جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم مالية ومحاسبية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: مالية المؤسسة

بعنوان:

المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة ALFAPIPE في غرداية

إعداد الطالبين:

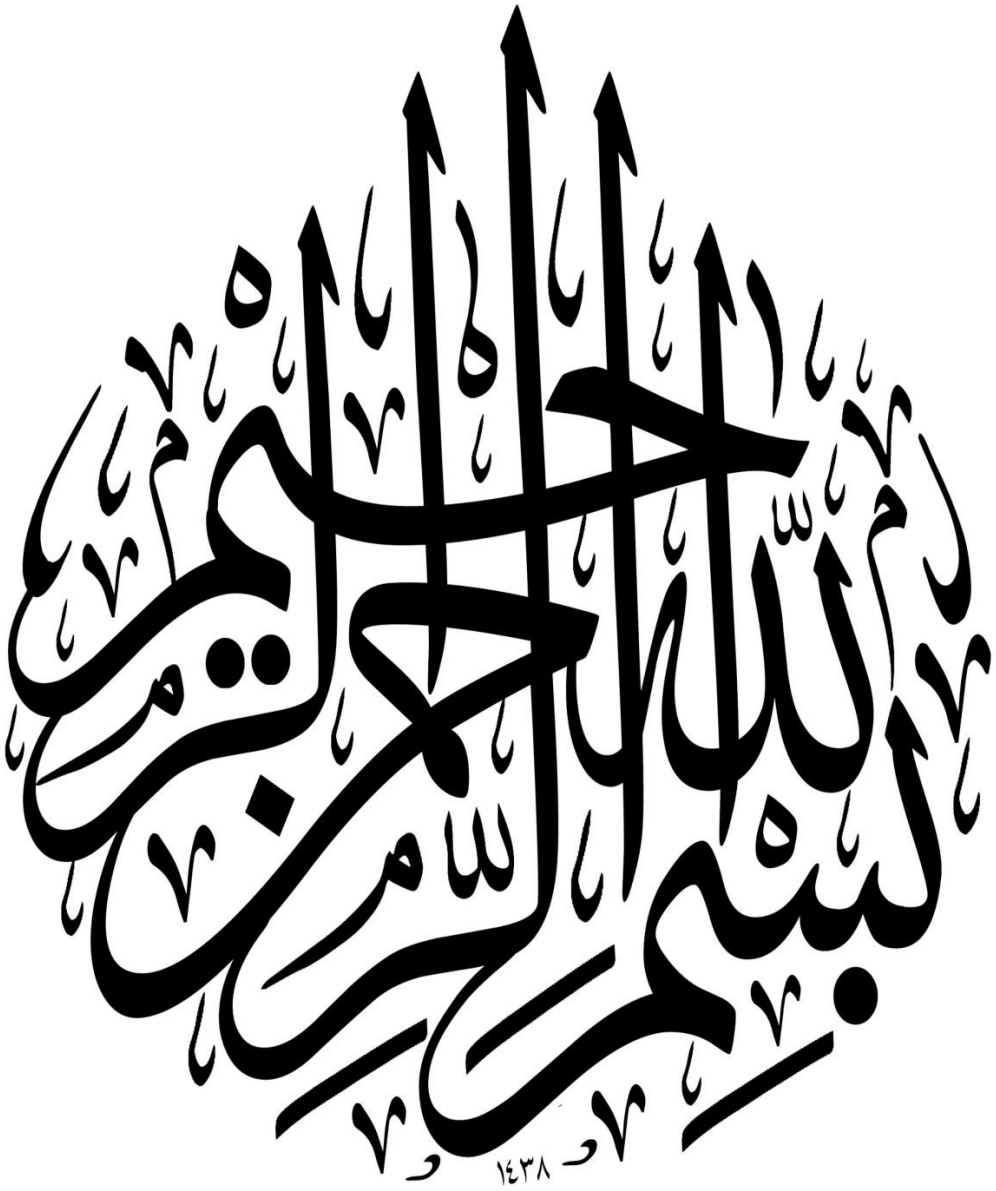
عباس حمزة

بوتاروك عبد القادر

إشراف الاستادة:

عجيلة حورية

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كانا سندي وعوني في مسيرتي، إلى والديّ الكريمين اللذين غمراني بالمحبة والدعاء وشجعاني على مواصلة طريق النجاح والعطاء.

وإلى أفراد أسرتي الأعزاء الذين كانوا مصدر دعم وتحفيز دائم لي.

وإلى أساتذتي الأفاضل الذين أناروا لي طريق العلم والمعرفة.

كما أهديه إلى زملائي وأصدقائي وكل من مدّ لي يد المساعدة وساندني بكلمة طيبة أو نصيحة قيّمة من قريب أو بعيد

راجيًا من الله أن يكون هذا العمل ثمرة جهد نافع وخطوة

عباس حمزة

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كانا سندي وعوني في مسيرتي، إلى والديّ الكريمين اللذين غمراني بالمحبة والدعاء وشجعاني على مواصلة طريق النجاح والعطاء.

وإلى أفراد أسرتي الأعزاء الذين كانوا مصدر دعم وتحفيز دائم لي.

وإلى أساتذتي الأفاضل الذين أناروا لي طريق العلم والمعرفة.

كما أهديه إلى زملائي وأصدقائي وكل من مدّ لي يد المساعدة وساندني بكلمة طيبة أو نصيحة قيّمة من قريب أو بعيد.

راجيًا من الله أن يكون هذا العمل ثمرة جهد نافع وخطوة نحو مستقبل أفضل.

بوتاروك عبد القادر

الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه،

والصلاة والسلام على من أرسله الله رحمة للعالمين،

وعلى جميع الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

بعد توجيهي الشكر لله عز وجل أجد نفسي مديناً بالوفاء والعرفان لأستاذتنا الفاضلة

"عجيلة حورية"

التي تفضلت بالإشراف على هذه المذكرة حيث قدمت لنا النصح والإرشاد طيلة فترة إعداد المذكرة، فلها منا عظيم الشكر والتقدير والعرفان.

كما نتوجه بالشكر والامتنان لجميع الأساتذة و الذين لم يبخلوا علينا بآرائهم، وأشرفوا على تدريسنا طوال المسار الجامعي.

كما نتقدم بجزيل الشكر للعاملين في شركة "Alfapipe ب غرداية "

لما بذلوه من تعاون في إنجاز هذا العمل.

وأخيراً... اللهم إنا نشهدك بأننا قد بذلنا ما يسرت لنا من جهد فإن كنا قد وفقنا فمن عندك وإن كنا قد أخطأنا فمن عندنا، اللهم اجعل عملنا مقبولاً، وسعينا فيه مرضياً مشكوراً مبتغين به وجهك الكريم..

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية المعالجة المحاسبية للأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي (SCF). ولتحقيق هذا الهدف، تم التطرق إلى الجانب النظري للأجور في المؤسسة الاقتصادية من خلال شرح وعرض أبرز العناصر المكونة للأجر، كيفية إعداده، وآلية تسجيله المحاسبي. وقد قُسّمت الدراسة إلى فصلين: تناول الأول الإطار النظري للموضوع، في حين خُصص الثاني للدراسة الميدانية التطبيقية حول المعالجة المحاسبية للأجور في شركة "ألفا بايب" بولاية غرداية.

وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج، أبرزها: أن شركة "ألفا بايب" تعتمد على تحفيز موظفيها عبر تقديم مزايا ومنافع تسهم في تحسين الأداء العام والمحافظة على استدامة أنشطتها. كما أظهرت النتائج أن مرحلة التسجيل والمعالجة المحاسبية لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى لإعداد الأجور، وأن المؤسسة تلتزم في معالجتها بمبادئ النظام المحاسبي المالي، معتمدة في ذلك على برنامج آلي متخصص لتسيير ومعالجة الأجور.

كلمات مفتاحية: أجر، معالجة محاسبية، مؤسسة اقتصادية، نظام محاسبي مالي.

Abstract:

Cette étude vise à identifier le traitement comptable des salaires selon le Système Comptable Financier (SCF). Pour atteindre cet objectif, l'aspect théorique des salaires au sein de l'entreprise économique a été abordé en expliquant et en présentant les principaux éléments constitutifs du salaire, son mode de préparation, ainsi que le mécanisme de son enregistrement comptable. L'étude a été divisée en deux chapitres : le premier a traité du cadre théorique du sujet, tandis que le second a été consacré à l'étude empirique (sur le terrain) concernant le traitement comptable des salaires au sein de l'entreprise "Alfa Pipe" dans la wilaya de Ghardaïa.

La recherche a abouti à un certain nombre de résultats, dont les plus marquants sont : l'entreprise "Alfa Pipe" s'appuie sur la motivation de ses employés en leur offrant des avantages et des prestations qui contribuent à améliorer la performance globale et à maintenir la durabilité de ses activités. Les résultats ont également montré que la phase d'enregistrement et de traitement comptable n'est pas moins importante que les autres étapes de la préparation des salaires, et que l'entreprise respecte, dans son traitement, les principes du Système Comptable Financier, en s'appuyant pour cela sur un logiciel automatisé et spécialisé dans la gestion et le traitement des salaires.

Les mots-clés : Salaires, Traitement comptable, Entreprise économique, Système Comptable Financier
(SCF).

الفهرس

الفهرس

الإهداء I

الشكر والتقدير II

الملخص: III

فهرس المحتويات IV

المقدمة: ..... أ

الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسبة الاجور 1

المبحث الأول: مفاهيم حول محاسبة الأجور 2

المطلب الأول: مفهوم محاسبة الأجور.....2

المطلب الثاني: مبادئ وأسس للمحاسبة الاجور.....8

المطلب الثالث:المعالجة المحاسبية لمحاسبة الأجور.....12

المبحث الثاني: الدراسات السابقة)لمحاسبة الأجور) 17

المطلب الأول: الدراسة المحلية لمحاسبة الاجور 17

المطلب الثاني: الدراسات العربية 20

المطلب الثالث: الدراسات باللغة الأجنبية 22

الفصل الثاني: دراسة حالة 25

المبحث الأول: طرق وأدوات المستعملة في الدراسة 26

المطلب الأول: الأدوات المستخدمة في الدراسة 26

المطلب الثاني: الطرق المستخدمة في الدراسة 28

المطلب الثالث : أدوات و وسائل محاسبة الأجور.....30

المبحث الثاني:المعالجة المحاسبية لسجور في مؤسسة ALFAPIPE غرداية
..... 32

المطلب الأول: آلية حساب الأجر من البداية إلى الأجر الصافي..... 32

المطلب الثاني: المعالجة الهيكلية للاقتطاعات المطبقة على الأجور وآليات حسابها 34

المطلب الثالث: تقييم نظام معالجة الأجور ، النقائص المحتملة ، وآليات التصحيح 36

المطلب الرابع: مدى الامتثال للبيئة القانونية والجبائية والآفاق التحسينية المقترحة 38

الخاتمة : 53

المصادر والمراجع 55

ملاحق 57

مقدمة

مقدمة:

تُعتبر الموارد البشرية الركيزة الأساسية والدعامة المحورية التي تقوم عليها أي مؤسسة اقتصادية تسعى لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتنافسيتها في السوق؛ ومن هذا المنطلق، تبرز الأجور كعنصر حيوي وشديد الحساسية داخل البنية التنظيمية للمؤسسة. فهي تمثّل، من منظور العمال، المقابل المالي والمادي العادل للجهد، الوقت، والخبرة المبذولة في سبيل دفع عجلة الإنتاج، وتُعدُّ المحرك الأساسي لرفع معنوياتهم وتحسين أدائهم الوظيفي. وفي المقابل، ومن وجهة نظر المؤسسة، تُشكّل الأجور أحد أكبر التكاليف الهيكلية والأعباء التشغيلية الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر وعميق على توازنها المالي، وعلى تحديد تكلفة الإنتاج والنتيجة الختامية للدورة المحاسبية.

