جـامعة محمـد خيضر-بسكـرة
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم تسيير- قسم العلوم المالية والمحاسبة
السنة الثالثة- السداسي السادس - تخصص مالية – مقياس المحاسبة المالية المعمقة 2
الأستاذ الدكتور: جوامع إسماعين 2025-2026

المحاضرة الثالثة: محاسبة الأجور

تعريف الأجر :المبلغ الذي يتحصل عليه العامل مقابل تقديم عمل في عملية بيع وشراء ، بإعتبار العمل سلعة كأي شيء أخر في الاقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط ، وفقا لقانون العرض والطلب في مختلف الأسواق ومنها سوق العمل"

و تعرفه " الإتفاقية الدولية للعمل"ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة ومكتوبة أو غير مكتوبة(أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها

1-صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

2-العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل و تحت إدارته أو إشرافه.

3-العمل: كل ما يبذل من جهد إنساني فكري أو فني و جسماني لقاء اجر.

4-عقد العمل : اتفاق بين صاحب عمل و عامل، محدد أو غير محدد المدة ، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملا معينا لصاحب العمل و تحت إدارته و أشرافه لقاء أخر

العناصر المكونة للاجر :

يحتوي الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لأخر ومن بلد لأخر وسوف نركز هنا على مكونات الأجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي و الذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما الأجر الثابت و الأجر المتغير، و هما كالأتي:

❖الأجر الثابت:

يدفع الأجر الثابت عن الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله حسب نظام دفع الأجور في المنظمة و حسب طبيعة العمل الذي يؤديه، ويتشكل هذا الجزء من الأجور من ثلاثة عناصر أساسية هي:

•الأجر الأدنى المضمون:

هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال و كافة القطاعات و النشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية، اقتصادية، واجتماعية، وهذا بعد استشارة نقابات العمال و المستخدمين ويمنع صاحب العمل أن يمنح أجر أدنى منه ولو كان ذلك برضا العامل

•الأجر الأساسي

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر،

ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

حسب المادة 148 من القانون الأساس ي العام للعامل، فإن الأجر الأساس ي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل، وقد نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين، هما : الحد الأدنى لمنصب العمل والحد الأعلى لمنصب العمل، وهذا يكون على أساس مبدأين هما:

✓ لكل حسب عمله.

✓ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساس ي أقل من الأجر الوطني المضمون، كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساس ي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية .أي:

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب* القيمة المالية للنقطة الإستدلالية

•التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل:

الأجر الثابت لا يقتصر على عنصر الأجر الأساس ي فقط حيث أنه غالبا ما تلحق مجموعة من العناصر الأخرى، لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به.

فقد نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأنها" :التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والالتزامي، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة.

وانطلاقا من محتوى هذه المادة، يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي:

▪الساعات الإضافية:

حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون ان تتعدى % 90من المدة القانونية و مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم، بالمقابل فانه يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن % 50 من الأجر العادي للساعة بحيث تقيم الأربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات الغير العادية بزيادة 50 % وتقيم ساعات الأخرى ما بعد الأربع ساعات المؤداة في

الأوقات العادية بزيادة 75 % بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة % 100عن التسعيرة العادية ويمنع القانون تجاوز **16** ساعة إضافية في الأسبوع.

▪تعويض الخبرة المهنية:

يهدف هذا التعويض إلى مكافآت الأقدمية في العمل المولد للخبرة المهنية ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، تعوض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين والثلاث سنوات ونصف، حسب كل قطاع وحسب المادة الأولى من المرسوم / 85 58المؤرخ في 23 مارس 1985 ، فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفقا للمادة 161و 162 من القانون الأساس ي العام للعامل، وتتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل، وهو محدد بقيمة 25% من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية و 50%من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية، أي أن:

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية * الأجر الأساسي

تعويض الضرر والمخاطر:

إن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الاعتبار مجمل العناصر والعوامل والخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل، أو الضغوط المادية والنفسية التي يفرضها هذا المنصب. وقد كانت الأجهزة

