



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم مالية و محاسبة

التخصص: محاسبة وجباية

الموضوع

دور سياسة الأجور في تحديد وعاء الضريبة على المرتبات و الأجور

دراسة حالة مؤسسة البيع بالجملة للمنتجات شبه الصيدلانية

مذكرة التخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي – الطور الثاني ل.م.د.

إعداد الطالب:

جبار بغداد

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	بن ميمون ايمان	الأستاذ (ة):
مشرفا	عبد الرحيم نادية	الأستاذ(ة):
ممتحنا	مناد بولنوار الياس زكرياء	الأستاذ (ة):

السنة الجامعية: 2025-2026



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم مالية و محاسبة

التخصص: محاسبة وجباية

الموضوع

دور سياسة الأجور في تحديد وعاء الضريبة على المرتبات و الأجور

دراسة حالة مؤسسة البيع بالجملة للمنتجات شبه الصيدلانية

مذكرة التخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي – الطور الثاني ل.م.د.

إعداد الطالب:

جبار بغداد

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	بن ميمون ايمان	الأستاذ (ة):
مشرفا	عبد الرحيم نادية	الأستاذ(ة):
ممتحنا	مناد بولنوار الياس زكرياء	الأستاذ (ة):

السنة الجامعية: 2025-2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (1)

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (2)

الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (3) مُلِكِ يَوْمِ الدِّينِ (4)

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ (5) أَهْدِنَا

الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ (6) صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ

عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ

وَلَا الضَّالِّينَ (7)

اهداء

الحمد لله وكفى، والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد
الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بذكرتنا هذه
ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وهبوني الحياة والأمل والنشأة على شغف
الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر؛
براً وإحساناً ووفاء لهما: والدي العزيز، ووالدتي العزيزة.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي: إخواني وأخواتي.

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة،

سائلاً المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

ثم إلى كل طالب علم سعى بعلمه، ليفيد الإسلام والمسلمين

بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة.

كلمة شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل أن وفقني لإنجاز هذه الدراسة.

وأن سخر لعبده الضعيف الممكن والمستحيل.

ولا يتم شكر الله تعالى إلا بشكر عباده الذين كثيرا ما ساعدوني

لكي يظهر هذا العمل على هذا الشكل، ولهذا أتقدم:

بالشكر الجزيل والتقدير إلى حضرة الأستاذة المشرفة على هذا العمل

"الأستاذة عبد الرحيم نادية" من أجل قبولها تولي مهمة الإدارة العلمية لهذه المذكرة.

وثانيا من أجل بذل ما في وسعها من جهد في سبيل الإشراف العلمي والأدبي

طيلة مراحل الدراسة.

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

رسالة شكر وتقدير وعرفان وامتنان أزفها لكم عبر هذه الدراسة.

جبار بغداد



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

2	مقدمة:
5	الفصل الأول:
6	المبحث الأول: ماهية سياسة الأجور والضريبة على الأجور
6	المطلب الأول: ماهية سياسة الأجور
6	الفرع الأول: تطور سياسة الأجور في الجزائر:
8	الفرع الثاني: تعريف سياسة الأجور ودورها وشروطها:
10	الفرع الثالث: تعريف الأجور و أهميتها:
14	الفرع الرابع: أنواع الأجور:
16	الفرع الخامس: القوانين المنظمة للأجور:
18	الفرع السادس: معايير تحديد الأجور:
30	المطلب الثاني: ماهية الضريبة على الأجور و الرواتب
30	الفرع الأول: تعريف الضريبة على الأجور ومجال تطبيقها:
30	الفرع الثاني: العناصر الخاضعة و الغير خاضعة للضريبة على الأجور اشتراكات الضمان الاجتماعي:
31	الفرع الثالث: المداخل المعفاة من الضريبة على الأجور:
31	الفرع الرابع: حساب الضريبة على الأجور.
35	المبحث الثاني: العلاقة بين سياسة الأجور و الضريبة على الأجور
35	المطلب الأول: التزامات رب العمل في ميدان الأجور و الرواتب
35	الفرع الأول: السجلات القانونية
37	الفرع الثالث: خصم الاقطاعات الاجبارية والاختيارية:
38	الفرع الرابع: التصريح بالعمال لدى هيأت الضمان الاجتماعي:

39	الفرع الخامس: التصريح بالضريبة على الأجور لدى إدارة الضرائب:
43	المطلب الثاني: العلاقة بين سياسة الأجور والضريبة على الأجور
45	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
45	المطلب الأول: الدراسات العربية
47	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
49	الفصل الثاني:
50	المبحث الأول: الإطار التعريفي والهيكل التنظيمي للمؤسسة
50	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة الاقتصادية
51	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للشركة
53	المبحث الثاني: تحليل سياسة الأجور في المؤسسة
53	المطلب الأول: قياس أبعاد الأجور في مؤسسة فيتال بلس
53	الفرع الأول: هيكل الأجور ومستواها:
55	الفرع الثاني: مكونات نظام الأجور:
58	الفرع الثالث: آليات تعديل الأجور:
61	الفرع الرابع: قياس وعاء الضريبة على المرتبات و الأجور لشهر أفريل 2026:
61	المطلب الثاني: التحليل و المناقشة
61	الفرع الأول: تقييم هيكل الأجور
62	الفرع الثاني: مناقشة النتائج
65	الخاتمة:

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
12	الفرق بين الاتفاقية الجماعية و النظام الداخلي	الجدول رقم 01
13	الأولية في التطبيق بين الاتفاقية الجماعية، النظام الداخلي، وعقد العمل	الجدول رقم 02
19	جدول تقسيم الرتب في القطاع العمومي	الجدول رقم 03
19	جدول نسب الساعات الإضافية	الجدول رقم 04
20	جدول طريقة حساب الساعات الإضافية	الجدول رقم 05
22	جدول نسب تعويض الخبرة المهنية	الجدول رقم 06
27	جدول اشتراكات الضمان الاجتماعي	الجدول رقم 07
28	شكل بطاقة الأجر	الجدول رقم 08
30	العناصر الخاضعة وغير خاضعة للضريبة على الأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي	الجدول رقم 09
32	الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور	الجدول رقم 10
39	جدول التصريح بالضريبة	الجدول رقم 11
40	التصريحات الفصلية وتواريخ دفعها	الجدول رقم 12
54	مجموع الأجور الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي لشهر أبريل 2026	الجدول رقم 13
55	كشف الأجور القاعدية للعمال شهر أبريل 2026	الجدول رقم 14
56	نسب المردودية الفردية و الجماعية الممنوحة للعمال	الجدول رقم 15
57	عناصر الأجر التي تعتمد عليها المؤسسة	الجدول رقم 16
	جدول التصريح بالضريبة على الأجور من وثيقة G50	الجدول رقم 17

قائمة الاشكال:

الاشكال	العنوان	الصفحة
الشكل رقم 01	ثلاثية السياسة الأجرية	09
الشكل رقم 02	اقتطاعات الضمان الاجتماعي	26
الشكل رقم 03	اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري	26
الشكل رقم 04	اشتراكات الكاكوبات CACOBATH	27
الشكل رقم 05	القواعد المحاسبية لحساب الأجر الصافي	29
الشكل رقم 06	أشكال السجلات والدفاتر القانونية	36
الشكل رقم 07	وثيقة التصريح بالضريبة G50 TER	39
الجدول رقم 08	وثيقة G50 TER	41
الشكل رقم 09	شكل وثيقة G29	42
الشكل رقم 10	الهيكل التنظيمي لمؤسسة بيع الجملة المنتجات الشبه صيدلانية	51
الشكل رقم 11	واجهة التصريح باشتراكات الضمان الاجتماعي "Télédéclaration" cnas	59

قائمة الملاحق:

رقم الملحق	العنوان	الصفحة
الملحق رقم 01	نموذج مشف الأجر	72
الملحق رقم 02	مجموع كشوف أجور العمال لشهر أفريل	73
الملحق رقم 03	كشف أجر المسير و المندوب التجاري	75-74

الملخص:

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور سياسة الأجور في تحديد وعاء الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات والأجور داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، من خلال توضيح العلاقة بين مكونات الأجر المختلفة والقواعد الجبائية المنظمة لاحتساب الضريبة، وقد تم التطرق إلى الإطار النظري لسياسة الأجور من حيث مفهومها وأهدافها ومكوناتها وأهم التشريعات المنظمة لها، إضافة إلى دراسة الضريبة على المرتبات والأجور وآليات حسابها والعناصر الخاضعة وغير الخاضعة لها.

واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة من خلال تطبيق عملي بمؤسسة البيع الجملة للمنتجات الشبه الصيدلانية، حيث تم تحليل نظام الأجور المعتمد بالمؤسسة وقياس أثر مكونات الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات المختلفة على تحديد الوعاء الضريبي. إذ تؤثر مختلف عناصر الأجر في قيمة الضريبة المستحقة، كما أن حسن تسيير الأجور والالتزام بالتشريعات الجبائية يساهمان في ضمان الامتثال الضريبي وتفاادي الأخطاء والغرامات المالية.

Summary:

This study aims to highlight the role of wage policy in determining the taxable base of the personal income tax on salaries and wages within Algerian economic enterprises. It focuses on explaining the relationship between the different components of payroll taxes. The study examines the calculation of payroll taxes. The study examines the theoretical framework of wage policy, including its concept, objectives, components, and legal regulations, as well as the payroll tax system, its calculation mechanisms, and the taxable and non-taxable income elements.

The research adopts a case study approach through an empirical application in a wholesale pharmaceutical products company. The analysis focused on the wage system implemented by the company and the impact of basic salaries, bonuses, and allowances on the determination of the taxable income base. The findings reveal a direct relationship between wage policy and the taxable income base, as wage components and compliance with tax regulations contribute to ensuring tax compliance and avoiding financial penalties and tax-related errors.



مقدمة

مقدمة:

يمثل رأس المال البشري المحرك الأساسي و الدعامة الجوهرية لضمان استمرارية المؤسسات الاقتصادية وتنافسيتها في ظل الأسواق المعاصرة، ومن هذا المنطلق تكتسب سياسة الأجور أهمية بالغة كأداة استراتيجية مزدوجة الأثر فهي بالنسبة للمؤسسة عنصر التكلفة التشغيلية الأكبر الذي يتطلب ترشيدها مستمرا لضمان التوازن المالي بينما تمثل للأجير وسيلة العيش الأساسية وحافزا رئيسيا لتحسين الأداء والإنتاجية. غير أن هذه العلاقة الثنائية بين العامل وصاحب العمل لا تدور في معزل عن البيئة الخارجية، بل تتدخل الدولة كطرف ثالث عبر سلطتها السيادية لتنظيم و توجيه النشاط الاقتصادي من خلال فرض الاقتطاعات الجبائية وشبه جبائية.

تعتبر الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات و الأجور أحد أهم الروافد المالية الدائمة والمستمرة للخزينة العمومية، وتتميز بمرونتها العالية وتحصيلها الفوري عبر آلية الاقتطاع من المصدر، ويلتزم المستخدم قانونا بحساب هذه الضريبة وتصفيتهما نيابة عن الأجراء و تحويلها بانتظام إلى مصلحة الضرائب. وهنا يظهر التقاطع العضوي بين السياسة الأجرية للمؤسسة والمنظومة الجبائية، فالبنية الهيكلية للأجر بما تشمله من أجر قاعدي وعلاوات ومكافآت، تعويضات مادية وعينية هي التي تحدد بشكل مباشر معالم الوعاء الخاضع للضريبة، وتتأثر هذه البنية باستمرار التعديلات المتلاحقة في قوانين المالية مما يفرض على المؤسسة الاقتصادية ضرورة انتهاز إدارة جبائية دقيقة وحذرة للأجور لتفادي مخاطر الغرامات المالية الثقيلة الناتجة عن أخطاء الحساب أو التأخر في التصاريح الدورية السنوية.

إشكالية الدراسة:

تتمحور الدراسة حول رصد أثر تلك التداخلات التشريعية والخيارات الهيكلية لسياسة الأجور داخل المؤسسة الاقتصادية على تشكيل وتحديد الوعاء الضريبي، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية التالية:

كيف تساهم سياسة الأجور في تحديد وعاء الضريبة على المرتبات والأجور في المؤسسات الاقتصادية؟

ويتفرع عنها الأسئلة الفرعية التالية:

1. كيف يؤثر هيكل الأجور في تحديد وعاء الضريبة على المرتبات والأجور؟
2. كيف تنعكس الممارسة التطبيقية لحساب الأجور وتصفية الضريبة داخل المؤسسة محل دراسة الحالة على دقة الامتثال المالي والأداء العام للمؤسسة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ضبط الإطار النظري والقانوني لسياسة الأجور في الجزائر

- توضيح المسار المحاسبي والجبايي للأجور من خلال فك التشابك بين القوانين المنظمة للعمل، وقوانين الضمان الاجتماعي، والضرائب المباشرة لتوضيح كيفية انتقال الأجر من صيغته التعاقدية الخام إلى وعاء ضريبي صاف.
- تحليل الآليات التقنية لتحديد وعاء الضريبة على المرتبات والأجور
- استكشاف العلاقة المباشرة بين مكونات الأجر الثابت والمتغير والوعاء الضريبي
- تقديم نموذج تطبيقي يجسد الدراسة النظرية في قالب واقعي من خلال دراسة حالة مؤسسة اقتصادية لتقديم كفاءة وموثوقية الأنظمة المحاسبية والجبايية المتبناة في تصفية أجور عمالها وتحديد ضرائبهم بدقة.

أسباب اختيار الموضوع:

■ أسباب علمية:

يمنح هذا البحث بعدا اقتصاديا واجتماعيا هاما، ونظرا لدور الضريبة على المرتبات في دعم الإيرادات العامة و الحاجة الملحة للمؤسسات لفهم التفاعل المعقد بين القرارات التسييرية للأجور المتطلبات التشريعية (قانون المالية 2026)

■ أسباب شخصية:

- الرغبة الشخصية العميقة في التخصص و التمكن من آليات المحاسبة والجباية التطبيقية
- فهم بيئة عمل المؤسسات الاقتصادية فيما يخص تسيير الأجور
- اتقان برامج تسيير الأجور مثل (PC PAIE, SAGE PAIE)، والتطرق إلى مختلف حالات حساب الأجر

المنهج المعتمد:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة، حيث تم إجراء الدراسة التطبيقية على مستوى مؤسسة اقتصادية للبيع بالجملة للمنتجات شبه الصيدلانية، وهو منهج يتناسب وأهداف الدراسة الحالية، من خلال التوصل إلى فهم كيفية تأثير سياسة الأجور في المؤسسة و مختلف توجهاتها و تطبيقاتها على الوعاء الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات و الأجور.

حدود الدراسة:

- المكان: مقر المؤسسة
- الزمان: شهر أفريل 2026

الكلمات المفتاحية:

سياسة الأجور، الضريبة على الأجور، الأجر الوطني المضمون، الأجر القاعدي،

خطة الدراسة:

تم إعداد البحث وفق منهجية أكاديمية منظمة تبدأ بمقدمة تحدد الإطار العام وإشكالية الدراسة وأهدافها، وتنتقل بعد ذلك الى الفصل الأول المقسم الى ثلاث مباحث والتي تستعرض الإطار النظري و القانوني لسياسة الأجور و الضريبة على الأجور في المبحث الثاني وكذا العلاقة بينهما في المبحث الثاني، أما المبحث الثالث تطرقنا الى أبرز الدراسات العربية و الأجنبية التي لها علاقة بمشكلة الدراسة، أما الفصل الثاني فيمثل الجانب التطبيقي من هذه الدراسة بمستوى مؤسسة البيع بالجملة للمنتجات شبه صيدلانية، من خلال تحليل نظام الأجور المعتمد فيها وقياس أثره على الوعاء الضريبي لتختتم المذكرة بخاتمة تتضمن النتائج و التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة.

الفصل الأول:

مراجعة الأدبيات حول سياسة الأجور

و الضريبة على الدخل الإجمالي

صنف المرتبات و الأجور

المبحث الأول: ماهية سياسة الأجور والضريبة على الأجور

تمهيد:

يعتبر موضوع الأجور والتعويضات التي تدفع للعاملين في المنظمة من المواضيع الهامة التي لاقت ولا زالت تلاقي الاهتمام الكبير من قبل العاملين في مجالي الاقتصاد والإدارة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص و يعود السبب في ذلك لما للتعويض من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين من جهة وعلى الدولة وأصحاب الأعمال من جهة ثانية، وذلك لأن التعويضات تمثل نسبة لا بأس بها من تكلفة العمل في معظم المنظمات والدول على اختلاف أنواعها. ومما لا شك فيه أن الأجور والرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد والموارد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية وهذا لا يتأت إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادلة، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً أو عيناً، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح المنظمات والدول.

المطلب الأول: ماهية سياسة الأجور

تعد سياسة الأجور الركيزة الأساسية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية، فهي ليست مجرد تكلفة تشغيلية بل أداة استراتيجية لتحفيز الأداء وضمان الاستقرار الاجتماعي. وفي المقابل تبرز الضريبة على المرتبات والأجور (IRG/S) كأحد أهم مصادر الإيرادات الجبائية في الجزائر، مما يضع المؤسسة في تقاطع دائم بين ضرورة تحسين الدخل الفردي للعمال وبين التزامها بتطبيق التشريعات الضريبية الجبائية.

إن التفاعل بين هياكل الأجور المختلفة و بين القواعد الجبائية المحددة لوعاء الضريبة يطرح تساؤلات جوهرية حول مدى انعكاس القرارات التسييرية للأجور على الحصيلة الضريبية، فكل تغيير في هيكل الأجر، سواء عبر العلاوات أو الحوافز أو البدلات، يؤدي مباشرة إلى تعديل الوعاء الخاضع للضريبة، وهو ما يتطلب فهماً دقيقاً للمنظومة القانونية و الجبائية الجزائرية، لا سيما في ظل التطورات المستمرة في القوانين المالية.

انطلاقاً من هذا التداخل، تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على دور سياسة الأجور في تحديد وعاء الضريبة على المرتبات والأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، حيث نسعى من خلال هذه الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين السياسة الأجرية المتبعة و الالتزام الضريبي.

من أجل الوقوف على حقيقة هذا التطور فإننا سنتطرق في هذا المبحث إلى بعض المعطيات عن سياسة الأجور بداية من مراحل تطورها و مفهومها إلى بيان دورها و شروطها للتحكم في التكاليف الأجرية.

الفرع الأول: تطور سياسة الأجور في الجزائر:

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

نظراً لأهمية الأحكام التنظيمية ودورها في تحديد وضبط الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقة العمل في التنظيم القانوني الجزائري، فإننا سوف نتطرق لأهم التطورات التي شهدتها الأجر من خلال تبيان تطور قانون العمل في الجزائر وكذا علاقات العمل وفق قانون 90-11، أي "قانون علاقات العمل"، والأحكام الخاصة بالعمل.

مر قانون علاقات العمل بثلاث مراحل رئيسية: (ميلود، 2021، صفحة 23).

