



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة العلوم المالية والمحاسبية

التخصص محاسبة وتدقيق

## كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي

صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021

إشراف الدكتور:

عوادي مصطفى

من إعداد الطلبة :

❖ بن شاوي عبد الفتاح

❖ خميسي محمد حسان

❖ ميلودي يسري

### اللجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر - بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. مرغني وليد
مشرفا	أستاذ محاضر - بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. عوادي مصطفى
ممتحنا	أستاذ محاضر - بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. حميداتو الصالح

السنة الجامعية : 2021/2020





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة العلوم المالية والمحاسبية

التخصص محاسبة وتدقيق

## كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي

صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021

إشراف الدكتور:

عوادي مصطفى

من إعداد الطلبة :

❖ بن شاوي عبد الفتاح

❖ خميسي محمد حسان

❖ ميلودي يسري

### اللجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر - بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. مرغني وليد
مشرفا	أستاذ محاضر - بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. عوادي مصطفى
ممتحنا	أستاذ محاضر - بجامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. حميداتو الصالح

السنة الجامعية : 2021/2020

## شكر و تقدير

قال صل الله عليه و سلم: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "  
في البداية نتقدم بالشكر الله العلي الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل

المتواضع .

كما يشرفنا التقدّم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف

" د. عـواـدي مصـطـفى "

الذي قبل الإشراف على هذا العمل و الذي لم يبخل علينا طوال المشوار  
بالنصح و الإرشاد و التوجيه .

إلى كل طلبة و أساتذة الكلية، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من  
أمد لنا يد العون من قريب أو من بعيد راجين من الله أن يجازيهم خير  
جزاء إنه مجيب الدعاء .

عبد الفتاح و محمد حسان و يسري

# ملخص الدراسة

## التلخيص

الضريبة على الدخل الاجمالي هي نوع من أنواع الضرائب المباشرة ، و هي نتيجة الإصلاح الضريبي لسنة 1992 و جاءت لتعوض نظام الضرائب النوعية ذي المعدلات المتعددة الذي كان مفروضا سابقا على المداخيل. تطبق على الأشخاص الطبيعيين، تعتبر قسما هاما من أقسام الضرائب لدورها الفعال في زيادة إيرادات الخزينة العامة، و تحقيق العدالة الضريبية و تخفيف العبء الضريبي على المكلف بالضريبة و تكمن أهميتها في استيعابها لشريحة كبيرة من المكلفين بالضريبة لتشعب أصنافها.

الكلمات المفتاحية : الضريبة , الضريبة على الدخل الاجمالي , المرتبات والأجور

## Résumé

L'impôt sur le revenu global (IRG) est une sorte d'impôts directs, et c'est le résultat de la réforme fiscale de l'année 1992, il est venu pour remplacer le système fiscal à différents degrés. Qui étaient imposés auparavant sur les revenus, et il est appliqué sur les personnes physiques. Considéré comme un chapitre important dans le système fiscal, ce qui permet de revenus importants au trésor public, visant la justice fiscale et allégeant la charge sur l'imposable. Son importance est due par ses différentes catégories, car elle est utilisée par une grande tranche d'imposables.

Mots-clés : impôt, impôt sur le revenu total, salaires et traitements

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
II	التلخيص
IV	فهرس المحتويات
VIII	فهرس الجداول
X	فهرس الأشكال
ب	مقدمة
	<b>الفصل الاول : مدخل للضريبة على الدخل الاجمالي</b>
09	<b>تمهيد</b>
10	<b>المبحث الأول : الإطار القانوني والتنظيمي للضريبة والأجور والرواتب</b>
10	المطلب الأول : الضريبة
10	أولا : تعريف الضريبة
10	ثانيا : خصائص الضريبة
11	ثالثا: المبادئ العامة للضريبة
14	رابعا : أهداف الضريبة
16	خامسا : أنواع الضريبة
18	المطلب الثاني: مدخل للأجور والرواتب
18	أولا :تعريف الاجور والرواتب
24	ثانيا : أهمية الأجور والرواتب
26	ثالثا : مكونات الأجور
52	رابعا : نظام وطرق دفع الأجر

53	المبحث الثاني : عموميات حول الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
53	المطلب الأول : الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
53	أولا :نشأة الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
54	ثانيا : تعريف الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
59	ثالثا : مكان فرض الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
59	رابعا : أهمية الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
60	خامسا : مزايا وعيوب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
61	المطلب الثاني : حساب وتسديد الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
61	أولا : حساب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
66	ثانيا : المداخل الخاضعة للضريبة الاجمالي والاعفاءات الممنوحة لها صنف المرتبات والاجور
69	ثالثا : الأشخاص الخاضعون والمعفون من الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
74	رابعا : تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
74	خامسا : التخفيضات في مجال الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور
77	خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثاني : الجانب التطبيقي</b>
79	تمهيد
80	المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة
80	المطلب الأول : نشأة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
83	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمؤسسة
84	المطلب الثالث : مهام مديريات ونواب جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
86	المبحث الثاني : كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف

	المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021
87	المطلب الأول : الحالة الأولى الموظف أعزب
90	المطلب الثاني : الحالة الثانية الموظف متزوج
93	المطلب الثالث : الحالة الثالثة الموظف متزوج ولديه أولاد
97	الخاتمة
101	قائمة المراجع والمصادر
108	الملاحق

# فهرس الجداول

فهرس الجداول :

الصفحة	العنوان	الرقم
48	جدول نسب تعويض الخبرة المهنية	01
50	جدول مبالغ تعويض النقل	02
51	جدول نسب توزيع المنح العائلية	03
62	جدول الضريبة على الدخل الاجمالي	04
66	جدول مقارنة الضريبة القديمة مع الجديدة يخص الفئة الثانية	05
71	جدول آجال ايداع التصريحات	06

# فهرس الأشكال

فهرس الأشكال :

الصفحة	العنوان	الرقم
83	الهيكل التنظيمي للجامعة	01

مقدمة

## مقدمة

تعتبر الضريبة من أقدم وأهم المصادر المالية للدولة نظرا لضخامة الأموال التي توفرها للخزينة العامة للدولة ، وقد تزايدت أهميتها بتزايد حصتها في هيكل الإيرادات العامة ,وكذا الدور الكبير الذي تلعبه في مجال تحقيق أهداف الدولة السياسية والمالية والاجتماعية والاقتصادية والتنموية ,ومن ثم ضخامة آثارها على مختلف مستويات القطاع الإنتاجية والاستهلاكية والتوزيعية , ومع التطور الذي عرفته الدولة من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق فقد احتلت الضريبة حيزا كبيرا من الدراسات المالية و الاقتصادية والاجتماعية , حيث أصبحت موضوع اهتمام رجال الفكر المالي سعيا منهم لإيجاد حلول للأزمات المالية والاقتصادية, كما أصبحت أداة من أدوات السياسة المالية للدولة التي تؤثر بشكل مباشر على اقتصاد الدولة ونظرا للأهمية التي تتصف بها الضريبة في مختلف المجالات الجبائية.

تعتبر الضريبة بصفة عامة والضريبة علي الدخل الاجمالي IRG بصفة خاصة حسب التشريع المعمول به, هي اقتطاع من المصدر مفروض علي مداخيل الاشخاص الطبيعيين كالمرتبات والاجور والعلاوات والمعاشات الشهرية ,وكذلك المداخيل الشهرية كتنقسم الارباح علي الشركاء في نهاية السنة الى جانب ارباح المهنيين الذين يشتغلون في مختلف النشاطات .

إن الضريبة علي الدخل الإجمالي في صنف الأجور والمرتببات تعتبر أهم عنصر ساهم في تطور ونمو حجم الاقتطاعات الضريبية في الفترة ما بين (1993-2005) بنسبة (40 %)، ويمكن تفسير ذلك بالزيادة التي عرفتها الأجور عموما في هذه الفترة ونظرا للدور الحساس الذي تلعبه ضريبة فئة الأجور والمرتببات في تمويل الخزينة العامة ,وخاصة بعد التصحيح الهيكلي الذي عرفه الاقتصاد الوطني في الفترة الأخيرة ,وكذا الدعم المقدم من طرف الدولة في إطار

الاتفاق الحكومي, لذلك فالدولة الجزائرية رأت ان الضريبة هي الوسيلة المثلي من اجل التخلص من ازمته وتحسين اقتصادها امام التطورات الاقتصادية العالمية التي تسمح بالاعتماد علي الغير, فبعدها كانت الضريبة تكتسي طابعا اختياريا في العصور القديمة اصبحت تكتسي طابعا إلزاميا من قبل الافراد, ولهذا الاسباب اختار المشرع الجزائري بان يدمج مجموعة من الضرائب في ضريبة واحدة وذلك ما جاء به الاصلاح الجبائي علي الضرائب المباشرة جانفي 1992 فكانت الضريبة علي الدخل الاجمالي.

تلعب الضريبة علي الدخل الاجمالي دورا هاما في فئة الاجور والمرتبات وخاصة عند الموظفين وهذه الضريبة تختلف من موظف لآخر كلا حسب راتبه وطريقة حساب الضريبة له وبمعدلات معينة ومدروسة .

وفي هذا السياق جاء بحثنا الذي يتمثل في كيفية احتساب الضريبة علي الدخل الاجمالي فئة المرتبات والاجور وفق تحديث قانون المالية 2021; والذي من خلاله يمكننا طرح الاشكالية التالية :

### الإشكالية :

- كيف يتم احتساب الضريبة علي الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور؟

- وماهي المعدلات المطبقة علي هذه الاجور ؟

ومن اجل الإحاطة بكل جوانب الإشكالية الرئيسية ومعالجتها توجب علينا طرح الاسئلة الفرعية التالية :

### الأسئلة الفرعية :

1/ ما المقصود بالضريبة علي الدخل الاجمالي, وماهي اهميتها وكيفية تحصيلها ؟

2/ كيفية احتساب وتسديد الضريبة علي الدخل الاجمالي ؟

3/ ماهي المداخل الخاضعة للضريبة علي الدخل والاعفاءات الممنوحة لها ؟

### الفرضيات :

قصد دراسة وتحليل هذا الموضوع ومحاولة الإجابة على إشكاليته، سنعتمد على الفرضيات الآتية:

✓ الضريبة علي الدخل الاجمالي هي ضريبة سنوية وحيدة تفرض على دخول وأرباح المكلف بالضريبة التي يحققها أو التي يحصل عليها كل سنة ,وتكمن اهميتها في التقليل من ظاهرة التهرب الضريبي وهذا بتطبيق الاقتطاع منه المصدر تمكن الإدارة من معرفة الحالة المالية للمكلف بصورة واضحة ودقيقة, ويتم تحصيلها خلال كل دفع يتم من طرف المستخدم أو المدين بالراتب.

✓ تشمل الآلية الأساسية لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي هي الدخل الصافي الإجمالي ونحصل عليها عن طريق خصم الأعباء والنفقات والتكاليف المحددة قانونيا وذلك من الدخل الخام الإجمالي والتي تحتسب كخصم من الدخل الخام الإجمالي, ويتم تسديد الضريبة علي الدخل عن طريق الاقتطاع ويكون اقتطاع شهري او ثلاثي .

✓ من بين المداخل الخاضعة للضريبة علي الدخل الاجمالي هي الأرباح الصناعية والتجارية, أرباح المهن الغير تجارية , المداخل الناتجة عن تأجير الأملاك المبنية والغير مبنية, ومن بين المداخل المعفاة من الضريبة هي المداخل الفلاحية , المرتبات، الأجور، والريوع العمرية, الأرباح الصناعية والتجارية

## أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- ✓ الأهمية التي تكتسبها الضريبة في الواقع العملي باعتبارها أداة تدخلية و توجيهية في يد الدولة.
- ✓ كما تكمن أهمية الموضوع في دراسة جانبيين هما: الضرائب بصفة عامة ,و الضريبة علي الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور بصفة خاصه.
- ✓ إثارة الباحثين و الدارسين لأهمية دراسة تأثير الضريبة على مستوى الجامعة وتحديدًا على الوضعية المالية لها.

## أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ❖ تسليط الضوء على موضوع الضريبة علي الدخل الاجمالي لإبراز أهميتها في النشاط الاقتصادي.
- ❖ التعرف على أهم الضرائب التي تخضع لها الجامعة .
- ❖ التمكن من معرفة أهم المراحل لحساب الاجر .
- ❖ مكانة الضريبة على الدخل في المجتمع.

## أسباب اختيار الموضوع :

من بين أهم الأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع:

- اهتمام الطلبة بالموضوع .
- طبيعة الموضوع دو صلة بتخصصنا في الدراسة .
- المكانة الهامة التي تحتلها الضرائب وعلاقتها بالأجور .
- إثراء المكتبة الجامعية بدراسات جديدة في مجال التدقيق المحاسبي .
- توسيع دائرة معارف الطلبة و إثرائها و تنميتها بدراسة ميدانية .
- ترسخ المعلومات و تختبر صحة الفهم .
- وتوفير معلومات موضوع بحثنا

### المنهج المتبع :

من أجل اهداف الدراسة تم الاعتماد علي المنهج الوصفي في الفصل النظري لمعرفة جوانب البحث معتمدين في ذلك على المراجع والمتمثلة في الكتب والمجلات والدراسات السابقة ذات الصلة بهذا الموضوع، اما عن الفصل الثاني تم الاعتماد المنهج التجريبي و اسلوب دراسة حالة من خلال دراسة بعض من الوثائق وبطاقات الاجر ونمذجة من خلالها مجموعة من التمرينات التطبيقية .

### هيكل البحث :

من المعلوم لنجاح أي عمل لابد من وضع خطة واضحة تسمح بتنظيم هذا العمل ،وفي موضوعنا هذا قمنا ببناء خطة نحاول من خلالها تنظيم البحث بشكل يسمح للقارئ فهم واستيعاب المعلومات الموجودة بسهولة وبغرض دراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه الى فصلين نظري وتطبيقي بالإضافة الي المقدمة والخاتمة التي تتضمن العناصر المتفق عليها منهجيا ،حيث تناولنا في :

\* **الفصل الاول :** والذي جاء تحت عنوان مدخل للضريبة علي الدخل الاجمالي, ولقد تم تقسيمه الي مبحثين حيث تناول المبحث الاول الإطار القانوني والتنظيمي للضريبة والأجور والرواتب , من خلال ماهية الضريبة وخصائصها واهدافها وكذلك ماهية الاجور ومكوناتها وطرق دفع الاجور , اما المبحث الثاني فتم فيه التطرق الي عموميات حول الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور , من خلال نشأتها, وتعريفها ,ومكان فرضها .

\* **الفصل الثاني :** فخصص للدراسة الميدانية التي تم فيها تناول الموضوع من الجانب التطبيقي ,وذلك من خلال مبحثين ,حيث تطرقنا في المبحث الاول الي نظرة عامة حول المؤسسة محل الدراسة ,وهذا من خلال تعريفها , ونشأتها , والهيكل التنظيمي لها , وجميع المهام التي تقوم بها المصلحة محل الدراسة , اما المبحث الثاني فقد خصص للدراسة التطبيقية والذي جاء تحت عنوان كيفية احتساب الضريبة علي الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021 , وهذا من خلال دراسة مجموعة من الحالات .

### **صعوبات البحث :**

تم التعرض لمختلف الصعوبات في هذا البحث ومن بينها نذكر :

✚ عدم التمكن من جمع الوثائق والمعلومات الكافية من طرف المؤسسة نظرا

لاحتواء الوثائق لمعلومات حساسة وسرية .

+ صعوبة التمكن من اجراء تريض في المؤسسة بسبب انتشار فيروس كورونا  
المستجد 2019(كوفيد-19).

+ نقص ومحدودية المعلومات المرتبطة بأجور ومرتببات الأساتذة .

+ بعد المسافة من مكان الإقامة إلى الجامعة

الفصل الأول: مدخل للضريبة على الدخل الإجمالي

المبحث الأول: الإطار القانوني والتنظيمي للضريبة والأجور والرواتب

المبحث الثاني: ماهية الضريبة على الدخل الإجمالي

## تمهيد:

تعد النفقات العمومية من أهم المشاكل التي تواجه الدول خاصة النامية منها، لذلك تسعى جاهدة لتوفير الموارد اللازمة لتغطية هذه النفقات على القطاعات العمومية المهمة كالصحة، التعليم، الأمن، الدفاع وغيرها من القطاعات ولا شك أن الضرائب من أهم الموارد الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة لسد نفقاتها ونجد أن الضريبة على الدخل الإجمالي إحدى أنواع الضرائب المطبقة من طرف المشرع الجبائي وذلك بفرضها على عدة مداخيل قد تم تحديدها في قانون المالية لسنة 1991 الصادر في 31/12/1990 وقد تم العمل به سنة 1992 والضريبة على الدخل الإجمالي هي جزء من موضوعنا باعتبارها قسما هاما من أقسام الضرائب والدور الفعال الذي تلعبه في زيادة إيرادات الخزينة العمومية.

وقد تناولنا في فصلنا هذا تذكير بالضرائب بشكل عام في المبحث الأول أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى نشأة الضريبة على الدخل الإجمالي وخصائصها ومكان فرضها والضريبة على الدخل الإجمالي الخاصة بالمرتبات والأجور أما المبحث الثالث فتكلمنا فيه على الأشخاص والمداخيل الخاضعة والمعفاة من الضريبة وكيفية حسابها والمعدلات المطبقة في ذلك.

## المبحث الأول : الإطار القانوني والتنظيمي للضريبة والأجور والرواتب

### المطلب الأول: الضريبة

إن الدور الكبير الذي تلعبه الضرائب بخصائصها المهمة في السياسة المالية والاقتصادية لأي دولة تجعل هذه الأخيرة تعتمد عليها اعتمادا كليا في إيراداتها العامة ، لهذا تقوم الدولة بوضع قواعد تسعى من خلالها إلى تحقيق أهداف مسطرة ....

### أولا : تعريف الضريبة

التعريف الأول: عرفها "قاسطون جيز" بأنها ذلك الأداء المالي الإجباري الذي يدفعه الملمزم بها وبصفة نهائية وبدون مقابل لتحقيق تغطية النفقات العمومية<sup>1</sup>

التعريف الثاني: " فريضة نقدية يدفعها الفرد جبرا إلى الدولة أو إحدى هيئاتها القومية أو المحلية بصفة نهائية ،مساهمة منه في تحمل الأعمال والتكاليف العامة دون الحصول على مقابل أو منفعة خاصة"<sup>2</sup>

التعريف الثالث " : مساهمة تأخذ صورة عينية أو نقدية، يجبر الأفراد على تقديمها للدولة بغض النظر عما اذا كانوا يستفيدون من الخدمات العامة التي تقوم بها الدولة وعن درجة استفادتهم من هذه الخدمات ،وهي تفرض عليهم تحقيقا لأغراض مالية، سياسية، اقتصادية واجتماعية"<sup>3</sup>

ومنه نستخلص من التعاريف السابقة الذكر أن الضريبة هي عبارة عن مبلغ نقدي يدفعه الأفراد جبرا للدولة دون مقابل لتحقق بها الدولة منفعة عامة.

### ثانيا :خصائص الضريبة

من التعاريف المقدمة للضريبة أعلاه نجد انها تركز كلها عن خصائص معينة والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

<sup>1</sup> حسين الصغير، دروس في المالية والمحاسبة العمومية، دار المحمدية العامة،الجزائر،1999،ص 5  
<sup>2</sup> جمال الدين عاقر، التجانس الضريبي كآلية لتفعيل التكامل الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري،قسنطينة،2009،ص 2  
<sup>3</sup> عبد الحميد عفيف، فعالية السياسة الضريبية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف،2014، ص 2

- الصفة النقدية لضريبة: في العصر الحديث تفرض الضريبة على شكل نقدي خلافا للنظام الضريبة السابقة حيث كانت تحصل في شكل عيني من كل ما ينتجه أو يتعامل به الفرد، وتحصيل الضريبة بشكل نقدي يسهل على الدولة عملية تحصيلها وخفض من نفقات الاحتفاظ بها<sup>1</sup>.

- الضريبة ذات طبيعة إجبارية: نقصد بها أن الضريبة بمجرد إقرارها من طرف السلطات المختصة فإن المكلف بها مجبرا بأدائها، إن صفة الإلزام في الضريبة هي ذات صبغة قانونية، فالإلزام قانوني وليس معنوي يجد مصدره في القانون وليس في إرادة الأفراد<sup>2</sup>.

- الضريبة تحصل بشكل نهائي: ويقصد بذلك أن مبلغ الضريبة المستحق والمحصل من المكلف لا يتم إرجاعه له كما هو الحال بالنسبة للقروض العامة<sup>3</sup>.

- الضريبة تدفع دون مقابل: حيث تدفع الضريبة من طرف المكلف دون أن يحصل على نفع خاص يعود عليه وحده مقابل أدائه للضريبة<sup>4</sup>.

- الضريبة تفرض من جهة عامة: أي لا يمكن أن تفرض أو تعدل أو تلغى إلا بالقانون فالإدارة الجبائية التي تقوم بتنفيذ إرادة السلطة العامة لا يحق لها إلا جباية و تحصيل الضرائب المسموح بها من قبل السلطات المختصة.

- هدف الضريبة في تحقق النفع العام: أي أن الضريبة يجب أن توجه لتغطية تكاليف الإنفاق العام و الذي يهدف الدولة من خلاله إلي تلبية الحاجات المختلفة لأشخاص المجتمع<sup>5</sup>

### ثالثا: المبادئ العامة للضريبة

يقصد بالمبادئ الأساسية للضريبة مجموعة القواعد و الأسس التي يتعين على المشروع الضريبي مراعاتها و إتباعها عند وضع أسس النظام الضريبي في الدولة، وهي القواعد التي تحقق مصلحة المكلف بالضريبة من جهة و مصلحة الخزينة العمومية من جهة

<sup>1</sup> محمد أبو النصار، محفوظ المشاعلة، الضرائب و محاسبتها بين النظرية و التطبيق، مطابع الدستور التجاري، الأردن، 2002، ص 3

<sup>2</sup> قاشي يوسف، واقع النظام الضريبي الجزائري وسبل تفعيله، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بو مرداس، 2015، ص 4

<sup>3</sup> سوزي عدلي ناشد، المالية العامة، منشورات طربي الحقوقية، بيروت، 2003، ص 1

<sup>4</sup> خالد شحادة الخطيب، أسس المالية العامة، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ط 3، 2005، ص 146

<sup>5</sup> قاشي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 5

أخراً، هذه المبادئ تعد بمثابة دستور عام يجب احترامها من أجل أن يتم تحقيق الأهداف المبتغاة من فرض الضريبة.

**أولاً - المبادئ التقليدية لفرض الضريبة:** هذه المبادئ أول من صاغ أساسها النظري هو الاقتصادي آدم سميث في كتابه "بحث عن طبيعة و أسباب ثروة الأمم" سنة 1976 و تتلخص هذه المبادئ فيما يلي:

**1- قاعدة العدالة :** أي أن يكون كل الأشخاص الموجودين في الدولة مساهمين في تمويل النفقات العمومية كل حسب قدرته التكلفة، و هذا ما تأخذ به معظم تشريعات الدول و منها الجزائر، إذ يجب أن يكون مساهمة أعضاء المجتمع في هذه الأعباء متناسبة مع مدخولهم، وقد تطور مفهوم العدالة بين الكتاب و المنظرين و لكن عموماً يمكن التمييز بين نوعين من العدالة ، الأولى العدالة الأفقية التي تقرران المواطنين المتساوون في مدخولهم لا بد أن يدفعوا ضرائب متساوية و الثانية العدالة الرأسية و هي أن يقوم الممولون الذين لهم اختلاف في مدخولهم بدفع ضرائب مختلفة حسب درجة اختلاف مدخولهم ، و واقع الأمر أن العدالة الأفقية و الرأسية متداخلتان، فالقول أن الأشخاص المتساوون في المقدرة التكلفة يدفعون نفس الضريبة مؤداه المنطقي بمفهوم المخالفة أن الأشخاص متساوون في المقدرة التكلفة يدفعون نفس الضريبة. ما يمكن استنتاجه أن العدالة بمفهومها الضريبي لا تعني المساواة، ولا يمكن تصور أن جميع المكلفين يدفعون نفس مبلغ الضريبة و إنما العدالة الضريبية تعني مشاركة جميع الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط التكليف الضريبي في تحمل الأعباء المالية<sup>1</sup>.

**2- قاعدة الوضوح و اليقين:** يجب أن تكون الضريبة محددة و واضحة من حيث معدلها و تاريخ الوفاء بها و من حيث الحدث المنشئ لها و الأعباء و المصاريف الواجب خصمها و الغرض من ذلك أن يكون المكلف بالضريبة على علم بمدى التزامه أمام الضريبة بصورة واضحة. و لذلك فإن الوضوح التام في هذه الجوانب أمر ضروري لدفع الضريبة و للجهة التي تتولى تحصيلها حتى يتحقق من خلال ذلك مبدأ اليقين التام<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> قاشي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 9-10

<sup>2</sup> مصطفى الفار، الإدارة المالية العامة، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2008، ص28

**3- قاعدة الملائمة في الدفع:** و تعني هذه القاعدة ملائمة الضريبة عند دفعها لظروف دافعيها بحيث يتم فرضها في الوقت و بالطريقة التي تتناسب و تتلاءم مع رغبة المكلف و ظروفه<sup>1</sup>. و يعتبر الوقت الذي يحصل فيه المكلف على دخله أكثر الأوقات ملائمة لدفع الضرائب على الدخل كذا حصول المستثمر على الربح أو الفائدة هو الوقت المناسب لدفع الضريبة<sup>2</sup>.