بناءً على هذه الأهمية المزدوجة، فإن عملية تسيير الأجور لا يمكن أن تخضع للعشوائية، بل تتطلب آلية إدارية ومحاسبية صارمة لضمان تسييرها بدقة وفعالية؛ وهنا تبرز الأهمية البالغة لـ المعالجة المحاسبية للأجور. إن هذه المعالجة ليست مجرد عملية تقييد أرقام، بل هي منظومة متكاملة تخضع لقواعد ماليّة، محاسبية، وتنظيمية محددة بدقة في نظام المحاسبة المالي (SCF). تهدف هذه المنظومة إلى ضبط التدفقات النقدية الخارجية المرتبطة بأعباء المستخدمين، وتأطيرها بما يتوافق مع المعايير المحاسبية الحديثة التي تفرضها البيئة الاقتصادية المعاصرة.

ويتجسد البُعد التطبيقي والعملي لهذه العملية في كيفية معالجة وتسجيل مختلف مكونات الأجر، بدءاً من الأجر القاعدي وصولاً إلى مختلف العلاوات والتعويضات والمكافآت التي تشكل في مجموعها الأجر الخام. ولا تقتصر المعالجة على حساب المستحقات فحسب، بل تمتد لتشمل حساب وعزل الاقتطاعات القانونية والجبائية المفروضة تشريعياً، مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي (CNAS) وضريبة الدخل الإجمالي (IRG). إن قيد هذه العمليات بدقة في الدفاتر اليومية للمؤسسة، عبر حسابات المجموعة السادسة والاصطدام بحسابات الغير في المجموعة الرابعة، يضمن إبراز القيمة الحقيقية للالتزامات المالية للمؤسسة تجاه عمالها وتجاه الهيئات العمومية.

وفي الختام، يظهر الدور الجوهري للمعالجة المحاسبية للأجور في كونه الأداة المثلى لتحقيق الشفافية المالية والرقابة الداخلية؛ فهي تحمي المؤسسة من مخاطر الأخطاء الحسابية والتلاعبات المالية، وتوفر للإدارة والشركاء الخارجيين قوائم مالية صادقة تعكس الواقع الاقتصادي للمؤسسة. علاوة على ذلك، فإن الالتزام بالمسار المحاسبي السليم يضمن للمؤسسة الامتثال التام

للتشريعات القانونية والجبائية السارية، ويقيها من التبعات القانونية أو الغرامات الناتجة عن أي خلل في تطبيق قوانين العمل والضرائب، مما يساهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومستدامة.

: أ-الإشكالية

"بناءً على التداخل الوثيق بين الأبعاد الاقتصادية، والتشريعية، والمحاسبية لعنصر العمل، تتبلور الإشكالية المحورية لهذه الدراسة في التساؤل الجوهري الآتي:

-كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة ALFAPIPE ب غرداية وفق أحكام النظام المحاسبي المالي؟

ب-الأسئلة الفرعية

وللإحاطة بجوانب هذه الإشكالية والإجابة عنها بشكل مفصل، قمنا بتفكيكها إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما هو الإطار المفاهيمي والقانوني للأجور، وما هي أبرز العناصر المكونة للأجر الخام والاقتطاعات المسلطة عليه في التشريع الجزائري؟ (
2. كيف ينظم النظام المحاسبي المالي (SCF) آليات وقواعد التسجيل المحاسبي لأعباء المستخدمين والالتزامات المرتبطة بها؟
3. كيف تتم المعالجة الإدارية والمحاسبية للأجور واقعياً داخل شركة "ألفا بايب"، وما هي البرمجيات والأساليب المستعملة لتأمين دقة وشفافية هذه العمليات؟

ت-الفرضيات

للإجابة على التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

1-يتطلب حساب الأجر الصافي داخل المؤسسة الاقتصادية إلماماً شاملاً بكافة المحددات القانونية والجبائية (العلاوات، التعويضات، واقتطاعات CNAS و IRG)التي ينص عليها تشريع العمل الجزائري.

2- يؤدي التسجيل المحاسبي السليم لعناصر الأجور وفق حسابات المجموعة السادسة (حـ/ 63 أعباء المستخدمين) وحسابات الغير، إلى تقديم صورة صادقة ودقيقة عن التزامات المؤسسة المالية.

3-يساهم الاعتماد على البرمجيات والأنظمة الآلية المتخصصة لتسيير الأجور في شركة "ألفا بايب" في تقليل الأخطاء البشرية وضمان سرعة وشفافية معالجة البيانات المالية.

ث-اهداف الدراسة :

نسعى من خلال دراستنا لهدا الموضوع الى تحقيق الأهداف التالية :

-تأصيل الإطار المفاهيمي والقانوني: تحديد ماهية الأجور، مكوناتها، والنصوص التشريعية والجبائية المنظمة لها في الجزائر.

-إبراز القواعد المحاسبية (SCF): توضيح آليات وقواعد التسجيل الدفتري لأعباء المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي.

-ربط المحاسبة بالتشريع الجبائي: تبيان كيفية حساب وقيد الاقتطاعات القانونية كالضمان الاجتماعي (CNAS) وضريبة الدخل (IRG).

- تحليل واقع تسيير الأجور ميدانياً: إسقاط الدراسة النظرية على المسار الإداري والمحاسبي الفعلي داخل شركة "ألفا بايب".

-تقييم كفاءة البرمجيات المستعملة: التعرف على الأنظمة الآلية المتخصصة في الشركة ومدى مساهمتها في تسريع العمليات وتقليص الأخطاء.

-إيضاح دور المعالجة في تحقيق الشفافية: إبراز مدى مساهمة الرقابة المحاسبية للأجور في تقديم قوائم مالية صادقة وحماية الشركة من المخاطر الجبائية.

-تقديم توصيات عملية: الخروج باقتراحات وحلول مستخلصة من الدراسة الميدانية لتطوير تسيير الأجور في الشركة والمؤسسات المشابهة.

ج-أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة لموضوع الأجور، لكونه يمس الجانب المالي للمؤسسة والجانب الاجتماعي للموظف في آن واحد. ولصياغة أهمية الدراسة بأسلوب أكاديمي احترافي، إليك خيارين:

- - نبع أهمية الدراسة من حساسية عنصر الأجور؛ لكونه دافعاً أساسياً للموارد البشرية من جهة، وأحد أكبر الأعباء المالية المؤثرة على النتيجة الختامية للمؤسسة من جهة أخرى. وتتجلى قيمتها العلمية في تسليط الضوء على المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام

المحاسبي المالي (SCF)، وبيان مدى تكاملها مع التشريعات العمالية والجبائية في الجزائر، مما يُوفر مرجعاً يربط بدقة بين المحاسبة والقانون.

- وتظهر الأهمية التطبيقية للبحث في دراسة حالة شركة "ألفا بايب" بغرداية؛ حيث تُشخّص الممارسات المحاسبية الفعلية للأجور وكيفية استخدام البرمجيات الحديثة لتسيير الرواتب بدقة وسرعة. وتكمن القيمة المضافة للدراسة في إبراز دور المعالجة المحاسبية الصارمة كأداة للرقابة الداخلية والشفافية المالية، مما يحمي المؤسسة من المخاطر الجبائية ويضمن تقديم قوائم مالية تعكس صورتها الصادقة.

د- أسباب اختيار الموضوع :

أ. الأسباب الموضوعية (العلمية والعملية):

- أهمية الكتلة النقدية للأجور: كون الأجور تمثل تياراً مالياً ضخماً وأحد أكبر التكاليف التشغيلية الهيكلية التي تؤثر مباشرة على النتيجة المالية الختامية للمؤسسة.
- الارتباط بالتشريعات الوطنية: الرغبة في دراسة مدى الامتثال والتوافق الميداني بين مخرجات النظام المحاسبي المالي (SCF) والنصوص التشريعية المعقدة لقانون العمل وقوانين الضرائب والضمان الاجتماعي ((IRGوCNAS).)
- مواكبة الرقمية المحاسبية: الوقوف على دور البرمجيات والأنظمة الآلية الحديثة في تسريع المعالجة والحد من الأخطاء البشرية أثناء إعداد الرواتب.

ب. الأسباب الذاتية (الشخصية والأكاديمية):

- التوافق مع التخصص: الميول المعرفية الشخصية نحو تعميق المعارف النظرية والتطبيقية في آليات القيود المحاسبية الخاصة بأعباء المستخدمين.
- التأهيل للحياة المهنية: اكتساب دراية عملية كافية حول كيفية معالجة الأجور محاسبياً وجبائياً، مما يسهل عملية الاندماج في سوق العمل مستقبلاً.
- تقديم إضافة للمكتبة الجامعية: إثراء البحوث الأكاديمية ببحث يربط بدقة بين الشق النظري للمحاسبة والممارسة التطبيقية في المؤسسات الاقتصادية الحيوية.

ه- الإطار المكاني والزمني للدراسة (حدود الدراسة)

أ. الإطار المكاني (مكان الدراسة):

لقد تم إجراء الشق التطبيقي والميداني لهذه الدراسة في شركة "ألفا بايب" (ALFA PIPE) - فرع ولاية غرداية؛ حيث تم اختيار هذه المؤسسة باعتبارها من المؤسسات الاقتصادية الرائدة التي تتوفر على نظام محاسبي منظم يعتمد على برمجيات حديثة لتسيير ومعالجة أجور موظفيها، مما يوفر بيئة مثالية لجمع البيانات وتحقيق أهداف البحث.

ب. الإطار الزمني (زمن الدراسة):

شملت الحدود الزمنية للدراسة الميدانية الفترة الممتدة الشهر، حيث ركزت الدراسة على تتبع وتقييم دورة معالجة الأجور والتسجيلات الدفترية المعمول بها خلال هذه الفترة لضمان الوصول إلى نتائج حديثة وموضوعية تعكس الواقع المالي الحالي للمؤسسة.

و – تقسيمات الدراسة:

أ.الفصل الأول:

الإطار النظري لمحاسبة الأجور، حيث تم التطرق إلى المفاهيم الأساسية للأجور، مبادئ وأسس محاسبة الأجور، المعالجة المحاسبية لها، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة ذات الصلة.

ب.الفصل الثاني:

الدراسة التطبيقية بمؤسسة ALFAPIPE بغرداية، حيث تم عرض منهجية الدراسة وأدواتها، ثم دراسة المعالجة المحاسبية للأجور داخل المؤسسة وتحليل النتائج المتوصل إليها.

الفصل الاول

تمهيد:

إن الدراسة النظرية لأي ظاهرة محاسبية أو مالية تبقى قاصرة ما لم تُدعم بالدراسة الميدانية والتطبيقية؛ فالإسقاط الميداني هو الكفيل ببيان مدى توافق التشريعات والقواعد النظرية مع الممارسات الفعلية في بيئة الأعمال المعاصرة. ومن هذا المنطلق، وتجسيداً للأطر المعرفية وقوانين الأجور التي تم تناولها في الشق النظري، يأتي هذا (SCF) للنظام المحاسبي المالي الفصل ليتناول واقع وآليات المعالجة المحاسبية والإدارية للأجور في واحدة من أهم القلاع "الصناعية في الجزائر، وهي شركة "ألفا بايب (ALFAPIPE) - غرداية ولاية فرع.

ويهدف هذا المسعى الميداني إلى تشخيص الدورة المستندية والبرمجية المستعملة في حساب رواتب عمال الشركة، والوقوف على كيفية تسجيل الاقتطاعات القانونية كالضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي محاسبياً. ولتحقيق هذه الغاية المنهجية، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين أساسيين؛ نخصص المبحث الأول لتقديم بطاقة تقنية حول شركة "ألفا بايب" وهيكلها التنظيمي ومكانة مصلحة المحاسبة والأجور فيها، على أن نكرس المبحث الثاني لاستعراض تفصيلي لخطوات المعالجة المحاسبية للأجور والقيود الدفترية المعتمدة انطلاقاً من الواقع الميداني للشركة.