أولاً: مرحلة ما قبل القانون الأساسي العام للعامل (1962_1978):

بعد الاستقلال تم تطبيق القوانين الفرنسية مؤقتاً، مما أدى إلى فراغ قانوني نسبي في مجال العمل باستثناء قانون الوظيفة العمومية 1966. وفي سنة 1971 صدرت أولى قوانين العمل التي كرست مبدأ المساوات بين العمال، لكنها ركزت أساساً على مشاركة العمال في تسيير المؤسسات دون تنظيم تقني شامل لعلاقات العمل، وفي مرحلة 1975 بدأت إصدار قوانين لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص بشكل أوضح.

ثانياً: مرحلة القانون الأساسي العام للعامل:

في هذه المرحلة جاء ما يسمى بالقانون الأساسي العام للعمال الذي عمل على توحيد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل في البلاد في كافة قطاعات النشاط، حيث صار يحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها ومهنها والقطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيف العمومي، الأمر الذي أوجب إصدار عدة نصوص قانونية بلغت أكثر من 20 نص قانوني وأكثر من مئة نص تنظيمي تناولت العديد من المسائل أهمها تحديد المدة القانونية والعطل، تنظيم الأجور والمرتبات و اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ثالثاً: مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 90_11 وما بعده:

بدأ التحضير لهذا القانون مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية نظراً لفشل القانون الأساسي العام للعامل في تحقيق الأهداف المرجوة منه ونظراً لحده من مبادرة المؤسسات لتحسين الفعالية وتشجيع الإبداع والاختراع وما يستدعي تكيف تلك الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد إما بتعديلها وبتعويضها بأخرى جديدة تتماشى مع متطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية ومن ثم فإن المرحلة تميزت بتقديم اقتراحات تصحيحية للسلبات التي شهدتها تطبيق القانون الأساسي العام للعامل وجاءت الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من 3 مراحل

أ. غطت الفترة الأولى ما بين 1988-1989 وتمثلت في تحرير المؤسسات قليلاً من قيود القانون الأساسي العام

للعامل وفي تحضير التعديل الشامل لهذا القانون

ب. أما الثانية فغطت سنة 1990 وتمثلت في إصدار التعديلات الطارئة على القانون الأساسي العام للعامل أو

القانون الجديد في حالة إلغائه.

ت. المرحلة الثالثة امتدت من 1990 إلى غاية 1994 وتمثلت في متابعة إصدار كل القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل.

ث. وأخيرا فإن ما يميز قوانين العمل الصادرة ما بعد 1990 هو اعتمادها على فكرة الفصل بين قطاع المؤسسات

الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى .

وهكذا يمكن القول بأن قانون 90-11 يساهم بشكل فعال في تطوير القانون العام للعمل واستحداث أحكام جديدة تسير الوضع الجديد للمؤسسات.

الفرع الثاني: تعريف سياسة الأجور ودورها وشروطها:

أولا: تعريف سياسة الأجور:

باعتبار أن تسيير أمثل للموارد البشرية يؤدي إلى المثلية في تسيير الموارد الأخرى، فالمؤسسة تحاول دائما اكتساب مستخدميها مهارات وخبرات علمية وتحسيسهم بأهميتهم داخلها باتباع سياسة الأجور معينة ترى فيها العنصر الفعال للتحفيز على العمل المتقن والأداء الجيد.

وهناك بعض المفاهيم عن سياسة الأجور:

✓ "سياسة الأجور عبارة عن قرار توجيهي يختص بتحديد مستوى الأجر الذي ستعتمده المؤسسة بالنسبة إلى سوق

العمل، وهل ستلتزم بالحد الأدنى أم الحد الأعلى أو بمستوى بين الحدين" (كمال، 1992، صفحة 109)

✓ أو يمكن تعريفه كما يلي: "سياسة الأجور هي اهتمامات إدارة المؤسسة فيما يخص موضوع أجور عمالها من أجل

تحقيق أكبر إنتاجية ممكنة في ظل الامكانيات المادية و المالية المتوفرة، مع مراعات عدة معايير اجتماعية واقتصادية،

و هي تعد عنصراً من عناصر السياسة العامة للمؤسسة."

إن اختيار السياسة الأجرية لها أهميتها من حيث جذب، تحفيز، والاعتراف بأداء العاملين، لذلك لا بد من بناء نظام أجري

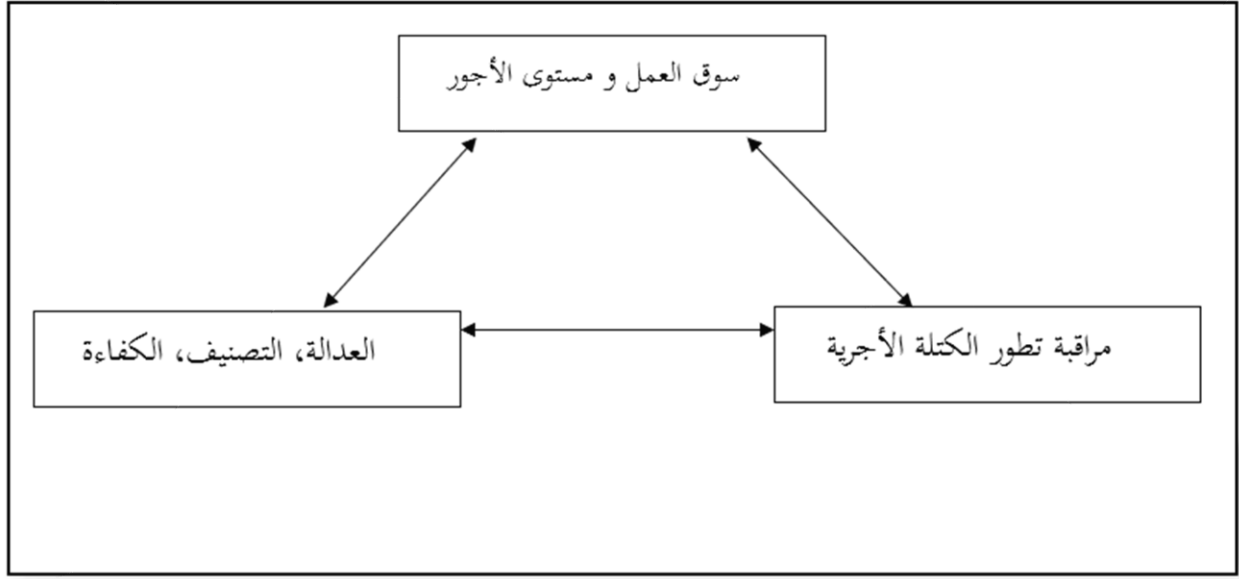
يضمن التحفيز والولاء والجذب لل

عاملين ويحقق توقعاتهم مع تحكم أمثل في الكتلة الأجرية.

حسب الدراسة المتكاملة للأجور التي قام بها كلا من المؤلفين مارتوري برنارد وكروزييت دانيال، فإن السياسة الأجرية في

المؤسسة يجب أن تعتمد على ثلاثية متوازنة تتمثل فيما يلي: (دائرة الموارد البشرية: الإدارة الاجتماعية والأداء، 2008)

الشكل رقم 01: ثلاثية السياسة الأجرية



المصدر: (ادارة الموارد البشرية، صفحة 140)

ثانيا: دور سياسة الأجور:

إن سياسة الأجور كشأن أي سياسة لها وظيفتان هما:

✓ أنها مرشد لاتخاذ القرارات

✓ أنها معيار لمتابعة و تقييم التنفيذ

كما أنها تحدد القضايا الرئيسية التالية:

- مستوى أجور المؤسسة بالنسبة لتلك المستويات السائدة في سوق العمل أو لدى المنافسين.
- موقع عنصر الأجر من مجمل عناصر العوائد التي يحصل عليها العامل (ويتحدد وفقاً لطبيعة فلسفة النظام الاقتصادي العام والنظام الوظيفي للمنظمة).
- الحد الأدنى و الحد الأقصى للأجر لكل مجموعة أجرية (ويتحدد من خلال تقييم الوظائف).

ثالثا: شروطها:

وبالنظر إلى أهمية سياسة الأجور كمرجع للإرشادات التي تحكم التفكير والتصرفات، فإنه يجب أن يتوافر فيها الشروط

التالية: (توفيق، 2002، صفحة 154)

✓ ألا تكون مجرد شعارات، إذ يجب أن تكون قابلة للتنفيذ بشكل عملي

✓ أن تكون واضح حتى يسهل فهمها و استيعابها من قبل المعنيين

✓ أن تكون متفقة مع أهداف المؤسسة وخططها يساعد على تحقيق هذه الأهداف.

✓ أن تكون مرنة بحيث تسمح بالتصرف في حال حدوث تغييرات

✓ أن تكون مكتوبة وليست شفوية لتفادي عدم الوضوح أو سوء تفاهم، وتسهل عملية الرقابة على مدى الالتزام بها.

الفرع الثالث: تعريف الأجور و أهميتها:

أولاً: مفاهيم أساسية تتعلق بالأجر:

أ. الأجر: هو مبلغ مالي يتلقاه شخص يدعى العامل. وهو الذي يحدد مبلغ الأجر، وذلك لعدة اعتبارات منها كفاءته وخبرته في ذلك أي أن أجره هذا العمل تتحدد في السوق عن طريق العرض والطلب، كما أن المؤسسة التي يعمل فيها مستقلة مالياً عن الدولة (قطاع خاص)، وبالتالي فالأجر متغير يحدده العمل لنفسه، وغالباً ما تدفع الأجور للعمال مقابل الساعة أو اليوم. (فروم محمد، 2020، صفحة 86)

- عرف القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب مع نتائج العمل (قانون علاقات العمل 11-90، المادة 80)

ب. الراتب: هو مبلغ مالي يتلقاه شخص يدعى الموظف، و يكون هذا الراتب محدد في جدول منصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية، فالموظف هو شخص يملك وظيفة عمومية في المؤسسات التابعة للدولة (مؤسسات ذات ميزانية مالية تابعة للدولة)، وبالتالي فالراتب ثابت.

- يفهم من عبارة مرتب: (قانون علاقات العمل 11-90، المادة 81)

✓ الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في البيئة المستخدمة

✓ التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل

خاصة، لاسيما العمل التناوبي و العمل المضطرب والالزامي بما فيه العمل الليلي، علاوة المنطقة

ت. الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (SNMG): يحدد الأجر الوطني المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية

قدرها أربعون (40) ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر، بأربعة وعشرون ألف دينار (24000

دج) في الشهر أي ما يعادل 138.46 دج لساعة عمل. (المرسوم الرئاسي رقم 01-26، المادة الأولى، 2026)

و يعرف الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون على أنه يشمل الأجر القاعدي والتعويضات و العلاوات باستثناء:

(الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 08، المادة 02، 2015، صفحة 11)

✓ تعويض تسديد المصاريف: مثل تعويض السلة، تعويض النقل، تعويض السكن...

✓ الخبرة المهنية أو الأقدمية: مثل تعويض الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية

✓ العمل التناوبي والخدمة الدائمة: مثل تعويض عمل المنصب، تعويض الخدمة الدائمة

✓ الساعات الإضافية بجميع أنواعها

✓ الظروف الخاصة بالعزلة: مثل تعويض المنطقة الجغرافية

✓ المردودية و الحوافز: مثل علاوة المردودية الفردية، علاوة المردودية الجماعية، أو أي منحة لها نفس الهدف

✓ المساهمة في النتائج: مثل الفوائد المقدمة للعاملين بكل أنواعها

ث. العلاوات (المكافآت): هو المبلغ النقدي المدفوع للعامل زيادة عن أجره العادي تعويضاً عن الجهد الإضافي وتشجيعاً لرفع إنتاجيته.

ج. التعويضات: يمنح للعامل تعويضاً له عن ظروف العمل وتكاليف ممارسة المهنة

ح. عقد العمل: هو اتفاق متبادل يتم بين طرفين، العامل و رب العمل، حيث يلتزم العامل بتقديم عمل أو خدمة لحساب رب العمل و تحت سلطته و اشرافه، مقابل أجر يدفعه صاحب المؤسسة شهرياً، كما يبين عقد العمل حقوق و واجبات العامل.

مفاهيم أخرى: (موسى، 2025)

خ. النظام الداخلي: هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها صاحب المؤسسة القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط. ما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة، وإجراءات التنفيذ، حيث أن النظام الداخلي إجباري وإلزامي إذا كانت المؤسسة توظف 20 عامل فأكثر. (المادة 77 من قانون علاقات العمل 90-11)

د. الاتفاقية الجماعية: هو اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيها يخص فئة أو عدة فئات مهنية، حيث يتم إبرامه داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة و يكون بين رب العمل و الممثلين النقابيين للعمال، كما يمكن إبرامه بين مجموعة من المستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى، والاتفاقية الجماعية تقوم بتوضيح حقوق و واجبات العمال وصاحب المؤسسة بشكل مفصل مع مراعات النصوص التشريعية المذكورة في قانون العمل 90-11، كما أن الاتفاقية الجماعية ليست ملزمة قانوناً، ولكن عملياً فهي أكثر من ضرورية. (المادة 144 من قانون علاقات العمل 90-11)

حيث تعالج الاتفاقية الجماعية مجموعة من العناصر تتضمن شروط التشغيل والعمل وهي: (المادة 120 من قانون علاقات العمل 90-11)

1. التصنيف المهني

2. مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل و توزيعها

3. الأجور الأساسية الدنيا المطبقة

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

4. التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة

5. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل

6. كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود

7. تحديد النفقات المصرفية

8. فترة التجريب والاشعار المسبق

9. مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف النشاط

10. التغييات الخاصة

11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل

12. الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب

13. مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها

ج. الاتفاق الجماعي: هم اتفاق مكتوب يكون بين صاحب المؤسسة وممثلي العمال داخل مؤسسة معينة، ويعالج

عنصر أو عدة عناصر محدودة من مجموع شروط التشغيل والعمل المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية.

الجدول رقم 01: الفرق بين الاتفاقية الجماعية و النظام الداخلي

الجانب	النظام الداخلي	الاتفاقية الجماعية
مصدرها	وثيقة تنظيمية تصدرها إدارة المؤسسة بالتشاور مع ممثلي العمال لإبداء رأيهم	اتفاق يبرم بين النقابة أو ممثلي العمال وصاحب العمل.
المجال	يحدد فيه قواعد الانضباط، العقوبات، السلوك داخل المؤسسة، اللباس، التوقيت، وغيره	تحدد فيها الأجور، العطل، التوظيف، ساعات العمل، التكوين، وغيره
القوة القانونية	لها قوة داخلية فقط أي تطبيق داخل المؤسسة فقط.	تعتبر أقوى قانونيا من النظام الداخلي حيث تطبيق في مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أو قطاع كامل.
مدة الصلاحية	غير محدد المدة يعدل كلما دعت الحاجة.	غالبا ما تكون محددة المدة، قابلة للتجديد والمراجعة.
الهدف منها	فرض الانضباط وتنظيم الحياة اليومية داخل المؤسسة.	ضمان حقوق العمال وتنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل.

المصدر: (موسى، 2025)

كما أن الجدول رقم 02 يبين الأولوية في التطبيق بين الاتفاقية الجماعية، النظام الداخلي، وعقد العمل، كما يلي:

الجدول رقم 02: الأولوية في التطبيق بين الاتفاقية الجماعية، النظام الداخلي، وعقد العمل

الأولوية	المصدر	التفصيل
الأولى	الاتفاقية الجماعية	تعتبر أقوى مصدر تنظيمي بعد قانون العمل، بحيث تسود على النظام الداخلي وعقد العمل إذا تضمنت إذا تضمنت امتيازات أفضل.
الثانية	النظام الداخلي	يأتي في المرتبة الثانية بعد الاتفاقية الجماعية، ولكنه يجب أن لا يخالف الاتفاقية الجماعية والقانون العمل.
الثالثة	عقد العمل	يأتي في المرتبة الثالثة حيث يمكن أن نجد عقد العمل يمنح مزايا وحقوق إضافية للعامل، ولكن لا يتعارض مع النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية وقانون العمل.

المصدر: (موسى، 2025)

ملاحظة:

- إذا لم نجد بالمؤسسة الاتفاقية الجماعية نعطي الأولوية للنظام الداخلي للمؤسسة.
- إذا لم نجد بالمؤسسة لا اتفاقية جماعية ولا نظام داخلي نعطي الأولوية لعقد العمل.
- إذا عقد العمل من الضروري أن يكون كتابي حتى يحفظ حقوق وواجبات العامل خاصة في غياب الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة.

ثانيا: أهمية الأجور:

تبرز أهمية الأجور على المستويات التالية:

أ. على مستوى الأفراد:

تعتبر الأجور المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين و هي المصدر الأساسي لمعيشتهم، هذا و يحدد الأجر التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد، وتؤثر الأجور أيضا على مكانة الفرد الاجتماعية حيث تقاس منزلة الفرد في بعض المجتمعات بما يحققه من مكاسب مالية. و تدفع الأجور الأفراد للتزقي الوظيفي و العلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور و المكافآت، و هو ما يعني أن للأجور أهمية كبرى للأفراد العاملين والتي تظهر في أنها:

- تشجع العاملين وتحفزهم لمزيد من الأداء و الإنتاجية
- تساعد على تخفيف حدة الاضطراب و التوتر النفسي من خلال تعويضهم

- تمثل الأجور و الرواتب العائد الوحيد الملموس و الممكن قياسه لتوظيف العاملين لكافة امكانياتهم في العمل.

ب. على مستوى المنظمة: تتلخص هذه الأهمية في: (يوسف، 2014، صفحة 171)

تعتبر الأجور و الرواتب من اهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة وطيدة وحسنة بين العاملين و المنشأة فمن المعروف أن درجة رضا و رغبة الفرد عن عمله و حبه للمنشأة تتوقف الى حد كبير على ما يحصل عليه من أجر أو راتب. لذلك فإن الاهتمام والعناية بوضع خطة أجور و رواتب عادلة وسليمة أمر في غاية الأهمية. لأن معظم الإحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الادارة سببها الأجر، على اعتبار أن الأجر أو الراتب يتوقف عليه المستوى المعيشي و الاجتماعي للعاملين.

ت. بالنسبة للدولة والمجتمع: وتظهر فيما يلي:

تمثل الأجور المصدر الجوهرى للقوة الشرائية المحركة للاقتصاد القومي وكلما تحسنت الأجور يميل السوق إلى الانتعاش في كل القطاعات الاقتصادية بالمجتمع. كما أن الأجر بالنسبة للمجتمع يمثل واجهة المنظمة وسمعتها و هو وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية النادرة و الحرص على الاحتفاظ بها في المنظمة (زاهر، 2011)

الفرع الرابع: أنواع الأجور:

يمكن تصنيف الأجور والرواتب التي تقدمها المنظمات للموارد البشرية المتاحة لديها إلى عدة أصناف أو فئات أو أنواع متعددة وفق أسس ومعايير، والتي نذكر منها ما يلي:

أولاً: الأجور بحسب طبيعتها: وتنوع الأجور بحسب طبيعتها (حسب درجة السيولة) إلى نوعين:

أ. الأجور النقدية:

ويقصد بها مقدار المبالغ المالية النقدية (وحدات نقدية أو ورقية) التي يتسلمها الفرد الموظف كأجور ورواتب لقاء ما يقوم به من أداء للمهام والأعمال التي يكلف بها والمسؤوليات والواجبات التي تناط به بصورة دورية (يومية أو أسبوعياً أو شهرياً أو أي شكل من أشكال الدفع)، وهي النوع الشائع والمتداول في أغلب الدول، وتمتاز بمرونتها بالنسبة للفرد العامل وحرية الكاملة في التصرف بها، وسهولتها عند عمليات الدفع والاحتساب والتسليم والاستلام والحمل والاحتفاظ بها.