**4- قاعدة الاقتصاد في النفقة:** و تعني أن يتم تنظيم الضريبة و جبايتها بطريقة محكمة و بأقل تكلفة حتى لا تضطر الدولة إلى التوسع في فرض الضرائب على الممولين بحجة تغطية نفقات تحصيلها. و يمكن أن تأخذ هذه القاعدة إلى أبعد من هذا و ذلك بالاقتصاد فيما يتحمله المكلفون بالضريبة من تكاليف للوفاء بها<sup>3</sup>.

**ثانيا - المبادئ الحديثة لفرض الضريبة:** لقد أضاف علماء المالية المحدثون مجموعة من المبادئ التي يرون أنها يجب أن تأخذ بعين الاعتبار جنب إلى جنب مع المبادئ التقليدية عند فرض الضرائب، و من هذه المبادئ نذكر ما يلي:

**1- مبدأ البساطة:** حسب هذا المبدأ يجب أن تكون الضرائب المفروضة تتميز بالبساطة لتسهيل أمر فهمها إدراكها من طرف القائمين على إدارتها و المكلفين بدفعها على حد سواء، إذا لا يجب أن تكون التشريعات و الإجراءات الضريبة معقدة و ذلك من أجل تلافي الاختلاف في تفسيرها و فهمها بين الإدارة الضريبية من جهة و المكلفين بالضريبة من جهة أخرى<sup>4</sup>.

**2- مبدأ التنوع:** معني هذا أن يتضمن النظام الضريبي في الدولة أكثر من ضريبة مفروضة من أجل تحقيق إيرادات كبيرة من جهة، و تحقيق عدالة أكبر من جهة أخرى بين فئات المجتمع الضريبي.

**3- مبدأ المرونة:** تعني ذلك أن تكون هناك استجابة من طرف الضرائب المفروضة للتغيرات التي تحدث في النشاط الاقتصادي و يتم تناول هذه المرونة من خلال مفهومين:

1 عبد الحميد عفيف، فعالية السياسة الضريبة في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التدبير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014، ص

2 قاشي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 6

3 مصطفى الفار، مرجع سبق ذكره، ص 29

4 قاشي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 7

**المفهوم الأول:** هو أن تكون هناك استجابة تلقائية للضرائب المفروضة لتغيرات النشاط الاقتصادي؛

**المفهوم الثاني:** هو أن تكون هناك الإمكانيات الكافية و بالسرعة اللازمة لمراجعة هيكل الضرائب المفروضة تعديله.

**4- مبدأ الاستقرار:** تعني به تمتع الضرائب المفروضة بدرجة عالية من ثبات طبيعتها و إجراءات و مواعيد تحصيلها، أي يجب أن تمتاز هذه الضرائب بقدرة من الثبات لأنّ التغيرات و التعديلات الكثيرة تعقد من مهمة إدارة الضرائب و المكلفين بالضريبة<sup>1</sup>.

**5- مبدأ التنسيق:** و يقصد بالتنسيق في مجال الضريبة ذلك الترابط و الانسجام الذي يكون بين مختلف الضرائب المكونة للهيكل الضريبي، هذا التنسيق تبرز أهميته عند زيادة أو تخفيض المعدلات الضريبية القائمة أو من خلال فرض ضرائب جديدة و اختيار وعائها أو عند تقدير بعض الإعفاءات من الضريبة، فهذا المبدأ يسعى إلى الحفاظ على وحدة الهدف الذي يسعى النظام الضريبي إلى تحقيقه من خلال مجموعة الضرائب الموجودة في هذا النظام.

#### رابعاً : أهداف الضريبة

هناك عدة أهداف تسعى الدولة إلى تحقيقها من وراء فرض الضريبة و على قمة هذه الأهداف نجد:

**أولاً - الهدف المالي:** لقد كان الهدف المالي قديماً و مازال للوقت الحاضر يعتبر من الأهداف الرئيسية من وراء فرض الضريبة، حيث أن معظم الدول تعتمد على الأموال التي تحصلها من الضرائب لتمويل نفقاتها المختلفة، فمع ازدياد تدخل الدولة و ازدياد حجم و طبيعة الخدمات التي تقدمها لمواطنيها و القاطنين لديها من تعليم و صحة و أمن و غيرها<sup>2</sup>، ازدياد حجم نفقات الدولة بشكل متسارع و أدى ذلك إلى زيادة اعتماد معظم الدول على فرض ضرائب جديدة مما أدى إلى تنوع الضرائب التي تفرضها الدولة و ازدياد مبالغ المتحصلات منها. و تختلف درجة اعتماد الدول على الضرائب في تمويل نفقاتها فنجدها

<sup>1</sup> قاشي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 8

<sup>2</sup> محمد أبو النصار وأخرون، مرجع سبق ذكره، ص5

تشكل نسبة عالية من مصادر التمويل في ميزانيات الدول المتقدمة نظرا لارتفاع مستوى مدخول المواطنين في هذه الدول و لارتفاع مستوى الخدمات المقدمة من قبلها، و بالمقابل نجد أن نسبة مساهمة الضرائب في تمويل نفقات الدولة متدنية نسبيا لدي الدول النامية نظرا لانخفاض مستوى الدخل للمواطنين في تلك الدول.

**ثانيا - الهدف الاقتصادي:** ويقصد بها أن الضريبة تستخدم هدف الوصول إلى حالة الاستقرار الاقتصادي، غير مشوب بالتضخم أو أنكماش و أصبحت في إطار الدولة الحديثة أداة للتأثير في الأوضاع الاقتصادية و تحقيق الاستقرار الاقتصادي<sup>1</sup>.  
ويمكن إيجاز أهم الأهداف الاقتصادية فيما يلي:

- تشجيع بعض أنواع المشروعات لاعتبارات معينة فتعفيها من الضرائب كليا أو جزئيا.

- حماية الصناعات الوطنية و معالجة العجز في ميدان المدفوعات و يتم ذلك بفرض ضرائب جمركية مرتفعة على الاستيراد من الخارج و بإعفاء الصادرات من الضرائب كليا أو جزئيا.

- استعمال حصيلة الضرائب المفروضة على أصحاب الدخل المرتفعة لتمويل النفقات الحكومية مما يعمل على زيادة الاستهلاك، و بالتالي يعمل على رفع الطلب الكلي و هذا من أجل تحقيق التشغيل الكامل.

- تخفيض معدل الضريبة على الأرباح المعاد استثمارها من أجل توسيع الاستثمار.

**ثالثا - الأهداف الاجتماعية:** يمكن استخدام الضريبة لتحقيق أهداف اجتماعية مثل تحقيق العبء الضريبي على ذوى الأعباء العائلية الكبيرة<sup>2</sup>، وإعفاء بعض الهيئات التي تقدم خدمات اجتماعية من الضرائب، أو فرض ضرائب مرتفعة على بعض السلع التي تنتج عنها أضرار اجتماعية كالمشروبات الكحولية.

**رابعا - الأهداف السياسية:** أصبحت الضريبة مرتبطة بشكل مباشر بمخططات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية العامة، ففرض رسوم جمركية مرتفعة على منتجات بعض الدول و

<sup>1</sup> حميد بوزيدة، جباية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص12

<sup>2</sup> عفيف عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص8

تخفيضها على منتجات أخرى يعتبر استعملا للضريبة لأهداف سياسية، وقد تستخدم الضرائب لتحقيق أهداف سياسية كتسهيل التجارة مع بعض الدول أو الحد منه<sup>1</sup>

### خامسا : أنواع الضريبة

تفرض الدول والحكومات الضرائب في ضوء ظروفها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، وعادة ما يلجأ الباحثون في مجال الضرائب إلى تصنيف أنواع الضرائب لكي يسهل دراستها، ويمكن تصنيف أنواع الضرائب المختلفة على أساس ثلاث مجموعات أساسية على النحو التالي :

**أولاً: من حيث تعدد الضريبة:** فهي تنقسم إلى<sup>2</sup>:

**الضريبة الوحيدة:** حيث تفرض الدولة نوع واحد فقط من الضرائب تسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف التي تسعى لها كان تفرض ضريبة مبيعات بنسبة محددة على مشتريات كل المواطنين والمقيمين دون أن يكون هناك نوع آخر يفرض بشكل خاص ؛

**الضريبة المتعددة:** حيث يتم فرض عدة أنواع من الضرائب مثل فرض ضريبة مبيعات على مبيعات الشركات والمؤسسات، وضريبة دخل على الأرباح الناتجة من الاستثمار، وضريبة مسقات على الأبنية والأراضي وبشكل مستقل على الدولة الواحدة لكل ضريبة عن الأخرى

**ثانيا : من حيث الوجود و الاستعمال:** فهي تنقسم إلى<sup>3</sup> :

**الضرائب المباشرة:** هي الضرائب التي يتحملها المكلف مباشرة، ولا يستطيع نقل عبئها إلى شخص آخر بأي حال، فمثلا ضريبة الدخل سواء كانت على الأشخاص كما هو الحال بالنسبة للضريبة على الدخل الإجمالي ( IRG ) ، أم على الشركات كما هو الحال بالنسبة للضريبة على أرباح الشركات ( IBS ) يتحملونها مباشرة دون استطاعتهم نقل العبء إلى غيرهم .

<sup>1</sup> بن يخلف مسعودة، أثر الضريبة على المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص7

<sup>2</sup> عادل محمد القطاونة، عدي حسين عفانة، المحاسبة الضريبية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2008، ص10

<sup>3</sup> حميد بوزيدة ، جباية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 21 - 22

**الضرائب غير المباشرة:** وهي عكس الضريبة المباشرة، أي أن المكلف يستطيع نقل عبئها إلى شخص آخر مثل ضرائب الجمارك، التي تكون متضمنة على التكاليف عند تحديد الأسعار، و كذا الرسم الداخلي على الاستهلاك زوب ، لك فذفع هذه الضرائب (التاجر) يستطيع نقل عبئها إلى المستهلكين . ومن الأمثلة لهذه الضرائب غير المباشرة : الحقوق والرسم الجمركية على الواردات، والضريبة على المبيعات والضرائب على الإنتاج.

**ثالثا: من حيث النظرة إلى دافع الضريبة:** فهي تنقسم إلى <sup>1</sup>:

**الضريبة الشخصية:** حيث يتم مراعاة حالة وظروف دافع الضريبة الاجتماعية والمالية عند فرضها، اذا كان يملك السكن الذي يسكنه، أو هل ه مثل مراعاة عدد أفراد أسرة الممول أو هل هو مستأجر عند فرض ضريبة دخل عليه .

**الضريبة على الأموال:** حيث لا يراعى ظروف دافع الضريبة المالية والاجتماعية عند فرض هذا النوع من الضرائب، بل إن وعائها هو المال الذي تفرض عليه، ومثال ذلك ضريبة الجمارك التي تفرض على ما يتم استيراده أو ضريبة المسققات التي تفرض على السكن دون النظر إلى حالة الممول نهائيا . وعند الحديث عن ضرائب الدخل نقول أن دول العالم المختلفة تتبنى أنظمة مختلفة في فرض ضرائب الدخل، و يمكن حصر ذلك في نظامين أساسيين هما:

• **النظام الموحد لضريبة الدخل:** حيث يتم فرض ضريبة واحدة على كل مصادر دخل الممول، ويأخذ المشرع الأردني بهذا النظام في فرض الضريبة، ويتم جمع كل مصادر دخل الممول في وعاء واحد ومن تم يتم فرض الضريبة عليها. ورغم أن نظام ضريبة الدخل الأردنية تبناها هذا النظام ، نجده يخالفه في بعض الأحيان، ومثال ذلك عندما يفرض ضريبة مقطوعة على وسائل النقل العامة العائدة لمكلف ما، ومن تم يفرض ضريبة دخل مختلفة على مصادر دخل هذا المكلف الأخرى بشكل منفصل عن الدخل من وسيلة النقل .

• **النظام النوعي لضريبة الدخل:** وهنا يتم فرض ضريبة دخل على كل مصدر دخل خاضع للضريبة يعود للمكلف وبشكل منفصل عن المصادر الأخرى ، أي أن كل مصدر

<sup>1</sup> عادل محمد القطاونة، عدي حسين عفانة، مرجع سبق ذكره، ص 10.

دخل يعتبر وعاء ضريبة مستقل بذاته ويتم فرض ضريبة دخل عليه قد تكون بنسبة تختلف عن الأخرى.

**المطلب الثاني: مدخل للأجور والرواتب .**

**أولاً :تعريف الاجور والرواتب .**

**1. المفهوم اللغوي :** إن كلمة الأجر وجمعها أجور تعد دخيلة على اللغة العربية و تعود على الأرجح، إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكديّة منذ العصر الجاهلي، وخضعت لأحكام اللغة العربية في الاشتقاق والتصريف، يتبع سردها في أكثر من موضع<sup>1</sup>.  
يقابل الأجر في اللغة العربية، SALAIRE في اللغة الفرنسية و SALARY في اللغة الإنجليزية فهي مستمدة من الكلمة اللاتينية SALARIUM ، من أصل كلمة SAL أي الملح<sup>2</sup>، وهو تعبير من أن التعويض يكون مقابل التبادل بالملح ومن هنا جاء تعبير SOLDE الذي يقدم للجنود من أجل شراء الملح. ولهذا أطلق على الأجر " salaire "

**2 . المفهوم الديني :** فتعني الثواب و المكافأة عن العمل المؤدي دون النظر إلى قيمته أو طبيعته، بحيث جاء القرآن الكريم في سورة (الأعراف الآية 170) ﴿ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ ﴾ ، ليدل على ثواب العمل الصالح، ثم يعطيه معنى المقابل في (سورة الطلاق الآية 6 ) بقوله تعالى ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتَهُنَّ أَجُورَهُنَّ﴾ و اتخذت السنة نفس المفهوم بقوله صلى الله عليه وسلم ﴿أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عِرْقَهُ﴾ وهو صريح العبارة، لما للعمل من أهمية يرقى إلى درجة العبادة المثلى، فيتحصل صاحبه على أجرين، الأول هو المقابل الدنيوي أما الثاني فهو يبقى محفوظا ليوم البعث<sup>3</sup>.

**3 . المفهوم الاقتصادي :** الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما لحساب الغير "شخص طبيعي أو معنوي"، وهذا المفهوم يتمسك به بصفة خاصة أصحاب النظرية الليبرالية التي تجعل من العمل كأية سلعة تباع وتشتري وفقا لقانون العرض والطلب، فتجرده من الطابع الإنساني . ينطلق هذا المفهوم من اعتبار العمل، ذلك

<sup>1</sup> موقع الانترنت - www.mawsoah.net - مطانيوس حبيب -الأجر, الموسوعة العربية العالمية - 18 مارس 2021

<sup>2</sup> أحمد زكي بدوي - معجم مصطلحات العلوم ادارية - دار الكتاب اللبناني بيروت - 1983ص93

<sup>3</sup> حماد محمد شطا-النظرية العامة للأجور و المرتبات-دار النشر - مصر-1982- ص 24

النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلعة تشبع حاجة الإنسان. والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آن واحد، فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون الموظف ملزماً ببذله، وعنصر المردود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه الموظف سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر، فتؤكد نظرية الأجر الكفاء على أن الأجر يشكل سببا لتحفيز العمل فيكون الجهد المبذول مرتبطا بمدى أهمية أجر الوظيفة، بالمقارنة مع الوظائف البديلة<sup>1</sup>.

فمعناه يختلف من منظور المستخدم الذي يعتبره تكلفة تدخل في حساب الربح الذي يتحصل عليه وسند للحصول على خصم في الضرائب، أما بالنسبة للموظف الأجير فهو وسيلة لكسب قوة عيشه مقابل للجهد المبذول.

فعرف تطور ملحوظ في ظل ضغوطات الطبقة الشغيلة التي تجمعت في شكل تنظيمات نقابية تسعى إلى جانب تحسين ظروف العمل، المطالبة بزيادة في الأجور وبالتالي رفع مستوى معيشتها.

**4 . المفهوم الاجتماعي :** الأجر بالمفهوم الاجتماعي هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية، جراء قيامه بعمل، فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل ما يقدم له ، فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب ألا يعامل كأنه سلعة أخرى لكون العمل الإنساني من العوامل الرئيسية للإنتاج لذا لا ينبغي نما تركه تحت رحمة قانون السوق<sup>2</sup>، وإنما يستوجب تدخل الدولة في تحديد على الأقل الحد الأدنى واضفائه الحماية القانونية اللازمة .

يسمح هذا الاتجاه إلى إرساء قواعد النظام الاشتراكي التي نادى بها كارل ماركس، بإعطاء مفهوم جديد ألا وهو حصة العامل في الإنتاج المعبر عنها نقدا، حيث يقيم مقدار أو نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل وبصفة عامة هو كل ما يتقاضاه مقابل عمله نقدا أو عينا بأي صورة كانت وتشمل العلاوات، المكافآت<sup>3</sup>... الخ

وهذا ما يعطيه مفهوم أوسع يشمل كل ما يأمل العامل الحصول عليه.

<sup>1</sup> تومي صالح - مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي - دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع-الجزائر 2004 ص 3

<sup>2</sup> حماد محمد شطا-مرجع سابق-1

<sup>3</sup> سليمان أحمية - التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية الجزء الثاني - ديوان المطبوعة الجامعية -

2002 ص 267

5 . المفهوم القانوني : تجمع معظم التشريعات في تعريفها للأجر بأنه يقصد به أساسا كل ما يعطى للموظف مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذا لعقد العمل، بجعله عنصرا أساسيا في عقد أو علاقة العمل، ومساويا أو متناسبا مع الالتزام بالعمل المنجز .

إلا أن المشرع قد تجاوز في الوقت المعاصر هذا المدلول القانوني الضيق ليضفي بـراز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل على الأجر الحماية اللازمة، وإبراز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل مداخيل تستجيب أكثر لوضعية الموظف وظروف العمل كالتجربة والخبرة والإجازة السنوية، والغيابات المدفوعة الأجر .

لذا ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة في المادة 23 " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية " .

تنص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالأجر المتكافئ للعمال والموظفين لقاء ال عمل المماثل بتاريخ 06 جوان 1951 على أنه في " تطبيق هذه الاتفاقية يقصد بعبارة اجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الإضافية أخرى التي يقدمها صاحب العمل للموظف لقاء استخدامه، عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة . "

وهذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد و حماية الأجور: " يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله، كما يشمل العلاوات و المكافآت و غير ذلك من متمات الأجر ،أي كل ما يصرف للموظف 1مقابل العمل الذي يؤديه<sup>1</sup> . "

قد اخذ التشريع الجزائري بنفس التعريف من خلال نص المادة 81 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: " يفهم من عبارة الأجر حسب هذا القانون ما يلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية وفقا لظروف عمل خاصة ،لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي . بما فيه العمل الليلي ،و علاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه .

<sup>1</sup> احمد زكي بدوي -علاقات العمل في الدول العربية -دار النهضة العربية للطباعة و النشر-بيروت-1985-ص1

ولم يخالف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي هذا التعريف في مادته 119 .

## 6 . الأجر والمرتب :

أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية .

يظهر هذا التردد بين الأخذ بالأجر أو بالمرتب الأكثر غموضاً، فالأجر يتعلق أكثر بالقاعدة التي يختارها المشرع، بحيث يختلف مفهومه<sup>1</sup> في قانون الضمان الاجتماعي و الضريبي مما هو في قانون العمل أو الوظيفة العمومية.

إن المفهوم البدائي للأجر، الذي يقضي بأنه مقابل العمل على أساس الكيفية وكمية الخدمات المؤدية، لا يؤخذ به في أغلب القوانين التي اتجهت إلى اعتباره يشمل كل المبالغ المدفوعة بمناسبة علاقة العمل .

في هذا الإطار تنص المادة 66 من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي لـ 2 أوت 1949 المتعلقة بحجز الأجر على أن الإجراء ينطبق على " المبالغ المسددة في نطاق المرتب لكل شخص أجير أو يعمل بأي شكل كان أو بأي مكان لحساب واحد أو عدة أصحاب عمل، ومهما كانت طبيعة أو مقدار المرتب ومهما كان شكل أو طبيعة العقد"، ومعنى ذلك أن المشرع قد أخذ بمفهوم أوسع من مفهوم عقد تأدية الخدمات باستعماله عبارة المرتب أيضاً في المادة 44 منه فيما يخص تسليم قسيمة الأجر *Fiche de paie* .

هذا التوسع قد أخذ به المشرع الفرنسي كذلك في قانون الضمان الاجتماعي بخصوص تحديد قاعدة حساب الاشتراكات، في قانون 20 مارس 1954، بنص: "كل المبالغ المسددة للعمال مقابل أو بمناسبة العمل خاصة الأجر والمنافع..."

فهنا يظهر جليا الفرق مع المرتب الذي يعتبر مجمل الامتيازات المرتبطة بالوظيفة أي مقابل الخدمة و الامتيازات المرتبطة بالوظيفة أو بوضعية الموظف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي – مرجع سابق - ص 352.

<sup>2</sup> Gerard Lyon. Caeu G.H Camerluik- traité du droit de travail ( les salaires-DALLOZ paris 1967 P 6

فالمرتب في اللغة من ترتب أي يستقر والراتب يعني رزق ثابت دائم مع دوام الوظيفة. وفي الاصطلاح فهو المقابل المادي الذي يدفع عن فترات زمنية محددة بغض النظر عن ساعات العمل المؤداة وهو المقابل المادي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الموظف<sup>1</sup>.

أدت تطبيق المبادئ الاشتراكية إلى التلاشي النسبي للترقية بين الموظفين ذوي الياقات البيضاء والعمال ذوي الياقات الزرقاء وبالتالي اختزلت مفاهيم الأجر و المرتب في لفظ واحد يدل علي الاثنين ألا وهو الأجر<sup>2</sup>.

كما أن التطور الملحوظ الذي شهدته الإدارة من توليها لنشاطات كانت حكرا للقطاع الخاص ، مثل النقل ، الصناعة و الطباعة إلى آخره و إسناد بعض المهام التابعة للإدارة كوكالات التوظيف و مراكز إصدار بعض الوثائق التي كانت من صلاحيات الإدارة العمومية إلى غيرها ،قد ساهمت في تضيق الفارق .

ويرى البعض أن المبتغى من استعمال مصطلح الراتب (Traitement) أو المرتب (Rémunération) هو للترقية بين الموظف والعامل، والذي يتميز تحديده عن طريق القانون كما جاء به الكاتب سبولر « spuller » و يتغير بموجب القانون وفقا لمعطيات مختلفة .

وهي تفرقة ليست ذات أهمية من حيث مفهوم ومدلول الأجير طالما أنها لا تستند إلى أي سند علمي أو قانوني .وأكثر من ذلك أن دراسة المرتبات في الوظيفة العمومية قد تبرهن لنا أن هنالك في غالب الأحيان علاقة شبه أجرية لا أجرية ، و ابحتة ولا يمكن أن يكون عنصرا للتمييز بين الموظف والعامل أو بين القطاع الإداري والاقتصادي. والمشرع الجزائري لم يول أهمية في التفرقة بين المصطلحين إذ انه يستعمل تارة الأجر وتارة أخرى المرتب<sup>3</sup>.

هذا ما يتضح في صياغة مختلف القوانين الجزائرية المنظمة لعالم الشغل ففي الامر 133/66 وبموجب المادة 31 منه لقد استعمل المصطلحين "الاجور و المرتب بالنص على"

<sup>1</sup> محمد حافظ الحجازي -إدارة الموارد البشرية - دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر - الإسكندرية - الطبعة الأولى 2007 ص 1

<sup>2</sup> محمد حافظ الحجازي - مرجع سابق - ص171

<sup>3</sup> سليمان أحمية - مرجع سابق - ص 214.

يكون للموظف الحق بعد اداء الخدمة في اجور تشتمل على المرتب.. " و هنا ينفي صفة النفقة للأجر المسدد للموظف و يجعله مقابل الخدة شأنه في ذلك أن ما يصرف للعمال .

ونفس الاتجاه الذي انتهجه المشرع الجزائري في الرسوم 85/59 الذي جاء في المادة 65 منه "تحدد اجور العمال الرئيسية..." وحتى في المادة 80 من قانون علاقات<sup>1</sup> العمل لقد استخدم مصطلح المرتب بنصه على ان " : للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل". أما قانون الوظيفة العمومية 06/03 فقد استقر على مصطلح المرتب بنص المادة 121 منه: ".يمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الاساسية للموظف"<sup>2</sup> مما يؤكد ان المرتب يدفع كلما توفرت الشروط القانونية ألا و هي اداء الخدمة و المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب الشغل .

إلى جانب ذلك أن الموظف يعتبر ما يتلقاه مقابل المهام المسندة له التي يؤديها في المكان والوقت المحدد دخلا ،بغض النظر عن التسمية التي تخصص له في التشريعات أو الأنظمة، وبالنسبة للإدارة فهي تكلفة تخصصها في ميزانياتها لضمان تحقيق الأهداف المسطرة لتوفير الخدمات العمومية المنوطة بها .