المكلفة بدراسة وتصنيف مناصب العمل في الكثير من الأحيان عاجزة عن الإحاطة بكافة العوامل والعناصر المادية والنفسية والمهنية، وبالتالي يأتي التصنيف ناقصا، إذ يتبين عند التطبيق في الميدان وجود بعض مناصب العمل تظهر فيها بعض المشقة أو الأضرار أو المخاطر، مما يحتم بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، إما بتحسين ظ روف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها. انطلاقا من هذه القاعدة، تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر غير مأخوذة بعين الاعتبار عند تصنيف المناصب، وهذا ما أكدته المادتين 162 - 152 من القانون العام للعامل المؤرخ في 1988 / 11 / 02 ،

حيث جاء فيها" : يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة أو عناصر صحية أو عناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل. "

و لقد ترك المشرع تحديد مبلغ هذا التعويض إلى التفاقيات الجماعية حيث أجاز رفع أ و خفض مدة العمل القانونية وفق الظروف حيث تخفض مدة العمل الأسبوعية للأشخاص الذين يقومون بأعمال شاقة وخطيرة التي يمكن أن يترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية كما أنها ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات توقف عن النشاط وتحدد الاتفاقية الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض مدة العمل أو رفعها ، و تحد النسب الاجمالية او الجزئية لكل ضرر في حدود % 20 من الأجر الأساس ي على أن يتم تحديد هذه القائمة وهذه المناصب بمشاركة لجان خاصة للوقاية و الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة إن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، هذا العمل من شأنه تخفيض أو إلغاء هذا التعويض، إذا لم يعد هناك

ما يستدعي للإبقاء عليه.

▪علاوة المر دودية الفردية:

وتحدد على أساس درجة الإنتاجية التي يحققها كل عامل خلال الشهر مقارنة مع البرنامج المسبق المحدد للإنتاج المطلوب تغطيته ويجب ألا تتعدى % 10 من الأجر الأساس ي، ويحددها عادة رئيس الورشة.

▪تعويض المنطقة الجغر افية

هو تعويض يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر مسكنه، كما حددت القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض.

▪تعويض السلة:

كما جاء في نص المادة 71 من قانون الضرائب ان كل وجبة غذاء تقدر ب 50 دج لليوم الواحد وأن عدد الأيام القابلة للتعويض 22يوم كحد أقصى و إذا تغيب العامل عن العمل يفقد حق التعويض

أجر المنصب: هو الأجر الأساسي مضاف إليه مختلف العلاوات والتعويضات المرتبطة بالمنصب الذي يشغله هذا العامل وليست تلك التي قد يتحصل عليها بقية العمال ويمكن حسابها كمايلي:

أجرة المنصب = الأجر الأساسي + تعويض الساعات الإضافية + علاوة المردودية الجماعية + علاوة المردودية الفردية + تعويض الخبرة المهنية + تعويض عمل المنصب + التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة + تعويض الضرر

ولقد خص النظام المحاسبي المالي الحساب 42 - المستخدمون والحسابات الملحقة والحساب 43 - الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحة لتسجيل حقوق المستخدمين والحساب -63 أعباء المستخدمين لتسجيل مصاريف العاملين.

1-الحساب 42 المستخدمون والحسابات الملحقة:

يتفرع إلى:

-الحساب 421 المستخدمون، الأجور المستحقة:

يسجل في الجانب الدائن من هذا الحساب مبلغ إجمالي الرواتب الواجب دفعها للمستخدمين، مقابل الحساب 631 - أجور المستخدمين في الجانب المدين، ويرصد عند دفع الأجور المستحقة عن طريق الحسابات المالية، حيث:

حساب مدين	حساب داين	البيان	مبلغ مدين	مبلغ دائن
		----------تاريخ العملية----------		
631		أجور المستخدمين	إجمالي الرواتب	
	421	المستخدمون، الأجور المستحقة		إجمالي الرواتب
		تسجيل أجور المستخدمين لشهر معين		

الحساب 422 : أموال الخدمات الاجتماعية:

يسجل في الجانب الدائن من هذا الحساب المبالغ المستحقة للخدمات الاجتماعية(لجان المؤسسة، المطعم)... مقابل الحساب 637 - أعباء اجتماعية أخرى في الجانب المدين.

