

## المحور الثالث : محاسبة الأجور و الرواتب وفقا للنظام المحاسبي المالي

يتم التطرق لسياسة الأجور في الجزائر ، سواء القطاع الاقتصادي أو قطاع الوظيفة العمومي ، و كيفية ضبط الأجور في كل قطاع.

1- عناصر الراتب أو الأجر : يتكون الراتب أو الأجر من العناصر التالية عموما:

**1- الأجر الأساسي : Salaire de Base** هو مبلغ يحدد وفقا لمخطط تنظيمي خاص بالمؤسسة ويحسب في غالب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي الذي يحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر وذلك حسب درجة التأهيل، والمسؤولية، والجهد المتطلب وظروف العمل، وهو مصنّف في الجدول المعمول به لتصنيف الوظائف والمشار إليه ضمن المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يعتمد عليه لتصنيف الوظائف في الإدارات والمؤسسات. والأجر الأساسي هو ذلك الراتب الأساسي الذي يتوافق مع الزمن الطبيعي العادي للعمل ويعني الأجر الأصلي المرتبط بمنصب عمل 8 ساعات يوميا بما يعادل 44 ساعة عمل في الأسبوع.

**2- الساعات الإضافية : Les Heures Supplémentaire (HS)** تعني كل تعويض زائد عن الأجر القاعدي الأساسي ومرتبطة ببذل مجهود إضافي من طرف العامل خارج أوقات منصب عمله وبما أن هذا التعويض يقابل مجهودا إضافيا خاصا فالقانون يلزم صاحب العمل بمعدل تعويض أكثر من الأجر القاعدي وذلك بحسب طبيعة العمل في حد ذاته وزمن حدوته ليلا أو نهارا بحيث يتراوح هذا المعدل ما بين 125% و 150% من أجر ساعات العمل العادية. **العلاوات :** وهي علاوات تمنح للعامل على شكل مكافآت له على ما أنجزه بنفسه وأيضا تعني كل التشجيعات المادية المرتبطة بمنصب العمل والتي تعطى للعامل كتحفيز عن الجهد الفكري أو الجماعي المبذول. ويستند أسلوب العلاوات في الجزائر إلى المرسوم الرئاسي رقم 48 - 80 المؤرخ في 23 / 02 / 1980 الذي تم من خلاله إنشاء نوعان من العلاوات.

**3- علاوة المردودية الفردية : Prime de Rendement individuelle (PRI)** حدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل ( الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمثابرة الخاصة بالعمل أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإلتقان باستعمال ورقة التنقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10% منه.

**4- علاوة المردودية الجماعية : Prime de Rendement Collective (PRC)** غرضها مكافئة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين؛ وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرمى تحقيقها، كالكمية، النوعية، التكاليف،...

ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.

التعويضات : وتشمل على سبيل الذكر لا الحصر ما يلي :

## 5 - التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة : Indemnité Forfaitaire sur service permanent (IFSP)

يقدم هذا التعويض إذا كان منصب العمل يستدعي اللجوء إلى ساعات إضافية، وهو نسبة من الأجر الأساسي.

## 6 - تعويض الخبرة المهنية : Indemnité d'Expérience Professionnel (IEP)

الأقدمية أو الخبرة عن طريق الترقية المهنية حسب السلم المهني لكل قطاع، وتكون الترقية من منصب إلى آخر، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي، وإذا كانت هناك مناصب عمل شاغرة ولكن في بعض الأحيان تتعطل قاعدة مكافئة الخبرة أو الأقدمية بالترقية، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لأسباب مالية أو إدارية، تنظيمية، قانونية، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل ماليا عن الخبرة أو الأقدمية؛ التي عاجلها ونظمها القانون الأساسي للعامل بقوانين أساسية نموذجية لقطاعات النشاط التي تحدد كميّات تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة لذلك بينما تركها القانون الجديد للاتفاقيات الجماعية للعمل والمؤسسات المستخدمة. حيث حدد بنسبة 50 % من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و25 % من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.

## 7 - تعويض عمل المنصب أو تعويض المناوبة : Travail Posté (TP)

ولأسباب تقنية أو إقتصادية تعتمد الكثير من المؤسسات العمل التناوبي أو ما يعرف بعمل الأفرج المتعاقبة، أي تقسيم العمال إلى فوجين أو ثلاثة أفرج.

ونظرا لاختلاف ظروف العمل، فقد أقر القانون منح تعويض بسبب اختلاف أوقات العمل وظروفه، حيث صدر المرسوم المنظم لكيفية تحديد هذا التعويض الموزع على الشكل التالي:

- العمال الذين يعملون في شكل فوجين صباح مساء، مع توقف في نهاية الأسبوع يعوضون بنسبة 10 % من الأجر الأساسي.

