



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: محاسبة وتدقيق

بعنوان:

المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي

- دراسة حالة عمال الصندوق الوطني للتقاعد فرع ورقلة -

من إعداد الطالبة: روفيا فتني

نوقشت بتاريخ: .../.../2020/2019

من طرف اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ(ة): (جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) رئيسا .

الأستاذ: محمد العربي قزون (جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقرا .

الأستاذ(ة): (جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مناقشا .

السنة الجامعية 2020/2019



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

التخصص: محاسبة وتدقيق

بعنوان:

المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي

- دراسة حالة عمال الصندوق الوطني للتقاعد فرع ورقلة.

من إعداد الطالبة: روفيا فتني

نوقشت بتاريخ:/..../2019/2020

من طرف اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ(ة): (جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) رئيسا.

الأستاذ: محمد العربي قزون (جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقررا.

الأستاذ(ة): (جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية 2019/2020

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمان بارك الله في عمرهما

إلى أخوتي وأخي

إلى أساتذتي الكرام وإلى كل من كان لي سند وعون في إتمام هذه الدراسة

إلى من يسر لي الله لقاءهم ورضيت بصحبتهم عسى أن تبقى علاقتنا خالدة:

إلينا، يسرى، دلال، خالد، زياد، رضوان

إلى دفعة محاسبة و تدقيق

2020/2019

روفيا

الشكر و التقدير

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه الذي أعطى كل شيء عدد خلقه و زنة عرشه و مداد كلماته

و الحمد لله على توفيقنا في إتمام هذا العمل المتواضع

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذ الفاضل "مُحَمَّد العربي قزون" لقبوله الإشراف على هذا العمل

وعلى ارشاداته ونصائحه جزاه الله خيرا

كما أتوجه بالشكر إلى جميع عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة - خاصة السيد منير

رحموني و السيد عبد الوهاب على مدهم لنا يد العون من أجل إجراء الدراسة الميدانية

لكل من ساعدني و نصحني و شجعني على انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية حساب وتحديد منحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي ، وكذلك محاولة إعطاء نظرة على المعيار المحاسبي الدولي 19، وما مدى توافقه مع النظام المحاسبي المالي في معالجة منافع المستخدمين، وفي سبيل تحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي وكذلك على المقابلة الشخصية كوسيلة للقيام بالجانب التطبيقي والتي قمنا من خلالها بمقابلات شخصية مع مسؤولين في مصلحة المستخدمين ومصلحة المحاسبة والمالية وتحليل الوثائق، توصلنا إلى أن المؤسسة تعتمد على قواعد تقييم منافع طويلة الأجل وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي والذي يعبر عن الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

منحة الذهاب للتقاعد، نظام محاسبي مالي، معيار محاسبي دولي، منافع مستخدمين، منافع مستخدمين طويلة الأجل.

Abstract

This study aims to know how we count and record the End service grant accounting to the financial accounting system furthermore it attempts to give a look on the international accounting standard 19 and how it corresponds with the financial accounting system in processing the benefits of the users to achieve the goals of this study , we rely on the descriptive method to study a status which we did personal interviews with responsible in the users department and financial accounting department , also we analysing the foundation documents, because of that we figured that the foundation depends on rules for assessing long term user benefits according to what the financial accounting system stipulated which it expresses the real financial position of the institution .

The key words :The End service grant, The financial accounting system, the international accounting standard, the benefits of users, the long term users benefit

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
X	قائمة الاختصارات
أ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لمنافع المستخدمين	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي والمعايير الدولية
3	المطلب الأول: منافع المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19
5	المطلب الثاني : منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي
15	المبحث الثاني : عرض الدراسات السابقة
15	المطلب الأول: الدراسات التي تناولت كفاءات المعالجة المحاسبية
16	المطلب الثاني: الدراسات التي تناولت كفاءات الحساب والتقدير
18	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية للمعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب الى التقاعد في مؤسسة CNR	
20	تمهيد
21	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة
21	المطلب الأول: طريقة الدراسة
23	المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة
23	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
23	المطلب الأول : المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب إلى التقاعد
27	المطلب الثاني : مناقشة النتائج
28	خلاصة الفصل الثاني

قائمة المحتويات

30	الخاتمة
32	المراجع
35	الملاحق
40	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
6	جدول يبين تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية	1
24	جدول يوضح كيفية حساب مؤونة منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة CNR لسنة 2017	2
26	جدول يوضح كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد الحقيقية في مؤسسة CNR	3

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
35	المادة 196 من الاتفاقية الجماعية للعمل	1
36	جدول يوضح حركة دخول وخروج العمال في المؤسسة	2
37	جدول بيانات جزء من عمال المؤسسة	3
38	كشف راتب يوضح كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد	4

قائمة الاختصارات والرموز

رمز الاختصار	الدلالة
SCF	النظام المحاسبي المالي
IAS19	المعيار المحاسبي الدولي 19
IDR	منحة الذهاب للتقاعد

المقدمة

1. توطئة

قامت الجزائر بإحداث إصلاح محاسبي وذلك بتبني النظام المحاسبي المالي المستمد من المعايير المحاسبية الدولية (IAS /IFRS) والذي عوض المخطط الوطني للمحاسبة Plan comptable national ويهدف هذا التبني إلى إحداث توافق وتوحيد للقواعد المحاسبية وكذلك تغطية احتياجات ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية الوطنية ومعالجة نقائص المخطط الوطني للمحاسبة، خاصة الجانب الذي يعالج المورد البشري باعتباره المورد الأهم في أي مؤسسة فكفاءة أي مؤسسة ونجاحها في نشاطها يرتبط بكفاءة ونوعية مواردها البشرية، والتي تسعى لاستقطابه والمحافظة عليه وذلك بوضع سياسات التعويضات والحوافز خاصة الحوافز المادية وتقديم امتيازات سواء على المدى الطويل أو على المدى القصير؛

إلا أن المؤسسة تواجه إشكالية تقييم وتحديد ومعالجة بعض المزايا التي تمنحها لمستخدميها خاصة ذات الأجل الطويل، وهذا ما تم تناوله في المعيار المحاسبي الدولي 19 (منافع المستخدمين) الذي أقر الاعتراف بهذه المزايا والقياس المحاسبي لها وكذلك الإفصاح عنها في كل أصنافها ومن ضمنها تلك المنافع التي تخص العامل المتقاعد، وخضع المعيار المحاسبي الدولي 19 لعدة تعديلات آخرها كانت في سنة 2013، والتي أحدثت تغييرات جوهرية على صنف مزايا ما بعد نهاية الخدمة.

على ضوء التقديم الموجز الذي تم عرضه تبين الإشكالية الرئيسية للموضوع حول التساؤل التالي:

ما هي خصوصيات المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب إلى التقاعد الخاصة بعمال الصندوق الوطني للتقاعد - ورقة - ؟

2. فرضيات الدراسة

- هناك توافق بين المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد وما جاء في النظام المحاسبي المالي؛

- هناك توافق بين المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد وما جاء في المعيار المحاسبي الدولي 19.

3. مبررات اختيار الموضوع

مبررات موضوعية:

- علاقة الموضوع بمجال التخصص؛

مبررات شخصية:

- الرغبة في التعرف على المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع المستخدمين؛

- الميل الشخصي للبحث في هذا النوع من المواضيع.

4. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى مايلي

- معرفة ما مدى توافق المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي 19؛
- الاطلاع على مدى تطبيق الشروط التي نص عليها النظام المحاسبي المالي الخاصة بتقييم مزايا المستخدمين طويلة الأجل الأخرى؛
- إبراز الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل الأخرى وأثرها على النتيجة المالية للمؤسسة.

5. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في تقييم المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد ومقارنة ذلك مع ما جاء في النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي 19؛
- تحديد أهم المفاهيم المستخدمة في مجال منحة التقاعد.

6. حدود الدراسة

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من ماي 2020 إلى جويلية 2020

الحدود المكانية: تمت الدراسة على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة -

7. منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذا النوع من الدراسات، واعتمدنا على المقابلة الشخصية كوسيلة للقيام بالجانب التطبيقي.

8. مرجعية الدراسة

تم التركيز في هذه الدراسة على الكتب و المجالات و الأطروحات التي لها علاقة بالموضوع.

9. صعوبات البحث

- صعوبة القيام بالجانب التطبيقي نظرا لغلاق المؤسسة محل الدراسة بسبب جائحة كورونا؛

- قلة المراجع بسبب غلق الجامعات و المكتبات.