-الحساب 423 : مشاركة الأجراء في النتيجة:

يسجل في الجانب المدين لهذا الحساب المبالغ الممنوحة للمستخدمين كنتيجة لمشاركتهم في تحقيق الأرباح.

الحساب 425 : المستخدمون، التنسيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة: في بعض الحالات الخاصة يتقدم المستخدم بطلب سلفات (تسبيقات) لتسديد بعض احتياجاتهم المستعجلة، على أن تقتطع عند تاريخ استحقاق أجورهم حيث:

حساب مدين	حساب داين	البيان	مبلغ مدين	مبلغ دائن
		----------تاريخ العملية----------		
425		المستخدمون: التسبيقات والمدفوعات الممنوحة	قيمة التسبيق	
	512	البنك		قيمة التسبيق
	أو 53	الصندوق		
		منح تسبيق للعامل		
		----------تاريخ العملية----------		
421		أجور المستخدمين	قيمة التسبيق	
	425	المستخدمون: التسبيقات والمدفوعات الممنوحة		قيمة التسبيق
		إقتطاع التسبيق من الأجر		

الحساب 426ودائع أجراء مقبوضة:

يسجل الجانب الدائن في هذا الحساب المبالغ المالية التي تستلمها المؤسسة عن مستخدميها كتعويضات لصندوق الضمان الاجتماعي بمقابل الحسابات المالية في الجانب المدين، وترصيده بجعله مدينا عند دفع هذه المبالغ للعاملين.

-الحساب 427 المستخدمون والاعتراضات على الأجور:

يقيد في الجانب الدائن من الحساب مبلغ الاعتراضات التي حصل عليها الغير في حق العامل، بمقال جعل الحساب 421 - المستخدمون الأجور المستحقة مدينا عند اقتطاعها مباشرة

من الأجر، ثم يرصد بجعله مدينا عند دفعها للغير بمقابل جعل أحد الحسابات المالية دائنا.

-الحساب 428 المستخدمون :لأعباء الواجب دفعها والحواصل المطلوب استلامها:

في إطار أعمال نهاية السنة المالية واحتراما لمبدأ استقلالية الدورات، يسجل في الجانب الدائن من هذا الحساب الأعباء الواجبة الدفع والتي تخص السنة المالية المقفلة(عطل واجبة الدفع، منح، مكافآت واجبة الدفع)... بمقابل الحساب 638 - أعباء المستخدمين الأخرى،

ويرصد في مقابل الحساب 421 - المستخدمون الرواتب المستحقة والتسويات الضرورية التي يتم تسجيلها في الحسابات المعنية كما يمكن أن يرد إلى الأصل عند فتح السنة المالية الموالية.

4-الحساب 43 : الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة:

يتفرع إلى:

-الحساب 431 : الضمان الاجتماعي:

تنقسم الاشتراكات في الضمان الاجتماعي إلى قسمين أحدهما يدفعه المستخدمemployé 9%والثاني يدفعه رب العمل employeur26 %وكلاهما يعتبر إلتزام على المؤسسة يرتبط بالأجور ونشاط الاستغلال ويسجل هذا الالت ا زم بجعل الحساب - 431الضمان الاجتماعي دائنا مقابل الحساب 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية مدينا ويرصد عند الدفع مقابل الحسابات المالية.

-الحساب : 432 الهيئات الاجتماعية الأخرى:

يسجل هذا الحساب الاشتراكات المدفوعة إلى الهيئات الاجتماعية الأخرى التي تؤمن الفروق التي لا يؤمنها صندوق الضمان الاجتماعي، ويتم التسجيل بنفس الطريقة للحساب 432 أي يجعل الحساب دائنا مقابل الحساب 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى، ويرصد عند الدفع مقابل الحسابات المالية.