ان مكانة الموظف تتحدد بمركزه و قدرته في الارتقاء و ليس بالتسمية التي تمنح له لمقابل الواجبات و الخدمات التي يؤديها و ان يكون متوافق معها أي عادل يسمح له بتغطية احتياجاته و المشرع يهتم بضمان هذا الحق و حمايته مع تبيان محتواه تحقيقا للشفافية .

لذا ارتأينا استعمال مصطلح الأجر في الوظيفة العمومية، بمدلوله الغذائي وخاصيته الاجتماعية باعتباره دخل يسمح لصاحبه تلبية احتياجاته الأساسية وقضاء حياة كريمة

## ثانيا : أهمية الأجور والرواتب .

تكتسي الأجور أهمية بالغة من عدة جوانب، يتأثر بها الموظف، الإدارة والمجتمع، من الناحية الاقتصادية ، الاجتماعية وحتى السياسية، باعتبارها من جهة، حافزا لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة ، لصالح المجتمع و لكونها تساعد المستفيد منها تلبية إلى درجة ما حاجاته الشخصية والعائلية

<sup>1</sup> القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل-الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 25 افريل 1990 ص5

<sup>2</sup> المادة 121 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

الموافق 15 يوليو سنة 2006

بالفعل تحتل الأجور والمرتبات مكانة خاصة إذ أنها الوسيلة الأكثر أهمية في تحديد العلاقة بين العنصر البشري والمؤسسة المستخدمة، فهي تربط بين الجهد والتكلفة التي تحددها المؤسسة وبين ما يتوقعه الموظف من عمله في المؤسسة<sup>1</sup>.

**1 . بالنسبة للموظف:** تعتبر الأجور وسيلة الإشباع للفرد و إذا أضحت مناسبة لتلبية حاجيات الموظف ستوفر أقوى الدوافع الأدائية، كما جاء في نظرية التنظيم العلمي للعمل التي أسسها فريدريك تايلور (F.Taylor) الذي سار في دربه واطسون وبافلوف (Pavlov et Watson) أصحاب النظرية السلوكية التي تأخذ بعين الاعتبار أن كل حافز ممنوح يعطينا استجابة متوقعة فيربط تايلور تحقيق رفاهية الموظف والمؤسسة بزيادة الأجر<sup>2</sup> . و تقديم المنح والمكافآت كتحفيز من 30 % إلى 90 % .

وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي :

- أن الموظف غالبا ما يختار وفقا لمؤهلاته، وظيفة أو منظمة ما حسب الأجر الذي توفره .

- تمثل المصدر الوحيد أو الهام لمعيشة الفرد العامل أو الموظف، ترفيهه، خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته<sup>3</sup> .

- تعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للموظف ووضعه في مجتمعه الذي يأخذ بالمعيار المادي المحدد لمنزلة الشخص بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله .

- يمثل مقياسا للقيمة النسبية للموظف بالنسبة لتحديد مكانته وقيمه بالنسبة للموظفين الآخرين، بحيث يحصل على الرضا عند توافق جهده مع الأجر، أو الغبن عند تلقيه أجر مساوي أو يقل من الذي يتلقاه زميله الذي يبذل أقل جهد .

**2 . بالنسبة للإدارة :** كما سبق أن ذكرناه، يرى تايلور أن الأجر وزيادته يعد حافزا لمضاعفة الإنتاج وبالتالي رفاهية المؤسسة، لما يكتسبه من أهمية بالنسبة للمنظمة. وان

<sup>1</sup> صبحي جبر العتيبي-تطور الفكر و الأساليب في الإدارة- الطبعة الأولى-دار الحامد للنشر و التوزيع-عمان-الأردن-2005ص3

<sup>2</sup> معمر داود - منظمات الأعمال - الحوافز والمكافآت - دار الكتاب الحديث القاهرة -2006 ص45.

<sup>3</sup> أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية- مصر- 1999،ص20

كانت نظرية تايلور قد أنجزت في المؤسسات الاقتصادية فان آثارها ونتائجها تنطبق على الإدارة، لا سيما في الوقت الراهن التي أصبحت الفاعلية و النجاحة وما يطلبها الحكم الراشد لتلبية حاجات المواطن بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة من مقوماتها .

وفي الإدارة العامة تعد كتلة ونفقات الأجور القسط الأكبر في ميزانياتها<sup>1</sup> .

لذا فإن تقييم أنظمة للأجور تتطابق وتقييم الوظائف بها، بحيث تساهم في تحقيق ما

يلي:

- جلب الموظفين المناسبين لتحقيق الأهداف المسطرة في الإدارة وذلك بالإضافة إلى المزايا التي توفرها من حيث الاستقرار .

-المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي، لتفادي الاحتجاجات، الغيابات أو التسبب وتقليل من حالات ترك الوظيفة لاسيما للذين تتوفر لديهم خبرة وكفاءة .

-تحقيق الرقي الأدائي من خلال الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور<sup>2</sup> وذلك من خلال التوزيع الأنجح لمنح المردودية الفردية .

-جعل الموظف يتحاشى صور الرشوة التي تلحق بالإدارة خسارة مادية ومعنوية<sup>3</sup> وتأمينه من التأثيرات الخارجية .

**3 . بالنسبة للمجتمع :** تعتبر الأجور في المجتمع أداة أساسية لتوزيع الدخل القومي الناتج من مستوى التنمية الوطنية، وأساس لمكافأة الموظف لأداء الخدمة الموكلة له تحقيقا للمصلحة العامة . كما تساهم في تجسيد نموذج المجتمع المراد تأسيسه .

فهي تلعب دورا هاما في الإنعاش الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للموظفين، وخاصة إذا علمنا أن الدولة و الوظيفة العمومية خاصة أكبر صاحب العمل في أغلب الدول ، مما يؤثر في خلق ديناميكية في النشاط الاقتصادي وما يترتب عنه من زيادة الطلب على المواد المختلفة ويستلزم زيادة في الإنتاج أو توفير السلع المطلوبة ، وتحصيل الضرائب وهو

<sup>1</sup> مصطفى محمود أوبكر ،الموارد البشرية، الدار الجامعية،الاسكندرية-مصر-2003/2004،ص 1

<sup>2</sup> محمد حافظ الحجازي - مرجع سابق - ص 1

<sup>3</sup> الامر رقم 01-06 المؤرخ في 20/02/2006-المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته -جريدة رسمية -العدد 14

ما يعد دخلا للدولة على الفوائد المحققة مما يسمح بتحقيق خدمات و مصالح عامة أخرى أو متطورة أكثر مما كانت عليه<sup>1</sup> .

هذا فإن الدول تتخذ من سياسة الأجور دعامة لسياساتها المختلفة مما يمنحها مكانة معتبرة في برامج الحكومات والحملات الانتخابية، بغية كسب أصوات الموظفين والعمال، بإقرار زيادات أو إصلاحات في الأنظمة السائدة .

يضاف إلى ذلك تهدف سياسة الأجور إلى محاربة الرشوة وكل صور اللامبالاة وتحقيق مبدأ حياد الإدارة على جميع المستويات.

### ثالثا : مكونات الأجور.

يفهم من مصطلح الأجر أو المرتب بمعناه الضيق المرتب الأصلي الذي يتقرر أساسا لوظيفة ما و بمدلوله الواسع يشمل جميع المزايا التي يتلقاها الموظف أو يأمل الحصول عليها<sup>2</sup>.

إن الطريقة المتبعة هي التي تحدد محتوى الأجر الذي يتقاضاه الموظف أو الموظف مقابل أداءه العمل المسند له، وفقا لما تم الاتفاق عليه في القطاع الاقتصادي و النظام الإداري المفتوح أو ما تنص عليه التنظيمات المختلفة في القطاع الإداري و الاقتصاد الموجه حسب المنصب الذي يشغله و الرتبة التي يحتلها.

وهنا تتفق التشريعات المختلفة و الآراء الفقهية و القضائية في التمييز بين العنصر الثابت للأجر و الذي يناسب قيمة المنصب المحتل أو الرتبة و الدرجة التي عين فيها، و عنصر متغير أو ما يسمى بتمتات الأجر من تعويضات، منح و مكافآت .

إلا أن الاختلاف ينصب بصفه عامة على نوعية التعويضات ، المكافآت ، البدلات والعلاوات أو المنح المختلفة ، من حيث عددها ، تسميتها و انتسابها للعنصر الأول أو الثاني .

<sup>1</sup> سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية" دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري ، "مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال"، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، السنة الجامعية 2004/2003 ، جامعة تشرين، سوريا ص 14

<sup>2</sup> شفيق إمام - نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة - مكتبة القاهرة الحديثة - مصر 1964 - ص 15

إن هذه التفرقة تكتسي أهمية في تقييم عدالة الأجر و الإنصاف في حماية حق

الموظف لمقابل عمله، ضمان رضاه و تشجيعه لبذل جهود أكثر في المؤسسة و تحسين الأداء، بحيث أن إلحاق جزء من أجزاء أجر المنصب إلى عنصر ما يؤثر في كتلة الأجر التي يتقاضاها الموظف و الموارد التي قد يتحصل عليها مستقبلا في منحة التقاعد أو تعويض العطلة المرضية .

إن كان العنصر الثابت يتكون نتيجة تصنيف المنصب أو الوظيفة و مرتبة الموظف في سلم الأجر حسب المجموعة، الفئة و الدرجة التي يحتلها و هو ما يقصد به راتب الموظف أو الأجر القاعدي<sup>1</sup> .

فإن العنصر المتغير يكون نتيجة الجهد الإضافي موجه أساسا لتحفيز الموظف على الأداء الأنجح و تجاوز بعض النقائص و السلبيات في الوظيفة .

فالأول يضمن الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته، أما الثاني فيمكنه من الحصول على عيش أفضل و هو الأجر التشجيعي .

و بعبارة أخرى يصنف ما يتحصل عليه الموظف إلى فئتين : أجر تدفع مقابل العضوية في المؤسسة أجر مقابل العمل و أجر مقابل الأداء، فالأولى تكون نتيجة التحاق الموظف بالمؤسسة على أساس قبول عمل معين و أدائه، فالأداء بشكل مرضي، أما الثانية فهي تشجيعية تستلزم سلوك معين من قبل الموظف<sup>2</sup> و هذا ما يشكل المرتب الإجمالي أو أجر المنصب .

وهنا ينبغي التمييز بين متمات الأجر من تعويضات - علاوات- مخصصات - بدلات - المنح و المكافآت حسب التسمية المستعملة من بلد إلى آخر، مما هو جزءا من الأجر أو غريبا عنه من تبرعات و هبات - تعويض المصاريف - و كذا الاشتراكات المختلفة .

## الفرع الأول العنصر الثابت.

<sup>1</sup> نواف كنعان - القانون الإداري - الكتاب الثاني - دار الثقافة للنشر و التوزيع 2007 ص1  
<sup>2</sup> الدكتور مازن فارس رشيد - إدارة الموارد البشرية، الأسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية - مكتبة العبيكان - الرياض 2004 ص 860.

**أولاً : الأجر القاعدي أو الراتب :** هو الأجر الثابت الذي يحصل عليه الفرد بشكل منتظم و دوري مثال الأجر الشهري أو الأسبوعي أو اليومي أو على حسب ساعات العمل<sup>1</sup>. و هو المقابل المالي الأساسي الذي يتقاضاه الموظف من الدولة بصفة دورية منتظمة نظير ما يؤديه من أعمال أثناء خدمته فهو بهذا المعنى لا يشمل أي دخل آخر سواء كان في شكل تعويضات أو منح أو غير ذلك<sup>2</sup>.

وهو ما يسمى بالأجر المباشر أو الأساسي، الذي يحدد وفقاً لرتبة العون و للدرجة التي يحتلها و إما للوظيفة التي يعين فيها و بمعنى آخر وفقاً لمستوى تأهيله باعتبار أن المناصب تصنف حسب مستوى التأهيل، فهو يتقاضاه كلما أدى عمله وفقاً للتنظيم المعمول به في المؤسسة، و في الأجل المحددة و غالباً ما يكون شهرياً.

يقابل كل منصب عمل، منصب مالي يستمد و جوده من مخطط التسيير المدرج في ميزانية المؤسسة و مقدار الأجر يتم تحديده بإجراء عملية حسابية تتمثل في قيمة الرقم الاستدلالي للمنصب في مبلغ هذا الرقم و هذا المبلغ قد يكون موحداً لكافة الوظائف<sup>3</sup>، و إما متفاوت من مجموعة إلى أخرى.

## **1 خصائص الأجر القاعدي :**

وهنا تتجلى الخصائص الآتية :

### **أ . الخاصة غير الشخصية للأجر :**

باعتبار المرتب الرئيسي مرتبط بالرتبة و الدرجة أو الوظيفة التي يحتلها العون، فإنه لا يراعي صفة الموظف و خصائصه، مما يمنحه الخاصة غير الشخصية بحيث لا يؤخذ بعين الاعتبار الجهود الإضافية . فهو الأجر الموضوع لأي عمل يطابق عمل أو مهام المنصب، فالتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجرة .

فبمجرد الالتحاق بسلك ورتبة يمنح لصاحبه الحق في استحقاق هذا الراتب فلا يؤخذ بعين الاعتبار مردود عمله، وان لجأت بعض التشريعات إلى إرساء مبدأ مكافأة الجهد

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي، علي عبد الهادي مسلم، رواية حسن، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 261.

<sup>2</sup> نواف كنعان-مرجع سابق-ص111-

<sup>3</sup> philipeboutelot- jean lafont et michelpiquemot – la rémunération dans la fonction publique-revue algérienne des sciences juridique économique et politique- volume xx –N° juin 1971- OPU- ALGER –P -46.

بتحديد شروط منح مكافأة المردودية كما هو الحال في القانون الفرنسي و لكن دون إحداث تغيير في المبدأ (مرسوم 6 فيبراير 1950) .

هذا فيكون مركز الموظف تجاه راتبه مركزا تنظيميا بمعنى أن للدولة سلطة تحديده بالزيادة أو النقصان دون إن يكون للموظف الاحتجاج بحق مكتسب ،مع مراعاة مبدأ المساواة في المعاملة فالتعديل يجب إن يشمل كل الأعوان الشاغلين لنفس الوظيفة<sup>1</sup>

### ب . الخاصية الغذائية للأجر :

يراعى في تحديد المرتب الحد الأدنى للأجور المضمون على المستوى الوطني الذي يضمن للموظف العيش وفقا لمرتبه، و لا يجوز منح أجر يقل عن الحد المطبق وفقا للتنظيم المعمول به، مما يعطيه الصبغة المعاشية، فقيمة الرقم الاستدلالي للرتبة أو الدرجة الدنيا لا يمكن أن تقل عن الحد الأدنى<sup>2</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 23 من إعلان حقوق الإنسان: "ضرورة جعل الأجور تكفي لمعيشة الموظف و عائلته بصورة كريمة لائقة بالإنسان"<sup>3</sup> .

إلا أن هذه الخاصية لم تمنع المشرع من إخضاعه لمبدأ الحجز عليه وفقا للشروط التي تتم فيها بالنسبة للأجور .

### ج . الخاصية التكافؤية و المساواة:

تستجيب هذه الخاصية لمبدأ التكافؤ و المساواة في تحديد الأجور و مرتبات الوظائف و الأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المهام ، المسؤوليات و المؤهلات المعتمد عليها في تصنيف و ترتيب الوظائف .

استوحى المشرعين مبدأ المساواة لا سيما بين الجنسين الذكر و الأنثى و العرق من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1789 و كذا ما أقرته المنظمة الدولية للعمل في دستورها بمساواة و تكافؤ الأجور في الأعمال المتكافئة ، بحيث نذكر المادة السابعة من

1 نواف كنعان – مرجع سابق-ص 1

2 حماد محمد شطا ،مرجع سابق، ص 4

3 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 المادة 23/1 ، الاتفاقية الدولية رقم 113 الخاصة بإنهاء كل أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979

الأمر 1 المؤرخ في 4 فبراير 1959 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الفرنسية<sup>1</sup> لسنة 1959 التي استعملت عبارة شاملة " لكل موظف -" أي دون استثناء أو تمييز .

إن كان هذا المبدأ في الأصل نبيل بحيث يجنب الإدارة مظاهر المحاباة و التمييز الجنسي والعرقى كما يولد الثقة لدى الموظفين ، إلا انه يعاب عليه انه يشجع أكثر الركود و ينمي روح الاتكال باعتبار إن الأعوان يختلفون في طريقة أداء العمل من حيث السرعة و النجاعة .

وعليه تلجا الإدارة في الواقع للاستجابة لمتطلبات اجتماعية اقتصادية أو إدارية خاصة بالمرفق العام و طبيعة الوظيفة و تطورها إلى منح مكافآت لأعوان دون آخرين و ذلك لكون انه لا توجد وضعيات مماثلة في نفس الإدارة .

و تتجلى الفوارق التي تثير في وقتنا هذا الجدل هو تجاوز الأعوان الأجانب الذين توظفهم المؤسسات الأجنبية الموكل لها مشاريع مختلفة ، تلك الممنوحة ليد الموظفة المحلية و قد تم تفسيرها بالمستوى العالي و كفاءتها و كذا تعويضاً لمصاريف التنقل و المتاعب المختلفة التي تنجز عن الانتقال من بلد إلى آخر و الأخذ بمبدأ تكافؤ الأجر مع العمل المماثل في بلدهم الأصلي ، لهذه الأسباب لقد تم إباحتها من طرف المنظمة الدولية للعمل

**د . الخاصة الدورية:**

إن المرتب الأساسي يستحق و يدفع بعد انقضاء المدة الزمنية للعمل شهراً في العموم، بصفة منتظمة، ليتسنى للموظف تسيير و برمجة نفقاته و اقتناء مستلزماته، و هذا ما يترجم أسلوب تحديد الأجر على أساس الزمن، وهو بهذا الشكل يمنح للموظف نوع من الارتياح بحيث يسمح له تخطيط نفقاته<sup>2</sup> .

في حين قد لا تخضع التعويضات لنفس المبدأ كأن تدفع كل ثلاثة أشهر أو ستة أو سنوياً وحتى ظرفياً كمنحة التنقل إلى غيرها و التعويض عن المصاريف التي ينفقها الموظف بمناسبة العمل.

<sup>1</sup> Ordonnance 59/244 du 04/02/1959 relative au statut général des fonctionnaires-JORF-N°0033 du 08/02/1959 P1747

<sup>2</sup> شعبان رافة عبد الطيف، حقوق وواجبات الموظف العام، ورشة عمل التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية، المنعقدة بالشارقة دولة الامارات العربية المتحدة، في 3 و5 ماي 2011، ص3

فتطبيق هذا المبدأ يمنح للموظف الحق في تعويض عند عدم دفع المرتب في الآجال المحددة لما يلحق له من ضرر و لجوئه لاقتراض أموال من الغير لتلبية حاجاته

## 2 الزيادات في الأجور الأساسية :

علاوة إضافية للدخل : تطراً على المرتب الأساسي تغييرات ناتجة عن الزيادات التي تقرها الإدارة، و ذلك إما بإعادة تصنيف و ترتيب الوظيفة أو إقرار زيادة في قيمة النقطة الاستدلالية .

و من أهم الزيادات التي يمكن تسجيلها تتم من خلال الترقية في الدرجة أو الرتبة أو الوظيفة وفقاً للإجراءات التنظيمية المحددة في هذا الشأن، و هذا ما يجعل الأجر في تحرك و تولد في الموظف دافعية للعمل لتغيير في وضعيته المالية و الاجتماعية .

وفي هذا الصدد نشير إلى دور اللجان المنشأة من اجل استشارتها في المسائل المتعلقة بالمرتبات و إعادة النظر فيها في فرنسا (لجنة هيرارد HEBRARD تريبوننت TREPONT) بحيث تمكنت من رفع المرتب الرئيسي في 1919 من 1800 إلى 3800 فرانك وكذا إدراج اقتراحاتها في إعادة تصنيف الوظائف العامة و تحديد شروط الترقية في أحكام قانون 1946.

و لقد قامت في 1946 لجنة كوين "COYNE" بمشاركة النقابات بتصنيف الوظائف حسب شروط التوظيف طبيعة الوظائف ، الأعباء و الصعوبات لكل منها بتحقيق المساواة بينها و ذلك من خلال ضبط قيمة النقطة الاستدلالية بـ 100 فرانك و كل تغيير في هذا الرقم يؤدي إلى تغيير في الشبكة كلية<sup>1</sup> .

## الفرع الثاني: نظام التعويضات .

إن الثبات لا يعني الجمود بحيث يطرأ على مقدار الأجر تغييرات حسب وضعية الموظف ، لاسيما التعويضات الخاصة بالأقدمية- الضرر- العمل الدائم أو الساعات الإضافية - المردودية الفردية.

<sup>1</sup> 1P .BOUTELET.JEAN LAFONT et MICHEL PIQUEMAL.LesRemunerations dans la fonction publique francaise ;RevueAlgerienne des sciences juridiques ;economiques et politiques ;volume xx.Juin 1983 n°2 OPU Alger

كما قد ينخفض عند عدم العمل أي الغيابات حسب ما تنص عليه التشريعات المختلفة، أو انخفاض في مردودية الموظف و فيما يلي عرض موجز على هذه التعويضات التي تكتسي نوع من الثبات و تستعمل في احتساب الاقتطاعات للضمان الاجتماعي و التقاعد و كذا الضريبة على الدخل.

يسند تحديد التعويضات و المكافآت في الوظيفة العمومية سيما في النظام المغلق، إلى السلطة التقديرية للإدارة لأسباب عديدة إما لتدارك النقائص المسجلة في نظام المرتبات أو تحت ضغط النقابات باستهداف فئة معينة دون الفئات الأخرى و كذا لتفادي الزيادة في الأجر و ما يترتب عنه من عجز في ميزانية الدولة .

#### أولا : الطبيعة القانونية للتعويضات .

إن الأجر بحد ذاته يعد تعويضا عن العمل المؤدى بمدلوله الواسع أي يشمل كل ما يتلقاه بمناسبة العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة و هو الأجر الخام أو اجر المنصب المتكون من الأجر القاعدي الذي تناولناه في الفرع الأول و التعويضات المختلفة أو بما يسمى بالأجر التعويضي أو الأجر الإضافي أو متمات الأجر وملحقات الأجر يتم تحديدها وفقا لأحكام تشريعية أو تنظيمية<sup>1</sup>.

تعددت التعويضات فمنها ما يدفع في شكل مكافآت مالية و منها ما يمنح في شكل هدايا و مزايا عينية ، و من المنح التي يستفيد منها الموظف أثناء عمله وأخرى ما بعد انتهاء علاقة العمل كالتقاعد أو المنح المرضية . و الجدير بالتنفرقة بين التي يستفيد منها مقابل جهد إضافي يبذله أو نتيجة يحققها و تلك التي تدفع له على أساس التحاقه أو بقاءه في المؤسسة و التي تتصل بوضعيته الشخصية أو العائلية، فهو مبلغ يحتسب بصورة جزافية أو حسب الأجر القاعدي أي وفقا للرتبة أو المنصب أو التأهيل.

وباعتبار المرتب الأساسي تعويض مباشر فإن التعويضات الأخرى من مكافآت و منح تعد غير مباشرة، و هذا ما يطرح علينا إشكالية اعتبار متمات الأجر جزءا من الأجر بحيث يخضع لأحكامه من حيث الحماية القانونية و احتساب ما يستحقه الموظف عن

<sup>1</sup> خرفي الهاشمي-الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية-محاضرات بالمعهد العالي للقضاء- السنة الدراسية 2010/2 ص 251

إجازاته و مدد الإنذار و قياس مقدار الاشتراكات في الضمان الاجتماعي ، التقاعد و قاعدة حساب الضريبة على الدخل.

اختلفت الآراء في تكييف الطبيعة القانونية للتعويضات فمنها التي تضي نفس الطبيعة التي يتمتع بها المرتب استنادا على العلاقة الوظيفية كمصدر للالتزام بتسديدها و تكتسي نفس الأهمية في تحفيز الموظف و إرضائه تصرف من ميزانية الدولة.

في حين يذهب الاتجاه الثاني إلى إبعادها من المرتب و تخليصها من الحماية القانونية باعتبارها إضافي مؤقت للأجر تخضع للسلطة التقديرية للإدارة بحيث تخضع لنظام خاص.

لقد تقرر هذا المبدأ في المادة 22 من القانون الأساسي للوظيف العمومي لـ 4 فيبرير 1959 التي تنص على انه تضاف إلى المرتب الأصلي تعويضات عن المصاريف الأعمال الإضافية المخاطر المرتبطة بالوظيفة وكذلك قد تمنح تعويضات مختلفة<sup>1</sup>.

و قد اتخذت الأنظمة<sup>2</sup> الجزائرية نفس الاتجاه منذ نشأتها بإقرار التفرقة بين النموذجين.

بهذا يتجلى الطابع الإضافي و المؤقت للأجر التعويضي فهو قانونا إضافة مؤقتة للمرتب مما يستوجب تقديم التوضيحات الآتية :

### 1. الطبيعة الإضافية:

يفهم من عبارة الإضافي وجود شروط خاصة تحدها ا اذا لسلطة العامة بانفراد حتى ولو لجأت إلى التفاوض واستشارة المنظمات النقابية ، و لها سلطة التقدير عن مدى توفر هذه الشروط فلا يستدعي الأمر توفر علاقة بينها و الخدمة المؤداة و هو السبب الرئيسي في تعددها و تشابهها وما يؤكد العبارة الواسعة المستعملة في صياغة المادة السابقة "يمكن أن تضاف ."