10. هيكل الدراسة

من أجل دراسة الإشكالية والخروج بنتائج تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول تضمن الخلفيات النظرية والتطبيقية للدراسة حيث تضمن مفهوم منافع المستخدمين وتقسيماتها بالنسبة للنظام المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي 19 وكذا أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، في حين تضمن الفصل الثاني الإطار التطبيقي للدراسة التي قمنا بها في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

الفصل الأول:

الإطار النظري لمنافع المستخدمين

تمهيد :

تم تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الجزائرية بداية من جانفي 2010، واستجدت معه بعض العمليات والمفاهيم الحديثة المستمدة أساسا من المعايير المحاسبية الدولية، ومن بين أهم النقاط التي مستها تلك التغيرات المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد و هي العملية التي نجد الخلفية الفلسفية لها في المعيار المحاسبي الدولي 19 الذي يلقي الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين أثناء وبعد الخدمة، وتأتي هذه المنافع كشكل من أشكال الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة لمستخدميها لقاء الجهود التي قاموا بها، سواء كانوا في حالة عمل دائم بالمؤسسة أو تمت إحالتهم على التقاعد لهذا سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى منافع المستخدمين من منظور النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي 19 من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي والمعايير الدولية

- المبحث الثاني: عرض وتحليل الدراسات السابقة

المبحث الأول: منافع المستخدمين في المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي المالي

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تقسيمات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي 19

المطلب الأول: منافع المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19

نظرا لأهمية الموارد البشرية في المؤسسة، والتكاليف الكبيرة التي تتحملها المؤسسة من جراء استخدامها لهذه الموارد قامت لجنة معايير المحاسبة الدولية بإصدار معيار (IAS19) المزايا الممنوحة للمستخدمين الذي كان يعرف في أول إصدار له بمحاسبة استحقاقات التقاعد في القوائم المالية لأصحاب العمل، حيث يحدد هذا المعيار الاعتراف والإفصاح من قبل أصحاب العمل للمزايا الممنوحة للمستخدمين، ومن خلال هذا المطلب سنقوم بإلقاء الضوء على هذا المعيار ومختلف العناصر التي تطرق إليها.

الفرع الأول: نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي 19

صدر المعيار المحاسبي الدولي 19 لأول مرة عام 1980 وكان التطبيق الفعلي عام 1983 و كان المعيار خاص فقط بنظم التقاعد ولا يتضمن المنافع الأخرى، وأتسم بعدم الاستقرار، حيث أجريت عليه الكثير من التعديلات في مواده وقواعده، ومن أهم هذه التعديلات كانت سنة 1998 حينها أصبح يغطي كل أنواع مزايا المستخدمين، وحاليا يتم إتباع النسخة الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية في 16 جوان 2011 والتي دخلت حيز التطبيق بداية من شهر جانفي 2013¹.

الفرع الثاني: هدف ونطاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19:

إن هذا المعيار يلقي الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمتهم وكذلك منافع المستخدمين بعد التقاعد، إضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية، وفيما يلي عرض أهداف هذا المعيار ونطاق تطبيقه.

1. الهدف: يهدف هذا المعيار إلى بيان الاعتراف والإفصاح عن منافع المستخدمين وينص المعيار على شروط الاعتراف والقياس والإفصاح، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشآت بالاعتراف:²

- بالتزام عليها عند قيام الموظفين بتقديم خدمات لها مقابل منافع سيقوم بدفعها لهم في المستقبل؛
 - بالأعباء والالتزامات المترتبة عليها نتيجة المنافع الاقتصادية الناجمة عن الخدمات التي قدمها الموظفين مقابل المنافع المقدمة لهم.
- ويلزم هذا المعيار صاحب العمل بتطبيق ما ورد فيه على كافة منافع الموظفين.

¹ محمد ياسين غادر، مدى ملائمة معايير المحاسبة الدولية لبناء النظرية العامة المحاسبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2016، ص190

² محمد ياسين غادر، نفس المرجع، ص191

2 نطاق التطبيق : ينطبق هذا المعيار على كافة منافع الموظفين، بما في ذلك تلك المنصوص عليها:³

- بموجب خطط رسمية أو اتفاقيات رسمية أخرى بين منشأة 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.

الفرع الثالث: تصنيفات منافع المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19

صنف المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع المستخدمين إلى أربعة أصناف:

1. **مزايا قصيرة الأجل:** حسب التعديلات الأخيرة للمعيار المحاسبي الدولي 19 (نسخة 2013) تعرف المزايا قصيرة الأجل على أنها كل المزايا التي ينتظر من المؤسسة تسويتها كاملة خلال 12 شهرا التي تلي نهاية الدورة التي قدموا فيها مستخدمو المؤسسة خدماتهم الموافقة ، وتشتمل مزايا قصيرة الأجل على الأجور، العطل مدفوعة الأجر، العطل المرضية مدفوعة الأجر، الانتفاع قصير الأجل، المزايا حسب طبيعتها كالسكن والسيارة والنقل، التعويضات المرتبطة باشتراكات الضمان الاجتماعي والخدمات الأخرى المجانية التي يستفيد منها مستخدمو المؤسسة أثناء نشاطهم وتعويضات الحوافز المدفوعة خلال 12 شهرا الموالية لإقفال السنة المالية⁴.

2. **مزايا نهاية العقد:** هي المزايا التي تمنح للمستخدم كمقابل للتوقف عن العمل (فسخ عقد العمل) ويكون هذا بقرار أحد الطرفين المؤسسة أو المستخدم، والتي يشترط فيها حدا أدنى من الأقدمية، فقد يحدث أن تلجأ مؤسسة ما إلى مخطط إعادة هيكلة وتعرض على إما التسريح أو الذهاب الطوعي مثلا، فيترتب عن المخطط مزايا للمستخدمين، أي أن حدث التسريح أو الذهاب الطوعي هو المولد للمزايا وليست الخدمة المؤداة

من طرف المستخدمين، وحسب التعديلات الجديدة على المعيار المحاسبي الدولي 19 فهذه المزايا هي التي يعترف بها للمستخدمين عندما تكون المؤسسة غير قادرة عن التراجع على عرضها وذلك:

✓ إما لأن المستخدم وافق على شروط المخطط؛

✓ وإما لأن المؤسسة كانت أبلغت شروط المخطط إلى المستخدمين.

ويجب على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار آثار المخطط في نفس تاريخ الاعتراف بالمزايا.⁵

3. **المزايا الأخرى طويلة الأجل:** هي كل مزايا المستخدمين بخلاف مزايا قصيرة الأجل ومزايا نهاية العقد ومزايا ما بعد نهاية الخدمة التي تكون تسويتها منتظرة بعد اثني عشر شهرا التي تلي نهاية الدورة ، ومن أمثلة ذلك نجد الغيابات الطويلة المأجورة، منحة العجز طويلة الأجل، المنح والأجور المؤجلة التي تكون تسويتها بشكل كامل منتظرة لأكثر من 12 شهرا التي تلي نهاية الدورة.⁶

³ طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المحاسبة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط2، 2006، ص12

⁴ محمد أبو نصار وجمعة حميدات، معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية الجوانب النظرية والعلمية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص236

⁵ عكوش محمد أمين، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2011، ص94

⁶ رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الاكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة البويرة، 2018، ص108

4. مزايا ما بعد نهاية الخدمة (منحة الذهاب للتقاعد): تسمى كذلك مزايا ما بعد التشغيل أو مزايا ما بعد نهاية الخدمة

وهي المزايا التي تمنح للمستخدمين بعد مغادرتهم المؤسسة مثل منحة الذهاب للتقاعد والتأمين الطبي والتأمين على الحياة ما بعد التشغيل وتعتبر مزايا ما بعد نهاية الخدمة عن المزايا (غير مزايا نهاية العقد) التي تمنح للمستخدم بعد حياته الوظيفية وخروجه في سن القانوني للتقاعد.⁷

وتتميز في مزايا ما بعد نهاية الخدمة نوعين من الأنظمة هما نظام المساهمات المحددة ونظام المنافع المحددة.⁸

■ **نظام المساهمات المحددة:** في ظل هذا النظام يتم تقدير المزايا وفقا لاشتراكات يتم تحديدها وتحصيلها مسبقا خلال مدة خدمة المؤمن عليهم، بحيث تستخدم هذه الاشتراكات وعوائد استثمارها في سداد قيمة المزايا المستحقة، أي أن المؤسسة (رب العمل) تقطع نسبة من أجور المستخدمين وتدفعها إلى هيئة أخرى مستقلة (صندوق) تكون مكلفة بنظام التقاعد والاحتياط فالتزام المؤسسة في ظل هذا النظام يكون مبنيا على أساس مستوى تمويل وليس على أساس مستوى منافع (مثل نظام تقاعد بمعدل اشتراك 4%)، وفيما يتعلق بمسؤولية المؤسسة فإنها تتوقف عند دفعها لهذه الالتزامات ولا تتحمل أي مخاطر مالية أو اكتوارية لاحقة، وتسجل هذه المساهمات ضمن أعباء الاستغلال الخاصة بالدورة ولا يتطلب تقديرها الاستناد إلى فرضيات اكتوارية.

■ **نظام المنافع المحددة:** في ظل هذا النوع من الأنظمة تتم تغطية مزايا المستخدمين من طرف المؤسسة نفسها أو من طرف صندوق المعاشات، ويجب على المؤسسة أن تخصص مؤونة للإيفاء بالتزاماتها تجاه مستخدميها الحاليين والسابقين تقدرها بناء على فرضيات اكتوارية ومعطيات من تجربتها العملية، فأنظمة المنافع المحددة تنطوي على مخاطر مالية (عدم كفاية أصول النظام لتغطية المزايا) وعلى مخاطر اكتوارية (اختلاف الفرضيات المتوقعة على الفرضيات الحالية) فالتزام المؤسسة في هذا النوع من الأنظمة مبني على أساس مستوى من المنافع وليس على مستوى التمويل، وتعتبر محاسبة هذا النوع معقدة، لذلك ينصح المعيار المحاسبي الدولي 19 المؤسسات باللجوء إلى استشارة خبير اكتواري حتى تتمكن من تحديد مزايا ما بعد نهاية الخدمة بموضوعية.

المطلب الثاني: منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي

يتميز النظام المحاسبي المالي 3 أصناف من منافع المستخدمين وهي مزايا قصيرة الأجل ومزايا نهاية العقد ومزايا طويلة الأجل على عكس المعيار المحاسبي الدولي 19، وحسب المجلس الوطني للمحاسبة CNC فإن منافع المستخدمين هي كل الامتيازات التي تمنحها المؤسسة لموظفيها مقابل خدماتهم سواء كانوا ناشطين أو متقاعدين، تتحملها المؤسسة في شكل أعباء وتقدم في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومعاشات التقاعد... الخ.

➤ **مزايا قصيرة الأجل⁹:** هي كل المزايا التي يجب على المؤسسة تسويتها خلال 12 شهرا التي تلي نهاية الدورة التي تم فيها تقديم الخدمة من طرف المستخدمين، تتمثل في:

⁷ محمد بوتين، المحاسبة المالية و معايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010، ص193

⁸ أمين بن سعيد ويونس الأغواط، إشكالية حساب مزايا الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الجزائر 3، 2013، ص11

⁹ رحيم سعيد، مرجع سابق، ص118

- أجور مستخدمي المؤسسة وما يلحق بها من أعباء اجتماعية؛

- المزايا ذات الطابع المادي مثل السكن و السيارة و الخدمات أو المنتجات المدعومة التي يستفيد منها الأفراد المستخدمين النشطين منهم و المتقاعدين؛

- الاشتراكات في الضمان الاجتماعي المرتبطة بتلك الأجور؛

- العطل المدفوعة الأجر وما يتصل بها من أعباء اجتماعية؛

أي أن المزايا قصيرة الأجل التي تمنحها المؤسسة لمستخدميها خلال دورة معينة تتنوع ما بين المزايا النقدية كالأجور والعطل مدفوعة الأجر، والمزايا الغير النقدية كالسكن والسيارة والتأمين الصحي والمنتجات والخدمات المدعومة من طرف المؤسسة أو المقدمة مجاناً للمستخدمين.

➤ **مزايا نهاية العقد¹⁰**: هي إحدى أصناف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي التي تكون نتيجة قيام أحد طرفي عقد العمل على إلغاءه، كما هو عليه الحال في المعيار المحاسبي الدولي 19، تتعلق هذه المزايا بتعويض التسريح عن العمل والتعويض عن العطل السنوية التي لم يستفيد منها المستخدم المعني بالتسريح، وتم إقرار هذه المزايا في إطار قانون العمل 90-11، ويتم التعويض على هذه المزايا حسب الاتفاقيات الجماعية، ومحددة بستة أشهر على أكثر تقدير. الجدول الموالي يبين الحد الأدنى المطلوب من الأقدمية للحصول على تعويض نهاية العقد وعدد أشهر التعويض الموافقة.

الجدول (01): يبين تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية

عدد الأيام (الجزائر)	الفترة الأدنى
00	أكبر أو تساوي 9 أشهر
00	أكبر أو تساوي سنة
30 يوم	أكبر أو تساوي سنتين
60 يوم	أكبر أو تساوي 4 سنوات
75 يوم	أكبر أو تساوي 5 سنوات
150 يوم	أكبر أو تساوي 10 سنوات
300 يوم	أكبر أو تساوي 20 سنة

المصدر: سعيد رحيم، مرجع سابق

نلاحظ من الجدول أنه يحق للمستخدم المسرح من المؤسسة الاقتصادية الحصول على تعويض إلا إذا تجاوزت أقدميته السنتين وهي مدة طويلة نوعاً ما، وهذا ما يقلل أعباء التسريح لدى خزانة المؤسسة الجزائرية.

¹⁰ رحيم سعيد، نفس المرجع، ص 130

➤ مزاياء المستخدمين طويلة الأجل¹¹: يجمع المجلس الوطني للمحاسبة في صنف واحد بين مزاياء المستخدمين طويلة الأجل ومزاياء ما بعد نهاية الخدمة، وهي عبارة على استحقاقات واجبة الدفع من طرف المؤسسة في فترة تتجاوز اثني عشر شهرا من تاريخ نهاية السنة التي أدو فيها الخدمة، و تتضمن مزاياء هذا الصنف على كل من:

- منحة الذهاب للتقاعد

- المزاياء الأخرى طويلة الأجل

الفرع الثاني: إشكالية حساب منحة الذهاب للتقاعد

تشكل منحة الذهاب للتقاعد التزام على المؤسسة تجاه مستخدميها عند إحالتهم للتقاعد، من خلال هذا الفرع سنقدم عرض مفصل على منحة الذهاب للتقاعد (مفهومها، المعالجة المحاسبية لمؤونة منحة الذهاب للتقاعد، حساب منحة الذهاب للتقاعد)

كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد

● مفهوم منحة نهاية الخدمة: هي مكافئة المستخدمين (خلافًا عن منافع نهاية العقد) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة فهي تمثل تلك المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب للتقاعد¹²، وبمعنى آخر هي منحة يستفيد منها المستخدم بمناسبة انتهاء فترة خدمته القانونية بالمؤسسة وإحالتة على التقاعد، وتحدد قيمتها المالية تناسبًا مع أجرة ومدة العمل الفعلية التي قضاها المعني بالمؤسسة.

● المعالجة المحاسبية لمنحة الإحالة للتقاعد¹³:

تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزام المحتمل دفعها، وباستعمال الطريقة الاكتوارية* المقبولة. وفي هذه الحالة تسجل المؤسسة هذه المنافع المحتمل دفعها في المستقبل على شكل مخصصات في نهاية كل دورة، حيث يجب على المؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف ويجب عليها إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة، ولتقدير هذه المكافئة التي تعد بالنسبة للمؤسسة كمؤونة يتوجب عليها تحديدها:

¹¹ رحيم سعيد، نفس المرجع، ص 131

¹² بلخير بكاري، الطيب مداني، تقييم واقع تطبيق مكافئة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار ENSP، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 7، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2015، ص 176

¹³ الأخضر لقلبي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد IDR وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مجلة المقرزي، جامعة أفلو، العدد 02، 2017، ص 22-25

*الاكتوارية: مهنة تجارية تتعامل مع الأثر الاقتصادي للخطر و عدم اليقين، والاكتواريون يقيمون رياضيا احتمالية وقوع الأحداث وقياس النتائج الطارئة في سبيل تقليل الخسائر المالية الغير مؤكدة والغير مرغوب فيها.

- الامتيازات الممنوحة: وهي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يحصل الموظف على أجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تعاقدياً أو ضمناً (هذا الحق يمكن أن يكون قيمة مطلقة أو قيمة مرتبطة)؛
- الأجر أو المبلغ المرجعي: قاعدة لحساب منافع الإحالة على التقاعد، وقد عرف بموجب الأحكام القانونية والاتفاقيات أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو متغير 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، مع وجوب توفر الشروط الدنيا للاستفادة من هذه الحقوق؛
- معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي: وهو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي والذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد (IDR)، حيث إن تحديد هذا المعدل 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 (PIB)؛
 ونموذج الحساب يتم اختياره بشكل أفضل حسب التزامات المؤسسة تجاه موظفيها في تاريخ التقييم.

معدل الدوران (Turn-Over): هو نسبة من متوسط العمال الداخليين والخارجيين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة، ويحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل الدوران} = \frac{\text{عدد الخارجين في السنة } N + \text{عدد الداخلين في السنة } N}{\text{عدد العمال الاجمالي في } N-1} \times 100$$

الهدف 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 التالية:

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

حيث n تمثل الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب للتقاعد.

