



LA FISCALITÉ SALARIALE UN INSTRUMENT DE LA PROTECTION SOCIALE



L'impact de la crise économique mondiale sur l'économie nationale : baisse des prix des hydrocarbures, incite aujourd'hui plus que jamais les pouvoirs publics à adopter, à titre de précaution, des mesures d'urgence tendant à promouvoir les entreprises et encourager le travail indépendant.

La stratégie industrielle lancée au début des années 1970, conjuguée à la mise en place d'un vaste secteur public constitué, essentiellement, d'entreprises publiques nationales, ont favorisé l'essor d'une forme de travail dite le salariat, bénéficiant d'une large couverture sociale et devenant, au fil du temps, prédominant dans son rapport avec le travail indépendant.

Cependant, force est de constater qu'aujourd'hui à travers le monde, sous les coups de boutoir de la mondialisation, les systèmes de protection sociale traditionnels semblent vaciller, imposant à bon nombre d'Etats leur révision, voire leur remise en cause pure et simple.

En Algérie, il est patent que les réformes actuelles soient orientées vers la réalisation d'objectifs clés tels que la promotion des PME, PMI, le soutien de l'emploi et l'encouragement de l'investissement et du travail indépendant.

Parallèlement, et dans le souci d'amortir les coûts sociaux des mutations en cours, les pouvoirs publics ont renforcé le système de protection sociale par l'introduction, pour la première fois, de l'assurance chômage, la consolidation des

assurances classiques : vieillesse et maladie, et l'institution de diverses indemnités complémentaires de revenus destinées à soutenir le pouvoir d'achat des plus démunis, à l'exemple de l'Indemnité pour salaire unique (IPSU) et l'Indemnité complémentaire pour pensions et rentes (ICPR).

La fiscalité salariale adoptée jusque-là s'inscrit dans cette logique hautement sociale, comme l'attestent les exemptions de l'IRG, édictées par le code des impôts directs et taxes assimilées (cf. art. 68), des revenus, subventions et indemnités consentis par l'Etat dans le cadre de la protection sociale.

Les rémunérations issues du travail salarié demeurent, quant à elles, au nom du principe constitutionnel d'égalité devant l'impôt, normalement imposables suivant un régime universel qui tient compte de la différence des salaires servis, des situations personnelles et des charges familiales des contribuables.

Cela dit, compte tenu de l'évolution économique et celle affectant particulièrement la répartition et les niveaux de salaires, l'IRG-catégorie salaires a connu durant cette décennie deux principales réformes en 2003 et 2008.

La plus importante, celle de 2008, a profondément modifié le barème de l'impôt sur le revenu global en lui apportant trois principaux aménagements à savoir :

- le relèvement du seuil de non-imposition de 60 000 DA à 120 000 DA par an ;
- la réduction du taux marginal supérieur de 40% à 35% ;
- la réduction du nombre des tranches d'imposition de cinq (05) à trois (03).

Les objectifs recherchés à travers la refonte du barème de l'IRG étant, à l'évidence, la réduction de la charge fiscale pesant

sur les bas revenus, la stabilisation de celle supportée par les revenus moyens et supérieurs et, enfin, l'harmonisation des niveaux d'imposition des revenus des personnes physiques et des sociétés.

Cette réforme a engendré, comme il était prévisible, un manque à gagner non négligeable pour le budget de l'Etat, mais il demeure certain que la fiscalité salariale continue, grâce à un système de prélèvement aisé et efficace : la retenue à la source, à représenter l'une des ressources les plus stables et les plus sûres pour l'Etat, estimées, durant le premier semestre de l'année 2009, à près de 30% du total des contributions directes.

Le présent numéro de *La Lettre de la DGI* reprend sommairement des dispositions relatives à la fiscalité salariale, en mettant en exergue le traitement fiscal différencié des rémunérations suivant leur nature et leur destination.

Il donne également un aperçu global sur les avantages fiscaux consentis, en matière d'IRG-salaires, pour booster l'emploi.