ب. الأجور العينية: وهي عبارة عن صافي ما يقدمه صاحب العمل للعاملين من أغذية وملابس وخدمات طبية واجتماعية، وترفيهية، وتأمينات ومعاشات، وتأمين صحي، وضد إصابات العمل، شاع استخدامها في المناطق الريفية، والتي تقدمها في شكل سلع زراعية مثل الماشية والغذاء بدلا من الأجور النقدية، كما يمكن أن يتم إخضاع هذا النوع للاقتطاعات ضريبية، حيث يطلب من رب العمل التصريح بالقيمة السوقية العادلة للدفع العيني، كما توجد بعض القوانين تمنع دفع الأجور عينا، وتشتط دفعها إما نقداً أو شيكاً أو حوالة بريدية أو عن طريق التحويل الإلكتروني للأموال.

ثانياً: الأجور تبعا لقوتها الشرائية: وتنقسم الأجور بحسب قوتها الشرائية إلى نوعين هما:

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

أ. الأجر الإسمي: وهو مجموعة الوحدات النقدية القابلة للإنفاق يتلقاها الفرد تعويضاً له عما قدمه من عمل، وتكون في شكل عملة نقدية أو شيكات أو حوالات مالية، وهو لا يعبر عن القوة الشرائية للوحدة النقدية يتأثر بمجرد ارتفاع الأسعار (يعبر عنه بالأسعار الجارية)، حيث تنخفض قيمته الحقيقية، وبالتالي فهو لا يهم العاملين بل الشركات لأنه يقيس التكلفة الفعلية لتوظيف العمالة.

ب. الأجر الحقيقي: الأجر الحقيقي فهو المنفعة المادية التي يمكن أن تحققها الموارد البشرية من خلال المقابل النقدي الذي حصلت عليه جراء العمل، وهو مقدار السلع والخدمات التي يمكن للعامل أن يشتريها بأجره النقدي، حيث تتوقف معيشة الأفراد على الأجر الحقيقي وليس الإسمي، فيجب أن تعمل الحكومات وأرباب العمل على تحقيق التوازن بين الأجر الإسمي والحقيقي إذا ارتفع المستوى العام للأسعار من غير أن ترتفع الأجور، فإن القوة الشرائية للأجور تنخفض، وتصبح أقل مما كانت عليه قبل ارتفاع الأسعار، وعندئذ ينخفض الأجر الحقيقي (وعلى العمال القبول بالأجر السائد للقضاء على البطالة أو الهروب/الانتقال للقطاعات أخرى أو المؤسسات التي تمنح أجور تساير الأوضاع الاقتصادية)، أما إذا ظلت الأسعار ثابتة ولم تتغير مع زيادة الأجر النقدي، فإن القوة الشرائية للأجور ترتفع، وعندئذ يرتفع الأجر الحقيقي.

ثالثاً: الأجور حسب طرق دفعها: وتنقسم الأجور بحسب آليات دفعها إلى:

أ. الأجر بالمدة الزمنية: وهو ذلك الأجر الذي يكون محدد مسبقاً بناءً على العقد بين صاحب العمل والعامل، بحيث يحدد فيه مدة العمل وعدد ساعاته في اليوم. وبمقتضى هذا الأسلوب يتحدد الأجر إما على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو الفصل أو السنة، فعامل الوقت هو المحدد للأجر وليس ما ينتجه العامل.

وهذه الطريقة لها ما يميزها وما يعيبها، فمن مميزات أنها بسيطة وسهلة ولا تحتاج إلى جهاز كبير لحساب أجور العمال، وتجعل العمال يشعرون بالأمان والاستقرار، ومن عيوبها أنها لا تراعي الفروق في المهارات بين العمال في المهنة الواحدة (في الوظيفة الواحدة)، حيث لا يكافئ العامل الماهر مما يؤدي إلى تدهور في الإنتاج، وتدهور الوقت وبالتالي تدهور الأجور ويتم حساب الأجر بهذا النوع من الأجور إذا كان الدفع بالساعات كالتالي:

$$\text{الأجر الكلي} = \text{عدد ساعات العمل} \times \text{أجر الساعة الواحدة}$$

ب. الأجر بالقطعة (على أساس الإنتاج): لاحظ أصحاب المؤسسات بأن الأجر على أساس الوقت لا يعطي حافزاً للعمال لزيادة الإنتاج، لهذا أدخلوا أسلوب الأجر على أساس القطعة (الوحدة المنتجة) أو كمية الإنتاج، أي يتم حساب الأجر بمقتضى هذه الطريقة على أساس ثمار العمل. وفقاً لهذه الطريقة لا ينظر إلى الوقت المستغرق في الإنتاج، بل يتم دفع الأجر على أساس عدد القطع المنجزة، كما هو موضح في المعادلة التالية:

$$\text{أجر القطعة} = \text{عدد السلع المنتجة (عدد العمليات)} \times \text{معدل أجر السلعة الواحدة}$$

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

تتماز هذه الطريقة بعدالتها في حساب الأجر مع مبدأ الكفاءة الإنتاجية، وتقييم الأفراد على أساس الجهد المبذول؛ كما أنها تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، بالإضافة إلى كونها تعمل على تخفيض تكلفة الإنتاج، إلا أنها تؤدي إلى إرهاق الأفراد؛ كما قد يتم التضحية بالجودة على حساب كمية الإنتاج، كما أنها صعبة التطبيق في العمليات الإنتاجية المتصلة مع بعضها البعض ... الخ.

رابعاً: الأجور حسب الاتفاق أو التفاوض (عقود العمل):

أ. أجور العقود: بحيث يتم توقيع هذه العقود على أساس فترة محددة من العمل مثلاً قد تكون كل سنة قبلية لتجديد مرتين مثلاً، على أن يتحصل العامل/الموظف على مبلغ شهري أو خلال كل فصل، مثلاً قد يتعاقد مقاول مع عامل للحراسة الليلية لمدة ستة أشهر، على أن يتم الدفع على مرحلتين.

ب. الراتب السنوي الثابت: يتم دفع مرتب ثابت سنوي للعمال مقابل خدمة مقدمة دون تحديد السعر بعدد ساعات العمل، مثلاً حالة تقديم مرتب سنوي لمحرر صحيفة على أقساط شهرية بغض النظر عن عدد الساعات المسخرة لتحرير الصحيفة.

خامساً: الأجور حسب التوجهات الحديثة لإدارة الأجور

أجر الحافز: يقوم على أساس تحديد أجر ثابت مع تقديم مكافآت أو حوافز إنتاجية تكون مرتبطة بتحسين الأداء والمردود؛ ويتضمن أجر الحافز عدة أنظمة منها:

- نظام مشاركة العمال مباشرة في النتائج المالية للمؤسسة، كالمشاركة في الأرباح وغيرها؛

- نظام مكافأة الإنتاجية: يحصل العمال على زيادة في أجورهم نتيجة تحسين الإنتاجية.

ب. الأجر حسب المعرفة والمهارة والخبرة والمؤهل العلمي: يتحدد راتب الموظف بناء على معرفته أو خبرته أو تعليمه أو تدريبه المتخصص، يقوم الأجر على خصائص معينة تتوفر في الشخص وليس في الوظيفة.

ج. الأجر حسب تصنيف الوظائف: في ظل هذا النظام يتلقى الموظف أجره مقابل أداء وظيفته حتى لو لم يكن بارعاً في هذه الوظيفة.

د. الأجر حسب الأداء: يستخدم العديد من أصحاب العمل هذا النظام القائم على المعايير لتقييم الموظفين وتحديد الرواتب، فتقدم شركات بيع السيارات راتباً أعلى لبيع المزيد.

الفرع الخامس: معايير

الفرع الخامس: القوانين المنظمة للأجور:

1) القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل:

- يحدد الأجر كحق أساسي مقابل العمل، حيث يتكون من الأجر الأساسي والتعويضات والعلاوات

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

- يفرض مبدأ المساواة في الأجور لكل عمل متساوي القيمة دون أي تمييز.
- ينظم الساعات الإضافية (بحد أقصى 20% من المدة القانونية) و يقر لها زيادة مالية لا تقل عن 50% من الأجر العادي.

- يحمي الأجور بمنع الحجز عليها و اقتطاعها لحماية العامل و بمنحها الأولوية في الدفع في حالة إفلاس المؤسسة.

(2) الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

- يحدد رواتب لموظفين عن طريق الشبكة الاستدلالية التي تعتمد على أصنافهم ودرجة أقدميتهم.
- يحسب الراتب الأساسي بضرب الرقم الاستدلالي الإجمالي للموظف في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.
- يقر نظاما للتعويضات مقابل مشقة العامل ومكان عمله و المنح لتحسين الأداء والمردودية.
- يربط بين الانضباط المهني والراتب، حيث تؤدي العقوبات التأديبية كالتوقيف عن العمل أو التنزيل في الدرجة الى اقتطاعات مباشرة من الراتب.

(3) المرسوم التنفيذي رقم 59-15 (المرتبط بإلغاء المادة 87 مكرر):

- قرر رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 24000 دج/شهريا، ودخل حيز التنفيذ في الفاتح من جانفي 2026
- حدد قيمة الاجر الساعي المقدر ب 138,46 دج للساعة الواحدة على أساس مدة عمل قانونية تبلغ 40 س/أسبوعيا.

- حدد العناصر المكونة للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون.

(4) المرسوم الرئاسي رقم 54-23 (المعدل للشبكة الاستدلالية):

- أقر زيادات معتبرة في أجور موظفي القطاع العام لمواجهة التضخم، من خلال إضافة 50 نقطة للرقم الاستدلالي الأدنى لجميع الأصناف.

(5) المرسوم التنفيذي رقم 90-1990 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990:

هذا المرسوم يهتم بتطبيق الاقتطاع من المصدر للضريبة على الأجور (IRG/S) ، وتحديد كفاءات:

- حساب الضريبة على الاجور
- اقتطاعات اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف رب العمل
- مسك السجلات و التصريحات الجبائية

(6) قوانين المالية (النظام الضريبي المطبق على الأجور):

- تعفى المداخليل الشهرية التي لا تتجاوز 30000 دج إعفاءا كلياً من الضريبة على الدخل الإجمالي وذلك لحماية القرة الشرائية.
- تطبق نظام تخفيضات إضافية على المداخليل المتوسطة و معدلات تصاعدية بين 25% و 35% للمداخليل الأعلى من شريحة الاعفاء.

الفرع السادس: معايير تحديد الأجور:

إن وضع نظام مناسب للأجور يضمن للعاملين في المنظمة الدخل العادل الذي يتفق مع مستويات أدائهم، وبما يحفزهم إلى المزيد من العطاء لشعورهم بالرضا عن العمل، إن إقرارات تطبيق نظام يربط بين إنتاجية الموظف من ناحية و أجره من ناحية أخرى يمثل مدخلا أساسيا لتحقيق أهداف المنظمة (الكر، 2008)

أولاً: الأداء

إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس لأجراً يتناسب مع الأداء تبعاً لمعايير موضوعية و محددة بشكل مسبق و تمكن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين كم الأداء ونوع الأداء..

ثانياً: الجهد

يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها انجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافياً.

ثالثاً: الأقدمية

تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور و غذا العامل أكثر وضوحاً واستخداماً في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.

رابعاً: المؤهل العلمي و الخبرة

إن المؤهل العلمي و الخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة، ولسوق العمل الدور الأساسي في تحديد مقابل لهذه المهارة والخبرة

خامساً: القوانين و التشريعات السائدة

لكل دولة قوانين و تشريعات تقوم بتحديد الأجور الدنيا و التعويضات المستحقة من ساعات إضافية، تعويضات عائلية، مختلف المنح و العلاوات.

الفرع السابع: مكونات الأجر

أولاً: الأجر الأساسي "Salaire de base":

وهو الجزء الثابت من الأجر ويرتبط مباشرة بمنصب العامل ويتم تحديده حسب شبكة الأجور للمؤسسة ووفقاً أيضاً للاتفاقيات والقوانين المحددة في قانون العمل رقم 90/11 الصادر بالجريدة الرسمية، حيث يتم قياس الأجر القاعدي

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

بالساعات أو الأيام أو حسب الرقم الاستدلالي الخاص بكل موظف، تنص المادة 8 من الأمر 06-03 على تقسيم الرتب إلى أربع مجموعات رئيسية متدرجة تحدد المسار الوظيفي و السقف المالي لكل موظف:

الجدول رقم 03: جدول تقسيم الرتب في القطاع العمومي

المهام	المستوى الدراسي	المجموعة
وظائف التصميم، البحث، الدراسات، الإدارة العليا	شهادات التعليم العالي (ليسانس، ماستر، دكتوراه) أو ما يعادلها	المجموعة (أ)
رتب التطبيق و الاشراف الوسيط	شهادات التعليم العالي التطبيقي (DEUA) أو ما يعادلها	المجموعة (ب)
رتب التحكم التقني و الإداري	شهادة التعليم الثانوي، بكالوريا أو ما يعادلها	المجموعة (ج)
رتب التنفيذ و الاعمال اليدوية و الخدماتية	شهادة التكوين المهني أو مستوى التعليم الابتدائي	المجموعة (د)

المصدر: من اعداد الطالب حسب المادة 8 من الأمر 06-03

الأجر الأساسي أو القاعدي = الرقم الاستدلالي للمنصب x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

ثانيا: الساعات الإضافية "Les heures supplémentaires" (HS):

وهي الساعات التي يتم العمل فيها خارج أوقات منصب العمل وهذه الساعات الإضافية يجب تعويض العامل عليها وهذا ما يلزم به قانون العمل دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية، مع مراعاة أن لا تزيد ساعات العمل في اليوم الواحد عن 12 ساعة. (قانون علاقات العمل 90-11، المادة 31)

- يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل باي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.

(قانون علاقات العمل 90-11، المادة 32)

- حيث أن الجدول الموالي يبين مقدار التعويض الذي يمنح مقابل عدد الساعات الإضافية:

الجدول رقم 04: جدول نسب الساعات الإضافية

الزيادة	حجم الساعات الإضافية
50%	من 1 ساعة إلى 4 ساعات (أوقات عادية)
75%	بعد 4 ساعات الأولى (أوقات عادية)
100%	العمل الليلي (9 ليلا إلى 5 صباحا) + أيام العطل القانونية

المصدر: (سماعين، جباية و محاسبة المؤسسة صفحة 329، 2024، صفحة 329)

ملاحظة: هناك مؤسسات تقيم الساعات الإضافية للعمل لليلي وأيام الراحة بـ 150%.

مثال توضيحي كيف يتم حساب الساعات الإضافية:

الجدول رقم 05: طريقة حساب الساعات الإضافية

المجموع	تعويض ساعات إضافية ب 100%	تعويض ساعات إضافية ب 75%	تعويض ساعات إضافية ب 50%	عدد الساعات الإضافية	
900 دج	/	/	200×3 دج $900 = 1,5 \times$	03 ساعات إضافية	الأسبوع الأول
2250 دج	/	200×3 دج $1050 = 1,75 \times$	200×4 دج $1200 = 1,5 \times$	07 ساعات إضافية	الأسبوع الثاني
1550 دج	/	200×1 دج $1050 = 1,75 \times$	200×4 دج $1200 = 1,5 \times$	05 س.إ	الأسبوع الثالث
3500 دج	200×4 دج $1600 = 2 \times$	200×2 دج $1050 = 1,75 \times$	200×4 دج $1200 = 1,5 \times$	10 س.إ	الأسبوع الرابع
8200 دج	1600 دج	2100 دج	4500 دج	25 س.إ	المجموع

المصدر: (سماعين، جباية و محاسبة المؤسسة صفحة 329، 2024، صفحة 330)

ثالثا: العلاوات أو المكافأة "Les primes":

وتمنح للعامل على شكل مكافأة له على ما أنجزه سواء كان بنفسه أو بشكل جماعي وتمثل العلاوات فيما يلي:

أ. علاوة المردودية الفردية "Prime de rendement individuelle" (PRI):

تمنح كمكافأة لكل فرد عن المجهودات المبذولة فردياً، نتيجة المشاركة في تحقيق ما اسند له من أهداف وبرامج عمل، وتحسب على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله، ويتحصل عليها شهرياً أو كل ثلاثة أشهر، وهي تختلف من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

مثال: تحسب علاوة المردودية بنسبة متغيرة من 0 إلى 30 % من الراتب الرئيسي وتصرف كل ثلاثة أشهر

للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارة العمومية، يخضع صرف علاوة المردودية إلى تنقيط وفق

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

كيفية تحديد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. (نفس النسبة يخضع لها العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب؛ والأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني وعون خدمة وسائق سيارة ورئيس حظيرة وحارس وعون وقاية، والموظفون المنتمون لأسلاك مستخدمي دعم البحث ... الخ).

✓ أما بالنسبة لقطاع التعليم العالي: تحسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من صفر (0) إلى أربعين بالمائة (40%) من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة أشهر للموظفين - المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين.

ب. علاوة المردودية الجماعية "Prime de rendement collective" (PRC):

تمنح كمكافأة على المجهود الجماعي للعمال، وعادة ما ترتبط بالأهداف المحققة من البرامج المسطرة مثل حجم الإنتاج أو المبيعات أو الأرباح المنجزة ... الخ، وتحسب كنسبة من الأجر القاعدي مضروبة في عدد ايام العمل الفعلية.

مبلغ المنحة PRC = عدد الأيام الفردية / عدد أيام الأشهر × الأجر القاعدي

ت. علاوة المسؤولية "Prime de responsabilité" (PR): وتمنح للعامل إذا كان يتحمل مسؤولية في الهيئة المستخدمة.

ملاحظة: هذه العلاوات أو المكافأة قد تدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا وذلك حسب الاتفاقية الفردية أو الجماعية.

رابعاً: التعويضات "Les indemnités":

وتشمل ما يلي:

أ. تعويض الخبرة المهنية: "Indemnité d'expérience professionnelle" (IEP)

ويهدف إلى مكافئة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية ويكون المبلغ بحسب منصب العمل وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة، كما تكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة تتراوح غالبا بين سنتين وثلاث سنوات حسب كل قطاع. ويتم تقييم تعويض الخبرة المهنية على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي أو بناء على سلم تدريجي محدد سابقا مثلاً 1% كل سنة خبرة مهنية، أما بالنسبة للقطاع العام فهي كالتالي:

الجدول رقم 06: جدول نسب تعويض الخبرة المهنية:

النسبة المئوية لكل سنة	السنوات
1.5 % لكل سنة	من 1 سنة إلى 7 سنوات
2 % لكل سنة	من 8 سنوات إلى 23 سنة
2.5 % لكل سنة	من 24 سنة إلى 30 سنة

المصدر: (الاتفاقية الجماعية ل CNAS سنة 1991)

ب. تعويض عمل المنصب "Indemnité de travail poste" (ITP):

ويسمى أيضا بتعويض المناوبة ويمنح للعمال الذين يعملون بنظام العمل التناوبي أي تقسيم العمال إلى أفواج وكل فوج لديه وقت محدد للعمل.