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

- احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد : احتمال البقاء على قيد الحياة هو العمر المتوقع لعامل معين إلى غاية إحالته إلى التقاعد وبحسب بالعلاقة:

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

- احتمال التواجد في المؤسسة: من بين طرق حساب احتمال التواجد في المؤسسة يوجد:
 - معدل متوسط العمال الخارجين فقط (غير الداهبين للتقاعد) في فترة عادة ما تكون بين 5 و 10 سنوات وهذا بالنسبة للعمالة الإجمالية في بداية الفترة؛
 - معدل الوفيات.

$$\text{احتمال التواجد في المؤسسة} = \text{احتمال الوفاء} \times \text{احتمال البقاء على قيد الحياة}$$

- معدل الخصم: هو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها كبريات الشركات، تعتبر نسبة خالية من المخاطر. وبالتالي فإن هذه الافتراضات و أساليب الحساب الاكتواري تمكننا من تحديد المؤونة المخصصة لمنافع الإحالة على التقاعد (IDR) عند نهاية كل دورة، وفق العلاقة التالية:

$$\text{المؤونة} = \text{الأجر المرجعي} \times (1 + \text{النومعدل})^n \times (1 - \text{معدل دوران العمال})^n \times (1 - \text{معدل الوفيات})^n \times (\text{الامتيازات}$$

$$\text{الممنوحة} \times \text{الاقدمية المحققة} / \text{الاقدمية القصوى}) \times (1 + \text{معدل الخصم})^n$$

وحسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يتعين على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من أجل ذلك مؤونة للمعاشات ومكاملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها، ويقيد ذلك في الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، بعد احتساب معاشات الإحالة على التقاعد وفق تقنيات حسابية تقدر بصورة صحيحة مبالغ المنافع التي يستحقها الأفراد المحالين على التقاعد بتطبيق الفرضيات الاكتوارية مع ضرورة تحديد القيمة المحينة للمنافع المستحقة وما شابهها، وذلك يتطلب المرور بالمراحل التالية:

- 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 حي تاريخ إحالته للتقاعد، وكذا احتمال بقائه في المؤسسة إلى نهاية مدة عمله بها؛
- تحديد مبلغ المنحة التي يحصل عليها العامل ابتداء من التاريخ الذي ستدفع فيه؛
- تحديد حصة الالتزام المحسوبة والموافقة لحق الأجير بتاريخ التقييم.

ومنه يكون التسجيل المحاسبي الذي يشمل هذه المؤونة على الشكل التالي:

- تكوين المؤونة: و تكون في كل سنة بنفس القيد و بمبالغ مختلفة.
- يكون القيد:

المبالغ		البيــــــــان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
XXXXXX	XXXXXX	<p>ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات و خسائر القيمة- العناصر المالية IDR ح/المؤونات والمعاشات و الالزامات المماثلة تكوين مؤونة منافع التقاعد</p>	153	686x

تسجيل محاسبي لتكوين مؤونة منافع التقاعد

- استرجاع المؤونة: يكون استرجاع المؤونة في حالة وفاة العامل، أو استقالته أو إقالته، ويكون الاسترجاع لجميع السنوات السابقة

- يكون القيد كالتالي:

المبالغ		البيــــــــان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
XXXXXX	XXXXXX	<p>ح/ المؤونات للمعاشات و الالزامات المماثلة ح/ الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم و التموينات استرجاع مؤونة منافع التقاعد</p>	786	153

تسجيل محاسبي لاسترجاع مؤونة منافع التقاعد

• رفع قيمة المؤونة: وتكون في السنة التي تعرف رفع قيمة المؤونة التي يتم حسابها حسب كل مؤسسة، والتي تكون من خلال:

- تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة

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

- تسجيل فرض ضريبة مؤجلة عن هذه الفرق بين المؤونتين.

- يكون القيد كالتالي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		_____ N/.../... _____		
	XXXXXX	ح/ مخصصات الاهتلاكات و المؤونات و خسائر القيمة - أصول مالية	686x	
XXXXXX		ح/ المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة	153	
		تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة		
	XXXXXX	_____ N/..../... _____		
XXXXXX		ح/ الترحيل من جديد (تعديل السنوات السابقة)		
		ح/ المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة	115	
		تسجيل قيمة الفرق في المؤونة		
	XXXXXX	_____ N/.../... _____	153	
XXXXXX		ح/ ضرائب مؤجلة على الأصول (الفرق المعني × IBS)		
		ح/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول	133	
	XXXXXX	تسجيل الضريبة المؤجلة عن الفرق		
XXXXXX			692	

■ حساب منحة الإحالة على التقاعد¹⁴

بعد تكوين المؤونات الخاصة بكل السنوات، تتراكم ضمن حساب 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، قيمة الالتزام الذي شكلتها المؤسسة من أجل التكفل بقيمة المنحة التي ستدفعها للعامل في حالة ذهابه للتقاعد أو ما يطلق عليها منحة الذهاب للتقاعد ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد (القيمة الحالية للالتزام) اتجه المستخدمون يجب تحديد كل من أجور نهاية الخدمة، المزايا المستحقة، الافتراضات المالية، فوائد أصول الخطة.

ويتم تقييمها وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام = مبلغ المزايا المتراكمة للمستخدمين × احتمال دفع المزايا × نسبة الاستحداث

حيث:

- الحقوق المتراكمة من طرف المستخدمين = نسبة منحة آخر الخدمة × الاقدمية × الأجر الأخير × (الاقدمية الحالية/ الاقدمية الكلية)

- احتمال دفع المؤسسة للالتزام = احتمال البقاء على قيد الحياة × احتمال التواجد في المؤسسة أثناء التقاعد

- تخمين الالتزام (نسبة الاستحداث) = (1 + نسبة الإستحداث) - (الاقدمية المستقبلية)

- التسجيل المحاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد

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

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

- القيمة الحالية للالتزام (المنحة) أقل من مخصص المؤونات للمعاشات و الإلتزامات المماثلة: يسجل كإسترجاعات عن الخسائر؛

حيث يجب في كل الحالات ترصيد حساب 153، و يكون التسجيل المحاسبي لهذه المنحة على الشكل:

¹⁴الأخضر لقلبي، عبد العالي منصر، مرجع سابق، ص 25 - 26.

المبالغ		البيانات	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	XXXXXX	ح/ أعباء المستخدمين الأخرى N/.../...N		638x
XXXXXX		ح/ المستخدمون - أجور مستحقة	421	
XXXXXX		ح/ الدولة - ضرائب على الدخل	442	
		تسجيل دفع قيمة المنحة		
	XXXXXX	ح/ المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة N/.../....N		153
XXXXXX		ح/ أعباء المستخدمين الأخرى	638x	
		ترصيد قيمة المخصص		
	XXXXXX	ح/ المستخدمون - أجور مستحقة N/...../.....N		421
	XXXXXX	ح/ أعباء التسيير الجاري الأخرى / أعباء مالية		66x/658
	XXXXXX	أو ح/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)		115
XXXXXX		ح/ الحسابات الجارية البنكية		
XXXXXX		ح/ الاسترجاعات المالية عن خسائر	512	
		القيم و التموينات	786	
		دفع قيمة المنحة		

تسجيل محاسبي لمنحة الإحالة على التقاعد

الفرع الثالث: أثر تطبيق منحة الذهاب للتقاعد على نتيجة المؤسسة

إن لهذا المعيار أثر كبير وواضح على حسابات المؤسسة (الأموال الخاصة و النتيجة)، مما يتسبب في تغيير وتذبذب مردوديتها المالية، وهذا من خلال نظام خطط الخدمات المحددة المتعلقة بمنح التقاعد، والذي يلزم المؤسسة بتكوين مؤونة لهذه المنح المزمع توزيعها عند إنهاء الموظف لخدمته، حيث قلة قليلة من المؤسسات كانت تعمل بهذا النظام، أما فيما يخص الجزائر فلم يعمل به مطلقا من قبل، ومن المرجح أن تطبيق هذا المعيار لأول مرة سيؤثر سلبا على الأموال الخاصة فيخفصها، لأن الاعتراف بالالتزام (التكاليف) الناتج عن المنافع المجمعة من طرف الموظفين في السنوات السابقة، يكون في حساب "الترحيل من جديد" والذي يعتبر عنصر من عناصر الأموال الخاصة، وهذا لاستحالة تحميل هذه التكاليف لنتيجة سنة واحدة لأنها عادة ما تكون ضخمة.

