

سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر

د / ميلود وارزقي

كلية العلوم الاقتصادية - جامعة الجزائر 3

ملخص

إن الأجر له أهمية بالغة سواء على مستوى المؤسسة، أو على مستوى الفرد، فمن جهة المؤسسة تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة و الحفاظ عليها و أكثر من ذلك زيادة الإنتاج، و بالتالي تحقيق أهدافها. أما بالنسبة للفرد فيمثل وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، و المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها، و درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا و عينا. إن العناية بتحديد الأجر العادل و الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور و ملحقاتها تعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة و هذا ما يخلق علاقة جيدة بين العاملين و الإدارة، إذ أن كثير من الإحصائيات تشير إلى معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر، على اعتبار أن الأجر يتوقف عليه المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، الدخل الإجمالي، سياسة الأجور، الكتلة الأجرية، الضريبة على الدخل.

Résumé

La rémunération est d'une extrême importance, tant au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel, d'une part, l'entreprise est un moyen d'attirer les talents et maintenir en plus d'augmenter la production, et donc atteindre leurs objectifs. En ce qui concerne

l'individu, il représente un moyen de satisfaire les différents besoins de la personne, et le droit de se sentir apprécié par l'organisation dans lequel elle opère, et le degré de satisfaction de la personne pour son travail dépend en grande partie sur la valeur de ce qu'il obtient en espèces et en nature.

Le salaire équitable détermination et d'attention à l'élaboration d'une politique salariale rationnelle et accessoires est l'un des succès de logiciels de gestion des ressources humaines dans les facteurs de l'entreprise et c'est ce qui crée une bonne relation entre les travailleurs et la gestion des soins, comme de nombreuses statistiques indiquent la plupart des conflits de travail avec la direction causés par le traitement, la étant donné que le salaire dépend du niveau économique et les travailleurs sociaux.

Mots clés: droit du travail, revenu brut, la politique salariale, l'impôt sur le revenu.

مقدمة:

يعتبر قانون علاقات العمل في الجزائر من القوانين الحديثة، وهذا القانون يتعلق بنظام الأجور الذي يسطر الإطار العام لتنظيم الأجور ويبين الخطوط المعروضة لها، لكن جذوره التاريخية تمتد إلى الفترة الاستعمارية، الذي كان يطبق فيها القانون الفرنسي على العمال في الجزائر وهو القانون الذي كان يطبق بعد الاستقلال، مما جعل قانون العمل الجزائري يتأخر إلا أن هذا التأخر لم يمنعه من التطور.

إن مكافأة المنظمة أو الدولة لعاملها عن الجهد المبذول الذي يقدمونه يكون عن طريق تعويضهم من خلال الأجور و الرواتب و بالتالي تحتاج كل منظمة لسياسة أجرية تحكمها انطلاقا من هذا تتمحور إشكالية البحث حول :

على إثر التعديلات التي عرفها نظام الأجور يا ترى كيف تتم عملية تسيير الأجور وفق قانون العمل في الجزائر؟

ومن أجل الوقوف على حقيقة هذا التطور فإننا سنتطرق في هذا الموضوع إلى :

✓ تطور سياسة الأجور في الجزائر وهذا عن طريق الإشارة إلى مراحل تطور قانون العمل في الجزائر وتحديد علاقات العمل وفق قانون 90-11 والتطرق إلى الأحكام الخاصة بالعمل.

✓ مفهوم الكتلة الأجرية و مختلف الاقتطاعات الخاصة بالأجر .

ا. تطور سياسة الأجور في الجزائر

نظرا لأهمية الأحكام التنظيمية، ودورها في تحديد وضبط الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقة العمل في التنظيم القانوني الجزائري فإننا سوف نخصص هذا القسم لأهم التطورات التي شهدتها الأجر من خلال تبيان تطور قانون العمل في الجزائر وكذا علاقات العمل وفق قانون 90-11 أي " قانون علاقات العمل " والأحكام الخاصة بالعمل.

أ. مراحل تطور قانون العمل في الجزائر¹

يمكن فهم قانون العمل في الجزائر بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين .

1. مرحلة ما قبل ظهور القانون الأساسي العام للعمال

يتميز هذه المرحلة أن السنوات الأولى بعد الاستقلال عرفت تطبيق القانون الفرنسي هذا بمقتضى القانون 62-57 المؤرخ في 31/21/1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية مما نتج عنه فراغ في مجال قانون العمل، هذا باستثناء قانون الوظيفة العمومية الصادر في جوان 1966 وبعض النصوص التطبيقية له،

إلى غاية جوان 1971 بصدر فاتحة قوانين العمل في الجزائر لا سيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم العمال وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، الأمر 71-74 المؤرخ في نوفمبر 1971، غير أنه لم يحدث تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية لأن هدفه كان إقامة نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية وبالتالي بقيت الفوارق في الحقوق والواجبات بين مختلف القطاعات على حالها، وبحلول سنة 1975 التي تعد انطلاقة سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم من أجل تنظيمها في القطاع الخاص والعام بصفة أساسية صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لها إضافة إلى مجموعة من النصوص الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية له وتحديد اختصاصات مفتشيه العمل إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى.

2. مرحلة ظهور القانون الأساسي العام للعامل (1978-1989)

تعتبر هذه المرحلة منعرجا هاما انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها الميثاق الوطني والدستور الصادر عام 1976، جاء ما يسمى القانون الأساسي العام للعمال الذي عمل على توحيد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل في البلاد في كافة قطاعات النشاط، حيث صار يحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها ومهنها والقطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع (الوظيف العمومي) الوظيفة العامة، الأمر الذي أوجب إصدار عدة نصوص قانونية بلغت أكثر من 20 نص قانوني وأكثر من مئة نص تنظيمي تناولت العديد من المسائل أهمها تحديد المدة القانونية والعتل، تنظيم الأجور والمرتببات، الضمان الاجتماعي.

3. مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 90-11 وما بعده:

بدأ التحضير لهذا القانون مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية نظرا لفشل القانون الأساسي العام للعامل في تحقيق الأهداف المرجوة منه ونظرا لحدته من مبادرة المؤسسات لتحسين الفعالية وتشجيع الإبداع والاختراع وما يستدعي تكيف تلك الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد إما بتعديلها وبتعويضها بأخرى جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية ومن ثم فإن المرحلة تميزت بتقديم اقتراحات تصحيحية للسلبيات التي شهدتها تطبيق القانون الأساسي العام للعامل وجاءت الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من 3 خطوات أو مراحل:²

أولاً: غطت الفترة الأولى ما بين 1988-1989 وتمثلت في تحرير المؤسسات قليلا من قيود القانون الأساسي العام للعامل وفي تحضير التعديل الشامل لهذا القانون.

ثانياً: أما الثانية فغطت سنة 1990 وتمثلت في إصدار التعديلات الطارئة على القانون الأساسي العام للعامل أو القانون الجديد في حالة إلغائه.

ثالثاً: المرحلة الثالثة امتدت من 1990 إلى غاية 1994 وتمثلت في متابعة إصدار كل القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل.

رابعاً: وأخيرا فإن ما يميز قوانين العمل الصادرة ما بعد 1990 اعتمادها على فكرة الفصل بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع التوظيف العمومي من جهة أخرى.

وهكذا يمكن القول بأن قانون 90-11 يساهم بشكل فعال في تطوير القانون العام للعمل واستحداث أحكام جديدة تساهم في الوضع الجديد للمؤسسات.

ب. علاقات العمل وفقا لقانون 90-11 والأحكام الخاصة بالعمل

قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990م يتعلق بعلاقات العمل ويحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، وتسبق عملية انعقاد علاقة العمل وإثباتها مرور العامل بمرحلتين هما:

أولاً: المرحلة التجريبية: وفق هذه المرحلة يتم وضع العامل تحت الملاحظة لفترة محددة للتأكد من كفاءته في أداء العمل الموكل إليه.

ثانياً: مرحلة التثبيت أو الترميم: بعد انتهاء التجربة بنتيجة إيجابية يتم تثبيت العامل بصفة نهائية في المنصب الذي درب عليه، وهذا وفقا لعقد عمل لمدة محدودة أو غير محددة مقابل أجر معين سلفا، وقد حدد هذا القانون شروط التوظيف وكيفياته، كما حدد حقوق وواجبات العامل سيتم التطرق إليها فيما يلي:³

1) شروط التوظيف وكيفياته:

- لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

- لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه.⁴

- يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

- تعد باطله وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال التشغيل والأجرة أو ظروف العمل.
- ✓ على أساس السن والجنس.
- ✓ أو الوضعية الاجتماعية.
- ✓ أو النسبية والقرباة العائلية.
- ✓ والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.
- يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر.
- كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمنصب العمل ذات التأهيل العالي.
- تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمل أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.
- يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل الذي يشغل منصب عمل مماثل ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية.
- يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.
- يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.⁵

2) حقوق العمال وواجباتهم:

أ) حقوق العمال:⁶

- يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:
 - ممارسة الحق النقابي.
 - التفاوض الجماعي.
 - المشاركة في الهيئة المستخدمة.
 - الضمان الاجتماعي والتقاعد.
 - الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
 - الراحة.
 - المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
 - اللجوء إلى الإضراب.
 - يحق للعامل أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي:
 - التشغيل الفعلي.
 - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
 - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
 - التكوين المهني والترقية في العمل.
 - الدفع المنتظم للأجر المستحق.
 - الخدمات الاجتماعية.
 - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.
- ب) واجبات العمال:**
- يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يعملوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
 - أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
 - أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
 - أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
 - أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
 - أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
 - أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافس في مجال نشاطه.
 - أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن يكتفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السليمة.
 - أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.⁷
- ت. الأحكام الخاصة بالعمل**

تتشارك كل من السلطة العامة وأصحاب العمل والعمال في المسائل الخاصة بظروف وشروط العمل، لاسيما ما يتعلق بالجوانب التنظيمية، ولقد

تضمن قانون 90-11 علاقات العمل بالإضافة إلى الأحكام الخاصة لمدة العمل وماله وعلاقة مباشرة بالمدة القانونية للعمل، والراحة القانونية والغيابات.

أولاً: المدة القانونية للعمل:8

- المدة القانونية للعمل هي الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل.⁹

- المدة القانونية للعمل أربع وأربعون (44) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية، وتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل.

- يجوز استثناء المادة (22) أن تكون مدة العمل الأسبوعية كما يأتي:
- أن تخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو ترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية.
- وأن ترفع لبعض المناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية قائمة المناصب المعينة وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها.
- المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية في ألفين (2000) ساعة في السنة، توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط.

إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترات استراحة لا تتعدى ساعة واحدة ويعتبر نصفها عملاً.

لا يجوز أن تتعدى بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم.

ثانيا: العطل والراحة القانونية:10

- حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.
- يحدد القانون أيام الأعياد والعطل مدفوعة الأجر.
- يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية.
- يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها وينتفع بالحق في زيادة ساعات الإضافية طبقا لأحكام هذا القانون.
- يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية والتمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك التطورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.
- ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورة تمويل المستهلكين وحاجات كل مهنة ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.
- لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر.
- يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية (30) يوليو من سنة العطلة.
- وتحسين الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

- تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

- تمنح عطلة إضافية لا يمكن أن تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة في المناطق الجنوبية كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية كفيات تطبيق هذه المدة.

- كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر وتساوي هذه الفترة 108 ساعة عمل العامل الموسمي أو العامل بالتوقيت الجزئي.¹¹

- كل فترة تتعدى (15) خمسة عشر يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

- يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغال شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية كفيات تطبيق هذه المدة.

- تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

- فترات العمل المؤدى.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم.

• فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة سابقا.

• فترات الغياب نسب الأمومة والمرض وحوادث العمل.

• فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.

- لا يجوز في أي حال من الأحوال أن تحول العطلة المرضية طويلة الأمد الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.
- يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.
- لا يجوز تعليق علاقة العمل أو قطعها أثناء العطلة السنوية.
- يرخّص للعامل بتوفيق العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.
- يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون إن وجدت.
- يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في السنة السابقة للعطلة.¹²

ثالثا: الغيابات:¹³

- لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.
- زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، ويمكن العامل أن يتغلب دون فقدان الأجر إذا علم المستخدم بذلك وقدم له التبريرات مسبقا للأسباب التالية:
- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية والتعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.
- وفي حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج العامل، وولادة مولوده، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجته، وفاة زوج العامل، وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام (03) مدفوعة الأجر.
- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.
- تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريعات المعمول بها.
- ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

II. مفهوم الكتلة الأجرية و مختلف الاقتطاعات الخاصة

بالأجر

سوف نتناول من خلال هذا القسم الثاني تعريف الكتلة الأجرية وأهميتها وسنتعرض إلى مختلف الاقتطاعات الأجرية من الضريبة على الدخل الإجمالي واشتراكات الضمان الاجتماعي.

أ. الكتلة الأجرية وأهميتها

أولاً: تعريف الكتلة الأجرية

هناك عدة تعاريف للكتلة الأجرية تختلف باختلاف الزاوية المنظور إليها نذكر منها:¹⁴

- (1) مجموعة الأجور المدفوعة.
 - (2) المبلغ المسجل في التصريح السنوي للمعطيات الاجتماعية.
 - (3) المبلغ الذي ظهر في الحسابات السنوية ضمن خانة مصاريف المستخدمين.
 - (4) المبلغ الذي يظهر في الأعباء الاجتماعية.
- كما تعرف أيضا بأنها " تشمل مجموع الأجور الموزعة على العمال الذين ينشطون في الوحدة بعنوان الأجور الأساسية والمكافآت والتعويضات، باستثناء كل تعويض له طابع تعويض المصاريف خصوصا تعويض السلة (الإطعام). النقل تعويض المنطقة الجغرافية وكذلك الأعباء الاجتماعية.¹⁵

ثانياً: أهمية الكتلة الأجرية

- تعتبر الموارد البشرية عامل إستراتيجي في المؤسسة لذا يجب أن تعطي له أهمية كبيرة للحفاظ عليهم كالاهتمام بمجموعة الأجور المدفوعة لهم، حيث تشكل هذه الأخيرة عنصرا أساسيا للنفقات والمفاوضات الاجتماعية وكذا تطور شكل الإنتاج مهما كانت نوعية النشاط.
- فتعتبر الكتلة الأجرية متغيرا أساسيا للتوازنات المالية إذ تمثل نسبة 30% إلى 90% من التكاليف التي تتحملها المؤسسة وذلك حسب كل قطاع ونوعية النشاط وكذا بالنسبة للتوازنات الاجتماعية كالتأثير على المناخ الاجتماعي والصورة الاجتماعية الداخلية والخارجية للمؤسسة والإحساس بالعدالة عند توزيع الأجور.

ب. الضريبة على الدخل الإجمالي

أولاً: مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي IRG

هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الأشخاص الطبيعيين بصفة صريحة والزامية ونهائية وبأسلوب العدالة حيث أنها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع مداخلكم ونشاطاتهم الاقتصادية إضافة إلى الوضع العائلي والالتزامات الأخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة وهي تفرض على إجمالي المداخل التي يحوزها نفس الشخص.

ثانياً: خصائص الضريبة على الدخل الإجمالي على الرواتب والأجور

- إنها مفروضة على دخل الأفراد أو الأشخاص الطبيعيين الذين يرتبطون بالغير بعلاقة عمل.
- إنها ضريبة مباشرة.
- إنها ضريبة قريبة من الشخصية.
- إنها ضريبة شهرية التحصيل، من ثم تتميز بالدورية والثبات والانتظام.

إنها تقطع من المنبع، بحيث يلزم المشرع الضريبي أصحاب الأعمال وكل من يلتزم بدفع إيراد من المداخل الخاضعة للضريبة بأن يحجز مما يكون عليه جزء من هذه المداخل قيمة الضريبة المستحقة وتوريدها إلى القابضة الضرائب.¹⁶

ثالثاً: المداخل التي تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي:

- المرتبات والأجور والمنح التي يتقاضاها العامل نتيجة قيامه بعمل.
- المداخل المحصلة عليها بصفة نظامية أو غير نظامية بحيث لا تكتسي طابع الأجر الأصلي وهي:

- الامتيازات العينية وهي المكافآت التي يتحصل عليها العامل بحيث تكتسي الطابع العيني مثل: الغذاء، السكن.
- المكافآت الممنوحة للشركاء ذوي الأقدمية.
- العلاوات الممنوحة لمسيرى المؤسسات.
- منحة الضرر.
- مكافآت المردود الفردي والجماعي.
- المكافآت الممنوحة للعامل نتيجة قيامه بعمل ظرفي.¹⁷

رابعا: الرواتب والأجور المنح والريوع الخاضعة للضريبة

- المكافآت الرئيسية " الأجور، الرواتب، المنح " .
- المكافآت الملحقة: العلاوات، المردودية، الإكراميات، الزيادة في السعر مقابل الخدمة.
- الامتيازات العينية: التغذية، السكن، التدفئة، الألبسة، الكهرياء.
- المكافآت المدفوعة إلى الشركاء ذوي الأغلبية في الشركات ذات المسؤولية المحددة.
- مكافآت المتعاونين الملحقون بالجرائد والمجلات الدورية.
- المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير والمكافآت المدفوعة في إطار الاستخلاف بصفة ملحقة.
- تعويضات الخدمات الدائمة، الأضرار، مكملات الدخل.
- التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
- الريوع العمرية المدفوعة للتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية عجز دائم ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.

- حالة خاصة: يعفى من الضريبة السفراء أو الأعوان الدبلوماسيين القنصليين وأعوان القنصلية وأعوان القنصليين ذوي الجنسية الجزائرية إذا منحت الدولة التي يمثلونها نفس الامتيازات للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجزائريين.¹⁸

خامسا: الرواتب والأجور والمنح العمرية الغير خاضعة للضريبة

لقد منح المشرع الجزائري جملة من الإعفاءات خاصة بالأجور لبعض الفئات نوضحها فيما يلي:¹⁹

- المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل منحة الزوجة غير العاملة والمنح العائلية ومنح الأمومة.
- المعاشات الممنوحة للمجاهدين وأرامل وأصول الشهداء.
- التعويضات الممنوحة والخاصة بالمنطقة الجغرافية.
- الأجور والمكافآت الأخرى الممنوحة في إطار برامج تشغيل الشباب وفقا للشروط التنظيم.

- العمال المعوقين حركيا أو المكفوفين أو الصم البكم الذين يقل دخلهم الشهري عن 12000 دج.
- تعويضات التشريح.

- منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة في شكل كانت من طرف الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.
- بالإضافة إلى أن هناك بعض العناصر التي لا تدرج في الدخل الخاضع للضريبة نذكر منها:

- التعويضات عن مصاريف التنقلات والمهمات.
- الامتيازات العينية المتعلقة على وجه الخصوص بالتغذية والسكن الممنوحة للأجراء الذين يعملون في المناطق المراد ترقيتها.

سادسا: حساب الضريبة على الدخل الإجمالي " IRG " لفئة المرتبات والأجور

تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي وفق السلم الشهري للضريبة الذي تم إنجازه طبقا لأحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة والذي يمنح للأجراء الخاضعين تخفيضا نسبيا على الضريبة يحدد كما يلي:²⁰

(أ) بالنسبة للخاضعين للضريبة العزاب: تخفيض يقدر بـ 10% علما أنه لا يجب أن يقل مبلغ التخفيض عن 300 دج ولا يزيد عن 1500 دج شهريا .
 (ب) بالنسبة للخاضعين للضريبة المتزوجين: تخفيض يقدر بـ 30% علما أنه يجب أن يقل التخفيض عن 400 دج ولا يزيد عن 1500 دج شهريا ومنه:
 الجدول التالي يوضح معدلاتها وفق شرائح الدخل الإجمالي حسب قانون المالية لسنة 2008:

الجدول رقم (1) : سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2008.

