصيل الخاصة بإيراداتهم و نفقاتهم المهنية (المادة 1 من قانون الاجراءات الجبائية). تملك الإدارة الجبائية حق مراجعة الأمس المصرح بها في حالة ما هنا ك انقاص في التصريحات المدلى بها (المادة 282 مكرر 3 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة).

الملحق رقم (04) يمثل: عملية التصريح بالاشتراكات الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

EPH EL AMRIA

C.N.A.S

AGENCE DE LA WILAYA DE AIN TEMOUCHENT

ADRESSE: RUE IBN KHALDOUN AIN TEMOUCHENT

N° COMPTE TRESOR: A.T 403.00184

N° COMPTE CCP: 380173/44

BORDEREAU MENSUEL VERSEMENT COTISATION DES SECURITE SOCIALE

(Fournir au plus tard le 30 de chaque mois)

ANNEE	MOIS	Désignation compte de l'employeur Caisse Sociale..... Service..... Service Ordonnateur..... N° de Telephone.....	
2021	JUIN		
NBR DE SALAIRES 27	MONTANT GLOBAL DE SALAIRES VERSES COTISATION S.BRUT 122882,75	AUX COTISATION DECRET N° 06-339 DU 25/09/2006 MODIFIANT DECRET N° 94/187 DU 06/07/1994 S.S: 9% 110599,10 R.G: 23,75% 291859,66 A.C: 1% 12288,83 R.A: 0,25% 3072,20	
		417819,79	

Montant de versement

Mode de règlement:

- par Trésor
- par Banque
- par CCP

(rayer les mentions inutiles)

.....

Cachet de l'Employeur

FAIT A: EL AMRIA

CERTIFIE EXACT

SIGNATURE

الملحق رقم (05) يمثل: تحويل المبالغ الخاصة بالاشتراكات الضمان الاجتماعي

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

WILAYA DE : AIN TEMOUCHENT
EPH EL AMRIA

VERSEMENT DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIAL DU
MOIS DE: JUIN 2021

L'EMPLOYEUR	ANNEE	MOIS	
EPH EL AMRIA	2021	JUIN	EMPLOYEUR : EPH EL AMRIA ADRESSE : CITE 240 LOGTS-EL AMRIA N° TEL:.....

NOMBRE DE SALAIRES	TAUX GLOBAL DES COTISATIONS	MONTANT GLOBAL SOUMIS AUX COTISATIONS	SECURITE SOCIALE		MONTANT MONSUEL DES COTISATIONS
			PART OUVRIERE 9 %	PART PATRONALE 25 %	
27	34 %	1228882,75	110599,10	307220,69	417819,79

MONTANT DE VERSEMENT: Quatre cent dix sept mille huit cent dix neuf Dinars Algerien et Soixante dix neuf Centimes

MODE DE REGLEMENT PAR CHEQUE POSTAL

FAIT A: EL AMRIA

LE(LA) DIRECTEUR(TRICE) ODONNATEUR(TRICE)

الملحق رقم (06): يمثل: نفس الجدول السابق بتفصيل دقيق لكل سلك

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

EPH EL AMRIA

VERSEMENT DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIAL DES AGENT DU
EPH EL AMRIA
MOIS DE: JUIN 2021

N° MANDAT	DATE	DESIGNATION	TRAITEMENT SOU MIS	PART OUVRIERE	PART PATRONNALLE			TOTAL
					23,75%	1%	0,25%	
		ADMINISTRATIF	46410,00	4176,90	11022,38	464,10	116,02	15779,40
		ADMINISTRATIF	167390,00	15065,10	39755,12	1673,90	418,48	56912,60
		MEDICAL	72261,50	6503,50	17162,11	722,62	180,65	24568,88
		PARAMEDICAL	942821,25	84853,60	223920,05	9428,21	2357,05	320558,91
			1228882,75	110599,10	291859,66	12288,83	3072,20	417819,79

ARRETER LA PRESENTE A LA SOMME DE:

Quatre cent dix sept mille huit cent dix neuf Dinars Algerien et Soixante dix neuf Centimes

ORDONNANCE CE JOUR PAR MANDAT N°

FAIT A: EL AMRIA

LE(LA) DIRECTEUR(TRICE) ODONNATEUR(TRICE)

الملحق رقم (07) وضعية الاقتطاعات لكل سلك الخاص بالضريبة على الدخل (IRG)
ملاحظة: ترفق هذه الوثيقة بالملحق رقم 2 أثناء التصريح لدى الإدارة الضريبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

EPH EL AMRIA

**ETAT DES RETENUES EFFECTUEES AUX TITRE DE L'IRG
SUR ENSEMBLE DES REVENUES EN COURS
MOIS DE: JUIN 2021**

N° MANDAT	DESIGNATION	SOMME IMPOSABLE	IRG
		SOMME	
	ADMINISTRATIF	42233,10	6169,00
	ADMINISTRATIF	152324,90	32696,00
	MEDICAL	65758,00	13225,00
	PARAMEDICAL	857967,65	97928,00
	TOTAL:	1118283,65	150018,00