ت. تعويض الضرر "Indemnité de nuisance" (IN):

وهو تعويض يستفيد منه العمال المعرضين للأخطار التي تؤثر على صحتهم كال حرارة، الصوت، الغبار، الأعمال الشاقة، وعادة ما يحسب هذا التعويض على أساس نسبة مئوية معينة من الأجر القاعدي تحددها لجان خاصة بالوقاية و الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة طبقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل (حنيفة، 2013، صفحة 108)

تعويض الضرر والمخاطر المهنية = 25% x الأجر الرئيسي

ث. تعويض المنطقة: "Indemnité de zone" (IZ):

ويمنح للعاملين في القطاعات أو النشاطات التي تحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة مثل: العمال الذين يعملون في المناطق المعزولة، أو المناطق الجنوبية. وفي قانون المالية 2021، يضع سقف 70% من الأجر القاعدي، حيث عندما يتجاوز تعويض المنطقة 70% من أجر القاعدي تلك الزيادة عن السقف تصبح خاضعة للضريبة.

ج. تعويض عن الأوساخ "Indemnité de salissure" (IS):

ويستفيد منه العمال الذين هم معرضون دوما للأوساخ في عملهم ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي ويمنح شهريا للعامل.

ح. تعويض السلة "prime de panier" (PP):

يمنح في حالة عدم وجود مطعم بالمؤسسة حيث أن الأيام القابلة للتعويض هي 22 يوم وكأقصى حد 26 يوم، وكل حالة غياب للعامل تحرمه من تعويض سلة ذلك اليوم.

خ. تعويض النقل: "prime de transport" (PT)

ويمنح في حالة عدم توفير النقل من طرف المؤسسة وتحدد قيمة التعويض بقيمة الكيلومترات المتطوعة بين مكان العمل ومنزل العامل.

د. تعويض الخدمة الدائمة "Indemnité forfaitaire sur service permanent" (IFSP):

يقدم هذا التعويض للعمال الذين يستدعي منصب عملهم اللجوء دوماً إلى ساعات إضافية وبحسب بنسبة مئوية من الأجر الأساسي.

ذ. تعويض الأجر الوحيد "Prime de salaire unique" (PSU):

ويمنح هذا التعويض في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس أي نشاط وقيمة هذا التعويض 800 دج شهرياً.

ر. تعويض مصاريف المهمة "Prime les frais de mission" (PFM):

وهو تعويض المصاريف المترتبة عن تنقل العامل أثناء القيام بمهامه ويتعلق الأمر بتعويض مصاريف الإقامة، والنقل، والإطعام.

ز. منحة السكن: "Prime de logement" (PL)

تمنح للعامل في حالة عدم توفير المؤسسة لمكان الإقامة للعامل.

س. المنح العائلية: "Les allocations familiales"

"بالنسبة للمستفيدين من المنح العائلية الذين يقل أو يساوي دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي عن 15000 دج."

• ابتداء من الطفل الأول إلى الطفل الخامس 600 دج للطفل الواحد؛

• ابتداء من الطفل السادس 300 دج للطفل الواحد.

"بالنسبة للمستفيدين من المنح العائلية الذين يفوق دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي عن 15000 دج، فيقدر مبلغ 300 دج للطفل الواحد."

ملاحظة:

يحدد سن الاستفادة من المنح العائلية كما يلي:

- 17 سنة في جميع الحالات.

- 21 سنة بالنسبة لـ

✓ إذا كان الطفل متمدرس في التعليم الأساسي، متوسط، تقني أو محني؛

✓ طفل غير قادر على العمل نتيجة عجز أو مرض مزمن؛

✓ البنت التي تعوض الأم المتوفاة في التكفل بأحد إخوتها.

ش. منحة التمدرس (Prime de scolaire):

ويتم دفعها لفائدة الأطفال البالغين أكثر من 6 سنوات وأقل من 17 سنة أو 21 سنة بالنسبة للأطفال الذين يتابعون دراستهم. حيث يحدد المبلغ السنوي لمنحة التمدرس ب 3.000 دج عن كل طفل متمدرس كما أنا هناك منحة تمدرس مبلغها 5.000 دج عن كل طفل متمدرس خاصة لصالح المعوزين وعدمي الدخل والذين يقل دخلهم أو يساوي الأجر الوطني الأدنى

ملاحظة:

✓ لقد تم ذكر عناصر الأجر على سبيل المثال و ليس الحصر، حيث يمكن أن نجد في بعض المؤسسات تعويضات تختلف من

مؤسسة لأخرى مثل:

- تعويض استعمال السيارة الخاصة (تعويض يدفع للعامل نتيجة استعمال سيارته الخاصة لمصلحة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، و هو تعويض خاص بفئة المسؤولين)

- تعويض المسؤولية Indemnité de responsabilité (تمنح للعامل إذا كان يتحمل المسؤولية في مؤسسته)

- مكافأة الميزانية Prime de bilan (مكافأة تمنح للأجراء في نهاية السنة عند الانتهاء من إعداد الميزانية)

- مكافأة الجرد Prime d'inventaire (مكافأة تمنح للأجراء الذين يشاركون في عملية الجرد المادي للأصول)

- مكافأة الصندوق Prime de caisse (مكافأة تمنح عادة لأمين الصندوق في المؤسسة المستخدمة)

- المشاركة في الأرباح (تعويض يمنح للعامل على أساس النتائج السنوية المحققة من طرف المؤسسة)

- المزايا العينية Avantage en nature (تشمل مختلف السلع و الخدمات التي يستفيد منها العامل في المؤسسة المستخدمة مجانا أو بسعر تفضيلي مثل السكن، التغذية، الألبسة...)

- منحة كبش العيد Prime de mouton (مبلغ مالي يدفع للأجير بمناسبة شراء كبش عيد الأضحى)

- تعويض التسريح Indemnité de licenciement (تعويض يمنح للعامل في حالة تسريحه من العمل)

- تعويض الوفاة Indemnité de décès (تعويض يدفع لأهل الأجير في حالة وفاته)

✓ يتكون أجر المنصب الذي على أساسه يتم حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي من عناصر الأجر التي لها علاقة مباشرة

بمنصب العمل والتي هي عادة تتمثل في الأجر القاعدي، تعويض الخبرة المهنية، تعويض الساعات الإضافية، تعويض عمل

المنصب، تعويض الضرر، علاوة المردودية الفردية و الجماعية و غيرها من التعويضات لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

خامسا: الاقتطاعات

1. اقتطاعات الاشتراك في الضمان الاجتماعي:

وهي عبارة عن اشتراكات إجبارية تأخذ صورة تأمينات اجتماعية على المرض، حوادث العمل، العجز، التقاعد،

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

للتوضيح أكثر حول اشتراكات الضمان الاجتماعي نستخدم الرسوم التوضيحية التالية:

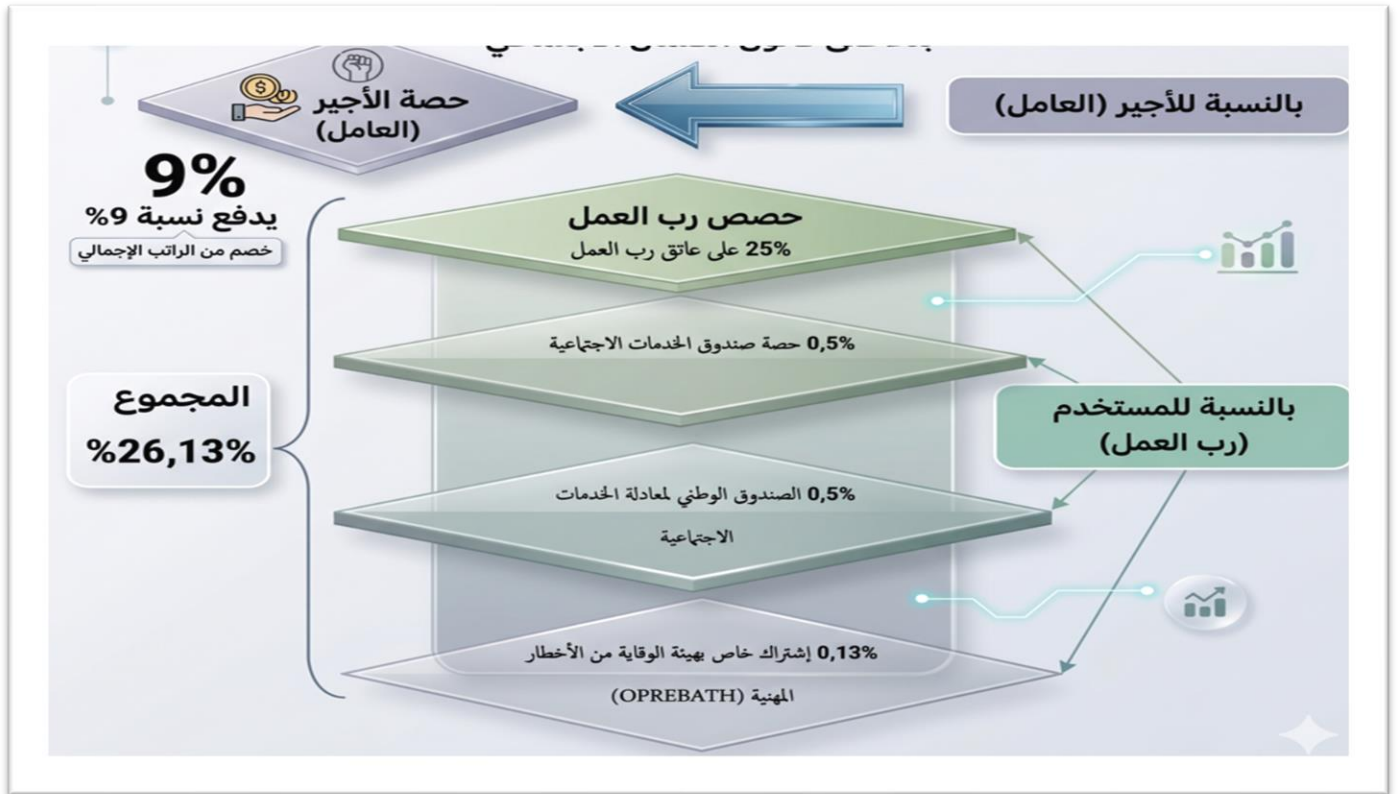
الشكل رقم 02: اقتطاعات الضمان الاجتماعي



المصدر: (القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983)

أما بالنسبة لقطاعات البناء و الاشغال العمومية و الري:

الشكل رقم 03: اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري



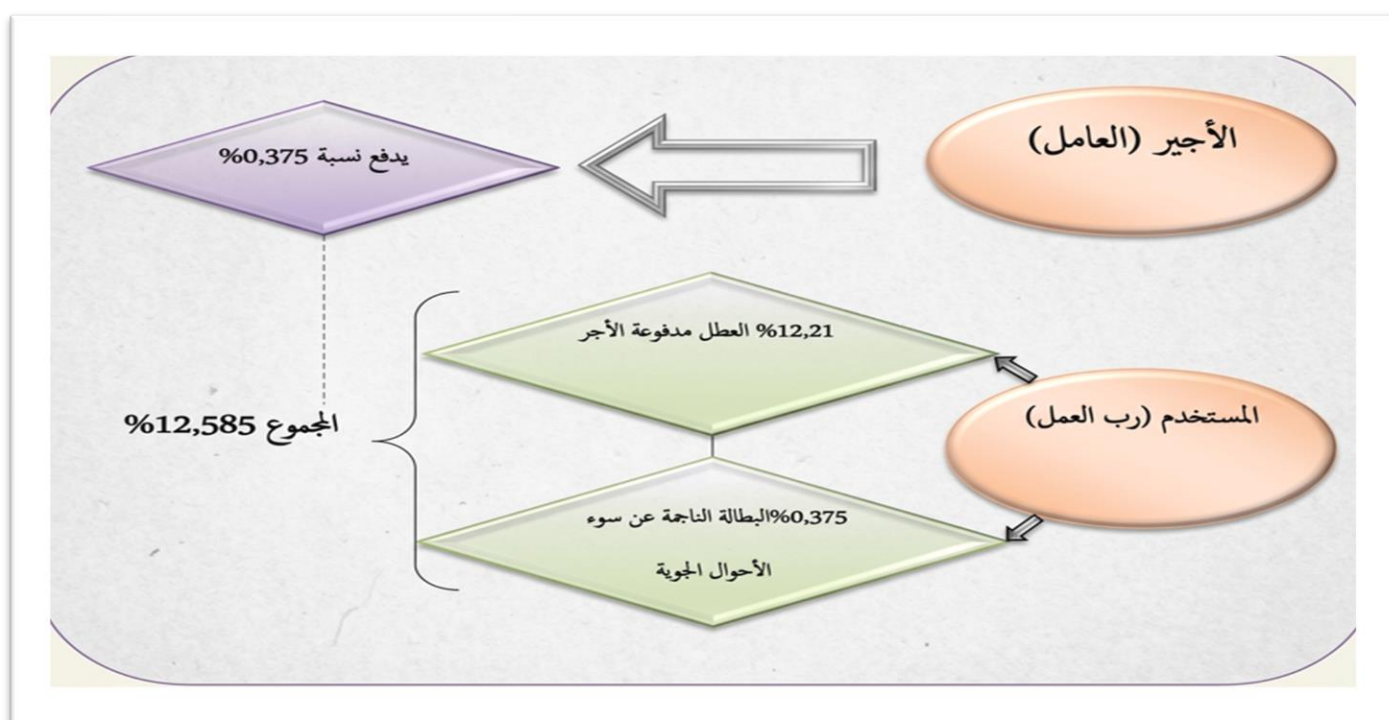
المصدر: (القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983)

2. اقتطاعات الاشتراك في صندوق العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية"

CACOPATPH

هذا الاشتراك يخص المؤسسات التي تعمل في قطاع الأشغال العمومية والبناء والري، حيث تقدر النسبة التي يتحملها الأجير 0,375% في حين النسبة التي يتحملها رب العمل بـ 12,585% والتي يتم حسابها على أساس الوعاء الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

الشكل رقم 04: اشتراكات الكاكوبات "CACOPATPH"



المصدر: (موسى، 2025)

الجدول رقم 07: اشتراكات الضمان الاجتماعي:

المجموع	الحصة التي يتكفل بها صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
13%	—	1.5%	11.5%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	—	—	1.25%	حوادث العمل و الأمراض المهنية
18.25%	0.5%	6.75%	11%	التقاعد
1.5%	—	0.5%	1%	التأمين عن البطالة
0.5%	—	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
35%	0.5%	9%	25%	المجموع

المصدر: (القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983)

سادسا: الضريبة على الخل الإجمالي

يتم حساب الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور عن طريق حبول الشرائح من خلال ضرب الأجر الخاضع للضريبة في الشريحة المناسبة له: (سيتم التطرق إلى كيفية حساب الضريبة في المطلب الثاني)

الجدول رقم 08: شكل بطاقة الأجر

عناصر الأجر
+الأجر القاعدي(أساسي)
+الساعات الإضافية
+علاوة المردودية الفردية
+علاوة المردودية الجماعية
+تعويض الخبرة المهنية
+علاوة المسؤولية
+تعويض عمل المنصب
+تعويض الضرر
+تعويض عن الأوساخ
+تعويض الخدمة الدائمة
=أجرة المنصب
- اشتراكات الضمان الاجتماعي (9%)
+تعويض السلة
+تعويض النقل
+تعويض السكن
=الأجر الخاضع للضريبة
-المبلغ الصافي من الضريبة
+تعويض الأجر الوحيد
+المنح العائلية
+منحة التمدرس
+تعويض مصاريف المهمة
+تعويض المنطقة
=الأجر الإجمالي
-التسبيقات على الأجور
=الأجر الصافي

المصدر: من اعداد الطالب

قواعد مهمة في حساب الأجور



عدد الساعات القانونية للعمل: 173.33 ساعة مشتقة بالشهر الواحد.



أيام العمل الشهرية: 5 أيام بالأسبوع = 22 يوم.
6 أيام بالأسبوع = 26 يوم.



3 حساب عدد الساعات الإضافية:

عدد الساعات الإضافية = عدد الساعات المشتغلة - عدد الساعات القانونية



4 حساب قيمة الساعات الإضافية:

قيمة الساعات الإضافية = عدد الساعات الإضافية × قيمة الساعة × (1 + نسبة الزيادة)



5 حساب الأجر القاعدي (الأساسي):

الأجر القاعدي = عدد الساعات المشتغلة × قيمة الساعة
الأجر القاعدي = النقطة الإستدلالية للمنصب × القيمة المالية لنقطة الإستدلالية (45 دج)



6 تعويض الخبرة المهنية:

تعويض الخبرة المهنية = النقطة الإستدلالية للمنصب × القيمة المالية لنقطة الإستدلالية (45 دج)



7 الإشتراكات والخصم:

للضمان الإجتماعي (العامل): أجره المنصب × 9%
للضمان الإجتماعي (رب العمل): أجره المنصب × 26%
لصندوق العطل والبطالة (الأحوال الجوية - الأجير): أجره المنصب × 0.375%
لصندوق العطل والبطالة (الأحوال الجوية - رب العمل): أجره المنصب × 12.585%



Your Account



المصدر: من اعداد الطالب

الفرع الأول: تعريف الضريبة على الأجور ومجال تطبيقها:

أولاً: التعريف:

تمثل الأجور والمرتبات جميع الأجور التي يتقاضاها الشخص الطبيعي، في سياق نشاط مهني بصفة أجير في هيئة عمومية (موظف) أو هيئة خاصة (موظف، عامل مهني...). كذلك، تندرج في فئة الأجور والمرتبات، جميع الأجور (التعويضات والمكافآت والمعاشات والريوع العمرية) بمجرد أن يتقاضاها المستفيد بصفته موظف. وبالتالي، فإن أي شكل من أشكال الأجر يكون مصدره العمل المقدم على أساس عقد عمل ينشئ علاقة تبعية بين شخص يسمى "المستخدم"، وشخص آخر يسمى "موظف"، يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي. (المديرية العامة للضرائب، 2024)

ثانياً: مجال التطبيق:

مثل الأجور والمرتبات جميع الأجور التي يتقاضاها الشخص الطبيعي، في سياق نشاط مهني بصفة أجير في هيئة عمومية (موظف) أو هيئة خاصة (موظف، عامل مهني...). كذلك تندرج في فئة الأجور والمرتبات جميع الأجور (التعويضات والمكافآت والمعاشات والريوع العمرية) بمجرد أن يتقاضاها المستفيد بصفته موظف. وبالتالي، فإن أي شكل من أشكال الأجر يكون مصدره العمل المقدم على أساس عقد عمل ينشئ علاقة تبعية بين شخص يسمى "المستخدم"، وشخص آخر يسمى "موظف"، يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي

الفرع الثاني: العناصر الخاضعة و الغير خاضعة للضريبة على الأجور اشتراكات الضمان الاجتماعي:

هذا الجدول يلخص أهم التعويضات الخاضعة و الغير خاضعة للضريبة على الأجور و اشتراكات الضمان الاجتماعي: **الجدول رقم 09: العناصر الخاضعة و غير خاضعة للضريبة على الأجور و اشتراكات الضمان الاجتماعي**

طبيعة التعويض	خاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي COTISABLE	خاضع للضريبة على الأجور IMPOSABLE
الأجر القاعدي	نعم	نعم
تعويض الخبرة المهنية	نعم	نعم
تعويض الساعات الإضافية	نعم	نعم
تعويض الضرر	نعم	نعم
منحة المردودية الفردية	نعم	نعم
منحة المردودية الجماعية	نعم	نعم
تعويض الخدمة الدائمة	نعم	نعم
تعويض السلة	لا	نعم
تعويض النقل	لا	نعم

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

نعم	لا	تعويض السكن
لا	لا	تعويض الأجر الوحيد
لا	لا	المنح العائلية
لا	لا	منحة التمدرس
لا	لا	تعويض مصاريف المهمة
لا	لا	تعويض المنطقة

المصدر: من اعداد الطالب

الفرع الثالث: المداخل المعفاة من الضريبة على الأجور:

كما تعفى من الضريبة على الدخل الاجمالي صنف الأجور والرواتب المداخل التالية: (سماعين، جباية و محاسبة المؤسسة
صفحة 329، 2024، صفحة 332)

- ✓ الأجور والمكافآت المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب.
- ✓ التعويضات والمنح والربوع العمرية المقدمة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
- ✓ منح البطالة المدفوعة من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.
- ✓ معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
- ✓ المبالغ المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي.
- ✓ معاشات الإطعام المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي للزوجة المطلقة و أطفالها من أجل تغطية احتياجاتهم الضرورية
- ✓ المنح الدراسية وتعويضات التربص المدفوعة إلى الطلبة بمناسبة إجراء تربصات علمية.
- ✓ السفراء والقناصل والأعوان الدبلوماسيون من جنسية أجنبية بشرط المعاملة بالمثل.
- ✓ الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل منصوص عليها في اتفاق دولي،

الفرع الرابع: حساب الضريبة على الأجور.