و بهذا الشكل تستبعد من المرتب الأساسي من حيث التحديد ، الدفع أو الحساب و لا تدخل في نطاق احتساب منحة التقاعد نظرا لكون هذه الأخيرة مرتبطة بالرتبة .

<sup>1</sup> Ordonnance 59/244 du 04/02/1959 relative au statut général des fonctionnaires, précitée,  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10/ 134 المؤرخ في 13 ماي 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية العدد 23 الصادرة في 16 ماي 2010، ص 4

## 2 . الطبيعة المؤقتة :

إنها عبارة عن مداخيل غير ثابتة<sup>1</sup> و لا تمنح إذا انتقلت الشروط المحددة للاستفادة منها مثل الإقامة، المصاريف ، المخاطر إلى غير ذلك. لكون هذه التعويضات موجهة للتكفل بالعناصر الغير المحتسبة في الأجر الأساسي، باعتبارها غريبة عن الرتبة و الوظيفة و غالبا ما تكون ظرفية و إن قد يستفيد منها موظف ما طوال حياته المهنية كالفقيرين و الموظفين في المناطق النائية أو الوعرة.

كما قد تنتفي عند احتساب المنح الخاصة بالتقاعد، العطلة المرضية و حوادث العمل مما يؤدي إلى تقاعس في دخل الموظف عند الاستفادة بهذه المنح المسماة بالأجور المؤجلة ، و ما ينطوي عنه من خيبة الأمل و تدهور في مستوى معيشته و خاصة إذا علمنا أن وزنها كبير في بعض الإدارات .

إنها تسمح بتخفيف الثقل على الميزانية المخصصة للتقاعد لتوظيف عدد اكبر والمحافظة على القدرة الشرائية مع تحفيز الفئات المستهدفة.

يضاف إلى ذلك السلطة التقديرية تضي عليها الصبغة السرية قد لا يعلم بوجودها و محتواها إلا المسير و الموظف، و قد تمنح لفئة دون غيرها وهذا ما أدى إلى التشكيك في عدالة المرتبات و خلق نوع من الفوضى في إدارتها و انحرافها عن الأهداف المستهدفة.

و من مظاهر هذا الانحراف تقوم الإدارات السيادية و الغنية بتوزيع مكافآت كعرف متعامل به لا سيما لصالح الإطارات السامية و المقربين من صاحب القرار ، أما في الإدارات الفقيرة فتتعدم بها وتلجا حتى إلى عدم تعويض الساعات الإضافية كالانتقال والمهام الخاصة بالترعر بحجج مختلفة كضعف الميزانية و الإلزامية التي يتقيد بها الموظف باعتباره في علاقة تنظيمية.

لذا تسعى المنظمات النقابية<sup>2</sup> التي تعادي نظام التعويضات إلى المطالبة بإعطائها الحماية القانونية للأجر و إدخالها في احتساب منح التقاعد و الضمان الاجتماعي، بحيث

<sup>1</sup> خرفي الهاشمي، مرجع سابق، ص 251

<sup>2</sup> Perrot Marguerite. Comment mesure-t-on les rémunérations de la Fonction publique ?.In: Economie et statistique, . N°41, Janvier 1973. pp. 43-52

استطاعت أن تجسد بعض مطالبها إذ أصبحت منحة الإقامة خاضعة لحساب منحة التقاعد في فرنسا ابتداء من أول أكتوبر 1972<sup>1</sup>.

هذا وقد أدى ثقل نظام المرتبات من خلال الشبكة الاستدلالية الصلبة إلى قبول نظام التعويضات لسد الاحتياجات الاستعجالية و ايلائها أهمية خاصة في المفاوضات و الاستشارات التي تتم بمناسبة دراسة وضعية المرتبات و الاجور .

### ثانيا : التمييز بين متمات الأجر و التبرعات .

إن استحقاق الموظف للتعويضات، المنح و المكافآت التي تدعم دخل الموظف أي راتبه الأساسي له أكبر دلالة بأن الأجر أو المرتب قد اتسع في مضمونه و مدلوله، ليصبح يشمل كل ما يأمل الموظف الحصول عليه بمناسبة العلاقة التنظيمية التي تربطه مع الإدارة فلا يسوغ له الحصول عليها عند انعدام هذه العلاقة، بحيث تعد تبرعا أو هبة من طرف صاحب العمل في هذه الحالة.

### 1 . المنح و المكافآت:

تعرف بأنها مبلغ من المال تدفعه المؤسسة المستخدمة إلى الموظف في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع<sup>2</sup> و هنا تتجلى علاقة المكافأة مع العمل المؤدى، أما المنح فتعرف بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنح في مناسبات مختلفة (الزواج، الأعياد الوطنية أو الدينية خاصة بالمؤسسة) تعبير عن رضا صاحب العمل، في الأصل المكافأة تبرع من صاحب العمل، إن شاء منحها و هذا ما قضت به محكمة النقص الفرنسية<sup>3</sup> لكونها تدفع على العموم طوعا إلا أنها قيدت القاعدة باستثناءات هامة و هي:

- تصبح جزءا متمما للأجر إذا نص عليها القانون، عقد العمل الفردي أو بنص في عقد جماعي، بحيث تستحق بمجرد تجسيد الشروط الموضوعة لدفعها .

<sup>1</sup> Decret N°72/908 du 05/10/1972, portant majoration des rémunérations des personnels civils et militaires de l'État aux 1er septembre et 1er octobre 1972 et incorporation partielle de l'indemnité de résidence au traitement soumis à retenues pour pension, jorf du 08/10/1972 p10627

<sup>2</sup> الياس يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل .- معهد الإدارة الرصافة-العراق-1987 - ص94

<sup>3</sup> دالوز 1968 - نقض اجتماعي - 21 شباط 1968 ص 395

- لها صفة الأجر إذا كانت تدفع بحكم العادات المتبعة في المهنة بحيث تتخذ صورة الإلزامية من حيث:

\* الاستقرار و الانتظام في دفعها كلما توفرت الشروط المطلوبة .

\* الاعتقاد بإلزاميتها باعتبارها تدفع بمقابل العمل . الحالة الأولى لا تشكل أية إشكالية في تطبيقها، لكون الالتزام يصدر في نص قانوني أو بند في العقد بحيث تنظم شروط استحقاقها وطريقة حسابها وكذا ضمها أو إخفائها في احتساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي التعاقد و الضريبة وتمنح لكل شاغلي الرتب المعنية تحقيقاً لمبدأ العدالة في الأجر ، أما الحالة الثانية التي تقتضي باستمرار التعامل بها ، فقد تطرح مشاكل في التطبيق من حيث أن المدة اللازمة لاعتبار عنصر الاستقرار قائم أم لا ، لذا ذهب بعض التشريعات إلى إقرار مدة ثلاثة سنوات ، وهذا ما نصت عليه المادة 42 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 ، بتاريخ 17 أوت 1987 ويستلزم الأمر العمومية و الثبات في دفعها.

وبتوفر هذه الشروط تصبح جزءا من الأجر و يلتزم المستخدم بدفعها.

## 2 . تعويض المصاريف المهنية:

يلجا الموظف أثناء أداء عمله إلى تحمل بعض المصاريف كاستعمال السيارة الشخصية ، النقل الملابس ، الإطعام، الإيواء لاسيما عند أداءه مهمة خارج إقليم عمله فتشكل أساسا دينا على المستخدم طالما أنها تقع عليه مصاريف لا يتحملها الموظف إن بقي في موقع عمله وغالبا ما تكون استثنائية، فهي تعتبر بمثابة وفاء بدين فحسب بالتالي تكون غريبة عن الأجر.

وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في حكمها لماي 1948 باعتبارها ليست

مقابلا، نما تعويضا بحتا لافتقار في الذمة المالية الموظف للعمل والذي يخضع لأحكام القانون<sup>1</sup> المدني .

<sup>1</sup> محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة - دار الفكر - القاهرة - 1976 - ص 144

إلا أن التعويضات التي يتحصل عليها الموظف قد تفوق بكثير ما صرفه، مما يعطيها صبغة مزايا إضافية قد تخفى زيادة حقيقية في المرتب مما يجعلها من متمات الأجر باعتبارها تغطي الجهد الإضافي المبذول من طرف الموظف<sup>1</sup>.

في حين تعتبر المنح الخاصة بالإطعام، السكن والسيارة التي يستقر في دفعها للأعوان من متمات الأجر وهذا ما آلت إليه قرارات محكمة<sup>2</sup> النقض الفرنسية رقم 1937/1938 و محكمة العمل العليا العراقية في (1976) والآراء الفقهية المختلفة، وكذا التشريعات المعاصرة .

### ثالثا: أنواع التعويضات .

تصنف التعويضات حسب شكلها (مالية أو عينية ) لطبيعتها (مباشرة أو غير مباشرة) و منها مرتبطة بالانتماء إلى الإدارة أو بالأداء و ظروف العمل وبعضها تتبع الوضعية العائلية للعون و فيما يلي أهمها :

#### 1 التعويضات المرتبطة بالموظف :

توجه أساسا هذه التعويضات لمكافأة حسن الأداء و الولاء أو الاستمرار في خدمة المؤسسة كالخبرة، المردودية و التأهيل كما يلي:

##### أ. تعويض الاقدمية أو الخبرة:

و هو ما يسمى بتعويض الخبرة التي يكتسبها بعد قضاء مدة معينة في الوظيفة، يتم احتسابها حسب التنظيم من حيث المدة و الكيفية تسمح للموظف الانتقال من درجة إلى أخرى يتلقى على إثرها مبلغ يناسب الرقم الاستدلالي الجديد، و هي بمثابة ترقية من درجة إلى أخرى أعلى<sup>3</sup>.

فهي موجهة للأعوان الذين اكتسبوا خبرة و مهارة في مجال عملهم و هو تعويض ثابت يضاف إلى الأجر القاعدي، و تحسب بنسب تحتسب على الأجر الأساسي أو بمنح مبالغ

1 الياس يوسف - مرجع سابق - ص 97

2 جلال مصطفى القرشي - شرح قانون العمل الجزائري - الجزء الأول -علاقات العمل الفردية - ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر .

3 المرسوم الرئاسي 07/304 المؤرخ في 29/09/2007، المرجع السابق، المواد من 9 إلى 16

جزافية لكل عامل حسب مراحل سنوات عمله في المؤسسة في القطاع أو خارج القطاع .  
ولإعطائها نوع من الدافعية خضعت لنظام التقييم و يشترط للاستفادة منها ما يلي:

- مضي المدة الزمنية المحددة لمنح العلاوة فكل فترة مستقلة عن الفترات السابقة.

- مستوى معين من الأداء في الوظيفة خلال الفترة المعنية.

- استعمال نظم التنقيط و التقييم يتم على أساسها تحديد وتيرة الترقية.

## ب - منحة المردودية الفردية:

أدخلت هذه المنحة في المؤسسات الإدارية لا سيما في الأنظمة التي تعتبر الوظيفة العامة كمهنة مثل إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية بحكم مقتضيات عصره الإدارة و خلق إدارة عليا تستلزم إدراج اجر تشجيعي يكافئ به الفعالية و الجهد الإضافي<sup>1</sup> .

و قد اخذ المشرع الجزائري بهذا الاتجاه مكرسا اجر متغير حسب جدارة الموظف كما جاء في نص المادة119 من الامر 03 /06<sup>2</sup>.

و هي منحة تدفع لكل عون ينتج أكثر ما هو محدد أو الوصول إلى النتائج المرجوة من طرف المؤسسة لكون المردودية في الإدارة تستدعي لتقييمها و حسابها أنظمة معقدة و تسيير للموارد البشرية بصفة محكمة.

فهي تختلف من عون إلى آخر حسب مردودية كل واحد ، فتكون متفاوتة حسب تقدير السلطة المسيرة، بحيث قد يحرم منها إذا أساء في عمله أو الغياب و هذا الأخير يعد المعيار الأرجح في تقييمها مما يعطيها تسمية منحة الحضور . فيكافأ الموظف مرتين عن حضوره بالمرتب الأساسي ثم بهذه المنحة.

لذا يستوجب وضع نظام عادل و موضوعي لتقدير المردودية لمنح المكافأة أو العقوبة عند الإخلال بالواجبات المهنية و تربط أساسا بالعناصر الآتية:

- مستوى أداء و جهد الفرد و ما يحققه من نتائج و انجازات.

<sup>1</sup> 2 المرسوم التنفيذي رقم 10/134 مؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتهين ل[س]ك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، المادة 2، الجريدة الرسمية رقم 32 الصادرة في 16مايو 2010  
<sup>2</sup> الامر 03 06/ المؤرخ في المؤرخ في 15 جولية 2006، مرجع سابق

- تدرج المكافأة بالارتقاء مع مستوى الأداء.

إن إقرار هذه المنحة لا يعد مساسا بمبدأ المساواة كلما توفرت شروط استحقاقها و إنما لتحقيق العدالة الداخلية و تحفيزا إضافيا للموظف بحيث إن التطورات التي طرأت في الإدارة استلزمت التخلي عن هذه القاعدة الجامدة للمساواة بين موظفي نفس الصنف و الرتبة فعمدت إلى وضع نظام لتقييم عمل الأعوان عن طريق التنقيط<sup>1</sup>.

ففي فرنسا اتخذت الدولة مرسوما بتاريخ 6 فبراير 1950 لتحديد شروط منح مكافآت المردود إلا أن صعوبة وضع نظام دقيق لتقييم النتائج المتوصل إليها و درجة الإلتقان يطرح بإلحاح موضوعية وصرامة التقييم إذ عادة ما تمنح لكافة الأعوان نفس النقطة و يستفيدون بنفس العلاوة التي تصبح تكافئ الرداءة و ليس الجودة فتصح الخلل في الأجور.

و ما يمكن استخلاصه إن هذه المنحة في الإدارة غير مرتبطة بكيفية أداء الخدمة لأغلبية أعوان الدولة ، لكونها تخضع السلطة التقديرية للمسؤول لا غير.

و هنا قد يلجا إلى إقرار منحة للمردودية الجماعية لكون أن النتائج الايجابية التي تتحصل عليها المؤسسة ليست نتيجة جهد أو تدخل فرد واحد و إنما مجموعة من العمال التي تكون نشاطاتهم مترابطة بشكل يؤثر كل طرف حسب كفاءته و طريقة عمله في المجموعة .لذا إن منح هذه المكافأة تنمي روح التضامن في العمل و المراقبة الداخلية أو الجماعية.

و هذا ما اقره القانون الأساسي العام الموظف بمكافأة كل أعوان المؤسسة عن النتائج المحققة ، إلا أنها تحولت إلى مكمل للأجر و تخفي بذلك حتى عجز المؤسسة لكون انه لا يوجد أي مسؤول يقر بفشله و أن الدولة هي التي تتحمل أعباء الأجور حتى في بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية<sup>2</sup>.

### ج . منحة التأهيل :

<sup>1</sup> FRANCIS DELPEREE-Le statut juridique des differentes composantes des remunerations dans la fonction publique Belge-La remuneration accessoires-Revue Algérienne desSciences Juridiques-Economiques et Politiques-Volume xx-N°2-Juin 1983-P375

<sup>2</sup> خرفي الهاشمي ،مرجع سابق، ص 253

تأخذ بعض التشريعات بتحفيز على تطوير المستوى التأهيلي للموظفين سعياً لتحسين الخدمة، فتدفع منح إضافية عن التأهيل الإضافي<sup>1</sup> الذي يتحصل عليه الموظف في مساره المهني.

يتم ذلك بالحصول على شهادات تثبت مؤهل علمي و تكويني أعلى مما كان عليه، في مجال اختصاص الموظف أو متطلبات الوظائف المنشأة و هذا شرط أساسي للاستفادة منها.

يستفيد المعني من منحة عبارة من مبلغ جزافي أو نقاط استدالية تضاف إلى الأجر أو ترقية بالدرجات و من رتبة إلى رتبة أعلى تساعد هذه المنحة على دفع الموظفين لاكتساب و تطوير معارفهم و مؤهلاتهم للتلاؤم مع التطورات التي تشهدها المؤسسة، مع إمكانية الإلحاق بوظائف أعلى.

كما تستفيد المؤسسة المستخدمة بكفاءات و مؤهلات جديدة، وعلياً و متخصصة لتحقيق الكفاية الإدارية دون اللجوء إلى توظيف عناصر جديدة لا تكون في نفس المستوى. إلا أن هذا الإجراء يستلزم وضع نظام محكم للتكوين، و توفر المؤسسات التعليمية المتخصصة إلى جانب تنظيم رفيع في التسيير.

أما في الجزائر فتمنح أساساً لأسلاك الطب، التعليم و البحث العلمي شهرياً بنسب من 7% إلى 57% من الأجر الأساسي.

#### د . تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة:

تمنح للأعوان الذين يقومون بأعمال خارج ساعات العمل القانونية تعويضات مناسبة للوقت الإضافي المكرس في الخدمة بصفة استثنائية<sup>2</sup> في حدود الساعات المحددة في النظام الداخلي أو القانونية، و عند تجاوز هذا الحد تأخذ صورة الديمومة تمنح تعويض جزافي ، تضاف إلى الأجر الأساسي و لا يمكن الجمع بينهما .

<sup>1</sup> شفيع إمام – مرجع سابق-ص 162

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 306/10 المؤرخ في 13/05/2010 الذي يؤسس النظام التعويض للأعوان المتعاقدين، الجريدة الرسمية الرسمية العدد 32 الصادرة 16/05/2010 في

لا يستفيد من هذه المنحة شاغلي مناصب تم احتسابها في تقويم المنصب ذاته و الأرجح في الوظيفة العمومية تؤخذ بتعويض الخدمة الدائمة و نادرا ما تحتسب في المرتب و إن كانت مقررة قانونا.

هذا الإجراء يؤكد حدود عمليات تقييم و تصنيف مناصب من حيث متطلباتها وتعقيدها، قد يرجع هذا إلى النقص الفادح في الموارد البشرية أو عدم استعمالها العقلاني.

## 2 التعويضات المتعلقة بالمنصب:

و هي علاوات مكملة للأجر الأساسي، عادة ما يلجأ إلى إقرارها لتدارك نقائص عمليات التصنيف و الترتيب للوظائف، و اللجوء إلى المزايدة للبحث عن سبل جذب الموظفين للوظائف التي ينفر عنها إما لطبيعتها أو لوجود قطاعات أخرى أكثر جاذبية كما تطبق زيادات في النقاط الاستدلالية لصالح بعض الوظائف التي تلقى عليها مسؤوليات إضافية لا تشملها الرتبة التي ينتمي إليها الموظف كما هو الحال بالنسبة للوظائف النوعية في المؤسسات الإدارية و العلمية و الثقافية" رؤساء المصالح-رؤساء المكاتب أو الكتاب العامون...الخ."

هذا الصنف من العلاوات ينبغي أن يندرج في الأجر و يدخل في مكونات الأجر الأساسي و يخضع لنفس المبادئ من الحماية.

### أ. تعويض الضرر:

هذا التعويض موجه للاستجابة أكثر لمتطلبات المنصب لما يشكل من أضرار و إرهاق للموظف، مما يستدعي منحه تعويض لكل من يحتل هذا المنصب<sup>1</sup>.

و يطبق هذا التعويض في حالة عدم احتساب الضرر المحتمل في تقييم و تحليل المنصب ، و قد تضاف هذه المنحة لتشجيع الالتحاق ببعض الوظائف التي يقل الإقبال عليها، رغم أنها محتسبة في تصنيف المنصب، لكونها لا تتطلب مؤهلات تسمح لها احتلال درجات عليا.

<sup>1</sup> جلال مصطفى القرشي - مرجع سابق ص 189.

و باعتبارها تمنح مقابل العمل في ظروف معينة تستدعي بذل جهد إضافي و شاق فمن الطبيعي أن تلحق بالمرتب الأساسي و تخضع لحساب التقاعد و الضمان الاجتماعي لتمتعها بصفة الديمومة.

و ليس هنالك أي تفسير لتعميم منحها لكل أعوان الإدارة مهما كانت الرتبة والوظيفة و غير معرضين لهذه المخاطر فتصبح مجرد مزايا و إضافات مموهة للمرتب و تخلق عدم المساواة.

### ب . علاوة المنطقه:

تخص هذه العلاوة المناصب المتواجدة في مناطق معينة بحكم الأهمية و الأولوية في التنمية التي توليها الإدارة كالمناطق الجنوبية النائية أو التي تعرف صراعات و أزمات التي ينفر عنها الأعوان

فإلى جانب التسهيلات و الامتيازات المختلفة التي تمنح للأعوان للانتقال و البقاء في هذه المناطق من حيث وتيرة الترقية - الإجازات، فإنه يمنح تعويضات بنسب متفاوتة حسب الرتبة على أساس الأجر الأساسي، بحيث تصبح متممة لهذا الأخير.

### 3 التعويضات ذات الطابع الاجتماعي:

تتعلق أساسا بالوضع العائلية للموظف وتتغير حسب تطور وضعيته (متزوج أو أعزب"، الزوج أو الزوجة له دخل أم لا "له أطفال أم لا "سن الأطفال، عددهم، ممتدرسين أم لا") كما أن مقدارها يتفاوت حسب المرتب الأساسي للموظف.

و هي عديدة حسب كل قطاع و منطقة و الشائع في التشريعات المختلفة و التشريع الجزائري ما يلي:

#### أ . المنحة العائلية:

يستحقها كل موظف يتكفل بطفل على الأقل و زوجته لا يتقاضى أي اجر أو دخل<sup>1</sup>، و غالبا ما تحدد بمبلغ جزافي لكل طفل في حدود التنظيم الساري، يستجيب عادة للتخطيط

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 07 / 292 المؤرخ في 26 / 09 / 2007 المتضمن التعويضات العائلية، جريدة رسمية العدد 62 الصادرة في 10 / 03 / 2007، ص 13

العائلي السائد، و هي عبارة عن تكمله للأجر الأساسي قصد الاستجابة و التكفل بالنفقات الطارئة في ميزانية العائلة<sup>1</sup> .

### ب . منحة الأجر الوحيد :

تمنح للموظف الذي يكون زوجه ماكث في البيت و لا يزاول عمل بأجر و تحدد بصورة جزافية إما موحدة لجميع الأسلاك أو متفاوتة حسب مستوى الأجور كما هو الحال في الجزائر<sup>2</sup> .

### ج . منحة التمدريس :

توجه هذه المنحة للتكفل بنفقات تـمدرس أولاد الموظف، و تدفع مرة واحدة في السنة أثناء الدخول المدرسي مع تقديم شهادة مدرسية و شهادة عائلية ، تحدد قيمة هذه المنحة عادة بصفة جزافية إما موحدة أو بنسب متفاوتة حسب أجر الموظف .

## الفرع الثالث : الاقتطاعات من الأجر .

يخضع الأجر لاقتطاعات مختلفة و لأغراض متعددة تؤثر سلبا ليس فحسب في حجم الأجر الذي يتلقاه العون و إنما أيضا وبدرجة اكبر المستخدم و نذكر منها ما يلي :

### 1 . المشاركة في الضمان الاجتماعي والتقاعد :

سمح نضال الطبقة الشغيلة من كسب مزايا عديدة و من أهمها الحق في الحماية الاجتماعية و الاستفادة من المزايا التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد وأصبحت اغلب التشريعات تفرض على المستخدمين إدخال في كتلة الأجر الحصة المخصصة للضمان الاجتماعي و التقاعد.

<sup>1</sup> حمادة محمد شطا، النظام القانوني للأجور و المرتبات في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص35  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 07 / 292 المؤرخ في 26 / 09 / 2000، مرجع سابق، المادة الأولى

يتولى عملية الاقتطاع صاحب العمل عند إعداد كشوفات الأجور والمرتبات و ذلك بطريقة إجبارية على كافة العمال مهما كانت جنسيتهم "جزائرية أو أجنبية" و مهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري و مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة و مهما كان القطاع سواء كان عام أو خاص من مساهمتهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و قد تم تقسيم حصة التأمين الاجتماعي على قسمين: قسم يدفعه المستخدم و الآخر يدفع من حصة الموظف.

و يستفيد الموظف من جراء هذه المساهمة بعدة منافع من تعويضات عن حوادث العمل و المرض له و لعائلته الغير مؤمنة و كذا منح عائلية و نفس الشيء بالنسبة للتقاعد وهنا يطرح إشكال تصنيف المساهمة من جهة و المنافع المنجزة عنها هل هي من مكونات الأجر أو غريبة عنه و على أية حال تصرف بمناسبة دفع الأجر<sup>1</sup>.

• و في هذا الصدد و بخصوص مساهمة الموظف يوجد تيار يعترض عن اعتبارها جزءا من الأجر باعتبارها فرضت من قبل السلطة العامة في حين يذهب الأستاذ جلال مصطفى القرشي إلى عكس ذلك باعتبارها جزءا من مكسب العامل .

