

قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتببات في التشريع الجزائري

الأستاذ/ بن ساحة يعقوب - جامعة غرداية-

الدكتور/ بن الأخضر محمد -جامعة زيان عاشور - الجلفة-

تاريخ إرسال للمقال: 2020/05/22 ----- تاريخ قبول المقال: 2020/08/26

Email : benlakhdar66@gmail.com

الملخص :

يعتبر الأجر ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد و المجتمع ، وتتجلى أهمية الأجور والمرتببات في أنها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه، أو لشعوره بالأمان، أو للإندماج في العلاقات الاجتماعية، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الإدارة أو المؤسسة التي يعمل بها، وتجسيدا لمبدأ الغنم بالغرم جاءت الضريبة على الدخل والمرتب كإقتطاع نقدي مباشر تفرضه الدولة على الأفراد والمؤسسات (غير الخاضعة للضريبة على الشركات) الذين يحصلون على أجور ومرتبات شهرية خلال مزاولة الوظيفة أو مهنة .

الكلمات المفتاحية: الأجر ، المرتب ، الضريبة ، الضريبة على الأجر

Abstract:

Payment are of great importance, whether at the level of person and society, and the importance of wages and salaries is evident in that they are the means to satisfy the

different needs of the individual, whether they are basic needs for his life and survival, or because he feels safe, or to integrate into social relations, or as an appropriate means of feeling appreciated by the administration or The institution in which he works, and embodying the principle of "just as you get, you pay", the income and salary tax came as a direct cash deduction imposed by the state on individuals and institutions (not subject to corporate tax) who receive monthly wages and salaries during the practice of a job or profession.

Key words: pay, salary, tax, tax on pay

مقدمة

إن الأجور والرواتب الناتجة عن العمل تبقى خاضعة للضريبة طبق للمبدأ الدستوري المتعلق بالمساواة أمام الضريبة تماشياً مع النظام العالمي الذي يأخذ بعين الاعتبار الفارق في الأجور الممنوحة والحالات الشخصية والأعباء العائلية للمكلفين بالضريبة، ويعد النظام الضريبي الجزائري واحداً من أهم الأنظمة التي تعتمد على نسبة هامة من المداخل المتربة على الأجور والمرتبات وما شابههم وهو ما يصطلح عليه بالجباية الاجرية.

ان الجباية الاجرية في الجزائر تندرج ضمن الإطار العام لنظام الحماية الاجتماعية المنتهج من طرف السلطات العمومية القاضي بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل وتشجيع الاستثمار، والعمل المستقل مثلما تشهد عليه مختلف الإعفاءات من الضريبة

على الدخل الإجمالي التي تمس بصفة أساسية المداخل، والإعانات والتعويضات التي تمنحها الدولة.

إن الحفاظ على مناصب الشغل وترقية التشغيل في الجزائر تقتضي الموازنة بين مداخل الميزانية العامة للدولة من جهة ، و سياسة ترشيد الضريبة على الدخل الإجمالي المترتبة عن الأجور والمرتبات من جهة ثانية ، ولذلك بات من الضروري طرح الإشكالية التالية :

ماهية الضريبة على الدخل الأجور والمرتبات ؟

المبحث الأول : التطور التاريخي للأجور والإطار المفاهيمي للدخل و الأجور و المرتبات و ما شابههم

لقد تطور مفهوم الأجر عبر القرون حتى وصل إلى ما هو عليه الآن، حيث كان الأجر يمثل الثمن المدفوع لقاء المجهودات والإندثارات الحاصلة في رأس المال البشري، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مايلي:

المطلب الأول: تطور الأجور عبر الأزمنة و الأنظمة الاقتصادية

أولا- التطور التاريخي لنظام الأجور

قديمًا كان الأجر يدفع فقط لإدامة حياة العبد بهدف استمراره في الإنتاج لخلق الفوائض الاقتصادية لاستخدامها في تعزيز وتقوية نظام العبودية.

وفي نظام الإقطاعي، بقي نظام الأجور يعبر أيضا عن المحتوى الطبقي للنظام نفسه، ولم يختلف عن نظام العبودية من حيث كونه إقصاء يتسم بالندرة لاختلال جاذبي

الحاجات والإنتاج أي العرض والطلب، مما دفع الكنيسة والطوائف للتدخل في تحديد الأجر لكن دون الخروج به عن درجة الاستغلال الكبيرة التي كان يتحملها التشغيل¹.