A. RAOUYA
DGI

Au sommaire

- ▶ **Editorial** Page 2
- ▶ **Eléments constitutifs de la fiscalité salariale** Page 2
- ▶ **Modalités d'imposition de la catégorie des traitements et salaires.** Page 2
- ▶ **Les exonérations de l'IRG/salaires : Protection sociale et encouragement de l'emploi** Page 3
- ▶ **Bon à savoir** Page 4
- ▶ **FAQ** Page 5
- ▶ **Chiffre express** Page 5
- ▶ **Activités du M. Directeur Général** Page 6

I- Éléments constitutifs de la fiscalité salariale

Les traitements, indemnités, émoluments, salaires, pensions et rentes viagères concourent à la formation du revenu global servant de base à l'impôt sur le revenu global.

1- Définition de la notion de salaire et des autres notions voisines

Il n'existe pas de définition légale proprement dite de la notion de salaire. La loi relative aux relations de travail (loi 90.11 du 11.04.1990) y fait cependant mention en définissant plutôt le contrat du travail salarié.

En l'absence d'une définition légale, la doctrine va apporter des éclaircissements permettant de distinguer la notion de salaire des autres notions qui lui sont voisines.

Le terme **«salaire»** désigne toute rémunération constituant la contrepartie de prestations de travail fournies par une réponse (travailleur ou ouvrier) pour le compte d'une autre personne (employeur), en vertu d'un contrat de travail ou d'une convention collective de travail.

- Le terme **«traitement»** désigne la rémunération versée aux travailleurs des administrations et institutions publiques (fonctionnaire).
- Le terme **«émolument»** désigne un ensemble de traitements ou salaires versés à une même personne (généralement ceux d'une année).

- Le terme **«indemnité»** désigne un élément d'une rémunération ou d'un salaire destiné à compenser une augmentation du coût de la vie ou à rembourser une dépense imputable à l'exercice de la profession (prime).

Il désigne également des sommes allouées pour le dédommagement d'un préjudice (indemnité de licenciement) ou des rémunérations liées à certaines fonctions (indemnités allouées à des personnes élues).

Le terme **«prime»** désigne toute somme d'argent payée à un salarié en plus de son salaire, en vue de lui rembourser certains frais (indemnité) ou de l'intéresser à la production, au rendement (gratification).

Le terme **«rémunération»** désigne le prix d'un travail ou d'un service rendu. On distingue :

- **Rémunération principale** : Il y a lieu d'entendre le traitement ou le salaire selon le cas.
- **Rémunération accessoire** : Il est entendu les indemnités, primes, gratification et autres qui sont attribuées en plus de la rémunération principale, même si la personne qui les verse est distincte de celle qui paye la rémunération principale.

Le terme **«pension»** désigne toute prestation en argent versée périodiquement à une personne déterminée.

L'expression **«rente viagère»** désigne toute allocation périodique qu'une personne, appelée débirentier, s'engage à servir à une autre personne, appelée crébirentier, durant la vie de celle-ci.

L'expression **«avantage en nature»** désigne, entre autres, la nourriture, le logement, l'habillement, le chauffage et l'éclairage.

2- Revenus assimilés à des salaires au sens du code des impôts directs (cf. art.67, CID)

Le code des impôts directs assimile, aux fins d'imposition, certains revenus à des salaires. Il s'agit :

- Des rémunérations allouées aux associés minoritaires des sociétés à responsabilité limitée.
- Des sommes perçues en rémunération de leur travail par des personnes exerçant à domicile, et à titre individuel, pour le compte de tiers.
- Des primes de rendement, gratifications ou autres d'une périodicité autre que mensuelle, habituellement servies par les employeurs.
- Des sommes versées à des personnes exerçant en sus de leur activité principale de salariés une activité d'enseignement, de recherche, de surveillance ou d'assistant à titre vacataire, ainsi que les rémunérations provenant de toutes activités occasionnelles à caractère intellectuel.
- Des indemnités, remboursements ou allocations forfaitaires pour frais versés aux dirigeants des sociétés.