• أما بالنسبة لمشاركة المستخدم فهي تعد أكثر تعقيدا بحيث اختلف الرأي فيها من قبل الفقه و القضاء في مجال تصنيفها إذ يرى الاتجاه الأول بعدم وجود أية صلة مع الأجر باعتبارها لا تكافئ العمل و لا تدخل في ذمة الموظف و لا تصرف من دخله بل هي عبارة عن ضريبة تدفع بقوة القانون وهذا ما توصل إليه القضاء الفرنسي.

• أما الرأي الثاني يدمجها في الأجر لكونها تدفع بمناسبة علاقة العمل و أنها تعود بمنافع على العمال و تدخل في هذا الإطار التأمينات الاجتماعية-حوادث العمل -التقاعد-التأمين عن البطالة-التقاعد المسبق لتصل حسب التشريعات إلى ما يقارب 40% من الأجر الأساسي يتحمل المستخدم نسبة اكبر<sup>2</sup> .

• أما المنافع التي يستفيد منها الموظف فاختلف أيضا في تكييفها ففريق يجعلها من متمات الأجر باعتبارها أجورا مؤجلة تخصم من الكتلة الاجرية المخصصة للموظف كمنحة

<sup>1</sup> جلال مصطفى القرشي - مرجع سابق- ص203

<sup>2</sup> جلال مصطفى القرشي - المرجع نفسه - ص204

التقاعد التي يستفيد منها الموظف عند توفره على الشروط المحددة لا سيما سنوات العمل و الاشتراكات و تأخذ شكل الأجر و تخضع لنفس الحماية.

في حقيقة الأمر تعود بالفائدة على الطرفين فالموظف يستفيد من حماية اجتماعية له ولعائلته أما المستخدم فتدخل المبالغ المدفوعة في تكاليف المؤسسة ويستفيد من تخفيضات في الضريبة كما تضمن صحة ورضا الموظف مما يعد حافزا للعمل.

كما تتخذ صفة التكافل الاجتماعي و مشاركة جماعية في تكاليف العائلة.

## 2 . الضريبة عن الدخل الإجمالي " IRG " :

يتخذ هذا الاقتطاع مصطلح الجباية الاجرية<sup>1</sup> و هي أيضا اقتطاع إجباري من مرتب 3الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة و لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب<sup>2</sup> فيتحول المستخدم إلى جابي الضرائب و تخضع لشروط و معايير يحددها التشريع. تتناسب مع دخل الموظف بحيث تحدد بنسب قد تكون متفاوتة حسب حجم و مستوى الأجر و تدفع شهريا و تأخذ بعين الاعتبار المبالغ التي تعود إلى الموظف مقابل عمله لذا يلجا إلى استثناء بعض المداخل مثل:

- التعويض عن المصاريف التي يتحملها أثناء أداء مهامه
- المنح العائلية لكونها متممة للأجر و تتبع الوضعية الشخصية الموظف و لمواجهة نفقات إضافية
- تعويض المنطقة الجغرافية لمنح صاحبها امتياز أكثر.
- الامتيازات العينية كالسكن و التغذية واللباس إلى غيرها لأنها لا تدخل في كشف الأجر كما يلجا إلى استثناء بعض الفئات مثل . المعوقين . ذوي الدخل الضعيف اقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى أو عند حد معين إلى غير ذلك من الفئات التي تستثنى عن طريق القانون لأنه لا يمكن إقرار ضريبة إلا بقانون ألا وهو قانون الضرائب.

<sup>1</sup> ولهي بوعلام، مداخلة تحت عنوان الضريبة على الاجور و المرتبات و اشكالية التوظيف، دراسة ومقارنة تطبيقية -حالة الجزائر، ص 1  
<sup>2</sup> المديرية العامة للضرائب، النظام الضريبي الجزائري، منشورات الساحل، الجوانر 2010، ص 4

تدخل هذه الاقتطاعات في إطار التكافل الوطني و المساهمة في بناء الدولة وتسييرها فإنها تؤخذ بعين الاعتبار في احتساب والتفاوض في تحديد الأجر مما يدفع بالمنظمات النقابية بالمطالبة بتخفيضها لرفع من دخل الموظف و غالبا ما تلجا الدولة إلى رفعها لمضاعفة مداخيل الميزانية والتخفيف من عبئ الكتلة الاجرية بالنسبة لفئة الموظفين و عمال المؤسسات العامة .

### 3 . الاقتطاع عن الغيابات :

من البديهي أن الموظف يستفيد من اجر مقابل أداء الخدمة تال ي يؤديه ا وفقا للمدة القانونية المحددة بحيث يرجح معيار الزمن لتحديد الأجر الأساسي أكثر من غيره لسهولة تطبيقه وعدالته ، و غالبا ما يلجا إلى مكافأة الإنتاجية، الأداء الإضافي، بتعويضات.

و المبدأ إن استحقاق المرتب يتم بمقابل و هو القيام بمهام في أوقات العمل المحددة، فيحدد الأجر إما بالساعة أو اليوم أو الشهر فيتحصل العون على نفس الأجر المدفوع لكل من يقوم بعمل و حجم زمني مماثل.

لذا يتم إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيها حسب القيمة المناسبة ووفقا للإجراءات المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة أي حسب تنظيم علاقات العمل داخل كل مؤسسة كما يكافأ الموظف الذي يؤدي ساعات إضافية أي تفوق المدة القانونية المحددة<sup>1</sup>.

إلا أن لهذه القاعدة الموضوعية استثناءات تتمثل أساسا في الإجازات ، العطل الأسبوعية و السنوية العطلة المرضية، الأعياد الوطنية و الدينية والدولية إلى غير ذلك التي يستفيد منها الموظف حسب شروط يحددها القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة<sup>2</sup>.

و هنا يطرح أشكال تطبيق الخصم عن أيام الإضراب الذي أصبح مباح حتى في الإدارات العمومية بحيث يجب التفرقة بين الأيام أو المدة التي تتم فيها بترخيص من السلطة المختصة و احترام الإجراءات المحددة من حيث تقديم الطلب و فشل محاولات الصلح أو المفاوضات ، و الحالة التي يتم الإضراب دون ترخيص.

<sup>1</sup> المادة 207 من الامر 03/06،مرجع سابق،"تنص أن الموظف ،مهما كانت رتبته ، لا يمكن أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ."

<sup>2</sup> المادة 208 من الامر رقم 03/06،مرجع سابق

باعتبار أن الموظف لم يعمل في كلتا الحالتين لا يستفيد في الأصل من مرتب إلا أنه لأسباب إنسانية من جهة و لكون الإضراب جاء بسبب تهاون المؤسسة أو أن يصدر اتفاق يدفع المرتب ولا يخصم منه.

إلى جانب ما سبق ذكره هنالك اقتطاعات تتم برضا و معرفة الموظف كالمساهمة في التعاضديات للاستفادة من بعض المنافع و خصم التسبيقات التي تلقاها من قبل إلى غير ذلك من الحالات التي يجب أن يكون على علم بها و مبررة، كما وصت به هيئة العمل الدولية بخصوص الحد من الاستقطاعات بالقدر الذي يضمن العيش الموظف و أسرته<sup>1</sup>

### ثالثا : مكونات الأجر

#### مكونات الأجر:

**1. أجرة المنصب:** تكون أجرة المنصب من سبعة عناصر أساسية هي: الأجر الأساسي, تعويض الساعات الإضافية, تعويض الخبرة المهنية, مكافأة المردود الفردي و الجماعي, تعويض عمل المنصب,<sup>2</sup> تعويض الأضرار المهنية.

● الأجر الأساسي: الجر الأساسي للعامل هو المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة و هذا حسب القانون 90-11 و عليه فان الأجر الأساسي لكل عامل تكون حسب رتبة منصبه في جدول سلم الدرجات.

● تعويض الساعات الإضافية<sup>3</sup>: لقد حدد ق.ع.ع في المادة 26 منه مدة العمل اليومي ب 12 ساعة غير انه كان أكثر وضوحا في المادة 31 و التي تنص أنه يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا, وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 12% من المدة القانونية و بالمقابل فانه يخول أدات ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الجر العادي للساعة.

<sup>1</sup> التوصية 85 للمؤتمر العام لهيئة العمل الدولية المنعقدة بجنيف في 08 جوان 1949 الدورة 32 تكملة لاتفاقية 95 حول حماية الاحور

<sup>2</sup> سليمان احميه التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, الجزء الأول, طبعة 8 192 ص 198

<sup>3</sup> سليمان احميه مرجع سبق ذكره 232-233

- تعويض الخبرة المهنية: قد يتمتع العامل بأقدمية في العمل تنتج له خبرة في الميدان و تمنحه حق للاستفادة من التعويض يسمى بتعويض الخبرة المهنية, و يرتبط مبلغه بأقدمية العامل و طبيعة منصب عمله لان قيمته ما هي إلا نسبة مئوية 60% من قيمة أجره الأساسي و تختلف هذه النسبة باختلاف قطاعات النشاط

الجدول رقم (1) نسب تعويض الخبرة المهنية

النسبة المئوية لكل سنة	السنوات
1.50% لكل سنة	من 1 سنة إلى 7 سنوات
2% لكل سنة	من 8 سنوات إلى 23 سنة
2.50% لكل سنة	من 24 سنة إلى أكثر من 30 سنة

المصدر: الاتفاقية الجماعية لـ 1991 CNAS

- تعويض عمل المنصب<sup>1</sup>: يسمى عمل المنصب كل عمل يتم خارج أوقات العمل العادية و ينظم في شكل فرق متعاقبة تعمل ب التناوب في فترة يوم إذا اقتض ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة, و يخول هذا العمل الحق في التعويض أي أن كل عمل في غير أوقات العمل العادية ينظم في شكل فرق متعاقبة, أو يتم ليلا فهو عمل منصب يستحق التعويض و نشير إلى انه يعتبر عمل ليلي كل عمل يتم بين الساعة التاسعة ليلا و الخامسة صباحا, و تحدد قواعده و شروطه و كذا المرتبطة به مع مراعاة انه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي, كما يمنع على المستخدم تشغيل العاملات في أي عمل ليلي إلا برخصة خاصة يمنحها مفتش العمل المختص إقليميا عندما يبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات المهنة.

<sup>1</sup> المادة 27 من قانون 11-90

- مكافأة المردود الفردي و الجماعي: يقر القانون أن للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي و هو ما جاء ضمنيا في الفقرة الأخيرة من المادة 81 من قانون علاقات العمل, كما أن مكافأة المردود الجماعي لم تعتبر إحدى مكونات أجرة المنصب و خاضعة لاشتراكات صندوق التأمين الاجتماعي و حوادث العمل و الأمراض المهنية إلا ابتداء من أول فيفري سنة 1993م<sup>1</sup>.
- تعويض المخاطر: اشرنا فيما سبق إلى انه يأخذ بعين الاعتبار في تصنيف العمال مجمل العناصر و العوامل و المتطلبات و الخصائص التي تمي منصب العمل زيادة على ظروف العمل و المضغوطات المادية و النفسية التي يفرضها غير أن الأجهزة المكلفة بحصر ذلك غالبا عن الإحاطة بكل هذا بصفة كلية و شاملة, إذ تظهر في الميدان بعض المشاق و الأضرار أو المخاطر لم تأخذ بعين الاعتبار, و هو ما يستوجب التكفل بحماية العامل منها إما بتحسين ظروف و شروط العمل أو التعويض عن الأضرار و الإخطار الناتجة عنها.

**أجرة المنصب = الأجر الأساسي + تعويض الساعات الإضافية + تعويض الخبرة المهنية + مكافأة المردود الفردي و الجماعي + تعويض عمل المنصب + تعويض المخاطر + مكافأة المجاهدين**

2. العناصر التكميلية: تم تحديد هذه العناصر في القانون الأساسي العام للعامل و احتفظ بها بعد ذلك دون تغيير إلا من حيث قيمتها النقدية و هي: تعويض السلة, تعويض السكن, تعويض النقل.

- تعريف السلة: يستحقه العامل الذي يتناول وجبة غذاء أثناء تواجده في منصبه لكن ينعدم به مطعم المركز.

<sup>1</sup> المادة 27 من قانون 11-90

- تعريف النقل<sup>1</sup>: و يستحقه العامل الذي يبعد منزله عن مكان عمله ب 1 كلم فأكثر و يحسب مبلغه بناء على المسافة المقطرة بالكيلومتر.

الجدول رقم (02): جدول مبالغ تعويض النقل

مبلغ التعويض	المسافة (المقر - مكان العمل )
120 دج	من 1 كلم ← 5 كلم
180 دج	أكثر من 1 كلم ← 5 كلم
240 دج	أكثر من 10 كلم ← 15 كلم
300 دج	أكثر من 15 كلم ← 20 كلم
650 دج	أكثر من 20 كلم فما فوق

المصدر الاتفاقيات الجماعية ل CNAS ديسمبر 1991

3 - العناصر الأخرى: هي باقي العناصر الأخرى المكونة للأجر و المتمثلة في المنح العائلية, الأجر الوحيد, تعويض المنطقة.

المنح العائلية: و هي عبارة عن مبالغ مالية تمنح للعامل و محددة على أساس عدد أولاده الذين هم في كفالتة و الذين لم يبلغوا بعد سن الرشد.

ونشير الى أنها كانت تقع بالكامل على عاتق الدولة إلى غاية صدور قانون المالية سنة 1999 والتضمن التغيير على النحو الموضح في الجدول التالي

<sup>1</sup> سليمان احميه, مرجع سابق ذكره

الجدول رقم(3): نسب توزيع المنح العائلية.

السنة	الدفع على عاتق ميزانية الدولة	الدفع على عاتق الهيئة المستخدمة
1999	%75	%25
2000	%50	%50
2001	%25	%75
2002	%100	%100

المصدر: قانون المالية لسنة 1995

إلا انه طبق هذا القانون إلى غاية أوت 2002 فقط حيث صدر القرار القاضي بان المنح العائلية تعود لتقع على عاتق الدولة بنسبة 100%.

الأجر الوحيد<sup>1</sup>: و هو المبلغ الذي يعطى للعامل لذي في حالة ما إذا كان زوجه لا يعمل و قد أصبح مستقلا باسم عنصر الأجر الوحيد من 26 ماي 1994 بموجب المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 08/94 بعد ما كانت تمنح ضمن المنح العائلية و يحدد مبلغه حاليا ب 600 دج.

تعويض المنطقة الجغرافية: و هو مبلغ يعطى للعامل الذي يقع منصب عمله أو يكلف بمهمة مؤقتة في منطقة جغرافية نائية أو صعبة و يدفع هذا التعويض بصفة مكاملة للأجر و قد أحال قانون علاقات العمل اختصاص تحديد هذا التعويض إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة لمؤسسة و هذا بمقتضى الفقرة 04 من المادة 120 منه.

<sup>1</sup> سليمان احميه مرجع سبق ذكره 232-233

## رابعاً : نظام وطرق دفع الأجر

-نظم و طرق دفع الأجر :تختلف نظم و طرق دفع الأجور من نظام إلى آخر و من دولة إلى أخرى، كما تختلف باختلاف الصناعات أو النشاط في الدولة الواحدة و المخطط التالي يوضح أهم هذه الأنظمة<sup>1</sup>:

- 1 . نظام دفع الأجر على أساس الزمن :يدفع الأجر حسب هذا النظام على أساس فترة العمل، و وحدات الزمن المستعملة تتمثل عموماً في الساعة و الشهر ع=س.ز و القاعدة العامة لحساب الأجر هنا تكتب على النحو التالي :ع: الأجر العام س: الأجر بالساعة ز: الزمن بالساعات يعتبر هذا النظام في دفع الأجر هو أكثر شيوعاً في غالبية المشروعات.
- 2 . دفع الأجر على أساس الإنتاج :بداية تطبيق هذا النظام سادت أثناء وجود الحرف و هو شائع الآن في تحديد أجر عمال الإنتاج في الصناعة، و في ضوء هذا النظام يتوقف أجر الفرد على إنتاجيته، و يتبع هذا النظام طريقتان لتحديد الأجر هما:

• الأجر على أساس الإنتاج الفردي.

• الأجر على أساس الإنتاج الجماعي.

أ/ الأجر على أساس الإنتاج الفردي :يتقاضى الفرد عن عدد الوحدات الإنتاجية التي قام بإنتاجها بمفرده على أن مقدار كسب العامل يرتبط بطريقة حساب أجره . و هناك عدة طرق لحساب الأجر على أساس الإنتاج يمكن تحديدها بطريقتين هما:

\* طريقة أجر القطعة الموحدة :يتم دفع أجر موحد للفرد عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن الوحدات المنتجة، أي تكلفة الإنتاج المباشر لكل وحدة منتجة ثابتة، و هذه الطريقة الأكثر شيوعاً بين طرق الدفع بالإنتاج<sup>2</sup>.

\* طريقة أجر القطعة المتغيرة :إن أجر القطعة الموحدة يعيبه ثبات تكلفة العمل المباشر و لا يترتب عن ذلك زيادة حجم الإنتاج أي ميزة تخفيض تكلفة العمل المباشر بالنسبة للوحدة

<sup>1</sup>قاشي يوسف، مرجع سبق ذكره، ص22

<sup>2</sup> يونس أحمد البطريق، مرجع سابق ذكره ص 19

الإنتاجية، و لهذا فإن بعض المؤسسات تختار هذا النظام باعتباره يعتمد على تحديد سعرين  
سعر القطعة المنتجة و السعر الأخير، وهو منخفض إذا بلغت الوحدات المنتجة حدا معيناً.

### **المبحث الثاني : عموميات حول الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والاجور**

تعد النفقات العمومية من أهم المشاكل التي تواجه الدول خاصة النامية منها ، لذلك  
تسعى جاهدة لتوفير الموارد اللازمة لتغطية هذه النفقات على القطاعات العمومية المهمة  
كالصحة، التعليم، الأمن، الدفاع وغيرها من القطاعات ولا شك أن الضرائب من أهم الموارد  
الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة لسد نفقاتها ونجد أن الضريبة على الدخل الإجمالي إحدى  
أنواع الضرائب المطبقة من طرف المشرع الجبائي وذلك بفرضها على عدة مداخيل قد تم  
تحديدها في قانون المالية لسنة 1991 الصادر في 31 / 12 / 1990 وقد تم العمل به سنة  
1992 والضريبة على الدخل الإجمالي هي جزء من موضوعنا باعتبارها قسماً هاماً من  
أقسام الضرائب والدور الفعال الذي تلعبه في زيادة إيرادات الخزينة العمومية

### **المطلب الأول : الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور**

ان الإصلاح الضريبي فيما يخص الأشخاص الطبيعيين، جاء من خلال قانون المالية  
لسنة 1991 حيث تم تأسيس ضريبة وحيدة على مداخيل الأشخاص الطبيعيين عوضاً لنظام  
الضرائب النوعية الذي كان مفروضاً سابقاً منها الضريبة على الدخل الإجمالي وسوف  
نتطرق في هذا المطلب إلى جوانب هذه الضريبة.

### **أولاً :نشأة الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور**

أصبحت جميع الدول وخاصة منها دول العالم الثالث تعمل على تدعيم استقلالها  
الاقتصادي بعد أن نالت استقلالها السياسي، ورغم بعض العراقيل التي صادفتها ونظراً للفراغ  
القانوني في الميدان المالي والذي أدى بها إلى الاعتماد على أنظمة خارجية تحاول من  
خلالها بناء اقتصادها وتنميتها<sup>1</sup>.

وفي الجزائر ومنذ 1992م الدولة تسعى جاهدة إلى إدخال التعديلات الضرورية  
وخاصة على قوانين الضرائب والتي تتميز بنوع من التعقيد والصعوبة في التطبيق سواء

<sup>1</sup> بوريق جوزيان، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1982، ص117

بالنسبة للإدارة المختصة أو المكلفين على حد سواء، وسعائها للحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين واستقرار الأسعار في الأسواق وتمكين المواطنين من الحاجات الضرورية، فمنذ ذلك الوقت والدولة تعدل في كل مرة محاولة منها للتماشي مع التغيرات الحاصلة، واستمرت المحاولات العديدة للإصلاح الجبائي لخلق نظام جبائي يوفر لها رؤوس الأموال للقيام بمشاريع تنموية فتم تأسيس ضريبة وحيدة تسمى "الضريبة على الدخل الإجمالي".<sup>1</sup>

## ثانيا : تعريف الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور

### 1 . مفهوم الدخل:

اختلف مفهوم الدخل من فترة زمنية إلى أخرى ومن تشريع جبائي إلى آخر، وذلك لعدم وجود ملامح خارجية للدخل تميزه عن رأس المال، وقد قدمت العديد من المفاهيم للدخل تستند معظمها إلى عدد من القواعد وقد تلخصت هذه المفاهيم في نظريتين هما "نظرية المصدر" و "نظرية الإثراء" .

#### أ . نظرية المصدر:

تعرف هذه النظرية بأنه "كل قوة شرائية نقدية جديدة تتدفق بصفة دورية، خلال فترة زمنية معينة، بحيث يمكن استهلاكها دون المساس بمصدرها (رأس المال)<sup>2</sup>."

ومن هذا التعريف يمكن تحديد الخصائص<sup>3</sup> الأساسية للدخل وهي :

- **الدورية** : إن الدخل يمثل سيلا متدفقا، لابد وأن يكون ذا طبيعة متجددة، بحيث يتكرر أو يحتمل على الأقل تكراره بصورة دورية .
- **بقاء المصدر** : يتطلب استمرار تدفق الدخل أي تكراره أو احتمال تكراره بصورة دورية ضرورة استمرار مصدره أو بقائه .
- **الزمن** : يتدفق الدخل نتيجة استغلال مصدره لفترة زمنية قد تطول أو تقصر بحيث ينسحب هذا الدخل بالضرورة إلى فترة زمنية معينة .

<sup>1</sup> بوريق جوزيان، مرجع سابق ذكره

<sup>2</sup> يونس أحمد البطريق، مرجع سابق، ص115.

<sup>3</sup> يونس أحمد البطريق، مرجع سابق، ص 115 - 120 .

• **القابلية للتقديم نقدا:** إذا كان البعض قد عرف الدخل بأنه فيض متدفق من الإشباع فإن هذا التعريف يتسع مداه بحيث يتضمن كل من الدخول النقدية وغير النقدية، ونظرا لكوننا في مجتمع تقاس فيه القيمة بوحدات نقدية، فيجب أن يتصرف معنى الدخول غير النقدية إلى تلك التي يمكن قياسها نقدا، إذ يعتمد على النقود لقياس قيمة هذا الإشباع التي تختلف درجته من شخص لآخر ومن سلعة أو خدمة لأخرى .

• **قوة شرائية جديدة:** يعتبر الدخل كل قوة شرائية جديدة يمكن استغلالها دون المساس بمصدرها.

## ب . نظرية الإثراء :

يعتبر الاقتصادي الألماني ( SHANZ ) والذي يعتبر أول من قدم تعريفا للدخل يتفق مع مفهوم نظرية الإثراء، فقد عرف الدخل الشخصي بأنه : "ذلك التدفق الإثرائي الصافي خلال فترة زمنية معينة"<sup>1</sup>.

أما التعريف الحديث للدخل فإنه: " القيمة النقدية للزيادة الصافية إلى القوة الاقتصادية للفرد بين فترتين زمنيةتين"<sup>2</sup>.

مما سبق يتضح أن الدخل وفقا لمفهوم الإثراء يتضمن : " مجموع التكريم الرأسمالي خلال فترة زمنية معينة بالإضافة إلى مجموع الاستهلاك"<sup>3</sup>.

## تعريف الدخل الإجمالي:

هو كافة القيم النقدية أو القابلة للتقدير النقدي التي يحصل عليها الشخص نتيجة استغلاله مصدرا من مصادر الثروة<sup>4</sup>.

## تعريف الدخل الصافي :

ويقصد به ذلك الدخل الإجمالي الذي يطرح منه مجموع الأعباء والنفقات التي تدخل في النشاط أو المهن التي تنتج عنها هذه المداخل وبمعنى أدق أن<sup>1</sup> :

1 يونس أحمد البطريق، مرجع سابق، ص 124 .

2 محمد عباس محرز، اقتصاديات المالية العامة ، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010 ، ص 89 .

3 يونس أحمد البطريق، مرجع سابق، ص 125.

4 سوزي ناشد عدلي، أساسيات المالية العامة، بيروت، لبنان، 2009، ص 154

الدخل الصافي = الدخل الإجمالي - مجموع الأعباء والنفقات القانونية

## تعريف الدخل الخاضع للضريبة :

هو ذلك الدخل الصافي مطروح منه جميع الإعفاءات القانونية وبمعنى أدق أن<sup>2</sup> :

الدخل الخاضع للضريبة هو الدخل الإجمالي أو الإيراد الإجمالي - النفقات والأعباء القانونية إضافة إلى طرح الإعفاءات القانونية

## 2 . مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي :

هي ضريبة سنوية وحيدة تفرض على دخول وأرباح المكلف بالضريبة التي يحققها أو التي يحصل عليها كل سنة .

تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى "الضريبة على الدخل الإجمالي" وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة، المحدد وفقا لأحكام المواد من 85 الى 98<sup>3</sup>.

وفي تعريف آخر لها تعرف على أنها ذلك الاقتطاع الإلزامي النهائي من النقود يكون محدد سلفا من قبل الهيئات المختصة دون مقابل يقع على كاهل الذمة المالية للأشخاص الطبيعيين الذين حددتهم المادة 2 إلى المادة 7 من قانون الضرائب على الدخل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> منصور بن أعمارة ، أعمال موجهة في تقنيات الجباية، الجزء 2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 107.