- العمال الموزعين على أفرج والذين يستفيدون من وقت فراغ في حالة العمل المستمر يعوضون بنسبة 15 % من الأجر الأساسي.

- العمال من نفس الفئة الذين هم في حالة العمل شبه المستمر يعوضون بنسبة 10 % من الأجر الأساسي و5 % في حالة العمل المستمر بصورة متقطعة.

- العمال الذين يعملون بنظام الثلاثة أفرج في العمل المستمر بما فيه أيام العطل الأسبوعية، فقد حدد تعويضهم بنسبة 25 % من الأجر الأساسي.

وإذا كان العمل مقسم إلى فوجين مع الاستفادة من الراحة الأسبوعية، أو كان العمل شبه مستمر فإن نسبة التعويض تنخفض إلى 15 % من الأجر الأساسي.

8 - **تعويض المنطقة (IZ) : Indemnité de Zone** يعتبر هذا التعويض مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، الذي تحدده القوانين والنصوص المنظمة، وتنص المادة على: " مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبعاً للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الاقتصادية ومشاريع التنمية، والمؤهلات المهنية، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها".

● إلى حد هنا كل العلاوات والتعويضات التي تطرقنا لها هي نسبة من الأجر الأساسي.

9 - **تعويض الضرر : Nuisance** هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهرياً.

10 - **التعويض عن الأوساخ : Indemnité Salissure (IS)** هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون الذين هم بحكم منصب عملهم معرضون دوماً للأوساخ، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهرياً.

11 - **تعويض السلة : Prime de Panier (PP)** محدد هذا التعويض بـ 22 وجبة شهرياً كحد أقصى، وكل حالة غياب تحرمه من سلة ذلك اليوم، وتحدد قيمة التعويض حسب الاتفاقية الجماعية.

12 - **تعويض النقل : Prime de Transport (PT)** يوضع سلم ويحدد قيمة التعويض بالكيلومتر مع تحديد سقف.

13 - **تعويض الأجر الوحيد : Prime de salaire unique (PSU)** يقدم هذا التعويض في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يشتغل، ويساوي 500 دج، كما يمكن أن يستفيد من هذه المنحة الزوجان العاملان بشرط أن تكون الأجرة الشهرية للزوج زائد الأجرة الشهرية للزوجة تساوي أو تقل عن 7 000 دج.

14 - **تعويض مصاريف المهمة : Prime les frais de mission** وهو تعويض المصاريف المترتبة عن تنقل العامل أثناء آدائه لمهامه ويتعلق الأمر بتعويض الإقامة والنقل والإطعام، وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدّة المهمة.

المنح العائلية :

15 - **المنح العائلية : Allocation Familiale (AF)** هي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة حتى سن الرشد، فبالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تقل عن 15 000 دج يستفيدون من مبلغ 600 دج في حدود خمسة (05) أطفال وابتداءً من الطفل السادس (06) يتقاضى عليه 300 دج فقط، أما بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تفوق 15 000 دج فلهم الحق في منحة تقدر بمبلغ 300 دج عن كل طفل.

الإقتطاعات من الأجور:

تضمن هاته الإقتطاعات نوعين ، إقتطاعات ذات طابع شبه جبائي (إشتراكات الضمان الإجتماعي ) و إقتطاعات ذات طابع جبائية (الضريبة على الدخل الإجمالي /أحور) ، بحيث تجدون الإطار القانوني المؤطر لهاته الإقتطاعات (قوانين و مراسيم تنفيذية و تنظيمية في صفحة تخصصكم )

**16 - اشتراكات الضمان الاجتماعي : Cotisation de sécurité social** الضمان هو إقتطاع من أجره العامل يتم تحويله إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نسبته 9 %، وعائه أجره المنصب حيث يمكن كتابته وفق العلاقة التالية:

$$\text{إقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجره المنصب} \times 9\%$$

و قد حدد المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 2015/09/03 و المنشور في الجريدة الرسمية 2015/49 ليوم 2015/09/16 كيفية توزيع إشتراكات الضمان الإجتماعي و نسبتها .

17- الضريبة على الدخل الإجمالي أحور

لقد حدد المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة التعريف الجبائي للأجر و عناصره، أما المادة 67 من هذا القانون فقد حددت عناصر الأجر الخاضعة ل IRG /S أما المادة 68 فقد حددت العناصر 13 المعفية من الضريبة ، في حين حددت المادة 75 إلتزامات المستخدمين و المدينين بالراتب ، أما نسب أو سلم هاته الضريبة فقد حددتها المادة 104 من ق ض م ر م كالتالي :

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0 %	لا يتجاوز 10 000
20 %	من 10 001 إلى 30 000
30 %	من 30 001 إلى 120 000
35 %	أكثر من 120 000

كما يستفيد أصحاب الرواتب والأحور من تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية يساوي نسبة 40 % ، على ألا يقل هذا التخفيض عن 1 000 دج شهريا وألا يزيد 1 500 دج شهريا.