- **مطلب الأول : مفاهيم حول محاسبة الأجور**
- **المبحث الثاني : الدراسات السابقة**

المبحث الأول: مفاهيم حول محاسبة الأجور

المطلب الاول : مفهوم محاسبة الأجور

تُعد محاسبة الأجور والرواتب ركيزة جوهرية وضمن المكونات الحيوية للنظام المحاسبي في أي مؤسسة؛ كونها تتمحور حول رصد، قياس، وتسجيل كافة المعاملات المالية المرتبطة بتعويضات ومستحقات الموظفين والعمال. ويتطلب هذا الجانب الفرعي دقة متناهية وحذراً شديداً؛ نظراً لتقاطعه المباشر مع القوانين والتشريعات المحلية، لا سيما في سياق النظام المحاسبي المالي الجزائري (Systeme\ Comptable\ Financier - SCF) وقانون العمل

1. تعريف الأجر

يُعرّف الأجر بالمعنى العام بأنه المقابل المالي والتعويض المادي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل لقاء الجهد البدني أو الفكري الذي يبذله، أو نظير الخدمة التي يؤديها بموجب عقد العمل المبرم بينهما.

2. أنواع الأجور

تتعدد أنواع الأجور والأساليب المعتمدة في احتسابها تَبَعاً لطبيعة النشاط الاقتصادي، والسياسة الإدارية للمنشأة، ونوعية الجهد المبذول من قِبل العامل. ويمكن تصنيف أبرز هذه الأنظمة والأنواع على النحو التالي:

- **الأجر الزمني** (Time-Based Wage): وهو النظام الأكثر شيوعاً، حيث يُحتسب الأجر ويُدفع بناءً على المدة الزمنية التي يقضيها العامل في أداء مهامه ويكون تحت تصرف صاحب العمل خلالها (مثل: الأجر بالساعة، اليوم، الأسبوع، أو الراتب الشهري الثابت). يمتاز هذا النوع بتوفير الاستقرار المالي للعامل وسهولة الاحتساب للمنشأة، بغض النظر عن حجم الإنتاج الفعلي المتغير.

- **الأجر بالقطعة أو الإنتاج** (Piece-Rate Wage): يرتبط هذا النظام ارتباطاً مباشراً بمخرجات العمل؛ حيث يُدفع الأجر بناءً على كمية الإنتاج، أو عدد الوحدات السليمة التي ينجزها العامل بالفعل خلال فترة معينة. يُعد هذا الأسلوب حافزاً قوياً لرفع الكفاءة الإنتاجية وسرعة الإنجاز، ويُستخدم بكثرة في القطاعات الصناعية والورش الإنتاجية التي يسهل فيها قياس الوحدات الناتجة بشكل نمطي.

- **الأجر على أساس العمولة** (Commission-Based Wage): يُحتسب هذا الأجر كنسبة مئوية محددة من قيمة المبيعات أو الصفقات التجارية التي ينجح العامل (خاصة موظفي المبيعات والوكلاء) في تحقيقها وإبرامها لصالح المنشأة. يهدف هذا النظام إلى ربط مكافأة العامل مباشرة بالإيرادات التي يولدها، مما يدفعه لتوسيع النشاط التسويقي وتطوير أساليب البيع.

- **الأجر المختلط أو المركب** (Hybrid Wage): نظام تكاملي يجمع بين أكثر من طريقة دفع للاستفادة من مزايا الأنظمة السابقة وتفادي عيوبها؛ حيث يتكون عادةً من جزأين: أجر أساسي ثابت يُحتسب على أساس زمني يضمن للعامل حداً أدنى من الأمان المالي، مضافاً إليه جزء متغير يعتمد على الكفاءة (مثل العمولات، المكافآت التشجيعية، أو بدلات الأداء) لتحفيز العامل على زيادة الإنتاج وتحسين جودة العمل [1].

3. مكونات الأجر

[1] قريشي سامي، صالحي عبدالعالي. (2022). معايير وآليات محاسبة الأجور في المؤسسة الاقتصادية

تكون الأجر الإجمالي (الخام) للموظف من مصفوفة عناصر متكاملة تشكل في مجموعها الهيكل المالي للتعويضات. ويمكن تقسيم هذه العناصر تفصيلياً إلى مكونات أساسية ثابتة ومكونات إضافية متغيرة على النحو التالي:

- **الأجر الأساسي** (Base Wage): هو النواة الصلبة والمبلغ المالي الثابت المتفق عليه في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل كمنفعة متبادلة لقاء أداء الواجبات الوظيفية الاعتيادية. يُعد الأجر الأساسي هو الحجر الأساس والمرجع الرقمي الذي تُحسب بناءً عليه كافة المكونات الأخرى، مثل العلاوات ونسب الاقتطاعات.

- **المنح والعلاوات** (Allowances & Bonuses): هي مبالغ مالية تُضاف إلى الأجر الأساسي وتُمنح للموظفين بناءً على محددات وشروط مهنية أو موضوعية معينة. ومن أبرز أمثلتها:

  - علاوات مرتبطة بالعامل: مثل منحة الأقدمية (الخبرة المهنية).
  - علاوات مرتبطة بالأداء: مثل منحة المردودية (الإنتاجية الجماعية أو الفردية).
  - علاوات مرتبطة بظروف العمل: مثل منحة الخطر، أو علاوات السكن، والنقل، والإطعام.

- **التعويضات** (Compensations): مبالغ مالية تُدفع للعامل بصفة استردادية؛ بهدف تغطية نفقات أو تكاليف فعلية تكبدها شخصياً أثناء أو في سبيل أداء مهامه الوظيفية لصالح المنشأة، ومنها: تعويضات المهام الرسمية (مصاريف السفر)، وتكاليف التنقل والاستخدام الشخصي للوسائل لصالح العمل.

- **المكافآت** (Incentives / Premiums): عناصر مالية تشجيعية تُمنح بصفة استثنائية أو دورية تقديراً للتميز في الأداء، أو تحقيق أهداف استراتيجية وتجاوز الخطط المستهدفة من قِبل المنشأة. تهدف المكافآت إلى رفع الروح المعنوية وخلق بيئة تنافسية إيجابية بين العمل[1].

4. اقتطاعات من الأجر

يُخصم من الأجر الإجمالي (الخام) للموظف مصفوفة من الاقتطاعات الإلزامية والقانونية، بالإضافة إلى بعض الاقتطاعات الاختيارية أو التأديبية، وذلك للوصول إلى الأجر الصافي (Salaire Net) الذي يتقاضاه العامل فعلياً. وتتمثل أهم هذه الاقتطاعات في الجزائر فيما يلي:

- **اقتطاعات الضمان الاجتماعي** (CNAS): وهي مساهمة إلزامية تُقتطع من أجر العامل بنسبة قانونية محددة حالياً بـ(9%) من الأجر الخام الخاضع للضمان الاجتماعي. وتُحول هذه المبالغ لصالح صندوق الضمان الاجتماعي لتغطية التأمين الصحي، التقاعد، حوادث العمل، والبطالة الموقتة.

- **الضريبة على الدخل الإجمالي** (IRG): هي ضريبة مباشرة تفرضها الدولة على دخل الأفراد، ويتم اقتطاعها من الأجور والمرتبات شهرياً من المنبع (أي تحجزها المؤسسة مباشرة قبل صب الراتب). وتُحسب قيمتها وفقاً لجدول تصاعدي (Barème\ IRG) معتمد في قانون المالية الجزائري.

- **اقتطاعات أخرى**: تشمل الاقتطاعات الاختيارية أو التعاقدية أو الجزائية، مثل: أقساط التأمين التكميلي (التعاضديات)، اقتطاع السلفيات المالية التي حصل عليها العامل مسبقاً من المؤسسة، أو الخصومات الناتجة عن الغيابات والعقوبات التأديبية.

تتم المعالجة المحاسبية للأجور في الجزائر بالاعتماد على حسابات الصنف السادس (الأعباء) وحسابات الصنف الرابع (الغير). تمر هذه العملية بمرحلتين أساسيتين: المرحلة الأولى هي إثبات الأعباء والالتزامات في نهاية الشهر، والمرحلة الثانية هي التسديد الفعلي.[1]

المطلب الثاني : مبادئ وأسس للمحاسبة الاجور

تُعد محاسبة الأجور جزءًا لا يتجزأ من النظام المحاسبي المالي (SCF) في الجزائر، وتخضع لمجموعة من المبادئ والأسس التي تضمن دقة وشفافية المعالجة المحاسبية. يهدف هذا المطلب إلى استعراض هذه المبادئ والأسس، مع التركيز على الإطار القانوني والمحاسبي الجزائري.

1. **الإطار التشريعي والتنظيمي لمحاسبة الأجور في الجزائر**

تستند محاسبة الأجور في الجزائر إلى عدة نصوص قانونية وتنظيمية، أبرزها:

• القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: يحدد هذا القانون الإطار العام لعلاقات العمل، بما في ذلك حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل، وكيفية تحديد الأجور ومكوناتها، وساعات العمل، والعطل المدفوعة الأجر.

• النظام المحاسبي المالي (SCF): الذي صدر بموجب القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، والمرسوم التنفيذي رقم 08-156 المؤرخ في 26 مايو 2008. يهدف هذا النظام إلى مواءمة الممارسات المحاسبية الجزائرية مع المعايير المحاسبية الدولية، ويحدد الإطار المفاهيمي والمبادئ المحاسبية التي يجب اتباعها، بما في ذلك المعالجة المحاسبية للأجور.

• قوانين المالية السنوية: تتضمن هذه القوانين الأحكام المتعلقة بالضرائب والرسوم، ومنها الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) التي تُطبق على الأجور والمرتبات، وتحدد نسب الاقتطاع والجداول التصاعدية.

• التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي: تحدد هذه التشريعات نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي (CNAS) التي تُخصم من أجور العمال وتُدفع للهيئات المختصة.

[1] وجلال أكرم، جندي إسماعيل. (2023). المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة كوندور لوجيستيك. جامعة برج بوعريريج ذكر صفحة.

2. مبادئ المحاسبة المالية المطبقة على الأجور

تُطبق على محاسبة الأجور المبادئ المحاسبية العامة المنصوص عليها في النظام المحاسبي المالي (SCF)، والتي تضمن تقديم معلومات مالية موثوقة وذات صلة:

• مبدأ محاسبة التعهد (Accrual Basis): يتم تسجيل العمليات المالية المتعلقة بالأجور في الدفاتر المحاسبية عند حدوثها، وليس عند تاريخ الدفع النقدي. على سبيل المثال، تُسجل الأجور المستحقة للعمال في نهاية الشهر حتى لو لم تُدفع بعد.

• مبدأ استمرارية الاستغلال (Going Concern): يُفترض أن المؤسسة ستستمر في نشاطها في المستقبل المنظور، مما يؤثر على كيفية تقييم الأصول والالتزامات المتعلقة بالأجور.

• مبدأ التكلفة التاريخية (Historical Cost): تُسجل عناصر الأجور (مثل الأجر القاعدي، العلاوات) بتكلفتها الأصلية في تاريخ الحصول عليها أو إنتاجها، دون الأخذ في الاعتبار التغييرات في الأسعار أو القوة الشرائية للعملة.

• مبدأ الأهمية النسبية (Materiality): يجب أن تُعالج المعلومات المتعلقة بالأجور التي قد تؤثر على قرارات المستخدمين بشكل مناسب في القوائم المالية.

• مبدأ الحيطة والحذر (Prudence): يتطلب هذا المبدأ توخي الحذر عند تقدير الأجور والالتزامات المتعلقة بها، وعدم المبالغة في تقدير الأرباح أو التقليل من الخسائر المحتملة.

• مبدأ قابلية المقارنة (Comparability): يجب أن تكون المعلومات المحاسبية المتعلقة بالأجور قابلة للمقارنة عبر الفترات المحاسبية المختلفة وللمؤسسات الأخرى، مما يتطلب ثباتًا في تطبيق الأساليب المحاسبية.

• مبدأ الموضوعية (Objectivity): يجب أن تُسجل العمليات المتعلقة بالأجور بموضوعية، بناءً على وثائق ومستندات ثبوتية، بعيدًا عن التحيزات الشخصية.