ARRETER LA PRESENTE A LA SOMME DE:

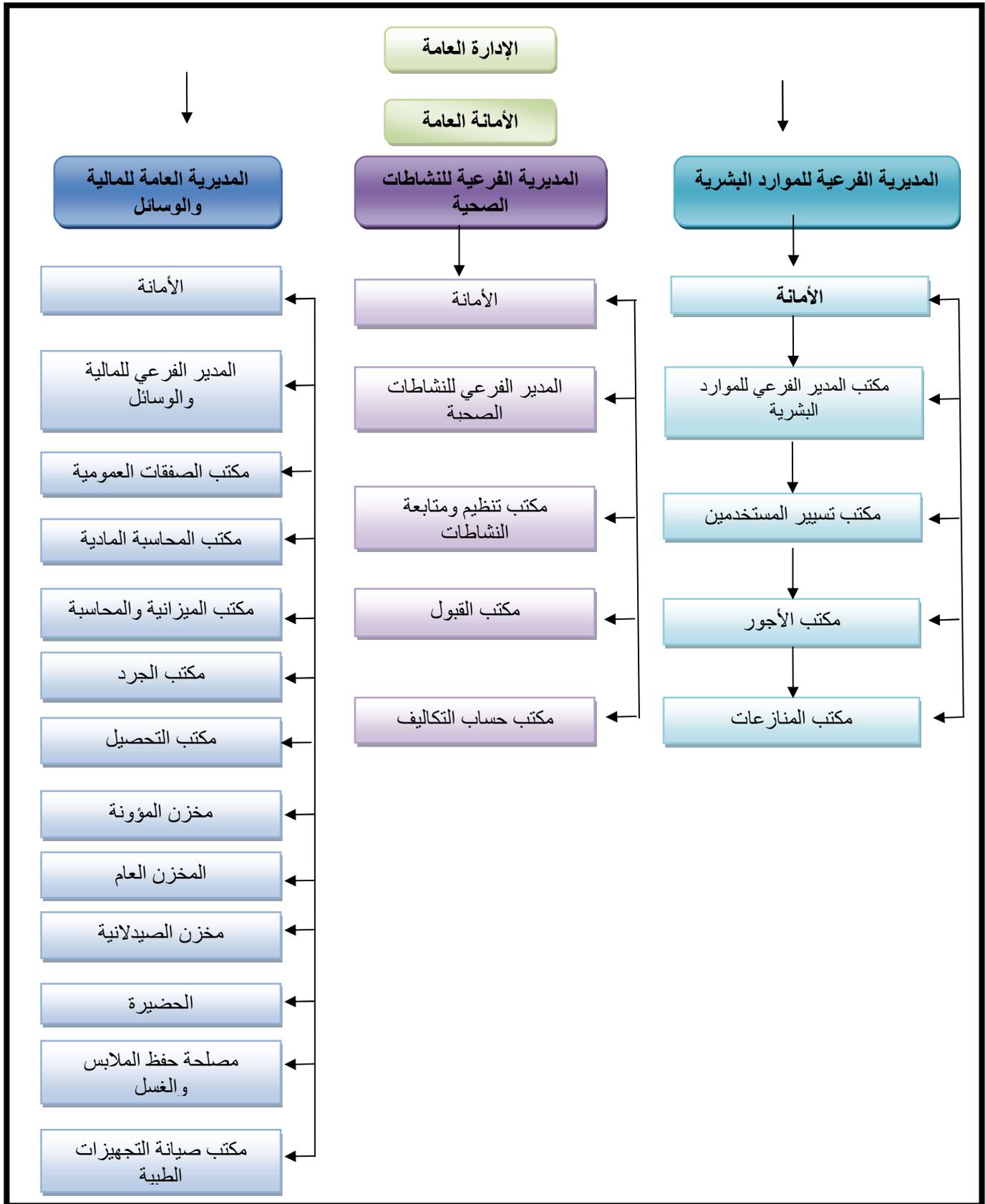
Cent cinquante mille dix huit Dinars Algérien

FAIT A: EL AMRIA

ORDONNANCE CE JOUR PAR MANDAT

LE(LA) DIRECTEUR(TRICE) ODONNATEUR(TRICE)

الملحق رقم (08): يبين الهيكل التنظيمي لمستشفى الإخوة بوشريط بالعامرية



الملحق رقم (09): بين الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م		
الشبكة الاستدلالية للمرتبات															
الدرجة	المرتبة	الرقم الاستدلالي للدرجات													
		الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة			
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131	
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158	
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189	
هـ	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209	
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225	
	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251	
و	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272	
	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299	
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322	
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347	
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373	
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400	
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428	
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457	
	ز	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
		قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
قسم فرعي 3		1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633	
قسم فرعي 4		1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675	
قسم فرعي 5		1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720	
قسم فرعي 6		1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768	
قسم فرعي 7		1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888	