مع إستثناء تطبيق هذا السلم على العناصر المذكورة في الفقرتين 4 و 5 من المادة 67 المذكورة إعلاه ، حيث تطبق عليها نسبة 10 % و المتمثلة في علاوات المردودية الثلاثية و المكافآت غير الشهرية ، و كذا الإستدراكات الخاصة بها .

ب- الاقتطاعات الاستثنائية (العارضية) :

18- المعارضة على الأجور : oppositions sur Salaires تكون عادة بحكم قضائي، حيث تؤمر المؤسسة بحجز مبلغ معين من أجره العامل المدين وتقديمها لدائته (ح/427 : معارضة على الأجور).

19- تسبيقات على الأجور : Avances sur Salaires قد يحتاج العامل لأموال، فيطلب من المؤسسة أن تقدم له تسبيقا، من ثم يحذف من أجرته لاحقا وكذا القروض التي قد تمنح له (ح/425 : تسبيقات للمستخدمين) والتي تسدد عن طريق اقتطاعات من الأجر وفق دفعات يتفق عليها.

### III - الشكل العام لبطاقة الراتب أو الأجر :

Salaire de base Les heures supplémentaires P.R.I P.R.C I.F.S.P I.E.P Travail Posté I.Z Nuisance I.S	الأجر الأساسي ساعات إضافية علاوة المردودية الفردية علاوة المردودية الجماعية التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة تعويض الخبرة المهنية تعويض عمل المنصب (تعويض المناوبة) تعويض المنطقة تعويض الضرر التعويض عن الأوساخ
Salaire de poste  P.P P.T	أجرة المنصب  تعويض السلة تعويض النقل
Salaire soumis impôt (sauf I.Z)  P.S.U P.F.M Allocation Familiale(AF)	الأجرة الخاضعة (باستثناء تعويض المنطقة)  تعويض الأجر الوحيد تعويض مصاريف المهمة المنح العائلية
Salaire Brute  Retenus : R.S.S I.R.G Règlement des salaires Avance sur salaire	الأجر الإجمالي  الاقتطاعات : - اشتراكات الضمان الاجتماعي - اقتطاعات مصلحة الضرائب - المعارضة على الأجور - تسبيقات على الأجور
<b>NET A PAYER</b>	الأجر الصافي

### IV - الحسابات المستعملة في محاسبة الرواتب والأجور :

ح/ 631 : أجور المستخدمين

ح/ 6310 : الأجر القاعدي

ح/ 6311 : ساعات إضافية  
ح/ 6312 : العلاوات والمكافآت  
ح/ 6313 : العطل مدفوعة الأجر  
ح/ 6314 : التعويضات

ح/ 431 : هيئات اجتماعية  
ح/ 442 : الضريبة على الدخل الإجمالي

ح/ 425 : المستخدمين : تسيبقات وأقساط ممنوحة  
ح/ 427 : معارضة على الأجر  
ح/ 421 : أجر مستحقة  
ح/ 635 : الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية  
ح/ 4286 : أعباء للدفع  
ح/ 4386 : أعباء اجتماعية واجب دفعها  
ح/ 4486 : ضريبة على الدخل الإجمالي واجب دفعها  
ح/ 4287 : المستخدمين، إيرادات مطلوب استلامها  
ح/ 4387 : إيرادات اجتماعية مطلوب استلامها  
ح/ 4487 : ضريبة مطلوب استلامها

#### V - المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور :

تتم المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور وفق ما يلي :

أولا : نهاية كل شهر نقوم بإثبات راتب أو أجرة الشهر المعني كما يلي :

30/ش/ان

XXXX	XXXX	6310
XXXX	XXXX	6311
XXXX	XXXX	6312
XXXX	XXXX	6314
XXXX		431
XXXX		442
XXXX		425
XXXX		427
XXXX		421
	إثبات أجرة شهر... تبعا لـ...	

ثانيا : تقوم بإثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل، كما يلي :

XXXX	XXXX	30ش/ان	431	635
		إثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل لشهر... تبعا ل...		

ثالثا : خلال الشهر الموالي تتم تسوية مختلف المستحقات وذلك كما يلي :

XXXX	XXXX	خلال/ش+1/ان	512	421
		تسوية أجور المستخدمين لشهر... تبعا للإشعار المدين رقم... من البنك.		
XXXX	XXXX	خلال/ش+1/ان	512	427
		تسوية المعارضة على الأجور تبعا للإشعار المدين رقم... من البنك.		
XXXX	XXXX	قبل20ش/ان+1	512	442
		تسوية الضريبة على الدخل الإجمالي المستخدمين لشهر... بشيك بنكي رقم...		
XXXX	XXXX	قبل30ش/ان+1	512	431
		تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي لشهر... بشيك بنكي رقم...		