

**المحاضرة الخامسة: الضريبة على الدخل الإجمالي (الأجور و المرتبات)**

تعتبر الأجور و المرتبات صنف من أصناف الدخل الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي ( فئة الأجور و المرتبات )، وتسدد هذه الضريبة عن طريق الاقتطاع من المصدر، حيث يلزم رب العمل باقتطاعها من أجور العاملين في مؤسسته و تسديدها لإدارة الضرائب.

**أولاً: مفاهيم عامة حول الأجور**

- (1) **الأجر:** هو المقابل الذي يدفع من طرف شخص يسمى رب العمل لقاء عمل أو خدمة، تقدم من طرف شخص يسمى ( عامل أو أجير) في إطار تعاقد فردي أو اتفاقية جماعية.
- (2) **الراتب:** وهو تعبير يطلق على أجره عمال الوظيفة العمومي، وهو لا يختلف من حيث المضمون و المحتوى عن مضمون مصطلح الأجر.
- (3) **العلاوة:** وهو المبلغ النقدي المدفوع للعامل زيادة عن أجره العادي تعويضا على جهده الإضافي و تشجيعا له عن بذل جهد أكثر (علاوة المردودية).
- (4) **التعويضات:** تمنح للعامل تعويضا له عن ظروف العمل وتكاليف ممارسة المهنة (الغبار، الأوساخ...).
- (5) **المعاش:** وهو مبلغ نقدي يدفع دوريا لشخص معين بعد إحالته إلى التقاعد.

**الأجر الوطني الأدنى المضمون:** ويتمثل في الأجر الأدنى المطبق على كافة العمال و النشاطات و القطاعات دون استثناء، ويتم تحديده من السلطة العمومية بمقتضى اعتبارات مالية و اقتصادية و اجتماعية و يبلغ حاليا 18.000 دج.

**ثانياً: عناصر الأجر**

- (1) **الأجر القاعدي:** هو الأجر الذي يدفع للعامل حسب تأهيله المهني و المنصب الذي يشغله. C.I
- (2) **تعويض الخبرة المهنية:** يمنح تعويض الخبرة المهنية كمكافأة للأقدمية في العمل، و يحسب في العادة بنسبة مئوية من الأجر القاعدي لكل سنة. C.I
- (3) **تعويض العمل الدائم:** يمنح للعمال الذين يصعب عليهم مغادرة منصب عملهم خلال فترة الدوام و يعطى كذلك للعمال في إطار العمل بالورديات كنسبة من الأجر القاعدي. C.I
- (4) **تعويض الضرر:** تمنح للعمال تعويضا لهم عن ظروف العمل التي قد تشكل ضررا صحيا أو خطر (الأوساخ - الغبار.....). C.I
- (5) **علاوة المردود الفردي:** تمنح كمكافأة عن المجهودات الفردية المبذولة و تحسب على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله المباشر و تحسب في العادة كنسبة من الأجر القاعدي. C.I
- (6) **علاوة المردود الجماعي:** تمنح كمكافأة عن المجهود الجماعي للعمال و عادة ما ترتبط بنسبة الأهداف المحققة من البرنامج المسطر. C.I
- (7) **تعويض المنطقة الجغرافية:** تعويض المنطقة الجغرافية يخص العاملين أو الموظفين الذين يشتغلون في مناطق محددة (تحدد عن طريق التنظيم) ذات الظروف الطبيعية الصعبة مثل الجنوب (بسكرة 21%). C

- (8) تعويض السلة (القفة): يمنح للعمال الذين لا توفر لهم المؤسسة وجبة الغداء. |  
 (9) تعويض النقل: يمنح للعمال تعويض لهم عن مصاريف التنقل اليومية. |  
 (10) تعويض الساعات الإضافية: حسب قانون العمل يمكن للمؤسسة أن تطلب من أي عامل القيام بساعات إضافية زيادة عن المدة القانونية للعمل المحددة بـ 173.33 ساعة في الشهر و تحدد هذه المدة كما يلي:

$$52 \text{ أسبوع} \times 40 \text{ سا} = \frac{173,33 \text{ سا}}{12 \text{ شهرا}}$$

تستفيد الساعات الإضافية من زيادة في الأجر عن الساعات العادية بنسبة تتراوح من 50% إلى 100%.

(11) تعويضات المهام والتنقلات: كثيرا ما يقوم العمال بمهام بعيدا عن أماكن عملهم المعتاد و يتحملون تكاليف ( النقل - الطعام - المبيت ) فمن واجب المؤسسة دفع هذه التعويضات.

(12) تعويضات ذات طابع عائلي:

- الأجر الوحيد: يمنح هذا التعويض في حالة إذا كان أحد الزوجين لا يمارس أي نشاط.
- المنح العائلية: يمنح للأولاد الذين لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة أو 26 سنة إذا ثبتت مزاولتهم للدراسة مبلغا يحدد بـ 300 أو 600 دج لكل ولد حسب دخل العامل وعدد الأولاد.

### ثالثا: تحديد المداخل الخاضعة للضريبة

يتكون الدخل الخاضع للضريبة من :

- (1) الأجور الرئيسية ( الأجور و المرتبات ).
- (2) الأجور الإضافية ( التعويضات و العلاوات ،...).
- (3) المزايا العينية ( إ طعام، سكن، إنارة... ) الممنوحة للأجير.

كما تعتبر أجورا ما يلي :

- (1) المداخل المدفوعة إلى الشركاء المسيرين للشركات ذات مسؤولية محدودة و الشركاء في شركات الأشخاص والشركات المدنية المهنية وأعضاء شركات المساهمة.
- (2) المبالغ المقبوضة من قبل الأشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير و هذا مقابل عملهم.
- (3) التعويضات و التسديدات و التخصيصات الجزافية المدفوعة لمديري الشركات لقاء مصاريفهم.
- (4) علاوات المردودية و المكافآت التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين.
- (5) المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجراء نشاط التدريس أو البحث بصفة مؤقتة، وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذي طابع فكري.

### رابعا: العناصر المستثناة من الدخل الخاضع للضريبة

- (1) التعويضات الممنوحة مقابل مصاريف التنقل أو المهمة.
- (2) تعويضات المنطقة الجغرافية.
- (3) المنح ذات الطابع العائلي مثل (الأجر الوحيد، المنح العائلية ، منح الأمومة).
- (4) المزايا العينية التي تتعلق بالإطعام و المسكن للأجراء العاملين و المناطق الواجب ترفيتها.

## خامسا: الأجور و المرتبات و المنح المعفاة

- 1) الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل (اتفاقيات دولية)
- 2) الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين (النظام الجمركي).
- 3) الأجور و المكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب وفقا لشروط المحددة في التنظيم .
- 4) تستفيد المداخل التي لا تتعدى مبلغ **30.000 دج شهريا** من إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي.
- 5) العمال المعاقين حركيا أو عقليا أو بصريا، وكذلك العمال المتقاعدين الذين تقل أجورهم عن 30.000 دج شهريا.
- 6) التعويضات المؤقتة و المنح و الريوع العمرية الممنوحة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
- 7) منح البطالة و التعويضات و المنح المدفوعة تحت أي شكل كان من قبل الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية.
- 8) الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي .
- 9) معاشات المجاهدين و الأرامل و الأصول من جراء حرب التحرير الوطنية.
- 10) تعويضة التسريح
- 11) التعويضات المرتبطة بالشروط الخاصة بالإقامة والعزلة، في حدود 70 % من الأجر القاعدي.

من إعداد الأستاذ: قطاف نبيل