يتم حساب الضريبة على الأجور انطلاقا من المبلغ الكلي للمداخل الخاضعة بعد تخفيض الاشتراكات العمالية في التأمينات الاجتماعية وكذا المبالغ المقتطعة من طرف المستخدم لتشكيل معاشات ومنح التقاعد، وذلك كما يلي:

أولا: حساب الضريبة بالنسبة للأجور المدفوعة شهريا:

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

يتم حساب الضريبة على الأجور (IRG/S) بالنسبة للأجور المدفوعة شهريا عن طريق تطبيق الجدول التصاعدي الشهري (البرام الجديد لسنة (2022) (Barème progressif) على الأجر الخاضع للضريبة بعد تخفيض اقتطاعات الضمان الاجتماعي كما يلي:

الجدول رقم 10: الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور

شرائح الدخل	المعدل الضريبي	مبلغ الحقوق	مبلغ التراكم
أقل من 20.000	%0	0	0
من 20.000 إلى 40.000	%23	4.600	4.600
من 40.000 إلى 80.000	%27	10,800	15.400
من 80.000 إلى 160.000	%30	24,000	39.400
من 160.000 إلى 320.000	%33	52.000	92.200
أكثر من 320.000	%35	/	/

المصدر: (قانون الضرائب المباشرة، المادة 104 تحديث 2026)

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

- تحديد الأجر الخاضع للضريبة باستبعاد العناصر غير خاضعة للضريبة على الأجور.
- تخفيض الاقتطاعات العمالية في التأمينات الاجتماعية من الأجر الخاضع للضريبة
- مراجعة العدد الأخير من الأجر الخاضع للضريبة إلى الصفر مثلا 59978,22 تصبح 59970
- 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 المداخل التي لا تتعدى 30000 دج من إعفاء كلي من الضريبة على الأجور
- منح تخفيض ضريبي أول من مبلغ الضريبة على الأجور في حدود 40% على أن يكون مبلغ التخفيض محصورا بين 1.000 دج و 1.500 دج
- تستفيد المداخل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 35000 دج من تخفيض إضافي، حيث يتم تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفق الصيغة الآتية:

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (51/137) - (8/27925)$$

تستفيد المداخل 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 الآتية:

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (61/93) - (41/81223)$$

ثانيا: حساب الضريبة بالنسبة لعلاوات المردودية والتعويضات لفترة شهرية:

أما بالنسبة لعلاوات المردودية و التعويضات لفترة غير شهرية (التي تدفع فصليا، سداسيا أو سنويا) بالإضافة الى المبالغ المدفوعة لأشخاص يمارسون أنشطة البحث و التعليم أو المراقبة أ، كإسائذة مساعدين بصفة مؤقتة، فإنها تخضع لاقتطاع من المصدر بتطبيق معدل 10% بعد خصم اقتطاعات الضمان الاجتماعي ودون الاستفادة من أي تخفيضات (قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، المادة 104)

ثالثا: حساب الضريبة على الأجور في بعض الحالات الخاصة

سنتطرق هنا إلى بعض الحالات الخاصة المتعلقة بحساب الضريبة على الأجور والتي من الممكن أن يواجهها الشخص المكلف بالمحاسبة على مستوى المؤسسة المستخدمة. وهي تتمثل فيما يلي: (سماعين، 2024، صفحة 325)

أ. حساب الضريبة على الأجور في حالة عدم الدوام الكامل أو الغيابات:

إذا لم يعمل الأجير كامل الحجم الساعي أو اليومي المحدد في الشهر أو إذا تم توظيفه حديثا أو في حالة مغادرته قبل إتمام الحجم القانوني للعمل فإنه يتم حساب أجره الشهري الفعلي على أساس عدد الايام الفعلية للعمل أو عدد الساعات الفعلية للعمل، أما بخصوص حساب الضريبة على الأجور فيتعين إتباع المراحل الآتية:

- إعادة تشكيل الأجر الشهري النظري (Salaire mensuel théorique) على أساس الدوام الكامل عن طريق ضرب الأجر الشهري الفعلي في 22 يوم عمل مع القسمة على عدد الايام الفعلية للعمل بالنسبة للأجور المرتكزة على نظام الأجر اليومي (أو الضرب في 173,33 ساعة عمل مع القسمة على عدد الساعات الفعلية للعمل بالنسبة للأجور المرتكزة على نظام الأجر الساعي)
- حساب الضريبة على الأجور النظرية (IRG/Salaire théorique) عن طريق تطبيق الجدول الشهري التصاعدي (Barème) على الأجر الشهري النظري على أساس الدوام الكامل.
- ضرب الضريبة على الأجور النظرية في عدد الايام الفعلية للعمل مع القسمة على 22 يوم عمل بالنسبة للأجور

المرتكزة على نظام الأجر اليومي (أو الضرب في عدد الساعات الفعلية للعمل مع القسمة على 173,33 ساعة عمل بالنسبة للأجور المرتكزة على نظام الأجر الساعي)
أي يتم حساب الضريبة على الأجور الواجب اقتطاعها بتطبيق القاعدة الثلاثية كما يلي:

مبلغ الضريبة على الأجور في حالة الدوام الكامل ← المدة القانونية للعمل
مبلغ الضريبة الواجب اقتطاعه على أساس الدوام الجزئي ← عدد الأيام المشتغلة فعلا

ب. حساب الضريبة على الأجور في حالة الاستفادة من الامتيازات العينية:

إن المزايا العينية تشمل كل السلع والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة المستخدمة للأجير مجانا أو بسعر تفضيلي من أجل استعماله الشخصي مثل المسكن، السيارة، التغذية، منح مواد أو سلع ينتجها أو يبيعها رب العمل، كما يمكن أن تتخذ شكل تُكفّل رب العمل بتسديد بعض الأعباء سواء جزئيا أو كليا التي كان من المفروض أن يتحملها الأجير مثل قيام رب العمل بتسديد أعباء الإيجار الخاصة بالأجير أو تكفله بتسديد مصاريف سفر هذا الأخير أو مصاريف علاجه أو مصاريف تأمين سيارته الشخصية ... الخ.

من الناحية الجبائية تعتبر المزايا العينية بمثابة تعويضات مكملّة للأجر يتعين إدراجها في كشف الأجرة ضمن الوعاء الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، وكذا ضمن العناصر الخاضعة للضريبة على الأجور، ثم يتم اقتطاعها مباشرة قبل حساب الأجر الصافي المدفوع للأجير حتى لا يستفيد منها الأجير مرتين.

ت. حساب الضريبة على الأجور في حالة الاستفادة من استدراكات ومخلفات الأجور.

إن استدراكات ومخلفات الأجور (Les Rappels des Salaires) التي يستفيد منها الأجير والمتعلقة بفترة العمل السابقة يتم إخضاعها للضريبة على الأجور بنفس الطريقة المعتمدة في إخضاع هذه الأجور. بحيث إذا كانت الاستدراكات والمخلفات ناجمة عن أجور شهرية فإنها تخضع لتطبيق البرام الشهري من خلال المقارنة بين وضعية الأجير قبل الزيادة ووضعيته بعد الزيادة. أما إذا كانت الاستدراكات ومخلفات الأجور ناجمة عن تعويضات مدفوعة لفترة غير شهرية (مثل علاوة المردودية)، فإنها تخضع لمعدل 10% بدون الاستفادة من أي تخفيضات.

المبحث الثاني: العلاقة بين سياسة الأجور و الضريبة على الأجور

إن العلاقة التفاعلية بين سياسة الأجور التي تنتهجها المؤسسة الاقتصادية و المنظومة الجبائية التي تفرضها الدولة تمثل أحد أدق محاور التسيير المالي و المحاسبي إثارة للجدل و التحليل، فمن جهة تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى تبني سياسة أجور مرنة و جذابة للكفاءات البشرية وقادرة على تحفيز الأداء والولاء المهني، ومن جهة أخرى تتدخل الدولة بصفقتها سلطة سيادية لفرض اقتطاعات ضريبية مباشرة على هذه الأجور لتمويل خزينتها العمومية و إعادة توزيع الدخل القومي. سنتطرق في هذا البحث إلى التزامات رب العمل الاجبارية في ميدان الأجور و الرواتب ثم نقوم بتلخيص بعض النقاط حول العلاقة بين سياسة الاجور و الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات و الأجور.

المطلب الأول: التزامات رب العمل في ميدان الأجور و الرواتب

الفرع الأول: السجلات القانونية

تتمثل الدفاتر والسجلات القانونية لبي يجب على المستخدمين امساكها في: (سماعين، جباية و محاسبة المؤسسة،

(2024

- دفتر الأجور
- سجل حركات المستخدمين
- سجل العطل السنوية
- سجل حوادث العمل
- سجل انذار مفتشية العمل
- سجل الوقاية والأمن وطب العمل
- سجل المراقبة التقنية للمنشآت والآلات الصناعية
- سجل الموارد البشرية

الشكل رقم 06: أشكال السجلات و الدفاتر القانونية



المصدر: من اعداد الطالب

حيث يتضمن دفتر الأجور على مل يلي: (المرسوم التنفيذي رقم 98-96 مؤرخ 6 مارس 1996, المادة 3)

- اسم العامل و لقبه
- فترة العمل
- منصب العمل المشغول
- الأجر القاعدي
- العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية و الاقتطاعات المستحقة قانونا، خاصة الاقتطاعات المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب.

الفرع الثاني: إعداد كشف الأجرة

هي وثيقة يتم إعدادها من طرف رب العمل تبين مختلف عناصر الأجرة الشهرية للأجير إضافة إلى مختلف الاقتطاعات التي خضع لها وكذا قيمة أجرته الصافية بعد خصم الاقتطاعات سواء كانت إجبارية أو اختيارية". حيث ليس هناك شكل موحد لها إلا أنها يجب أن تتضمن مجموعة من العناصر نلخصها فيما يلي: (سماعين، جباية و محاسبة المؤسسة، 2024، صفحة 335)

- معلومات متعلقة بالمؤسسة المستخدمة (الاسم واللقب أو التسمية الاجتماعية، عنوان النشاط الذي يقع فيه مقر المؤسسة أو الشركة، رقم الانخراط في الضمان الاجتماعي، الشهر والسنة....)
- معلومات متعلقة بالعامل اللقب والاسم الحالة العائلية، تاريخ توظيف الأجير، تعيين المنصب الذي يشغله الأجير أو رتبته، رقم الضمان الاجتماعي، رقم الحساب الجاري أو البنكي
- تفصيل العناصر الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي أجر المنصب (Salaire de poster)، وكذا العناصر الخاضعة للضريبة على الأجور (Salaire Imposable)، بالإضافة إلى العناصر المكملة للأجر غير خاضعة للضمان الاجتماعي وكذا للضريبة على الأجور.
- تفصيل مختلف الاقتطاعات التي يتعرض لها الأجير سواء كانت إجبارية بقوة القانون أو اختيارية.
- ذكر الأجر الصافي للدفع، مع وضع ختم وتوقيع المؤسسة المستخدمة.
- ويمكن أن نقترح الشكل المستعمل من طرف أغلبية المؤسسات في النموذج الرفق في الملحق رقم 01

الفرع الثالث: خصم الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية:

إن رب العمل مطالب بتطبيق بعض الاقتطاعات على الأجر الذي يتقاضاه العامل قبل دفعه إليه سواء بصفة اخبارية أو اختيارية، مع دفعها إلى الجهات المختصة، وتتمثل هذه الاقتطاعات فيما يلي: (سماعين، جباية و محاسبة المؤسسة، 2024، صفحة 340)

أ. الاقتطاعات الإجبارية:

هي الاقتطاعات التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة، وهي تتمثل فيما يلي:

- الاشتراكات في الضمان الاجتماعي:

- اشتراكات الكاكوبات: CACOBATPH:

- اقتطاع الضريبة على الأجور IRG/S

هو اقتطاع إجباري يتم حسابه من الأجر الخاضع للضريبة للعامل أو الموظف حسب جدول ضريبي تصاعدي. حيث يتولى رب العمل اقتطاعه ودفعه إلى إدارة الضرائب سواء شهريا قبل العشرين من الشهر الموالي بالنسبة للمكلفين التابعين

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

لنظام الحقيقي أو فصليا قبل العشرين يوم الأولى الموالية للفصل المدني بالنسبة للمكلفين التابعين لنظام الضريبة الجزافية الوحيدة، وستتطرق لاحقا لكيفيات حساب هذا الاقتطاع موضوع دراستنا.

ب. الاقتطاعات الاختيارية:

هي اقتطاعات يتم تطبيقها بناء على رغبة العامل أو الموظف، ومن أمثلتها نجد ما يلي:

- تسبيقات على الأجور:

يمكن للموظف وبناء على طلبه أن يستفيد من تسبيقات على الأجور تمنحها له المؤسسة المستخدمة في شكل سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة أو في شكل أقساط من أجرته الشهرية اللاحقة.

- تسديد القروض:

يمكن للعامل أن يطلب قرض بنكي يتم دفعه من أجرته عن طريق أقساط محددة مسبقا (جدول إهلاك القرض). أو يقوم بتنفيذ مشتريات يتم سدادها بالتقسيط عن طريق الاقتطاع من أجرته لصالح المورد المتعاقد مع المؤسسة المستخدمة، كما بإمكانه الاستفادة من قروض إجماعية يتعهد بسدادها عن طريق الاقتطاع من أجرته الشهرية.

الفرع الرابع: التصريح بالعمال لدى هيأت الضمان الاجتماعي:

حيث يتعين على رب العمل تأمين عماله لدى مصالح الضمان الاجتماعي وكذا التصريح بهم لدى مصالح الضرائب من خلال اكتاب مختلف التصريحات التي ينص عليها القانون في هذا المجال سواء تم ذلك حضوريا بالطريقة التقليدية أو إلكترونيا باستعمال مواقع الأنترنت، وعلى رأسها:

- التصريح بالنشاط لدى مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء التابعة لولاية تواجد المؤسسة المستخدمة، وذلك من أجل الحصول على رقم الانخراط
- التصريح بانتساب الأجير (Affiliation) لدى وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في أجل العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ التشغيل.
- التصريح السنوي بالأجور والأجراء (DAS) حيث يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في ظرف (30) الثلاثين يوما التي تلي تاريخ انتهاء كل سنة مدنية تصريحاً اسمياً بالأجور و الأجراء يبين الأجور المتقاضاة وكذا مبالغ الاشتراكات المستحقة.
- التصريح بوعاء الاشتراكات الاجتماعية (DAC) مع دفع الاشتراكات المستحقة سواء شهريا إذا كان عدد العمال عشرة فأكثر أو فصليا إذا كان عدد العاملين أقل من ذلك في أجل ثلاثين يوما الموالية.
- التصريح بحادث العمل، حيث يتعين على صاحب العمل التصريح بحادث العمل الذي يتعرض له الأجير في ظرف 48 ساعة التي تلي تاريخ تلقيه نبأ الحادث.

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

- التصريح السنوي بالعمال والأجور G29 الذي يتعين إيداعه لدى مصالح الضرائب المختصة بما في ذلك على متن وسيط إلكتروني رفقة التصريح السنوي بالتأجج إلى غاية 30 أفريل من السنة الموالية لسنة النشاط.

الفرع الخامس: التصريح بالضريبة على الأجور لدى إدارة الضرائب:

يتم دفع الضريبة على الأجور عن طريق الاقتطاع من المصدر (Retenue à la source) من طرف رب العمل لدى قباضة الضرائب الذي يتبع له المكتب الذي قام بدفع الأجور سواء شهريا بالنسبة للمكلفين بالضريبة التابعين للنظام الحقيقي أو فصليا بالنسبة للمكلفين التابعين للنظام المبسط وكذا نظام الضريبة الجزافية الوحيدة:

- دفع الضريبة على الأجور بالنسبة للمكلفين التابعين للنظام الحقيقي:

المكلفين الضريبيين التابعين للنظام الحقيقي أو المبسط يتعين دفع الضريبة على الأجور شهريا أو فصليا باستعمال نموذج G50 زرقاء اللون و ذلك خلال العشرين يوم الأولى من الشهر الموالي

الجدول رقم 11: جدول التصريح بالضريبة على الأجور من وثيقة G50 -الصفحة الأول-

(1) نكتب الدخل الخاضع للضريبة

		Catégories de revenus soumis à une retenue à la source	Revenu imposable	Taux	A payer (D.A)
IRG/Salaires	E1L20	IRG / Traitements,salaires, pensions et rentes viagères	1	Barème	2
Autres retenues	E1L30	IRG / RCDC (titres nominatifs)		10%	
IRG	E1L40	IRG / Bénéfices distribués par les sociétés de capitaux		15%	
	E1L60	IRG / Revenus des bons de caisse anonymes		30%	
	E1L80	IRG / Autres retenues à la source		15%	
Retenues IBS	E1M30	IBS / Entreprises étrangères non installées (Prest. services) (1)		24%	
	E1M40	IBS / Autres retenues à la source			-
4		TOTAL (1) Joindre relevé détaillé des retenues	-		- 4

(2) نكتب مقدار الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور

المصدر: وثيقة g50

- بالنسبة للمكلفين التابعين لنظام الضريبة الجزافية الوحيدة:

الفصل الأول: مراجعة الادبيات حوب سياسة الأجور والضريبة على الأجور

يتوجب دفع الضريبة على الأجور المستحقة خلال 20 يوم الأولى من الشهر الذي يلي الفصل المدني الذي أجريته خلاله الاقتطاعات (قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، المادة 129، الفقرة 01)، وذلك باستعمال نموذج G50 TER لدى قباضة الضرائب التي يتبع لها عنوان نشاط المؤسسة المستخدمة.