• مبدأ استقلالية الدورات المحاسبية (Periodicity): تُقسم حياة المؤسسة إلى فترات محاسبية مستقلة (عادة سنة مالية) لغرض إعداد القوائم المالية، مما يتطلب تحديد الأجور المستحقة لكل فترة بدقة.[1]

3. أسس المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

تتم المعالجة المحاسبية للأجور في النظام المحاسبي المالي (SCF) وفق خطوات وأسس محددة، تهدف إلى تسجيل جميع العمليات المتعلقة بالأجور بدقة:

• تحديد الأجر الإجمالي: يشمل الأجر القاعدي، التعويضات، العلاوات، والمنح والمكافآت المستحقة للعامل.

[1] 1بوسكرة حمزة (2021)واقع تطبيق محاسبة الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائريةجامعة محمد بوضياف – المسيلة- ذكر صفحة

• حساب الاقتطاعات: تُحسب اشتراكات الضمان الاجتماعي (CNAS) والضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) وغيرها من الاقتطاعات (مثل السلف، الغرامات) وفقًا للتشريعات المعمول بها.

• تحديد الأجر الصافي: وهو الأجر الإجمالي مطروحًا منه جميع الاقتطاعات.

• التسجيل في دفتر اليومية: تُسجل جميع العمليات المتعلقة بالأجور في دفتر اليومية، باستخدام الحسابات المناسبة وفقًا لمخطط الحسابات الجزائري (PCN). على سبيل المثال، يُستخدم الحساب 63 "أعباء المستخدمين" لتسجيل الأجور والرواتب.

• الترحيل إلى دفتر الأستاذ: تُرحل القيود من دفتر اليومية إلى الحسابات الخاصة بها في دفتر الأستاذ العام.

• إعداد كشوف الأجور: تُعد كشوف الأجور التي توضح تفاصيل الأجر الإجمالي، الاقتطاعات، والأجر الصافي لكل عامل.

• إعداد ميزان المراجعة: يُعد ميزان المراجعة للتأكد من توازن الأرصدة المدينة والدائنة بعد تسجيل وترحيل جميع العمليات.

• إعداد القوائم المالية: تُدرج معلومات الأجور ضمن القوائم المالية الختامية للمؤسسة، مثل قائمة الدخل (حيث تظهر كعبء) والميزانية (حيث تظهر الالتزامات المتعلقة بالأجور غير المدفوعة أو المستحقة).[1]

المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية لمحاسبة الأجور

1) قيد إثبات الأجور المستحقة والاقتطاعات

في نهاية الفترة المحاسبية (نهاية كل شهر)، تقوم المؤسسة بتسجيل الأجر الإجمالي كعبء عليها في الجانب المدين حساب 63، وفي مقابل ذلك تُثبت الالتزامات (الديون) الدائنة تجاه العمال وتجاه الهيئات الحكومية (الضمان الاجتماعي والضرائب) في الجانب الدائن.

يتم تسجيل قيد الإثبات النموذجي في دفتر اليومية على النحو التالي:[2]

[1] محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي غربي خليل، جاب الله عبد النور، دبات أسامة (2017)جامعة الوادي

[2] محمد مصطفى محمود، حبث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء و التنمية، ص.05

رقم الحساب	اسم الحساب	المدين	الدائن
631	أعباء المستخدمين	XXX	
421	المستخدمون: الأجور المستحقة		XXX
431	هيئات الضمان الاجتماعي		XXX
442	الضرائب والرسوم على الأجور		XXX
	شرح القيد: إثبات أجور شهر (...) واقتطاعاتها القانونية		

2) **الحسابات المستخدمة**

وفقاً لمدونة حسابات النظام المحاسبي المالي الجزائري (SCF)، تُعرّف الحسابات السابقة كالتالي:

- حساب 631 (أعباء المستخدمين / الأجور المرفقة): حساب أعباء (مدين)، يُسجل فيه إجمالي الأجور والرواتب والتعويضات الخام المستحقة للموظفين قبل خصم أي اقتطاعات.
- حساب 421 (المستخدمون - الأجور المستحقة): حساب التزام (دائن عند الإثبات)، يمثل صافي الأجر الواجب دفعه للعمال بعد خصم اقتطاعات الضمان الاجتماعي والضرائب.
- حساب 431 (هيئات الضمان الاجتماعي): حساب التزام تجاه الغير (دائن عند الإثبات)، يمثل الديون المستحقة لصندوق الضمان الاجتماعي (CNAS) وتشمل حصة العامل (9%) وحصة المستخدم (26%).
- حساب 442 (الدولة - الضرائب والرسوم المستقطعة من المنبع): حساب التزام تجاه الخزينة العمومية (دائن عند الإثبات)، يمثل الاقتطاعات الضريبية الخاصة بالضريبة على الدخل الإجمالي (IRG).

مراحل تسديد الأجور والالتزامات (القيود المحاسبية)

بعد مرحلة إثبات الأجور في نهاية الشهر، تنتقل المؤسسة إلى مرحلة التصفية والتسديد الفعلي، والتي تنقسم إلى خطوتين أساسيتين:

1. قيد تسديد الأجور الصافية للمستخدمين (العمال)

عند حلول موعد دفع الرواتب (بداية الشهر الموالي)، تقوم المؤسسة بصب الأجور الصافية في الحسابات البنكية أو البريدية للموظفين، ويترتب على ذلك ترصيد حساب الالتزام (421) بجعله مديناً، مقابل نقص حساب البنك (512) بجعله دائناً:[1]

رقم الحساب	اسم الحساب	المدين	الدائن
421	المستخدمون - الأجور المستحقة	XXX	
512	البنوك الحسابات الجارية		XXX
	شرح القيد: تسديد الأجور الصافية للعمال عن شهر (...) بواسطة تحويل بنكي		

مبحث الثاني: الدراسات السابقة (لمحاسبة الأجور)

المطلب الأول: الدراسة المحلية لمحاسبة الاجور

يمكن الاستئناس بمجموعة من الدراسات الأكاديمية السابقة التي تناولت معالجة ومتابعة الأجور محاسبياً وجبائياً في البيئة الجزائرية، ومن أبرزها:

الدراسة الأولى: دراسة (مومن موسى علي وآخرون، 2022)

- البيانات التوثيقية للمرجع: مومن موسى علي، مباركي علي، مهدي سمير، كزوز حسام (2022). "متابعة ومعالجة الأجور والرواتب جبائياً ومحاسبياً: دراسة حالة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي". مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمه لخضر بالوادي.
- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى إبراز المعايير والمحددات المعتمدة في المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب، من خلال تشريح وعرض المكونات الأساسية

[1] أمحد ماهر، مرجع سبق ذكره ، ص.182

للراتب (العلاوات، التعويضات، والمكافآت) بالإضافه إلى آليات حساب الاقتطاعات القانونية والمعالجة المحاسبية المطبقة عليها.

- المنهج المستخدم: اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي لتأصيل الجانب النظري بالاعتماد على الكتب، المجلات، والنصوص القانونية والتنظيمية السارية. بينما اعتمد الجانب التطبيقي على أسلوب دراسة الحالة في المديرية الفرعية للمحاسبة والمالية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

- أهم النتائج: خلصت الدراسة إلى أن هيكل الأجور يتكون من مصفوفة معقدة تنظمها نصوص تشريعية متعددة بهدف إعداد كشف راتب دقيق وتسجيله محاسبياً. وأكدت النتائج أن محاسبة الأجور تتسم بالتعقيد نظراً لضرورة امتثالها المتزامن لثلاثة قوانين أساسية متقاطعة هي: (قانون العمل، التشريع الجبائي، وتشريع الضمان الاجتماعي). [1]

الدراسة الثانية: دراسة (صديقي وحتاني، 2022)

- البيانات التوثيقية للمرجع: صديقي رضوان، حتاني هارون (2022). "محاسبة الأجر في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF) – دراسة حالة مؤسسة شمس نور ب رقان ولاية ادرار".مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.
- أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تسليط الضوء على عناصر ومكونات كشف الأجر وكيفية معالجتها محاسبياً وفق البيئة التنظيمية الحديثة. وتناول فضلها الأول أساسيات ومفاهيم الأجور والنظام المحاسبي المالي.
- المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في صياغة الإطار الفكري للنظام المحاسبي والأجور، بينما تم تبني أسلوب دراسة الحالة في الجانب العملي الميداني داخل مؤسسة "شمس نور" ببلدية رقان (ولاية ادرار)، لترصد التغيرات الفاصلة في المعالجة المحاسبية للأجور بعد الانتقال لتطبيق الـ SCF.

أهم النتائج: توصلت الدراسة الميدانية إلى نتيجة جوهرية وحرجة، وهي أن الممارسات والتسجيلات المحاسبية الفعلية المعتمدة في مؤسسة "شمس نور" لا تتوافق تماماً مع متطلبات

[1] مومن موسى .،مباركي علي ، كزوز حسام . دراسة و محاسبة الأجور شهادة الماستر. جامعة حمة لخضر الوادي

ومعايير النظام المحاسبي المالي (SCF)، مما يستدعي تقويمها وتكوين الكوادر البشرية على الآليات المستحدثة[1]

المطلب الثاني: الدراسات العربية

دراسة (عبد الحميد، 2019)

- البيانات التوثيقية للمرجع: عبد الحميد، منى محمد موسى (2019). "تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر". أطروحة منشورة/دراسة ميدانية، مصر.
- أهداف الدراسة: سعت هذه الدراسة إلى تقييم أثر كفاءة نظام الأجور ونظام الحوافز المالية على مستويات الإنتاجية العامة للمنظمات العاملة في قطاع صناعة الأدوية في مصر.
- المنهج المستخدم: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت "قائمة الاستقصاء" كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة دراسة بلغت 368 فرداً من العاملين في القطاع المستهدف.
- أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود فجوة في اهتمام الإدارة العليا بتحسين أجور العاملين كمدخل لرفع جودة المنتجات. كما كشفت النتائج عن غياب الآليات الفعالة لتعزيز أداء الموظفين وتطوير مهارات الابتكار والإبداع لديهم، نظراً لأن الشركات محل الدراسة لا تقدم المكافآت والحوافز المادية بناءً على معايير قياس جودة الأداء والمنتج.

دراسة (عبد السلام(

- البيانات التوثيقية للمرجع: عبد السلام، عبد السلام مختار. "الحد الأدنى للأجور وأثره على التوظيف والبطالة في السودان". بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة البحر الأحمر، السودان.

[1] صديقي رضوان و حتاني هارون . محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي 2022 . دراسة حالة مؤسسة شمس نور ب رقان . جامعة غرداية

- أهداف الدراسة: ركّزت الدراسة على بحث أثر مستويات الأجور الحالية (التي تقترب من مستويات المعيشة الأدنى أو تتساوى معها) على معدلات التوظيف والعمالة والبطالة في البيئة الاقتصادية السودانية.
- أهم النتائج: خلصت الدراسة إلى أن سياسات التحرير الاقتصادي ورفع الدعم الحكومي عن الخدمات الأساسية (كالتعليم، الصحة، والسلع الضرورية) أدت إلى تآكل الأجور الحقيقية وتفاقم معدلات التضخم. كما بينت أن سياسة تعديل الحد الأدنى للأجور في السودان تفتقر إلى الفعالية؛ نظراً لأن زيادة الأجور تتم بصفة مرحلية متقطعة (مرة واحدة) بينما تستمر أسعار السلع والخدمات في الارتفاع بشكل متواصل.
- أهم التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة مراجعة الآثار السلبية لسياسة التحرير الاقتصادي على الأجور، وتبني معيار "عدالة الأجور" في مؤسسات القطاع العام، وتشجيع الاستثمارات عبر التخفيضات الضريبية، بالإضافة إلى إنشاء "مجلس أعلى للأجور" يتمتع بصفة تشريعية لفض النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور.