يؤثر المعيار 19 كذلك على نتيجة المؤسسة، وذلك من خلال الاعتراف بالمنافع المجمعة من طرف الموظفين للسنة الحالية كتكاليف على مستوى جدول حسابات النتائج، حيث يؤدي ذلك إلى انخفاض في النتيجة. وقد تكون لهذا المعيار آثار غير محددة (سلبية أو إيجابية) على النتيجة في السنوات اللاحقة، وهذا من خلال التغير الممكن في التقديرات والمعدلات (نسبة الوفيات، معدل التحيين...) المستخدمة في حساب التزام الخدمات المحددة، حيث يتم الاعتراف بنسبة معينة من الفروقات الناتجة عن ما تم تقديره وما وقع فعلا، كأرباح أو خسائر في جدول حسابات النتائج، وكذلك الأمر بالنسبة للتغير في قيمة الالتزام للخدمات المحددة المتعلقة بالسنوات السابقة والناتج عن إجراء وإدخال تعديلات على خطط منح التقاعد في الفترة الحالية، حيث قد تنخفض أو ترتفع قيمة هذا الالتزام وبالتالي يتم الاعتراف بهذا التغير كتكاليف أو أرباح في جدول حسابات النتائج لكن هذه الآثار سواء تعلق الأمر بالتغير في التقديرات أو تعديل خطط المنافع، نادرة الحدوث وإن وجدت فعادة ما تكون لها آثار طفيفة على النتيجة المالية للمؤسسة.¹⁵

¹⁵ محمد أمين عكوش، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2011،

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

في هذا المبحث نتطرق إلى عرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع والوقوف على النتائج التي توصلت إليها، حيث سنقوم بعرض الدراسات التطبيقية السابقة منها الدراسات العربية ومنها الأجنبية، وفي كليهما تم الترتيب حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

المطلب الأول: الدراسات التي تناولت كفاءات المعالجة المحاسبية

1. دراسة (Marc TOURTOULOU, 2012) تحت عنوان "L'impact de la nouvelle norme IAS 19 sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC 40"

هدفت إلى إبراز مدى تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) التزامات المعاشات و ما شابهها على مؤسسات مؤشر (CAC40) و قد اعتمدت الدراسة على الوضعية المالية للمؤسسات (CAC40) نهاية 2011 والوضعية المالية بعد تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) ابتداء من جانفي 2013 وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تحسن في نوعية و شفافية القوائم المالية ، كما أصبحت الميزانية أكثر وضوحا و تعكس الوضعية المالية ونقص في الاعتماد على جدول العناصر خارج الميزانية وفي المقابل أدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) إلى صعوبات وأعباء جديدة تواجه المؤسسات والتي تتمثل في زيادة الأعباء المالية، زيادة في حجم المؤونات ضمن الأموال الخاصة مع التزام التعديل عند نهاية كل سنة.

2. دراسة (Benoit LENRUN, 2013) بعنوان "Les engagements de retraite : les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS"

هدفت إلى تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي للالتزامات المتقاعدين مع معايير المحاسبة الدولية (IAS19) وقد استنتجت الدراسة أن هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) 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 وفي تعريف المزايا الأخرى للمستخدمين على المدى الطويل.

3. دراسة حمزة العراي، بعنوان "المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين"

هدف هذا البحث إلى تحديد الخطط المتبعة لتنفيذ خطط منافع الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية وإلى معرفة طريقة معالجة معايير المحاسبة الدولية لمنافع الموظفين ومعرفة طريقة معالجة النظام المحاسبي المالي لمنافع الموظفين، تمثلت إشكالية البحث في "كيف يتم معالجة منافع الموظفين وفق المعايير المحاسبية الدولية؟" واتبعت المنهج الاستقرائي باعتباره الأنسب للدراسة، وتوصلت

¹⁶ Marc tourtoulou, **l'impact de la nouvelle normes IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés du CAC40,**

¹⁷ Benoit lebrun, **les engagements de retraite: les règles comptables français comparées aux normes IFRSB, revue français de comptabilité,** N° 469 octobre 2013

¹⁸ حمزة العراي، مرجع سبق ذكره

إلى أن منافع الموظفين تأخذ عدة أشكال داخل المؤسسة وأن النظام المحاسبي المالي اقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون التفصيل فيها، وكذلك فيما يخص المعالجة المحاسبية اقتصر النظام المحاسبي المالي على تقديم التسجيلات المحاسبية دون الخوض في أساليب القياس ومعايير الاعتراف المتبعة من قبل المعايير المحاسبية الدولية.

المطلب الثاني: الدراسات التي تناولت كفاءات الحساب و التقدير

4. دراسة (أمين بن سعيد و يونس الأغواطي، 2013) و الموسومة تحت عنوان¹⁹ "إشكالية حساب مزايا (المنحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي"

مداخلة في الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وقد عالجت الدراسة إشكالية "كيف يتم احتساب منحة ما بعد انتهاء الخدمة أو ما يسمى بمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي؟" هدفت إلى تسليط الضوء على العناصر المتمثلة في أنظمة الحوافز وماهيتها وأهم أنواعها وكذلك المعيار المحاسبي الدولي IAS19 مزايا المستخدمين والمعالجة المحاسبية لمنحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات الجزائرية فيما يتعلق بمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي قامت فقط بتغيير أرقام الحسابات ، أما في طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم من جهة ثانية وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام .

5. دراسة (بلخير بكاري و الطيب مداني، 2015) تحت عنوان²⁰ " تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP"

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية باعتبارها مؤسسات مهمة في الاقتصاد الوطني وكذا تعاملاتها العديدة مع المؤسسات الأجنبية على احتساب منحة نهاية الخدمة، تتمثل إشكالية الدراسة في "هل أن مكافأة نهاية الخدمة في المؤسسة الوطنية للآبار ENSP مطبقة وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي في الجزائر؟" وتمثلت عينتها في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP حيث تمت الدراسة التطبيقية من خلال تحليل وثائق المؤسسة لمعرفة كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة، ومن أبرز نتائجها أن المؤسسة محل الدراسة تطبق النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق باحتساب منحة نهاية الخدمة.

¹⁹ أمين بن سعيد و يونس الأغواطي، مرجع سبق ذكره

²⁰ بلخير بكاري، مداني الطيب ، مرجع سبق ذكره

6. دراسة (الأخصر لقلبي و عبد العال منصر، 2017) بعنوان²¹ "محاكاة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي SCF"

هدفت إلى إبراز تقييم ومعالجة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في ظل القوانين الخاصة بالجزائر، وتمثل إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الأتي " كيف يتم تحديد وتسجيل منحة الإحالة على التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي SCF وفي ظل تبني المعيار المحاسبي الدولي IAS19؟" تمثلت عينة الدراسة التطبيقية في مؤسسة الاسمنت (STC) بتبسة وتم الاعتماد على وثائق المؤسسة محل الدراسة ، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها أن منحة الإحالة للتقاعد (IDR) تعتمد في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة وذلك وفق تقنيات اكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية (معدل الوفيات، معدل الدوران المستخدمين، معدل التحيين، معدل نمو الأجور...) حيث بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها.

²¹الأخصر لقلبي و عبد العال منصر، مرجع سبق ذكره

خلاصة الفصل

بعد إعطاء نظرة عامة حول منافع المستخدمين بمختلف أنواعها حسب ما جاء في النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي 19، نجد أن النظام المحاسبي المالي استمد كل ما يخص منافع المستخدمين من المعيار المحاسبي الدولي 19 وهو ما يحقق توافق بينهما من حيث المصطلحات، نطاق التطبيق، وطبيعة منافع المستخدمين كلاهما اتفقا على أنها أعباء تقع على عاتق المؤسسة وكذلك المعالجة المحاسبية للمنافع، واختلافا من حيث التصنيف، ميز النظام المحاسبي المالي 3 أصناف من منافع المستخدمين على عكس المعيار المحاسبي الدولي الذي ميز 4 أصناف، ونجد أن المعيار قدم تعريف مفصل ودقيق لمنافع المستخدمين بينما النظام المحاسبي المالي اكتفى بتقديم مفهوم ضمني فقط؛

اختلفت أهداف الدراسات من دراسة إلى أخرى ولكنها اجتمعت مع دراستنا في أنها تدرس أهمية منافع المستخدمين وتقسيماتها بكل أشكالها من المنظور المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي 19، وكذلك في كيفية تقييم وحساب منحة الذهاب للتقاعد، تميزت الدراسة الحالية على الدراسات السابقة من حيث الوقوف على نقاط التشابه والاختلاف بين SCF و IAS19 في ما يخص منافع المستخدمين، وكذلك ركزت على الصعوبات والمشاكل التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية في تقييم منحة الذهاب للتقاعد وأثر تطبيقها على نتيجة المؤسسة.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية للمعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب إلى التقاعد

تمهيد

تعتبر منحة الذهاب للتقاعد من أهم المنافع التي تقدمها المؤسسة للعمال لقاء المجهودات التي قاموا بها، وكذلك تعتبر إحدى أهم الامتيازات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي والهدف هو معرفة كيفية تقييم وتحديد هذه المنحة و تسجيلها محاسبيا. لذلك سوف نحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى كيفية تحديد وتسجيل هذه المنحة في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، وقمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين كمايلي:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة و مناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة

المطلب الأول: طريقة الدراسة

قصد الإلمام بجوانب الدراسة وللوصول إلى الأهداف واستخلاص النتائج وسعياً منا للإجابة على الإشكالية المطروحة سنعرض أهم الأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية .

الفرع الأول: منهج الدراسة و مصادر المعلومات

أولاً: المنهج المتبع في الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وفي موضوعنا هذا تمت دراسة الحالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - ورقلة - محاولة تشخيص واقع تطبيق وحساب منحة نهاية الخدمة في المؤسسة سمح لنا هذا المنهج بجمع المعطيات اللازمة المتعلقة بموضوع دراستنا مما ساعدنا في الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات للوصول إلى النتائج والاستنتاجات.

ثانياً: مصادر المعلومات

اعتمدنا في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين للمعلومات

- المصادر الأولية: من أجل معالجة الجانب التطبيقي للموضوع تم الاعتماد على وثائق والمعلومات المقدمة من طرف مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد؛
- المصادر الثانوية: تمت معالجة الجانب النظري للموضوع بناء على مراجع باللغة العربية المتمثلة في الكتب و رسائل الدكتوراه والمجستير والمقالات.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة

أولاً: تعريف مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد _ وكالة ورقلة _

تم افتتاح وكالة ورقلة للصندوق الوطني للتقاعد في الثلاثي الأخير من سنة 1986 طبقاً للمرسوم 223/58 الصادر في 20 أوت 1985، وذلك بمقر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بورقلة ثم تم تحويل المقر الوكالة إلى المقر الجديد الواقع بمنطقة التجهيزات العمومية بورقلة في شهر ماي 2011 و الذي تبلغ مساحته 3200 م² وبتكلفة انجاز تقدر ب 136463957.25 دج، وتسير وكالة ورقلة ملفات المعاشات التابعة لها إقليمياً والمنتمية لواحد وعشرون بلدية

ثانيا: نشاطات و أهداف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

➤ نشاطات وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

يبدأ عمل الوكالة بمجرد إيداع طلب التقاعد حسب الطرق التالية:

1. عن طريق المستخدم بالنسبة للعاملين

2. عن طريق المعني نفسه

3. عن طريق البريد

حيث تعتمد وكالة CNR في نشاطها على سبعة خطوات:

- الخطوة الأولى: التحقق من ملف التقاعد: تتم هذه الخطوة بعد استلام طلب التقاعد؛

- الخطوة الثانية: مراقبة طلب الحصول على ملف التقاعد؛

- الخطوة الثالثة: مراقبة هوية ومسار المهني لطالب التقاعد، ويتم مراقبة هوية طالب التقاعد عن طريق التقاعد عن طريق التأكد

من مطابقة مجموعة الوثائق المسلمة مع المعلومات المصرحة بها في خانات طلب التقاعد؛

- الخطوة الرابعة: إجراءات الإحالة للتقاعد؛

- الخطوة الخامسة: مراقبة الملف عن طريق الإعلام الآلي؛

- الخطوة السادسة: فتح ملف التقاعد على مستوى الوكالة؛

- الخطوة السابعة: حساب المنح والأجور تتم هذه الخطوة على مستوى قسم المحاسبة، وتحدد منح وأجور المتقاعدين وذوي الحقوق

وفق القوانين والمراسيم المضبوطة والمسطرة من طرف الدولة والموضحة في القانون المتعلق بالتقاعد.

➤ أهداف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد:

من بين أهداف وكالة CNR التي يغلب عليها طابع اجتماعي هي:

- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الاجتماعية فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الاجتماعي؛
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة والمتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة والغير المأجورة وذوي الحقوق؛
- تطبيق تشريعات ونصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي؛
- ضمان السير الحسن في منح الأجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

- **المقابلة الشخصية:** تمت المقابلة الشخصية مع مسئول مصلحة المحاسبة و المالية و ذلك من خلال الأسئلة المطروحة بغرض الحصول على المعلومات حول كيفية تكوين مؤونة التقاعد وحساب منحة الذهاب للتقاعد؛
- **وثائق المؤسسة:** المصدر الثاني الذي اعتمدنا عليه في دراستنا هو الوثائق الخاصة والمتعلقة بإجراءات وحساب منحة نهاية الخدمة.

المبحث الثاني: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

المطلب الأول: المعالجة الحاسوبية لمنحة الذهاب للتقاعد

تتم معالجة منافع طويلة الأجل والمتمثلة في منحة الذهاب للتقاعد حسب نظام الخدمات المحددة، بنفس الطريقة التي سبق وأن تطرقنا إليها في الجانب النظري والتي نص عليها المعيار الدولي 19، وتم معالجتها على مستوى قسم المالية والمحاسبة.

الفرع الأول: تحديد وتسجيل المؤونة المخصصة لمنحة الذهاب للتقاعد

تعتمد مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لحساب وتحديد المؤونة المخصصة لمنحة الإحالة للتقاعد نموذج رياضي خاص بما يدرج الفرضيات المالية والديموغرافية والخصوصيات الفردية لمستخدميه واحدا تلو الآخر مما يمكنها من تقدير المؤونة الإجمالية الواجب تخصيصها لمواجهة هذا الالتزام.

- يعطى النموذج الرياضي بالعلاقة الآتية:

مؤونة الإحالة للتقاعد = أجره المنصب الشهرية \times (1- معدل الزيادة في الأجر)ⁿ \times عدد الأشهر الممنوحة حسب القانون الداخلي للمؤسسة \times احتمال التواجد في المؤسسة \times احتمال البقاء على قيد الحياة \times (1- معدل الخصم)ⁿ \times (عدد سنوات العمل / السنوات الكاملة)

ومن خلال هذا النموذج الرياضي نميز الفرضيات المالية والديموغرافية الآتية:

1. **الفرضيات الديموغرافية:** تتمثل الفرضيات الديموغرافية التي تتخذ كعناصر لتقييم مؤونة الذهاب للتقاعد في مؤسسة CNR
 - 1-1. نسبة دوران العمال: احتمال مغادرة مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد CNR هو 1% نظرا لأن خروج العمال من المؤسسة قبل سن التقاعد نادر جدا وهذا حسب تقديرات المستولين؛
 - 1.2 - نسبة الوفيات: تم الاعتماد على النسبة الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) والتي بلغت 4,449 في الألف في نهاية 2012 (تقريبا تساوي 0,00449)؛
 - 1.3 - سن التقاعد: وهو محدد ب 60 سنة، حسب المرسوم الرئاسي رقم 78 المؤرخ في 2016/12/31.

2. المتغيرات المالية: تتمثل أهم الفرضيات المالية في العناصر الآتية:

1.2- معدل تطور الأجور: تم تحديده من طرف المؤسسة بنسبة 8% سنويا؛

2.2- معدل الخصم: تم اعتماد نسبة التضخم السائد في الجزائر وهي 5% و هذا بتوصية من بعض الخبراء؛

3.2- المنافع الممنوحة للموظف مقابل كل سنة خدمة: حسب القانون الداخلي للمؤسسة " يستفيد العامل المزمع إحالته على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة نهاية الخدمة" (الملحق رقم 01).

▪ الجدول الموالي يوضح كيفية تطبيق الصيغة في حساب مؤونة التقاعد لأربعة عمال

الجدول رقم (02): نموذج جدول حساب مؤونة منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة CNR لسنة 2017

البيان	العامل 01	العامل 02	العامل 03	العامل 04
الرقم	01	02	03	04
الاسم و اللقب	XY1	XY2	XY3	XY4
الجنس	M	M	M	M
تاريخ الميلاد	05/04/1961	31/12/1959	01/12/1962	26/08/1958
تاريخ التوظيف	03/07/1991	19/08/1998	14/09/1991	15/03/1993
السن الحالي	56	58	55	59
سنوات العمل Aa	26	19	26	24
عدد السنوات المتبقية لبلوغ سن 60	4	2	5	1
السنوات الكاملة	30	21	31	25
أجرة المنصب SP	259049.80	54268.19	114458.01	147737.12
الزيادة في الأجور Taux (t)	8%	8%	8%	8%
	1.3604	1.1664	1.4693	1.08
عدد الأشهر الممنوحة	17	11	17	14
احتمال التواجد في المؤسسة	1% (م المغادرة)	1%	1%	1%
احتمال البقاء على قيد الحياة	98.21%	99.10%	97.77%	99.55%
معدل الوفيات	0.00449	0.00449	0.00449	0.00449

الخصم	t	%5	%5	%5	%5
		1.2155	1.1025	1.2762	1.05
Aa/AF		0.8666	0.9047	0.8387	0.96
مؤونة منحة الذهب للتقاعد		6135689.29	681361.21	2961909.49	2219107.85
مجموع المخصصات		11998067.85			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف مصلحة المحاسبة المالية

يوضح الجدول نموذج عن حساب محخص منحة الذهب للتقاعد في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة - لسنة 2017 لمجموع 4 عمال، حيث وبناء على السابق تقوم المؤسسة بالتسجيل المحاسبي سنويا لقيمة المخصص وذلك لإجمالي مخصصات العمال لكل سنة.