<sup>2</sup> منصور بن أعمارة ، مرجع سابق، ص 107

<sup>3</sup> قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة ، 01 2012 ، ص 19.

<sup>4</sup> يونس أحمد البطريق، النظم الضريبية، الدار الجامعية، مصر، 2003 ، ص 126

ويقصد بها في تعريف آخر بأنها الضريبة التي تفرض على مجموع الدخل المتحقق للمكلف بالضريبة من مصادر متعددة<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا على أنها ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الأشخاص الطبيعيين بصفة صريحة، إلزامية نهائية وبأسلوب العدالة حيث أنها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع مداخيلهم ونشاطاتهم الاقتصادية إضافة إلى الوضع العائلي والالتزامات الأخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة، وهي تفرض على إجمالي المداخيل التي يحوزها نفس الشخص<sup>2</sup>

\* تتميز الضريبة على الدخل بمجموعة من الخصائص<sup>3</sup> وهي كالتالي :

. **تطبق على دخل الأشخاص الطبيعيين .**

. **ضريبة سنوية:** تستحق الضريبة كل سنة على أساس الأرباح أو الدخول التي حققتها المكلف بالضريبة أو التي تحصل عليها خلال سنة .

. **ضريبة إجمالية:** تقع على الدخل الإجمالي الصافي، الذي يتحصل عليه بعد طرح من الدخل الإجمالي الخام التكاليف المنصوص عليها قانونا .

. **ضريبة أحادية :** أي يضم ويشمل كل فئات الدخل .

. **ضريبة تصاعدية:** يتم حساب الضريبة بتطبيق سلم تصاعدي، مقسم إلى شرائح من الدخول الذي يسمح بتطبيق معدل تصاعدي كذلك، بشكل يكون فيه العبء الضريبي الملقى على عاتق المكلف بالضريبة أكثر أهمية كلما زاد دخله .

. **ضريبة تصريحية:** مادام انه يوضح ويحصل عن طريق جدول أو قائمة اسمية على أساس التصريحات بالدخول المكتتبه من طرف المكلفين بالضريبة .

\* كما لها أيضا مجموعة من المزايا تتمثل في :

1 محمد عباس محرز، اقتصاديات الجباية والضرائب، ITCIS، عين البنيان، الجزائر، ص 97

2 محمد عباس محرز، نفس المرجع . ص97

3 حنان شلغوم، اثر الإصلاح الضريبي في الجزائر وانعكاساته على المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012، ص97

- الشفافية: وذلك من خلال النظرة الإجمالية لمجموع مداخل المكلف وطريقة تحديد الدخل الخاضع للضريبة؛

- البساطة: بالنسبة للمكلف ولإدارة الضرائب معا، بحيث هؤلاء المكلفين مطالبون بضريبة واحدة على الدخل رغم تعدد المداخل ، وبالتالي تسهل عملية مسك الملفات الضريبية ومراقبتها؛

- الاقتراب من العدالة: بحيث أنها تحسب على أساس جدول متصاعد، مع مراعاة الظروف الشخصية للمكلف، كما تمكن من معرفة المقدرة الحقيقية للمكلفين باعتبار أن مجموع الدخل من أفضل الوسائل لقياس المقدرة المالية للفرد .

### 3 . الضريبة على الدخل الإجمالي الخاصة بالمرتبات والأجور

#### أولاً : تعريف المرتب والأجر

أ. المرتب: هو مبلغ مالي يتلقاه شخص موظف وهذا الراتب محدد في جدول منصوص عليه في القانون حيث نجد أن الموظف هو عبارة عن الشخص الذي يملك وظيفة عمومية في المؤسسات التابعة للدولة ( مؤسسات ذات ميزانية تابعة للدولة) <sup>1</sup>.

ويتمثل هذا الموظف العمومي في الوزراء التابعين للدولة ،المدرين والرؤساء التابعين للدولة، ودخل الموظف هو دخل لا يتغير .

ب . الأجر: هو مبلغ مالي يتلقاه شخص يدعى العامل وهو الذي يحدد مبلغ الأجر ولذلك لعدة اعتبارات منها خبرته وشهادته لذلك العامل الذي سيقدمه حيث نجد أن اجر هذا العامل يتحدد في السوق عند العرض والطلب حيث نجد هذه المؤسسة مستقلة ماليا عن الدولة "خاصة أو اعمال حرة" والأجر هو غير ثابت بل يحدده العامل نفسه <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سعيد عبد المنعم محمد وآخرون، دراسات في المحاسبة الضريبية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، 2006، ص 50  
<sup>2</sup> ناصر سومر أديب ، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا 2004، ص10

\* ومن خصائص الضريبة عن المرتبات والأجور :

. ضريبة شهرية بحيث تفرض على الدخل أو المرتب في نهاية كل شهر كما أن الضريبة المفروضة عليها هي ضريبة مباشرة.

. ضريبة يتم اقتطاعها من المصدر بحيث تقوم المصالح المختصة بالمؤسسة على اقتطاع مبلغ الضريبة مباشرة قبل استلام العامل لدخله مما يجعلها غير معرضة للتعرض الضريبي كما يتم اقتطاع المبالغ المالية القانونية المخصصة لكل من صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد وكذا البطالة وحوادث العمل والتقاعد المسبق بالإضافة لمساهمة رب العمل في هذه الاقتطاعات القانونية<sup>1</sup>.

**ثالثا: مكان فرض الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات والأجور**

إن الضريبة على الدخل الإجمالي تفرض في<sup>2</sup> :

. فرض الضريبة على الدخل الإجمالي على المكلف في مكان إقامة وحيد فإنها تفرض في مكان وجود إقامته .

- إذا كان له عدة محلات إقامة فإنها تفرض عليه في المكان المتواجدة فيه المؤسسة الرئيسية.

**رابعا : أهمية الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المرتبات والأجور**

تحتل الضريبة على الدخل الإجمالي أهمية كبيرة في الأنظمة الحديثة بكونها:

- وسيلة الدولة في معرفة المستوي الاقتصادي لأفراد شعبها فهي يتميز بين مختلف المداخل والإيرادات

- تحقق مبدأ العدالة الاقتصادية في الإنفاق وهذا راجع للبساطة التي يتميز بها المكلف مطالب بتصريح عن دخل واحد إجمالي والتي تكتفي الإدارة بفحصه.

- التقليل من ظاهرة التهرب الضريبي وهذا بتطبيق الاقتطاع منه المصدر تمكن الإدارة من معرفة الحالة المالية للمكلف بصورة واضحة ودقيقة.

<sup>1</sup> محمود جمام، النظام الضريبي وأثاره على التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، 2010، ص 122  
<sup>2</sup> المادة 08 من قانون الضرائب والرسوم المماثلة.

- تعتبر مصدرا ثابت ودائم للإيرادات العامة للدولة.
- تحقيق مبدأ العدالة بين المكلفين وهذا لأنها ضريبة تصاعدية حسب قيمة الوعاء الضريبي الذي يتم تحديده وفقا لتصريحات المقدمة<sup>1</sup>.
- يأخذ هذا النظام بعين الاعتبار الظروف الشخصية للمكلف بالضريبة ، التي تستوجب النظر إلي إجمالي الدخل الذي يحققه ومن تم مراعاة الحد الأدنى اللازم للمعيشة والإعفاء للأعباء العائلية.
- يسمح أيضا هذا النظام للدولة من تطبيق نظام الضريبة التصاعدية بصورة أدق مما يساهم في إعادة توزيع الدخل الوطني لصالح فئات محدودة الدخل.
- وكل هذه الأمور من شأنها الرفع من قيمة الإيرادات المحصلة لصالح الخزينة العامة.

#### خامسا : مزايا وعيوب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور

الضرائب المباشرة هي نوع من الضرائب التي يدفعها المكلف بالضريبة مباشرة لمصلحة الضرائب. تُفرض الضريبة المباشرة على دخل الأفراد وعلى الأرباح التجارية والصناعية للشركات، وعلى الأصول العقارية والممتلكات.

ويفرض هذا النوع من الضرائب مباشرة على الفرد<sup>2</sup> العائلة أو الشركة، فيتحمل الفرد أو الجهة المكلفة بالضريبة كامل عبئها، على خلاف الضرائب غير المباشرة.

ومن أبرز مميزات هذه الضريبة، سهولة تحصيلها، ودورها في تحقيق إلى حدّ ما، العدالة الاجتماعية.

1. سهولة تحصيل الضريبة المباشرة، مثلا على الدخل، تكمن في كونها تشمل طرفين فقط، وهما الفرد المكلف ومصلحة الضرائب، على خلاف الحال بالنسبة للضرائب غير المباشرة.

2. الضرائب المباشرة تحقق العدالة الاجتماعية، حيث يتم فرضها بنسب تصاعدية وفقا لشرائح الدخل أو قيمة العقار أو حجم الأرباح. فمعظم دول العالم تطبق أنظمة ضريبية مبنية على النظام التصاعدي، بحيث تتدرج نسبة الضريبة صعودا كلما زاد الدخل. ولكن

<sup>1</sup> موقع انترنت - <https://djelfa.info/vb/showthread.php?t=621324&styleid=14> - 2021/03/26

<sup>2</sup> موقع انترنت <https://www.alarabiya.net/aswaq/economic-terms/2017/02/01> 04/06/2021

بالرغم من تشابه النظام الضريبي في معظم دول العالم، يبقى هناك تباين بين الدول من حيث النسب الضريبية المفروضة.

وبالرغم من اتسام الضريبة المباشرة بمميزات عدّة، لكنها مقترنة بسلبيات عدّة، أبرزها، البطء في تحصيلها، وطول الفترة الزمنية ما بين استحقاقها وتحصيلها، بالإضافة إلى عبئها الكبير إلى أصحاب الدخل المرتفع أو العقار الثمين، ما يدفع البعض إلى التهرب الضريبي.

**المطلب الثاني : حساب وتسديد الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور**

**أولا : حساب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور**

**1 . طريقة حساب الضريبة على الدخل الإجمالي .**

تشمل الآلية الأساسية لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي العمليات التالية<sup>1</sup> :

حساب الدخل الإجمالي والذي يتكون من إجمالي الإيرادات الفئوية ونقصد بالدخل الإجمالي

**المرحلة الأولى :** مجموع المداخل والإيرادات التي يتحصل عليها الشخص أو المكلف بالضريبة وقد تكون صافية أو تكون خام أو إجمالية.

**المرحلة الثانية :** الدخل الصافي الإجمالي ونحصل عليها عن طريق خصم الأعباء والنفقات والتكاليف المحددة قانونيا وذلك من الدخل الخام الإجمالي والتي تحتسب كخصم من الدخل الخام الإجمالي.

ونقصد به ذلك الخام الإجمالي مطروح منه جميع النفقات والأعباء والتكاليف التي تخضع لنفس السنة المالية والتي يجوز خصمها قانونا ونحصل بالتالي على المعادلة التالية:

$$\text{مجموع الإيرادات} - \text{مجموع النفقات} = \text{الدخل الصافي الاجمالي}$$

**المرحلة الثالثة :** الدخل الإجمالي الخاضع لضريبة ونحصل عليه عن طريق خصم التخفيضات والإعفاءات الممنوحة قانونا

**المرحلة الرابعة :** مبلغ الضريبة الإجمالي ونحصل عليه إما عن طريق تطبيق جدول

<sup>1</sup> منصور بن أعمارة، الضرائب على الدخل الإجمالي، ط2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 149 - 150 .

الضريبة على الدخل الإجمالي عن الدخل الصافي للضريبة أو عن طريق الاقتطاع من المصدر وذلك طبقاً للمعدلات المنصوص عليها قانونياً.

**المرحلة الخامسة :** الضريبة الصافية ونحصل عليها عن طريق خصم من الضريبة الإجمالية كل من:

✓ القرض الضريبي المتعلق بمداخل الأموال المنقولة.

✓ القرض الضريبي المتعلق بالرواتب والأجور.

ونحصل على الدخل الإجمالي الصافي بخصم الأعباء المحصاة قانونياً والمأخوذة في الحسابان كتخفيضات على الدخل الإجمالي وهي تتضمن:

✓ الخسائر.

✓ فوائد القروض المبرمة بطريقة عملية عندما لا يوجد مجال للتخفيض على الإيرادات

الفلاحية وأيضاً مع القروض المبرمة لشراء أو بناء مسكن.

✓ المنح الغذائية.

✓ اشتراكات تأمينات الشيخوخة والتأمينات الاجتماعية المدفوعة من قبل المكلفين

بالضريبة بشكل شخصي<sup>1</sup>.

\* وثيقة تأمين مبرمة من طرف المالك المؤجر

\* يتم تطبيق جدول الضريبة على الدخل الإجمالي بالنسبة للمداخل الإجمالية الصافية

حسب قانون المالية لسنة 2021

الجدول رقم (04) : جدول الضريبة على الدخل الإجمالي

النسبة	الأجر الخاضع للضريبة
0 %	من 0 دج الى 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج الى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج الى 120.000 دج
35 %	من 120.000 دج فأكثر

<sup>1</sup> منصور بن أعمارة، مرجع سابق ذكره

ملاحظة : تخضع المداخل الى تخفيض نسبي من الضريبة الاجمالية بنسبة 40%  
غير أنه لا يمكن أن يقل هذا التخفيض عن 12.000 دج / سنويا أو يزيد عن 18.000  
دج /سنويا , (أي بين 1.000 دج و1.500 دج/سنويا )

**الضريبة على الدخل الإجمالي IRG :** حسب التشريع المعمول به هي اقتطاع من المصدر  
مفروض على مداخل الأشخاص الطبيعيين كالمرتبات و الأجور و العلاوات و المعاشات  
الشهرية و كذلك المداخل السنوية كتقسيم الأرباح على الشركاء في نهاية السنة إلى جانب  
أرباح المهنيين الذين يشتغلون في مختلف النشاطات<sup>1</sup>.  
**يعفى من الضريبة:**

- . الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل ،  
منصوص عليها في اتفاق دولي .
- . الأشخاص من جنسية اجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين ، التي أنشئت  
نظامها الجمركي بمقتضى قانون الجمارك .
- . الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في اطار البرامج الرامية الى تشغيل الشباب ،وفقا  
للشروط المحددة عن طريق التنظيم.
- . منح مصاريف التنقل أو المهمة .
- . منح المنطقة الجغرافية .
- . المنح ذات الطابع العائلي التي تنص عليها التشريع الاجتماعي مثل: الأجر الوحيد والمنح  
العائلية ومنحة الأمومة .
- . المنح المؤقتة والخدمات والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
- . منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة على أي شكل كان من قبل الدولة والجماعات  
المحلية والمؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين.
- . الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض  
ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية ,عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير  
للقيام بالأفعال العادية للحياة .
- . معاشات المجاهدين والأرامل الأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية .

<sup>1</sup> منصور بن أعمارة ،مرجع سابق ذكره

. المعاشات المدفوعة بصقة إلزامية على إثر حكم قضائي .  
. منحة التسريح .

. التعويضات المرتبطة بالشروط الخاصة بالإقامة والعزلة ، في حدود 70% من الأجر  
القاعدي .

**الحالات الخاصة :** يعفى السفراء والأعوان الدبلوماسيون والقناصل والأعوان والقنصليون  
الجزائريين .

وهو الأمر بنفسه بالنسبة للأشخاص الذين يرجع فرض الضريبة على دخلهم الى بلد آخر  
بموجب اتفاقية .

**التخفيضات المطبقة<sup>1</sup>:** المداخل المذكورة في المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة  
والرسوم المماثلة من تخفيض نسبي من الضريبة الاجمالية بنسبة 40%. غير أنه لا يمكن  
أن يقل هذا التخفيض عن 12.000 دج سنويًا أو يزيد عن 18.000 دج سنويًا ، أي بين  
(1.000 دج و 1.500 دج شهريا).

تستفيد المداخل التي لا تتعدى بمبلغ 30.000 دج من إعفاء كامل من الضريبة على  
الدخل الإجمالي .

تستفيد المداخل التي تفوق مبلغ 30.000 دج و تقل عن 35.000 دج من تخفيض  
إضافي ثاني ، ويتم تحديد الضريبة على الدخل إجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من  
الدخل ، وفقًا للصيغة التالية:

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي (وفقا للتخفيض الأول)} * \\ (3/8) - (3/20.000).$$

وعلاوة على ذلك ، تستفيد المداخل التي تفوق 30.000 دج و تقل عن 40.000 دج ،  
التي يتقاضاها العمال المعوقين حركيا أو عقلية أو المكفوفين أو الصم البكم ، وكذا العمال  
المتقاعدين التابعين للنظام العام ، من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل  
الإجمالي ، على أن لا يتراكم مع التخفيض الثاني المشار إليه اعلاه .

<sup>1</sup> موقع انترنت <https://www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/com-smartslider3/2014-05-29-07> 25/05/2021

يتم تحديد الضريبة على الدخل الاجمالي المستحقة لهذه الفئة من الدخل, وفقا للصيغة التالية:

$$\text{الضريبة على الدخل الاجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي (وفقا للتخفيض الأول)} * (3/5) - (3/12.500).$$

عرض الأسباب : في ظل التشريع الجبائي الحالي , حددت عتبة الاعفاء فيما يخص الضريبة على الدخل الاجمالي بـ 10.000 دج , مع أخذ التخفيض بعين الاعتبار , تصبح عتبة الاخضاع الضريبي بقيمة 15.000 دج . غير أن هذه العتبة باتت تتطلب تحديثا على ضوء العديد من المعايير التي يمكن تلخيصها على النحو التالي :

- 1 . تطور الحد الأدنى المضمون للأجور بمرور الوقت ليبلغ حاليا 18.000 دج.
- 2 . مستوى التضخم ، حتى وان تمكنا من السيطرة عليه ، إلا أنه يؤثر سلبا على القدرة الشرائية للمواطنين.
- 3 . وجود فئة كبيرة من العمال الأجراء الذين يتقاضون مداخيل تقل عن 35.000 دج
- 4 . عدم تحديث الشبكة الرواتب والأجور , لا سيما بالنسبة للموظفين منذ عدة سنوات.
- 5 . عدم مراجعة سلم الضريبة على الدخل الاجمالي منذ أكثر من عقد من الزمن .

كل هذه الأسباب حفزت على تعديل سلم الضريبة على الدخل الإجمالي بغرض اعفاء الأجور التي لا تتجاوز 30.000 دج للشهر من هذه الضريبة. أما بالنسبة لفئة الأجور التي تتراوح ما بين 30.000 إلى 35.000 دج ، فقد تم منح تخفيض ثاني تصاعدي وهذا من اجل المحافظة على مبدأ التدرج في الضريبة على الدخل الإجمالي , ويتم الحصول على هذا الأخير .

الجدول رقم (5) : جدول مقارنة الضريبة القديمة مع الجديدة يخص الفئة الثانية

فئة الدخل	الضريبة على الدخل الاجمالي القديم	الضريبة على الدخل الاجمالي الجديد
30.000	2500	0
30.500	2650	400
31.000	2800	800
31.500	2950	1200
32.000	3100	1600
32.500	3250	2000
33.000	3400	2400
33.500	3550	2800
34.000	3700	3200
34.500	3850	3600

ثانيا : المداخل الخاضعة للضريبة الاجمالي والاعفاءات الممنوحة لها صنف المرتبات والأجور

أ . المداخل الخاضعة للضريبة:

تتميز الضريبة على مجموع الدخل بالسهولة لكونها تحقق وفورات في النفقات المتعلقة بالتحصيل الضريبي بالاستغناء عن تعدد الإدارات الضريبية والاكتفاء بعدد محدود من الموظفين ، وتتجه الدول في ظل إصلاح أنظمتها الضريبية إلى اعتماد هذا النظام . و في الجزائر تفرض الضريبة على الدخل الإجمالي على فئات الدخل التالية<sup>1</sup>:

- 1 . الأرباح الصناعية والتجارية .
- 2 . أرباح المهن الغير تجارية .
- 3 . مداخل الاستغلاليات الزراعية .

<sup>1</sup> عبد المجيد قدي، دراسات في علم الضرائب، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، 2001، ص 49.

4. المداخل الناتجة عن تأجير الأملاك المبنية والغير مبنية .
5. مداخل رؤوس الأموال المنقولة .
6. المرتبات والأجور والمنح والريوع العمومية .
7. فوائض القيمة الناتجة عن التنازل بمقابل عن العقارات المبنية والغير مبنية والحقوق المتعلقة بها .

#### أ. المداخل المعفاة من الضريبة:

##### 1. فيما يخص المداخل الفلاحية :

تعفى من الضريبة على الدخل الإجمالي المداخل التالية<sup>1</sup> :

✓ تعفى من الضريبة على الدخل الإجمالي كليا، المداخل الناتجة عن زراعة الحبوب والبقول الجافة والتمور .

✓ كما تعفى من الضريبة لمدة عشر سنوات (10) :

• الإيرادات الناتجة عن الأنشطة الفلاحية و تربية الحيوانات في الممارسة في

الأراضي المستصلحة حديثا

• الإيرادات الناتجة عن الأنشطة الفلاحية في المناطق الجبلية.

##### 2. فيما يخص المرتبات، الأجور، والريوع العمرية:

يعفى من الضريبة على الدخل الإجمالي كل من<sup>2</sup> :

✓ الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل منصوص عليها في اتفاق دولي.

✓ الأشخاص من جنسية جزائرية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين الذي

أنشئ نظامها الجمركي بمقتضى المادة 126 مكررا من قانون الجمارك.

✓ الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم.

<sup>1</sup> منصور بن أعمار، مرجع سابق ذكره، ص 57 .

<sup>2</sup> حميد بوزيدة، التقنيات الجبائية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007، ص 15-14.

- ✓ العمال المعاقون حركيا أو عقليا، أو بصريا ،أو سمعيا الذين يقل أجرهم أو معاشهم عن 15.000 دج حسب قانون المالية لسنة 2005 بعدما كان 12.000 دج .
- ✓ التعويضات المرصدة لمصاريف التنقل والمهمة.
- ✓ المنح ذات الطابع العائلي التي ينص عليها التشريع الاجتماعي مثل الأجر الوحيد، أو المنح العائلية ومنحة الأمومة.
- ✓ التعويضات المؤقتة ، والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لدوي حقوقهم.
- ✓ منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة على أي شكل كلن من قبل الدولة والجماعات المحلية ، والمؤسسات ت العمومية تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين.
- ✓ الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من اجل تعويض ضرر جسدي نتج عنه عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.
- ✓ معاشات المجاهدين و الأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
- ✓ المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على اثر حكم قضائي.
- ✓ تعويضات التصريح.

### 3 . فيما يخص الأرباح الصناعية والتجارية :

- تستفيد من الإعفاء الدائم بالنسبة لضريبة الدخل الإجمالي كل من <sup>1</sup> :
- ✓ المؤسسات التابعة لجمعيات الأشخاص المعوقين المعتمدة من طرف الدولة وكذلك الهياكل التابعة لها.
- ✓ مبالغ الإيرادات المحققة من قبل الفرق المسرحية.
- ✓ يستفيد من الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي ولمدة 10 سنوات كل من الحرفيين التقليديين و كذلك الممارسين نشاطا حرفيا فنيا.

<sup>1</sup> منصور بن أعمارة ،مرجع سبق ذكره، ص 57 - 58.

✓ تستفيد الأنشطة التي يقوم بها الشباب المستثمر المستفيد من إعانة الصندوق الوطني لتدعيم وتشغيل الشباب من إعفاء كامل ولمدة 3 سنوات على الدخل الإجمالي من تاريخ بداية الإنتاج أو الاستغلال.

✓ كما تحدد من الإعفاء بست سنوات (06) ابتداء من دخول المشروع في الإنتاج والاستغلال إذا كانت هذه الأنشطة ممارسة في مناطق يجب ترقيتها.

✓ تستفيد من الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي لمدة 5 سنوات بالنسبة للمستثمرين في النشاطات أو المشاريع المؤهلة للاستفادة من إعانة الدولة لدعم القرض المصغر حسب قانون المالية لسنة 2009 (المادة 4).

**ثالثا : الأشخاص الخاضعون والمعفون للضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور**

### **1 . الأشخاص الخاضعون للضريبة:**

يخضع لضريبة الدخل كل من <sup>1</sup> :

- ✓ الأشخاص الذين يوجد موطن تكليفهم في الجزائر .
- ✓ الأشخاص الذين يوجد موطن تكليفهم خارج الجزائر وعائدتهم من مصدر جزائري .
- ✓ يعتبر أن موطن التكليف موجود في الجزائر بالنسبة إلى :

• الأشخاص الذين يتوفر لديهم مسكن بصفته مالكين أو منتفعين به، أو مستأجرين له عندما يكون الإيجار في هذه الأخيرة قد اتفق عليه وعلى أن لا يقل عن سنة.

• الأشخاص الذين لهم في الجزائر مكان إقامتهم الرئيسية أو مركز مصالحهم .

• الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا سواء كانوا أجراء أو لا .

✓ الأشخاص التابعين للدولة كأعوان لها و الذين يمارسون وظائفهم ويكلفون بمهامهم في بلد أجنبي والذين لا يخضعون في هذا البلد لضريبة شخصية على مجموع دخلهم؛

<sup>1</sup> محمود جمام، مرجع سبق ذكره ص ، 123.