دراسة (ناصر، 2004)

- البيانات التوثيقية للمرجع: ناصر، سومر أديب (2004). "أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا". مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا.
- أهداف الدراسة: تمحور الهدف الرئيسي للدراسة حول معرفة وقياس أثر نظام الأجور المعتمد على مستويات أداء كادر العاملين في شركات ومؤسسات القطاع الصناعي العام السوري. وجاءت الدراسة إجابةً عن التساؤل الجوهري: "هل لنظام الأجور أثر ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا؟".

المنهج المستخدم: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي مدعوماً بـ دراسة ميدانية استهدفت شركات الغزل والنسيج الواقعة في الساحل السوري خلال الفترة الممتدة بين 2003 و2004. [1]

المطلب الثالث: الدراسات باللغة الأجنبية

دراسة (Korichi & Salehi, 2022)

[1]عبد الحميد و منى محمد موسى . دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر 2019
2عبد السلام و عبد السلام مختار . الحد الأدنى للاجور و أثره على التوظيف والبطالة في السودان . جامعة البحر الأحمر. السودان
3ناصر و سومر أديب أنظمة الأجور و اثرها على العاملين في الشركات في سوريا . جامعة تشرين . سوريا

- **البيانات التوثيقية للمرجع:** Korichi Sami, Salehi Abdel Ali (2022). *"Standards and mechanisms of wage accounting in the economic institution – the case of Mobilis Corporation"*..
- **أهداف الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى تبيان وتحديد معايير وآليات محاسبة الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، انطلاقاً من كون الأجر يمثل العنصر الأساسي في حياة العامل والركيزة التي تعتمد عليها تلبية مختلف احتياجاته المعيشية.
- **المنهج المستخدم:** اعتمد الباحثان على الإطار النظري لماهية الأجور وآلياتها المحاسبية، مدعوماً بأسلوب **دراسة الحالة** بالتطبيق على المؤسسة العمومية الاقتصادية للهاتف المحمول "موبيليس" (Mobilis).
- **أهم النتائج:** توصلت الدراسة إلى تأكيد الأهمية البالغة التي يكتسيها الأجر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، كما خلصت إلى أن التسجيل المحاسبي للأجور داخل شركة "موبيليس" يتم بطريقة نظامية وفقاً لمبادئ وقواعد النظام المحاسبي المالي[1] (SCF)

دراسة (Touami, 2012)

- **البيانات التوثيقية للمرجع:** Touami Samir (2012). *"Vers Une Stratégie Globale De Rémunération: Cas Converge D'un Système De Rémunération A L'entreprise Nationale Des Corps Gras ENCG L'unité d'Oran Es-Sénia U.P.3"*. أطروحة/دراسة منشورة، وهران، الجزائر.
- **أهداف الدراسة:** ركزت هذه الدراسة على إبراز العلاقة المباشرة بين الأداء والنتائج من جهة، ونظام الأجور كأداة ذات صبغة استراتيجية من جهة أخرى؛ حيث تبحث في كيفية بناء نظام أجور متوازن ومتكامل يربط بين استراتيجية المؤسسة وثقافتها وأهدافها، ويتحقق فيه التناغم مع المحيطين الداخلي والخارجي.
- **المنهج المستخدم:** تم الاعتماد على أسلوب **دراسة الحالة** والتشخيص الميداني داخل المؤسسة الوطنية للجسيمات والدهون (ENCG)، وتحديداً بالوحدة الإنتاجية رقم 3 (U.P.3) الكائنة ببلدية السانية في ولاية وهران.
- **أهم النتائج:** خلصت الدراسة الميدانية إلى تشخيص نقاط القوة والضعف في نظام التعويضات بالمؤسسة، وأظهرت النتائج أن هامش المناورة والقيادة لدى إدارة المؤسسة ضيق جداً ويقع تحت طائلة الخطر، ما لم يتم إيجاد حلول موضوعية وجذرية للمشاكل الرئيسية المتعلقة بسياسة الأجور والتحفيز.[2]

دراسة (Boukedgane & Ouadah, 2021)

- **البيانات التوثيقية للمرجع:** Boukedgane Ouissam, Ouadah Fouaz (2021). *"The reality of the wage system in Algeria and its components (A Descriptive Analytical Study)"*. ورقة بحثية منشورة، الجزائر.
- **أهداف الدراسة:** هدفت هذه الورقة البحثية إلى دراسة واقع نظام الأجور في الجزائر من خلال تسليط الضوء على العناصر والمكونات الأساسية للرواتب وفق التنظيم القانوني

والتشريعي الجزائري، مع تحليل بيانات الأجور خلال الفترة الممتدة من سنة 2010 إلى غاية سنة 2017.

- **المنهج المستخدم:** اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** لتفكيك النصوص القانونية ومقارنة البيانات الإحصائية الخاصة بالأجور في الفترة المستهدفة.

أهم النتائج: أظهرت النتائج أن ارتفاع الأجور الناتج عن مراجعة النظام الوطني للأجور في الجزائر قد مكن فعلياً من النهوض بصافي الأجور الشهرية وتحسينها (خارج قطاعي الفلاحة والتصرف/الإدارة)، ومع ذلك، كشفت الدراسة عن استمرار وجود تفاوت واختلاف ملحوظ في معدلات الأجور بين القطاعين العام والخاص، ويرجع ذلك إلى طبيعة التحفيز والتعويض عن العمل الشاق والمسؤولية في بعض المؤسسات العامة مقارنة بالخاصة[1]

خلاصة :

في ختام هذا الفصل، تم التطرق إلى الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور من خلال عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالأجور ومختلف مكوناتها، مع توضيح أنواع الأجور والعناصر المكونة للأجر الخام، إضافة إلى مختلف الاقتطاعات القانونية والجبائية المطبقة عليه. كما تم التطرق إلى المبادئ والأسس التي تحكم محاسبة الأجور وفق أحكام النظام المحاسبي المالي (SCF)، مع إبراز أهم القواعد والإجراءات المعتمدة في تسجيل الأجور ومعالجتها محاسبيًا.

كما تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، بهدف الاستفادة من نتائجها وإبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، مما ساهم في بناء أرضية علمية متينة للجانب التطبيقي.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن المعالجة المحاسبية للأجور تحتل مكانة هامة داخل المؤسسة الاقتصادية، نظراً لارتباطها بالجانب المالي والاجتماعي والقانوني، الأمر الذي يتطلب الالتزام بالقواعد المحاسبية والتشريعات المعمول بها لضمان دقة المعلومات المالية وشفافيتها. وعليه، سيتم في الفصل الثاني إسقاط الجوانب النظرية التي تم تناولها على الواقع العملي من خلال دراسة حالة مؤسسة ALFAPIPE

[1] دراسة (Korichi & Salehi, 2022):
البيانات التوثيقية للمرجع: Korichi Sami, Salehi Abdel Ali (2022). "Standards and mechanisms of wage accounting in the economic institution – the case of Mobilis Corporation".

[2]Touami Samir (2012)Une Stratégie Globale De Rémunération: De Rémunération A L'entreprise Nationale Des Corps Gras ENCG

بولاية غرداية، بهدف التعرف على كيفية تطبيق المعالجة المحاسبية للأجور ميدانياً ومدى توافقها مع أحكام النظام المحاسبي المالي.

الفصل الثاني

تمهيد

بناءً على التطورات الفكرية والتشريعية التي تناولناها في الشق النظري من هذه الدراسة، والمتعلقة بآليات ومعايير معالجة الأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي (SCF) وقوانين العمل والجبائية في الجزائر، يأتي هذا الفصل التطبيقي لتجسيد تلك المفاهيم على أرض الواقع الاستثماري والصناعي.

وقد وقع اختيارنا لإجراء هذه الدراسة الميدانية على المؤسسة الوطنية لإنتاج الأنابيب "Alfapipe)، وتحديداً فرعها الواقع في المنطقة الصناعية في ولاية غرداية. وتُعد هذه المنشأة نموذجاً بارزاً للشركات الاقتصادية الكبرى الناشطة في قطاع الصناعات الثقيلة بالجزائر، والتي تلعب دوراً حيوياً في دعم قطاع المحروقات والطاقة.

تتمحور دراستنا الميدانية داخل هذه الوحدة حول تتبع وتدقيق الطرق والتقنيات القانونية والمحاسبية التي تعتمدها مصلحة الموارد البشرية بالتعاون مع المصلحة المالية والمحاسبية، بدءاً من رصد ساعات وعوامل العمل الشاق والظروف البيئية الخاصة بالعمال، وصولاً إلى إعداد وتصفية كشف الراتب (Fiche\ de\ Paie)، وحساب الاقتطاعات القانونية((CNAS و IRG)، وانتهاءً بالقيد والتسجيل المحاسبي النهائي لتسديد الأجور الصافية.

المبحث الأول: طرق وأدوات المستعملة في الدراسة

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للاجور في مؤسسة ALFAPIPE غرداية

المبحث الأول: طرق وأدوات المستعملة في الدراسة

المطلب الأول : الأدوات المستخدمة في الدراسة

تطلبت الدراسة التطبيقية الميدانية في مؤسسة ألفابيب (Alfapipe) غرداية ، تبني منهجية علمية متكاملة تتلاءم مع طبيعة النظام المحاسبي والجبائي للأجور في الجزائر، وضمان

الغوص في خصوصية المعالجات التشغيلية لهذه المنشأة الصناعية الكبرى. ولتحقيق ذلك، تم الاعتماد على الأدوات والأنظمة المنهجية التالية:

المنهج الوصفي التحليلي (The\ Descriptive\ Analytical\ Method)

يُعد المنهج الوصفي التحليلي حجر الزاوية في هذا الشق العملي من الدراسة، حيث يتكامل فيه الوصف الدقيق مع التحليل المالي والمنهجي:

- **الجانب الوصفي:** تم استخدامه لرصد وتوصيف الخطوات الفعلية والإجراءات الإدارية المتبعة في مصلحة إدارة الموارد البشرية ومصلحة محاسبة الأجور داخل وحدة غرداية، بدءاً من تتبع بطاقات الحضور اليومي وسجلات حركة العمال، وصولاً إلى استخراج كشوف الرواتب النهائية. كما ساعد هذا الجانب في تبيان الدورة المستندية وتحديد كيفية تفاعل المصالح الداخلية (مصلحة المستخدمين، مصلحة الأجور، ومصلحة المحاسبة والمالية) لضمان انسيابية البيانات المالية.
- **الجانب التحليلي:** جرى توظيفه لتفكيك الهيكل البنائي والمالي لكتلة الأجور في وحدة غرداية؛ حيث تم التركيز على تحليل "العلاوات والتعويضات" المرتبطة بالبيئة الصناعية الشاقة وطبيعة التشريع الجزائري (مثل: تعويض الضرار أو العمل الشاق، وتعويض المنطقة الجغرافية/الجنوب). بالإضافة إلى ذلك، تم تحليل آليات حساب الاقتطاعات الجبائية المتمثلة في الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) وفق السلالم الضريبية المعمول بها، والاقتطاعات الشبه جبائية لصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) بنسبة (9(%ويهدف هذا التحليل في النهاية إلى قياس مدى توافق القوة الشرائية الصافية للعامل مع مخرجات الحسابات النهائية للمؤسسة.

أسلوب دراسة الحالة (Case\ Study\ Method)

تم اعتماد أسلوب دراسة الحالة بالتطبيق على مؤسسة **ألفابيب (Alfapipe) - فرع غرداية** كإطار مالي ونوعي متميز، نظراً لخصوصيتها الجغرافية والتنظيمية باعتبارها وحدة فرعية تابعة للمجمع الصناعي العمومي **إيميتال / إس إني إس (Imetal / SNS)**.

وقد سمح هذا الأسلوب بالمعايشة المباشرة والملاحظة العميقة لسياق المعالجة اليومية للأجور، ووفر مادة بيانات غنية وتفصيلية يصعب الوصول إليها بالطرق النظرية؛ حيث أتيح لنا الاطلاع على الوثائق والدفاتر المالية الفعلية، مثل: كشوف الرواتب النموذجية للموظفين والعمال (Bulletins\ de\ paie)، الجداول الإجمالية للأجور ($Livre\ de\ paie$)، ومطابقتها مع القوانين الوطنية والاتفاقية الجماعية الداخلية للمؤسسة، مما يضمن الخروج بنتائج واقعية وموثوقة تعكس واقع الوحدة.