II- Modalités d'imposition de la catégorie des traitements et salaires

1-Dans le cadre du régime général

A- Éléments du revenu imposable

L'assiette de l'impôt sur le revenu global-salaire tient compte du montant des pensions, des rentes viagères et des rémunérations principales, augmentées des rémunérations accessoires versées aux bénéficiaires, ainsi que des avantages en nature qui leur sont éventuellement accordés.



B- Exclusions et déductions du revenu imposable

1- Les avantages en nature correspondant exclusivement à la nourriture et au logement consentis aux employés travaillant dans les zones à promouvoir telles que définies par la réglementation en vigueur sont exclus de l'assiette de l'IRG (cf. art. 72 du CID).



2- Le montant de la cotisation des travailleurs aux assurances sociales ainsi que les retenues opérées par l'employeur au titre de la cotisation de pension ou de retraite sont déduits du revenu imposable (cf. art.73 du CID).

C- Barème IRG : Progressivité et charges fiscales allégées pour les salaires modérés

C-1. Calcul de la retenue IRG suivant un barème mensualisé

L'impôt sur le revenu global-salaires est calculé suivant le barème de l'IRG mensualisé ci-après, élaboré en conformité avec les dispositions de l'article 104 du code des impôts directs.

Fraction du revenu mensuel imposable (DA)	Taux d'imposition (%)
N'excédant pas 10 000	0
de 10 001 DA à 30 000	20
de 30 001 DA à 120 000	30
Supérieur à 120 000	35

C-2. Application des abattements
Conformément aux dispositions de l'article 104 du CIDTA, un abattement proportionnel sur l'impôt sur le revenu global égal à 40% est accordé au profit des salariés. Toutefois, cet abattement ne peut être inférieur à 12 000 DA/an ni supérieur à 18 000 DA/an (soit entre 1 000 DA et 1 500 DA/mois).

En outre, les rémunérations versées au titre d'un contrat d'expertise ou de formation donnent lieu à l'application d'un abattement de 20%.

2-Dans le cadre du régime dérogatoire

Le régime dérogatoire constitue l'application de retenues à la source exceptionnelles. Ce régime concerne :

A- Les rémunérations autres que mensuelles et celles versées aux salariés exerçant une activité d'enseignement ou à caractère intellectuel :

Le code des impôts directs prévoit en son article 104 l'application d'une retenue à la source de l'impôt sur le revenu global, au taux de 15%, sans application d'abattements sur :

- les primes de rendements, gratifications ou

autres d'une périodicité autre que mensuelle, habituellement servies par des employeurs ;

- les sommes versées à des personnes exerçant, en sus de leur activité principale de salarié, une activité d'enseignement, de recherche, de surveillance ou d'assistantat à titre vacataire, ainsi que les rémunérations provenant de toutes activités occasionnelles à caractère intellectuel ;
- les rappels y afférents.

Cette retenue est libératoire, sauf dans le cas de rémunérations provenant des activités occasionnelles à caractère intellectuel lorsque leur montant global annuel excède 500 000 DA.

B- Les salaires du personnel technique et d'encadrement de nationalité étrangère

Le code des impôts directs prévoit en son article 104 l'application d'une retenue à la source de l'impôt sur le revenu global, au taux de 20%, sans application d'abattements sur :

- les salaires des personnels techniques et d'encadrement de nationalité étrangère employés en Algérie par des sociétés étrangères exerçant des activités dans des secteurs qui sont définis par l'arrêté interministériel du 4 juillet 1993. Les personnels techniques et d'encadrement de nationalité étrangère sont des personnes qui disposent à ce titre d'un permis de travail et qui perçoivent un revenu mensuel brut minimum de 80 000 DA.

III- Les exonérations de l'IRG/salaires : protection sociale et encouragement de l'emploi

Les exonérations, en matière d'IRG-salaire, répondent à des motivations aussi diverses que le soutien des revenus servis dans le cadre de la protection sociale ou l'encouragement de l'emploi.

1-Exonération et protection sociale

Dans le souci de soutenir les revenus des catégories sociales les plus vulnérables, et ceux versés dans le cadre de la protection sociale, le code des impôts directs a édicté les exonérations suivantes (cf. art. 68 CID) :

- Les travailleurs handicapés moteurs, mentaux, non voyants ou sourds-muets dont les salaires ou les pensions sont inférieurs à vingt mille dinars (20 000 DA), ainsi que les travailleurs retraités dont les pensions de retraite du régime général sont inférieures à ce montant.
- Les indemnités à caractère familial prévues par la législation sociale telles que notamment : salaire unique, allocation familiale, allocation maternité.
- Les indemnités temporaires, prestations et rentes viagères servies aux victimes d'accidents de travail ou leurs ayant droits.



et les établissements publics en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance.

- Les rentes viagères servies en représentation de dommages-intérêts en vertu d'une condamnation prononcée judiciairement pour la réparation d'un préjudice corporel ayant entraîné, pour la victime, une incapacité permanente totale, l'obligeant à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
- Les pensions des moudjahidine, des veuves et des ascendants de chahid pour faits de guerre de libération nationale.
- Les pensions versées à titre obligatoire à la suite d'une décision de justice.
- L'indemnité de licenciement.

2- Exonérations et encouragement de l'emploi

Pour stimuler les entreprises à créer des emplois et à les maintenir, la loi fiscale a institué des mesures incitatives consistant en :

- l'exonération de l'IRG des salaires et autres rémunérations servis dans le cadre des programmes destinés à l'emploi des jeunes dans les conditions fixées par voie réglementaire ;

- la réduction de l'IRG ou de l'IBS, selon le cas, en faveur des entreprises qui créent et maintiennent des emplois nouveaux. Cette réduction d'impôt est fixée à 50% du montant des salaires versés au titre des emplois créés et dans la limite de 5% du bénéfice imposable sans que cette réduction excède 1 000 000 DA par exercice fiscal. Elle est accordée sur une période de quatre (04) ans à compter du 1^{er} janvier 2007 (art. 59. LF 2007).



La prorogation de deux (02) années de la période d'exonération en matière d'IRG, fixée initialement à trois (03) années, au profit des promoteurs d'investissements éligibles à l'aide du Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes, lorsqu'ils s'engagent à recruter au moins

5 employés pour une durée indéterminée (cf. art. 02 LFC 2009).

- Prorogation de la période d'exonération de trois (03) à cinq (05) ans en matière d'IBS, instituée par l'ordonnance n° 01-03 du 20 août 2001, relative au développement de l'investissement, au profit des entreprises créant plus de 100 emplois au démarrage de l'activité.

3- Autres exonérations

D'autres exonérations entrant dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle ou concernant des salariés de nationalité étrangère sont également prévues par la loi fiscale.

Il s'agit :

- des indemnités allouées pour frais de déplacement ou de mission ;
- des indemnités de zone géographique ;
- des personnes de nationalité étrangère exerçant en Algérie dans le cadre d'une assistance bénévole prévue dans un accord étatique ;
- des personnes de nationalité étrangère employées dans les magasins centraux d'approvisionnement dont le régime douanier a été créé par la législation douanière.

Bon à savoir : Obligation des employeurs et des salariés

Des formalités relatives aux impositions des salaires et des pensions incombant aux employeurs et débirentiers doivent être accomplies :

I- OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DEBIRENTIERS

1- Opérer la retenue IRG-salaires

Les employeurs et débirentiers sont tenus d'opérer les retenues au titre de l'IRG à l'occasion de chaque paiement des sommes imposables (cf. art. 75-1 du CID).

2- Enregistrer les retenues :

Les employeurs et débirentiers doivent tenir un livre de paie mentionnant notamment :

- les salaires mensuels versés imposables ou non ;
- les retenues d'impôt effectuées, le montant des avantages en nature octroyés ;
- la situation familiale des bénéficiaires.

Ce document doit être conservé jusqu'à l'expiration de la quatrième année qui suit celle au titre de laquelle les retenues sont effectués (cf. art.75-2 du CID).

3- Déclarer et verser périodiquement l'impôt :

Les retenues IRG sur les sommes imposables payées aux salariés et aux pensionnés doivent être déclarées et versées spontanément (déclaration série G n° 50) dans les 20 premiers jours du mois suivant à la caisse du receveur des impôts (art. 129 du CID). Les sanctions applicables en cas de manquement à cette obligation sont celles prévues aux articles 130 et 134 du CID.

Outre cette obligation, les employeurs et débirentiers sont tenus de remettre à l'inspecteur des impôts du lieu du domicile ou du siège ou du bureau qui a effectué le paiement, avant le 1^{er} avril de chaque année, un état indiquant, notamment, pour chacun

الإعفاءات من الضريبة على الدخل الإجمالي/أجور: حماية اجتماعية وتشجيع التشغيل

التخفيض لمدة أربع (04) سنوات اعتباراً من أول جانفي 2007 (المادة 59 من ق.م لسنة 2007)؛

- تمديد فترة الإعفاء في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي، المحددة سلفاً بثلاث (03) سنوات، بسنتين (02)، لصالح المستثمرين المستفيدين من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، عندما يتعهدون بتشغيل خمسة (05) مستخدمين لمدة غير محددة. (المادة 25 من ق.م.ت لسنة 2009)؛

- تمديد فترة الإعفاء من ثلاث (03) سنوات إلى خمس (05) سنوات في مجال الضريبة على أرباح الشركات، والمؤسسة بمقتضى الأمر رقم 03-01، المؤرخ في 20 أوت 2001، والمتعلق بتطوير الاستثمار، لصالح المؤسسات المحدثّة لمائة (100) منصب شغل، عند انطلاق نشاطها.

3- إعفاءات أخرى:

كما نص القانون الجبائي أيضاً، عل إعفاءات أخرى تدخل في إطار ممارسة النشاط المهني أو تتعلق بأجراء ذوي جنسية أجنبية ويتعلق الأمر ب:

- تعويضات ممنوحة كمصاريف التنقل أو المهمة؛

- تعويضات المنطقة الجغرافية؛

- الأشخاص من جنسية أجنبية يمارسون بالجزائر في إطار مساعدة تطوعية منصوص عليها في اتفاقية بين دول؛

- الأشخاص من جنسية أجنبية يعملون في المخازن المركزية للتأمين التي أحدث نظامها الجمركي بمقتضى التشريع الجمركي.

- معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.

- المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي.

- تعويضة التسريح.

2- إعفاءات تشغيل التشجيع:

قصد حث المؤسسات على خلق مناصب شغل والحفاظ عليها، نص القانون الجبائي على مجموعة من التدابير التحفيزية تتمثل في:

- إعفاء الأجور و المكافآت الأخرى الممنوحة



في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب ضمن الشروط المحددة عن طريق التنظيم، من الضريبة على الدخل الإجمالي؛

- تخفيض في نسبة الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، تبعاً للحالة، لصالح المؤسسات التي تقوم بخلق مناصب شغل جديدة وتحافظ عليها. تحدد نسبة هذا التخفيض في الضريبة بـ 50%، من مبلغ الأجور المدفوعة بعنوان مناصب الشغل المحدثّة وفي حدود 5% من الأرباح الخاضعة للضريبة من دون أن يتجاوز هذا التخفيض 1000,000 دج، في السنة الجبائية؛ يمنح هذا

تستجيب الإعفاءات الممنوحة في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي / أجور لمبررات مختلفة مثل دعم المداخل الممنوحة في إطار الحماية الاجتماعية أو تشجيع التشغيل.

1- إعفاء و حماية اجتماعية:

بغية دعم مداخل الفئات الاجتماعية الضعيفة وكذا تلك المدفوعة في إطار الحماية الاجتماعية، نص قانون الضرائب المباشرة على الإعفاءات التالية (المادة 68 من ق.ض.م):

- العمال المعوقون حركياً أو عقلياً أو بصرياً أو سمعياً الذين يقل أجرهم أو معاشاتهم عن عشرين ألف دينار جزائري (20,000 دج) وكذا العمال المتقاعدون الذين تقل منح معاشاتهم التابعة للنظام العام عن هذا المبلغ.

- المنح العائلية المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي، مثل، على وجه الخصوص، الأجرة الوحيدة، المنحة العائلية ومنحة الأمومة.

- التعويضات المؤقتة والمنح

والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.

- منح البطالة و التعويضات والمنح المدفوعة، تحت أي شكل من الأشكال من طرف الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية، وهذا تطبيقاً للقوانين ومراسيم المساعدة والتأمين.

- الريوع العمرية المدفوعة تعويضاً عن الأضرار، بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني، نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.

الحماية الأجرية أداة للحماية الاجتماعية

(المادة 68) والتي تمس المداخل والإعانات والتعويضات التي تمنحها الدولة في إطار الحماية الاجتماعية.

إن الأجور الناتجة عن العمل المأجور تبقى باسم المبدأ الدستوري المتعلق بالمساواة أمام الضريبة، خاضعة للضريبة تبعاً للنظام العالمي الذي يأخذ في الحسبان الفارق في الأجور الممنوحة والحالات الشخصية والاعباء العائلية للمكلفين بالضريبة.

لذلك، ونظراً للتطور الاقتصادي وذلك المتعلق على وجه الخصوص بتوزيع الأجور ومستوياتها، عرفت الضريبة على الدخل الإجمالي خلال هذه العشرية عمليتي إصلاح في سنة 2003 و 2008.

فالإصلاح الأهم هو الذي جرى في سنة 2008، عدل بصفة جذرية جدول الضريبة على الدخل الإجمالي من خلال إجراء ثلاث تعديلات رئيسية، وهي:

- الزيادة في الحد الأدنى لعدم الإخضاع للضريبة من 60000 دج إلى 120000 دج.

- التخفيض في المعدل الهامشي الأعلى من 40% إلى 35%.

- التخفيض في عدد الأقساط الضريبية من خمسة (05) إلى ثلاث (03).

إن الأهداف المقصودة من خلال تعديل جدول الضريبة على الدخل الإجمالي في التخفيض في العبء الجبائي الذي تتحمله الأجور الضعيفة وتثبيت العبء الذي تتحمله الأجور المتوسطة والمرتفعة، وأخيراً إحداث انسجام بين مستويات الإخضاع الضريبي المطبق على مداخل الأشخاص الطبيعيين والشركات.

نتج عن هذا الإصلاح، كما كان متوقعاً، ناقص قيمة لا يستهان به في ميزانية الدولة. غير أنه يبقى نظام اقتطاع سهل وفعال وهو الاقتطاع من المصدر، تمثل إحدى الموارد الأكثر استقراراً والأكثر أماناً بالنسبة للدولة، والتي تقدر، خلال السداسي الأول من سنة 2009، قرابة 30% من مجموع المساهمات المباشرة.

ذكر هذا العدد بصفة مختصرة الأحكام المتعلقة بالحماية الأجرية من خلال التأكيد على المعالجة الجبائية المتنوعة للأجور، وهذا تبعاً لطبيعتها ومقصدتها.

كما يعطي هذا العدد نظرة عامة حول المزايا الجبائية المتنوعة في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي / أجور وهذا بغية تشجيع التشغيل.



يدفع تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على الاقتصاد الوطني من خلال انخفاض أسعار المحروقات، اليوم أكثر من أي وقت مضى، السلطات العمومية إلى اعتماد، بصفة احتياطية، تدابير استعجالية ترمي إلى ترقية المؤسسات وتشجيع العمل المستقل.

لقد شجعت الإستراتيجية الصناعية التي انطلقت في بداية السبعينيات، يضاف إليها خلق قطاع عمومي واسع يشكل أساساً من المؤسسات العمومية، بروز شكل من العمل يسمى الأجرية، يستفيد من تغطية اجتماعية واسعة وأصبح مع مرور الوقت طاعياً في علاقته بالعمل المستقل.

غير أنه، يمكننا أن نلاحظ اليوم عبر العالم، أن أنظمة الحماية الاجتماعية التقليدية أصبحت تتهاوى أمام ضربات العولمة، فإرضاء على عدد كبير من الدول رؤيتها، وبمعنى آخر، الطعن في مصداقيتها. ففي الجزائر، كان من اللازم أن تتوجه الإصلاحات الحالية نحو تحقيق الأهداف الأساسية مثل: ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والصناعات الصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل وكذا تشجيع الاستثمار والعمل المستقل.

موازاة مع ذلك، وبغية التقليل من التكلفة الاجتماعية للتحويلات الجارية، دعمت السلطات العمومية نظام الحماية الاجتماعية من خلال إدراج لأول مرة، التأمين على البطالة وتدعيم التأمينات التقليدية، كالشيخوخة والمرض وتأسيس تعويضات تكميلية مختلفة للمداخل توجّه لدعم قدرة الشراء للأكثر حرماناً مثل التعويض عن الأجرة الوحيدة و التعويض التكميلي الخاص بالمعاشات .

إن الحماية الأجرية المتبعة لحد الآن تندرج في هذا المفهوم الاجتماعي مثملاً تشهد عليه الإعفاءات من الضريبة على الدخل الإجمالي المنصوص عليها في قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

des bénéficiaires le montant annuel des rémunérations versées au cours de l'année précédente (n-1).

Des délais spéciaux de versement de ces retenues sont prévus dans les cas suivants :

- en cas de transfert du domicile hors du ressort de la circonscription de la recette, la cession ou la cessation d'activité, toutes les sommes non versées doivent l'être immédiatement ;
- en cas de décès de l'employeur ou du débirentier, le versement doit être effectué dans les 20 premiers jours du mois suivant le décès.

Par ailleurs, la cessation de versement de l'impôt doit donner lieu à une déclaration motivant cette cessation que l'employeur ou le débirentier fait parvenir à l'inspecteur qui l'exerce.

II- OBLIGATIONS DES SALAIRES ET PENSIONNÉS

Les salariés et pensionnés n'ont pas à souscrire de déclaration annuelle de revenus.

Toutefois, les salariés ou pensionnés domiciliés en Algérie rémunérés par un employeur ou débirentier domicilié ou établi hors d'Algérie sont tenus de calculer et de verser eux-mêmes les retenues afférentes à leurs propres rémunérations dans les mêmes conditions et délais que ceux fixés pour les employeurs et débirentiers.

FAQ

FAQ (Questions Fréquemment Posées)

Q1- Quel est le seuil d'exonération en matière d'IRG salaire de pensions des travailleurs retraités et des rémunérations des travailleurs handicapés ?

R1 : Les pensions de retraite des travailleurs retraités, ainsi que les salaires ou les pensions des travailleurs handicapés moteurs, mentaux, non voyants ou sourds-muets dont le montant est inférieur à vingt mille dinars (20 000 DA) sont exonérés et affranchis de l'impôt, tandis que tout montant qui dépasse ce seuil fait partie de la base imposable et est soumis à l'IRG salaire (cf. art. 68 CID).

Q2- Quel est le régime fiscal des rémunérations des dirigeants minoritaires de SARL ?

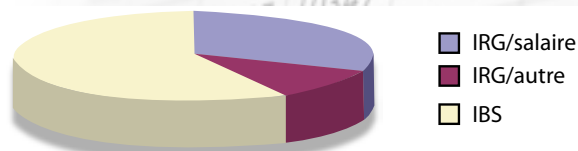
R2 : Les rémunérations allouées aux associés minoritaires des sociétés à responsabilité limitée (SARL) sont considérées, aux fins d'imposition, comme salaires et sont soumises au barème IRG salaire mensuel (cf. art. 67 CID).