ومع إطلالة القرن السادس عشر و بداية النظام الرأسمالي وتفكك المجتمع الإقطاعي وظهور علم الاقتصاد كعلم مستقل له قوانينه الخاصة، بدأت الرأسمالية وبأشكالها المتعددة وبالأخص الرأسمالية الصناعية الليبرالية انتقل الأجر من المرحلة العينية إلى أجر جزء منه نقدي أو كله كما أصبحت للعمال إمكانية أكبر في تغيير العمل والأجر يحصلون عليه في نهاية كل شهر ومن ثم جاءت الاحتكارية ورأسمالية الأزمنة "المعاصرة" في إيجاد حلول للمشاكل الاقتصادية، ومن هذا يلاحظ غياب الجوانب الاجتماعية والسياسية في تحديد وتفسير الأجر والاعتماد على الأدوات الاقتصادية فقط، فالأجر في الأدب الاقتصادي الرأسمالي هي التعبير نقدي لقيمة قوة العمل أو هي ثمن تلك القوة، كما أن المدرسة الرأسمالية تعتبر العمل أجد العناصر التي تشارك في العملية الإنتاجية و أن ما يحصل عليه هذا العنصر من أجر يتحرر بذلك القدر من الإنتاج².

ترتبط الأجور في الفكر الاشتراكي بالمحتوى الطبقي للفلسفة الاشتراكية التي تعتبر العامل هو مادة بناء الاشتراكية و هدفها، فتعتبر الأجور تعبيراً نقدياً عن جزء المنتج الضروري المدفوع للعامل وفقاً لكمية و نوعية العمل الذي يبذله، فإن زيادة كمية العمل سوف تتحقق الزيادة في أجر العامل الذي يستلمه و كذلك الحال بالنسبة لتحسين نوعية

¹ السيد عطية عبد الواحد ، تحول الدول الاشتراكية إلى الرأسمالية : الأسباب والمشكلات ، دار النهضة العربية ، القاهرة - مصر ، 1997، ص ص 7-8 .

² بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقات محلولة، دار هومه، الجزائر 2004 ، ص 301

العمل الذي يقدمه العامل، و تتكون أجور العمل في الاشتراكية من قسمين هما الأجور الأساسية و الأجور الإضافية.

إن أوسع أشكال الأجور انتشارا هو شكل الأجرة حسب القطعة وفقا لكميتها و نوعيتها و هي تختلف عما هو عليه في النظام الرأسمالي حيث تعتبر الأجرة حسب القطعة وسيلة لاستغلال العاملين بينما تعتبر في الاشتراكية حالة توثيقية بين المصلحة الاجتماعية و المصلحة الضرورية من حيث زيادة إنتاجية العمل الاجتماعي و زيادة الأجرة الفردية، حيث أن زيادة الإنتاج يرافقها أيضا زيادة في الأجور، و كذلك تتعدد أشكال الدفع حسب القطعة الفردية و القطعة الجماعية و القطعة المباشرة و القطعة التصاعدية و أجرة القطعة مع العلاوات و إلى جانب ذلك يستخدم شكل دفع الأجرة حسب الزمن و تتمايز تبعا لتباين تأهيل العاملين و شروط العمل و أهميته¹*

ثانيا -أهمية الأجور: للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب:

-تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة فلاشك أن درجة رضا الفرد عن عمله، تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً و عيناً.

-إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد.

-تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.

كما يمكننا استعراض أهمية الأجور بالنسبة لكل من:

¹ سامي عفيفي حاتم، المجتمعات الجديدة طريق للتنمية الاقتصادية ، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع ،

مصر ، سنة 1997 ، ص 23

1- أهمية بالنسبة للفرد: يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظير الجهد الذي يبذله مهما جدا له وذلك لعدة أسباب أهمها:

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بالأمن الاقتصادي.

من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته "الجهد الذي يبذله" مع المخرجات "الأجر" الذي يحصل عليه" لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهداً أقل ويحصل على أجر أكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهتم بنموها ولا استمرارها.

2- أهمية بالنسبة للمجتمع: للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على

مداخيل الأفراد، وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها، وتوفير السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبنائها من التعليم نظراً لما تعانيه من مشاكل اقتصادية، لذلك فإن الدولة تلجئ إلى إنشاء مصانع في المناطق الفقيرة يهدف امتصاص البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطويرهم وتطوير المنطقة ككل.

المطلب الثاني: تعريف الأجور والمرتبات والدخول وما شابهها

إن الدخل من وجهة نظر محاسبة هو النوع الصافي المتمثل في الرصيد الدائن لحساب الأرباح و الخسائر و لا يمكن الوصول إلى الربح الصافي إلا بعد عتبات كثيرة و متنوعة منبثقة عن العديد من المستثمرات و المعلومات المسجلة من القيود و البيانات المحاسبية¹.

اما الدخل من وجهة نظر جبائية ، فنجد في المفهوم الضريبي للدخل اختلافات كثيرة و هو مرتبط بدرجة كثيرة بالدخل الوطني و الدخل الفردي، ذلك إن الدخل الفردي هو من أكثر معايير قياس المقدرة الضريبية قبولاً ، نظراً لارتباطه باعتبارات اقتصادية ، و مالية ، و اجتماعية، إلا أن معظم الاقتصاديين و الماليين قد اقرؤا أن الدخل هو إيراد يتجدد أو يتكرر بصفة دورية مع بقاء المصدر و استمراره ، و هو يتيح من مصادر مختلفة، فقد يكون مصدره رأس المال ، كربح العقارات ، أو الروائح و قد يكون مصدره العمل كأجرة العامل ، و الموظف و قد يكون رأس المال و العمل معا كأرباح التجارة ، و الصناعة و الزراعة و الخدمات .

تعريف الأجر و المرتب و ما شابههما

أولاً - تعريف الأجر : إن الأجر هو لفظ يستخدم ما ينتقضاه العامل على أسس المداومة تطير ما أداه من عمل و خيم دفعها عادة على فترات متقاربة يومياً أو مرة في كل أسبوع أو أسبوعين إلى غير ذلك.

يعبر الأجر اقتصادياً عن ثمن العمل عند الرأسماليين، وهو ثمن قوة العمل.

أما محاسبياً فهو يعتبر تكلفة العمل التي تتحملها المؤسسة لقاء استخدامها لليد العاملة.

و نقول أيضاً هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله، و هو واجب الاستحقاق

¹ خالد الخطيب، الأصول العلمية في المحاسبة الضريبية ، دار الحامد، الأردن ، سنة 1998، ص: 29.

وقد جاء في الحديث النبوي الشريف عن ابن عمر رضي الله عنه، عن النبي صلى الله و سلم قال: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه". رواه البخاري و مسلم

ثانيا - تعريف المرتب : إن المرتب ينشأ نتيجة علاقة تبعية ناتجة عن عقد عمل و تدفع عن أعمال يغلب عليها الطابع الذهني أو العقلي ، كما أنها تدفع بصفة دورية و غالبا ما تكون شهرية.

ومنه يتكون المرتب المنصب من العناصر التالية: الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة الملحققة أو المرتبطة بمنصب العمل والساعات الإضافية أو تعويض العمل الدائم و علاوة المردودية الفردية¹.

1- تعريف المكافآت : هي المبالغ التي تدفع للعاملين إضافة إلى المرتب أو الأجر و ذلك عن أعمال أو خدمات مؤداة لصالح المؤسسة.

2- الحوافز : هي تلك المبالغ التي يحصل عليها العاملون بسبب زيادة الإنتاج أو المبيعات أو حجم المعاملات أو غيرها من الأسباب باعتبارها مكاملة لمرتباتهم أو أجورهم.

3- المنح و الأجور الإضافية : هي تلك المنح و الأجور الإضافية التي يحصل عليها العاملون نتيجة عملهم ساعات إضافية.

4- المزايا العينية : يقصد بالمزايا العينية الخدمات التي تقدمها المؤسسات للعاملين بها بدون مقابل كالإطعام و المسكن و الملابس و الإنارة و التدفئة²

¹ محمد عمر أبودوح، المالية العامة الضرائب والنفقات العامة، الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر ، سنة 1991 ، ص 120.

² محمد حماد الشطأ، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، دار النشر العربية، القاهرة، مصر، طبعة 1982، ص 14

ومن حيث الأنواع تتخذ الأجور والمرتبات والدخول أشكال مختلفة يمكن صياغتها في أربعة الأشكال التالية:

الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد كذلك يعرف على أنه كل ما يحصل عليه للعامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي العمولة والمنح والعلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة إن وجدت.

الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، السكن، وجبات الغذاء أثناء العمل، وهذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجور.