المقابلات شبه الموجهة (Semi-Structured\ Interviews) كأداة مكملة

بهدف تعميق الفهم الأكاديمي وتوفير قراءة واعية وراء الأرقام، تم استخدام "المقابلات شبه الموجهة" كأداة بحثية مرنة ومكملة مع الإطارات والمسؤولين الفعليين داخل مصلحة الموارد البشرية ومصلحة حساب الأجور بوحدة غرداية.

وتكمن أهمية هذه اللقاءات المهنية في جمع البيانات الكيفية وسد الثغرات المعرفية التي لا تظهرها القوائم المالية والوثائق الرسمية الصامتة؛ حيث أتاحت لنا المقابلات التعرف على التحديات والمشاكل الميدانية التي تواجه المحاسبين والمسؤولين عند تطبيق القوانين، ومدى مرونة النظام المعلوماتي المعتمد بالمؤسسة في استيعاب التعديلات التشريعية المستمرة للأجور، مما يمنح الدراسة بعداً تشخيصياً وتقييمياً متكاملاً.

إضاءة منهجية للمناقشة: إن تكامل هذه الأدوات الثلاث (المنهج الوصفي التحليلي لتأصيل الأرقام والقوانين، دراسة الحالة لتأطير وبحث واقع المؤسسة التابعة لمجمع Imetal/SNS، والمقابلات الشخصية لكشف كواليس التطبيق الفعلي) يمنح دراستك الميدانية حصانة منهجية قوية تمنع أي انتقاد من لجنة التحكيم حول غياب الواقعية أو السطحية في الطرح[1]

المطلب الثاني: الطرق المستخدمة في الدراسة

اولاً: المقابلات الميدانية المعمقة (*Interviews*) :

لم تقتصر الدراسة على الجانب النظري، بل استندت إلى التواصل المباشر مع الكوادر البشرية المسؤولة عن النظام المحاسبي. تم إجراء مقابلات نصف موجهة مع محاسب المؤسسة و رئيس قسم الموارد البشرية حيث هدفت هذه الأداة إلى استقصاء التفاصيل الدقيقة التي لا تظهر في السجلات الرسمية، مثل معايير توزيع المنح التشجيعية، وكيفية التعامل مع الحالات الاستثنائية في الغيابات أو الساعات الإضافية، وضمان فهم فلسفة المؤسسة في تطبيق النظام المحاسبي المالي

*ثانياً: الملاحظة الميدانية والمشاركة (**Field** Observation) :*

من خلال فترة التربص التي قضاها الباحثون داخل مصلحة المحاسبة والمالية بمؤسسة "ألفا بايب"، تم استخدام الملاحظة كأداة لتوثيق "الدورة المستندية" للأجر. سمحت هذه الأداة بمعاينة التسلسل الزمني لعملية المعالجة، بدءاً من تسجيل الحضور والغياب في مصلحة الموارد البشرية، وصولاً إلى تحرير أوامر الدفع والتسجيل في الدفاتر المحاسبية، مما ساعد في رصد أي فجوات قد توجد بين الإجراءات النظرية والممارسة الفعلية

ثالثاً: *التحليل الوثائقي والمستندي (**Documentary Analysis**) :*

تعتبر هذه الأداة هي الركيزة الكمية للدراسة، حيث تم إخضاع الوثائق المحاسبية والجبائية للمؤسسة للتحليل والتدقيق. شمل ذلك فحص كشوف الأجر (Fiches de Paie) لتفكيك عناصر الأجر الخام والاجتماعي والخاضع للضريبة، بالإضافة إلى مراجعة دفتر الأجور (Livre de

---

[1] لسنة ALFA PIPE رموش موسى وباحماني إبراهيم، (2024)، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الإقتصادية 2024، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، تخصص محاسبة ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر

Paie) والجدول الملحق بالتصريحات السنوية للأجور (DAS). ساعد هذا التحليل في التأكد من دقة حساب الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) واشتراكات الضمان الاجتماعي (CNAS) وفقاً للسلم الضريبي والنسب القانونية المعمول بها في الجزائر

رابعاً: تحليل الأنظمة المعلوماتية والمخرجات الرقمية

نظراً لاعتماد مؤسسة "ألفا بايب" على التكنولوجيا في إدارتها، تم تخصيص جانب من الدراسة لتحليل البرنامج المعلوماتي لتسيير الأجور المستخدمين ركزت هذه الأداة على فهم كيفية برمجة القواعد القانونية والمحاسبية داخل النظام الآلي، وكيفية توليد القيود المحاسبية آلياً في الحسابات المعنية (مثل حساب 63: أعباء المستخدمين)، مما يبرز دور الرقمنة في تقليل الأخطاء البشرية وسرعة المعالجة .[1]

المطلب الثالث : أدوات و وسائل محاسبة الاجور

. الأدوات التقنية والبرمجية (Technical\ and\ Software\ Tools)

تعتمد مصلحة الأجور والمستخدمين بالوحدة على أنظمة رقمية متطورة لضبط حركة العمال وحساب مستحقاتهم دون أخطاء، وهي:

- **نظام البرمجيات المحاسبي (PC\ Paie):** يُعد البرنامج المحاسبي الرئيسي المعتمد في مؤسسة Alfapipe لإعداد حسابات الرواتب. يقوم هذا النظام بمعالجة وحساب الأجر الأساسي، العلاوات، والتعويضات، وكذا الاقتطاعات بشكل آلي وفقاً للمدخلات الثابتة والمتغيرة للعمال، كما يمتاز بمرونته العالية في استيعاب ومواكبة التعديلات الدورية التي تطرأ على التشريعات الجبائية وشبكات الأجور في الجزائر.

- **نظام تسجيل الحضور الرقمي (أجهزة البصمة):** أداة تقنية مخصصة لضبط الانضباط العام داخل وحدة "بوقرواة"، حيث توفر البيانات اللحظية والدقيقة حول ساعات العمل الفعلية، الغيابات، المتأخرات، والساعات الإضافية. تُحول هذه البيانات رقمياً بصفة دورية إلى برنامج PC\ Paie لضمان الحساب العادل للرواتب بناءً على الأداء الفعلي، واحتساب الخصومات الناتجة عن الغياب أو تعويضات الساعات الإضافية.

- **جداول إكسيل المتقدمة (Advanced\ Microsoft\ Excel):** تُستخدم كأداة رقابية وتحليلية مكملة وموازية؛ حيث يعتمد عليها المحاسبون لإجراء المراجعات الداخلية،

---

[1] لسنة ALFA PIPE بوكرموش موسى وباحماني إبراهيم، (2024)، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الإقتصادية 2024، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، تخصص محاسبة ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر

المقارنات الإحصائية، وإعداد التقارير المالية والتحليلية المخصصة لكتلة الأجور والتي قد لا تتوفر بشكل مباشر في التقارير القياسية لبرنامج PC\ Paie.

الأدوات المستندية ووثائق المؤسسة (Documentary\ Tools)

تمثل الوثائق المالية والإدارية الرسمية لوحدة غرداية المصدر الخام والأساسي الذي استندت إليه الدراسة لمعرفة الواقع التطبيقي، وأبرزها:

- **كشوف الرواتب (Bulletins\ de\ Paie):** وهي الوثائق الفردية واليومية الموزعة على العمال، والتي خضعت للتحليل في دراستنا لمعرفة المكونات التفصيلية للأجر (الأجر الأساسي، العلاوات، التعويضات الشاقة، والتعويضات الجغرافية) وكيفية تطبيق الاقتطاعات ميدانياً.

- **الدفتر المركزي للأجور (Livre\ de\ Paie):** سجل محاسبي قانوني إجمالي يجمع كافة العمليات المالية المتعلقة بكتلة الرواتب الشهرية للوحدة، ويعطي صورة شاملة لمدى تحمل المؤسسة للتكاليف المالية والأعباء الاجتماعية الناتجة عن أجور العمال.

- **التصريحات الفصلية والسنوية للضمان الاجتماعي (DAS):** وثائق رسمية توضح التزامات المؤسسة تجاه الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، وتعكس بدقة المبالغ المقتطعة والاشتراكات المدفوعة لفائدة عمال وحدة غرداية.

- **سجلات الحضور والغياب:** وتضم الكشوفات الورقية والرقمية التي ترفعها مصالح المراقبة والورشات لتوثيق الوضعية المهنية اليومية للعامل، والتي تعد الأساس المادي لبدء تصفية الراتب شهرياً.

الأدوات القانونية والتنظيمية (Legal\ and\ Regulatory\ Tools)

تتحرك المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة Alfapipe تحت سقف محدد من التشريعات الوطنية والتنظيمات الداخلية التي تضمن الشرعية والشفافية:

- **الاتفاقية الجماعية لمؤسسة Alfapipe:** تُعد الدستور الداخلي للمؤسسة، وحجر الزاوية في تحديد شبكة الأجور، وقيمة العلاوات، والتعويضات الخاصة بطبيعة النشاط الصناعي والموقع الجغرافي لفرع غرداية، وهي المرجع الأساسي لتنظيم الحقوق المالية والواجبات المهنية للعمال.

- **القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل:** الإطار التشريعي الأم والأساسي في الجزائر الذي ينظم العلاقة القانونية بين العمال وصاحب العمل،

ويحدد القواعد العامة الحاكمة للأجور، وساعات العمل، والعطل المدفوعة، والحد الأدنى للأجور (SNMG).

- **قانون الضرائب الجزائري (الضريبة على الدخل الإجمالي - IRG):** يضبط المواد والمقاييس القانونية المتعلقة بحساب واقتطاع الضريبة المباشرة من المنبع على الرواتب والأجور وفقاً لأحدث الجداول والسلالم الضريبية السارية في قانون المالية الجزائري، ومطابقتها مع الممارسات الفعلية في محاسبة المؤسسة.

التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي: وتتمثل في القوانين الناظمة لعلاقة المؤسسة بصندوق الـ CNAS، والتي تحدد آليات حساب ونسب الاشتراكات والاقتطاعات شبه الجبائية((9% يتحملها العامل الأجير، و (26% (تتحملها المؤسسة كأعباء رب العمل

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للاجور في مؤسسة ALFAPIPE غرداية :

يعدُّ هذا المبحث استكمالاً للفصل الأول من مذكرة التخرج، حيث ينتقل من الإطار النظري للمحاسبة إلى التطبيق العملي في مؤسسة ALFAPIPE (وحدة غرداية). تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة المعالجة المحاسبية للأجور داخل المؤسسة، مع التركيز على مدى فعاليتها وامتثالها للتشريعات الجزائرية، واقتراح التحسينات الممكنة.

المطلب الأول : آلية حساب الأجر من البداية إلى الأجر الصافي

تتبع مؤسسة ALFAPIPE (وحدة غرداية) منهجية منظمة في حساب الأجور، تضمن الدقة والشفافية في تحديد المستحقات والاقتطاعات. تبدأ هذه العملية بتحديد المكونات الأساسية للأجر وتتدرج وصولاً إلى الأجر الصافي الذي يُدفع فعلياً للعامل .

1. مكونات الأجر الإجمالي

يتكون الأجر الإجمالي (Salaire\ Brut) في مؤسسة ALFAPIPE من عدة عناصر، تتماشى مع أحكام قانون العمل الجزائري رقم 90-11

- الأجر القاعدي (Salaire\ de\ Base): يمثل هذا المكون الأساسي للأجر، ويُحدد بناءً على المنصب الوظيفي، الدرجة، والخبرة المهنية للعامل، وفقاً لشبكة الأجور المعتمدة داخلياً في المؤسسة .
- المنح والعلاوات (Primes\ et\ Indemnités): تُضاف إلى الأجر القاعدي مجموعة من المنح والعلاوات التي تهدف إلى تحفيز العمال وتعويضهم عن ظروف عمل معينة. من أبرز هذه المنح في مؤسسة صناعية مثل ALFAPIPE:
    - تعويض خبرة المهنية (IEP): تمنح للعاملين بناءً على سنوات الخدمة في المؤسسة .