-الحساب : 438 الهيئات الاجتماعية:

الأعباء الواجب دفعها والمنتوجات المطلوب استلامها :نفس مبدأ الحساب 428 ، حيث يسجل في نهاية السنة الأعباء الاجتماعية التي تخص السنة المالية المقفلة بجعله دائنا والحساب - .638 أعباء العاملين الأخرى مدينا، ويرصد في مقابل الحساب 431 أو الحساب 432

ملاحظة:

-إن الضرائب المقتطعة من أجور المستخدمين يتم تسجيلها في الجانب الدائن من الحساب 442 : الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من الأطراف الأخرى.

المعالجة المحاسبية لأجور المستخدمين:

حساب مدين	حساب داين	البيان	مبلغ مدين	مبلغ دائن
631		----------تاريخ العملية---------- أجور المستخدمين		

635		إشتراكات مدفوعة للهيئات الإجتماعية		
637		الأعباء الإجتماعية الأخرى		
	421	المستخدمون، الأجور المستحقة		
	422	أموال الخدمات الإجتماعية		
	423	مشاركة الأجراء في النتيجة		
	425	المستخدمون: التسبيقات والمدفوعات الممنوحة		
	427	المستخدمون : الإعتراضات على الأجور		
	431	الضمان الإجتماعي		
	432	الهيئات الإجتماعية الأخرى		
	442	الدولة: الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من أطراف أخرى (IRG)		
		تسجيل أجور المستخدمين لشهر معين		

تقديم موجز لبعض أنواع التعويضات:

تعويض الخبرة المهنية Indemnité de l'expérience Professionnelle - تعويض يمنح للعامل بسبب الأقدمية أو الخبرة المهنية أو مؤهلاته العلمية، ويحدد قيمة تعويتر الخبرة المهنية كنسبة مئوية من الأجر القاعدي وعلى أساس أيام العمل الفعلية، هذه النسبة تحد ضمن الاتفاقيات الجماعية.

-تعويض عمل المنصبIndemnité du Travail du Poste -

يستفيد العامل من تعويض عمل المنصب كمقابل لأوقات العمل غير عادية التي يتطلبها منصب عمله كالعمل المتناوب أو العمل ليلا أو العمل في العطل والأعياد يحسب هذا التعويض على أساس أيام العمل الفعلية وكنسبة من الأجر القاعدي، هذه النسبة تحدد ضمن الاتفاقيات الجماعية.

- التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة Endemnité Forfaitaire de Service Permanent - يستفيد العامل من التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة يتناسب مع عدد أيام العمل الفعلية إن كار منصب عمله يتطلب في الغالب اللجوء إلى ساعات عمل إضافية، وبذلك فإن حصول العامل على هذا التعويض يمنعه من الاستفادة من تعويض الساعات الاضافية مناصب العمل المعنية بها التعويض ونسبته تحدده الاتفاقيات الجماعية على أن لا تتجاوز نسبته 20% من الأجر القاعدي.

-تعويض الضرر Indemnité de Nuisance - يستفيد العامل من هذا التعويض عندما يشتمل منصب عمله على ظروف أو مهام تنطوي على مشقة قذارة خطر ضغوط نفسية أو مادية أو عناصر غير صحية وهي غير متضمنة عند تحدي أجرة هذا المنصب يحسب هذا التعويض على أساس العمل الفعلية وكنسبة من الأجر القاعدي هذه النسبة تحدد من قبل لجان الصحة والأمن والوقاية للمؤسسة أو القطاع على أن لا تتجاو نسبة 20% من الأجر الأساسي

-تعويض المنطقة الجغرافيةIndemnité de Zone Géographique -

يستفيد العامل من هذا التعويض إن كان يعمل في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية يحضون بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة القوانين هي مر تحدد كيفية الاستفادة من هذا التعويض ونسبه، وبحسب هذا التعويض من الأجر القاعدي وعلى أساس أيام العمل الفعلية

- تعويض السلة (Indemnité du panier)مبلغ مالي بتحصل العامل عليه عن كل يوم عمل فعلي على أن لا يتجاوز عدد الأيام 22 يوما في الشهر لتغطية مصاريف الغذاء نتيجة عدم قيام صاحب العمل بتوفير ذلك على مستوى المؤسسة، ويتم تحديد قيمة هذا التعويض ضمن الاتفاقية الجماعية عن أن لا تقل عن 50 دج لليوم الواحد (المادة 71 قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة).