



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

الرقم التسلسلي:/ 2019

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

دفعه: 2019

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: العلوم المالية والمحاسبية

التخصص: مالية المؤسسة

عنوان المذكرة:

إمكانية تطبيق طريقة التقييم الإكتوارية لمنافع الموظفين

في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة: مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبتين:

- رفيق يوسف

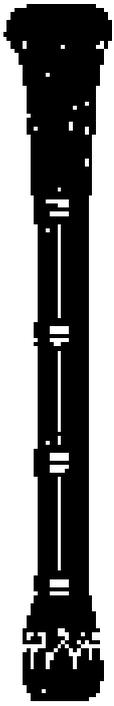
- أميرة صمادي

جامعة العربي التبسي - Tebessa

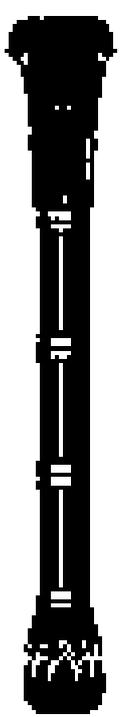
- مروى قمادي

نوقشت أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
يوسف عبايدية	أستاذ محاضر - ب-	رئيسا
رفيق يوسف	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
محمد العيفة	أستاذ محاضر - ب-	عضوا مناقشا



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

إلى كل الأشخاص الذين زرعوا فينا حب

العلم والتعلم

** إلى والدينا **

إلى الأستاذ الكريم " يوسف رفيق "

** لجنة المناقشة **

كل الشكر والتقدير

مروى

أميرة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين حمدا يليق بجلال وجهه
وعظيم سلطانه، والشكر على توفيقه وامتنانه،
شكرا يكافئ المزيد من إحسانه، والصلاة والسلام على
رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب
أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

ونتقدم بالشكر والتقدير للأستاذ الدكتور " يوسف رفیق " الذي لم يبخل علينا
بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذه الدراسة
كما يسرنا أن نتقدم بالشكر إلى جميع إدارات مؤسسة مناجم الحديد - تبسة -
دون استثناء، الذين لم يبخلوا علينا بأي معلومة أو أي وثيقة تفيدنا في
مذكرتنا.

كما نشكر كل أساتذة وطلبة قسم المالية والمحاسبة - جامعة تبسة -

إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة
ولو بكلمة تشجيعية.

والله ولي التوفيق

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أ - هـ	المقدمة العامة
43 - 2	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين
3	المبحث الأول: الدراسات السابقة.
3	المطلب الأول: الدراسات العربية.
5	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
6	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
8	المبحث الثاني: تقديم للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين
8	المطلب الأول: مفاهيم حول منافع الموظفين
13	المطلب الثاني: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين
23	المطلب الثالث: الإفصاح عن منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19)
26	المبحث الثالث: التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد انتهاء الخدمة
26	المطلب الأول: طريقة تقييم منحة الذهاب للتقاعد (IDR) وفق لخطط الخدمات المحددة
33	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنحة الإحالة على التقاعد (IDR)
39	المطلب الثالث: الفروقات وصعوبات التطبيق للتقييم الإكتواري
67 - 45	الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة
46	المبحث الأول: نظرة عامة لمؤسسة مناجم الحديد - تبسة -
46	المطلب الأول: تقديم لمؤسسة مناجم الحديد Somifer - تبسة
48	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الحديد - تبسة -
51	المطلب الثالث: أهداف مؤسسة مناجم الحديد - تبسة -
52	المبحث الثاني: الممارسة المحاسبية لمنافع الموظفين بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة -.
52	المطلب الأول: منافع الموظفين بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة -
55	المطلب الثاني: حساب منحة الإحالة على التقاعد في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة -
63	المطلب الثالث: النتائج والمناقشة.
73 - 69	الخاتمة العامة

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة	01
53	توزيع اشتراكات الضمان الاجتماعي في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-	02
54	كشف الأجر لأحد العمال في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-	03
58	جدول يوضح حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة- لسنة 2018	04
59	كشف منحة الإحالة على التقاعد لعامل لسنة 2016	05
61	مخصص لمنحة الإحالة على التقاعد لسنة 2018	06

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	تصنيف منافع الموظفين	01
42	صعوبات تطبيق التقييم الاكتواري لمنحة الإحالة على التقاعد	02
47	الوحدات الرئيسية لشركة مناجم الحديد - تبسة	03
48	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الحديد - تبسة	04
64	توضيح لمنافع الموظفين قصيرة الأجل	05
66	توضيح لمنافع الموظفين طويلة الأجل	06

قائمة الملاحق

رقم الملاحق	عنوان الملحق
01	الوحدات الرئيسية لشركة مناجم الحديد- تبسة
02	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة
03	جدول يوضح رتب العمال ودرجات الترقية
04	توزيع إشتراكات الضمان الاجتماعي في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة
05	كشف الأجر لأحد العمال في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة
06	الإتفاقية الجماعية لمناجم الحديد- تبسة-متعلقة بمنحة الإحالة على التقاعد
07	لوحة القيادة للموارد البشرية في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة
08	نموذج جدول حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة
09	كشف منحة الإحالة على التقاعد لعامل لسنة 2016
10	التسجيل المحاسبي لمخصص منحة الإحالة على التقاعد لسنة 2018
11	التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد

قائمة الاختصارات

المدلول	الاختصار
Système Comptable Financier	SCF
International Accouting Standards	IAS
International Financial Reporting Standards	IFRS
Indemnités de Départ à la Retraite	IDR
Impôt sur le Revenu Global	IRG

المقدمة

العامّة

المقدمة العامة:

أ- تمهيد:

تعتبر الجزائر من بين الدول التي سعت إلى الاندماج والتكيف مع المعايير المحاسبية الدولية من خلال تبني تطبيق النظام المحاسبي المالي SCF المبني على أساس هذه المعايير، والذي جاء لتغطية أكبر قدر ممكن من احتياجات المؤسسات الاقتصادية، خاصة المرتبطة بالموارد البشري باعتباره أهم موارد المؤسسة، ذلك لأن كفاءتها ترتبط بمستوى أداء هذه الموارد والتي تؤثر في تحقيق أهدافها المحددة.

لذلك أصبح لزاما على المؤسسات الاقتصادية أن تسيّر مواردها البشرية بشكل إستراتيجي، من خلال وضع سياسات التعويضات والمنافع خاصة المادية منها، مما يساعد في رفع الكفاءة الإنتاجية للمستخدمين.

ونظرا لما تشهده البيئة الخارجية للمؤسسات من تغيرات سريعة ومتنوعة، وكذلك تزايد انعكاسات العولمة على الاقتصاديات المحلية، أصبح تقييم هذه المزايا يحتاج لأساسيات حديثة تتماشى مع التطورات الحاصلة في سوق المال والأعمال، لهذا كان التوجه نحو معالجات محاسبية مستمدة من المعايير المحاسبية الدولية والتي لها الأثر البالغ على عملية تقييم هذه المنافع في الوحدات الاقتصادية، بالتحديد من خلال المعيار المحاسبي التاسع عشر منافع الموظفين (IAS19)، الذي جاء ليعالج جميع أشكال التعويضات المقدمة من طرف المنشأة، بما في ذلك مزايا ما بعد انتهاء الخدمة.

كما ألزم المؤسسات الاقتصادية بضرورة الاعتراف والإفصاح للمبالغ التي تغطي كافة المنافع المقدمة

للمستخدمين في القوائم المالية.

ب- إشكالية الدراسة:

مما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:-

- إلى أي مدى تعتمد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على الطرق الإكتوارية في تحديد منافع

الموظفين؟ وكيف يتم ذلك في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة؟

ت- التساؤلات الفرعية:

من خلال التساؤل الجوهري السابق يمكن طرح التساؤلات الفرعية بغرض الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع

والمتمثلة في:-

✓ ما المقصود بمنافع الموظفين؟ وكيف يتم تصنيفها وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)؟

✓ كيف يتم احتساب وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد؟ وما مدى تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية

الجزائرية.

ث- فرضيات الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة وللإجابة على التساؤلات الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية:-

- الفرضية (01): تعد منافع الموظفين تعويضات مقدمة من طرف المؤسسة إلى موظفيها لقاء

الخدمات التي قاموا بها، وقد صنفها المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) إلى استحقاقات قصيرة

الأجل واستحقاقات ما بعد التوظيف، ومزايا أخرى طويلة الأجل.

- الفرضية (02): تعتبر منحة الإحالة على التقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل التي تستحق عند

الذهاب للتقاعد التي تتحدد أساسا وفق جوانب تقنية فقط.

ج-أسباب إختيار الموضوع:

يرجع اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب واعتبارات أهمها:-

- الاهتمام والميول الشخصي لموضوع الدراسة؛
- كون هذا الموضوع يطرح تساؤلات في الشقين النظري والعملي؛
- كون الدراسة من المواضيع الجديدة المطروحة؛
- ارتباط الموضوع بالتخصص الدراسي.

ح-أهداف الدراسة:

يمكن تحديد جملة الأهداف التي تسعى هذه الدراسة لتحقيقها وهي:-

- محاولة التعريف بالمعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين (IAS 19)؛
- التعرف على إشكالية احتساب وتقييم منحة الإحالة على التقاعد؛
- معرفة إمكانية تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)، في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

خ- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر الخاص بمنافع الموظفين، والذي طرح جوانب تخص المورد البشري، وما يقدم له من مزايا (منافع) أثناء وبعد انتهاء الخدمة، والتعرف على كيفية تقييم ومعالجة هذه المنافع.

د- حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: تم إجراء موضوع البحث على مرحلتين:
- مرحلة إعداد الجانب النظري من بداية فيفري 2019 إلى بداية أفريل 2019؛

- مرحلة إعداد الجانب التطبيقي من بداية أبريل 2019 إلى بداية ماي 2019؛

▪ الحدود المكانية: تتمثل في مكان إجراء التبرص وهي مؤسسة مناجم الحديد- تبسة.

ذ- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

نظرا لطبيعة الدراسة وتماشيا مع الموضوع، وبهدف الإجابة على مختلف التساؤلات، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الفصل الأول، من خلال توضيح مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالموضوع، من خلال الإطلاع على المادة العلمية المتاحة من الكتب والمجلات، وتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة في الفصل الثاني التطبيقي في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة- بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

ر- صعوبات الدراسة:

عرفت الدراسة جملة من الصعوبات نذكر منها:

- عدم توفر الكتب والمراجع الحديثة على مستوى مكتبة الجامعة؛

- قلة الدراسات النظرية التي تناولت موضوع منافع الموظفين؛

- طبيعة الموضوع الذي يتسم بمرونة كبيرة، مما يجعله يختلف من مؤسسة لأخرى.

ز- هيكل الدراسة:

من أجل دراسة الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، والفصول إلى مباحث ومطالب كالتالي:

▪ الفصل الأول:تضمن مدخل نظري للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين، بداية بالتعرف على أهم

الدراسات السابقة بالموضوع وهذا بالمبحث الأول، أما المبحث الثاني تم التطرق إلى المعيار

المحاسبي الدولي (IAS 19)، نشأته وأهم التقسيمات التي جاء بها، والتعرف على متطلبات

الإفصاح والقياس لمنافع الموظفين.

■ **الفصل الثاني:** جاء كدراسة تطبيقية لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة- تضمن مبحثين، في الأول تم تقديم عام للمؤسسة، أما المبحث الثاني تناول الممارسة المحاسبية لمنافع الموظفين، من خلال التعرف على مختلف أنواع المنافع المقدمة من طرف المؤسسة لموظفيها، كذلك تم توضيح كيفية حساب وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد في المؤسسة، وفي الأخير تم عرض النتائج التي تم الوصول إليها من خلال هذه الدراسة التطبيقية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للتقييم

الإحتواري لمنافع الموظفين

مقدمة الفصل:

تعتبر الامتيازات الممنوحة للمستخدمين من بين أهم النقاط التي أتى بها النظام المحاسبي المالي، وسنتناول في هذا الفصل المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين الذي يعالج جميع أشكال التعويضات المقدمة من المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، بالإضافة إلى بيان هدف هذا المعيار الذي وضع قواعد لتحديد متطلبات القياس والإفصاح لاستحقاقات المستخدمين بما في ذلك الاستحقاقات قصيرة الأجل واستحقاقاتها بعد التوظيف واستحقاقات نهاية الخدمة التي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، ولهذا قسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:-

- المبحث الأول: الدراسات السابقة.
- المبحث الثاني: تقديم المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين.
- المبحث الثالث: التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد انتهاء الخدمة.

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى بعض ما توصل إليه الباحثين السابقين في مجال دراستنا لما له علاقة بها، حيث سيتم تقسيمه إلى ثلاث مطالب.

المطلب الأول: الدراسات العربية.

تطرقنا إلى مايلي:

1- دراسة: أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، (2013):¹وذلك بعنوان: " إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي "مداخلة في الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث تناولت هذه الدراسة إشكالية " كيف يتم احتساب منحة ما بعد انتهاء الخدمة أو ما يسمى بمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي؟" وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العناصر المتمثلة في أنظمة الحوافز وماهيتها والمعياري المحاسبي الدولي (IAS19)، كما هدفت إلى المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، وكانت نتائج الدراسة تشير إلى أن المؤسسات الجزائرية قامت فقط بتغيير أرقام الحسابات فيما يتعلق بمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي ، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم من جهة أخرى، وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام.

¹ - أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، إشكالية حساب مزايا(منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، مداخلة في الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي، 05-06 ماي 2013.

2- دراسة: بلخير بكاري، الطيب مداني، (2015):¹ بعنوان: " تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي "دراسة حالة في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)، وكانت الإشكالية في هذه الدراسة " هل أن مكافئة نهاية الخدمة في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) مطبقة وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي في الجزائر ؟ " وعليه هدفت هذه الدراسة إلى التأكد من مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية على حساب منحة نهاية الخدمة، حيث تمت الدراسة من خلال وثائق المؤسسة ومعرفة كيفية الاحتساب، وتوصلت في الأخير إلى أن المؤسسة محل الدراسة تطبق ما جاء ضمن النظام المحاسبي المالي، فيما يتعلق بطريقة حساب هذه المكافأة، كما تم تعميم حكم تطبيق النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة.

3- دراسة: لخضر لقيطي، عبد العالي منصر، (2017): بعنوان: "2 محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) ".دراسة حالة مؤسسة الإسمنت (SCT) - تبسة-، حيث تناولت هذه الدراسة إشكالية " كيف يتم تحديد وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) وفي ظل تبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)؟ وما واقع تطبيق ذلك في مؤسسة الإسمنت (SCT) - تبسة- ؟ "، وهدفت هذه الدراسة إلى التعريف بالمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) الذي تبناه النظام المحاسبي المالي، بالإضافة إلى إبراز تقييم ومعالجة منافع المستخدمين في ظل القوانين الخاصة بالجزائر، وتوصلت هذه الدراسة في الأخير إلى أن منافع الموظفين، تعد امتيازات عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط لقاء الخدمات التي قاموا بها، وقد

¹- بلخير بكاري، الطيب مداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، مجلة علمية محكمة سنوية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة، 2015.

²- لخضر لقيطي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) في مؤسسة الإسمنت - تبسة، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 02، مجلة دولية محكمة متخصصة نصف سنوية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي - أفلو، 2017.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمناخ الموظفين

صنفت هذه المناخ إلى مناخ قصيرة الأجل، ملزمة الدفع خلال السنة المالية الجارية وأخرى طويلة الأجل تتمثل في تعهدات المؤسسة طويلة المدى التي يجب أداؤها بعد إقفال السنة المالية الجارية، وتوصلت أيضا إلى أن منحة الإحالة على التقاعد تخضع في حسابها على أساس خطط المناخ المحددة وفق تقنيات إكتوارية، حيث بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة مناخ لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزام المحتمل دفعها.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1- دراسة: (Marc Tourtoulou, 2012)، بعنوان:¹

" L'impact de nouvelle norme IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC40."

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) التزامات المعاشات وما شابها على مؤسسات مؤشر (CAC40)، وقد اعتمدت الدراسة على الوضعية المالية لمؤسسات (CAC40) نهاية 2011، والوضعية المالية بعد تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) ابتداء من جانفي 2013، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تحسن في النوعية وشفافية القوائم المالية، كما أصبحت الميزانية أكثر وضوحا وتعكس الوضعية المالية، ونقص في الاعتماد على جدول العناصر خارج الميزانية وفي المقابل أدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي إلى صعوبات وأعباء جديدة تواجه المؤسسات والتي تتمثل في زيادة الأعباء المالية، زيادة في حجم المؤنات ضمن الأموال الخاصة مع التزام التعديل عند نهاية كل سنة.

¹- Marc Tourtoulou, L'impact de la nouvelle norme IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés du CAC40.

2- دراسة (Benoit Lebrun, 2013)، بعنوان: ¹

« Les engagements de retraite : les règles comptables française comparées aux normes IFRSB ».

هدفت إلى تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية و المتعلقة بالتسجيل المحاسبي للالتزامات المتقاعدين مع معايير المحاسبة الدولية (IAS19) وقد استنتجت الدراسة أن هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعياري المحاسبي الدولي التاسع عشر، ويتمثل أول اختلاف، في عدم إلزامية القواعد الفرنسية التسجيل المحاسبي لهذه المؤونة واعتباره اختياري مع ذكر المعلومة في الملحق، كما استنتج بأن هناك اختلاف في التسجيل المحاسبي للمنح السابقة.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

من خلال هذا المطلب سنقوم بمعرفة نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية.

- تتناول هذه الدراسة التقييم الإكتواري لمنافع الموظفين، وذلك من خلال المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (IAS19)، وإمكانية تطبيقه في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

- من الدراسات السابقة نلاحظ أن كل دراسة يتمحور موضوعها حول المنافع المقدمة للموظفين، حيث قامت بعض هذه الدراسات بالتركيز على الجانب المحاسبي، في حين أن هذه الدراسة ركزت على الجانب الحسابي.

- توصلت الدراسات السابقة إلى أن حساب و تقييم منافع الموظفين يتم وفق ما نصت عليه المعايير المحاسبية الدولية، والنظام المحاسبي المالي، وهذا بالنسبة للدراسة العربية الثانية و الثالثة، وهذه الأخيرة ساعدتنا بشكل كبير في تصميم هيكل دراستنا، حيث سلطت دراستنا الضوء على التقييم الإكتواري لمنافع

¹ - Benoit Lebrun, **Les engagements de retraite : les règles comptables française comparées aux normes IFRSB**, revue française, N°469 Octobre, 2013.

الفصل الأول: _____ الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

الموظفين طويلة الأجل بإجراء دراسة تطبيقية في مؤسسة مناجم الحديد-تبسة- لمعرفة كيفية حسابها لمنحة

الإحالة على التقاعد، وهل تخضع لعملية التقييم الإكتواري أم لا ؟

- مما سبق يمكن القول بأن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة مايلي:

- التركيز على الفرضيات الإكتوارية في عملية تقييم منافع الموظفين طويلة الأجل؛

- معرفة إمكانية تطبيق الطريقة الإكتوارية في تقييم منافع الموظفين في المؤسسة الاقتصادية، ومدى

تطابقها مع المعيار المحاسبي التاسع عشر IAS19 منافع الموظفين.

المبحث الثاني: تقديم للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين

يلقي هذا المعيار الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمة الموظفين، وكذلك منافع العاملين بعد التقاعد، إضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية.

المطلب الأول: مفاهيم حول منافع الموظفين

يتناول المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) أهم المفاهيم المتعلقة بمنافع الموظفين، وأهم تقسيماته.

1- تعريف منافع الموظفين:

هناك عدة تعاريف تناولت مفهوم منافع الموظفين نذكر منها:

- منافع الموظفين تعالج كل أشكال للطرف الآخر المعطاة من قبل المنشأة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، هذه المنافع تسجل ضمن الأعباء عند قيام المستخدمين بأداء عملهم لقاء هذه المنافع¹؛
- منافع الموظفين هي امتيازات يمنحها الكيان للمستخدمين لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، يتحملها الكيان في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدية مع المستخدمين.²

¹- جمعة هوام، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IAS/ IFRS، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 189.

²- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القرار المؤرخ في 2008/07/26 المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، بتاريخ 2009/03/25، الجزائر، 2009، ص 20.

2- تقسيمات منافع الموظفين:

تعتبر منافع الموظفين مصاريف بالنسبة للمؤسسة، حيث يختلف تقسيمها بين النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19).

2-1- تقسيمات منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19):

خصص مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) المعيار (IAS19) مزايا المستخدمين الذي يفرق

بين 4 أنواع من هذه المزايا تتمثل في ما يلي:

• منافع الموظفين قصيرة الأجل:

هي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يؤدي

خلالها الموظفون الخدمة.¹

وتشمل أيضا:-²

• مزايا ما بعد التشغيل:

وهي مزايا تقدم للعاملين بعد مغادرتهم المؤسسة مثل: منح التقاعد، التأمين الطبي، والتأمين على

الحياة ما بعد التشغيل، ويفرق في مزايا ما بعد التشغيل بين نظامين:

✓ نظام المشاركات المحددة (Régime à cotisations définies)

✓ نظام الخدمات المحددة (Régime à prestation définies)

تدفع المؤسسة في النظام الأول، مشاركات ثابتة إلى مؤسسة ثانية (مثل صندوق التقاعد) تتولى هذه

الأخيرة دفع المزايا إلى إجراء المؤسسة الأولى المحالين على التقاعد.

¹- طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المحاسبة، الجزء الرابع، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2016، ص:12.

²- محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية IAS/ IFRS، دروس وتطبيقات، دار الورقات الزرقاء العالمية، الجزائر، 2010، ص ص: 193 - 196.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

أما التسجيل في النظام الثاني فهو جد معقد، تقوم المؤسسة بتحديد مبلغ حقوق المستخدمين مقابل ما قدموه من خدمات خلال الدورة ودورات سابقة، وتعتمد في ذلك على نوعين من فرضيات الأكتياريات (Hypothèses actuarielles)، هما فرضيات ديمغرافية وأخرى مالية.

• مزايا المدى الطويل الأخرى:

هي مزايا المدى الطويل الأخرى الباقية إذا استثنيت تعويضات نهاية عقد العمل ومزايا ما قبل العمل، وهي على سبيل المثال: الغيابات طويلة الأجل المدفوعة الأجر، تعويضات العمل التي ينتج عنها عدم قدرة العامل على الشغل للمدى الطويل ...

• تعويضات نهاية عقد العمل:

هي مزايا تلتزم بها المؤسسة وتقدم لأي مستخدم إثر فسخ عقد العمل المبرم بينه وبينها قبل السن العادية للإحالة على التقاعد، أو إثر قرار هذا الأخير ترك المؤسسة بمحض إرادته مقابل مزايا، إذا تعدت مدة التعويضات نهاية عقد العمل الـ 12 شهرا من الدورة المنتهية فلا بد من تحديث مبالغها، تسجل وتقيم المؤسسة تعويضات نهاية العقد كعبء يقابله دين.

2-2- تقسيمات منافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF):

قسم النظام المحاسبي المالي (SCF) منافع الموظفين إلى نوعين:

• منافع المستخدمين قصيرة الأجل:

تشمل تعهدات الكيان قصيرة الأجل على الالتزامات بالدفع خلال السنة المالية الجارية وعلى تلك الموجبة الأداء خلال 12 شهرا التي تلي إقفال السنة المالية، حيث تم أداء الخدمة من طرف

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

المستخدمين، فهي تمثل جميع المرتبات والأعباء الاجتماعية المرتبطة بهذه الأجر، وتشمل هذه التعهدات مايلي:¹

- مرتبات مستخدمي الكيان بما في ذلك المرتبات الممنوحة للمديرين والمسيرين؛
 - الامتيازات العينية مثل السكن والسيارة، والأموال أو الخدمات المجانية التي يستفيد منها المستخدمون؛
 - الاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجر؛
 - العطل مدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائي التابعة لها.
- منافع المستخدمين طويلة الأجل:

تشمل تعهدات الكيان طويلة الأجل على المدفوعات التي يجب على الكيان أداءها بعد مرور 12 شهرا على اختتام السنة المالية، التي تم خلالها أداء الخدمات من طرف المستخدمين، فهي امتيازات للمستخدمين القابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، وهي مقررة بالقانون والاتفاقيات، وتشكل ديون على الشركة لصالح الأجراء التي ستتم تسويتها في المستقبل.

وتشمل هذه التعهدات:-²

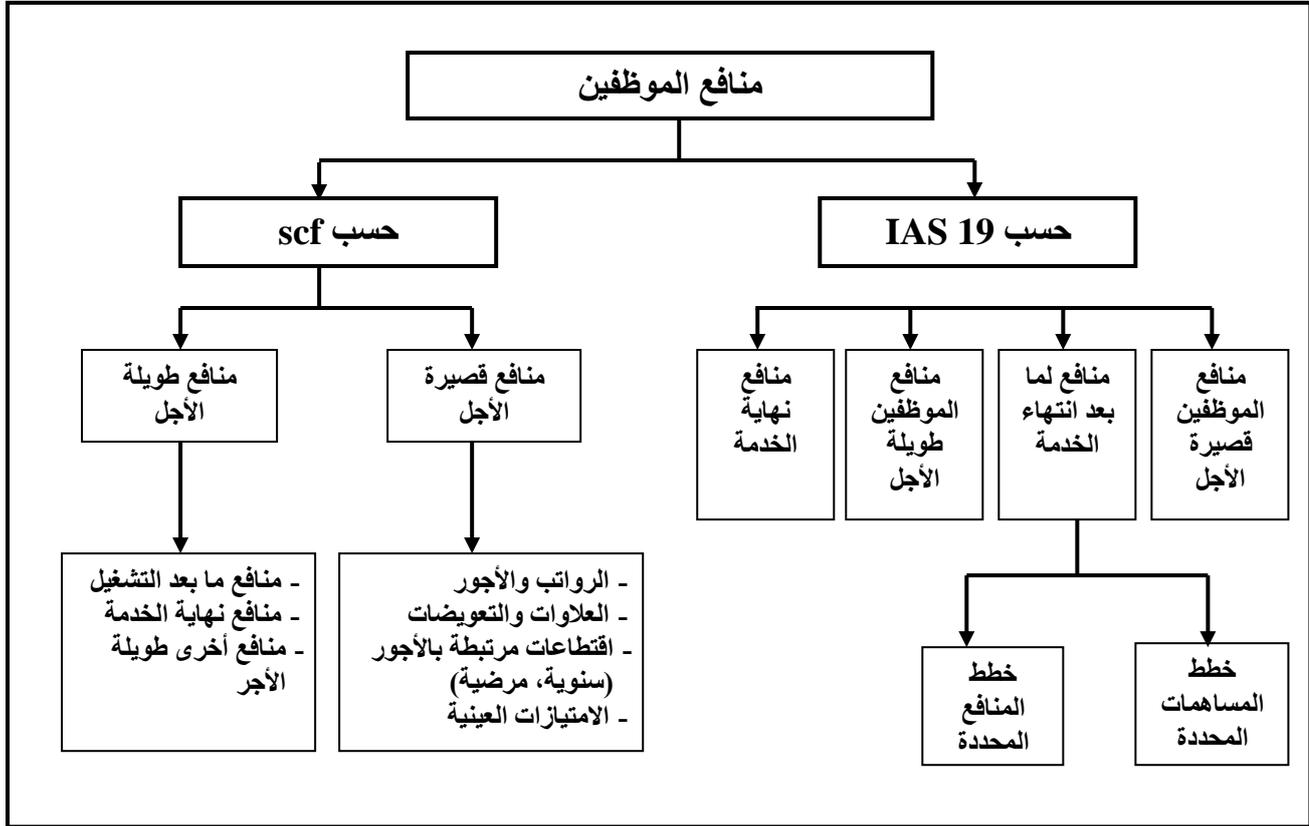
- منافع ما بعد انتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل) ؛
- منافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل) ؛
- منافع أخرى طويلة الأجل.

¹ – Conseil National de la Comptabilité, **Les avantages au personnel**, Note méthodologique de première application du système comptable financier SCF, Ministère des finances, Algérie, 26/03/2011, p:03, on site : [http://www.CNC.dz/fichier_regle/55.pdf].

² – مرجع سبق ذكره، ص:05.

مما سبق يمكن تلخيص تقسيمات منافع الموظفين في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): تصنيف منافع الموظفين



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على:-المعيار المحاسبي الدولي IAS19 المستخرج من الموقع:

- [www.iasplus.com/en/standards/standard/ias/ias19]

تاريخ الاطلاع 2019/02/13 (14:00) بتصرف.

و

- Conseil national de la comptabilité, **Les avantages au personnel**, Note méthodologique de première application du système comptable financier SCF, Ministère des finances, Alger, 26/03/2011, pp:03- 05, onsite:[http://www.CNC.dz/fichier_regle/55.pdf].

3- أهمية منافع الموظفين:

تعد منافع الموظفين ذات أهمية كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسة على حد سواء، وتتمثل هذه الأهمية في:¹

- بناء علاقة إيجابية بين الموظفين المستفيدين من هذه المنافع؛
- توفير تغطية أكبر للمخاطر وبكلفة أقل؛
- تشجيع العاملين وتحفيزهم لمزيد من الأداء والإنتاجية وزيادة ولاءهم للمؤسسة؛
- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر؛
- زيادة ثقة الموظف في المؤسسة التي يزاول فيها مهامه بضمان جميع حقوقه؛
- توفير أفضل الفرص للاستفادة من مهارات وأداء العمال؛
- زيادة الرضا الوظيفي للموظفين المستفيدين من هذه المنافع.

المطلب الثاني: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين

يتناول المعيار المحاسبي الدولي (ISA19) منافع الموظفين أسلوب الاعتراف والقياس عن مزايا

المستخدمين

1- نشأة وتطور المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين:

المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (ISA19) منافع المستخدمين يحدد المتطلبات المحاسبية لاستحقاقات المستخدمين، بما في ذلك الاستحقاقات قصيرة الأجل (مثل الأجور والرواتب والإجازات السنوية)، واستحقاقات ما بعد التوظيف مثل معاشات التقاعد والمزايا الأخرى طويلة الأجل (مثل إجازة الخدمة الطويلة) واستحقاقات نهاية الخدمة.

¹- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 107.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

صدر المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (ISA19) منافع الموظفين في فيفري 1998، وكان التطبيق الفعلي في بداية 1999، ولم يبق هذا المعيار على حاله فقد تم التعديل فيه والتغيير من قواعده ومواده حيث كان آخر تعديل أجري عليه في جوان 2011، حيث سمح بأن تظهر الأرباح والخسائر الإكتوارية على معاشات التقاعد والسارية في النتيجة، بالإضافة إلى طرح معالجة استحقاقات نهاية الخدمة، وتحديدًا نقطة الوقت المناسب لاعتراف المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، وتكون هذه التغييرات سارية المفعول في بداية 2013.

وفي العموم فإن المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (ISA19) منافع المستخدمين يوضح عملية القياس والإفصاح عن منافع الموظفين والتي هي كل أشكال المدفوعات من قبل المؤسسة في مقابل الخدمة المقدمة من قبل المستخدمين، والمبدأ الذي تقوم عليه كل من المتطلبات التفصيلية للمعيار هو أن تكلفة توفير منافع المستخدمين ينبغي الاعتراف بها في الفترة التي تم فيها الحصول على منفعة من قبل الموظف، وليس عند دفعها له.¹

2- هدف ونطاق المعيار:

عند إصدار أي معيار محاسبي دولي يجب إبراز الهدف من إصدار هذا الأخير وكذا مجال ونطاق تطبيقه:²

2-1- هدف المعيار:

يهدف هذا المعيار إلى بيان المحاسبة والإفصاح الخاصة بالموظفين، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالاعتراف:

- عند قيام موظف بتقديم خدمة لها مقابل منافع الموظفين التي ستقوم بدفعها لهم في المستقبل؛

¹- IAS19 Employee Benefits, [www.iasplus.com/en/standards/standard/ias/ias19],

بتصرف (00:15)، [13/02/2019].

²- أحمد بن عبد الله المغامس، المعايير الدولية للتقرير المالي، دار الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض، السعودية، 2018، صص: 762 - 763.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

- الأعباء للالتزام المترتب عليها نتيجة المنافع الموظفين الناجمة من خدمة قدمها الموظف مقابل منافع الموظفين.

2-2- نطاق المعيار:

يطبق هذا المعيار على كافة منافع الموظفين بما في ذلك تلك المنصوص عليها:

- بموجب خطط رسمية أو اتفاقيات رسمية أخرى بين المنشأة وموظفين فرديين ومجموعات موظفين أو ممثليهم؛

- بموجب المتطلبات التشريعية أو من خلال ترتيبات صناعية، حيث يطلب من المنشأة المساهمة في الخطط الوطنية وخطط الدولة وخطط الصناعة أو خطط أصحاب العمل المتعددة؛

- حسب الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها التزام ضمني، حيث لا يوجد للمنشأة بديل فعلي سوى دفع منافع الموظفين.

ويحدد هذا المعيار أربع فئات رئيسية لمنافع الموظفين:

- منافع الموظفين قصيرة الأجل مثل الأجور والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي والإجازة السنوية المدفوعة، والمشاركة في الربح والمكافآت (إذا استحققت خلال 12 شهرا من نهاية الفترة)، والمنافع

غير النقدية (مثل العناية الطبية والإسكان والانتقال والبضائع والخدمات، بدون مقابل أو مدعومة) للموظفين الحاليين؛

- منافع ما بعد انتهاء الخدمة مثل الرواتب التقاعدية ومنافع التقاعد الأخرى، والتأمين على الحياة لما بعد انتهاء الخدمة والعناية الطبية لما بعد انتهاء الخدمة؛

- منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل بما في ذلك إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ للبحث؛

- منافع نهاية الخدمة.

3- متطلبات الاعتراف والقياس للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19):

3-1- منافع الموظفين قصيرة الأجل:

تتضمن منافع الموظفين البنود التالية:¹

- الأجور والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي؛
- الإجازات السنوية والمرضية مدفوعة الأجر للفترة التي تغطي 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم فيها الموظفون بتقديم خدماتهم؛
- المشاركة في الأرباح والمكافآت خلال 12 شهرا بعد تقديم الموظفين لخدماتهم؛
- المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وتقديم سلع وخدمات مجانية للعاملين الحاليين؛
- محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل تكون عادة غير معقدة لأنه لا يطلب افتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو التكلفة ولا يوجد احتمال بأي مكسب أو خسارة إكتوارية علاوة على ذلك تتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدوم خصم معين، وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية؛
- يتم الاعتراف بها وقياسها عندما يقوم موظف بتقديم خدمة خلال فترة محاسبية يجب على المنشأة الاعتراف بالمبلغ غير المخصوم لمنافع الموظفين قصيرة الأجل التي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة، والتي تعتبر مصاريف ضمن جدول حسابات النتائج، ويجب على المنشأة الاعتراف بمبلغ منافع الموظفين غير المدفوعة، والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة كمصاريف مستحقة للدفع (مطلوبات).

كما يجب إظهار المبالغ المدفوعة للموظفين بأكثر من المبالغ المستحقة لهم كمصاريف مدفوعة مقدما.

¹ - إيمان كيجلي، قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم مالية ومحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرياح- ورقلة، 2016/2017، ص: 13-15.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

• حالات الغياب قصيرة الأجل المعوضة:

- يجب على المنشأة الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على شكل حالات غياب معوض؛
- في حالة تراكم الغيابات المعوضة عندما يقدم الموظفون الخدمة التي تزيد عن حقهم في غيابات مستقبلية معوضة؛
- في حالة عدم تراكم غيابات معوضة عند حدوث حالات غياب.
- يمكن للمنشأة تعويض الموظفين عن الغياب لأسباب مختلفة بما في ذلك الإجازة والمرض والعجز القصير الأجل والأمومة أو الأبوة ويقسم استحقاق الغيابات المعوضة إلى فئتين:
- ✓ الغياب المعوض المتراكم: عندما يقدم العمال الخدمة التي تزيد عن حقهم في الغياب المستقبلي المدفوع مثل العطل السنوية.
- ✓ الغياب المعوض غير المتراكم: هذا النوع من الغياب ينقضي إذا لم يتم استخدام استحقاق الفترة الحالية بكاملها، مثل إجازة الأمومة...، ولا تعترف المؤسسة بالمصروف حتى وقت الغياب.

• خطط المشاركة في الربح والمكافآت:

- يجب على المنشأة الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لدفعات المشاركة في الربح والمكافآت؛
- بموجب بعض خطط المشاركة في الربح يستلم الموظفون حصتهم في الربح فقط، إذا استمروا في خدمة المنشأة لفترة محددة؛
- تستطيع المنشأة إجراء تقدير موثوق به لالتزامها القانوني أو الضمني، بموجب خطط مشاركة في الربح أو المكافأة؛

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

- ينجم الالتزام بموجب خطة المشاركة في الربح والمكافآت من خدمة الموظفين، وليس من عملية مع مالكي المنشأة، وبناء على ذلك تعترف المنشأة بتكلفة خطة المشاركين في الربح والمكافآت ليس كتوزيع لها في الربح لكن كمصروف.

3-2- منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة:

تصنف منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة إلى خطط المنافع المحددة وخطط المساهمات المحددة ويمكن أن تكون غير ممولة أو ممولة جزئياً أو ممولة بالكامل:¹

• خطط المنافع المحددة:

ينبغي أن تحدد المنشأة، في محاسبة خطط المنافع المحددة القيمة الحالية لأي التزام منافع محددة والقيمة العادلة لأصول أي خطة بشكل منتظم بحيث لا يختلف المبلغ الظاهر في البيانات المالية كثيراً عن المبالغ التي يتم تحديدها في تاريخ الميزانية، وينبغي أن تستخدم خطط المنافع المحددة أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة لقياس التزاماتها وتكاليفها.

• خطط المساهمات المحددة:

بموجب خطة المساهمات المحددة قد تكون الدفعات أو المنافع المقدمة للموظفين هي ببساطة توزيع لمجموع أصول الصندوق أو قد يلتزم طرف ثالث- مثل شركة تأمين- بتقديم المستوى المتفق عليه من الدفعات أو المنافع للموظفين، ولا يطلب من صاحب العمل أن يعرض عن النقص في أصول الصندوق.

¹- عباس علي ميرزا وآخرون، المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (كتاب ودليل)، المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن، 2011، ص 111.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

- مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة:

جدول رقم (01): مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة

المساهمات المحددة	المنافع المحددة
تعتمد المنافع المستحقة الدفع للموظفين فقط على مبلغ المساهمات في برنامج المساهمات المحددة.	تحدد المنافع المقدمة للعاملين وفق شروط خطة المنافع المحددة.
تقوم المنافع عادة على أساس عوامل معينة مثل التعويض والعمر ومدة الخدمة.	تتحمل المنشأة مخاطر تتمثل في الالتزام بتوفير المبلغ المتفق عليه والمتعلقة بالمنافع للموظفين الحاليين والسابقين.
محاسبة خطط المساهمات المحددة أقل صعوبة من خطط المنافع المحددة حيث لا تتحمل المنشأة أي مخاطر.	محاسبة خطط المنافع المحددة أكثر صعوبة من خطط المساهمة المحددة حيث تقوم المنشأة بالاستثمار وتحمل المخاطر، والقيام بإدارة موجودات ومطلوبات الخطة.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المرجع:

- محمد أبو نصار، جمعة حميدات: معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعملية)، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص: 337

يتم الاعتراف والقياس كالتالي:¹

- بالنسبة لخطط المساهمات المحددة: يتم الاعتراف بها وقياسها عندما يقدم الموظف للمنشأة خلال فترة

وجب على المنشأة الاعتراف بالمساهمة المستحقة الدفع لخطة مساهمات محددة مقابل تلك الخدمة:

- على أنها مطلوب (مصرف مستحق) بعد خصم أية مساهمات تمت دفعها في السابق وإذا زادت

المساهمات التي يتم دفعها عن المساهمات المستحقة للخدمة قبل تاريخ الميزانية العمومية فإنه يجب

على المنشأة الاعتراف بتلك الزيادة على أصل (مصرف مدفوع مقدما) إلى الحد الذي تؤدي به

الدفعة المقدمة على سبيل المثال إلى تخفيض الدفعات المستقبلية أو استرداد نقدي؛

¹ - إيمان كيحلي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 16 - 17.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

- على أنها مصروف إلا إذا تطلب أو سمح معيار دولي آخر بإدخال المساهمة في تكلفة الأصل؛
- لا تستحق المساهمات في خطة مساهمة محددة بكاملها خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظفون بتقديم الخدمة، فإنه يجب خصمها باستخدام سعر الخصم.
- بالنسبة لخطة المنافع المحددة: إن محاسبة خطط المنافع المحددة معقدة، لأنه يطلب افتراضات إكتوارية لقياس الالتزام والمصروف، وهناك احتمال بمكاسب وخسائر إكتوارية ويتم الاعتراف بها وقياسها كالتالي:
 - من الممكن أن تكون خطط المنافع المحددة غير ممولة، كما يمكن أن تكون ممولة بشكل كامل أو جزئي من خلال مساهمات من المنشأة، وفي بعض الأحيان من موظفيها، تدفع في وحدة أو صندوق منفصل قانونيا عن المنشأة المقدمة للتقارير وتدفع منافع الموظفين منه، ولا يعتمد دفع المنافع الممولة عندما تصبح مستحقة فقط على الميزانية وأداء الاستثمار للصندوق، ولكن كذلك على قدرة المنشأة ورغبتها لتعويض أي عجز في موجودات الصندوق، وعلى ذلك فإن المنشأة تقوم بالتعهد بالمخاطر الإكتوارية والاستثمارية المرتبطة بالخطة، وتبعا لذلك لا يكون المصروف المعترف به لخطة منافع محددة مساويا بالضرورة لمبلغ المساهمة المستحق للفترة.
- وتشمل محاسبة المنشأة لخطط المنافع المحددة الخطوات التالية:
 - استخدام الأساليب الإكتوارية لإجراء تقدير موثوق به لمبلغ المنافع التي حصل عليها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وهذا يتطلب أن تقوم المنشأة بتحديد مقدار المنفعة التي تعود للفترات الحالية والسابقة وعمل تقديرات بشأن المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات المالية التي ستؤثر على تكلفة المنفعة؛
 - خصم تلك المنفعة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدر من أجل تحديد القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الحالية؛
 - تحديد القيمة العادلة لأي موجودات خطة؛

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

- تحديد المبلغ الإجمالي للمكاسب والخسائر الإكتوارية التي يجب الاعتراف بها؛
- يتم إثبات الالتزامات المستقبلية لمنافع العاملين لما بعد نهاية الخدمة بالقيمة الحالية بعد خصم الالتزامات المقدره وذلك كون هذه الالتزامات ستسد للعاملين بعد انتهاء خدماتهم التي قد تمتد سنوات طويلة.

❖ كما يشمل أيضا المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) المتطلبات التالية:¹

• قياس التزام المنافع المحددة:

- يجب على المنشأة استخدام أسلوب الوحدة الائتمانية المتوقعة أو ما تسمى (أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على الخدمة)، لتحديد كل من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الجارية والسابقة؛

- بموجب هذا الأسلوب فإن كل فترة من فترات خدمة العاملين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنافع، ويقاس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الالتزام النهائي، والذي يحدد بالقيمة الحالية بسعر الخصم المناسب، ويتضمن هذا الأسلوب عدد من الافتراضات الإكتوارية تشمل معدلات الوفاة والتغير في سن التقاعد ومعدلات الخصم وغيرها.

• أصول الخطة:

- يجب قياس أصول الخطة بالقيمة العادلة وهي القيمة السوقية إذا كانت متوفرة أو قيمة مقدره إذا لم تكن متوفرة، ويمكن تحديد القيمة العادلة من خلال خصم التدفقات النقدية المتوقعة المستقبلية باستعمال سعر خصم يمثل المخاطر وتاريخ الاستحقاق أو تاريخ التصرف المتوقع بتلك الأصول.

¹- طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق معايير المحاسبة الدولية والمعايير المتوافقة معها (حالات خاصة وعمليات محلولة)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2008، ص ص 348-352 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

ولا تشمل أصول الخطة بشكل محدد مايلي:

- المساهمات غير المدفوعة التي لم تسددها المنشأة؛
- الأدوات المالية غير قابلة للتحويل التي تصدرها المنشأة ويحتفظ بها الصندوق؛
- أية بواصل تأمين غير مؤهلة.

• أصول والتزامات خطط منافع ما بعد الخدمة (التقاعد):

- عندما تبنى هذا المعيار للمرة الأولى، يتم تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (8) السياسات والتغييرات في التقديرات المحاسبية والأخطاء؛
- عند وجود أكثر من خطة يجب عرض أصول كل خطة والتزاماتها عن الخطط الأخرى بشكل منفصل في قائمة الميزانية؛
- إذا قامت شركة معينة بشراء شركة أخرى، يعترف المشتري بالأصول والتزامات الناشئة عن منافع ما بعد الخدمة للمنشأة المشتراة بالقيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة مطروحا منها القيمة العادلة لأصول أية خطة، وبتاريخ الشراء تتضمن القيمة الحالية للالتزام التعاقدية مايلي:
 - الأرباح والخسائر الإكتوارية التي نشأت قبل تاريخ الشراء سواء كانت داخل أو خارج مدى 10% ؛
 - تكاليف الخدمة السابقة؛
 - المبالغ التي ظهرت وفق الأحكام الانتقالية التي لم تعترف بها المنشأة المشتراة.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

• الأرباح والخسائر الإكتوارية - خطط المنافع المحددة:-

يجوز للمنشأة الاعتراف بالأرباح والخسائر الإكتوارية كما يلي:

- الاعتراف بجزء من أرباحها وخسائرها الإكتوارية كدخل أو مصروف إذا كانت الأرباح والخسائر

الإكتوارية التراكمية الصافية وغير المعترف بها في نهاية فترة إعداد التقارير السابقة (أي بداية السنة

المالية الحالية)، تتجاوز أي من النسبتين التاليتين أيهما أعلا:

▪ 10% من القيمة إلتزام المنافع المحددة في بداية السنة؛

▪ 10% من القيمة العادلة لأصول الخطة في نفس التاريخ.

المطلب الثالث: الإفصاح عن منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19)

يتناول المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية.

1- البنود المعترف بها في قائمة الميزانية:

الأصل أو الإلتزام المعترف به من خطط المنافع المحددة بتاريخ قائمة الميزانية يتم حسابه من خلال:¹

= القيمة الحالية للإلتزامات بموجب المنافع المحددة + (أي أرباح إكتوارية- الخسائر غير المعترف بها كون الأرباح والخسائر تقع خارج حدود نطاق 10% بالزيادة أو النقصان حول أفضل تقديرات المنشأة للإلتزامات الخاصة بمنافع الموظفين) - أي تكلفة خدمة سابقة لم يعترف بها بعد - القيمة العادلة لأصول الخطة كما هي بتاريخ قائمة الميزانية.

- إذا كانت نتيجة المعادلة السابقة مبلغ موجب، سوف تظهر عندها قائمة الميزانية الإلتزامات خطة

المنافع المحددة؛

¹- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعملية)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2013، ص 322.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

- إذا كانت نتيجة المعادلة السابقة مبلغ سالب، سوف تظهر عندها قائمة الميزانية أصول خطة المنافع المحددة.

2- البنود المعترف بها في جدول حسابات النتائج:

يتضمن جدول حسابات النتائج عند إتباع خطة المنافع المحددة البنود التالية:¹

- تكلفة الخدمة الجارية أو الحالية؛
- مصروف الفائدة ويحتسب من خلال ضرب الفائدة في بداية الفترة X القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة؛

- العائد المتوقع على أي أصول للخطة؛

- الأرباح والخسائر الإكتوارية التي تتطلب السياسة المحاسبية للمنشأة الاعتراف بها؛

- تكلفة الخدمة السابقة وأثر أي تخفيضات للخطة أو تسويات.

3- الإفصاح عن منافع الموظفين:

يشمل الإفصاح وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) عن:²

- يجوز فصل وعرض مكونات مصروف التقاعد كتكلفة خدمة حالية ومصروف فوائد وعوائد أصول

الخطة أو يجوز عرضها كمبلغ مستقل ضمن بيان الدخل؛

- يجب تقديم إفصاحات كافية لفهم أهمية خطط منافع الموظفين في المنشأة؛

- كما يجب الإفصاح عن: السياسة المحاسبية للاعتراف بالأرباح والخسائر الإكتوارية؛

- الافتراضات الإكتوارية الرئيسية المستخدمة؛

¹- مرجع سبق ذكره، ص 323.

²- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعلمية)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص 344.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

- مطابقة القيمة الصافية للالتزام للأصول المعترف بها في الميزانية من سنة إلى أخرى، والوضع الممول للخطة والقيمة العادلة لأصول الخطة لكل فئة من الأدوات المالية الخاصة بالمنشأة؛
 - وصف الخطة ومكونات المصاريف الإجمالية في بيان الدخل؛
 - أية ممتلكات مستخدمة من قبل المنشأة، والإفصاح عن معاملات الأطراف ذات العلاقة.
- بعد إعطاء نظرة عن مفهوم مزايا المستخدمين وأهم متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي للمعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (IAS19)، فإن هذا المعيار يقسم منافع الموظفين إلى أربعة فئات، ويعطي لكل عنصر مجموعة من الإفصاحات الواجب عرضها في القوائم المالية.

المبحث الثالث: التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد انتهاء الخدمة

إن منحة ما بعد انتهاء الخدمة هي المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب للتقاعد، والتي تنظم بموجب تشريعات محلية لضمان توفر الحد الأدنى من هذه المنافع، ووجوب دفع المؤسسة مساهمة عن موظفيها في صناديق التقاعد التي تمنح رواتب مستقبلية بعد انتهاء الخدمات.

المطلب الأول: طريقة تقييم منحة الذهاب للتقاعد (IDR) وفق لخطط المنافع المحددة

تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها، وباستعمال الطريقة الإكتوارية المقبولة.

1- الأساس النظري لمكافئة نهاية الخدمة:

تعتبر الامتيازات الممنوحة للمستخدمين من بين أهم النقاط التي أتى بها النظام المحاسبي المالي وذلك بهدف تحقيق التوافق مع ما جاء في المعايير المحاسبية الدولية وإعطاء الصورة الصادقة للقوائم المالية، وقد فرض SCF إدراج هذه المنافع التي يمنحها الكيان للمستخدمين لديه سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط في الحسابات كأعباء عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع، أما بالنسبة لمنحة نهاية الخدمة، فقد أجاز SCF إثبات في شكل أرصدة مبلغ التزامات الكيان في مجال المعاشات، والزيادات في التقاعد والتعويضات المقدمة بسبب الانصراف إلى التقاعد عند كل عملية إقفال لحسابات السنة المالية، وتحدد هذه الأرصدة على أساس القيمة المعينة لمجموع التزامات الكيان حيال المستخدمين لديها باستعمال فرضيات حسابية ملائمة.¹

¹ - بلخير بكاري، الطيب مداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، مجلة علمية محكمة سنوية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح-ورقلة، 2015، ص 176.

2- تقييم منحة الذهاب للتقاعد وفقا لخطط المنافع المحددة:

في هذه الحالة يتطلب وجود افتراضات تنبؤية (إكتوارية) لقياس الالتزام (في الميزانية العامة)، والمصروف (في حسابات النتائج)، وهناك احتمال أن تظهر الأرباح والخسائر التنبؤية، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس مخصص لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات من قيام المستخدمين بتقديم خدماتهم.

من أجل تحديد وتقييم المبالغ الواجب الاعتراف بها في الميزانية العامة وحسابات النتائج وفقا لخطط المزايا المحددة لا بد من توفر معلومات رئيسية والتي سنقوم بتوضيحها والمتمثلة في:¹

- استخدام الأساليب التنبؤية لإجراء تقدير موثوق به لمبلغ المزايا التي حصل عليها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وهذا يتطلب أن تقوم المؤسسة بتحديد مقدار المنفعة التي تعود للفترات الحالية والسابقة وعمل تقديرات (افتراضات تنبؤية) بشأن المتغيرات الديمغرافية (مثل نسبة تغير المستخدمين والوفيات)، والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف)، التي ستؤثر على تكلفة المزايا؛

- خصم تلك المنفعة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدر من أجل تحديد القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة وتكلفة الخدمة الحالية؛

- تحديد القيمة العادلة لأصول أي خطة؛

- تحديد المبلغ الإجمالي للمكاسب والخسائر التنبؤية ومبلغ الأرباح والخسائر التنبؤية تلك التي يجب الاعتراف بها؛

- تحديد تكاليف الخدمة السابقة في الأحوال التي يحدث فيها تغير أو استحداث في الخطة؛

¹- طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق معايير المحاسبة الدولية والمعايير المتوافقة معها (حالات خاصة وعمليات محلولة)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2008، ص ص 343.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمناخ الموظفين

- تحديد الأرباح أو الخسائر الناتجة في الأحوال التي تكون الخطة قد تم تقليصها أو تغييرها أو تسويتها.

من المفروض أن تقييم هذه المنحة يتم على مستوى مديرية الموارد البشرية والتي تقوم بتحديد القيمة الحالية للالتزام، وما يصاحبها من تعديلات التي تتمثل في الفوارق التنبؤية، يمكن تلخيصها في الآتي:-

2-1- القيمة الحالية للالتزام:

هي القيمة الحالية بدون خصم أي أصول للخطة، للدفعات المستقبلية المتوقعة المطلوبة لتسوية الالتزام الناجم من خدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة، حيث يتم تقييم الالتزام أو النفقة على أساس الافتراضات الإكتوارية والتي يجب أن تكون موضوعية ومتوافقة مع بعضها البعض وتمثل هذه الافتراضات في الآتي:¹

• الافتراضات الديمغرافية: والمتعلقة بالخصائص المستقبلية للمستخدمين السابقين والحاليين والذين هم وحدهم المؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات:-

- الوفيات أثناء العمل؛

- دوران المستخدمين والعجز والتقاعد المبكر؛

- نسبة الأعضاء المنتسبين للخطة الذين لهم الحق في الحصول على هذه المزايا؛

- معدلات المطالبات بموجب الخطة الطبية.

• الافتراضات المالية: والمتعلقة ب:-

- نسبة التحيين؛

- المستويات المستقبلية للرواتب ومزايا المستخدمين؛

¹- أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمد لخضر - الوادي - 05-06 ماي 2013، ص ص 13-14.

- المعدل المتوقع للعائد على أصول الخطة.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب وضع الافتراضات المالية استناداً إلى توقعات السوق، في تاريخ اختتام الدورة التي يتم فيها وضع هذه الالتزامات، كما أنه يتم تحديد نسبة التحيين للالتزامات بموجب استحقاقات ما بعد التوظيف بالرجوع إلى معدلات السوق في تاريخ اختتام الدورة، على أساس سندات الشركة من الفئة الأولى، أما في البلدان التي تكون فيها نوع من السوق التي ليست نشيطة (في تاريخ اختتام الدورة)، فيأخذ بمعدل السندات التي تطرحها الدولة.

2-2- طريقة التقييم الإكتواري لقياس التزام المنافع المحددة: تكون كما يلي:¹

تقوم المؤسسة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدر لتحديد القيمة الحالية للالتزامات المزايا المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية (هي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة الناجمة من خدمة الموظف في الفترة الحالية)، أو تكلفة الخدمة السابقة (هي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة لخدمة المستخدمين في الفترات السابقة الناجمة في الفترة الحالية) من إدخال أو إجراء تعديلات في مزايا ما بعد نهاية الخدمة أو مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل، وقد تكون تكلفة الخدمة السابقة إما إيجابية (حيث يتم إدخال المزايا أو تحسينها)، أو سالبة (حيث يتم تخفيض المزايا القائمة)، وتتناول هذه الطريقة كل فترة خدمة مما يخلق زيادة وحدة إضافية في استحقاق الميزة وتقاس كل وحدة بشكل منفصل لتكوين الالتزام النهائي.

من أجل حساب القيمة الحالية للالتزام المؤسسة تجاه العمال عليها أن تحدد مايلي:-

- أجز نهاية الخدمة (الراتب النهائي)؛

¹- الأخضر لقيطي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) في مؤسسة الإسمنت (SCT) - تبسة، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 02، مجلة دولية محكمة متخصصة نصف سنوية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي، أفلوا، 2017، ص ص: 18-17.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمناخ الموظفين

- المزايا المستحقة؛

- الافتراضات المالية؛

- الافتراضات الديمغرافية؛

- عوائد أصول الخطة؛

وتقييم وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام = مبلغ المزايا (الحقوق) المتراكمة من طرف العمال \times احتمال دفع المزايا للعمال \times نسبة استحداث الالتزام.

• القيمة الحالية للالتزام = (الحقوق المتراكمة من طرف العمال \times احتمال المؤسسة دفع الالتزام) \times (استحداث)؛

• الحقوق المتراكمة من طرف العمال = نسبة منحة آخر الخدمة \times الأقدمية \times الأجر الأخير \times (الأقدمية الحالية / الأقدمية الكلية)؛

• احتمال المؤسسة دفع الالتزام = احتمال البقاء على قيد الحياة \times احتمال التواجد في المؤسسة أثناء سن التقاعد؛

• استحداث الالتزام = (1 + نسبة الاستحداث) - الأقدمية المستقبلية.

✓ مثال توضيحي: -1

في السنة (N) تكون الافتراضات كما يلي:

▪ سن التقاعد 65 سنة؛

▪ نسبة المنحة 2% ؛

▪ نسبة تزايد الأجر ثابتة تمثل 5% لسنة؛

¹- أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، مرجع سبق ذكره، ص 15.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمناخ الموظفين

- الأجر الحالي هو 50000 دج؛
 - نسبة دون مخاطرة 4% لسنة؛
 - نسبة دوران العمال 6% (احتمال التواجد 94%)؛
 - نسبة الوفيات 2% (احتمال البقاء على قيد الحياة 98%).
- بالنسبة للعامل (X) إن عمر العامل أثناء دخوله للمؤسسة هو 30 سنة علما أن عمره الحالي 50 سنة. عند حساب التزام التقاعد N/1/1 بالنسبة للمؤسسة المتمثلة في دفع منحة التقاعد (القيمة الحالية للالتزام) للعامل (X)، نقوم بمايلي:-
- ✓ من خلال الفرضيات السابقة نجد:-

- الأقدمية = 50 سنة - 30 سنة = 20 سنة.
- الأقدمية المستقبلية = 65 سنة - 50 سنة = 15 سنة.
- الأجر الأخير = $50000 \times (1,05)^{15} = 50000 \times 2\% = 100000$ دج.
- احتمال التواجد = $(94\%)^{15} \times (98\%) = 30\%$
- استحداث الالتزام = $1 / (1,04)^{15} = 0,56$

القيمة الحالية للالتزام N/1/1 = $2\% \times 35 \times 100000 \times 0,56 = 6720$ دج.

في تاريخ N/1/1 القيمة الحالية للالتزام تتمثل في مؤونة تقدر بـ 6720 دج في جانب خصوم الميزانية.

- ✓ وفي N+1/12/31 نقوم بنفس الشيء حيث:-
- الأقدمية = 50 سنة - 30 سنة = 20 سنة.
 - الأقدمية المستقبلية = 65 سنة - 51 سنة = 14 سنة.
 - الأجر الأخير = $52500 \times 141,05 = 100000 \times 1,9$ دج.
 - احتمال التواجد = $(94\%)^{14} \times (98\%) = 32\%$

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

$$\text{استحداث الالتزام} = 141,04 / 1 = 0,58$$

$$\text{القيمة الحالية للالتزام } N+1/12/31 = 35\% \times 2 = 100000 \times 0,58 \times 32 \times 21\% = 35$$

$$= 7800 \text{ دج}$$

✓ الفرق بين القيمة الحالية للالتزام $N+1/12/31$ و القيمة الحالية للالتزام $N/1/1$ تمثل تكلفة التقاعد التي ترفع من قيمة الالتزام وتوضع في جانب الخصوم.

$$\text{تكلفة التقاعد} = 6720 - 7800 = 1080 \text{ دج}$$

هذه التكلفة تتكون من تكلفة مالية وتكلفة الخدمة الحالية التي توضع في جانب الخصوم وذلك كمايلي:¹

• **تكلفة مالية:** هي الزيادة خلال فترة ما في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة التي تنشأ لأن المزايا المستحقة الدفع أقرب بمقدار سنة واحدة إلى تسوية البرنامج.

ويمكن الحصول عليها من خلال ضرب نسبة الاستحداث المحدد في بداية الفترة بالقيمة الحالية للالتزام مع الأخذ بعين الاعتبار أي تغير يطرأ على الالتزام.

• **تكلفة الخدمة الحالية:** هي الزيادة خلال فترة ما في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة التي تحدث نتيجة لخدمة المستخدمين في الفترة الجارية.

وبالرجوع للمثال السابق نجد:

$$\text{تكلفة مالية} = 6720 \times 4\% = 269$$

وبالرجوع للمثال السابق الحساب $N/12/31$ مع الأخذ بعين الاعتبار استحداث 19 سنة الباقية قبل الخروج

إلى التقاعد نجد:

$$\text{تكلفة الخدمة الحالية} = 1080 - 269 = 811 \text{ دج}$$

¹- مرجع سبق ذكره، ص 16.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمناخ الموظفين

بعد حساب منحة الإحالة على التقاعد قد تكون هذه المنحة التي ستدفعها المؤسسة للعامل أقل من الالتزام المسجل ضمن المؤونات أو أكبر منه فإذا كانت:

- القيمة الحالية للالتزام (المنحة) أكبر من مخصص المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة: يسجل عبئ مالي لتعديل نتائج سابقة؛

- القيمة الحالية للالتزام (المنحة) أقل من مخصصات المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة: يسجل كاسترجاع عن خسائر القيمة.

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنحة الإحالة على التقاعد (IDR)

تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها.

1- المعالجة المحاسبية لمؤونة منحة الإحالة على التقاعد (IDR):

تسجل المؤسسة المنافع المحتمل دفعها في المستقبل على شكل مخصصات في نهاية كل دورة، حيث يجب على المؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف، ولا بد عليها من إعادة النظر في هذه المخصصات عند نهاية الدورة.

تكون المعالجة المحاسبية لهذه الامتيازات أكثر تعقيد، فهي تشمل تحديد افتراضات وأساليب الحساب

الإكتواري والتي تشمل:¹

¹ – Conseil national de la comptabilité, **Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelle**, Ministère des finances, Alger, 2013, pp:04- 06, on site:[http://www.CNC.dz/fichier_regle/121.pdf].

• الامتيازات الممنوحة:

وهي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يحصل الموظف على أجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنيا؛

• الأجر أو المبلغ المرجعي:

بموجب الأحكام القانونية والاتفاقيات، أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو صغير موجود في تاريخ الحساب النسبي؛

• الفترة المرجعية:

هي الفترة المستخدمة لحساب مكافأة نهاية الخدمة في التقاعد، وتبدأ من تاريخ التعيين وتستمر حتى موعد الإحالة على التقاعد؛

• معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي:

وهو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي والذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد، حيث إن تحديد هذا المعدل يمكن تقديره مع مراعاة عموما (التضخم، الأقدمية، النمو الوظيفي، ويمكن أن تأخذ عوامل أخرى في الاعتبار...).

ومعدل النمو يعتمد على:

- الخبرة السابقة لتطور المرتبات في المؤسسة لفترة طويلة (10-15 سنة)؛

- الخبرة السابقة لتطور المرتبات في القطاع خلال فترة طويلة؛

- مؤشرات الاقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي.

ونموذج الحساب يتم اختياره بشكل أفضل حسب التزامات المؤسسة تجاه موظفيها في تاريخ التقييم.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

• معدل الدوران (Turne - Over):

هو نسبة من متوسط العمال الداخليين والخارجيين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة، ويحسب بالعلاقة:-

$$\text{معدل الدوران} = \frac{\text{عدد الخارجيين في السنة } N + \text{عدد الداخلين في السنة } N}{\text{عدد العمال الإجمالي في } N-1/12/31} \times 100$$

أهميته هو حساب عدم ترك العامل في المؤسسة قبل تاريخ إحالته على التقاعد، ويؤخذ فقط في الاعتبار المغادرين في حساب معدل الدوران.

• معدل الوفاء:

وهو الفرق بين الاحتمال المؤكد لبقاء العامل في المؤسسة واحتمال مغادرته ويحسب بالعلاقة:

$$\text{معدل الوفاء} = (1 - \text{احتمال المغادرة أو معدل الدوران})^n$$

حيث n تمثل الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب إلى التقاعد.

• معدل المغادرة السنوي

وهو النسبة بين عدد العمال الخارجيين وعدد العمال الموجودين في المؤسسة في بداية الفترة، ويحسب

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = \frac{\text{عدد العمال الخارجيين السنة}}{\text{عدد العمال الإجمالي في نهاية } N-1}$$

بالعلاقة:-

• احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد:

هو العمر المتوقع لعامل معين إلى غاية إحالته إلى التقاعد ويحسب بالعلاقة:-

$$\text{احتمال البقاء على قيد الحياة} = (1 - \text{معدل الوفيات})^n$$

ويقدر هذا الاحتمال عادة على أساس الجداول التي تقدمها المنظمات المختصة مثل الديوان الوطني

للإحصائيات (ONS)، المنظمة الوطنية للتأمين (L'OMS)،....، وتطبق المؤسسة هذه الجداول وهذا

لتكيفها حسب القطاع والنشاط الاقتصادي من أجل كل مستفيد من المنافع.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين

• احتمال التواجد في المؤسسة:

لحساب احتمال التواجد في المؤسسة نجد:

- معدل متوسط العمال الخارجين فقط (غير الزاهبين للتقاعد) في فترة عادة تكون بين 5 و 10

سنوات، وهذا بالنسبة للعمالة الإجمالية في بداية الفترة؛

- معدل الوفيات.

ويحسب بالعلاقة التالية:

احتمال التواجد في المؤسسة = احتمال الوفاء X احتمال البقاء على قيد الحياة

• معدل الخصم:

وهو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها الشركات

الكبرى، وتعتبر نسبة خالية من المخاطر.

- إن هذه الافتراضات وأساليب الحساب الإكتواري تمكن من تحديد المؤونة المخصصة لمنافع الإحالة على

التقاعد عند نهاية كل دورة، وفق صيغة التالية:-

المؤونة = الأجر المرجعي x (1 + معدل النمو)ⁿ x (1 - معدل دوران العمال)ⁿ x (1 - معدل الوفيات)ⁿ

(الامتيازات الممنوحة x الأقدمية المحققة / الأقدمية القصوى) x (1 + معدل الخصم)⁻ⁿ

وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يجب على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة أن

تكون من أجل ذلك مؤونة للمعاشات ومكملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع

المماثلة لأفراد المستخدمين لديها.

- يتم تسجيل ذلك في الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، بعد حساب معاشات

الإحالة على التقاعد وفق تقنيات حسابية تقدر بصورة صحيحة، مبالغ المنافع التي يستحقها الأفراد المحالين

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمناخ الموظفين

على التقاعد بتطبيق الافتراضات الإكتوارية، مع ضرورة تقدير القيمة المعينة للمنافع المستحقة وما شابهها ويتطلب ذلك:-

✓ تقييم المبالغ التي ستدفع للأجراء عند ذهابهم للتقاعد، حيث تحدد قيمة الالتزام بالأجر المدفوع في سنوات نهاية الخدمة؛

✓ تقدير إجمالي تسديد هذه المبالغ، وهذا متعلق أساسا باحتمال بقاء الأجير حتى تاريخ إحالته على التقاعد، وكذا احتمال بقاءه في المؤسسة إلى نهاية مدة عمله بها؛

✓ استحداث مبلغ المنحة التي يحصل عليها العامل ابتداءً من التاريخ الذي ستدفع فيه؛

✓ تحديد حصة الالتزام المحسوبة والموافقة لتاريخ التقييم.

ومنه يكون التسجيل المحاسبي لهذه المؤونة كما يلي:-¹

• تكوين المؤونة: في كل سنة يكون نفس القيد وبمبالغ مختلفة.

يكون القيد:-

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	Xxx	_____ N / / _____ د/ مخصصات الإهلاكات والمؤونات وخسائر القيمة - العناصر المالية- د/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة (تكوين مؤونة منافع التقاعد)	153	686 X
xxx				

¹- مرجع سبق ذكره ، ص ص: 07 - 08.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمناخ الموظفين

• استرجاع المؤونة: يكون في حالة: وفاة العامل، استقالته أو إقالته (استرجاع لجميع السنوات السابقة)

يكون القيد:-

		N / /		
	Xxx	د/ المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة		153
xxx		د/ الإسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات (إسترجاع مؤونة منافع التقاعد)	786	

في حالة تخفيض قيمة المؤونة لأي سبب من الأسباب فإنها لا تظهر هذه الإسترجاعات لأنها لا تعد

كإيراد حقيقي.

• رفع قيمة المؤونة: تكون في سنة رفع قيمة المؤونة التي يتم حسابها وتكون من خلال:

- تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة؛

- تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد القديمة والجديدة والتي تعد تعديل نتائج سنوات سابقة؛

- تسجيل فرق ضريبة مؤجلة عن هذا الفرق بين المؤونتين.

يكون القيد:-

		N / /		
	xx	د/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة - العناصر المالية-		686 X
xx		د/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة (تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة)	153	
	xx	د/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)		115
xx		د/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة (تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد)	153	
	xx	د/ ضرائب مؤجلة على الأصول		133
xx		د/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول (د/ (133 = الفرق المعني %xIBS)	692	

المطلب الثالث: الفروقات وصعوبات التطبيق للتقييم الإكتواري

تستخدم المؤسسة أسلوب التقييم الإكتواري لتحديد القيمة الحالية للالتزامات المزاي المحددة الخاصة بها، وإن هذه الطريقة تتناول كل فترة خدمة مما يخلق زيادة وحدة إضافية في استحقاق الميزة، وتقاس كل وحدة بشكل منفصل لتكوين الالتزام النهائي، وقد تواجه المؤسسات عدة صعوبات في ذلك.

1- الفروقات التنبؤية:

عند تطور القيمة الحالية للالتزام والقيمة العادلة لأصول الخطة يمكن أن يظهر فارق تنبؤي الناتج من:-¹

- الفروقات بين الافتراضات التنبؤية السابقة وما تم تحقيقه؛
- التغيرات الافتراضية.

✓ من بين أسباب ظهور هذه الفروقات ما يلي:-

- نسبة دوران العمال؛
- تغير الفرضيات المتعلقة بالأجور؛
- نسبة العائد الحقيقي للأصول كما هو متوقع.

وبالتالي ينبغي على المؤسسة أن تعترف بجزء محدد من مكاسب والخسائر التنبؤية كإيراد أو تكلفة التي تزيد

عمائلي:-² 10% من القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة (قبل خصم أصول الخطة)؛

10% من القيمة العادلة للأصول خطة.

هذه الحدود تدعى بحدود الكوريدور.

¹ - سلمى بوادي، يونس الأغواطي، معوقات تقييم وتقدير منحة التقاعد في ظل المعايير الدولية، مجلة المؤسسة، العدد 02، مجلة دورية محكمة تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، دالي إبراهيم، 2013، ص 16.

² - طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمعايير المتوافقة معها (حالات خاصة وعمليات محلولة)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2008، ص 352.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإحتواري لمنافع الموظفين

جزء من المكاسب والخسائر التنبؤية التي سيتم الاعتراف به لكل خطة مزايا محددة هو الزيادة التي وقعت خارج الحدود والبالغ 10% في تاريخ تقديم التقارير السابقة مقسم على معدل الأعمار الباقية المتوقعة للمستخدمين المشاركين في الخطة.

والهدف من حدود الكوريدور هو التقليل من آثار التغيرات الزمنية للتقييم، فإلى جانب طريقة حدود الكوريدور توجد طرق أخرى مقبولة ينتج عنها اعتراف أسرع للمكاسب والخسائر شريطة أن يتم تطبيق نفس الأساس على كل من المكاسب والخسائر وتطبيق الأساس بشكل منتظم من فترة لأخرى، وتشمل هذه الطرق المسموح بها الاعتراف الفوري بكافة المكاسب والخسائر التنبؤية.¹

مثال توضيحي:

بالعودة للمثال السابق وبافتراض أن بعض الافتراضات تغيرت:-

- ✓ سن التقاعد 65 سنة؛
 - ✓ نسبة تزايد الأجر ثابتة تمثل 4,7% سنة (تغير)؛
 - ✓ الأجر الحالي 50000 دج؛
 - ✓ نسبة المنحة 2%؛
 - ✓ نسبة بدون مخاطرة 3% سنة (تغير)؛
 - ✓ نسبة دوران العمال 6% (احتمال التواجد 94%)؛
 - ✓ نسبة الوفيات 2% سنة (احتمال البقاء على قيد الحياة 98%)؛
 - ✓ نفترض أن المستخدم (X) لم يتحصل على زيادة في الأجر في 31/12/N (تغير).
- وبالتالي فإن قيمة المنحة حسب الفرضية الجديدة هي:

¹- أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمد لخضر - الوادي، 05-06 ماي 2013، ص ص: 16-17 .

- الأقدمية = 51 سنة - 30 سنة = 21 سنة؛
 - الأقدمية المستقبلية = 65 سنة - 51 سنة = 14 سنة؛
 - الأجر الأخير = $50000 \times (1,047)^{14} = 95000,00$ دج؛
 - احتمال التواجد = $(94\%)^{14} \times (98\%)^{14} = 32\%$ ؛
 - استحداثا للالتزام = $(1,03 / 1)^{14} = 0,66$.
- قيمة المنحة الجديدة = $2\% \times 35\% \times 95000 \times 32\% \times 0,66 = 8427$ دج

- الفرق الناتج بين القيمة الحالية للالتزام (المنحة) في نهاية الفترة قبل التغير والقيمة الحالية للالتزام بعد التغير يسمى بالفرق التنبؤي ويحسب كمايلي:

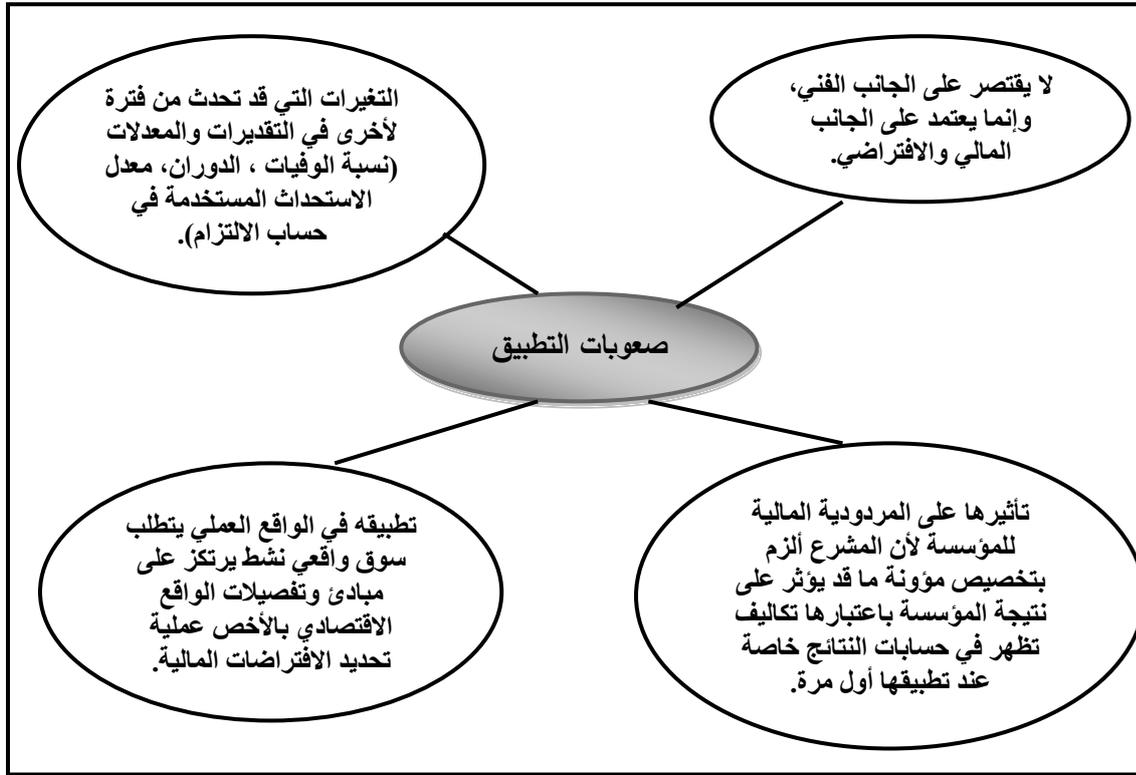
$$8427 - 7800 = 627 \text{ دج ويعتبر هذا الفرق كتكلفة تتحملها المؤسسة.}$$

وبالتالي فإن الفروقات التنبؤية تسمح بتعديل القيمة الحالية للالتزام بعد طرح القيمة العادلة لأصل الخطة سواء بالزيادة إذا كان ربح أو بالنقصان إذا كانت خسارة.

2- صعوبات تطبيق التقييم الإكتواري لمنافع الموظفين:

بعد التطرق لمزايا المستخدمين خاصة التقييم الإكتواري لمنحة الذهاب للتقاعد يوجد العديد من الصعوبات لتطبيق تقييم هذه المنحة، يمكن تلخيصها في الشكل التالي:-

الشكل رقم (02): صعوبات تطبيق التقييم الإكتواري لمنحة الإحالة على تقاعد



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على:-

- أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص ص: 17 ، 18.

من خلال ما تم التطرق له حول التقييم الإكتواري لمنحة الإحالة على التقاعد، وبعد تحديد أهم العناصر المرتبطة بها فإن تقييم هذه المنحة لا يعتمد على الجانب التقني وإنما يعتمد على الجانب المالي والافتراضي، ولا بد الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات التغيرات الاقتصادية.

خاتمة الفصل:

تعتبر منافع الموظفين شكل من أشكال الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة لمستخدميها لقاء الجهود التي قاموا بها، حيث حدد المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) أربع فئات رئيسية لمنافع الموظفين تشمل منافع قصيرة الأجل، منافع بعد انتهاء الخدمة، منافع الموظفين طويلة الأجل، ومكافئة نهاية الخدمة، ويحدد هذا المعيار أسس للمحاسبة والإفصاح عن مختلف منافع الموظفين، كما حدد هذا المعيار كيفية حساب وتقييم منحة الإحالة على التقاعد والتي تعتمد على مجموعة من المؤشرات والافتراضات لتحديد القيمة الحالية للالتزام (المنحة).

الفصل الثاني

دراسة حالة مؤسسة مناجم

الحديد - تربية

مقدمة الفصل:

بعد التطرق للجانب النظري لموضوع منافع الموظفين وكيفية معالجتها وتقييمها، سنحاول في هذا الفصل تجسيد الجانب النظري من خلال دراسة تطبيقية لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة- باعتبارها من المؤسسات الاقتصادية التي تطبق النظام المحاسبي المالي، ومعرفة مختلف المنافع التي تقدمها المؤسسة لمستخدميها بما في ذلك المنافع طويلة الأجل التي تتمثل أساسا في منافع ما بعد انتهاء الخدمة وكيفية تقييمها والخروج بنتائج تخدم الدراسة بقيمة مضافة من مختلف الجوانب.

لذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: نظرة عام لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة-.
- المبحث الثاني: الممارسة المحاسبية لمنافع الموظفين في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة-
- المبحث الثالث: نتائج الدراسة.

المبحث الأول: نظرة عامة لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة-

تعتبر مؤسسة مناجم الحديد- تبسة- من أهم المؤسسات البارزة من حيث النشاط والجودة على المستويين المحلي والوطني، هذا ما جعلها تسعى جاهدة لتوسيع نشاطها وتحسين خدماتها.

المطلب الأول: تقديم لمؤسسة مناجم الحديد Somifer- تبسة

يعتبر المنجم من الثروات المهمة في القرن الحالي مثلها مثل الكائن الحي، حيث أن لها دورة نمو، تولد، تكبر، ثم تموت، لهذا فقد انصب فكر وعمل مؤسسة مناجم الحديد على استغلال القطاع المنجمي، الذي يعتبر موضوعها الأساسي، فهي تعمل جاهدة على بعث هذا القطاع نحو عجلة التطوير والازدهار.

نشأت المؤسسة الوطنية للحديد والفسفات، إثر عملية الهيكلة الوطنية للأبحاث والاستغلال المنجمي Sonarem، والتي تأسست بموجب مرسوم رقم 83- 411 الصادر بتاريخ 1983/07/16، ومقرها الاجتماعي مدينة تبسة، حيث تأسست برأسمال اجتماعي يقدر بـ: 300,000.000 دج، ثم 1000,000.000 دج، وفي سنة 2004م وصل إلى 2241,000.000 دج، ليصل خلال 2005 إلى سقف 12000,000.000 دج.*

بتاريخ 2001/10/18 عقدت المؤسسة أولاً اتفاق شراكة مع مجموعة LNM الهندية والمتواجدة مقرها في هولندا، بمقتضى هذا الاتفاق ودخول هذا الأخير كشريك بنسبة 70%، في كل من منجمي الوزنة و بوخضرة، بناءً عليه تأسست شركة أسبات- تبسة- لتسمى فيما بعد: ميتال ستيل.

بتاريخ 2003/04/30، تحصلت المؤسسة على شهادة تسيير الجودة من طرف مكتب SGS، وبتاريخ 2005/01/10، تمت إعادة هيكلة مؤسسة فرفوس عن طريق تفريقها لخمس وحدات رئيسية لطبيعة نشاطها هذه الوحدات تتمثل في:

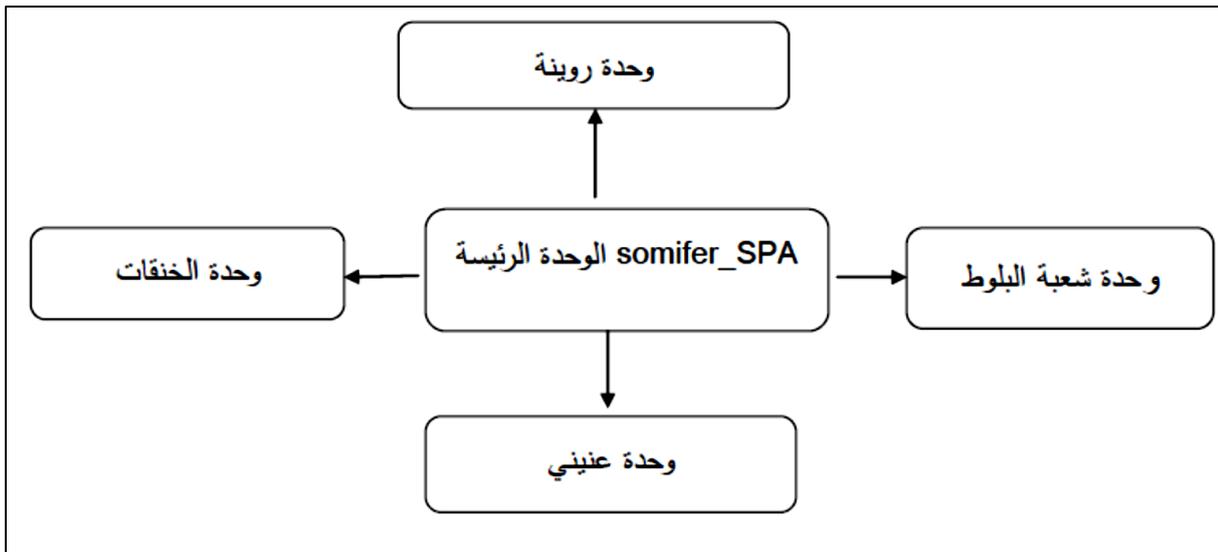
*- مصلحة الموارد البشرية، مؤسسة مناجم الحديد- تبسة-، 2019/2018.

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد- تبسة

- وحدة جبل عيني، مقرها ولاية سطيف؛
- وحدة روينة، مقرها ولاية عين الدفلى؛
- وحدة الخنقات، مقرها ولاية تبسة؛
- وحدة شعبة البلوط، مقرها سوق أهراس؛
- وحدة مقر المديرية العامة، المتواجد بولاية تبسة.

كما يوضح الشكل التالي الوحدات الرئيسية لشركة مناجم الحديد- تبسة-

الشكل رقم 03: الوحدات الرئيسية لشركة مناجم الحديد- تبسة



المصدر: مصلحة الموارد البشرية، مؤسسة مناجم الحديد- تبسة-، 2019/2018. (الملحق رقم 1)

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد- تبسة

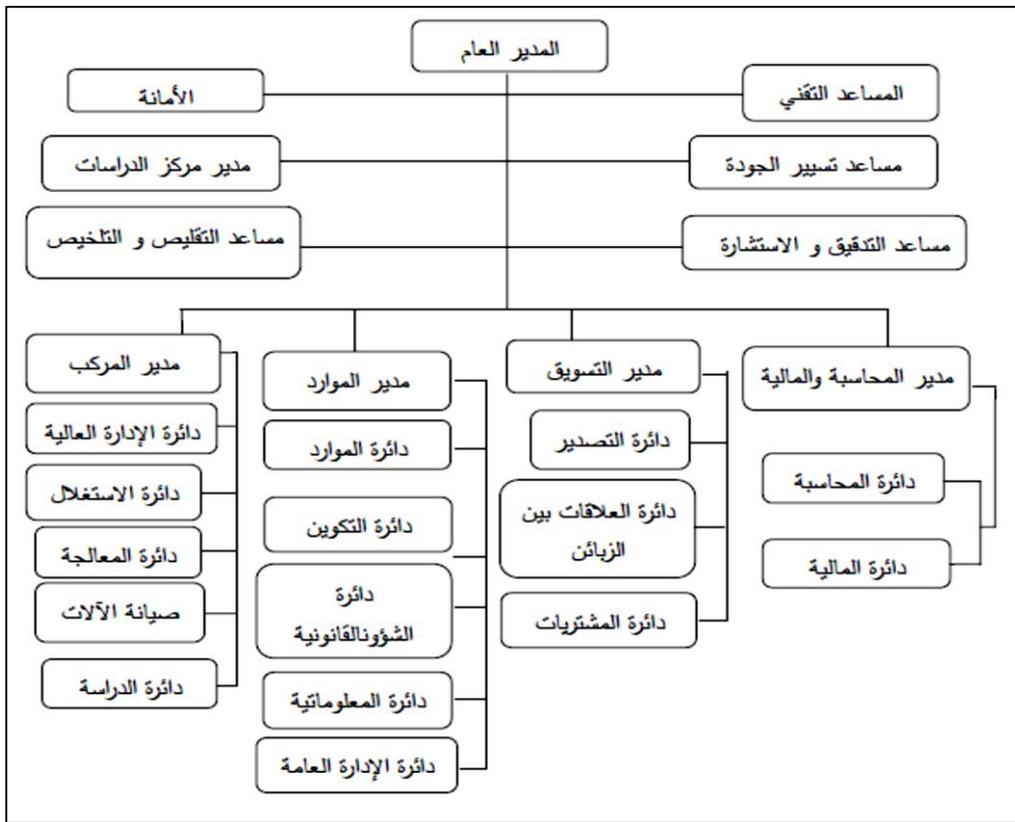
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة-

على اعتبار أن شركة مناجم الحديد أصبحت مقسمة إلى وحدات تتدرج جميعها ضمن مجموعة

Somifer، فإن دراسة الهيكل التنظيمي سيكون للفرع محل الدراسة " مؤسسة مناجم الحديد Somifer

تبسة، ويمكن تجسيد هيكل المؤسسة في الشكل التالي:

الشكل رقم 04: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الحديد- تبسة-



المصدر: مصلحة الموارد البشرية، مؤسسة مناجم الحديد- تبسة-، 2018/2019 (الملحق رقم 2)

يمكن عرض محتوى الهيكل التنظيمي للمؤسسة كما يلي:

1- الرئيس المدير العام: هو الرئيس ومدير مجلس الإدارة الذي يتكون من مجموعة من الأعضاء، ويعمل

هذا المجلس على عقد الاجتماعات خلال فترات معينة، ومن مهامه إدارة الوحدات الإنتاجية التابعة

للمؤسسة، ضبط وتحديد استراتيجيات المؤسسة وضمان التنظيم العام للإدارة، كما يعمل على توجيه

ومراقبة نشاط المؤسسة بمعنى التسيير الإداري الجيد لها.

2- الأمانة العامة (السكرتارية): من مهامها تنظيم كل ما يتعلق بالمدير العام من طبع، فتح وحفظ الرسائل وترميزها والتحضير للأعمال، كذلك تحديد المواعيد وحفظ الملفات وكذلك القيام بالأعمال المكتبية الأخرى.

3- مساعد تقني: العضو المسؤول عن إعداد الدراسات الطبوغرافية، وضع الخرائط والاهتمام بحل عمليات الاستغلال المنجمي في مستوى مكان الاستخراج، من توفير كل المعدات والآلات وحجم اليد العاملة، ويمكن أن يأخذ المساعد التقني أحد أعضاء مجلس الإدارة.

4- مدير مركز الدراسات: يعتبر المسؤول عن الخدمات التابعة لقطاع الأبحاث والتنمية، وينحصر عمله في القيام بالدراسات الخاصة بالنشاط المنجمي، ويعمل مدير مركز الدراسات الخاصة بالأبحاث والتنمية بالتنسيق مع المساعد التقني.

5- مساعد تسيير الجودة: هو منصب استحداث بعد اتخاذ المؤسسة قرار الاهتمام بالجودة النوعية والبيئية لأجل مسايرة التطور وتبني أنظمة إدارة الجودة والبيئة، ويعمل على تطبيق مواصفات الإيزو 9001 والإيزو 14001، والغرض منه سعي المؤسسة لتوسيع أسواقها ودخول الأسواق الأوروبية والعالمية، التي تعتبر حصول المؤسسة لتوسيع أسواقها ودخول الأسواق الأوروبية والعالمية، التي تعتبر حصول المؤسسة على شهادتي الجودة والبيئة ثروة التعامل.

6- مساعد التدقيق والاستشارة.

7- مساعد الاتصال والتخليص: يضم ما يلي:

7-1- مديرية التسويق: هي الجهة المسؤولة عن النشاط التجاري للمؤسسة إذ تشرف على عمليات الشراء الخاصة بالمواد الأولية والمعدات والتجهيزات المكتبية، كما تقوم بعمليات التسويق، ويتبع هذه المديرية 3 أقسام:

- قسم التصدير: هو الفرع المسؤول عن عمليات التسويق إلى الخارج، ويتحمل كل مسؤوليات التحميل والشحن والإرسال، وكذا استلام فواتير البضاعة ومسؤولية القبض.

- قسم العلاقات مع الزبائن: هو القسم المسؤول على عمليات الاتصال بالزبائن والتفاوض معهم فيما يخص شروط الشراء والبيع، وعمليات التسليم وكيفية التسليم وطريقة الدفع.

- قسم المشتريات: القسم المسؤول عن عمليات تمويل المؤسسة بكافة التجهيزات والمعدات.

7-2- مديرية المحاسبة والمالية: الجهة المسؤولة عن عمليات مراقبة الأعمال المالية والمحاسبة

والإشراف عليها، ومن مهامها إعداد الحصيلة السنوية والكشوفات السنوية للمؤسسة، وتطبيق القوانين المتعلقة بالمحاسبة ومتابعة عمل المصالحة المحاسبية على مستوى الوحدات وتدعيمها، وتسيير الموارد المالية للمؤسسة والعلاقات مع البنوك.

7-3- مديرية الموارد: تضم:

- قسم الموارد البشرية: هو القسم الذي يعمل على توفير اليد العاملة وتأهيلها، والاهتمام بكل مشاكل الطاقة البشرية، كما يعمل قسم الموارد البشرية على تنظيم الاحتياجات والتقديرات داخل المؤسسة بخصوص التوظيف وتوزيع العمال وضبط المناصب الشاغرة.

- قسم التكوين: هو القسم المسؤول عن تكوين العمال، كذلك وضع مخططات إعادة تأهيل العمال من خلال برامج التريص التي تضعها.

- القسم القضائي أو القانوني: المصلحة المسؤولة عن قضايا النزاعات القضائية بين المؤسسة والعمال والمؤسسة وغيرها من المؤسسات، كذلك القضايا الخاصة بالتعويضات الخاصة بالعمال والمؤسسات.

- قسم الإعلام الآلي: يعتبر من أهم مصالح المؤسسة، إذ يقوم بتقديم طلبات إعادة التأهيل على البرامج الجديدة التي تعمل بها المؤسسة، ويعمل عمال هذا القسم موزعين على مصالح وإدارات المؤسسة*

المطلب الثالث: أهداف مؤسسة مناجم الحديد - تبسة -

تسعى مؤسسة مناجم الحديد إلى تحقيق غايات وأهداف أنشأت لأجلها، تتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

- تطوير وتوسيع قطاع المناجم وذلك عن طريق أبحاث التنمية؛
- الاستغلال الجيد للمنتجات المنجمية من حيث التصدير والتوزيع، كما تقوم بتحويل مادة الحديد؛
- كسب عملاء جدد عن طريق التعريف بالمؤسسة والمشاركة في المعارض والملتقيات الدولية؛
- تنظيم وتنمية وتطوير هياكل الصيانة التي تمكن من تحسين القدرات الإنتاجية إلى أعلى درجة؛
- العمل على تكوين وتحسين مستوى العمال؛
- رفع مستوى العاملين المهني والاجتماعي؛
- العمل على تحقيق معدل ربح متميز، وذلك بتحقيق أهداف الإنتاج من حيث الكمية والجودة؛
- تدعيم خدمة الاقتصاد من خلال إنتاج وتسويق مادة الحديد؛
- الاندماج المنسجم لنشاطها في إطار السياسة الوطنية للتهيئة العمرانية والتوازن الجهوي؛
- العمل على إيجاد أسواق عالمية والعمل على دخولها.

*- معلومات مقدمة من طرف مصلحة الموارد البشرية، مؤسسة مناجم الحديد - تبسة، 2018/2019

المبحث الثاني: الممارسة المحاسبية لمنافع الموظفين في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة.

تمنح مؤسسة مناجم الحديد - تبسة - Somipher، لمستخدميها مجموعة من المزايا المتنوعة في إطار نشاطهم، منها ما هو قصير الأجل ضمن 12 شهرا للسنة المالية ومنها ما هو طويل الأجل.

المطلب الأول: منافع الموظفين في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

سنقوم من خلال المطلب التطرق إلى أهم المنافع التي تقدمها مؤسسة مناجم الحديد - تبسة- خاصة المادية منها لموظفيها لقاء الخدمات التي يقدمونها.

1- المنافع قصيرة الأجل في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

1-1- الأجور في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة:-

تقوم مؤسسة مناجم الحديد - تبسة- بدفع الأجور شهريا، ويتحدد نمطها حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة (آخر تعديل 2015) والتي عرفت زيادة في الأجور القاعدية، وذلك في سلم إداري يحتوي على 27 صنف يستثنى منها الصنف 26، 27 مخصصان للمحاليين على التقاعد، وإن كل صنف يحوي فروع مقسمة إلى 12 فرع، تعبر عن رتب الموظفين ودرجات الترقية التي يحصلون عليها خلال سنوات العمل في كل منصب (الملحق رقم 03).

▪ يحسب الأجر انطلاقا من الأجر القاعدي، كما تحسب كل من التعويضات والعلاوات والمنح على أساسه، ويحدد الأجر القاعدي بناء على السلم الإداري وسلم الأجور الموضوع من طرف المؤسسة.

▪ كما تمنح مؤسسة مناجم الحديد - تبسة- علاوات وتعويضات نذكر منها:-

✓ علاوة المردودية الفردية (PRI): يحصل عليها العامل بناء على تنقيط وتقييم شهري لأدائه، يقوم بها مسؤوله المباشر والمشرف على عمله تبلغ نسبة 30% من الأجر القاعدي.

✓ علاوة المردودية الجماعية (PRC): هي مكافأة جماعية يحصل عليها العمال ككل وذلك عند تحقيقهم لمستوى إنتاجي معين.

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

ومن بين التعويضات نذكر: تعويض الخبرة المهنية (IEP) ويشترط على العامل أن يعمل 3 سنوات

حتى يستفيد من المنحة.

أيضا تعويض الضرر، تعويض السلة.

1- 2- الاشتراكات الأجرية (المرتبطة بالأجور في مؤسسة - مناجم الحديد - تبسة).

إن اقتطاع الضمان الاجتماعي إلزامي حيث 09% تقطع من أجره المنصب للعامل، بينما تتحمل

المؤسسة اشتراك في الضمان الاجتماعي ما نسبته 25% تدفعه المؤسسة عن العامل للضمان الاجتماعي

ونسبة 01% عن الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة.

الجدول التالي يوضح هذه التوزيعات حسب المؤسسة:

الجدول رقم (02): توزيع اشتراكات الضمان الاجتماعي في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

الفروع	اقتطاعات متعلقة بالمؤسسة	اقتطاعات متعلقة بالأجر (عمل)
التأمين الاجتماعي	12,5	1,5
حوادث العمل والأمراض المهنية	1,25	-
التقاعد	10,00	6,75
البطالة	01,00	0,50
التقاعد المسبق	0,25	0,25
الخدمات الاجتماعية	01,00	-
المجموع	%26	%09

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 04)

كما يستفيد العامل من منافع أخرى قصيرة الأجل نذكر منها العطل مدفوعة الأجر متمثلة في العطل

السنوية العادية تقدر بـ 30 يوم راحة، أيضا عطل الراحة الأسبوعية وعطلة الأمومة وبعض العطل

الاستثنائية كالاستفادة من عطلة مدتها 3 أيام مدفوعة الأجر، تمنح إثر وقوع مناسبات اجتماعية مهمة.

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

- وفي مايلي جدول كشف أجر بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة - يوضح بعض العلاوات والتعويضات من طرف المؤسسة لعمالها:-

الجدول رقم (03): كشف الأجر لأحد العمال في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

الاقتطاعات Retenues	المدفوعات Gains	النسب Taux	الحساب القاعدي Base	العدد Nombre	البيان Rubriques	
	24650,27		142,22	22,00	الأجر القاعدي Salaire de base	أجرة المنصب
	2137,18	8,67	24650,27		+ تعويض الخبرة المهنية IND.EXP.PROF	
	2882,00		131,00	22,00	+ تعويض المنطقة IND Région Isole (IRI)	
	2218,53	9,00	1120,47	22,00	+ تعويض أوساخ IND Salissure	
	2218,53	9,00	1120,47	22,00	+ تعويض تلوث IND Insalubrité	
	2218,53	9,00	1120,47	22,00	+ تعويض الخطر IND Danger	
	9860,16	40,00	821,68	30,00	+ تعويض عمل المنصب IND Travail de Poste	
	46185,20				أجرة المنصب Salaire de Poste	
4156,67		9,00	46185,20	22,00	- اقتطاع الضمان الاجتماعي sécurité Sociale	الاقتطاعات
	7996,56		363,48		- تعويض السلة Prime de Panier	
			50025,09		الأجر الخاضع للضريبة Salaire Brut Imposable	
8506,00			50025,09		- اقتطاع الضريبة على الدخل (IRG)	
	2600,00				+ تعويض الأجر الوحيد IND Salaire Unique	
461,85		1,00	46185,20		اقتطاع التعاضدية RET MIP	
6000,00			54000,00		اقتطاع منحة الخروف	
5000,00			35000,00		اقتطاع قرض اجتماعي Retenue Prêt Social	
	32657,24				الأجر الصافي للدفع Net à Payer	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة. (الملحق رقم 05)

نلاحظ من خلال هذا الكشف أن مؤسسة مناجم الحديد - تبسة - تقدم عدة منح وعلاوات نذكر منها:

تعويض خطر، تعويض أوساخ.

2- منافع طويلة الأجل في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

تقدم مؤسسة مناجم الحديد- تبسة- منافع طويلة الأجل نذكر منها: التأمين على الحياة ومنحة الإحالة على التقاعد، التي تعرف بأنها منحة تقدمها المؤسسة لمستخدميها كمكافأتهم على سنوات الإخلاص في المؤسسة تمنح لهم عند إحالتهم على التقاعد.

▪ تحسب منحة الإحالة على التقاعد من خلال أفضل أجر قاعدي بالرجوع للخمس (05) السنوات السابقة.

▪ عند حساب أحسن أجر يستثنى منه العناصر التالية:

✓ العلاوات التي لا تتعلق بالشهر المعني؛

✓ تعويض العطلة مدفوعة الأجر (ICP)؛

✓ علاوة الحافز السنوي (الملحق رقم 06).

المطلب الثاني: حساب منحة الإحالة على التقاعد في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

يستفيد العامل عند إحالته على التقاعد من مبلغ معين تمنحه المؤسسة نظير مجهوداته طيلة سنوات العمل، وهي ما تسمى بمنحة الإحالة أو الذهاب للتقاعد.

1- تحديد المؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد (IDR) في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة-

إن منحة الإحالة على التقاعد يجب أن تخصص لها المؤسسة مخصص أو مؤونة موزعة على عدة دورات، من أجل تغطية تلك المنحة حتى لا تتحمل المؤسسة عبئ كبير يفوق قدرتها.

وهذا المخصص يحسب ويسجل سنويا بطريقة معينة وبالاعتماد على تقنيات محددة (افتراضات إكتوارية).

- تبدأ المؤسسة في تشكيل مخصص لكل عامل بداية من السنة العاشرة من عمله، ويشمل حساب هذا المخصص تحديد الافتراضات وأساليب الحساب الإكتواري وهي:-

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

• الأجر أو المبلغ المرجعي: يكون في شكل الأجر القاعدي أو أحسن راتب للوظيفة الذي يكون قاعدة لحساب مخصص منافع الإحالة على التقاعد؛

• الفترة المرجعية: تمثل الفرق بين تاريخ التعيين وتاريخ الإحالة على التقاعد؛

• معدل الزيادة في الأجور: محدد بنسبة (t = 05%) من قبل مجمع الحديد والفوسفات (Pherphos)

• معدل الدوران:
$$\text{معدل الدوران} = \frac{\text{عدد الخارجين في السنة } N + \text{عدد الداخلين في سنة } 2/N \times 100}{\text{عدد العمال الإجمالي في } 31/12/N-1}$$

✓ مثال: (الثلاثي الأول لسنة 2019 - الملحق رقم 07)

البيان	احصائيات الثلاثي الأول لسنة 2019
عدد العمال الداخليين	01
عدد العمال الخارجيين	00
عدد العمال الإجمالي	66

وبالتالي يمكن حساب معدل الدوران للثلاثي الأول لسنة 2019 كالتالي:-

$$\text{معدل الدوران} = \frac{100 \times (2/0+1)}{66}$$

$$\text{معدل الدوران} = 0,75\%$$

• معدل الوفاء:
$$\text{معدل الوفاء} = 1 - (\text{احتمال المغادرة أو معدل الدوران})^n$$

حيث n هي الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب للتقاعد، وبالتالي فإن هذا المعدل يختلف من عامل لآخر.

• معدل المغادرة السنوي:

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = \frac{\text{عدد العمال الخارجيين في السنة } N}{\text{عدد العمال الإجمالي نهائياً في } N-1}$$

- احتمال التواجد في المؤسسة:

احتمال التواجد في المؤسسة = احتمال الوفاء x احتمال البقاء على قيد الحياة

يتحدد هذا المعدل في المؤسسة بنسبة 100%

- معدل الخصم: وهو محدد بنسبة (06% t) من قبل مجمع الحديد والفوسفات (Pherphos)

بعد تحديد الافتراضات الإكتوارية في حساب المخصص (المؤونة) فإن مؤسسة مناجم الحديد-تبسة- تتبع صيغة حساب معينة من أجل تحديد مؤونة منحة الإحالة على التقاعد وهي:-

مؤونة التقاعد = أجرة المنصب الشهري x (1 + معدل الزيادة في الأجر)ⁿ x عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية x احتمال التواجد في المؤسسة x احتمال البقاء على قيد الحياة x (1 + معدل الخصم)⁻ⁿ

- أجرة المنصب الشهرية: يتم تحديد أحسن أجرة؛
- عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية: تحدد من قبل الاتفاقية حسب سنوات العمل في المؤسسة؛
- احتمال التواجد في المؤسسة: يحدد في المؤسسة بنسبة 100%؛
- احتمال البقاء على قيد الحياة: يقدر بـ 97%؛
- (1 + معدل الزيادة في الأجر)ⁿ (1 + معدل الخصم)⁻ⁿ: يتم تحديده من قبل مجمع الحديد والفوسفات

Pherphos (الملحق رقم 08 ص 03).

والجدول التالي يوضح كيفية تطبيق الصيغة السابقة لحساب مؤونة التقاعد:

*- الملحق رقم 08، ص 02.

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

الجدول رقم (04): جدول يوضح حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة مناجم الحديد -

تبسة - لسنة 2018:

العامل 04	العامل 03	العامل 02	العامل 01	البيان
W	Z	Y	X	الاسم واللقب
ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	الجنس
1970/05/04	1962/12/22	1971/03/27	1968/06/23	تاريخ الميلاد
2006/04/30	2002/05/12	2004/02/24	1955/01/21	تاريخ التوظيف
12	16	14	23	سنوات العمل بالمؤسسة
13	05	14	12	عدد السنوات المتبقية حتى بلوغ 60 سنة N
20	18	22	24	عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية* M
79184,06	91717,75	108179,79	114095,98	أحسن راتب شهري
0,97	0,97	0,97	0,97	احتمال البقاء على قيد الحياة
0,693349366	0,868615832	0,674089629	0,71315956	(1+معدل النمو) ⁿ (1+معدل الخصم) ⁻ⁿ
1065103,03	1390994,37	1556174,14	1894261,91	مخصص الذهاب للتقاعد
5906533,45				مجموع المخصصات لـ 04 عمال للسنة
22408835,78				إجمالي المخصصات للسنة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق المؤسسة. (الملحق رقم 08)

من خلال الجدول السابق تم توضيح كيفية حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة مناجم الحديد لسنة 2018 لمجموع 04 عمال، حيث تم تحديده من خلال تطبيق صيغة الحساب السابق ذكرها، حيث قامت المؤسسة بتحديد أحسن راتب شهري للعامل بالرجوع للسنوات السابقة، تم تحديد عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية، ثم تحديد الافتراضات الإكوتورية، وإن حساب هذا المخصص يسمح للمؤسسة بتوزيع أعبائها على دورات مستقلة.

* - الملحق رقم 06

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

2- تحديد منحة الذهاب للتقاعد (IDR):

عند إحالة أي عامل على التقاعد في المؤسسة وفي الشهر الأخير من عمله، تقوم المؤسسة بإضافة ثلاث درجات (03) من عمله، وذلك من أجل رفع قيمة منحة التقاعد وكذا راتب التقاعد الذي يحدده الصندوق الوطني للتقاعد.

فمثلا إذا كان صنف العامل 11/05 يصبح تصنيفه 14/05، وهذا ما سيغير معه قيمة الأجر القاعدي حسب الصنف الجديد وبالتالي مختلف العلاوات والتعويضات والمنح المرتبطة بالأجر، وبالتالي أيض تآثر على نسب المشاركة في الضمان الاجتماعي.

وفي مايلي نموذج عن منحة إحالة على التقاعد لعامل في المؤسسة خلال سنة 2016:-

الجدول رقم (05): كشف منحة الإحالة على التقاعد لعامل لسنة 2016

المبالغ	النسب	البيان
34040,79		ساعات عمل
16734,45	49,16%	تعويض الخبرة المهنية
3473,00		تعويض إدراج الدخل
2723,26	8%	تعويض الخطر
2723,26	8%	تعويض الأوساخ
2382,86	7%	تعويض الضرر
2382,86	7%	تعويض التلوث
1000,00		تعويض المنصب
13616,32	40%	علاوة المردودية الجماعية
6808,16	20%	علاوة المردودية الفردية
85884,95		الأجر الخام
14		الأشهر الممنوحة حسبالاتفاقية
1202389,35		تعويض نهاية الخدمة
-120238,93	10% (IRG)	الضريبة على الدخل الإجمالي
1082150,41		الصافي للدفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 09)

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الاتفاقية منحت للعامل 14 شهرا مقارنة بمدة عمله في المؤسسة، وهذا ما أثر على تعويض نهاية الخدمة، حيث ارتفعت قيمته، كما نلاحظ أنه تم فرض ضريبة على الدخل بقيمة 10%.

عند خروج العامل للتقاعد تمنحه المؤسسة منحة الإحالة على التقاعد، كما تم توضيحه سابقا وبالتالي تنتهي علاقة المؤسسة بالعامل.

وعند الخروج الفعلي يتقاضى العامل معاش التقاعد من الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، حيث أن هذا الأخير يعتمد أساسا على نسب الإشتراك في الضمان الاجتماعي والتي تشمل الحصة التي تتكفل بها المؤسسة.

ومن أجل تحديد معاش التقاعد فإن المؤسسة مطالبة بتقديم تصريحات تخص أجرة المنصب للعامل المتقاعد والمتعلقة بـ 5 سنوات الأخيرة من العمل قبل التقاعد، وذلك بعد إضافة درجات الترقية (3 درجات) وقبلها.

ويعتمد الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) على التصريحات المقدمة من طرف المؤسسة، بعد إضافة ترقية الصنف، بالإضافة إلى السنوات التي تم فيها تعديل الأجر مع الترقية الخاصة بالإحالة على التقاعد.

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

3- التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة -

بعد عملية حساب قيمة المؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد يجب تسجيلها محاسبيا في كل سنة.

3-1- التسجيل المحاسبي للمؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد:

يتم التسجيل المحاسبي للمؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد لإجمالي مخصصات العمال الخاصة لكل سنة، بعد تحديد إجمالي مخصصات العمال كما هو موضح في الجدول رقم (04)، تقوم المؤسسة بالتسوية من خلال الإطلاع على رصيد المخصصات للسنة السابقة كما هو موضح في الجدول الآتي:-

الجدول رقم (06): مخصص لمنحة الإحالة على التقاعد لسنة 2018

رصيد 2018		خلال 2018		رصيد 2017		البيان	رقم الحساب
دائن	مدين	دائن	مدين	دائن	مدين		
22408835,78	-	4522297,77	-	17886538,01	-	مؤونات تعويض نهاية الخدمة	1531110
22408835,78	-	4522297,77	-	17886538,01	-	المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة	153
22408835,78	-	4522297,77	-	17886538,01	-		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 10)

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن المؤسسة سجلت تغير في المؤونة خلال 2018، بمقدار 4522297,77 وقامت بتسوية الرصيد بالمقارنة مع رصيد السنة السابقة، وقامت بالتسجيل المحاسبي الآتي:-

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة

2018/12/31

4522297,77	4522297,77	د/ مخصصات الإهلاكات والمؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة	686111
4522297,77		د/ مؤونات نهاية الخدمة تسجيل مخصصات التقاعد لسنة 2018	1531110

هذا التسجيل المحاسبي يكون سنويا بمبالغ مختلفة حسب الجدول الخاص بالمخصصات لجميع العمال(الملحق رقم 11).

3-2- التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد:

عند إحالة العامل على التقاعد تقوم المؤسسة بترصيد الحساب 1531110 مؤونات نهاية الخدمة بالحساب رقم 631 أجور المستخدمين، بالرجوع للجدول رقم (05) بعد حساب منحة الإحالة على التقاعد يكون التسجيل المحاسبي كما يلي:

N+1

1082150,41	1082150,41	د/ مؤونات نهاية الخدمة	1531110
1082150,41		د/ أجور المستخدمين ترصيد المخصص	631

المطلب الثالث: نتائج الدراسة.

من خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- بالنسبة لمنافع الموظفين قصيرة الأجل:

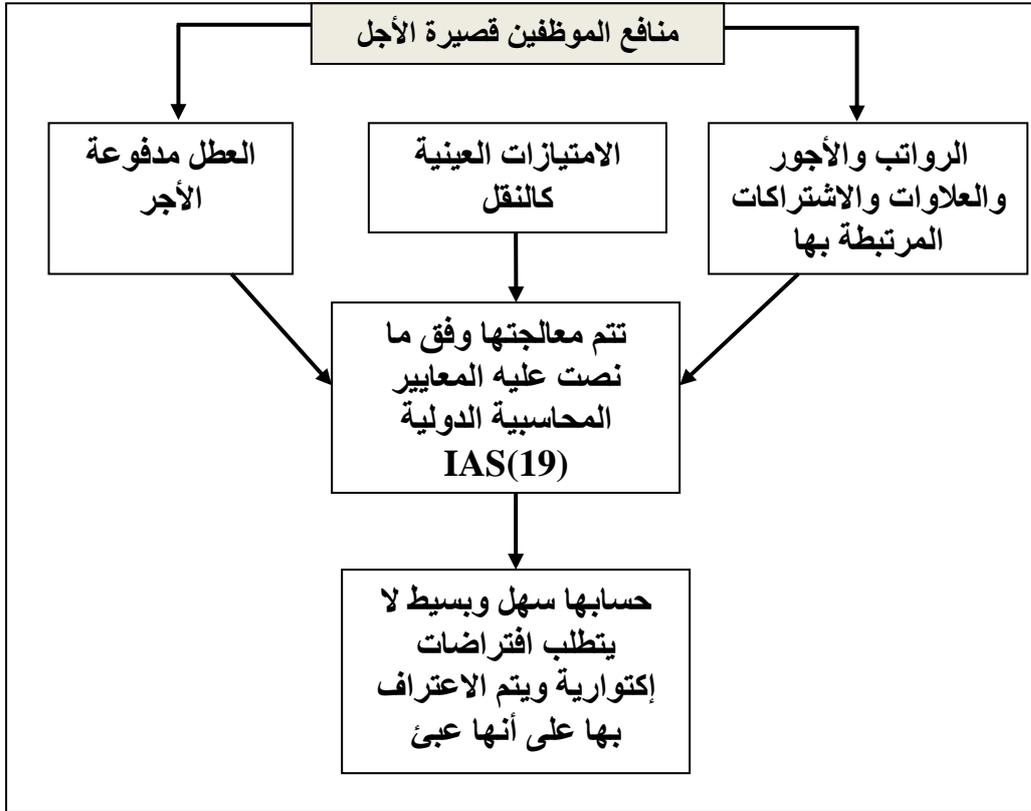
- تقوم المؤسسة بمكافأة عمالها لقاء أعمالهم، حيث تدفع لهم الأجر الذي تقوم بتحديدده وفق ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية وتكون المؤسسة مجبرة على تنفيذ نصوص الاتفاقية عند حساب أو إعداد أجور ورواتب موظفيها في المدى القصير؛

- تلتزم المؤسسة بدفع المنافع قصيرة الأجل خلال السنة المالية الجارية، حيث تشمل جميع المرتبات والأجور والاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور، وأيضا بعض الامتيازات العينية مثل النقل وغيرها وكذا العطل مدفوعة الأجر والعلاوات السنوية المقدمة من المؤسسة؛

- تتبع المؤسسة معايير المحاسبة الدولية عند تعاملها مع المنافع قصيرة الأجل، وهذه الأخيرة لا تتطلب افتراضات إكتوارية عند تقييمها، بل حسابها سهل وبسيط، يتم الاعتراف بها على أنها عبئ.

والشكل التالي يلخص منافع الموظفين قصيرة الأجل في المؤسسة.

الشكل رقم (05): توضيح لمنافع الموظفين قصيرة الأجل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

2- بالنسبة لمنافع الموظفين طويلة الأجل:

- تتمثل منافع الموظفين طويلة الأجل (منافع ما بعد انتهاء الخدمة) أساسا في منحة الذهاب للتقاعد التي تتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزام المحتمل دفعها من قبل المؤسسة لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد؛
- هناك تطابق بشكل كبير من حيث طريقة الاعتراف والقياس بين النظام المحاسبي المالي (SCF)، والمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)، حيث تعتمد المؤسسة في حساب منحة الإحالة على التقاعد على خطط المنافع المحددة، وهذه الأخيرة تعتمد على فرضيات إكتوارية متمثلة في (فرضيات مالية، فرضيات ديمغرافية)؛

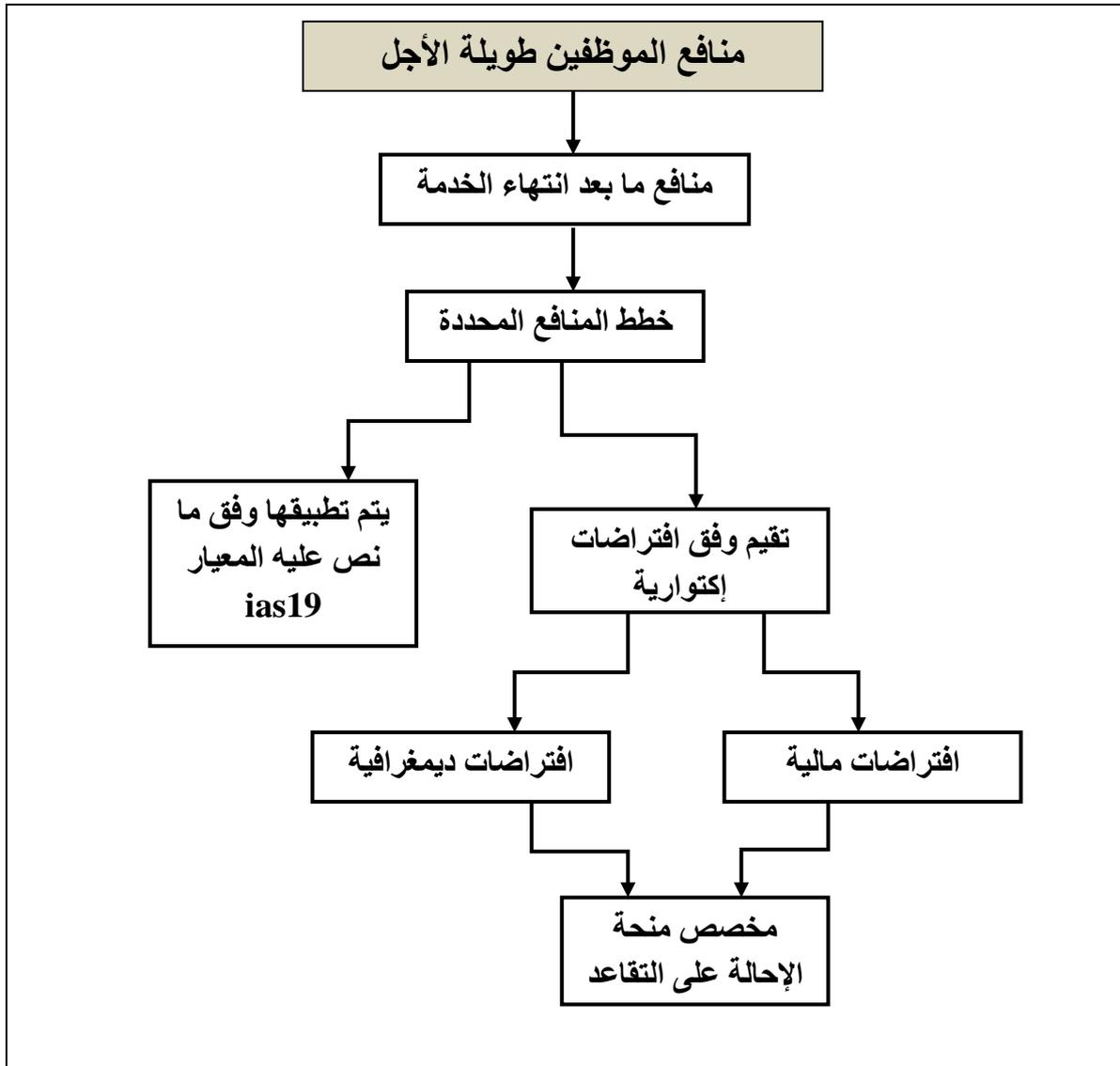
- إن منحة الذهاب للتقاعد تخصص لها المؤسسة مخصص (مؤونة) خلال سنوات عمل العامل لتغطية هذا العبء أثناء الخروج الفعلي للتقاعد (الحصول على التقاعد) بالاعتماد أساسا على الأجر المرجعي وبالاستناد إلى جوانب إكتوارية (افتراضات مالية، ديمغرافية) من طرف مجمع الحديد والفوسفات.

- تسمح تطبيق طريقة التقييم الإكتوارية بتحديد قيمة مخصص منحة الإحالة على التقاعد، بحيث يمكنها من توزيع العبء على عدة دورات، لأن مبالغ المؤونات ضخمة، فتقوم المؤسسة بمراجعة مبالغها سنويا بالزيادة أو الاسترجاع أو التخفيض؛

- إن تخفيض مؤونات منحة الإحالة على التقاعد يمكن المؤسسة من تفادي المشاكل المالية التي قد تقع فيها كمخاطر السيولة.

والشكل الموالي يلخص منافع الموظفين طويلة الأجل:

الشكل رقم (06): توضيح لمنافع الموظفين طويلة الأجل



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

خاتمة الفصل:

من خلال الدراسة التطبيقية تبين أن مؤسسة مناجم الحديد- تبسة-، تقدم مجموعة من المزايا لعمالها في إطار نشاطهم منها ما هو ضمن 12 شهر للسنة المالية والمتمثلة في مختلف الأجور والرواتب بالإضافة إلى العلاوات والتعويضات والاقطاعات، كما يستفيد هذا الأخير من منافع أخرى (عطل الأمومة، العطل السنوية العادية، عطل استثنائية...).

أما فيما يخص المنافع طويلة الأجل فتتمثل أساسا في منحة الإحالة على التقاعد التي تقدمها المؤسسة لموظفين عند إحالتهم على التقاعد.

وتبين أن المؤسسة محل الدراسة تقوم باحتساب منحة نهاية الخدمة وفق ما نص عليه المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) وذلك من خلال تخصيص مؤونة لكل عامل بداية من السنة العاشرة (10) من عمله، من اجل تغطية هذه المنحة التي تعتمد اساسا في حسابها على جوانب إكتوارية (افتراضات مالية وديمغرافية)، وتضاف للعامل المتقاعد (03) درجات كامتياز للتقاعد يؤثر على الراتب وعلى حساب منحة التقاعد ويعتمد أحسن أجر في كل السنوات ويضرب في عدد سنوات العمل من أجل تحديد التقاعد وتحديد الفرق بين تلك المنحة وما تم تسجيله كمؤونة من قبل.

الخاتمة

العامّة

الخاتمة العامة:

جاء المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين، ليعالج جميع أشكال التعويضات المقدمة من المؤسسة إلى موظفيها لقاء المجهودات التي قاموا بها، والتي تتحملها المؤسسة في شكل أعباء، كما وضح المعيار طرق تقييم هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها.

وقد قسم المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) هذه المنافع إلى منافع قصيرة الأجل مستحقة الدفع خلال السنة المالية الجارية، تشمل أساسا جميع الأجور والاشتراكات المرتبطة بها، كما قسمها أيضا، إلى منافع ما بعد التشغيل ومنافع طويلة الأجل، بالإضافة إلى منافع نهاية الخدمة.

وتعتبر مؤسسة مناجم الحديد- تبسة- من أهم المؤسسات البارزة من حيث النشاط والجودة، وترتكز على عدة موارد خاصة العنصر البشري باعتباره أهم ركيزة للحفاظ على المؤسسة وكيانها، وجب على هذه الأخيرة أن تكافئه على أعماله، حيث تقدم العديد من المنافع والامتيازات على المدى القصير، المتمثلة في الأجور والعلاوات وغيرها، ومنافع طويلة الأجل المتمثلة في منحة الإحالة على التقاعد، التي يحصل عليها كل عامل محال للتقاعد، فتقوم المؤسسة بتشكيل مخصص خلال سنوات العمل لتغطية هذا العبء أثناء الخروج للتقاعد، وتتحدد هذه المنحة بالاعتماد أساسا على الأجر المرجعي حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، وبالاستناد إلى جوانب إكتوارية (افتراضات مالية، ديمغرافية)، وكان الهدف من دراستنا معرفة كيفية احتساب منحة الإحالة على التقاعد وفق الافتراضات الإكتوارية من خلال المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19).

وفي ضوء الإشكالية التي تم طرحها سابقا المتمثلة في:

- إلى أي مدى تعتمد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على الطرق الإكتوارية، في تحديد منافع الموظفين؟ وكيف يتم ذلك في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة؟

يمكن اختبار الفرضيات التي تم وضعها بالشكل التالي:

اختبار الفرضيات:

▪ الفرضية (01): تعد منافع الموظفين تعويضات مقدمة من طرف المؤسسة إلى موظفيها لقاء الخدمات التي قاموا بها، وقد صنفها المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)، إلى استحقاقات قصيرة الأجل واستحقاقات ما بعد التوظيف، ومزايا أخرى طويلة الأجل.

- صحيحة: من خلال دراستنا في الجانب النظري للمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)، الذي حدد استحقاقات المستخدمين بشكل عام، وتم تقسيمها إلى استحقاقات قصيرة الأجل، والمتمثلة في الأجور والرواتب والعطل التي تمنح للمستخدم في الأجل القصير، واستحقاقات ما بعد التوظيف، وأيضا المزايا الأخرى طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة واستحقاقات نهاية الخدمة، التي تمنح عند إحالة العامل على التقاعد.

▪ الفرضية (2): تعتبر منحة الإحالة على التقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل التي تستحق عند الذهاب للتقاعد التي تتحدد أساسا وفق جوانب تقنية فقط.

- خاطئة: منحة الإحالة على التقاعد من المنافع طويلة الأجل (منافع ما بعد انتهاء الخدمة)، تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والتي تستند على أساس جوانب إكتوارية (افتراضات ديمغرافية مثل معدل الوفيات ...، افتراضات مالية مثل معدل الخصم ...)، ولا يعتمد على الجانب التقني في حسابها، وهو ما يتضح من خلال المؤسسة محل الدراسة في حساب مخصص لمنحة الإحالة على التقاعد، وطرحها في شكل جدول.

النتائج العامة:

من خلال ما تقدم في هذه الدراسة، يمكن استخلاص النتائج التالية:

- تعد منافع الموظفين امتيازات يمنحها الكيان للمستخدمين لقاء الخدمات التي قاموا بها، تتحملها المؤسسة في شكل أعباء؛
- تصنف منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)، إلى منافع قصيرة الأجل ومنافع ما بعد التشغيل، بالإضافة إلى منافع نهاية الخدمة، والمنافع الأخرى طويلة الأجل؛
- تخضع منافع الموظفين في تقييمها، قياسها، الاعتراف بها والإفصاح عنها، لمتطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)، الذي تبناه النظام المحاسبي المالي؛
- يستفيد الموظفون من منافع طويلة المدى لقاء سنوات العمل التي تم تأديتها لمؤسستهم، وتسمى بمنافع ما بعد انتهاء الخدمة؛
- تصنف منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة إلى خطط المنافع المحددة وخطط المساهمات المحددة؛
- يتعين على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة، أن تكون مخصص أو مؤونة بسبب الإحالة على التقاعد وتسجل ضمن الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة؛
- تخضع منحة الذهاب للتقاعد في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة، ووفقاً للتقنيات الإكتوارية المبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية، وتحدد قيمة منحة الإحالة على التقاعد على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها؛
- إن منحة الإحالة على التقاعد تؤثر على نتيجة الدورة من خلال المنافع المجمعة من طرف الموظفين كتكاليف ستدفع لهم، مما يؤثر على نتيجة الدورة بالانخفاض، وذلك لاستحالة تحميل هذه التكاليف لنتيجة سنة واحدة، لأنها عادة ما تكون ضخمة؛

- تقدم مؤسسة مناجم الحديد- تبسة- منافع لموظفيها، منها ما هو قصير الأجل تدفعه المؤسسة خلال السنة المالية الجارية، وإن تقييم هذه المنافع سهل وبسيط، لا يتطلب افتراضات إكتوارية، وأيضاً منها ما هو طويل الأجل تلتزم المؤسسة بدفعها في المدى الطويل، تخضع كل هذه المنافع لقواعد النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية والاتفاقية الجماعية للمؤسسة؛
- تطبق مؤسسة مناجم الحديد- تبسة- طريقة التقييم الإكتوارية لمنافع الموظفين طويلة الأجل، عند حسابها لمؤونة منحة الإحالة على التقاعد بالاستناد على افتراضات مالية وديمغرافية، حيث تبدأ بتشكيل مخصص لكل عامل بداية من السنة العاشرة من عمله، من أجل تغطية هذه المنحة، وهناك تطابق بشكل كبير مع ما نصت عليه المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي المالي عند احتساب المؤسسة لمنحة التقاعد.
- رغم أن علاقة المؤسسة مع عمالها في الجزائر تنتهي بانتهاء عقد العمل وإحالة العامل على التقاعد، أين يتكفل صندوق التقاعد بمتابعة معاشات التقاعد للعمال، إلا أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعتمد على الطرق الإكتوارية، في تحديد مؤونة منحة الإحالة على التقاعد.

توصيات الدراسة:

- بالرغم من قلة المعلومات حول موضوع الدراسة، إلا أنه يمكن تحديد مجموعة من التوصيات:-
- ضرورة وجود سوق مالي نشط في الجزائر للحصول على افتراضات مالية صحيحة وذات مصداقية، وبالتالي تسمح للمؤسسات الجزائرية بإجراء حسابات صحيحة؛
- ضرورة تشجيع المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على الاعتماد على الطرق الإكتوارية في تحديد منافع الموظفين.

آفاق الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع إمكانية تطبيق طريقة التقييم الإكتوارية لمنافع الموظفين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ورغم احتواء أكبر قدر ممكن لإزالة التساؤلات إلا أن هذه الدراسة تفتح آفاق لدراسات قادمة منها:-

- التطرق إلى تقييم منافع الموظفين طويلة الأجل على المستوى الدولي ومقارنتها بالجزائر؛
- دراسة الفرضيات الإكتوارية على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي، للتعرف أكثر على المنافع طويلة الأجل؛
- دراسة منافع الموظفين طويلة الأجل والتركيز على التسجيلات المحاسبية.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

❖ المراجع باللغة العربية:

➤ الكتب:

- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعلمية)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2013.
- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعلمية)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008.
- أحمد بن عبد الله المغامس، المعايير الدولية للتقرير المالي، دار الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض، السعودية، 2018.
- محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية IAS/ IFRS، دروس وتطبيقات، دار الورقات الزرقاء العالمية، الجزائر، 2010.
- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المحاسبة، الجزء الرابع، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2016.
- طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق معايير المحاسبة الدولية والمعايير المتوافقة معها (حالات خاصة وعمليات محلولة)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2008.
- جمعة هوام ، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IAS/ ISRS، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- عباس علي ميرزا وآخرون، المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (كتاب ودليل)، المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن، 2011.

➤ الأطروحات، الرسائل والمذكرات الجامعية:

- إيمان كيحلي، قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم مالية ومحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2016/2017.

➤ المجلات والدورات العلمية:

- بلخير بكاري، الطيب مداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، مجلة علمية محكمة سنوية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2015.

- سلمى بوادي، يونس الأغواطي، معوقات تقييم وتقدير منحة التقاعد في ظل المعايير الدولية، مجلة المؤسسة، العدد 02، مجلة دورية محكمة تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، دالي إبراهيم، 2013.

- لخضر لقيطي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) في مؤسسة الإسمنت- تبسة، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 02، مجلة دولية محكمة متخصصة نصف سنوية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي- آفلو، 2017.

➤ المؤتمرات، الملتقيات، والأيام الدراسية:

- الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمد لخضر- الوادي، 05-06 ماي 2013.

➤ القوانين، المراسيم والقرارات:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القرار المؤرخ في 2008/07/26، المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، بتاريخ 2009/03/25، الجزائر، 2009.

➤ المواقع الإلكترونية:

- <http://www.cnc.dz>
- <http://www.iasplus.com>

➤ المراجع باللغة الأجنبية:

- Benoit Lebrun, **Les engagements de retraite : les règles comptables française comparées aux normes IFRSB**, revue français de comptabilité, N°469 Octobre, 2013.
- Conseil National de la Comptabilité, **Les avantages au personnel**, Note méthodologique de première application du système comptable financier SCF, Ministère des finances, Algérie, 26/03/2011.
- Marc Tourtoulou, **L'impact de la nouvelle norme IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés du CAC40.**

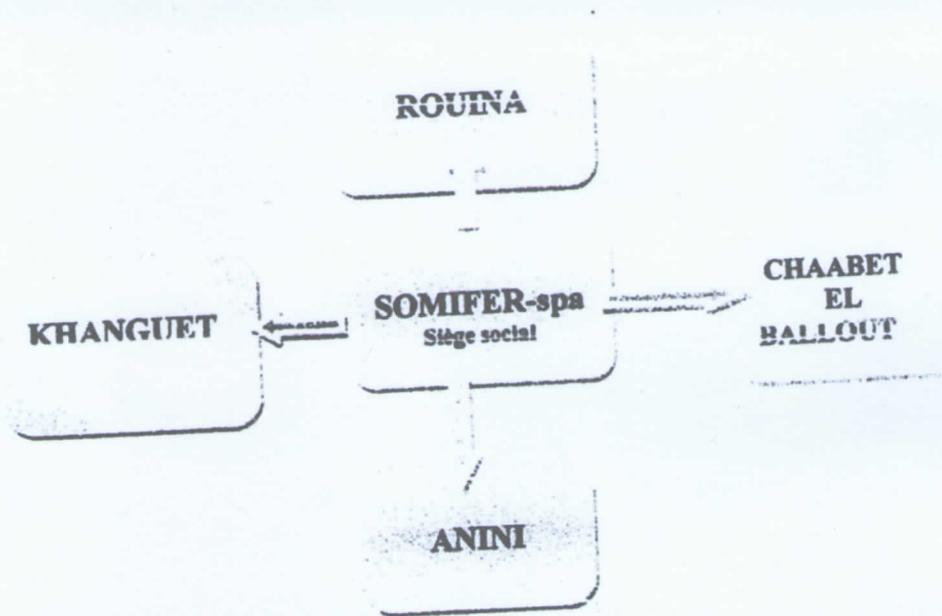
قائمة

الملاحق

الملاحة رقم 4

INDUSTRIE MINIERE S.A.

**SOMIFER-spa est organisée en 04 MINES
et un Siège social**



LE MARCHÉ DE SOMIFER-SPA

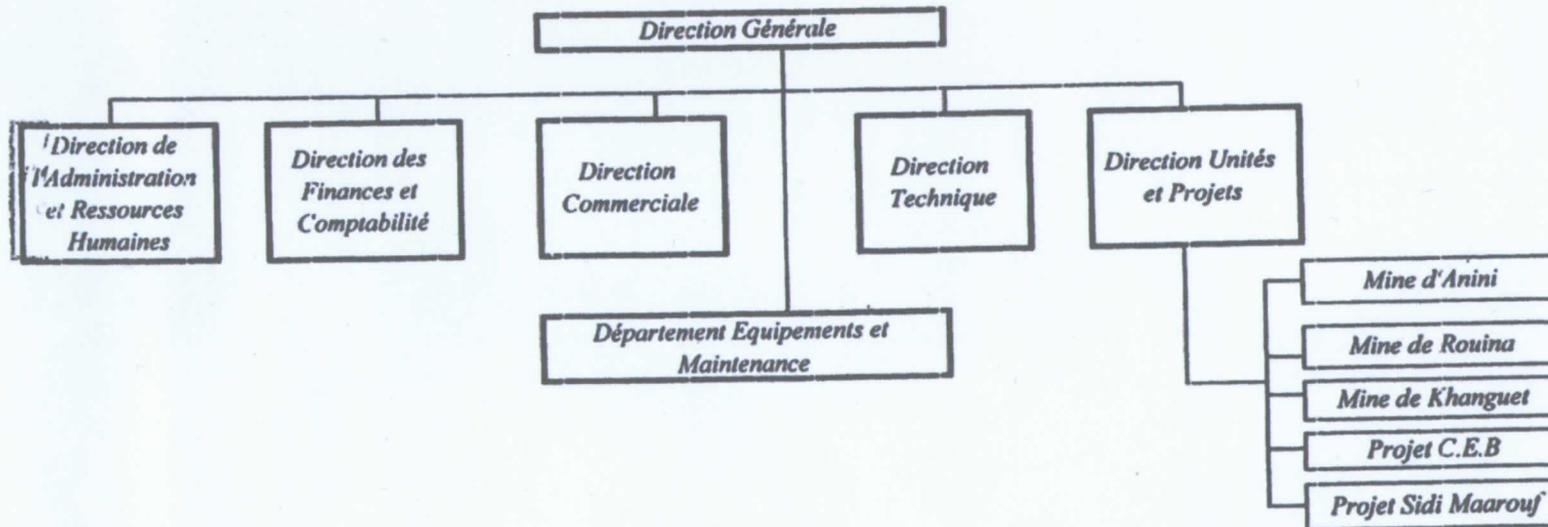
La consommation du Minerai de Fer par l'industrie du ciment varie entre 300 000 To
420 000 Tonnes. Somifer, couvre une grande partie de cette consommation.

SOCIETE DES MINES DE FER D'ALGERIE SOMIFER-Spa

SOMIFER

شركة مناجم الحديد الجزائرية صوميفار
Capital social de 120.000.000 DA
RC : 0583061 B05

ORGANIGRAMME
SOCIETE DES MINES DE FER D'ALGERIE
SOMIFER -spa



الملحق رقم 09

SOMIFER spa, capital social de 120.000.000 DA, BP 298 ZHUN II, 12 000 Tébessa, Algérie
Tél : 712 027 50 10 77 / Fax : 712 027 50 12 44

REFERENCE SALARIALE APPLICABLE A SOMIFER-SPA
A COMPTEUR DU 1er JANVIER 2016
CONFORMEMENT A LA RESOLUTION N° 01 DU C.A N° 04 DU 30/05/2015

المدى رقم (03)

Catégories	Sections											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	14 832,63	14 973,76	15 116,55	15 614,64	16 112,74	16 610,83	17 108,92	17 607,02	18 105,11	18 603,20	19 101,30	19 599,39
2	15 257,67	15 402,12	15 544,91	16 043,00	16 541,10	17 039,19	17 537,28	18 035,38	18 533,47	19 031,56	19 529,66	20 027,75
3	15 687,70	15 828,82	15 969,95	16 468,04	16 966,14	17 464,23	17 962,32	18 460,42	18 958,51	19 456,60	19 954,70	20 452,79
4	16 112,74	16 255,52	16 398,31	16 896,40	17 394,50	17 892,59	18 390,68	18 888,78	19 386,87	19 884,97	20 383,06	20 881,15
5	16 680,56	16 967,79	17 394,50	17 892,59	18 390,68	18 888,78	19 386,87	19 884,97	20 383,06	20 881,15	21 379,25	21 877,34
6	17 821,19	18 246,23	18 533,47	19 031,56	19 529,66	20 027,75	20 525,85	21 023,94	21 522,03	22 020,13	22 518,22	23 016,31
7	18 958,51	19 527,99	19 813,57	20 311,66	20 809,75	21 307,85	21 805,94	22 304,03	22 802,13	23 300,22	23 798,32	24 296,41
8	20 381,39	20 808,10	21 236,46	21 734,55	22 232,65	22 730,74	23 228,83	23 726,93	24 225,02	24 723,12	25 221,21	25 719,30
9	21 805,94	22 372,11	22 659,34	23 157,44	23 655,53	24 153,62	24 651,72	25 149,81	25 647,90	26 146,00	26 644,09	27 142,19
10	23 368,30	23 653,87	24 225,02	24 650,27	25 314,19	25 978,31	26 642,44	27 306,56	27 970,69	28 634,81	29 298,94	29 963,06
11	24 791,18	25 076,76	25 360,68	25 789,04	26 453,16	27 117,29	27 781,41	28 445,54	29 109,66	29 773,79	30 437,91	31 102,04
12	26 215,73	26 642,44	27 069,13	27 495,84	28 159,96	28 824,09	29 488,21	30 152,34	30 816,46	31 480,59	32 144,71	32 808,84
13	27 779,75	28 204,79	28 634,81	29 061,51	29 725,63	30 389,76	31 053,88	31 718,01	32 382,13	33 046,26	33 710,38	34 374,51
14	30 198,83	30 482,73	31 052,23	31 480,59	32 048,41	32 712,54	33 376,66	34 040,79	34 704,91	35 369,04	36 033,16	36 697,29
15	32 619,56	33 330,18	33 755,22	34 326,36	35 036,98	36 033,16	37 029,35	38 025,54	39 021,73	40 017,91	41 014,10	42 010,29
16	35 606,46	36 175,95	36 886,57	37 456,05	38 166,66	39 162,85	40 159,04	41 155,22	42 151,41	43 147,60	44 143,79	45 139,97
17	38 878,94	39 589,55	41 010,78	41 298,01	41 867,50	42 863,69	43 859,88	44 856,07	45 852,25	46 848,44	47 844,63	48 840,82
18	42 579,77	43 431,52	44 145,45	44 997,19	45 852,25	46 848,44	47 844,63	48 840,82	49 837,00	50 833,19	51 829,38	52 825,57
19	46 703,99	47 559,05	48 412,45	49 265,86	50 119,26	51 281,47	52 443,69	53 605,91	54 768,13	55 930,35	57 092,57	58 254,79
20	51 115,44	52 109,96	53 107,82	54 104,01	54 673,49	55 835,71	56 997,92	58 160,14	59 322,36	60 484,58	61 646,80	62 809,02
21	55 387,54	56 101,36	56 815,29	57 529,22	58 243,16	59 405,38	60 567,60	61 729,82	62 892,03	64 054,25	65 216,47	66 378,69
22	58 957,09	59 671,03	60 384,96	61 098,90	61 812,83	62 975,05	64 137,27	65 299,49	66 461,71	67 623,92	68 786,14	69 948,36
23	62 526,77	63 240,70	63 954,63	64 668,57	65 382,50	66 544,72	68 869,16	70 031,38	71 193,60	72 355,82	73 518,03	74 680,25
24	66 096,44	66 810,37	67 524,31	68 238,24	68 952,17	70 114,39	71 276,61	72 438,83	73 601,05	74 763,27	75 925,49	77 087,71
25	69 689,35	70 685,54	71 681,73	72 677,92	73 674,10	74 670,29	75 832,51	76 994,73	78 156,95	79 319,17	80 481,38	81 643,60
26	74 670,29	75 666,48	76 662,67	77 658,85	78 655,04	79 817,26	80 979,48	82 141,70	83 303,92	84 466,13	85 628,35	87 952,79
27	79 651,23	80 647,42	81 643,60	82 639,79	83 635,98	84 798,20	85 960,42	87 122,63	88 284,85	89 447,07	90 609,29	91 771,51

B : Les catégories 26 et 27 sont réservées uniquement pour les sortants en retraite.

Branche	Taux
Assurances	1.25
Retraite	6.75
Assurance chômage	0.50
Retraite anticipée	0.25
Total	9.00

Ce taux est réparti comme suit (décret exécutif n° 06.339 du 25 septembre 2006) :

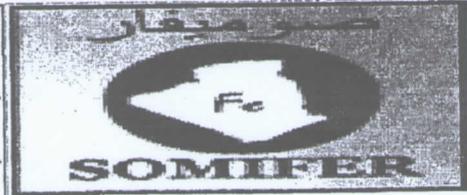
Branches	Quote-part Employeur (%)	Quote-part Salarié (%)	Quote-part Fonds œuvres sociales (%)	Total (%)
Assurances sociales	12.50	1.50		14.00
Accidents du travail et Maladies professionnelles	1.25			1.25
Retraite	10.00	6.75	0.50	17.25
Assurance chômage	1.00	0.50		1.5
Retraite anticipée	0.25	0.25		0.50
Total	25.00	9.00	0.50	34.50

الملاحق رقم 03

BULLETIN DE PAIE

Paie du mois

Mois : AVRIL
Année : 2018



N° S.S Employeur : 1258321760

S. Base 24 650,27

Désignation Unité	Centre de coût	Sit.Fam	Nbre. Jrs/Hrs	Cat/Sec/Ech	N° Compte Bancaire	N° Mutuel	N° Sec. Soc.
ITE KHANGUET		M	173.33	10/0/4	00100491020000177403		800087016245

Code	Libellé de la Rubrique	Nombre	Base	Taux	Gains	Retenues
100	SALAIRE DE BASE	22,00	142,22		24 650,27	
101	IND.EXP.PROF.		24 650,27	8,67	2 137,18	
102	IND REGION ISOLE (IRI)	22,00	131,00		2 882,00	
105	IND SALUSSURE	22,00	1 120,47	9,00	2 218,53	
108	IND INSALUBRITE 1	22,00	1 120,47	9,00	2 218,53	
110	IND DANGER1	22,00	1 120,47	9,00	2 218,53	
115	IND TRAVAIL POSTE	30,00	821,68	40,00	-9 860,16	
200	RET SEC SOCIALE		46 185,20	9,00		4 156,67
300	PRIME DE PANIER	22,00	363,48		7 996,56	
400	RET IRG		50 025,09			8 506,00
500	IND SALAIRE UNIQUE				2 600,00	
600	RET MIP		46 185,20	1,00		461,85
701	RET AVANCE EXCEPT AID ADHA		54 000,00			6 000,00
703	RET NUE PRET SOCIAL		35 000,00			5 000,00
T O T A U X					56 781.76	24 124.52

Salaire Brut	Base I.R.G	Alloc. Familiales	Salaire de Poste	Net A Payer
56 781.76	50 025.09	0.00	46 185.20	32 657.24

Article 202. Prime de Fin de Carrière

La prime de fin de carrière vise à récompenser les années de fidélité cumulées dans le secteur minier à l'occasion du départ en retraite.

La prime de fin de carrière est fixée comme suit :

- ❖ Douze (12) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de Dix (10) à Douze (12) ans révolus,
- ❖ Treize (13) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Douze (12) à Quatorze (14) ans révolus,
- ❖ Quatorze (14) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Quatorze (14) ans et allant jusqu'à Seize (16) ans révolus.
- ❖ Seize (16) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Seize (16) ans et allant jusqu'à Dix-huit (18) ans révolus.
- ❖ Dix-sept (17) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Dix-huit (18) ans et allant jusqu'à Vingt (20) ans révolus
- ❖ Dix-huit (18) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt (20) ans et allant jusqu'à Vingt Deux (22) ans révolus.
- ❖ Dix-neuf (19) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Deux (22) ans et allant jusqu'à Vingt Quatre (24) ans révolus
- ❖ Vingt (20) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Quatre (24) ans et allant jusqu'à Vingt-six (26) ans révolus.
- ❖ Vingt Deux (22) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Six (26) ans et allant jusqu'à Vingt neuf (29) ans révolus.
- ❖ Vingt Quatre (24) fois le salaire mensuel cotisable pour une fidélité de plus de Vingt Neuf (29) ans.

Le calcul de la prime de fin de carrière se fera sur la base du salaire mensuel cotisable le plus avantageux perçu durant les Cinq (05) dernières années.

Il est entendu, au sens de la loi, par le salaire mensuel le plus avantageux de l'agent admis en retraite, la meilleure rémunération mensuelle perçue sur la base d'un travail effectif durant les cinq dernières années après valorisation des catégories octroyées pour départ en retraite avec l'ensemble des primes et indemnités soumises à cotisation de la sécurité sociale rapportées au mois considéré.

Les éléments exclus du champ de calcul du meilleur salaire mensuel cotisable sont :

- Les rappels qui ne concernent pas directement le mois considéré.
- L'indemnité de congé payé « ICP ».
- La prime d'encouragement ou d'intéressement annuelle.

Article 203.

Le montant de la prime de fin de carrière servie aux ayants droits des travailleurs décédés en cours d'activité à titre de participation de l'employeur aux frais funéraires est fixée à vingt-quatre fois le meilleur salaire mensuel cotisable perçu par l'agent décédé.

Article 204.

L'entreprise versera une prime de fin d'activité fixée à douze « 12 » fois le dernier salaire de base avec les primes et indemnités liées au poste perçue par l'agent ayant été atteint au cours de son activité d'une invalidité absolue et définitive.

Cette prime est versée aux travailleurs en invalidité de la deuxième et troisième catégorie et qui sont considérés en état d'incapacité physique totale de travail constaté médicalement par le médecin traitant et jouissant d'une rente d'invalidité.

Le règlement de cette prime sera effectué après « 30 » trente jours suivant la remise des pièces justificatives attestant le paiement des arrérages de la pension d'invalidité attribuée par la caisse de sécurité sociale ainsi qu'une notification d'attribution de la pension.

TABLEAU DE BORD Mensuel / RESSOURCES HUMAINES
SOMIFER SPA

Tableau 1/ Typologie des effectifs

	previsions Annuelles	Exercice mois mars 2019					Exercice mois mars 2018				
		Contractuels		Permanents		Effectif total	Contractuels		Permanents		Effectif total
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Cadres Dirigeants	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
Cadres Supérieurs	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Cadres	14	0	0	6	8	14	3	1	3	7	14
Maitrises	48	0	9	0	38	47	1	15	0	29	45
Executions	4	0	2	1	0	3	1	1	0	0	2
TOTAL	68	0	12	7	47	66	5	18	3	37	63
Sécurité	17	0	1	0	16	17	0	3	0	14	17
CTA		0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Apprentis		2	7	0	0	9	1	5	0	0	6
Autres formules		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicapés		0	1	0	0	1	0	0	0	0	0

Total Effectifs

66	54	Permanents
	12	Contractuels
dont	0	CTA

07/05/2018

01 up 8 p, 2018

Etat du Personnel au 31/12/2018

UNITE MINE DE KHANGUET

N°	Nom	Prénom	Date de Naissance	Date de Recrutement	Ancienneté au 31/12/2018	Date de sortie a 60 ans	N: Année restante départe à 60 ans	M: nombre de Mois accordé par convention
1	x		23/06/1968	21/01/1995	23	23/06/2028	12	24
2			02/04/1970	21/01/1995	23	02/04/2030	13	24
3			14/03/1978	21/01/2006	12	14/03/2038	21	24
4	y		27/03/1971	24/02/2004	14	27/03/2030	14	22
5			04/04/1967	24/05/1994	24	04/04/2027	10	24
6	z		22/12/1962	12/05/2002	16	22/12/2022	5	18
7			19/06/1972	15/10/2002	16	19/06/2032	15	24
8			31/01/1979	02/04/2002	16	31/01/2039	22	24
9	w		04/05/1970	30/04/2006	12	04/05/2030	13	20
10			00/00/1967	05/02/2007	11	2027	10	18
11			07/03/1974	27/03/2007	11	07/03/2034	17	22
12			03/07/1982	09/02/2008	10	03/07/2042	24	24
13			11/04/1982	26/01/2008	10	11/04/1942	24	24
14			01/03/1979	02/02/2008	10	01/03/1939	21	24
15			23/12/1977	26/01/2008	10	23/12/1938	19	24

اعداد رقم 08 تاريخ 02

Calcul de la Prime de Départ à la Retraite au 31/12/2018

UNITE MINE DE KHANGUET

N°	Nom	Prénom	N	M	Meilleur Salaire mensuel 2017	Probabilité de Présence	$(1+t)^n \times (1+i)^{-n}$	Prime de Départ
1	X		12	24	114 095,98	0,97	0,71315956	1 894 261,91
2			13	24	196 100,00	0,97	0,693349366	3 165 284,07
3			21	24	126 075,73	0,97	0,553448266	1 624 394,46
4	Y		14	22	108 179,79	0,97	0,674089629	1 556 174,14
5			10	24	98 663,70	0,97	0,754492762	1 732 987,59
6	Z		5	18	91 717,75	0,97	0,868615832	1 390 994,37
7			15	24	93 538,18	0,97	0,655365421	1 427 103,31
8			22	24	70 323,08	0,97	0,538075434	880 894,75
9	E		13	20	79 184,06	0,97	0,693349366	1 065 103,03
10			10	18	78 735,14	0,97	0,754492762	1 037 212,928
11			17	22	78 994,60	0,97	0,619461413	1 044 253,833
12			24	24	101 092,48	0,97	0,508595045	1 196 944,329
13			24	24	86 444,28	0,97	0,693349366	1 395 312,099
14			21	24	83 393,48	0,97	0,553448266	1 074 464,582
15			19	24	89 915,58	0,97	0,585524638	1 225 640,492
16			4	8,4	95 857,02	0,97	0,893433375	697 809,8827
								22 408 835,78

SOCIETE DES MINES DE FER D'ALGERIE SOMIFER - Spa

Calcul de la Prime de Départ à la Retraite

Table de calcul de capitalisation à 5% et Actualisation à 6%

Période	$(1+t)^n$	$(1+i)^{-n}$	$(1+t)^n \times (1+i)^{-n}$
	5%	6%	
1	1,05	0,925926	0,9722223
2	1,1025	0,857339	0,945216248
3	1,157625	0,793832	0,918959769
4	1,215506	0,73503	0,893433375
5	1,276282	0,680583	0,868615832
6	1,340096	0,63017	0,844488296
7	1,4071	0,58349	0,821028779
8	1,477455	0,540269	0,798223135
9	1,551328	0,500249	0,776050281
10	1,628895	0,463193	0,754492762
11	1,710339	0,428883	0,733535321
12	1,795856	0,397114	0,71315956
13	1,885649	0,367698	0,693349366
14	1,979932	0,340461	0,674089629
15	2,078928	0,315242	0,655365421
16	2,182875	0,28189	0,615330634
17	2,292018	0,270269	0,619461413
18	2,406619	0,250249	0,602253998
19	2,52695	0,231712	0,585524638
20	2,653298	0,214548	0,569259779
21	2,785963	0,198656	0,553448266
22	2,925261	0,183941	0,538075434
23	3,071524	0,170315	0,52312661
24	3,2251	0,157699	0,508595045
25	3,386355	0,146018	0,494468784
26	3,555673	0,135202	0,480734101
27	3,733456	0,125187	0,467380156
28	3,920129	0,115914	0,454397833
29	4,116136	0,107328	0,441776645
30	4,321942	0,099377	0,42950163
31	4,538039	0,092016	0,417572197
32	4,764941	0,0852	0,405972973
33	5,003188	0,078889	0,394696498
34	5,253347	0,073045	0,383730732
35	5,516015	0,067635	0,373075675
36	5,791816	0,062629	0,362735644
37	6,081407	0,057985	0,352630385
38	6,385477	0,05369	0,34283626
39	6,704751	0,049713	0,333313286
40	7,039989	0,046031	0,324057734

03/10/08 08:55:11

LE DE KHANGUET TEBESSA

Prime de Fin de Carrière

الملاحه, رقم 09

Nom
Prénoms
Matricule

1759

Date de mise à la retraite 20/10/2016

Mois sélectionné: MAI 2016

Tébessa, le 19/10/2016

Heures Effectives	173,33	34 040,79
I.E. Professionnelle	49,16%	16 734,45
I.R.I	151	3 473,00
IND dange 1	8,00%	2 723,26
ind salissure	8,00%	2 723,26
IND PENEABILITE 2	7,00%	2 382,86
ind insalubrite 1	7,00%	2 382,86
PRIME CARRIRE		1 000,00
P.R. Collectif	40,00%	13 616,32
P.R. Individuel	20,00%	6 808,16
Brut Cotisable		85 884,95

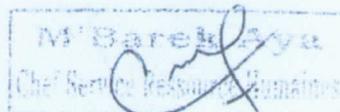
Nombres de mois	14
-----------------	----

Indemnité Fin de Carrière	1 202 389,35
---------------------------	--------------

Retenu IRG 10%	-120 238,93
----------------	-------------

Net à Payer	1 082 150,41
--------------------	---------------------

LEMOUCHI Ahlem
Cadre Charge de La paie



Balance Générale

Arrêté au 31 Décembre < Etat Provisoire >

2017

B.R. au jour

B.R. au jour

Compte	Intitulé	A/Nouveau		Mvts du Mois		Cumul à ce jour		Solde	
		Débit	Crédit	Débit	Crédit	Débit	Crédit	Débit	Crédit
151110000	PROVISIONS (INDIEMNITE DE FIN CA		17 888 538.01		4 522 297.77		4 522 297.77		22 408 835.78
153	PROVISIONS POUR PENSIONS ET OBL		17 888 538.01		4 522 297.77		4 522 297.77		22 408 835.78
		0.00	17 888 538.01	0.00	4 522 297.77	0.00	4 522 297.77	0.00	22 408 835.78

151

e

PIECE COMPTABLE

Décembre

N° : 000046

Journal : 80 OPERATIONS DIVERSES

Date : 31/12/2018

Référence

Libellé : IDR 2018B ET REMISE EN ETAT DES LIEUX 2018

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	VTR	Libellé	Debit	Crédit
1	6861115300		COP	IDR 2018	4 522 297.77	
2	1531110000		PR1	IDR 2018		4 522 297.77
3	1331110000		CA4	IDR 2018	1 175 797.42	
4	6021113310		IPD	IDR 2018		1 175 797.42
5	6061115300		COP	REMISE EN ETAT DES LIEUX 02% CA 2018	10 232 888.43	
6	1561110000		PR1	REMISE EN ETAT DES LIEUX 02% CA 2018		10 232 888.43
Total Piece					15 930 983.62	15 930 983.62

Etabli par :

Visé par :

الفهرس

العام

الفهرس العام

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	قائمة الاختصارات
أ - هـ	المقدمة العامة
43 -2	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتقييم الإكتواري لمنافع الموظفين
2	مقدمة الفصل.
3	المبحث الأول: الدراسات السابقة.
3	المطلب الأول: الدراسات العربية.
5	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.
6	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
8	المبحث الثاني: تقديم للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين.
8	المطلب الأول: مفاهيم حول منافع الموظفين.
8	1- تعريف منافع الموظفين.
9	2- تقسيمات منافع الموظفين.
9	1-2- تقسيمات منافع الموظفين وفق (IAS 19).
10	2-2- تقسيمات منافع الموظفين وفق (SCF).
13	3- أهمية منافع الموظفين.
13	المطلب الثاني: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين.
13	1- نشأة وتطور المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) منافع الموظفين.
14	2- هدف ونطاق المعيار.
14	1-2- هدف المعيار.
15	2-2- نطاق المعيار.

16	3- متطلبات الاعتراف والقياس للمعيار المحاسبي الدولي (IAS19).
16	3-1- منافع الموظفين قصيرة الأجل.
18	3-2- منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة.
23	المطلب الثالث: الإفصاح عن منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19).
23	1- البنود المعترف بها في قائمة الميزانية.
24	2- البنود المعترف بها في جدول حسابات النتائج.
24	3- الإفصاح عن منافع الموظفين.
26	المبحث الثالث: التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد انتهاء الخدمة.
26	المطلب الأول: طريقة تقييم منحة الذهاب للتقاعد (IDR) وفق لخطط الخدمات المحددة.
26	1- الأساس النظري لمكافئة نهاية الخدمة.
27	2- تقييم منحة الذهاب للتقاعد وفقا لخطط المنافع المحددة.
28	2-1- القيمة الحالية للالتزام.
29	2-2- طريقة التقييم الإكتواري لقياس التزام المنافع المحددة.
33	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنحة الإحالة على التقاعد (IDR).
33	❖ المعالجة المحاسبية لمؤونة منحة الإحالة على التقاعد (IDR).
39	المطلب الثالث: الفروقات وصعوبات التطبيق للتقييم الإكتواري.
39	1- الفروقات التنبؤية.
41	2- صعوبات تطبيق التقييم الإكتواري لمنافع الموظفين.
43	خاتمة الفصل:

47-45	الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة مناجم الحديد - تبسة
45	مقدمة الفصل.
46	المبحث الأول: نظرة عامة لمؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
46	المطلب الأول: تقديم لمؤسسة مناجم الحديد Somifer - تبسة.
48	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
51	المطلب الثالث: أهداف مؤسسة مناجم الحديد - تبسة .
52	المبحث الثاني: الممارسة المحاسبية لمنافع الموظفين بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
52	المطلب الأول: منافع الموظفين بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
52	1- المنافع قصيرة الأجل بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
52	1-1- الأجور في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
53	1-2- الاشتراكات الأجرية (المرتبطة بالأجور في مؤسسة - مناجم الحديد - تبسة).

55	2- المنافع طويلة الأجل بمؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
55	المطلب الثاني: حساب منحة الإحالة على التقاعد في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
55	1- تحديد المؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد (IDR) في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
59	2- تحديد منحة الذهاب للتقاعد (IDR).
61	3- التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد في مؤسسة مناجم الحديد - تبسة.
61	3-1- التسجيل المحاسبي للمؤونة المخصصة لمنحة الإحالة على التقاعد.
62	3-2- التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد.
63	المطلب الثالث: النتائج والمناقشة.
63	1- بالنسبة لمنافع الموظفين قصيرة الأجل.
64	2- بالنسبة لمنافع الموظفين طويلة الأجل.
67	خاتمة الفصل:

73 -69	الخاتمة العامة
--------	----------------

77-75	قائمة المراجع
91-79	قائمة الملاحق
95-93	الفهرس العام

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة إمكانية تطبيق طريقة التقييم الإكتوارية لمنافع الموظفين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وإعطاء نظرة حول منافع الموظفين، وذلك من خلال المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر (IAS19) منافع الموظفين، الذي أقر شروط الاعتراف والقياس والإفصاح لهذه المنافع في كل أشكالها المقدمة من طرف المؤسسة لموظفيها لقاء الخدمات التي قاموا بها.

كما تطرقت هذه لدراسة في مؤسسة مناجم الحديد- تبسة، لكيفية حساب ومعالجة وتقييم منحة الإحالة على التقاعد التي تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة التي تستند في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة، وفق تقنيات إكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية والتي تعالج محاسبيا كعبء تتحمله المؤسسة.

الكلمات الافتتاحية:

المعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر- منافع الموظفين - منحة الإحالة على التقاعد

R ésum é:

L'objectif de cette étude est de déterminer la possibilité d'appliquer la méthode d'évaluation actuarielle sur l'avantage du personnel de l'établissement économique algérien.

Et pour donner un point de vue sur les avantages du personnel, par le biais de la norme (IAS19), qui reconnaît les exigences de comptabilisation, d'évaluation et de divulgation de ces avantages sous toutes leurs formes fournis par la société à ses employés pour les services qu'ils ont rendus.

Cette étude portait également sur le calcul, le traitement et l'évaluation de l'indemnité de départ à la retraite dans la société des mines de fer de Tébessa, celle méritée, après l'achèvement de la période de service qu'est calculée sur la base des régimes à prestations définies basés sur des techniques actuarielles basées sur des hypothèses financières et démographiques comptabilisées comme charges supporter par l'entreprise.

Mot Cl é:

La norme (IAS 19) – les avantages de personnels- l'indemnité de départ à la retraite