- منحة المردودية الفردية أو الجماعية (PRI / PRC): تُصرف بناءً على تحقيق أهداف إنتاجية أو معايير أداء محددة، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي .
- تعويضات السكن والنقل: تُقدم لتغطية جزء من نفقات السكن والنقل للعاملين، خاصة في المناطق الصناعية.
- منحة الخطر: تمنح للعاملين الذين يتعرضون لمخاطر مهنية معينة في بيئة العمل الصناعية.

- الساعات الإضافية: تُحسب وفقاً للتشريعات المعمول بها، وتُدفع بمعدلات أعلى من الأجر العادي للساعات التي تتجاوز المدة القانونية للعمل.

2. حساب الأجر الخام والأجر الصافي

بعد تحديد جميع مكونات الأجر الإجمالي، يتم حساب الأجر الخام، ثم تُخصم منه الاقتطاعات الإلزامية للوصول إلى الأجر الصافي:

- الأجر الخام (Salaire\ Brut): هو مجموع الأجر القاعدي والمنح والعلاوات والساعات الإضافية الخاضعة للاقتطاع، ويمثل هذا المبلغ نقطة الانطلاق لحساب الخصومات.
- الاقتطاعات الإلزامية: تُخصم من الأجر الخام الاقتطاعات القانونية التي تفرضها التشريعات الجزائرية، وهي بشكل أساسي اشتراكات الضمان الاجتماعي ($CNAS$) والضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)
- الأجر الصافي (Salaire\ Net): هو المبلغ المتبقي بعد خصم جميع الاقتطاعات من الأجر الخام، وهو المبلغ النهائي الذي يتقاضاه العامل.

يوضح الجدول التالي مراحل حساب الأجر وتنظيمها بشكل مبسط ومسلسل:

المرحلة	الوصف	المكونات الرئيسية
تحديد الأجر الإجمالي	جمع كل المبالغ المستحقة للعامل قبل أي خصومات.	الأجر القاعدي، المنح، العلاوات، الساعات الإضافية.

حساب الأجر الخام	مجموع الأجر القاعدي والمنح والعلاوات الخاضعة للاشتراك	الأجر القاعدي + المنح والعلاوات الخاضعة.
طرح الاقتطاعات	خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.	حصة العامل في الضمان الاجتماعي (9%)، والضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)
تحديد الأجر الصافي	المبلغ النهائي الذي يتقاضاه العامل ويُصرف في حسابه	الأجر الخام - الاقتطاعات الإلزامية.

المطلب الثاني: المعالجة الهيكلية للاقتطاعات المطبقة على الأجور وآليات حسابها

تشكل الاقتطاعات المالية من الأجور ركيزة أساسية في منظومة المعالجة المحاسبية داخل المؤسسة؛ حيث إنها لا تقتصر على الجانب المالي المحض، بل تخضع لترسانة تشريعية وقانونية صارمة في المنظومة القانونية الجزائرية. وتهدف هذه الاقتطاعات بشكل عام إلى تحقيق التوازن بين صون الحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال، وتأمين الموارد المالية اللازمة لصناديق الضمان الاجتماعي والخزينة العمومية للدولة.

أولاً: اشتراكات الضمان الاجتماعي (CNAS)

تكتسي اشتراكات الضمان الاجتماعي طابعاً إلزامياً وآمراً بموجب التشريع الجزائري، باعتبارها النواة الأساسية لتمويل وتأمين المرفق الاجتماعي العام (والذي يغطي مخاطر المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، حوادث العمل، الأمراض المهنية، والتقاعد). وتتوزع هذه الأعباء المشتركة بين العامل والمؤسسة المستخدمة وفق الآتي:

- حصة العامل (الاقتطاع المباشر): يتم اقتطاع نسبة تقدّر بـ (9%) مباشرة من الأجر الخاضع للاشتراك (Salaire\ Soumis\ à\ la\ Sécurité\ Sociale). ويُحدد الوعاء المالي المستهدف بهذا الاقتطاع استناداً إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 18 جوان 1996، والذي يضبط العناصر الأجرية الخاضعة للاشتراك والمنح المستثناة منه.
- حصة المستخدم (أعباء المؤسسة): تتحمل مؤسسة ALFAPIPE -باعتبارها الطرف المستخدم- عبئاً مالياً إضافياً يمثل نسبة (26%) من الوعاء الأجري الخاضع للاشتراك. وتُدمج هذه الحصة مع حصة العامل (بإجمالي مساهمة يعادل(35%) لتُدفع دورياً إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS).

ثانياً: الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)

تُفرض الضريبة على الدخل الإجمالي (Impôt\ sur\ le\ Revenu\ Global) كأحد أهم الالتزامات الجبائية على الأجور والمرتبات، وذلك بموجب قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة في الجزائر .

ومن الناحية الإجرائية، تُحسب هذه الضريبة بناءً على "الأجر الخاضع للضريبة"، والذي يتحدد عقب خصم حصة العامل في الضمان الاجتماعي (9%)من الأجر الخام، ليتشكل لدينا الوعاء الضريبي الفعلي الذي يُطبق عليه السلم التصاعدي المحدد في قوانين المالية (مع مراعاة التعديلات الجبائية الأخيرة لسنة 2024 وما بعدها). وتُعد هذه الضريبة أداة اقتصادية سيادية لتمويل الميزانية العامة وتوفير الإيرادات العامة للدولة .

ثالثاً: الاقتطاعات المالية الأخرى (الظرفية والنظامية)

علاوة على الاقتطاعات السيادية السابقة، قد تطرأ على أجور العمال اقتطاعات أخرى تمليها وضعيات مالية أو تأديبية خاصة، وتصنف بين اقتطاعات إلزامية واختيارية :

- التسبيقات المادية والسلفيات المالية: تمثل الدفعات النقدية المسبقة التي يطلبها العامل من المؤسسة لمواجهة التزاماته، على أن يتم تسويتها محاسبياً باقتطاعها من أجره الشهري اللاحق وفق أقساط مجدولة.
- العقوبات والجزاءات المالية (الغرامات التأديبية): وهي الخصومات الإلزامية التي تُفرض على العامل نتيجة ارتكابه مخالفات مهنية، ويتم تطبيقها تماشياً مع الأحكام الردعية في النظام الداخلي للمؤسسة وقانون العمل الجزائري .
- الاشتراكات الطوعية (التكميلية): وتشمل المساهمات المالية التي يختار العامل دفعها بملء إرادته لصالح صناديق التأمين التكميلي، أو خدمات التكافل الاجتماعي والتضامني التي تتيحها المؤسسة لمنتسبيها .

المطلب الثالث: تقييم نظام معالجة الأجور ، النقائص المحتملة ، وآليات التصحيح

تعتمد مؤسسة ALFAPIPE (وحدة غرداية) على نظام معلومات محاسبي متخصص لمعالجة الأجور، يهدف إلى تحقيق الكفاءة والسرعة التشغيلية وضمان الامتثال للمنظومة القانونية، غير أن هذا النظام -كأي نظام معلوماتي- يظل عرضة لبعض الثغرات والنقائص التقنية أو البشرية المحتملة .

أولاً: فعالية نظام معالجة الأجور المعتمد

يُظهر النظام المحاسبي والمعلوماتي المعتمد في المؤسسة كفاءة عالية في إدارة التدفقات المالية للأجور، ويستند ذلك إلى المزايا التالية:

- الدقة المرتفعة: يعتمد النظام على برمجيات متخصصة مثل أنظمة تسيير الموارد البشرية وبرامج الأجور كـ PCPaie، مما يسهم في الحد من الأخطاء البشرية أثناء إجراء الحسابات المركبة المتعلقة بالأجر القاعدي، والمنح، وعمليات الخصم الضريبي والاجتماعي .
- السرعة والكفاءة الزمنية: تتيح هذه البرمجيات معالجة الرواتب لكتلة عمالية كبيرة في وقت قياسي، مما يضمن انتظام صرف الأجور في المواعيد المحددة وتخفيف العبء الإداري عن كاهل مصلحة الأجور .

- الامتثال والتحيين التشريعي: تُحدث البرمجيات المستخدمة بصفة دورية تماشياً مع مستجدات قوانين العمل، وتعديلات الضمان الاجتماعي، وقوانين المالية الجزائرية، مما يقي المؤسسة مخاطر عدم الامتثال الجبائي أو القانوني .
- الشفافية وقابلية التدقيق: يوفر النظام مخرجات محاسبية مفصلة (مثل كشوف الرواتب واليقود الدفترية)، مما يسهل مهام الرقابة والتفتيش، وسواء من قِبل مصالح التدقيق الداخلي أو المحاسبين ومحافظي الحسابات من الخارج .

ثانياً: النقائص والثغرات المحتملة في النظام

على الرغم من المزايا التقنية التي يوفرها النظام، قد تواجه عملية المعالجة الإلكترونية بعض التحديات والمعوقات، أبرزها:

- أخطاء الإدخال الأولي للبيانات: يشكل العامل البشري المصدر الرئيسي للخطأ في مرحلة الإدخال الأولي للبيانات الأساسية (مثل ساعات العمل الإضافية، أيام الغياب، والعطل المدفوعة)، والتي تترجم آلياً إلى حسابات أجرية غير دقيقة.

- الأعطال التقنية ومخاطر فقدان البيانات: قد تسبب الأعطال البرمجية المفاجئة أو انهيار خوادم البيانات إرباكاً في جدول المعالجة الزمني، خاصة في حال غياب استراتيجيات قوية للنسخ الاحتياطي السحابي أو خطط الطوارئ لاستعادة البيانات .

- الفجوة الزمنية لتحيين التشريعات: قد يحدث تأخر نسبي من طرف الجهات المطورة للبرمجيات في دمج التعديلات القانونية الفورية الصادرة في قوانين المالية ضمن النظام، مما قد يوقع المؤسسة مؤقتاً في فخ عدم الامتثال.

- محدودية معالجة الحالات الاستثنائية: تواجه بعض الأنظمة الرقمية صعوبة في التكيف الآلي مع الوضعيات المهنية الخاصة أو النادرة التي تستلزم تدخلاً معالجاً يدوياً، مما يرفع من احتمالية وقوع الأخطاء .

ثالثاً: آليات تسوية وتصحيح الأخطاء المحاسبية

لضمان صون الحقوق المالية للأجراء والحفاظ على مصداقية القوائم المالية، تتبع مؤسسة ALFAPIPE حزمة من الإجراءات التصحيحية المنظمة:

- إصدار كشوف الرواتب التصحيحية: في حال الكشف عن عيوب أو أخطاء بعد الصرف الفعلي للأجور، يتم إعداد كشف راتب تصحيحي (Bulletin\ de\ Paie\ Rectificatif) في الشهر الموالي لتسوية الفروقات المادية (سواء كانت بالزيادة لصالح العامل أو بالنقصان كاسترداد للمبالغ غير المستحقة)

- إجراء القيود المحاسبية العكسية والتسويات: استناداً إلى مبادئ النظام المحاسبي المالي (SCF)، يتم تصحيح الأخطاء الدفترية عن طريق إلغاء وعكس القيود الخاطئة واستبدالها بالقيود المحاسبية الصحيحة، لضمان مطابقة الحسابات للواقع المالي .
- تفعيل الرقابة الداخلية الدورية: تُخضع المؤسسة دورة الأجور لعمليات مراجعة وتدقيق داخلي دورية تهدف إلى رصد وتصحيح أي انحرافات حسابية قبل الاعتماد النهائي لكشوف الرواتب وإرسال التدفّقات المالية للبنوك

المطلب الرابع : مدى الامتثال للبيئة القانونية والجبائية والآفاق التحسينية المقترحة

تولي مؤسسة ALFAPIPE (وحدة غرداية) أهمية قصوى لمسألة الامتثال والمطابقة التشريعية مع القوانين والأنظمة الجزائرية الناظمة لقطاع الشغل والأجور والجباية، وتعتبر ذلك ركيزة أساسية للحفاظ على استقرارها القانوني والمالي وتفادي أي نزاعات أو غرامات [1].