✓ الأشخاص الغير مقيمين في الجزائر والذين يحصلون على مداخيل من مصدر جزائري والأشخاص من جنسيات جزائرية أو أجنبية والذين يحصلون في الجزائر على أرباح أو مداخيل فإنهم تفرض عليهم الضريبة في الجزائر وذلك مقتضى اتفاقية دولية خاصة بعدم ازدواجية فرض الضريبة وفقا للمادة الرابعة من قانون الضرائب المباشرة

كما تفرض الضريبة على الشركاء في الشركات التالية :

- ✓ شركة الأشخاص.
  - ✓ شركات المدنية المهنية المشكلة من اجل الممارسة المشتركة لمهنة أعضائها.
  - ✓ كما تفرض الضريبة على الأعضاء في الشركات التالية :
  - ✓ الشركات المدنية بشرط أن لا تكون منظمة على شكل شركات أسهم وقانونها الأساسي ينص على المسؤولية الغير محدودة للشركاء فيما يخص دين الشركة .
  - ✓ بالنسبة للشركات لشركات المساهمة الذين لهم مسؤولية تضامنية وغير محدودة بالنسبة للديون .
  - ✓ المسيرين ذوي الأغلبية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، ومسيرو شركة التوصية بالأسهم بالنسبة للمكافآت عن وظائفهم.
  - ✓ المساهمون في شركات الأموال بالنسبة لأرباح الأسهم، والأتعاب والنسب المئوية للأرباح وذلك وفقا للمادة السابعة من قانون الضرائب المباشرة .
- كما يخضع المكلف بالضريبة لمجموعة من الواجبات وهي كالاتي <sup>1</sup> :

## أولا التصريح:

يلتزم الأشخاص المكلفون بالضريبة على الدخل الإجمالي باكتتاب تصريحات منها :

- 1 . التصريح بالوجود:** المكلفون بالضريبة الجدد عليهم أن يكتتبوا ويرسلوا إلى متفشية الضرائب التابعين لها تصريحا بالوجود في 30 يوم بعد بدء ممارستهم لعملهم المهني حيث تحدد الإدارة الجبائية نموذجا منه .

<sup>1</sup> رضا خلاصي، النظام الجبائي الجزائري الحديث، الطبعة الثانية، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، 106-11-

2 . التصريح بالدخل الإجمالي: المكفون بالضريبة والخاضعون لها عليهم أن يكتبوا ويرسلوا إلى مفتش الضرائب التابع لمكان إقامتهم وقبل 1 أبريل من كل سنة تصريحاً إجمالياً لكل مداخيلهم وأرباحهم حيث تحدد الإدارة الجبائية نموذجاً منه، باستثناء الخواص الذين يحققون فوائض القيمة الناتجة عن التنازل بمقابل على العقارات المبنية وغير المبنية.

3 . تصريح خاص متعلق بكل فئة من المداخيل: إضافة إلى التصريح الإجمالي للمداخيل، فإن المكفون بالضريبة التجار، الصناعيون، الحرفيون،<sup>1</sup>المستثمرون و الفلاحون الذين يقومون بالمهن غير التجارية أن يكتبوا تصريحات خاصة مبينة في الجدول الآتي :

#### أ . آجال إيداع التصريحات : الجدول رقم (06)

مداخيل الفئات	النظام الضريبي	آخر اجل لإيداع التصريحات
أرباح تجارية وصناعية	الجزافي الحقيقي	قبل 1 فيفري من كل سنة قبل 1 أبريل من كل سنة
أرباح غير تجارية	نظام التقدير الإداري الحقيقي	قبل 1 فيفري من كل سنة قبل 1 أبريل من كل سنة
المداخيل الفلاحية	الجزافي	قبل 1 أبريل من كل سنة
مداخيل الأموال المنقولة		قبل 1 أبريل من كل سنة
المرتبات والأجور		قبل 1 أبريل من كل سنة تصريح مكتتب من قبل
فوائض القيمة الناتجة عن التنازل		في 30 يوم التي تلي تاريخ توقيع عقد البيع
مداخيل الإيجار للعقار المبنى وغير المبنى		قبل 1 فيفري من كل سنة

<sup>1</sup> رضا خلاصي، مرجع سابق ذكره

المصدر: رضا خلاصي، النظام الجبائي الجزائري الحديث، الطبعة الثانية، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 107

#### ب - مكان إيداع التصريحات:

فيما يخص التصريحات الخاصة بالأرباح الصناعية والتجارية والحرفية يجب أن توجه إلى مفتشية الضرائب التابعة لممارسة النشاط وإذا كان للمكلف بالضريبة عدة استثمارات، و وحدات ومؤسسات فيودع التصريح في مفتشية الضرائب التابعة لمكان الإقامة والتابعة للمؤسسة الرئيسية<sup>1</sup>.

أما التصريحات الخاصة المتعلقة بالأرباح الغير تجارية فترسل إلى مفتشة الضرائب التابعة لمكان ممارسة النشاط المهني أو التابعة لمكان وجود المؤسسة الرئيسية، وفيما يخص التصريحات الخاصة بالمداخيل الفلاحية فترسل إلى مفتشية الضرائب التابعة لمكان وجود الاستثمار.

والتصريحات الخاصة بمداخيل رؤوس الأموال المنقولة ترسل إلى مفتشية الضرائب التابعة للمقر الجبائي للمستفيد.

ترسل التصريحات الخاصة بالرواتب والأجور إلى مفتشية الضرائب التابعة لمقر إقامة صاحب العمل أو لمقر المؤسسة أو المكتب الذي تم فيه الدفع، أما فوائض قيم التنازل فترسل التصريحات إلى مفتشية الضرائب فترسل إلى مكان وجود الملك المباع.

وفيما يخص مداخيل الإيجار العقاري المبني وغير المبني ترسل التصريحات إلى مفتشية الضرائب التابعة لمكان وجود البناء.

#### 4 - تصريح بالعمولات، السماسرة، الانقاصات، الأعباء ومختلف المكافآت: المكفون

بالضريبة بمجرد ممارستهم لمهنتهم وقيامهم بالدفع لأشخاص ليسوا من ضمن عمالهم الأجراء، العمولات، السماسرة، الانقاصات، الأتعاب ومختلف المكافآت عليهم بالتصريح بهذه المبالغ في بيان موضحين فيه: من جهة الأسماء والألقاب، عنوان لشركة وعنوان المستفيدين ومن جهة أخرى رقم المبالغ المحصلة لكل مستفيد.

<sup>1</sup> موقع انترنت <https://www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/2014-05-29> 04/06/2021

وهذا البيان يجب أن يلحق بالتصريح الخاص لكل فئة من المداخل.

**ثانيا : الالتزامات بالدفع تتم كيفية دفع الضريبة على الدخل الإجمالي وفق نظامين هما:**

**1 - نظام الأقساط الوقتية :** هما كان النظام المتبع في تحديد الأرباح الخاضعة سواء النظام الجزافي أو الحقيقي يجب الالتزام بنظام التسبيقات على الحساب في الدفع، وعليه يتم دفع تسبيقين:

التسبيق الأول: من 15 فيفري - 15 مارس.

التسبيق الثاني: من 15 ماي - 15 جوان.

يسدد الباقي من التصفية في اجل أقصاه اليوم الأخير من الشهر الثاني الشهر الذي يدرج فيه جدول التحصيل يتم دفع التسبيقات في السنة التي تلي تلك التي حققت فيها الأرباح المتعددة كأساس لدفع الضريبة على الدخل الإجمالي، حيث مبلغ القسط يساوي 30% من المدفوعات المعنية بالسنة الأخيرة للخضوع.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام التسبيقات على الحساب هذا يطبق إذا كان مبلغ الضريبة للدورة السابقة يفوق 1500 دج.

**2 - نظام الاقتطاع من المنبع:** يجب أن تكون الاقتطاعات المخصصة للمدفوعات خلال شهر محدد، مدفوعة في 20 يوم من الشهر الموالي للصندوق قابض للضرائب المختلف حيث يرفق المدين (المكلف) باستمارة التصريح (série n50)

**2 . المعفون من الضريبة<sup>1</sup> :** يعفى من الضرائب على الدخل الإجمالي حسب المادة الخامسة من قانون الضرائب المباشرة :

- ✓ الأشخاص الذين لا يزيد دخلهم الصافي الإجمالي عن 120.000 دج
- ✓ السفراء والأعوان الدبلوماسيين والقناصلة من جنسية أجنبية عندما تمنح البلدان الذي يمثلونها نفس الامتيازات لأعوان، دبلوماسيين وقناصل جزائريين

<sup>1</sup> محمود جمام، مرجع سابق ذكره

## رابعاً : تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور

تدفع الاقتطاعات من المصدر الخاصة بـ "الضريبة على الدخل الإجمالي" على "الرواتب والأجور" عن طريق وثيقة G 50 (أو G 50 A) بالنسبة للإدارات العمومية وكذا المكلفين الخاضعين لـ "نظام الضريبة الجزافية الوحيدة"، وغير الخاضعين للرسم على القيمة المضافة بصفة عامة) خلال الـ 20 يوماً الأولى من الشهر الموالي لكل شهر بالنسبة لأرباب العمل الخاضعين للنظام الحقيقي، أو خلال الـ 20 يوماً الأولى من الشهر الموالي للثلاثي بالنسبة للخاضعين للنظام المبسط وكذا لنظام التصريح المراقب.

ملاحظة:

بالنسبة للأجراء الذين يملكون دخلاً آخر ينتمي إلى الفئات الأخرى، يلزمون بتقديم تصريح بالدخل الإجمالي قبل 01/04/2011 إلى مفتشية الضرائب عن طريق وثيقة G01. وفي هذه الحالة تمثل مبالغ "الضريبة على الدخل الإجمالي" المقتطعة من المصدر على "الرواتب والأجور" قرضاً ضريبياً يخصم من المبلغ الإجمالي لـ "الضريبة على الدخل الإجمالي".

## خامساً : التخفيضات في مجال الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور

### التخفيضات المطبقة :

المداخيل المذكورة في المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة من تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية بنسبة 40 % . غير أنه لا يمكن أن يقل هذا التخفيض عن 12.000 دج/ سنويا أو يزيد عن 18.000 دج/ سنويا، (أي بين 1.000 دج و 1.500 دج/ شهريا).<sup>1</sup>

تستفيد المداخيل التي لا تتعدى مبلغ 30.000 دج، من إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي.

<sup>1</sup> موقع انترنت <https://www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/com-smartslider3/2014-05-29> 28/05/2021

تستفيد المداخل التي تفوق مبلغ 30.000 دج وتقل عن 35.000 دج، من تخفيض إضافي.

تحدد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل، وفقا للصيغة الآتية :

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي} \\ (\text{وفقا للتخفيض الأول}) \times (3/8) - (3/20.000)$$

علاوة على ذلك، تستفيد المداخل التي تفوق 30.000 دج وتقل عن 42.500 دج، التي يتقاضاها العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو المكفوفون أو الصم البكم، وكذا العمال المتقاعدون الخاضعون للنظام العام، من تخفيض إضافي على مبلغ الضريبة على الدخل الإجمالي، على ألا يتراكم مع التخفيض الثاني المشار إليه أعلاه.

تحدد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل، وفقا للصيغة الآتية :

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الضريبة على الدخل الإجمالي} \\ (\text{وفقا للتخفيض الأول}) \times (3/5) - (3/12.500)$$

غير أنه يطبق الاقتطاع بنفس الكيفية، على المعاشات والريوع العمرية المدفوعة للأشخاص الذين يوجد مواطنهم الجبائي خارج الجزائر.

**الأعباء القابلة للحسم :**

تُحسم من التعويضات الخاضعة للضريبة :

المبالغ التي يقتطعها المستخدم لتشكيل معاشات أو منح التقاعد

## خلاصة الفصل

## خلاصة الفصل :

بالنظر إلى كل ما سبق يمكن القول أن الضرائب من أهم دعائم النظام المالي، لهذا قامت الجزائر بإصلاح ضريبي فيما يخص الأشخاص الطبيعيين تحت ما يسمى بالضريبة على الدخل الإجمالي، من خلال قانون المالية لسنة 1992 بغية الخروج بسياسة ضريبية فعالة تتماشى مع السياسة الاقتصادية المنتهجة، حيث تم تأسيس ضريبة وحيدة على مداخيل الأشخاص الطبيعيين عوضا لنظام الضرائب النوعية الذي كان مفروض سابقا وهذا نتيجة للنقائص والعيوب التي كان يتمتع بها هذا النظام سابقا، وتعد هذه الضريبة بمثابة مورد لازم لخزانة الدولة بغرض تغطية أعبائها العامة وبالتالي التأثير على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للنهوض بالتنمية الاقتصادية

## الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

المبحث الأول : نضرة عامة حول المؤسسة

المبحث الثاني : كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي

صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون

المالية 2021

## تمهيد

في هذا الفصل سنتعرف على المؤسسة محل الدراسة بشكل مفصل وشامل لجميع المعلومات التي تخصها , بعد ذاك الهدف المهم من هذا الموضوع كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021, حسب كل حدث منشئ

ومن أجل كل هذا قسمنا هذا الفصل الى :

- المبحث الأول : نظرة عامة على المؤسسة ,وأهم هياكلها .
- المبحث الثاني : الجزء التطبيقي ويشمل كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021.

**المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة**

**المطلب الأول : نشأة المؤسسة**

مرت جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بخمسة مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية 2014.

### **1 - المرحلة الأولى 1995-1998:**

أنشأت ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 واطلقت الدراسة لأول مرة في الموسم الجامعي 1995/1996 كنواة جامعية أولى بولاية الوادي مقرها ثانوية تكسبت أين ضلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى المركز الشهداء سنة 1998 أين درست بها شعبة العلوم التجارية بتخصصين :

إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 1997/1998

تجارة دولية بها بداية من الموسم الجامعي 1999/2000

### **2 - المرحلة الثانية 1998-2001:**

إضافة إلى ملحقة المعهد الوطني للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بين عكنون استقادت ولاية الوادي من فتح فرع العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1998/1999 ومعهد الأدب العربي في الموسم 1999/2000 و التابعين لجامعة محمد خيضر بسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي.

### **3 - المرحلة الثالثة من عام 2001-2012 :**

أنشأ المركز الجامعي بالوادي سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 حيث تحول الملحق الجامعي إلى مركز جامعي يحوي خمسة معاهد.

1. معهد العلوم القانونية الإدارية
2. معهد الآداب واللغات
3. معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
4. معهد العلوم والتكنولوجيا
5. معهد العلوم والشؤون الاجتماعية والانسانية

#### 4 - المرحلة الرابعة 2012-2014

أنشأت جامعة الوادي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 243/12 المؤرخ في 04 جوان 2012 الموافق ل 14 رجب 1433 و تضم.

1. كلية العلوم والتكنولوجيا
2. كلية علوم الطبيعة والحياة
3. كلية الآداب واللغات
4. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
5. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
6. كلية الحقوق و العلوم السياسية

#### 5 - المرحلة الخامسة من 2014 إلى اليوم:

تم تسمية جامعة الوادي بجامعة الشهيد حمه لخضر تبعا للمقرر رقم 01/14 مؤرخ في 29 ذي الحجة 1435 الموافق 23 أكتوبر 2014 المتضمن تكريس تسمية مؤسسات جامعية ,حيث لم تزل الجامعة في تطور إلى أن وصلت في الموسم الجامعي 2015/2016 إلى تعداد الطلبة يفوق 20000 مع ما يزيد عن 700 أستاذ مقسمين عبر

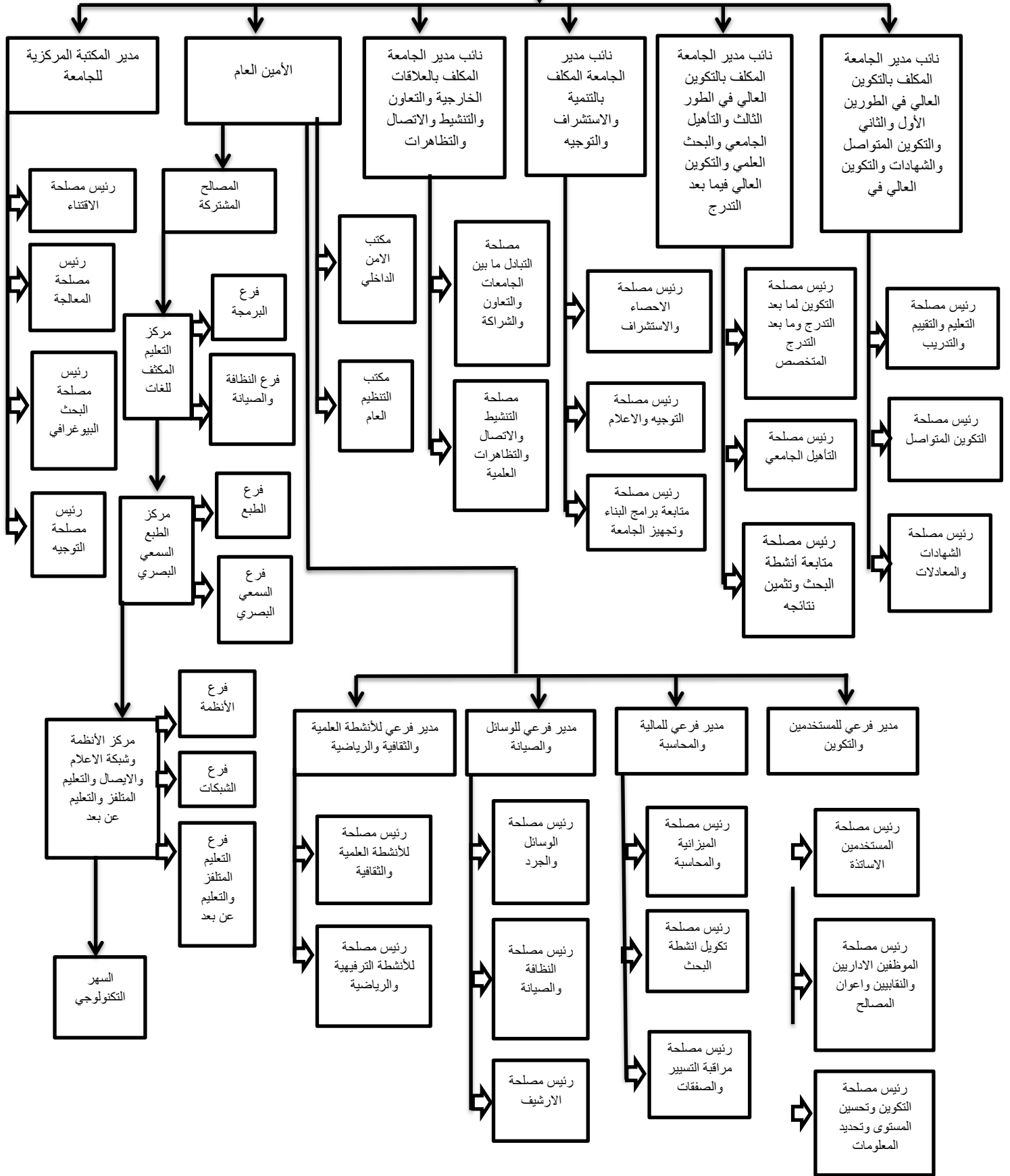
سبع كليات ومعهد للعلوم الإسلامية:

1. كلية التكنولوجيا
2. كلية العلوم الدقيقة
3. كلية علوم الطبيعة و الحياة
4. كلية الآداب و اللغات
5. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
6. كلية العلوم الاقتصادية
7. كلية الحقوق و العلوم السياسية

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

أولا : الهيكل التنظيمي للجامعة . الشكل رقم (01)

# مدير الجامعة



## ثانيا : مجلس الإدارة

يتألف من ممثلين عن بعض الوزارات وأعضاء منتخبين من قبل الكليات ، ويحضر اجتماعات المجلس كل من رئيس الجامعة ، عمداء الجامعة الكليات ، نواب رئيس الجامعة و مسؤول المكتبة المركزية استشارية

كما يمكن مشاركة شخصيات خارجية في أعمال المجلس بصفة استشارية يتداول المجلس حول:

- . مخططات التنمية في الجامعة على المدى القصير والمتوسط والطويل
  - . مقترحات لبرمجة التكوين والبحث
  - . الحصيلة السنوية حول التكوين والبحث في الجامعة.
  - . مشاريع الميزانية والحسابات الجامعية.
  - . مشاريع خطط تسيير الموارد البشرية الجامعية.
  - . تقديرات الموارد الذاتية في الجامعة وطرائق استخدامها في اطار تطوير نشاطات التكوين والبحث
  - . اتفاقات شراكة مع مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية
  - . القانون الداخلي للجامعة.
  - . التقرير السنوي حول نشاطات الجامعة المقدم من رئيس الجامعة
- المطلب الثالث: مهام مديريات ونواب جامعة الشهيد لخضر بالوادي**
- . تحضير مشروع ميزانية الجامعة على أساس اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات.
  - متابعة تنفيذ ميزانية الجامعة.

- تحضير تقويض الاعتمادات إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات وضمان مراقبة تنفيذها

. تحسين محاسبة الجامعة.

. ضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة بوسائل السير

. ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة

ضمان الحفاظ على أرشيف الجامعة وصيانتة

. متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم والتدريب والتقييم

. السهر على انسجام عروض التكوين التي تقدمها الكليات مع مخطط تنمية الجامعة

. متابعة بطاقات المتابعة البيداغوجية والساعات الإضافية للأساتذة

. السهر على احترام التنظيم المعمول به في مجال التسجيل وإعادة التسجيل وانتقال الطلبة ومتابعتها

. السهر على احترام تنظيم اجراء تسليم الشهادات و المعادلات ومتابعتها

. ضمان مسك وتحيين القائمة الإسمية للطلبة

. متابعة المسائل المرتبطة بسير التكوين لما بعد التدرج و ما بعد التدرج المتخصص و

التأهيل والتدريب الجامعي والسهر على تطبيق التنظيم المعمول به في هذ المجال

. متابعة أنشطة البحث لوحدات ومخابر البحث و إعداد الحصيلة بالتنسيق مع الكليات و المعاهد.

. القيام بكل نشاط من شأنه تثمين نتائج البحث

. ضمان سير المجلس العلمي للجامعة والحفاظ على أرشيفه

. جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث التي تنجزها الجامعة .

. ترقية علاقات الجامعة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي والمبادرة ببرامج الشراكة

. المبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل ما بين الجامعات والتعاون في مجالي التعليم و البحث.

. القيام بأعمال التنشيط و الاتصال

. ضمان متابعة برامج تحسين المستوى وتجديد المعلومات للأساتذة والسهر على انسجامه

. جمع العناصر الضرورية لإعداد مشاريع مخططات تنمية الجامعة

. مسك البطاقة الاحصائية للجامعة والسهر على تحيينها دوريا

. القيام بإعداد الدعائم الاعلامية في مجل المسار التعليمي الذي تضمنه الجامعة ومنافدها المهنية

. وضع تحت تصرف الطلبة كل معلومة من شأنها مساعدتهم على اختيار توجيههم

. ترقية أنشطة اعلام الطلبة

. متابعة برامج البناء و ضمان تنفيذ برامج تجهيز الجامعة بالاتصال مع المصالح المعنية

**المبحث الثاني : كيفية احتساب الضريبة على الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021**

سنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة ثلاثة حالات في كيفية احتساب الضريبة على

الدخل الاجمالي صنف المرتبات والأجور لموظفي الجامعة وفق تحديد قانون المالية 2021

حيث نتناول في كل مطلب حالة من المعلومات التي تحصلنا عليها من معلومات ادارة

ميزانية المؤسسة .