الجدول رقم 12 : التصريحات الفصلية وتواريخ دفعها

التاريخ	التاريخ
2026/04/01 إلى 2026/04/20	الثلاثي الأول (جانفي، فيفري، مارس)
2026/07/01 إلى 2026/07/20	الثلاثي الثاني (أفريل، ماي، جوان)
2026/10/01 إلى 2026/10/20	الثلاثي الثالث (جويلية، أوت، سبتمبر)
2027/01/01 إلى 2027/01/20	الثلاثي الرابع (أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر)

المصدر: من إعداد الطالب

أما الشكل التالي يمثل وثيقة G50 TER الخاصة بالتصريحات الفصلية:

الشكل رقم 07: وثيقة G50 TER

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

المصدر: (موقع المديرية العامة للضرائب)

- التصريح السنوي G29 :

حيث يجب إيداع التصريحات السنوة الخاصة بالأجور لدى مصلح الضرائب رفقة التصريح السوي للأرباح إلى غاية 30

أفريل من السنة الموالية لسنة النشاط:

المطلب الثاني: العلاقة بين سياسة الأجور والضريبة على الأجور

من خلال المطلب الأول نستنتج أن العلاقة بين سياسة الأجور والضريبة صنف المرتبات الأجور هي علاقة تأثير متبادل ومتكامل، حيث تؤثر سياسة الأجور بشكل مباشر على تحديد وعاء الضريبة أما في المقابل تفرض الدولة القيود الجبائية على هيكل الأجور

أ. سياسة الأجور كمحدد أساسي لوعاء الضريبة

تأثير هيكل الأجور: كل تغيير في هيكل الأجر (مثل إضافة علاوات، حوافز، بدلات، أو تعديل الأجر القاعدي) يؤدي مباشرة إلى تعديل الوعاء الخاضع للضريبة. فالعناصر الخاضعة للضريبة (مثل الأجر القاعدي، الساعات الإضافية، علاوات المردودية، تعويض الخبرة المهنية) تشكل الأساس الذي تُحتسب عليه الضريبة.

ب. التمييز بين العناصر الخاضعة والمعفاة:

تحدد سياسة الأجور طبيعة التعويضات الممنوحة للعمال، مما يفرض على المؤسسة التمييز بين:

- العناصر الخاضعة للضريبة: مثل الأجر القاعدي، الساعات الإضافية، علاوات المردودية، تعويض الضرر.
- العناصر المعفاة من الضريبة: مثل تعويض الأجر الوحيد، المنح العائلية، منحة التمدرس، تعويض مصاري المهمة، تعويض المنطقة (ضمن حدود معينة).

ت. القيود الجبائية على سياسة الأجور:

- الالتزام بالاقتطاع من المصدر: تفرض التشريعات الجبائية على رب العمل حساب الضريبة واقتطاعها من أجر العامل مباشرة (نظام الاقتطاع من المصدر)، مما يجعل سياسة الأجور مقيدة بضرورة الامتثال للقوانين الضريبية.
- تأثير التعديلات التشريعية: التعديلات المتلاحقة في قوانين المالية (مثل تغيير شرائح الضريبة أو نسب الإعفاء) تفرض على المؤسسة تعديل سياساتها الأجرية باستمرار لتفادي الغرامات المالية الناتجة عن أخطاء الحساب أو التأخير في التصاريح.

ث. التوازن بين تحفيز العمال والامتثال الضريبي:

تحسين الدخل الفردي مقابل الالتزام الضريبي: تسعى المؤسسة من خلال سياسة الأجور إلى تحفيز العمال وزيادة دخلهم، لكنها في نفس الوقت ملزمة بتطبيق التشريعات الضريبية بدقة. هذا يخلق توترا بين:

- رفع الأجور لتحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- التحكم في التكاليف الناتجة عن الاقتطاعات الضريبية وشبه الضريبية (مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي).

– استخدام الإعفاءات والتخفيضات: تستفيد بعض الفئات (مثل العمال المعوقين أو ذوي الدخل المحدود) من تخفيضات ضريبية إضافية، مما يشجع المؤسسات على توظيف هذه الفئات ضمن سياساتها الأجرية.

ج. التأثير على الاستقرار المالي للمؤسسة:

○ تكلفة الأجور كعنصر تشغيلي كبير: تمثل الأجور أكبر تكلفة تشغيلية للمؤسسة، وتتأثر هذه التكلفة بالاقطاعات الجبائية (الضريبة + اشتراكات الضمان الاجتماعي). لذلك، تسعى المؤسسة إلى ترشيد هذه التكاليف من خلال تصميم هيكل أجور متوازن.

○ مخاطر عدم الامتثال: أي خطأ في حساب الضريبة أو التأخير في التصريح بها يعرض المؤسسة لغرامات مالية ثقيلة، مما يستدعي إدارة جبائية دقيقة للأجور.

ح. دور الدولة كطرف ثالث:

○ التدخل التنظيمي: تتدخل الدولة من خلال سلطتها السيادية لفرض الاقطاعات الجبائية وشبه الجبائية (الضمان الاجتماعي)، مما يجعل سياسة الأجور ليست مجرد قرار ثنائي بين العامل وصاحب العمل، بل تخضع لرقابة وتوجيه خارجي.

○ تحصيل الإيرادات العامة: تعتبر الضريبة على الأجور أحد أهم مصادر الإيرادات الجبائية الدائمة للخزينة العمومية، مما يعزز دور الدولة في مراقبة وتوجيه سياسات الأجور.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات العربية

أولاً: رياض عبد القادر- سياسة الأجور و دورها في المحافظة على الموارد البشرية -حالة نظام الأجور لشركة سوناطراك-2015

أ. ملخص الدراسة:

المؤلف: الدكتور رياض عبد القادر (أستاذ محاضر بجامعة الجزائر 3)

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى تقييم مدى قدرة و فعالية نظام الأجور الجديد (المعتمد مطلع عام 2008) في شركة النفط الجزائرية "سوناطراك" على تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد و كبح ظاهرة تسرب و نفور الكفاءات البشرية و المحافظة عليها.

المجال التطبيقي: ركزت الدراسة تحديدا على نشاط المنبع (البحث، الاستكشاف، الاستخراج، والإنتاج)، كونه يشكل النواة الصلبة لخلق الثروة و يضم وحده حوالي 40% من اجمالي عمال الشركة.

ب. المنهج المعتمد في الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي من خلال أسلوب دراسة الحالة حيث تم تقسيم الدراسة إلى:

- الجانب النظري: استعرض أدبيات الفكر التسييري و نظريات التحفيز والعدالة التنظيمية (مثل نظرية ماسلو، هيرزبرغ، وأدامز) المتعلقة بالأجور كحافز مادي أساسي.

- الجانب التطبيقي: تحليل الوثائق و البيانات الإحصائية الرسمية المستندة من حصيلة النشاط السنوية للموارد البشرية لنشاط المنبع للفترة الممتدة بين 2011 و 2014، شمل التحليل مؤشرات تطور أعداد العمال المغادرين، نسب التقاعد المسبق، وتطور كتلة الأجور.

ت. النتائج المتوصل اليها:

توصلت النتائج إلى أن نظام الأجور الجديد لم يحقق الأهداف المرجوة منه بشكل كامل في المحافظة على الكفاءات، وأبرز النتائج كانت:

- استمرار تزايد التسرب الوظيفي بالرغم من زيادة كتلة الأجور بمعدل سنوي يقارب 10%، إلا أن الشركة عجزت عن كبح ظاهرة مغادرة العمال.

- الارتفاع الحاد للتفاعل المسبق حيث قفزت نسبة التقاعد المسبق من إجمالي المتقاعدين من 32.73% عام 2011 إلى 56.31% عام 2014.

- نزيف لكفاءة المحورية: تبين أن النسبة الأكبر من المغادرين هم من فئة الإطارات وأعوان التحكم (92% من إجمالي المغادرين عام 2014)، وستون بالمئة (60%) من الذين تقاعدوا دون سن الستين كانوا يشتغلون في المهن الأساسية و المحورية (مثل استغلال المخزون والصيانة والبحث).

ثانيا: محمودي حسين-أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة-2016

أ. ملخص الدراسة:

الهدف: تهدف الى دراسة محور أساسي من محاور تسيير الموارد البشرية وهو "الأجور"، ومناقشة مدى دور وأهمية الاهتمام بنظام الأجور في الرفع من إنتاجية العاملين داخل المؤسسات الإنتاجية المتوسطة، بالتطبيق على مؤسسات مجمع BCR في الجزائر

الإشكالية الفلسفية: تنطلق الدراسة من فكرة أن المورد البشري هم المحرك الأساسي لنجاح أي منظمة، وأن الأجر يمثل متغيرا محوريا و مصدر رئيسيا لخلق الدافعية والولاء لدى العمال، وفي نفس الوقت يمثل تكلفة معتبرة للمؤسسة يجب تسييرها بكفاءة.

ب. المنهج المعتمد في الدراسة:

المنهج الأساسي: اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

الجانب الوصفي: ساعد في تكوين القاعدة النظرية المستخلصة من المراجع والتعريف بالمفاهيم الخاصة بالأجور والإنتاجية.

الجانب التحليل (دراسة حالة): تم تطبيق أسلوب دراسة حالة على مؤسسات مجمع BCR التابعة للقطاع العام.

الحدود الزمنية: غطت الدراسة الميدانية الفترة الممتدة من عام 1996 إلى 2014.

الأدوات المستخدمة:

- المسح المكتبي: لجمع المادة العلمية و النظرية

- المقابلة الشخصية: كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من مصلحة الموارد البشرية والجهات ذات الصلة.

- الأدوات الإحصائية والقياسية: تم الاعتماد على البيانات المالية و المحاسبية للمجمع، ومعالجتها باستخدام برنامجين إحصائيين هما EXCEL و EVIEWS لبناء نماذج الانحدار العادي واللوجاريتمي واختبار الفرضيات.

نتائج الدراسة:

- وجود توزيع عادل للأجور: أثبتت الاختبارات الإحصائية وجود توزيع منصف وعادل للأجور بين مختلف الفئات

المهنية داخل المجمع المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

- الحفاظ على القدرة الشرائية: نجحت الأجور و المكافآت الممنوحة في الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال عبر الزمن و مواكبة التغيرات الاقتصادية.
- ارتباط وثيق بين الأجر و القيمة المضافة: كشفت النتائج على وجود علاقة ارتباط قوية جدا ذات دلالة إحصائية بين الأجور الممنوحة و القيمة المضافة التي يحققها عمال المؤسسة.
- التوافق مع النظريات الاقتصادية: أثبتت الدراسة أن الممارسات والتحفيزات المادية المعتمدة في المجتمع تتوافق تماما مع النظريات الاقتصادية العامة الخاصة بالتعويض والتحفيز، وتلعب دورا مباشرا في توجيه سلوك العمال نحو رفع الكفاءة والإنتاجية.

ثالثا: بن عادل عمر، جرادة عبد النور، سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر -دراسة حالة ببلدية المعاضيد "مسيلة"

أ. ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تتبع ومعرفة كيفية تسيير و منح الأجور و الرواتب في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق قانون علاقات العمل 11-90 والقانون الأساسي للتوظيف العمومية 03-06، حيث ناقشت الدراسة مفهوم الأجر، أنواعه، مكوناته، الكتلة الأجرية بالإضافة الى الاقتطاعات القانونية كاشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة على الأجور. ركزت الدراسة في الجانب التطبيقي على دراسة حالة ميدانية ببلدية المعاضيد التابعة لولاية المسيلة.

ب. المنهجية المعتمدة: اعتمد الطالبان على منهج دراسة حالة

ت. نتائج الدراسة:

- ارتباط الاجر بالوظيفة: يتحدد الأجر بناءً على خصائص ومواصفات الوظيفة ومستوى التأهيل (الشهادة) والمسؤولية، وليس بناء على من يشغلها.
- محورية الأجر القاعدي: يعتبر الأجر الأساسي (القاعدي) هو النواة والركيزة الأساسية التي تُبنى وتُحسب على أساسها بقية التعويضات والمكافآت.
- آلية الحساب: تبين أن عملية معالجة وحساب الأجور بالبلدية تتم بشكل رقمي وآلي عبر برامج الإعلام الآلي لضمان الدقة
- إجبارية الأعباء: يخضع الأجر للالتزامات واقتطاعات قانونية إجبارية تتقاسمها الأطراف (صاحب العمل والعمال) وتتمثل في اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

أولا: دراسة (Sumiya & Bagger (2025)

أ. عنوان الدراسة:

Income Taxes, Gross Hourly Wages, and the Anatomy of Behavioral Responses : Evidence from a Danish Tax Reform

ضرائب الدخل، الأجور الإجمالية بساعة، وتشريح الاستجابات السلوكية: أدلة من إصلاح ضريبي دنماركي

ب. هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الإصلاحات الضريبية في الدنمارك على الأجور الحقيقية و سلوك المؤسسات تجاه سياسة الأجور

ت. المنهج المعتمد: اعتمد الباحثان على المنهج القياسي التحليلي، باستخدام بيانات خاصة بالأجور قبل و بعد

الإصلاح الضريبي في الدنمارك

ث. نتائج الدراسة:

— تؤثر معدلات الضرائب المرتفعة على سياسات التوظيف و الترتيات

— تلجأ المؤسسات إلى تعديل الأجور للتقليل من العبء الضريبي

— يوجد ارتباط مباشر بين الأجر الإجمالي وحجم الوعاء الضريبي

ثانيا: دراسة IRS الأمريكية (2025)

أ. عنوان الدراسة:

Allowances, Differentials, and Other Special Pay

البدلات، التفاضلات، و الأجور الخاصة الأخرى

ب. هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد العناصر الخاضعة وغير الخاضعة للضريبة ضمن الأجور والرواتب في النظام الجبائي الأمريكي

ت. المنهج المعتمد: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القانوني، من خلال تحليل التشريعات الجبائية الأمريكية

الخاصة بالأجور

ث. نتائج الدراسة:

— تعتبر التعويضات و العلاوات الخاصة جزءا من الدخل الخاضع للضريبة

— تعفى بعض التعويضات مثل السكن والتنقل ف حالات محددة

— تأثر سياسة التعويضات على تحديد الوعاء الضريبي النهائي

الفصل الثاني:

دراسة حالة مؤسسة بيع الجملة

للمنتجات الشبه صيدلانية

المبحث الأول: الإطار التعريفي والهيكلي التنظيمي للمؤسسة

تمهيد:

يعد الانتقال من الجانب النظري و الفلسفي لسياسة الأجور و الجباية إلى الواقع التطبيقي خطوة حاسمة لاختبار مدى ملائمة القوانين و التشريعات المالية مع الممارسات التسييرية للمؤسسات الاقتصادية، حيث تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين المبحث الأول خاص بالإطار التعريفي للمؤسسة و المبحث الثاني يقدم تحليل لسياسة الأجور المعتمدة

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة الاقتصادية

البطاقة الفنية للمؤسسة:

- اسم الشركة: لم نذكر اسم الشركة حفاظا على السر المهني،
- الشكل القانوني: شركة ذات مسؤولية محدودة (SARL)
- طبيعة النشاط: بيع و توزيع المنتجات شبه الصيدلانية، مستحضرات تجميل و مستلزمات الأطفال

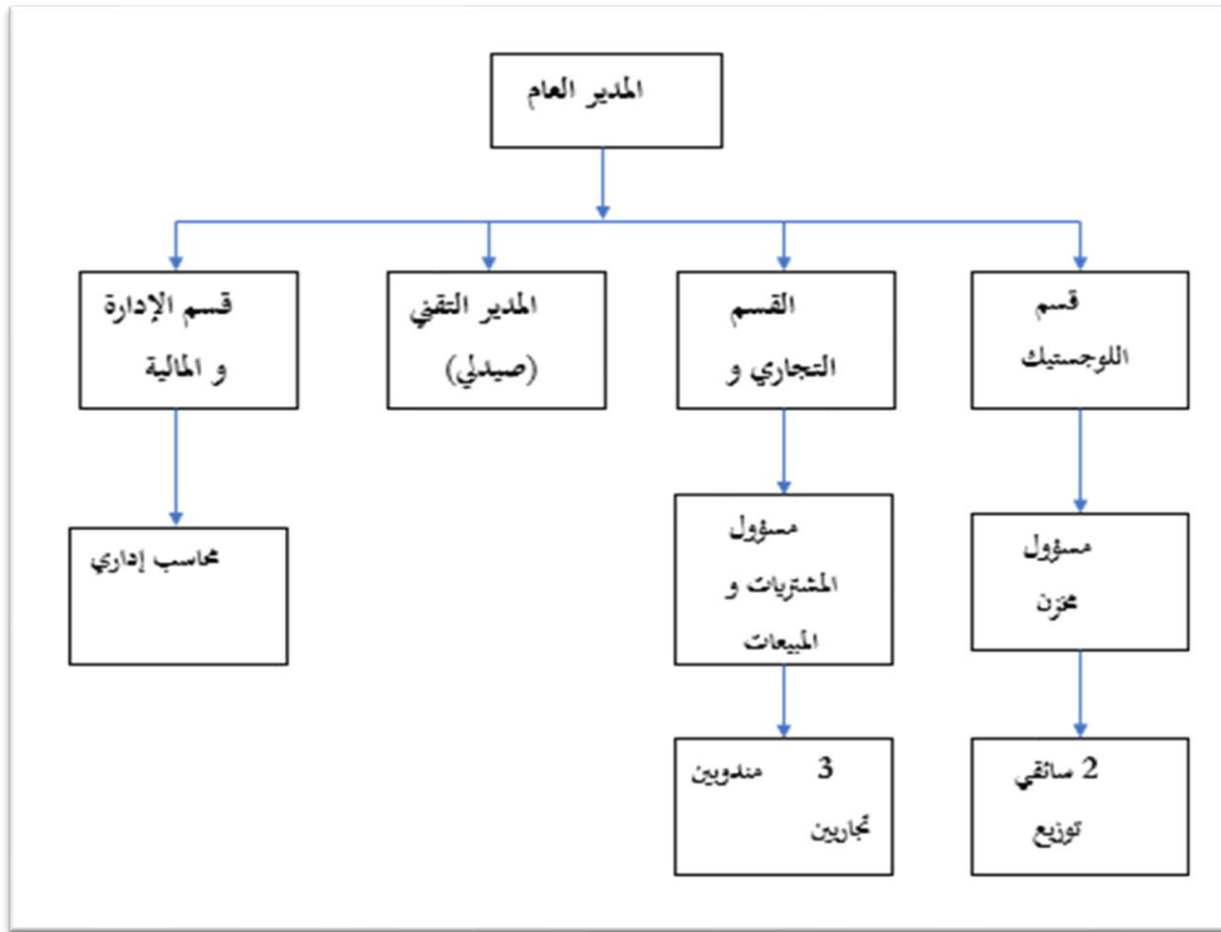
VENTES DES PRODUITS PARAPHARMACEUTIQUES.)