نسبة الضريبة الموافقة	شرائح الدخل الإجمالي
0%	اقل من 10000 دج
20%	من 10001 دج إلى 30000
30%	من 30001 دج إلى 120000 دج
35%	من 120001 دج إلى 270000 دج
40%	أكثر من 270000 دج

المصدر: سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2008 وفق قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة.

ت. اشتراكات الضمان الاجتماعي

يخضع الأجر بالإضافة إلى الاقتطاعات الجبائية المتمثلة في ضريبة الدخل الإجمالي الخاصة بالأجور والرواتب، إلى اقتطاعات أخرى إجبارية، تدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بقصد تأمين العامل على مختلف الحوادث والأخطار التي يمكن أن يواجهها سواء في مقر عمله أو خارجه، بمقابل الدفع المنتظم لحصص الاشتراك حيث يقع على عاتق العامل الاشتراك بنسبة 9%، وعلى عاتق صاحب العمل بنسبة 25% من الأساس الخاضع للاشتراك وهو ما يسمى بأجر المنصب، ثم يتم توزيع هذه النسب على مختلف التأمينات.

أولاً: التأمينات الاجتماعية

وهو النظام الذي يشمل كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص عن طريق المساهمة في صندوق التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية بمعدلات معينة سنراها لاحقاً، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل، وهي :

(1) - التأمين عن الولادة : وتشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع ومختلف تبعاته، ودفع أجر المدة التي تتوقف فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب الوضع، وتعويض المرأة العاملة عن عطلة الأمومة بنسبة 100% من الأجر اليومي عن كل يوم، وهذا بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي وضريبة IRG/S ويدفع هذا التعويض ابتداء

من 14 أسبوعا متتالية وتبدأ على الأقل أسبوع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

(2) - التأمين عن العجز : ويشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بالعجز الذي يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في العمل، وهذا بتخصيص معاش دائم للعامل العاجز يمكنه من العيش دون الحاجة للعمل أو للغير، ويقدر العجز والمعاش بالنظر إلى ما بقي من فترة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العاملة، وقواه البدنية والعقلية، على أن هذا الحق لا يستفيد منه إلا إذا كان العامل لم يبلغ سن التقاعد وكذلك الذي عمل مدة تمكنه من الاستفادة من التقاعد.

(3) - التأمين على الوفاة : الذي يمكن ذوي حقوق العامل المتوفى، أي الورثة أو الأشخاص المعوليين من قبله، من الاستفادة من منحة الوفاة المقدره بأجرة سنة كاملة من العمل، على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفى، والذي لا يجب أن يقل عن اثني عشر مرة من الأجر الوطني المضمون، على أن تدفع لمستحقيها دفعة واحدة.

(4) - التأمين على المرض : التأمين على المرض يشتمل التكفل بالعامل أو أفراد أسرته، في حالة الإصابة ببعض الأمراض، وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، إلى غاية الشفاء النهائي، إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج على أجر جزئي، أي 50% من الأجر الصافي بالنسبة للأسبوعين الأولين و 100% ابتداء من الأسبوع الثالث إلى تاريخ شفاء العامل على ألا يتجاوز المدة الثلاث سنوات. بالإضافة إلى التكفل بتعويض مختلف المصاريف العلاجية العادية التي يدفعها العامل عن مرضه أو مرض أحد أفراد أسرته، حيث

يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80% من هذه المصاريف وأحيانا يكون التكفل بصفة كاملة.

ثانياً : التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله، سواء كانت ذلك داخل أو في مكان العمل أو خارجه، متى كان ذلك تطبيقاً للأمر الصادر عن صاحب العمل، أو كما يحددها القانون بأنها كل الحوادث التي تصدر عنها إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء العمل.

أما الأمراض المهنية، فهي تلك الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو تسريبات المواد أو الروائح أو ما شابههما والمسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص، لذا يجب التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المكتتبه له، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها، حيث يترتب للعامل حق العلاج الكامل العادي والمتخصص، وإعادة التأهيل البدني والتكفل التام بكل المصاريف الناتجة إلى جانب نفقات النقل والإقامة في المستشفى.

ثالثاً : التأمين عن التقاعد

يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، إلا أن هذه النهاية قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل من سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية، والتمتع ببقية حياته الخاصة يدفع من خلالها العامل اشتراك بنسبة 6,5% وصاحب العمل بنسبة 9,5%.

(1) - التقاعد العادي : إن شروط الاستفادة من معاش التقاعد تتمثل بالخصوص في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحدد بستون سنة للرجال (60 سنة) وخمسة وخمسون سنة للنساء (55 سنة)، وقضاء المدة القانونية

اللازمة للعمل المترتبة لحق التقاعد، والذي يكون على الأقل 15 سنة من العمل. كما يمكن للمرأة الاستفادة من تخفيض في السن يقدر بسنة واحدة عن كل طفل ربهته على الأقل (9سنوات) في حدود (03) أطفال.

في حين يمكن للعامل الذي بلغ سنه على الأقل 60 سنة ولازال يمارس نشاط، ولم يستوفي 15 سنة الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود (5) سنوات، حيث يخضع هذا الاعتماد لدفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية تقع على عاتق المستخدم على أن يكون منتميا إلى قائمة المستخدمين منذ سنتين على الأقل.

(2) - التقاعد النسبي⁽²¹⁾ : (في إطار الزوال وفق مشروع قانون المالية لسنة 2017)

ويمنح هذا التقاعد للمستفيد إذا استوفى الشروط التالية :

- أن يكون سنه 50 سنة على الأقل.
- أن تكون فترة العمل نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، ويخفض السن و مدة العمل بـ 5سنوات للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة، وتحسب نسبة التقاعد بالعلاقة التالية :

نسبة الاستفادة من التقاعد = عدد سنوات النشاط × 2,5%

(3) - التقاعد دون شرط⁽²²⁾ : يمكن تخفيض سن التقاعد بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاملين العاطلين، وهو الأمر الذي دفع بالمشروع الجزائري في ماي 1997 إلى إجراء تعديلات على قانون التقاعد لجعله أكثر مرونة واستجابة للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية، حيث ألغى شرط السن المحدد بـ (60 سنة) للرجال و (55سنة) للنساء، إذا كان العامل قد عمل مدة معينة نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل.

4- منحة التقاعد: إذا بلغ العامل سن 60 سنة، ولم يستوف شرط العمل والتأمين "15عام" يمكن أن يمنحه الصندوق الوطني للتقاعد منحة التقاعد إذا استوفى 5 سنوات أو 20 سنة فعلا من العمل والاشتراك، وتحسب هذه المنحة حسب عدد السنوات ويمكن أن تضاف إليه علاوة الزوج المكفول، "وقد حدد القانون المبلغ الأدنى للمعاش بـ 75% من الأجر الأدنى الوطني المضمون، والحد الأقصى بـ 15 مرة الأجر الأدنى الوطني المضمون، وهذا اعتبارا من 2001"⁽²³⁾.

رابعا: التقاعد المسبق (في إطار الزوال وفق مشروع قانون المالية لسنة 2017)

وهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية، نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن طريق هيئة ونظام تقاعد مسبق كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفقا لشروط وإجراءات خاصة تتناسب والغاية من هذا الحل، الذي يهدف إلى التقليل من عدد العمال الذي سوف يحالون على البطالة.

وحتى يستفيد العامل من التقاعد المسبق، يجب أن يستوفي الشروط التالية :

- أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرا، و45 سنة بالنسبة للنساء على الأقل.

- أن يجمع عدد من سنوات العمل، أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل.
- أن لا يكون قد استفاد دخلا ناتجا عن نشاط مهني آخر.
- ويمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالاتي (24) :
- حصة يتحملها المستخدم - صاحب العمل - تقدر بـ 0,5%.
- حصة يتحملها الأجير تقدر بـ 0,5%.
- حصة يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية تقدر بـ 0,5%.

خامسا : التأمين على البطالة(25)

يعتبر هذا النوع من التأمين حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في ماي 1994، والذي أحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وقد تم إنشاء هذا النظام في إطار التوجهات الجديدة التي تعتمد نهج النظام الرأسمالي.

ويتلخص هذا النظام الجديد في اكتتاب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وحتى يستفيد من أداءات التأمين على البطالة، يجب أن تتوفر في الأجير الشروط التالية :

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على الأقل.
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لأسباب اقتصادية.
- أن يكون منخرطا، ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.
- كما يخول قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة، الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء ويستفيد من ما يلي :

- التعويض الشهري عن البطالة.
- أداءات عينية للتأمين عن المهن والتأمين عن الأمومة.
- المنح العائلية.
- اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
- الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء.

الخاتمة:

قد توضح لنا في هذا الموضوع أن تشريعات العمل في الجزائر مرت بعدة مراحل متميزة تبعا لما أحاط بها من معطيات وعوامل سياسية واقتصادية في كل مرحلة.

كما نخلص إلى أنه ابتداء من سنة 1990 لم تعد العلاقة المهنية في الجزائر مسيرة بأوامر التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولا القانون الأساسي العام للعامل إنما أصبحت موجهة بقوانين وتشريعات جديدة تتماشى مع واقع الانفتاح الاقتصادي على الصعيدين الداخلي والخارجي تضمن للعامل المفاوضات الجماعية، الحل النقابي، الحماية الاجتماعية.....إلخ.

في الأخير رأينا أن المعالجة الشبه المحاسبية للأجور تعتبر مرحلة هامة جدا في تحديد الأجور المستحقة على صاحب العمل حيث أن الأجر يترتب عليه أعباء اجتماعية وجبائية على عاتق كل من العامل وصاحب العمل.

قائمة الهوامش:

¹-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، طبعة 1998، الجزائر، ص 45-53.

- 2- أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص ص: 34-55.
- 3- أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص ص: 34-55.
- 4- المادة 15 من قانون العمل (90-11).
- 5- المواد 16-21 من قانون العمل 11/90.
- 6- المادتين 5-6 من قانون العمل 11/90.
- 7- المادة 7 من قانون العمل.
- 8- المواد 22-26 من قانون العمل 11/90.
- 9- المواد 33-36 من قانون العمل.
- 10- المواد 33-36 من قانون العمل.
- 11- المواد 37-43 من قانون العمل.
- 12- المواد 44-52 من قانون العمل 11/90.
- 13- المواد 53-56 من القانون 11/90.
- 14 حورية جاودي ، تسيير الأجور في الجزائر دراسة حالة الديوان الوطني للسقي و صرف المياه **ONID**، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر 2006-2007، ص 62.
- 15- المادة 91 من المرسوم رقم 08-84 الصادر في 23 فيفري 1994 المنشور بالجريدة الرسمية المؤرخ في 02 فيفري 1980.
- 16 - <http://GESTION08.LIFENE.NET/T1271-TOPIC>
- 17- خلاصي رضا، النظام الجبائي الجزائري الحديث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، 2005، ص 72.
- 18 - <http://GESTION08.LIFENE.NET>.
- 19- المادة 66-68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، 2001.
- 20- المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.
- 21 أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 159.

²² أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 159.

²³ دليل الصندوق الوطني للتقاعد، 2003.

²⁴ دليل الصندوق الوطني للمعاشات، التقاعد المسبق، جويلية 1994.

²⁵ أنظر أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص ص 153، 156.

قائمة المراجع :

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، طبعة 1998، الجزائر .
2. خلاصي رضا، النظام الجبائي الجزائري الحديث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، 2005.
3. حورية جاودي ، تسيير الأجور في الجزائر دراسة حالة الديوان الوطني للسقي و صرف المياه ONID، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامعة الجزائر 2006-2007.
4. قانون العمل 90 / 11 و دليل الصندوق الوطني للتقاعد، 2003.
5. قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.
6. المادة 91 من المرسوم رقم 08-84 الصادر في 23 فيفري 1994 المنشور بالجريدة الرسمية المؤرخ في 02 فيفري 1980.