سنسجل محخص الذهب للتقاعد للعمال الأربعة الذي قمنا بحساب مخصصاتهم

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2017/12/31		
	11998067.85	ح/مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة - ع المالية IDR		686100
11998067.85		ح/ المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة	153000	
		تسجيل مخصصات التقاعد لأربعة عمال لسنة 2019		

هذا التسجيل المحاسبي يكون سنويا بمبالغ مختلفة حسب الجدول الخاص بحساب المخصصات للعمال.

الفرع الثاني: تحديد و التسجيل المحاسبي لمنحة الذهب للتقاعد IDR

لتحديد منحة الذهب للتقاعد لأي عامل في مؤسسة CNR سيحال على التقاعد في السنة الأخيرة من عمله و في إطار منحة منافع الذهب للتقاعد تقوم المؤسسة بالاعتماد على الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد، حيث يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي IRG بنسبة 10%

منحة الذهب للتقاعد = الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات ض اج الأكثر امتيازاً - IRG (10% من الأجر الخاضع لاشتراكات ض اج × عدد الأشهر الممنوحة

حساب منحة الذهب للتقاعد IDR للعاملين XY3 و XY4، علما أن تم إحالتهم للتقاعد سنة 2018

جدول رقم (03): يوضح كيفية حساب منحة الذهب للتقاعد الحقيقية

البيان	العامل 3	العامل 4
الاسم و اللقب	XY3	XY4
أجرة المنصب S.P	114458.01	147737.12
اشتراكات الضمان الاجتماعي 9%	10301.22	13296.34
الضريبة على الدخل IRG 10%	11445.801	14773.712
منحة الذهب للتقاعد الشهرية	92710.99	119667.068
عدد الأشهر الممنوحة	17	14
منحة الذهب للتقاعد الإجمالية	1576086.83	1675338.952
	3251425.78	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف مصلحة المحاسبة المالية

مع العلم أن المؤونة التقديرية التي تم حسابها في سنة 2017 للعاملين XY3 و XY4 بلغت قيمتها 5181017.34 دج

نلاحظ أن منحة التقاعد المحسوبة عن الأجر الأكثر امتيازاً أقل من مخصصات التقاعد (ح/153) و الفرق بينهما يسجل كإسترجاعات عن الخسائر (حساب 786).

يكون التسجيل المحاسبي كالآتي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	1929591.56	2018/12/31 ح/ المؤونات للمعاشات و الالتزامات المماثلة	786	153
1929591.56		ح/ الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات		
		تسجيل الفرق كإيراد		

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

الفرع الأول: تحليل النتائج

من خلال الدراسة التطبيقية في المؤسسة محل الدراسة نجد:

- أن المؤسسة محل الدراسة تقوم على تعويض العامل على عدد سنوات الخدمة التي قضاها في خدمتها؛
- أن المؤسسة تقوم بمعالجة منافع المستخدمين طويلة الأجل وفق ما جاء به النظام المحاسبي المالي؛
- أن المؤسسة تقوم بتحديد مؤونة منحة الذهاب للتقاعد على نفس المتغيرات التي أقرها النظام المحاسبي المالي المتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي 19 والمتمثلة في المتغيرات الديموغرافية والمالية؛
- أن المؤسسة تعتمد على طريقة خطط المنافع المحددة لتقييم منحة الذهاب للتقاعد.

الفرع الثاني: نتائج التحليل

- تعتمد المؤسسة على الفرضيات الديموغرافية كنسبة دوران العمال و نسبة الوفيات، وعلى المتغيرات المالية كمعدل تطور الأجور ومعدل الخصم لتحديد مخصصات منحة الذهاب للتقاعد؛
- تعتمد المؤسسة على الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق إلى كيفية تحديد وتسجيل منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي حيث تم إجراء هذه الدراسة التطبيقية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة - توصلنا إلى أن المؤسسة تعتمد على الإجراءات في تسجيل وتقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد) وعلى الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الأكثر امتيازاً لتحديد قيمة منحة الذهاب إلى التقاعد الحقيقية.

الخاتمة

خاتمة:

من خلال تناولنا لموضوع المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد قمنا بدراسة الحالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد فرع ورقلة حيث حاولنا معالجة الإشكالية المطروحة التي تتمحور حول كيفية تحديد وتسجيل منحة الإحالة إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، ومن خلال فصلي الدراسة تطرقنا إلى الجوانب النظرية المتمثلة في تقسيمات منافع المستخدمين حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 والنظام المحاسبي المالي، أما الفصل الثاني يتمثل في الدراسة التطبيقية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد عالجنا من خلاله الإشكالية الأساسية المطروحة، وانطلاقاً من الفرضيات يمكن عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها والتوصيات وأفاق الدراسة كمايلي:

1. اختبار الفرضيات:

- بالنسبة للفرضية الأولى والقائمة على مدى وجود توافق بين المعالجة المحاسبية لمنحة التقاعد وما جاء في النظام المحاسبي المالي فقد تم تأكيدها حيث تبين من خلال استعراض أهم ما أقره النظام المحاسبي المالي والتوصيات التي قدمها المجلس الوطني للمحاسبة ومن خلال تصفح أهم المعالجات المحاسبية المعتمدة في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وما تم مناقشته مع المسؤولين في مجال المحاسبة تبين أن المعالجة المحاسبية المعتمدة في هذه الأخيرة مستمدة من متطلبات المنظومة المحاسبية الجزائرية.

- بالنسبة للفرضية الثانية بخصوص وجود توافق بين المعالجة المحاسبية لمنحة التقاعد بين متطلبات النظام المحاسبي المالي وما اعتمده المعيار المحاسبي الدولي 19، تم التحقق منها من خلال الجزء النظري للموضوع، حيث اتضح أن ما اعتمده المشرع المحاسبي في هذا المجال مستمد من فلسفة المعيار 19 في أغلبها.

نتائج الدراسة:

- أن منافع المستخدمين تضم أربعة أصناف حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 وتضم ثلاثة أصناف فقط حسب النظام المحاسبي المالي؛

- أن المؤسسة تقوم بتطبيق قواعد تقييم مؤونة منحة الذهاب للتقاعد وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المال، بناء على فرضيات ديموغرافية و مالية؛

- تقوم المؤسسة بتكوين مؤونة منحة الذهاب للتقاعد وتعمل على تعديلها وذلك إما باسترجاع الفرق (إيراد) أو زيادة الفرق (أعباء) أو الإلغاء، ويكون التعديل نهاية كل سنة؛

- إن تشكيل مخصصات منحة الذهاب للتقاعد له أثر كبير على حسابات ميزانية المؤسسة وذلك ضمن حساب 153 الذي يدخل في الخصوم غير الجارية طويلة الأجل وبالتالي يؤثر على توازن الميزانية؛

- وجود صعوبة في تقييم منافع طويلة الأجل لاعتمادها على الفرضيات الديموغرافية و المالية التي تحتاج لمراجعة دورية لتحديد قيمتها.

2. توصيات الدراسة:

- إعطاء أهمية أكبر لما جاء في النظام المحاسبي المالي فيما يخص حساب و تقييم منحة الذهاب للتقاعد الحقيقية؛
- القيام بالمراجعة الدورية للفرضيات المالية و الديموغرافية للتعبير الحقيقي عن القيمة الحقيقية للمؤونة؛
- ضرورة توسع المؤسسات الاقتصادية في توضيح المعلومات المتعلقة بمنافع المستخدمين خاصة التي تتعلق بمنافع حماية الخدمة.

3. أفاق الدراسة:

من خلال تطرقنا للموضوع حاولنا الإجابة عن التساؤلات المطروحة ومناقشة الفرضيات، إلا أن مجال البحث مزال مفتوحا للإثراء من خلال زيادة حجم الإفصاح في هذه الدراسات:

- دراسة أثر تطبيق منحة الذهاب للتقاعد على نتيجة المؤسسة؛
- دراسة منافع المستخدمين طويلة الأجل في مختلف القطاعات.