COSMÉTIQUES ET ARTICLES BÉBÉ)

تتمثل أهم المنتجات التي تسوقها في:

- المكملات الغذائية و الفيتامينات
 - أجهزة قياس الضغط و السكر
 - المستلزمات الطبية البسيطة (الضمادات، القطن الطبي، المحاليل المطهرة)
 - مستحضرات العناية الشخصية ذات الاستعمال الصحي
 - المستلزمات المتعلقة بالأطفال (الحفاضات، الحليب...)
- حيث تمارس نشاطها في إطار احترام التنظيمات الصحية و التجارية المعمول بها في الجزائر، مع الالتزام بمعايير السلامة و الجودة في تخزين و توزيع المنتجات.
- إجمالي عدد العمال: 10 عمال

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي لمؤسسة بيع المنتجات الشبه صيدلانية



المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعلومات المقدمة من الشركة.

دور كل عامل وعلاقته بالأجور:

أولاً: الإدارة العليا و المالية:

• المدير العام: (Gérant)

– الدور: التسيير الاستراتيجي للشركة، إبرام الصفقات مع الموردين (المخابر)، واعتماد الميزانية السنوية بما فيها كتلة الأجور.

• المحاسب الإداري:

– الدور: الإدارة اليومية للمالية، التصريحات الضريبية الشهرية، الموسمية والسنوية

ثانيا: القسم الثاني (عامل واحد)

• المدير التقني (الصيدي):

- الدور: مراقبة جودة المنتجات و التأكد من مطابقتها للمعايير الصحية و القانونية قبل تسويقها، و متابعة تواريخ انتهاء صلاحية المنتجات،

ثالثا: القسم التجاري و التسويق (4 عمال):

• مسؤول المشتريات والمبيعات:

- الدور: قيادة فريق المندوبين، توزيع مناطق البيع (Secteurs)، و تحديد أهداف المبيعات الشهرية (Objectifs). الاتصال بالموردين وتتبع المشتريات مع دراسة دائمة لاحتياجات السوق
- المندوبين التجاريين:

- الدور: العمل الميداني، زيارة الصيدليات والأطباء، الترويج للمنتجات، تحصيل الطلبات، ومتابعة الدفع.

رابعا: قسم المخزون و اللوجستيك (3 عمال)

• مسؤول المخزن (Chef de stock):

- الدور: استلام السلع، ترتيبها، جرد المخزون، و تحظير طلبات الزبائن (الصيدليات)

• سائقو التوزيع: (2 Livreurs):

- الدور: توصيل الطلبات إلى الصيدليات و العملاء في مناطق مختلفة و التأكد من سلامة السلع أثناء النقل.

المبحث الثاني: تحليل سياسة الأجور في المؤسسة

تم الاعتماد في تحليل سياسة الأجور على معلومات مقدمة من طرف محاسب المؤسسة لشهر أفريل المتمثلة في عناصر الأجر والتعويضات والعلاوات المعتمدة من طرف المؤسسة لتسيير أjour عمالها، حيث تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث تم قياس أبعاد الأجور في المطلب الأول أما المطلب الثاني فتم التطرق الى التحليل و المناقشة.

المطلب الأول: قياس أبعاد الأجور في مؤسسة فيتال بلس

الفرع الأول: هيكل الأجور ومستواها:

أولاً: متوسط الاجر الفردي و نطاق الأجور:

- يحسب متوسط الاجر الفردي بقسمة إجمالي الأجور على عدد العاملين، وهو يعتبر عاملاً حيوياً على مستوى الأجور السائد ومكانة المؤسسة في سوق العمل.
- بالنظر الى الملحق رقم 02 الذي يمثل مجموع أجور العمال لشهر أفريل 2026 نجد أن اجمالي الأجور القاعدية لعشرة موظفين بلغ 382000 دج والذي يمثل متوسط الاجر القاعدي الفردي

$$\text{دج } 38200 = 10 \div 382000$$

- وعند الانتقال الى أجر المنصب (salaire de poste) أو ما يسمى بالأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يمثل الاجر القاعدي بالإضافة الى العلاوات و المنح الدورية نجد أن الإجمالي ارتفع إلى 431700,44 دج بمتوسط قدره 43170,044 دج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 13: مجموع الأجور الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي ل شهر أفريل 2026

Date du jour : 04/06/26	Page : 1
Heure : 10:27	
Etat des Bases de Cotisation M E N S U E L	
Édition en : DINAR AMK	Période du 01/04/26 au 30/04/26 (Avant clôture mensuelle)
Société : [REDACTED]	© Sage V 7.61.2
Matricule : 999999999	
Ventilation par Salarié	002 003 004 005 006 007 008
Rubriques de cotisations	M commercial 0 M commercial 0 M commercial 0 M DELEGUE COM M Agent de sto M Livreur 01 M Livreur 02
13 RETENEU SECURITE SOCIAL	27120,00 27955,37 33000,00 46000,00 27715,37 45384,62 39384,62
Matricule : 999999999	
Ventilation par Salarié	009 010 011 Total
Rubriques de cotisations	M Responsable M comptable M Gerant
13 RETENEU SECURITE SOCIAL	57000,00 59740,47 68400,00 431700,45

المصدر: برنامج تسير الأجور SAGE PAIE

- أما بالنسبة للأجر الصافي و هو المبلغ الذي يتحصل عليه العامل فالمجموع يقدر ب 466900,1 دج لشهر

أفريل 2026 بمعدل 46690,01 دج

ثانيا: فئات الأجور والعدالة الداخلية:

بالاعتماد على الجدول رقم 14 (الأجور القاعدية الموظفين لشهر أفريل 2026) توصلنا إلى:

- تم توزيع العمال في المؤسسة إلى شرائح مختلفة تكشف عن تمركز كبير في الفئات الدنيا و المتوسطة، حيث أن من أصل 10 موظفين 30% منهم يتقاضى حدا أدنى للأجور (أجر أساسي 24000 دج)، بينما 40% منهم ضمن الفئة المتوسطة (بين 30000 و 40000 دج)، أما الباقي 30% فقط في فئة الإدارة العليا (بين 50000 و 60000 دج).

الجدول رقم 14: كشف الأجور القاعدية للعمال شهر أفريل 2026

Date du jour : 04/06/26 Heure : 10:42		Page : 1	
Edition en DINAR ALGERIEN		MODIFICATION DES SALAIRES	
Société : SARL CHASSURE DE LUKE		© Sage V7.61.2	
Simulation : Oui	Taux : 0,000	Forfait mensuel : 0,000	Forfait horaire : 0,000
Salarié	Salaire avant	Salaire après	Remarques
002 commercial 02	24 000,000	24 000,000	
003 commercial 03	24 000,000	24 000,000	
004 commercial 04	30 000,000	30 000,000	
005 DELEGUE COMMERCIAL	40 000,000	40 000,000	
006 Agent de stock	24 000,000	24 000,000	
007 Livreur 01	40 000,000	40 000,000	
008 Livreur 02	40 000,000	40 000,000	
009 Responsable des achat	50 000,000	50 000,000	
010 comptable	50 000,000	50 000,000	
011 Gerant	60 000,000	60 000,000	
TOTAL	382 000,000	382 000,000	

المصدر: برنامج تسير الأجور SAGE PAIE

الفرع الثاني: مكونات نظام الأجور:

تعتمد المؤسسة في تسير أجور العمال على مجموعة من العناصر التي تكون الأجر الصافي للعامل كما هو كوضح في

الجدول التالي:

الجدول رقم 16: عناصر الأجر التي تعتمد عليها المؤسسة

liste des rubriques						
Toutes les rubriques de brut de cotisation 1 CNAS 2 CACOBATH 3 IRG non soumises Tout SAL BRUT COTIS CNAS IMPOS IRG N_SOM Autre						
Rechercher Sélectionner Sans filtre Entrez votre recherche						
Code	Intitulé	Type	Formule	Mémo	Population	Code MA
1	SALAIRE DE BASE	Brut	Montant pris tel quel	IRG		
3	Heurs sup 50%	Brut	Nombre x Base x Taux	H-S50		
4	Heurs sup 75%	Brut	Nombre x Base x Taux	H-S75		
5	R-ABSENSE JOUR	Brut	Nombre x Base	ABS-J		
6	Congé Payé	Brut	Nombre x Base	C-P		
7	Reprise congé payé	Brut	Nombre x Base	R-C-P		
8	Prime de panier	Brut	Nombre x Base	PRIM		
9	Heurs sup 100%	Brut	Nombre x Base x Taux	HS100		
11	PRIME DE TRANSPORT	Brut	Nombre x Base	PRIM		
12	PRIME INCIENTE	Brut	Base x Taux			
16	I.E.P	Brut	Base x Taux	PRIM		
17	P.R.I	Brut	Base x Taux	PRIM		
18	P.R.C	Brut	Base x Taux	PRIM		
13	RETENEU SECURITE SOCIAL	Cotisation	Base x Taux	CNAS		
14	IMPO SUR REVENUE GLOBAL	Cotisation	Montant pris tel quel	IRG		
15	RETENUE IRG	Cotisation	Montant pris tel quel	SAL		

المصدر: برنامج تسير الأجور SAGE PAIE

أولاً: الأجر القاعدي (SALAIRE DE BASE):

هو المكون الجوهري الذي يحسب على أساسه معظم الاستقطاعات، حيث أصبح في عام 2026 لا يقل عن 24000 دج و هو ما يمثل القاعدة الصلبة لوعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي ومنطلق لحساب علاوة الخبرة المهنية (IEP) ومنح المردودية الجماعية و الفردية.

ثانياً: العلاوات و المنح الدورية:

- تعويض الخبرة المهنية (I.E.P): يحسب كنسبة مئوية من الأجر الأساسي، حيث نلاحظ في كشوف الأجور شهر أفريل المرفقة في الملحق رقم 02 تباين في النسب الذي يعكس عدد سنوات الخدمة في المؤسسة، أو الخبرة

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة بيع الجملة للمنتجات الشبه صيدلانية

المهنية السابقة للموظف بالإضافة الى عدد سنوات الخدمة في المؤسسة و هذا يتحدد وفق الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي أو عقد العمل و الأخير راجع الى عدد العمال في المؤسسة. في الحالة المدروسة لمؤسسة بيع الجملة للمنتجات الشبه صيدلانية لا تعتمد على اتفاقية جماعية ولا على نظام داخلي لأن عدد عمالها أقل من 20، لكن هذا ليس بالضرورة لأنه يمكن للمستخدم أن يعد نظاما داخليا يتوافق مع طبيعة النشاط، وفي حالة أنه لم تتوفر كلا من الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي فان عقد العمل يحدد الاجر القاعدي ونسبة و مبلغ لعلاوات والتعويضات.

■ تمنح المؤسسة 1% كل سنة عمل لكل العمال

الجدول رقم 15: نسب المردودية الفردية و الجماعية الممنوحة للعمال

العامل	P.R.C%	P.R.I%	I.E.P%
عامل تجاري 01	10%	/	3%
عامل تجاري 02	10%	/	1%
عامل تجاري 03	10%	/	/
مسؤول تجاري	10%	2%	3%
مسير مخزون	10%	/	/
عامل توصيل 01	10%	/	/
عامل توصيل 02	10%	/	/
مسؤول المشتريات	10%	/	/
محاسب	10%	2%	2%
المسير	10%	3%	4%

- علاوة المردودية الفردية (P.R.I) و الجماعية (P.R.C): تمنح بناء على تقييم الأداء في المؤسسة وتحدد وفق الأجر القاعدي، حيث تختلف بين العمال بنسب تم توضيحها في الجدول التالي يعكس هذا الفرق ربط وثيقا بين المسؤولية و الكفاءة المرتبطة بالنتائج.

ملاحظة:

- قاعدة حساب النسب: النسبة = مبلغ العلاوة/ الأجر القاعدي
- يعكس هذا الفرق ربط وثيقا بين المسؤولية و الكفاءة المرتبطة بالنتائج.

ثالثا: البدلات و المزايا العينية:

تتمثل هذه المزايا في منحة السلة والنقل وهي عناصر مهمة لدعم الدخل الصافي للموظف:

- منحة السلة (PRIME DE PANIER):
تمنح المؤسسة لجميع العمال منحة الطعام PRIME DE PANIE بمبلغ 400 دج/اليوم حيث بلغ الإجمالي 10400 دج للعامل الواحد مع العلم أن عدد أيام العمل هو 26 يوم في الشهر
- منحة النقل (PRIME DE TRANSPORT): تمنح لتغطية تكاليف التنقل، حيث يتحصل جميع العمال على 150 دج/اليوم حيث بلغ الإجمالي 3900 دج للعامل الواحد

ملاحظة:

- هناك بعض العمال لم يتحصلوا على منحة السلة والنقل نتيجة غيابهم عن العمل لمدة يوم أو أكثر أي ان هذه المنح تتعلق أيضا بعدد أيام العمل و في حالة الغياب تخصم تلقائيا

- تعويض الساعات الإضافية: LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES:

- تمنح المؤسسة ساعات إضافية لبعض العمال الذين يعملون أكثر من عدد الساعات القانونية للعمل أي 8 ساعات/اليوم وذلك بنسبة 50% و 75% من ثمن الساعة الواحدة

ثمن الساعة الواحدة = الأجر القاعدي/173,33

- أيام الغياب JOURS ABSENCE:

- يخصم مبلغ أيام العمل غير المبرر عن طريق ضرب عدد أيام الغياب في الأجر اليومي

الأجر اليومي = الأجر القاعدي / عدد أيام العمل (26)

الفرع الثالث: آليات تعديل الأجور:

أولا: معايير منح العلاوات و الحوافز:

تعتمد المؤسسة في منح العلاوات و الحوافز على:

- منحة السلة و النقل لكل العمال تعويضا عن المصاريف اليومية التي يتكبدها
- تعويض الخبرة المهنية لبعض العمال الذين يملكون خبرة مهنية في مجال عملهم و هي تختلف من عامل لآخر مع إضافة 1% كل سنة خدمة في المؤسسة لكل العمال

- تعويض المردودية الجماعية بنسبة 10% لكل العمال

- تعويض المردودية الفردية لبعض العمال تعويضا على المجهودات الفردية المقدمة للمؤسسة

ثانيا: الامتثال القانوني:

- الالتزام بالحد الأدنى للأجور: تظهر كشوف الأجور المؤسسة التزاما كاملا بالحد الأدنى للأجور المقدر بقيمة 24000 دج في عام 2026، مما يجنبها العقوبات القانونية و يضمن حدا أدنى من المساهمة في صندوق الضمان الاجتماعي.

- التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي: بما أن عدد العمال 10 وكلهم مسجلون لدى بصفة رسمية فان دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي يتم كل شهر و في غضون 20 يوم من الشهر الموالي كآخر أجل، حيث يتم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة اجمالية قدرها 35% (34,5% منها 9% في عاتق الأجير أما 26% فيتحملها صاحب العمل)، 0,5% فهي خاصة بالحسابات الاجتماعية (FNPOS) ■ في الحالة المدروسة لشهر أفريل يتم التصريح بمجموع أجر المنصب لكل العمال و الذي بلغ 573050,45 دج

الشكل رقم 11: واجهة التصريح باشتراكات الضمان الاجتماعي "Télédéclaration"

"cnas"

The screenshot shows the C.N.A.S. web interface for the 'Déclaration d'Assiette des Cotisations'. The header includes the C.N.A.S. logo and navigation icons. The main content area displays the 'R22 : REGIME GENERAL' form. The 'Effectif' field is set to '10' and the 'Assiette *' field is set to '573050,45'. A 'Taux' of 34.5% is indicated. There is a checkbox for 'D.A.C en néant.' and a 'Suivant' button at the bottom right. A sidebar on the left contains navigation links like 'Accueil', 'Consultation', 'Déclarations', 'Impression', 'Demandes', and 'Contact'. A red 'S'ABONNER' button is at the bottom left.

» C.N.A.S

» Déclaration d'Assiette des Cotisations

Cotisation E/S Fin

DÉCLARATION DE COTISATIONS					
CODE	NATURE	EFFECTIF	ASSIETTE	TAUX	MONTANT
R22	REGIME GENERAL	10	573050,45	34,5%	197 702,40
R98	FNPOS REGIME GENERAL	10		0,5%	1 432,63
Effectif Total		10	Montant Total		199 135,03

S'ABONNER

المصدر: موقع (teledclaration.cnas.dz)

التصريح بالضريبة على الأجور: يتم التصريح بالضريبة على الأجور عبر نظام "جبايتك" باستخدام وثيقة G50 كل شهر حيث بلغ إجمالي الضريبة في شهر أفريل 534197,41 دج

الجدول رقم 17: جدول التصريح بالضريبة على الأجور من وثيقة G50

		Catégories de revenus soumis à une retenue à la source	Revenu imposable	Taux	A payer (D.A)
IRG/Salaires	E1L20	IRG / Traitements, salaires, pensions et rentes viagères	534197,41	Barème	67 297
Autres	E1L30	IRG / RCDC (titres nominatifs)		10%	
retenues	E1L40	IRG / Bénéfices distribués par les sociétés de capitaux		15%	
IRG	E1L60	IRG / Revenus des bons de caisse anonymes		30%	
	E1L80	IRG / Autres retenues à la source		15%	
Retenues	E1M30	IBS / Entreprises étrangères non installées (Prest. services) (1)		24%	
IBS	E1M40	IBS / Autres retenues à la source			-
4		(1) Joindre relevé détaillé des retenues	TOTAL	534 197	67 297

المصدر: وثيقة G50

– الشفافية في الوثائق:

■ تستخدم المؤسسة نظام جبايتك في دفع مختلف التصاريحات الجبائية (G50.G29. ETAT 104) لتسهيل عملية الرقابة الجبائية.

■ استعمال برنامج إدارة أجور العمال DLG PC PAIE

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة بيع الجملة للمنتجات الشبه صيدلانية
الفرع الرابع: قياس وعاء الضريبة على المرتبات و الأجور لشهر أفريل 2026:

الحجم الكلي للوعاء:

- يقاس من خلال مجموع المداخل الخاضعة للضريبة بعد استبعاد العناصر المعفاة قانونا، حيث يبلغ اجمالي الأجور الخاضعة للضريبة لشهر أفريل مبلغ 534197,41 دج بعد خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي المقدرة ب 38853,04 دج من الأجور الخام و إضافة المنح الخاضعة للضريبة مثل منحة السلة و منحة النقل
- متوسط الوعاء للفرد:

يظهر في الملحق رقم 03 الخاص بكشوف أجور بعض العمال أن المدير يملك وعاء ضريبي قدره 76544 دج بينما يملك الموزع وعاء قدره 38979,20 دج، ومنه متوسط الوعاء للفرد يقدر ب 57 761,6 دج

☞ هذا الوعاء منخفض نسبيا مقارنة بالأجور الحقيقية التي يتقاضاها العامل بعد ما اتضح أن المؤسسة لا تصرح ببعض المنح الخاضعة للضريبة على الأجور

- كفاءة الوعاء و شموليته:

تقاس بقدرة المنظومة على تحويل إجمالي كتلة الأجور المدفوعة إلى وعاء ضريبي خاضع للرقابة، حيث بلغ إجمالي المبالغ المدفوعة فعليا للموظفين بلغ 466900,31 دج، وإجمالي الوعاء الخاضع للضريبة 534197,41 دج:

$$\text{نسبة الوعاء الفعلي المحتمل} = (534197,41 / 466900,31) \times 100 = 87,40\%$$

- ☞ تشير هذه النسبة إلى نحو 12,6% من كتلة الأجور تتمثل في مجموع اقتطاعات الضريبة على الأجور لـ 10 عمال

- ☞ في بعض الحالات تشير النسبة الأقل من 100% إلى تجنب ضريبي عبر تضخيم المنح المعفاة

- كل العمال المسجلين مصرح بهم في التأمينات و الضرائب هذا يشير إلى غياب العمالة غير المسجلة.
 - المؤسسة لا تصرح بكامل المنح الخاضعة للضريبة لأنها تقدم منح على رقم الأعمال المحقق من المبيعات الخاصة بالعمال التجاريين و ذلك لتحفيزهم على المواصلة وزيادة تحقيق مبيعات أكثر كل شهر، هذه المنح تعتبر خاضعة للضريبة لأنها ترتبط بصفة مباشرة بنتائج العمل الفردي أو الجماعي) المادة 81 من قانون علاقات العمل 11-
- (90)

المطلب الثاني: التحليل و المناقشة

الفرع الأول: تقييم هيكل الأجور

أولا: تركز الأجور:

نلاحظ اختلاف في الفئات الدنيا والمتوسطة والعليا وهذا ما يعكس طبيعة النشاط التشغيلي للمؤسسة.