أولاً: التوافق والتماشي مع المنظومة القانونية والمحاسبية

يتكامل النظام الحسابي والإداري المعتمد داخل وحدة ALFAPIPE مع الأطر التشريعية الرئيسية في الجزائر، وهو ما يتضح من خلال الآتي:

- **النظام المحاسبي المالي (SCF):** تلتزم المؤسسة التزاماً صارماً بالقواعد المحاسبية المنبثقة عن الـ SCF في تسجيل وتبويب أعباء الأجور والالتزامات الاجتماعية ضمن الحسابات الدفترية المخصصة لها، وهي:
  - **حساب 631** أجور الموظفين والعمال.
  - **حساب 421** المستخدمون - الأجور المستحقة.
  - **حساب 431** الهيئات الاجتماعية - اشتراكات الضمان الاجتماعي.
  - **حساب 442** الدولة - الضرائب والرسوم المستقطعة من المنبع IRG.
- **قانون العمل الجزائري (القانون رقم 90-11):** تتقيد المؤسسة بالأحكام الآمرة لهذا القانون والمعدلة له، خاصة في الجوانب المتعلقة بتحديد ساعات العمل القانونية، نظام العطل المدفوعة، واحترام شبكة الأجور للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (SNMG)، وضوابط صياغة وإنهاء علاقات العمل .
- **تشريع الضمان الاجتماعي:** تمتثل المؤسسة لإجراءات الاقتطاع القانوني لحصة العمال ودفع حصة المستخدم بانتظام وفي الآجال المحددة، مع تقديم التصريحات الدورية السنوية والفصلية إلكترونياً وبدنياً للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS).
- **المنظومة الجبائية وقانون الضرائب:** تحرص المؤسسة على الحساب الدقيق للضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) واقتطاعها مباشرة من المنبع وإيداعها بانتظام لدى الخزينة العمومية عبر الجداول والبيانات الجبائية الدورية المحددة قانوناً .

ثانياً: التحسينات والتوصيات المقترحة لتطوير نظام الأجور

في سبيل الرفع من كفاءة المعالجة ومواكبة بيئة الأعمال الحديثة، يمكن صياغة جملة من المقترحات التحسينية لنظام الأجور في مؤسسة ALFAPIPE غرداية:

- **تسريع وتيرة التحول الرقمي الشامل:** الانتقال الفعلي الكامل نحو الإدارة الرقمية الخالية من الأوراق (Paperless) لملفات الموارد البشرية، عبر تفعيل التوقيع الإلكتروني على كشوف الرواتب وتدشين منصات داخلية مؤمنة تتيح للموظفين استخراج وثائقهم المهنية بطريقة مرنة.
- **الربط الآلي المباشر مع الهيئات الخارجية (E-Government):** تطوير واجهات برمجية تدعم الربط اللحظي والآلي لبيانات المؤسسة مع المنصات الرقمية لشبكة الضرائب وصندوق الـ CNAS (تفعيل أنظمة التصريح عن بعد الفوري)، للحد من الأعباء الإدارية التقليدية ومواكبة أي تحيين قانوني فوري.
- **دمج نظام تنبيهات ذكي ومبرمج:** إدراج برمجيات فرعية تقوم بإرسال إشعارات وتنبيهات آلية مسبقة لمسؤولي الأجور والمحاسبة؛ لتذكيرهم بتواريخ استحقاق التصريحات الجبائية والاجتماعية، مواعيد صرف الرواتب، وتواريخ تجديد أو انتهاء العقود تفادياً لأي تأخير .
- **الاستثمار في التكوين المستمر للعنصر البشري:** صياغة برامج تدريبية وتأهيلية دورية لفائدة محاسبي الأجور وموظفي الموارد البشرية، بهدف إطلاعهم المستمر على مستجدات التشريع الجبائي (تعديلات قوانين المالية) وتدريبهم على التقنيات البرمجية والتحليلية الحديثة.
- **تطوير نظام تقارير وتحليلات متقدم:** تصميم لوحات تحكم ديناميكية (Dashboards) تعنى بتحليل كتلة الأجور، ودراسة توزيعها وتكلفتها وعلاقتها بمعدلات الإنتاجية؛ مما يوفر رؤية استشرافية دقيقة تدعم الإدارة العامة للمؤسسة في اتخاذ القرارات المالية الاستراتيجية .

خلاصة الفصل الثاني:

يتناول هذا الفصل دراسة حالة داخل مؤسسة ALFAPIPE بغرداية، حيث تم التطرق إلى طرق وأدوات الدراسة المستخدمة، والتي شملت المقابلات والوثائق المحاسبية والملاحظة المباشرة، إضافة إلى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة.

كما تم توضيح آليات معالجة الأجور داخل المؤسسة، بداية من حساب الأجر الأساسي وإضافة المنح والعلاوات، ثم تطبيق مختلف الاقتطاعات القانونية مثل الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل، وصولًا إلى حساب الأجر الصافي. وبعد ذلك يتم تسجيل هذه العمليات محاسبيًا وفق النظام المحاسبي المالي، حيث تُسجل الأجور كأعباء والاقتطاعات كالتزامات.

وأظهر التحليل أن المؤسسة تعتمد نظامًا منظمًا في تسيير الأجور يتميز بالدقة والامتثال للقوانين، رغم وجود بعض النقائص المرتبطة بالاعتماد الجزئي على المعالجة اليدوية،

الخاتمة

مما يستدعي تحسين النظام المعلوماتي والاتجاه نحو الرقمنة.

وفي الأخير، يبرز الفصل أهمية تطوير نظام معالجة الأجور لضمان فعالية أكبر وشفافية أعلى في التسيير المحاسبي داخل المؤسسة.

الخاتمة العامة

يعتبر الأجر العنصر الأساسي والمحوري في حياة العامل، والركيزة الجوهرية التي يرتكز عليها لتلبية مختلف احتياجاته الحياتية والاجتماعية. وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة موضوع تحديد الأجر وضبطه محاسبياً من مختلف جوانبه القانونية والتقنية. وما تم استخلاصه هو أن الأجر يمثل قاصماً مشتركاً في جميع المنظومات والتنظيمات الاقتصادية، حيث وضعت التشريعات المعاصرة حزمة من القوانين والأنظمة لحماية العامل من الاستغلال وضمان حقوقه المهنية والاجتماعية، كالحق في الضمان الاجتماعي، والتأمينات، والتقاعد.

علاوة على ذلك، تم التطرق في هذا الشق الميداني إلى مختلف المكونات والمراحل اللازمة لمعالجة ومحاسبة الأجور داخل المؤسسة، بدءاً من مرحلة تحديد الوعاء الأجري وصولاً إلى الصرف الفعلي للعامل. وتكتسي القيود المحاسبية أهمية بالغة في حصر وضبط التكاليف والأعباء الإدارية والإنتاجية خلال الفترة المالية؛ إذ تُصنف مصاريف المستخدمين كأحد أهم الأعباء المالية التي تتحملها المؤسسة، باعتبار العنصر البشري المحرك الأساسي والديناميكي لعملية الإنتاج.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن الاستثمار في تطوير ذهنية العامل ورعايته يؤدي بالضرورة إلى تطوير المؤسسة وازدهارها؛ فاهتمام الإدارة بالعامل يحفزه تلقائياً على رفع مستويات الأداء والمردودية، مما يثبت وجود علاقة طردية وتكاملية بين الطرفين، بحيث تنعكس رفاهية الموظف إيجاباً على استقرار ونمو المؤسسة.

ولإضفاء الصبغة الميدانية والتقرب من الواقع العملي، قمنا بإجراء دراسة حالة تطبيقيّة في مؤسسة ألفابيب Alfapipe - وحدة غرداية، حيث تبين أن للمؤسسة منهجية واضحة وممنهجة في تحديد الأجور وحساب مختلف أصناف المنح والتعويضات، معتمدة في ذلك على معالجة رقمية وتسجيل محاسبي آلي عبر برنامجها المتخصص.

قائمة المراجع

المصادر والمراجع :

-1- أوهاب كنزة، بوليمة كرمية، تحصيل الاشتراكات في جمال الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري – تيزي وزو – الجزائر، .2015-2014

-2- بوخروبة كلثوم، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في القانون العام، كلية الحقوق سعيد محدين، جامعة الجزائر، .2016-2017

-3- بوزيدة محيد، التقنيات الجبائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، .2010

-4- بوكرموش موسى وباحماني إبراهيم، (2024)، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الإقتصادية ALFA PIPE لسنة 2024، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، تخصص محاسبة ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر

-5- بوجلال أكرم، جندي إسماعيل. (2023). المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة كوندور لوجيستيك. جامعة برج بوعريريج

-6- صديقي رضوان و حتاني هارون . محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي 2022 . دراسة حالة مؤسسة شمس نور ب رقان . جامعة غرداية

-7- ضياء جميد املوسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصاد الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائرية، سنة .1989

-8- عبد السلام و عبد السلام مختار . الحد الأدنى للاجور و أثره على التوظيف والبطالة في السودان . جامعة البحر الأحمر. السودان

-9-عبد الحميد و منى محمد موسى . دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر 2019

-10- قريشي سامي، صالحي عبدالعالي. (2022). معايير وآليات محاسبة الأجور في المؤسسة الاقتصادية

-11- لوط حسن، إدارة املوارد البشرية، ط1، دار النهضة العربية، بريوت، سنة .2002

-12- محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي غربي خليل، جاب الله عبد النور، دبات أسامة (2017)جامعة الوادي محمد مصطفى محمود، حبث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء و التنمية

-13- محمد مصطفى محمود، حبث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء و التنمية

-14- مومن موسى .،مباركي علي ، كزوز حسام . دراسة و محاسبة الأجور شهادة الماستر. جامعة حمة لخضر الوادي

-15- Korichi Sami, Salehi Abdel Ali (2022). "Standards and mechanisms of wage accounting in the economic institution – the case of Mobilis

الملاحق

ملاحق

الملحق رقم (01)

mars-26					
			S3	29 ECHL	
Désignation	Base	VU	Montant a pa	Retenue	
Salaire de base	173.33	463.46	80 331.52		
indeminte de conge paye		463.46			
IEP	80 331.52	40.95	32 895.76		
Ind Zone	80 331.52	40.00	32 132.61		
PRI	80 331.52	19.00	15 262.99		
PRC	80 331.52		0.00		
Prime de panier	20.00	650.00	13 000.00		
absence conge paye		463.46		0.00	
Abs.Mise en Disponibilité/ Suspention		463.46		0.00	
Conge legal		463.46	0.00		
absence autorisée		463.46		0.00	
absence sans motif		463.46		0.00	
Cotissation SS	201 190.30	9.00		18 107.13	
Rappel Cotissation SS		9.00			
Reprise SS	288 622.48	9.00			
IRG	163 950.56			39 203.50	
Reprise IRG	237 663.85				
IRG cas part		10.00		0.00	
IFF	80 331.52	40.00	32 132.61		
IND NUISANCE CUMULEE	80 331.52	10.50	8 434.81		
SORTIE SANS MOTIF		463.46		0.00	
			214 190.30	57 310.63	**156 879.67**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion
Département des sciences financières et comptabilité

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

غرداية في:.....

شهادة تصحيح

تشهد الأستاذة : عجيلة حورية الصفة في لجنة المناقشة : مشرفا

- بصفته عضوا في لجنة مناقشة الطالبين: عباس حمزة بوتاروك عبد القادر

المستوى :السنة الثالثة ليسانس تخصص : مالية مؤسسة

بعنوان : المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة ALFAPIPE في غرداية.

أن الطالب:(ة) إلتزم :(ة) بجميع الملاحظات المقدمة من طرف اللجنة وأن المذكرة قابلة للإيداع النهائي

إمضاء الأستاذ (ة) المكلف(ة) بمتابعة التصحيح

رئيس القسم

قسم العلوم المالية و المحاسبية