أجر الشخص: هذا النوع الأكثر شيوعا وانتشارا بين مختلف القطاعات الاقتصادية ويتخذ أشكالا مثل أجر المكافأة: هي عبارة عن أجور تشجيعية و الهدف منها تحقيق ارتفاع في كمية الإنتاج و التقليل من التكاليف للوحدة و ارتفاع دخل العمال، و هي تجمع بين النوعين السابقين الذكر، و تحدد المكافأة على أساس نسبة معينة من الأجر القاعدي.

أجر المجموعة: و نعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه بينهم و يمكن أن يتخذ أجر المجموعة الأشكال التالية:

أ- صنف نظام المقابلة: و يقصد به أن صاحب العمل في المؤسسة يتفق مع أحد المقاولين من أجل القيام بمهمة إنتاجية معينة مقابل أجر محدد مسبقا، و يقوم المقاول باستخدام عمال يوزع عليهم قسط من الأجر.

ب- صنف الأجور الجماعية: يشمل الأجور الجماعية الأجور الشخصية التي تتناسب مع المستوى التقني لكل عامل داخل المجموعة من العمل المحدد و على المنح أو المكافآت الجماعية و التي توزع بين العمال

قد نجد تقسيمات أخرى للأجور والتي ينوع بها إلى:

الأجر النقدي: هو مقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة

الأجر الحقيقي: هو مقدار من السلع و الخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي

الأجر الإضافي: هو ما يدفع زيادة الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدي خارج أوقات العمل العادية "المقررة" ويكون معدله في العادة أكثر من معدله المعتاد

الأجر الجاري: يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض و الطلب.

الأجر الطبيعي: هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة -حد الكفاف¹.

ثالثا: دور الأجور:

تلعب الأجور أو بالأحرى معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد إلى أعمال

¹ أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

معينة إذا كانت الأجور فيها مرتفعة نسبيا عن الأجور التي تتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة¹.

كما أن الأجر هو وسيلة الشركة لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها. هو مقابل عادل للعمل، وهو وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين. وهو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

المبحث الثاني: الجباية الأجرية في الجزائر

في الجزائر نلاحظ أن الأجور تحتل جانبا كبيرا من اهتمام الموظفين العاملين في القطاعين العام والخاص من جهة و من جهة أخرى الإدارات والمنشآت التي يعملون بها وتعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل.

المطلب الأول: الأساس القانوني للضريبة على الأجور

تعتبر أجورا لتأسيس الضريبة مايلي:

- المكافآت المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأقلية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة
- المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير و هذا مقابل عملهم
- التعويضات و التسديدات و التخصيصات الجزافية المدفوعة لمديري الشركات لقاء مصاريفهم
- علاوات المردودية و المكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين

¹ سعيد عبد المنعم محمد و آخرون ، دراسات في المحاسبة الضريبية ، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر

2006، ص ص : 50-53.

- المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجرة نشاط التدريس أو المراقبة أو كإساتذة مساعدين بصفة مؤقتة و كذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذي طابع فكري.

أولاً: تحديد الدخل الخاضعة للضريبة

لتحديد الدخل الواجب اعتماده لإقرار أساس الضريبة على الدخل يؤخذ في الحسبان مبلغ المرتبات و التعويضات و الأتعاب و الأجور و المعاشات و الربوع العمرية المدفوعة إلى المستفيدين و كذا الامتيازات العينية الممنوحة لهم و فيما يخص الإكراميات و الزيادة في السعر مقابل الخدمات:

إذا دفعت مباشرة للمستخدمين من دون وساطة المستخدم يقدر مبلغا جزافيا بمعدل يكون مقبولا بصفة عامة تبعا لعادات المكان.

و إذا أضيفت إلى اجر ثابت يقوم المستخدم بالاقتطاع و إذا كانت تشكل الأجر الوحيد للمستخدمين باستثناء أي اجر ثابت فانه ينبغي على هؤلاء أن يسحبوا بأنفسهم الضريبة الخاصة بالمبالغ التي دفعت لهم و أن يدفعوا مبلغ هذه الضريبة ضمن الشروط و لأجل المدة المحددة بخصوص الاقتطاعات التي يقوم بها المستخدمون أو المدينون¹.

و يقصد بالامتيازات العينية التغذية و المسكن و الألبسة و التدفئة و الإنارة التي تقدر من طرف المستخدم حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة و الخاصة بكل ثلاثة اشهر أو بكل شهر أو بكل خمسة عشر (15) يوما أو بكل يوم أو بكل ساعة حسب الحالة.

¹ بن أعمارة منصور، أعمال موجهة في تقنيات الجباية، دار الهومة ، الجزائر، الجزء الأول، 2007، ص68.

كما انه يمكن تحديد القيمة الواجب اعتمادها للتغذية بمبلغ 50 دج عن كل و جبة في حالة عدم وجود الإثباتات.

و خلافا لأحكام المادة 71 أعلاه لا تدخل الامتيازات العينية المتمثلة في التغذية ز المسكن دون سواهما التي يستفيد منها العاملون في المناطق الواجب ترقيةها ضمن أساس الضريبة على الدخل

كما يحدد مبلغ الدخل الخاضع للضريبة بخضم ما يلي من المبلغ الإجمالي للمبالغ المدفوعة و الامتيازات العينية الممنوحة:

- المبالغ التي يتقاضاها المستخدم لتشكيل معاشات أو منح التقاعد .
- المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية .

ثانيا : الإعفاءات المطبقة المرتبطة بالضريبة على الأجور والمرتبات

تستجيب الإعفاءات الممنوحة في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور لمبررات مختلفة كدعم المداخل الممنوحة في إطار الحماية الاجتماعية أو تشجيع التشغيل

1- إعفاء و حماية اجتماعية:

بغية دعم مداخل الفئات الاجتماعية الضعيفة و كذا تلك المدفوعة في إطار الحماية الاجتماعية نص قانون الضرائب المباشرة على الإعفاءات التالية¹ :

¹ حيث تنص المادة رقم 68 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم الماثلة 2009 على مايلي :

- تمديد فترة الإعفاء من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات في مجال الضريبة على أرباح الشركات و المؤسسة بمقتضى الأمر رقم 01.03 المؤرخ في 20 أوت 2001 و المتعلق بتطوير الاستثمار لصالح المؤسسات المحدثه لمائة (100) منصب شغل عند انطلاق نشاطها .

- العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو بصريا أو سمعيا الذين يقل أجرهم أو معاشاتهم عن عشرين ألف دينار جزائري (20.000 دج) و كذا العمال المتقاعدون الذين تقل منح معاشاتهم التابعة للنظام العام عن هذا المبلغ.
- المنح العائلية المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل على وجه الخصوص الأجرة الوحيدة المنحة العائلية و منحة الأمومة.
- التعويضات المؤقتة و المنح و الربوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل او لذوي حقوقهم.
- منح البطالة و التعويضات و المنح المدفوعة تحت إي شكل من الأشكال من طرف الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية و هذا تطبيقا للقوانين و مراسيم المساعدة و التأمين.
- الربوع العمرية المدفوعة تعويضا عن الأضرار بمقتضى حكم قضائي من اجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم كلي الزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.
- معاشات المجاهدين و الأرمال و الأصول جراء و وقائع حرب التحرير الوطنية.
- المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على اثر حكم قضائي.
- تعويضة التسريح .

2- إعفاءات تشجيع التشغيل: قصد حث المؤسسات على خلق مناصب شغل

- و الحفاظ عليها ، نص القانون الجبائي مجموعة من التدابير التحفيزية تتمثل في:
- إعفاء الأجور و المكافآت الأخرى الممنوحة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب ضمن الشروط المحددة عن طريق التنظيم من الضريبة على الدخل الإجمالي.

-تخفيض في نسبة الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات تبعا للحالة لصالح المؤسسات التي تقوم بخلق مناصب شغل جديدة و تحافظ عليها . تحدد نسبة هذا التخفيض في الضريبة ب 50 بالمائة من مبلغ الأجر المدفوعة بعنوان مناصب الشغل المحدث و في حدود 5 بالمائة من الأرباح الخاضعة للضريبة من دون ان يتجاوز هذا التخفيض 1000.000 في السنة الجبائية يمنح هذا التخفيض لمدة أربع (04) سنوات اعتبارا من أول جانفي 2007 .

-تمديد فترة الإعفاء في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي المحددة سلفا بثلاث (03) سنوات بستتين (02) لصالح المستثمرين المستفيدين من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب عندما يتعهدون بتشغيل خمسة (05) مستخدمين لمدة غير محددة (المادة 25 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009)¹.

المطلب الثالث : كيفية حساب الضريبة وطرق تحصيلها

أولا: كيفية حساب الضريبة

- تخضع الرواتب و الأجر المدفوعة من قبل المستخدمين، لجدول الضريبة على الدخل الإجمالي المحسوبة شهريا.
- تخضع علاوات المردودية و المكافآت أو غيرها وكذا استدراكات الرواتب، التي تمنح لفترات غير شهرية بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين إلى 10 % من دون تطبيق تخفيض.

¹ بن اعمار منصور ، الضرائب على الدخل الإجمالي حسب تعديلات قانون المالية 2010، دار هومة ،

الجزائر ، سنة 2010 ، ص56.

- تخضع المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون إضافة إلى نشاطهم الرئيسي كأجراء، نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، وكذا المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذي طابع فكري: 15%، دون تطبيق تخفيض. يكتسي هذا الاقتطاع طابعا تحريريا من الضريبة على الدخل الإجمالي، إلا في حالة المكافآت الناتجة عن الأنشطة الظرفية ذات الطابع الفكري، عندما يتجاوز مبلغها السنوي 2.000.000 دج.

- تخضع أجور الموظفين و المؤطرين ذوي الجنسية الأجنبية المشغلين من طرف المؤسسات الأجنبية العاملة في الجزائر إلى 20%، دون الحق في تطبيق تخفيض. وفيما يلي الجدول الضريبي للأجور والمرتبات ابتداء من 01 جانفي 2008 الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي :

نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة (بالدينار)
0 %	لا يتجاوز 10.000 دج
20 %	من 10.000 دج إلى 30.000 دج
30 %	من 30.000 دج إلى 120.000 دج
35 %	يتجاوز 120.000 دج

المصدر : منشورات المديرية العامة للضرائب - النظام الجبائي الجزائري 2010 ، ص 4.

وفيما يتعلق بالراتب الشهري الذي يفوق 28.750 دج يطرح من المبلغ المتحصل عليه مبلغ 1500 دج كتخفيض من الضريبة.

ثانيا: طريقة تحصيل الضريبة: تحصل الضريبة من كل مبلغ مدفوع كما يلي:

1- يتعين على المتكفلين بالضريبة الذين يقضون من أشخاص طبيعيين أو معنويين لا يوجد مقرهم الجبائي بالجزائر مرتبات أو تعويضات أو أتعاب أو اجور أو إكراميات أو معاشات أو ريع عمرية بما فيها الامتيازات العينية أن يحسبوا بأنفسهم الضريبة المطابقة للمبالغ المدفوعة لهم و أن يدفعوا مبلغ هذه الضريبة وفقا للشروط وفي الآجال المحددة .

2- يتم اقتطاع ضريبة الدخل من المصدر وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد من 128 و 130 .

3- الملاحظ ان قانون المالية التكميلي لسنة 2020 قد تضمن تفاصيل تقضي بإلغاء الضريبة على دخل الاجور والمرتبات المتدنية، حيث سيستفيد منها بصفة كلية، أي إلغاء مائة بالمئة لأصحاب المداخل التي تساوي أو تقل عن 30 ألف دينار، وبنسب متفاوتة للذين تصل أو تفوق رواتبهم 30 ألف وتقل عن 35 ألف دينار، اضافة لفئة المعاقين والصم البكم الذين تتراوح مداخيلهم ما بين 30 و 40 ألف دينار.

خاتمة:

لقد خالصنا في 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 العقلائي 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.

قائمة المراجع:

- النظام الجبائي الجزائري ، منشورات المديرية العامة للضرائب 2010.
- بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقات محلولة، دار هوم، الجزائر 2004 .
- سعيد عبد المنعم محمد و آخرون ، دراسات في المحاسبة الضريبية ، دار الجامعة الجديدة ، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر 2006.
- محمد حماد الشطا، "النظرية العامة للأجور والمرتبات"، دار النشر العربية، القاهرة، مصر، طبعة 1982.
- محمد عمر أبودوح، المالية العامة الضرائب والنفقات العامة، الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر ، سنة 1991
- أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- المديرية العامة للضرائب ، النظام الضريبي الجزائري ، منشورات الساحل، الجزائر 2010.

- بن أعمارة منصور، أعمال موجهة في تقنيات الجباية، الجزء الأول، دار الهومة ، الجزائر ، 2007.
- بن أعمارة منصور ، الضرائب على الدخل الإجمالي حسب تعديلات قانون المالية 2010، دار هومه ، الجزائر ، سنة 2010.
- -خالد الخطيب، الأصول العلمية في المحاسبة الضريبية ، دار الحامد،الأردن 1998.
- -سامي عفيفي حاتم، المجتمعات الجديدة طريق للتنمية الاقتصادية ، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع ، مصر ، سنة 1997.