ثانيا: تحليل كفاءة الوعاء الضريبي والامتثال القانوني

- نسبة التغطية الضريبية (87,40%): وهي نسبة ممتازة تدل على شمولية الوعاء وأن النسبة المعفاة 12,6% تقع ضمن الحدود القانونية المشروعة.
- المنح غير المصرح بها تقلل من الأجر الخاضع للضريبة لكل عامل و بالتالي وقوع العامل في شرائح ضريبية أقل هذا ما يؤثر بشكل كبير على مبلغ الضريبة المحصل ويعد هذا من آليات التهرب الضريبي.
- عدم تطبيق العدالة في تخصيص منحة النقل التي تمنح لكل العمال، حيث تعتبر هذه الأخيرة من المنح الخاضعة للضريبة على الأجور أي عدم التصريح الصحيح لها أو التقليل منها حسابيا يؤثر سلبا على الوعاء الخاضع للضريبة على الأجور.
- استغلال جهل العامل بالقوانين المنظمة للأجور و كيفية احتسابها، مثل منحة المردودية الفردية لا تقدم لجميع العمال
- الرقابة والرقمنة: استخدام الأنظمة الرقمية مثل نظام "جبايتك" وبرنامج PC PAIE يعزز الشفافية ويقلل من الأخطاء البشرية في حساب الضريبة على الدخل الإجمالي واشتراكات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: مناقشة النتائج

شكلت الدراسة التطبيقية و التحليل لسياسة الأجور مجموعة من الاستنتاجات تتمثل في:

- الامتثال القانوني للحد الأدنى للأجور:
تلتزم المؤسسة التزاما كاملا بتطبيق الحد الأدنى للأجور البالغ 24000 دج لعام 2026 لجميع العمال و هو ما يحميها من المنازعات العمالية مع مصالح مفتشية العمل.
- جودة التخطيط الجبائي المشروع:
استطاعت المؤسسة عبر الاستخدام الذكي لمنحة السلة ومنحة النقل تعزيز الدخل الصافي الفعلي لعمالها دون إحداث تضخم مالي في الوعاء الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.
- حتمية الرقمنة:
ساهم استخدام برامج حساب الأجور PC PAIE و نظام "جبايتك" في التخفيض الفعلي للأخطاء الحسابية وصياغة التصريحات القانونية بدقة عالية.
- مخاطر العملات غير المصرح بها:

تمثل سياسة الأجور المعتمدة من طرف المؤسسة على منح عمولات على المبيعات خارج الأطر المحاسبية الرسمية خرقا تشريعيا ومخاطرة مالية كبرى تعرض المؤسسة لغرامات إعادة التقويم والتحقيق الجبائي العمق، أما بالنسبة لمنحة النقل فهي تختلف عن الوظيف العمومي أي لا يوجد قانون يقوم بتحديددها عن طريق حساب البعد بين مكان إقامة العامل و مركز العمل كما هو الحال في الوظيف العمومي.



الخاتمة:

تمهيد:

شكلت الدراسة التطبيقية التحليلية المنجزة على مستوى مؤسسة بيع الجملة للمنتجات الشبه صيدلانية إضافة علمية لفهم طبيعة التقاطعات القائمة بين السياسات الداخلية للموارد البشرية و الالتزامات التشريعية الخارجية المفروضة من طرف الدولة. لقد سمح فحص الإطار القانوني و المالي الساري لعام 2026 برصد الأبعاد الحقيقية للأجر كونه لا يمثل فقط عبئا تشغيليا على عائق المؤسسة أو وسيلة للمعيشة بالنسبة للأجير، حيث جاءت المعالجة الميدانية لتبرز بالدليل المحاسبي كفاءة السياسات الأجرية القائمة على تحسين الصافي للدفع عبر قنوات التخطيط الجبائي المشروع.

الإجابة عن الأسئلة:

1) أثر هيكل الأجور على تحديد وعاء الضريبة:

يؤثر هيكل الأجور تأثيرا مباشرا وحاسما على اتساع الوعاء الضريبي أو ضيقه، فكلما اتجهت المؤسسة نحو الاعتماد على الأجور الثابتة اتسع وعاء الضريبة و استقر، في حين يؤدي الاعتماد على المنح المتغيرة و البدلات المرتبطة بالنشاط الميداني الفعلي و المبيعات إلى تذبذب الوعاء الضريبي.

2) تنعكس هذه الممارسة على المؤسسة من خلال الجوانب التالية:

- الامتثال المالي و الضريبي:

- علاقة تأثير متبادل: تأثير سياسة الأجور هيكليا على وعاء الضريبة، فكل إضافة أو تغيير يؤدي مباشرة إلى تعديل الوعاء الخاضع للضريبة.
- تجنب المخاطر المالية: يساهم حسن تسيير الأجور و الالتزام الدقيق بالتشريعات الجبائية في ضمان الامتثال وتفادي الأخطاء، إلا أن المؤسسة تتهرب عن دفع الضريبة من خلال التصريح بأجور غير حقيقية هذا ما قد يكلفها غرامات مالية ثقيلة.
- الشفافية في التصريح: تعتمد المؤسسة على أدوات رقمية مثل نظام "جبائتك" وبرنامج PC PAIE لتسهيل التصريحات الجبائية و ضمان الشفافية، مما يسهل عملية الرقابة.

- الأداء العام للمؤسسة:

- التوازن بين التحفيز و التكلفة: تمثل الأجور أكبر تكلفة تشغيلية للمؤسسة، لذا تسعى المؤسسة لتصميم هيكل أجور متوازن يحقق هدفين رفع الأجور لتحسين الإنتاجية و الرضا الوظيفي، والتحكم في التكاليف الناتجة عن الاقتطاعات الضريبية و اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- الربط بالنتائج و الكفاءة: يعكس نظام العلاوات و المكافآت في المؤسسة ربطا وثيقا بين المسؤولية و الكفاءة المرتبطة بالنتائج، حيث تمنح هذه العلاوات بناء على تقييم الأداء.

نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة من خلال تكامل جانبها النظري مع التحليل المحاسبي التطبيقي إلى النتائج العامة التالية:
- الامتثال التام بالحد الأدنى للأجور: أثبتت المعطيات المتمثلة في كشوف أجور عمال كافة الخدمات والتنفيذ الامتثال بالحد الأدنى للأجور المقدر ب 24,000 دج لعام 2026 مما يدل على حوكمتها الاجتماعية و القانونية.
 - نجاعة التخطيط الجبائي الداخلي: حققت المؤسسة كفاءة وعاء ضريبي بلغت 87,40% مما سعي الاستخدام الأمثل للقنوات الجبائية الخاضعة و المعفاة المتمثلة في تعويضات النقل و الاطعام لرفع الدخل الحقيقي للأجراء و التحكم في كلفة الكتلة التجارية.
 - استغلال جهل بعض العمال بحقوقهم القانونية وعدم اطلاعهم على كشوف الأجور في عدم التصريح الصحيح لأجرهم
 - ضعف الرقابة الدورية من طرف مفتشية العمل هذا ما يؤثر سلبا على التحصيل الضريبي من جهة، ومن جهة أخرى عدم ضمان حقوق العمال
 - عدم وجود قوانين خاصة بالمؤسسات الاقتصادية التي تحدد عناصر أجرة العامل كما هو الحال في الوظيف العمومي
 - جهل بعض العمال في معرفة حقوقهم في ما يخص الأجرة هذا ما يستغله بعض المؤسسات في التقليل من وعاء الاشتراكات الاجتماعية والوعاء الخاضع للضريبة.
 - ضعف الرقابة من طرف مفتشية العمل هذا ما يفتح المجال للمستخدم من تقليص وعاء اشتراك الضمان الاجتماعي

التوصيات:

- يجب على المشرع الجزائري اصدار قوانين تنظم الأجور في المؤسسات الاقتصادية الخاصة
- القيام بعملية الرقابة الدورية من قبل مفتشية العمل
- الزامية وجود اتفاقية جماعية أو نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات الخاصة التي توظف أقل من 20 عامل لتتضح سياسة الأجور المعتمدة في تسيير أجور العمال

آفاق الدراسة:

بعد معالجة إشكالية الدراسة تبين أن هناك إمكانية لواصله البحث في جوانب أخرى لها صلة بالموضوع:

- تحليل سياسة الأجور للمؤسسات العمومية و تحديد الفرق في القوانين المعتمدة لتسيير الأجور مقارنة بالمؤسسات الاقتصادية.
- دراسة حالة المؤسسات الاقتصادية الكبرى و تحديد السياسة الاجرية التي تعتمد عليها في جذب الكفاءات العليا



أولاً: الكتب

1. بن ربيع حنيفة، (2013)، الواضح في المحاسبة المالية وفق معايير المحاسبة الدولية (IAS/IFRS)، الجزء الثاني.
2. دريد موسى، (2025)، نور لتسيير و محاسبة الأجور
3. حسونة توفيق، (2002)، فلسفة الإدارة، منشورات جامعة دمشق
4. شعباني لطفي، (2017)، جباية المؤسسة، الصفحات الزرقاء
5. صلاح الدين عبد الباقي، (2002)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الراجية للنشر
6. عبد الرحيم زاهر، (2011)، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الراجية للنشر
7. عيسى سماعين، (2024)، جباية ومحاسبة المؤسسة، الصفحات الزرقاء العالمية
8. مفروم محمد، (2020)، جباية المؤسسة، منشورات ألفا للوثائق
9. كافي مصطفى يوسف، (2014)، إدارة الموارد البشرية (من منظور إداري-تنموي-تكنولوجي-علمي)، مكتبة المجتمع العربي
10. نور الله كمال، (1992)، إدارة الموارد البشرية، سلسلة دليل القائد الإداري (3)، دار طلاس للدراسات و الترجمة والنشر
11. إدارة الموارد البشرية، (2008)، الإدارة الاجتماعية والأداء.

ثانياً: المقالات العلمية

1. وارزقي ميلود، (2021)، سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل، مجلة الدراسات و البحوث العلمية

ثالثاً: أطروحات الدكتوراه

1. محدد الكر، (2013)، سياسة الأجور في المؤسسة: واقع وآفاق 1990-2008)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر

رابعاً: القوانين و المراسيم و النصوص التنظيمية

1. الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)، 1991
2. القانون رقم 83-14 المؤرخ في جويلية 1083 والمتعلق بالتزامات التأمينات الاجتماعية
3. قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990
4. قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، (تحديث 2026)

5. المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 05 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 35
6. المرسوم التنفيذي رقم 98-96 المؤرخ في 06 مارس 1996، الجريدة الرسمية العدد 17
7. المرسوم التنفيذي رقم 06-223، (2006)، الجريدة الرسمية العدد 42
8. المرسوم الرئاسي رقم 01-26 المؤرخ في 07 جانفي 2026، الجريدة الرسمية العدد 01
9. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 08، (15 فيفري 2015)

خامسا: المواقع الالكترونية

1. المديرية العامة للضرائب، الموقع الرسمي، <https://mfdgi.gov.dz>
2. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والعمال الأجاء <https://teledclaration.cnas.dz>

الملاحق

الملحق رقم 02: مجموع كشوف الأجور للعمال في شهر أفريل

Date du jour : 03/06/26 Heure : 15:53		Livre de paie MENSUEL						Page : 1
Edition en : DINAR AMG		Période du 01/04/26 au 30/04/26						(Avant clôture mensuelle)
Société : WORLDWIDE LOGISTICS COMPANY		© Sage V 7.6.1.2						
Matricule : à 999999999								
Ventilation par Salarié		002	003	004	005	006	007	008
Rubriques		M commercial 0	M commercial 0	M commercial 0	M DELEGUE COMP	M Agent de sto	M Livreur 01	M Livreur 02
1	SALAIR DE BASE	2400,00	2400,00	3000,00	4000,00	2400,00	4000,00	4000,00
3	Heurssup 50%	830,76	830,76			830,76	1384,62	
4	Heurssup 75%	484,61	484,61			484,61		
5	R-ABSENSE JOUR							-4615,38
8	Prime de panier	1040,00	1040,00	1040,00	1040,00	1040,00	1040,00	9200,00
11	PRIME DE TRANSPORT	390,00	390,00	390,00	390,00	390,00	390,00	3450,00
16	I.E.P	720,00	240,00		120,00			
17	P.R.I				800,00			
18	P.R.C	240,00	240,00	300,00	400,00	240,00	400,00	400,00
Total Brut		41420,00	42255,37	47300,00	60300,00	42015,37	59684,62	52034,62
13	RETENU SECURITE SOCIAL	2440,80	2515,98	2970,00	4140,00	2494,38	4084,62	3544,62
15	RETENU I.R.G	2863,10	3037,90	4269,10	7463,20	2989,60	7312,00	6392,30
Total Cotisation		5303,90	5553,88	7239,10	11603,20	5483,98	11396,62	8936,92
Présence		173,33	173,33	173,33	173,33	173,33	173,33	173,33
Brut		41420,00	42255,37	47300,00	60300,00	42015,37	59684,62	61265,38
Cotisations salariales		5303,90	5553,88	7239,10	11603,20	5483,98	11396,62	8936,92
Cotisations patronales		6915,60	7128,62	8415,00	11730,00	7067,42	11573,08	10043,08
Net à payer		36116,10	36701,49	40060,90	48696,80	36531,39	48288,00	43097,70
Net imposable		38979,20	39739,39	44330,00	56960,00	39520,99	55600,00	48490,00
Avantages en nature		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total des heures travaillées		173,33	173,33	173,33	173,33	173,33	173,33	173,33
Total des hrs supplémentaires		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total des hrs complémentaires		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total des heures d'absence		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Absence		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Congés acquis dans le mois		2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50
Congés pris dans le mois		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total des heures de présence		173,33	179,33	173,33	173,33	179,33	177,33	173,33
Total des heures / Analytique		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Coût total		48335,60	49383,99	55715,00	72303,00	49082,79	71257,70	62077,70
ETP (Equivalent Temps Plein)		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Date du jour : 03/06/26 Heure : 15:53		Livre de paie MENSUEL						Page : 2
Edition en : DINAR AMG		Période du 01/04/26 au 30/04/26						(Avant clôture mensuelle)
Société : WORLDWIDE LOGISTICS COMPANY		© Sage V 7.6.1.2						
Matricule : à 999999999								
Ventilation par Salarié		009	010	011	Total			
Rubriques		M Responsable	M comptable	M Gerant				
1	SALAIR DE BASE	5000,00	5000,00	6000,00	38200,00			
3	Heurssup 50%		1730,82		4776,96			
4	Heurssup 75%		1009,65		1978,87			
5	R-ABSENSE JOUR				-4615,38			
8	Prime de panier	1040,00	1040,00	1040,00	10280,00			
11	PRIME DE TRANSPORT	390,00	390,00	390,00	3855,00			
16	I.E.P	200,00	100,00	240,00	756,00			
17	P.R.I		100,00		180,00			
18	P.R.C	500,00	500,00	600,00	3820,00			
Total Brut		7130,00	7404,47	8270,00	57305,45			
13	RETENU SECURITE SOCIAL	513,00	5376,64	6154,00	38853,04			
15	RETENU I.R.G	1085,90	10838,20	12965,80	67297,10			
Total Cotisation		1529,90	16214,84	19119,80	106150,14			
Présence		173,33	173,33	173,33	173,33			
Brut		7130,00	7404,47	8270,00	58228,12			
Cotisations salariales		1529,90	16214,84	19119,80	106150,14			
Cotisations patronales		1453,00	15233,82	17442,00	110083,62			
Net à payer		5600,41	57825,63	63578,20	46690,31			
Net imposable		6617,00	6863,83	7654,00	53497,41			
Avantages en nature		0,00	0,00	0,00	0,00			
Total des heures travaillées		173,33	173,33	173,33	173,33			
Total des hrs supplémentaires		0,00	0,00	0,00	0,00			
Total des hrs complémentaires		0,00	0,00	0,00	0,00			
Total des heures d'absence		0,00	0,00	0,00	0,00			
Absence		0,00	0,00	0,00	0,00			
Congés acquis dans le mois		2,50	2,50	2,50	25,00			
Congés pris dans le mois		0,00	0,00	0,00	0,00			
Total des heures de présence		173,33	179,33	173,33	175,33			
Total des heures / Analytique		0,00	0,00	0,00	0,00			
Coût total		8583,00	89274,29	100142,00	683134,07			
ETP (Equivalent Temps Plein)		1,00	1,00	1,00	1,00			
Nombre de salariés					10			

المصدر: برنامج تسير الأجور SAGE PAIE

الملحق رقم 03: كشف أجر المسير و المندوب التجاري

AIN TEMOUCHENT
HAMMAM BOUHDJER
46029

SIRET APENAF

Cotisations à
Conv. coll.

N° Séc.Soc. 1 Matricule 002
Ancienneté 1 an(s) et 3 mois

Emploi Indice
Qualification Niveau
Département Coef.
Catégorie Horaire 17 3,330

BULLETIN DE PAIE

Période du 01/04/26 au 30/04/26
 Paiement le 30/04/26 par virement

M commercial 02

N°	Désignation	Nombre	Base	Taux	Part salariale		Part patronale	
					Gain	Revenue	Taux	Revenue
1	SALAIR DE BASE				24000,00			
8	Prime de panier	26,00	400,00		10400,00			
11	PRIME DE TRANSPORT	26,00	150,00		3900,00			
16	I.E.P		24000,00	3,000	720,00			
18	P.R.C		24000,00	10,000	2400,00			
	Total Brut				41420,00			
13	RETENUE SECURITE SOCIAL		27120,00	9,000		2440,80	25,500	6915,60
15	RETENUE I.R.G					2863,10		
	Total Cotisations					5303,90		6915,60

Cumuls	Salaires bruts	Charges salariales	Charges patronales	Avantages en nature	Net imposable	Heures travaillées	Heures supplémentaires
Période	41420,00	5303,90	6915,60	0,00	38979,20	173,33	0,00
Année	79960,00	9746,00	13096,80	0,00	75337,60	346,66	0,00

NET A PAYER	
36116,10	

Compteurs	Pris	Restant	Acquis
Congés	0,000	0,000	5,000
Repos compensateur	0,000	0,000	0,000

Dates de congés	
Du	Au
Du	Au
Du	Au

Pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

© Sage

المصدر: برنامج تسيير الأجور SAGE PAIE