## المطلب الأول : الحالة الأولى الموظف أعزب

لدينا موظف يعمل في الجامعة حالته العائلية أعزب وأظهر كشف أجره لشهر أفريل 2021 أنه يتكون من العناصر التالية :

الأجر القاعدي : 32000 دج

علاوة الخبرة المهنية : /

تعويض المنصب العالي : 45

المنحة الجزافية الوحيدة : /

تعويض الخدمات الإدارية المشتركة : 40%

تعويض دعم نشاطات الإدارة : 10%

تعويض نوعي : 20%

تعويض السكن : /

تعويض المنطقة : 21%

اشترك الضمان الاجتماعي : 9%

علاوة الأجر الوحيد: 800 دج

منح عائلية : /

المطلوب : حساب مكونات الأجر لهذا الموظف

الحل :

حساب الأجر الخام = الأجر القاعدي + تعويض المنصب العالي + تعويض الخدمات  
الإدارية المشتركة + تعويض دعم نشاطات الإدارة + تعويض نوعي + تعويض منطقة +  
علاوة الأجر الوحيد

$$32000 + (0.1 * 32000) + (0.4 * 32000) + 45 + 32000 = \text{الأجر الخام}$$
$$800 + (0.21 * 32000) + (0.2 * 32000)$$

$$\text{الأجر الخام} = 61965 \text{ دج}$$

حساب مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي = الأجر الخام - علاوة الأجر الوحيد

$$800 - 61965 =$$

$$61165 = \text{مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي}$$

حساب المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي = مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي \* 0.09

$$0.09 * 61165 =$$

$$5504.85 = \text{المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي دج}$$

حساب مبلغ الخاضع للضريبة I R G = الأجر الخام - (علاوة الأجر الوحيد + المبلغ  
الخاضع للضمان الاجتماعي)

$$61965 - (5504.85 + 800) = \text{حساب مبلغ الخاضع للضريبة I R G}$$

$$55660.15 = \text{مبلغ الخاضع للضريبة I R G}$$

حساب الضريبة على الدخل الاجمالي

يتم اخضاع مبلغ الضريبة على الدخل الاجمالي للجدول الضريبة :

النسبة	الأجر الخاضع للضريبة
0 %	من 0 دج الى 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج الى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج الى 120.000 دج
35 %	من 120.000 دج فأكثر

نجد : يقع المبلغ في السطر الثالث من الجدول الأجر الخاضع للضريبة

$$10000 * 0 \%$$

$$4000 = 0.2 * 20000 = 10000 - 30000$$

$$7698.045 = 0.3 * 25660.15 = 30000 - 55660.15$$

$$11698.045 = 4000 + 7698.045$$

تم تطبيق تخفيض بنسبة 40 % من المجموع الكلي للضريبة ( 1000 دج و 1500 دج )

. اذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40 % أكبر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1500 دج

. اذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40 % أصغر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1000 دج

$$4679.218 = 0.4 * 11698.045$$

هو أكبر من 1500 اذا نطبق تخفيض بـ 1500 دج

$$10198.045 = 1500 - 11698.045 =$$

$$61965 - 10198.045 + (800) =$$

$$52566.955 =$$

ملاحظة : جدول كشف راتب الموظف الملحق رقم (1)

## المطلب الثاني : الحالة الثانية الموظف متزوج

لدينا موظف يعمل في الجامعة حالته العائلية متزوج وأظهر كشف أجره لشهر أبريل 2021

أنه يتكون من العناصر التالية :

الأجر القاعدي : 26010 دج

علاوة الخبرة المهنية : 45

تعويض المنصب العالي : 4%

المنحة الجزافية الوحيدة : 3000

تعويض الخدمات الإدارية المشتركة : 15%

تعويض دعم نشاطات الإدارة : 45%

تعويض نوعي : 1500

تعويض السكن : /

تعويض المنطقة : /

اشترك الضمان الاجتماعي : 9%

علاوة الأجر الوحيد : 800 دج

منح عائلية : 600

المطلوب : حساب مكونات الأجر لهذا الموظف

الحل :

حساب الأجر الخام = الأجر القاعدي + علاوة الخبرة المهنية + تعويض المنصب العالي +  
المنحة الجزافية الوحيدة + تعويض الخدمات الإدارية المشتركة + تعويض دعم نشاطات  
الإدارة + تعويض نوعي + علاوة الأجر الوحيد + منح عائلية

$$26010 + (0.15 * 26010) + 3000 + (0.04 * 26010) + 45 + 26010 =$$
$$600 + 800 + 1500 + (0.45 * 26010)$$

$$48601.4 = \text{الأجر الخام}$$

حساب مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي = الأجر الخام - (علاوة الأجر الوحيد + منح  
عائلية)

$$(600 + 800) - 48601.4 =$$

$$47201.4 = \text{مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي}$$

$$0.09 * 47201.4 = \text{حساب المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي}$$

$$4248.126 = \text{المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي}$$

حساب مبلغ الخاضع للضريبة I R G = الأجر الخام - (علاوة الأجر الوحيد + منحة  
عائلية + المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي)

$$(4248.126 + 600 + 800) - 48601.4 =$$

$$42953.274 = \text{مبلغ الخاضع للضريبة I R G}$$

حساب الضريبة على الدخل الاجمالي

يتم اخضاع مبلغ الضريبة على الدخل الاجمالي للجدول الضريبة :

النسبة	الأجر الخاضع للضريبة
0 %	من 0 دج الى 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج الى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج الى 120.000 دج
35 %	من 120.000 دج فأكثر

نجد : يقع المبلغ في السطر الثالث من الجدول الأجر الخاضع للضريبة

$$10000 * 0 \%$$

$$4000 = 0.02 * 20000 = 10000 - 30000$$

$$3885.9822 = 0.03 * 12953.274 = 30000 - 42953.274$$

$$7885.9822 = 4000 + 3885.9822$$

تم تطبيق تخفيض بنسبة 40 % من المجموع الكلي للضريبة ( 1000 دج و 1500 دج )

. اذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40 % أكبر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1500 دج

. اذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40 % أصغر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1000 دج

$$3154.39288 = 0.4 * 7885.9822$$

هو أكبر من 1500 اذا نطبق تخفيض بـ 1500 دج

$$6385.9822 = 1500 - 7885.9822 =$$

$$48601.4 = 6385.9822 - (800+600)$$

$$43615.4178 =$$

ملاحظة : جدول كشف راتب الموظف الملحق رقم (2)

### المطلب الثالث : الحالة الثالثة الموظف متزوج وله أولاد

لدينا موظف يعمل في الجامعة حالته العائلية متزوج وله أولاد وأظهر كشف أجره لشهر  
أفريل 2021 أنه يتكون من العناصر التالية :

الأجر القاعدي : 41050 دج

علاوة الخبرة المهنية : 40

تعويض المنصب العالي : 5%

المنحة الجزافية الوحيدة : /

تعويض الخدمات الإدارية المشتركة : 25%

تعويض دعم نشاطات الإدارة : 30%

تعويض نوعي : 15%

تعويض السكن : 10%

تعويض المنطقة : 18%

اشترك الضمان الاجتماعي : 9%

علاوة الأجر الوحيد: 600 دج

منح عائلية : 1800 ( أولاد أعمارهم 7 سنوات و 10 سنة و 13 سنة )

المطلوب : حساب مكونات الأجر لهذا الموظف

الحل :

$$\begin{aligned}
& \text{حساب الأجر الخام} = \text{الأجر القاعدي} + \text{علاوة الخبرة المهنية} + \text{تعويض المنصب العالي} + \\
& \text{تعويض الخدمات الإدارية المشتركة} + \text{تعويض دعم نشاطات الإدارة} + \text{تعويض نوعي} + \\
& \text{تعويض السكن} + \text{تعويض المنطقة} + \text{علاوة الأجر الوحيد} + \text{منح عائلية} \\
& (0.30 * 41050) + (0.25 * 41050) + (0.05 * 41050) + 40 + 41050 = \\
& 1800 + 600 + (0.18 * 41050) + (0.10 * 41050) + (0.15 * 41050) + \\
& \text{الأجر الخام} = 85771.5
\end{aligned}$$

حساب مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي = الأجر الخام - (علاوة الأجر الوحيد + منح عائلية)

$$(1800 + 600) - 85771.5 =$$

$$\text{مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي} = 83371.5$$

$$\text{حساب المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي} = 0.09 * 83371.5 =$$

$$\text{المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي} = 7503.435$$

حساب مبلغ الخاضع للضريبة I R G = الأجر الخام - (علاوة الأجر الوحيد + منحة عائلية + منح الأطفال + المبلغ الخاضع للضمان الاجتماعي)

$$(7503.435 + 1800 + 600) - 85771.5 =$$

$$\text{مبلغ الخاضع للضريبة I R G} = 75568.065$$

حساب الضريبة على الدخل الاجمالي

يتم اخضاع مبلغ الضريبة على الدخل الاجمالي للجدول الضريبة :

النسبة	الأجر الخاضع للضريبة
0 %	من 0 دج الى 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج الى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج الى 120.000 دج
35 %	من 120.000 دج فأكثر

نجد : يقع المبلغ في السطر الثالث من الجدول الأجر الخاضع للضريبة

$$10000 * 0 \%$$

$$4000 = 0.02 * 20000 = 10000 - 30000$$

$$13670.4195 = 0.3 * 45568.065 = 30000 - 75568.065$$

$$17760.4195 = 4000 + 13670.4195$$

تم تطبيق تخفيض بنسبة 40 % من المجموع الكلي للضريبة ( 1000 دج و 1500 دج )

. اذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40 % أكبر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1500 دج

. اذا كان المجموع الكلي للضريبة مضروب في 40 % أصغر من 1500 دج نطبق تخفيض بـ 1000 دج

$$7104.1678 = 0.4 * 17760.4195$$

هو أكبر من 1500 اذا نطبق تخفيض بـ 1500 دج

$$16260.4195 = 1500 - 17760.4195 = \text{الضريبة على الدخل الاجمالي}$$

$$85771.5 = (600 + 1800) + 16260.4195 - \text{الاجر الصافي}$$

$$71911.0805 =$$

ملاحظة : جدول كشف راتب الموظف الملحق رقم (3)

الخاتمة

## الخاتمة

إن فرض الضرائب كما يرى البعض قد يكون حافزا لزيادة العمل والانتاج وبالتالي الي زيادة الدخل القومي والنتاج القومي فعندا زيادة الضرائب يقوم العمال بزيادة جهودهم للعمل أكثر كي يزدوا من مدخولهم لتغطية اعباء الضرائب .

بينما يري البعض أن فرض ضرائب جديدة يؤدي الي تقليل الاستهلاك لأن عبء الضرائب اصبح كثيرا ما ينتج عنه زيادة في سعر السلعة وبالتالي تراجع الدخل القومي والنتاج القومي .

وبين هذا الرأي والآخر يبقي العامل يتحمل العبء الضريبي مهما كان هدفه لكن ومن خلال تربصي الميداني والدراسة التطبيقية في جامعة الوادي لا حظنا ان الدولة تتبع سياسة مالية وضريبية من شأنها ان تعيد توزيع الدخل الاجمالي , وتطبيق إعفاءات من شأنها أن تخفف العبء على العامل .

ولقد لخصنا من خلال هذا البحث إلى أن الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور و المرتبات تشكل رافدا مهما في ميزانية الدولة من جهة ، و تشكل ضغطا ضريبيا على أصحاب هذه المداخل من جهة أخرى ، مما يستدعي الترشيد العقلاني المتوازي الذي يحفظ استمرارية موارد الخزينة العمومية و يقلل من حدة الضغط الضريبي و هو ما ينعكس إيجابيا على سوق التشغيل الوطني و يساهم في التقليل من حدة البطالة في الجزائر , وعليه توصلنا الي الاجابة على الفرضيات التي انطلقنا منها

### الاجابة على الفرضيات :

✓ ان الضريبة علي الدخل الاجمالي هي ضريبة سنوية وحيدة تفرض على دخول وأرباح المكلف بالضريبة التي يحققها أو التي يحصل عليها كل سنة ,وتكمن اهميتها في التقليل من ظاهرة التهرب الضريبي وهذا بتطبيق الاقتطاع منه المصدر تمكن الإدارة من معرفة الحالة المالية للمكلف بصورة واضحة ودقيقة, ويتم تحصيلها خلال كل دفعة يتم من طرف المستخدم او المدين بالراتب ,وهذا ما يثبت صحة الفرضية الاولى .

✓ تشمل الآلية الأساسية لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي هي الدخل الصافي الإجمالي ونحصل عليها عن طريق خصم الأعباء والنفقات والتكاليف المحددة قانونياً وذلك من الدخل الخام الإجمالي والتي تحتسب كخصم من الدخل الخام الإجمالي، ويتم تسديد الضريبة على الدخل عن طريق الاقتطاع ويكون اقتطاع شهري أو ثلاثي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

✓ من بين المداخل الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي هي الأرباح الصناعية والتجارية، أرباح المهن الغير تجارية، المداخل الناتجة عن تأجير الأملاك المبنية والغير مبنية، ومن بين المداخل المعفاة من الضريبة هي المداخل الفلاحية، المرتبات، الأجور، والريوع العمرية، الأرباح الصناعية والتجارية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

✓ من خلال هذه الدراسة التي تناولت كيفية احتساب الضريبة على الدخل الإجمالي لصف مرتبات والأجور، توصلنا لعدة نتائج تتمثل في ما يلي:

### النتائج المتوصل إليها :

1/ أن الضريبة على الدخل الإجمالي هي مورد مالي دائم ومتجدد حيث يتم تحصيلها كلما تحقق الدخل (شهرية بالنسبة للمرتبات والأجور)

2/ تتسم الضريبة على الدخل الإجمالي بالعدالة إذ يدفعها المكلف على حسب استطاعته لذلك يتم وضع سلم تصاعدي (BAREME)، تحدد على أساسه الضريبة على الدخل بمعنى كلما زاد الدخل زادت قيمة الضريبة وكلما قل الدخل قلت قيمة الضريبة.

3/ إن الضريبة على الدخل الإجمالي تقتطع من الأجر الصافي أي بعد خصم كافة التكاليف الإضافية من ضمان اجتماعي واقتطاعات وغيرها.

4/ هنالك تعدد في المداخل المكونة للوعاء الضريبي على الدخل الإجمالي مما يؤدي الي صعوبة التحصيل لمبلغ الضريبة والتعقيد في الحسابات وبالتالي الوقوع في الأخطاء سواء بالزيادة أو النقصان، ففي حالة النقصان في المبالغ تتعرض المؤسسة الي عقوبات وغرامات مالية وفي حالة الزيادة حرمان المؤسسة من توظيف المبلغ المحجوز عند مصلحة الضرائب

5/ تسديد مبلغ الضريبة على الدخل الاجمالي يتم بشيك بنكي وذلك لتجنب المخاطر كالسرقة او الضياع .

وعلي ضوء دراستنا والنتائج المتوصل اليها نقتراح التوصيات التالية :

#### التوصيات :

1 / تحقيق مبدأ الاقتصاد في النفقات : وهذا راجع للبساطة التي تتميز بها فالمكلف مطالب بتسريح عن دخل واحد إجمالي والتي تكتفي الإدارة بفحصه .

2/ التقليل من ظاهرة التهرب الضريبي : وهذا بتطبيق الاقتطاع من المصدر

3/ تمكن الإدارة من معرفة الحالة المالية للمكلف بصورة واضحة ودقيقة

4/ هذه الأمور من شأنها الرفع من قيمة الإيرادات المحصلة لصالح الخزينة العامة وتبرز القيمة الفعلية لضريبة الدفع الإجمالي .

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

### الكتب باللغة العربية :

حسين الصغير، دروس في المالية والمحاسبة العمومية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1999،  
محمد أبو النصار، محفوظ المشاعلة، الضرائب و محاسبتها بين النظرية و التطبيق، مطابع  
الدستور التجاري، الأردن، 2002،

سوزي عدلي ناشد، المالية العامة، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، 2003

خالد شحادة الخطيب، أسس المالية العامة، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ط 3، 2005،  
1463،

مصطفى الفار، الإدارة المالية العامة، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، ط 1، 2008،

حميد بوزيدة، جباية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010،

عادل محمد القطاونة، عدي حسين عفانة، المحاسبة الضريبية، ط 1، دار وائل للنشر، عمان  
،الأردن، 2008،

حميد بوزيدة ، جباية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2005،

أحمد زكي بدوي - معجم مصطلحات العلوم ادارية - دار الكتاب اللبناني بيروت - 1983

حماد محمد شطا-النظرية العامة للأجور و المرتبات-دار النشر - مصر-1982 -

تومي صالح - مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي - دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع-  
الجزائر 2004

سليمان أحمية - التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري - علاقة العمل  
الفردية الجزء الثاني - ديوان المطبوعة الجامعية - 2002

احمد زكي بدوي -علاقات العمل في الدول العربية -دار النهضة العربية للطباعة و  
النشر-بيروت-1985 -

محمد حافظ الحجازي - إدارة الموارد البشرية - دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر - الإسكندرية

صبحي جبر العتيبي - تطور الفكر و الأساليب في الإدارة - الطبعة الأولى - دار الحامد للنشر و التوزيع - عمان - الأردن - 2005

معمر داود - منظمات الأعمال - الحوافز والمكافآت - دار الكتاب الحديث القاهرة - 2006.

أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية- مصر - 1999، ص20  
مصطفى محمود أبوبكر ، الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية- مصر -  
2003/2004، ص 1

شفيق إمام - نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة - . مكتبة القاهرة الحديثة - مصر -  
1964 ص15

نواف كنعان - القانون الإداري - الكتاب الثاني - دار الثقافة للنشر و التوزيع 2007  
الدكتور مازن فارس رشيد - إدارة الموارد البشرية، الأسس النظرية و التطبيقات العملية في  
المملكة العربية السعودية - مكتبة العبيكان - الرياض 2004  
صلاح الدين عد الباقي، علي عبد الهادي مسلم، رواية حسن، إدارة الموارد البشرية، مرجع  
سابق،.

شعبان رافة عبد الطيف، حقوق وواجبات الموظف العام، ورشة عمل التحقيق الاداري و  
المحاكمة التأديبية، المنعقدة بالشارقة دولة الامارات العربية المتحدة، في 3 و5 ماي 2011،  
خرفي الهاشمي-الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية-محاضرات بالمعهد العالي  
لل قضاء - السنة الدراسية 2010/2 ص 251

الياس يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل .- معهد الإدارة الرصافة-العراق-1987 -  
دالوز 1968 - نقض اجتماعي - 21 شباط 1968

محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل ,الطبعة الثالثة - دار الفكر . القاهرة - 1976 -  
جلال مصطفى القرشي - شرح قانون العمل الجزائري - الجزء الأول -علاقات العمل  
الفردية - ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر .

حمادة محمد شطا ,النظام القانوني للأجور و المرتبات في الوظيفة العامة، مرجع سابق،  
سليمان احميه التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, الجزء الأول, طبعة 8  
المديرية العامة للضرائب، النظام الضريبي الجزائري، منشورات الساحل،الجوائز 2010،  
ولهي بوعلام، مداخلة تحت عنوان الضريبة على الاجور و المرتبات و اشكالية التوظيف  
،دراسة ومقارنة تطبيقية -حالة الجزائر،- الطبعة الأولى 2007

#### المذكرات الجامعية :

جمال الدين عاقر، التجانس الضريبي كآلية لتفعيل التكامل الاقتصادي، مذكرة ماجستير،  
جامعة منتوري،قسنطينة،2009

عبد الحميد عفيف، فعالية السياسة الضريبية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير،  
جامعة فرحات عباس، سطيف،2014

قاشي يوسف، واقع النظام الضريبي الجزائري وسبل تفعيله، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم  
الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس،2015

عبد الحميد عفيف، فعالية السياسة الضريبية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة لنيل شهادة  
الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس ،  
سطيف، 2014

بن يخلف مسعودة، أثر الضريبة على المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير،  
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر،2007

سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع  
العام الصناعي في سورية" دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري ،

"مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال"، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، السنة الجامعية 2004/2003، جامعة تشرين، سوريا ص 14

#### مواقع الانترنت :

موقع الانترنت www.mawsoah.net - مطانيوس حبيب - الأجر، الموسوعة العربية العالمية - 28/04/2021

موقع انترنت - <https://www.alarabiya.net/aswaq/economic-terms/2017/02/01> 2021/06/04

موقع انترنت 29-05-2014 <https://www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/> 2021/06/04

موقع انترنت - <https://www.mfdgi.gov.dz/index.php/ar/com-smartslider3/2014-05-29-07> 2021/05/25

#### المراسيم :

مرسوم تنفيذي رقم 306/10 المؤرخ في 13/05/2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة 16/05/2010

المرسوم التنفيذي 07 / 292 المؤرخ في /26/ 09 /2007 المتضمن التعويضات العائلية، جريدة رسمية العدد 62 الصادرة في /03/ 10 /2007

المرسوم التنفيذي 07 / 292 المؤرخ في /26/ 09 /2007، مرجع سابق، المادة الاولى

المرسوم الرئاسي 07/304 المؤرخ في 29/09/2007، المرجع السابق، المواد من 9 الى 16

2 المرسوم التنفيذي رقم 10/134 مؤرخ في 13/05/2010 يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين ل[سك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية، المادة 2، الجريدة الرسمية رقم 32 الصادرة في 16 مايو 2010

المرسوم التنفيذي رقم /10 134 المؤرخ في /13 ماي 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين في المؤسسات و الادارات العمومية، جريدة رسمية العدد 23 الصادرة في 16 ماي 2010،

### النصوص القانونية:

القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل-الجريدة الرسمية رقم 17 المورخة في 25 افريل 1990 -

المادة 121 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006

الامر رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006-المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته - جريدة رسمية -العدد 14

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 المادة 23/1 ، الاتفاقية الدولية رقم 113 الخاصة بإنهاء كل أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979

الامر /06 03 المؤرخ في 15 جولية 2006

التوصية 85 للمؤتمر العام لهيئة العمل الدولية المنعقدة بجنيف في 08 جوان 1949 الدورة 32 تكملة لاتفاقية 95 حول حماية الاجور

### الكتب باللغة الأجنبية :

- Gerard Lyon. Caeu G.H Camerluik- traité du droit de travail ( les salaires-DALLOZ paris 1967 P 6

- philipeboutelot- jean lafont et michelpiquemot - la rémunération dans la fonction publique-revue algérienne des sciences juridique économique et politique- volume xx -N° juin 1971- OPU- ALGER

- Ordonnance 59/244 du 04/02/1959 relative au statut général des fonctionnaires–JORF–N°0033 du 08/02/1959 P1747
- P .BOULETEL.JEAN LAFONT et MICHEL 1 PIQUEMAL.Les Remunérations dans la fonction publique française ;Revue Algérienne des sciences juridiques ;économiques et politiques ;volume xx.Juin 1983 n°2 OPU Alger
- Ordonnance 59/244 du 04/02/1959 relative au statut général des ,fonctionnaires, précitée
- Perrot Marguerite. Comment mesure–t–on les rémunérations de la Fonction publique ?.In: Economie et statistique, . N°41, Janvier 1973. pp. 43–52
- Decret N°72/908 du 05/10/1972, portant majoration des rémunérations des personnels civils et militaires de l'État aux 1er septembre et 1er octobre 1972 et incorporation partielle de
- l'indemnité de résidence au traitement soumis à retenues pour pension, jorf du 08/10/1972 p10627
- FRANCIS DELPEREE–Le statut juridique des différentes composantes des rémunérations dans la fonction publique Belge–La rémunération accessoires–Revue Algérienne des Sciences Juridiques–Economiques et Politiques–Volume xx–N°2–Juin 1983–P375

# قائمة الملاحق

## الملحق (01) :

الرقم : الفترة : أفريل / 2021

اللقب والاسم : / تاريخ التنصيب : //

الرتبة : موظف جامعي الحالة العائلية : أعزب

الدفع والتسديد : ح.ج.ب // الدرجة : 12

عناصر الاجرة	القيمة	العدد / النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	32000		32000	
علاوة الخبرة المهنية				
تعويض المنصب العالي		45	45	
المنحة الجزافية التعويضية				
تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	32000	%40	12800	
تعويض دعم نشاطات الإدارة	32000	%10	3200	
تعويض نوعي	32000	%20	6400	
تعويض السكن				
تعويض المنطقة	32000	%21	6720	
اشترار الضمان الاجتماعي	61165	%9		5504.85
الضريبة على الدخل الاجمالي	10198.045			3893.195
علاوة الاجر الوحيد	800		800	
منح عائلية				
		المجموع	61965	9398.045
		صافي الدفع		52566.955

مدير الجامعة

الوادي : //

الملحق (02) :

الرقم : الفترة : أفريل / 2021  
اللقب والاسم : / تاريخ التنصيب : //  
الرتبة : موظف جامعي  
الدفع والتسديد : ح . ج . ب //  
الدرجة : 12

عناصر الاجرة	القيمة	العداد / النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	26010		26010	
علاوة الخبرة المهنية		45	45	
تعويض المنصب العالي	26010	%4	1040.4	
المنحة الجزافية التعويضية	3000		3000	
تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	26010	%15	3901.5	
تعويض دعم نشاطات الإدارة	26010	%45	11704.5	
تعويض نوعي	1500		1500	
تعويض السكن				
اشترآك الضمان الاجتماعي	47201.4	%9	4248.126	
الضريبة عل الدخل الاجمالي	6385.9822		737.8562	
علاوة الاجر الوحيد	800		800	
منح عائلية	600		600	
		المجموع	48601.4	4985.9822
		صافي الدفع		43615.4178

مدير الجامعة

الوادي : //

**الملحق (03) :**

الرقم : الفترة : أبريل / 2021  
 اللقب والاسم : / تاريخ التنصيب : //  
 الرتبة : موظف جامعي الحالة العائلية : متزوج وله أولاد  
 الدفع والتسديد : ح.ج.ب //  
الدرجة : 12

عناصر الاجرة	القيمة	العداد / النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	41050		41050	
علاوة الخبرة المهنية		40	40	
تعويض المنصب العالي	41050	%5	2052.5	
المنحة الجزافية التعويضية				
تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	41050	%25	10262.5	
تعويض دعم نشاطات الإدارة	41050	%30	12315	
تعويض نوعي	41050	15%	6157.5	
تعويض السكن	41050	%10	4105	
تعويض المنطقة	41050	%18	7389	
اشترك الضمان الاجتماعي	83371.5	%9	7503.435	
الضريبة على الدخل الاجمالي	16260.4195		5353.9845	
علاوة الاجر الوحيد	600		600	
منح عائلية	600	3	1800	
		المجموع	84768.5	12857.4195
		صافي الدفع		71911.0805

مدير الجامعة

الوادي : //