قائمة المراجع

أولاً: المصادر و المراجع باللغة العربية

الكتب

1. طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المحاسبة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط2، 2006
2. محمد أبو نصار وجمعة حميدات، معايير المحاسبة و الإبلاغ المالي الدولية الجوانب النظرية والعلمية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008
3. محمد بوتين، المحاسبة المالية و معايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010
4. محمد ياسين غادر، مدى ملائمة معايير المحاسبة الدولية لبناء النظرية العامة المحاسبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2016

الرسائل و الأطروحات

5. رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الاكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة البويرة، 2018
6. عكوش محمد أمين، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2011

المجلات

7. الأخضر لقلطي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد IDR وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مجلة المقريري، جامعة أفلو، العدد 02، 2017
8. 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 7، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2015
9. حمزة العرابي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، جامعة البليدة 2

مداخلات في ملتقيات علمية

10. أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع و أفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 2013

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

12. Benoit lebrun, **les engagements de retraite: les règles comptables français comparées aux normes IFRSB**, revue français de comptabilité, N° 469 octobre 2013

11. Marc tourtoulou, **l'impact de la nouvelle normes IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés des sociétés du CAC40**,

قائمة الملاحق

الفصل الخامس عشر:

منحة نهاية الخدمة

المادة 196: يستفيد العامل المزمع إحالته على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة نهاية الخدمة وتحتسب كما يأتي:

- 04 أشهر من الأجر بعد قضاء 05 سنوات من الحضور الفعلي المستمر.
- 06 أشهر من الأجر بعد قضاء من 06 إلى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
- 09 أشهر من الأجر بعد قضاء من 11 إلى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 11 شهرا من الأجر بعد قضاء من 16 إلى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 14 شهرا من الأجر بعد قضاء من 21 إلى 25 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 17 شهرا من الأجر بعد قضاء من 26 إلى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 20 شهرا من الأجر بعد قضاء مدة تفوق 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

يقصد بشهر من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

يمنح هذا الامتيازات إلى ذوي حقوق العون المتوفى خلال فترة نشاطه ، مهما كان سنه ، وهي قابلة للجمع مع تلك التي تمنح في إطار التأمينات الاجتماعية .

Caisse Nationale des Retraites Agence Locale de la Wilaya de Ouargla

Canevas n° 1 : Base de données des effectifs au cours de 2010 à 2019

N°	Nom	Prénoms	SEXE	Date de Naissance	Date de Recrutement ¹	Date de Démission	Date de décès en Activité	Grade	Cat/Sec	Statut ²	Situation Actuelle	Date d'invalidité ou de Départ à la Retraite	Echelon Actuel	Taux IEP Actuel	Total IEP	Total IEP Hors Secteur	Salaire de poste soumis à cotisation 2010	Salaire de poste soumis à cotisation 2011
11	*	*	M	1961-04-05	03/07/1991*	Néant	Néant	Sous-Directeur Pensions	18/4	CDI	Actif	Néant	9	70,00%	70,00%	4,50%	80 901,01	151 613,12
19	*	*	M	1959-12-31	1998-08-19	Néant	Néant	Agent de Nettoyage N2	06/2	CDI	Actif	Néant	7	42,50%	42,50%	Néant	22 766,58	30 966,91
46	*	*	F	1961-06-12	2010-02-01	Néant	Néant	Agent de Nettoyage N1	05/2	CDI	Actif	Néant	5	23,00%	23,00%	5,00%	15 246,37	24 571,22
77	*	*	M	1960-08-14	1996-05-13	Néant	Néant	Directeur	20/1	CDI	Actif	Néant	10	56,00%	56,00%	7,50%	Néant	Néant
80	*	*	M	1962-12-01	14/09/1991*	Néant	Néant	Chef de Section	12/3	CDI	Retraité	2018-05-01	9	57,00%	57,00%	Néant	50 972,36	66 358,10
84	*	*	F	1958-08-26	1993-03-15	Néant	Néant	Secrét. Principale Direction	14/1	CDI	Retraité	2018-04-01	9	63,50%	63,50%	15,50%	67 647,15	81 740,30
86	*	*	M	1959-03-14	1982-05-10	Néant	Néant	Chef de Division	16/2	CDI	Retraité	2015-06-01	8	72,00%	72,00%	Néant	108 533,70	113 638,16
89	*	*	M	1963-12-17	2006-01-16	Néant	Néant	Sous-Directeur O, Financiers	18/4	CDI	Retraité	2014-07-01	4	46,50%	46,50%	27,00%	101 566,54	145 606,52
90	*	*	F	1959-06-04	1977-12-01	Néant	Néant	Chef de Division	16/2	CDI	Retraité	2014-10-01	8	74,00%	74,00%	Néant	92 011,68	95 455,99
92	*	*	M	1960-09-13	1980-10-21	Néant	Néant	Chef de Section	12/3	CDI	Retraité	2010-04-01	5	60,00%	60,00%	4,50%	58 629,56	Néant
94	*	*	M	1957-02-25	1980-10-20	Néant	Néant	Chef de Service	14/1	CDI	Retraité	2011-10-01	6	65,00%	65,00%	6,00%	68 073,36	100 622,67

(1): Date de recrutement à la CNR ou tout autre organisme du secteur de la Sécurité Sociale

(2): Nature du contrat CDI

(*) Date de recrutement à la CNMA

(**) Agents Mutés à la CNR Ouargla

(***) Agent en Invalidité

(****) Agent Mutée à la CNR Ghardaia

Caisse Nationale des Retraites Agence Locale de la Wilaya de Ouargla				
Canevas n° 3 : Historique Effectifs				
Année	Effectifs au 01/01/ 20XX	Entrées	Sorties *	Effectifs au 31/12/20XX
2008	53	2	1	54
2009	54	13	2	65
2010	65	1	2	64
2011	64	8	2	70
2012	70	0	2	68
2013	68	1	2	67
2014	67	8	3	72
2015	72	1	1	72
2016	72	4	0	76
2017	76	7	4	79
2018	79	0	3	76
2019	76	2	2	76
(*) Démission	Mutation ,Décés et Départ à la Retraite			

CNR

SALAIRE 01 MOIS

MGX — 0000 MR .X M5

13 02 07 CHEF DE SERVICE 3EME CLASSE BANQUE

NUM. S.S. :

024 SALAIRE DE BASE				44325.00
040 SALAIRE DE BASE-ABS				44325.00
100 I.E.P	44325.00	32.50		14405.63
121 I.F.S.P	44325.00	20.00		8865.00
140 INDEMNITE NUISANCE	0.00	0.00		2184.00
145 IND.DE ZONE	44325.00	32.00		14184.00
161 P.R.I	44325.00	25.00		11081.25
200 TOTAL SALAIRE POSTE				95044.88
228 PRIME DE TRANSPORT				2200.00
230 PRIME DE PANIER	22.00	600.00		13200.00
401 RET.SECU.SOCIALE	95044.88	9.00	8554.04	-
705 RET I.R.G	86783.40		19534.00	-
708 MUTUELLE (MGTSS)	95044.88	1.50	1425.67	-
720 SALAIRE UNIQUE				+4000.00
723 FRAIS MUTUELLE				-200.00
754 RETENUE PRET SOCIAL			5000.00	-
900 NET A PAYER				= 79731.17

79731.17

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
X	قائمة الاختصارات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لمنافع المستخدمين	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي و المعايير المحاسبية الدولية
3	المطلب الأول: منافع المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19
3	الفرع الأول: نبذة تاريخية عن المعيار المحاسبي الدولي 19
3	الفرع الثاني: هدف و نطاق المعيار
4	الفرع الثالث: تصنيفات منافع المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19
5	المطلب الثاني: منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي
5	الفرع الأول: تقسيمات منافع المستخدمين حسب SCF
7	الفرع الثاني: إشكالية حساب منحة الذهاب للتقاعد
14	الفرع الثالث: أثر تطبيق منحة الذهاب إلى التقاعد على نتيجة المؤسسة
15	المبحث الثاني: عرض الدراسات السابقة
15	المطلب الأول: الدراسات التي تناولت كفاءات المعالجة المحاسبية
16	المطلب الثاني: الدراسات التي تناولت كفاءات الحساب و التقدير

18	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمعالجة المحاسبية لمنحة الذهب للتقاعد في مؤسسة CNR	
20	تمهيد
21	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة
21	المطلب الأول: طريقة الدراسة
21	الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات
21	الفرع الثاني: مجتمع الدراسة
23	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
23	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
23	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنحة الذهب للتقاعد
23	الفرع الأول: تحديد وتسجيل مؤونة منحة الذهب للتقاعد
25	الفرع الثاني: تحديد وتسجيل منحة الذهب للتقاعد
27	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
27	الفرع الأول: تحليل النتائج
27	الفرع الثاني: نتائج التحليل
28	خلاصة الفصل
30	الخاتمة
32	قائمة المراجع
35	الملاحق
40	الفهرس