Q3- Quel est le régime fiscal des indemnités de départ volontaire ?

R3 : Les indemnités de départ volontaire sont considérées comme une mensualité distincte et sont soumises à la retenue à la source de l'impôt sur le revenu global au taux de 15%, sans application d'abattement. Cette retenue est libératoire de l'IRG.

Chiffres express

Contribution de la fiscalité salariale au budget de l'Etat

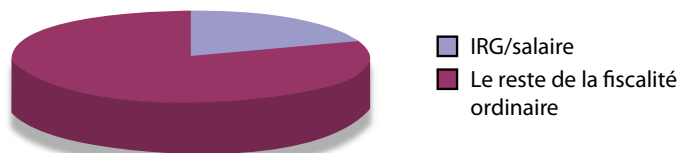


Les recouvrements de la contribution directe arrêtés au premier semestre 2009 s'élèvent à 287 milliards de dinars dont :

- IRG/salaires : 87 milliards de dinars ;
- IRG/autres : 32 milliards de dinars ;
- IBS : 167 milliards de dinars.

L'IRG/salaire qui est de 87 milliards de dinars représente ainsi 30,23% de la contribution directe au budget de l'Etat.

La contribution de l'IRG salaire dans la fiscalité ordinaire est estimée à 13,44%.



Activités du Ministre

- Le 4 juillet 2009 : une audience accordée aux experts du Département des Finances Publiques du FMI dans le cadre de l'appui à la modernisation de l'Administration fiscale en vue de présenter les conclusions de la mission qui s'est déroulée du 20 juin au 6 juillet 2009.

Activités du Directeur général

Dans le cadre de la coopération internationale

- **16 juin 2009** : Réunion avec les experts du bureau d'assistance technique (OTA) du Département américain du Trésor pour la présentation du rapport d'étape.
- **6 juillet 2009** : Séance de restitution des experts du Département des Finances publiques du FMI dans le cadre de l'appui à la modernisation de l'Administration fiscale (mission du 20 juin au 6 juillet 2009).
- **14 juillet 2009** : Entretien avec Son Excellence l'ambassadeur de Croatie à Alger.

Autres activités

- **8 et 9 juin 2009** : Participation aux journées parlementaires sur «le système fiscal et la performance de l'entreprise économique» organisées par la Commission des finances et du budget de l'Assemblée populaire nationale (APN) avec la participation d'experts financiers et d'opérateurs économiques et des responsables de l'Administration fiscale et des douanes.
- **13 juin 2009** : Réunion de coordination hebdomadaire consacrée à l'examen du projet de loi de finances complémentaire pour 2009.
- **16 juin 2009** : Entretien avec le Bureau d'études chargé par la Direction des Ressources humaines du ministère des Finances d'une étude sur la gestion des ressources humaines du ministère des Finances.
- **18 juin 2009** : Réunion de coordination consacrée à l'état d'avancement des opérations d'immatriculation des contribuables et à la garantie des métaux précieux.
- **20 juin 2009** : Participation à la conférence-débat du ministre français du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.
- **12 et 19 juillet 2009** : Participation aux travaux du Comité interministériel sur les finances locales consacrés à l'examen des résultats des différents groupes de travail.

Condoléances

Très affectés par le décès du père de M. Arezki GHANEMI, Directeur central à la DGI, et de la grand-mère de M^{lle} ABBOU KERTSOUMA, secrétaire de M. le Directeur Général, le Directeur Général des Impôts, l'Inspecteur Général des Services Fiscaux, les Directeurs Centraux ainsi que l'ensemble du personnel de l'Administration fiscale présentent aux familles des défunts leurs condoléances les plus attristées et les assurent en cette douloureuse circonstance de leur profonde compassion.

Puisse Dieu le Tout-Puissant accorder aux défunts Sa Sainte Miséricorde et les accueillir en Son Vaste Paradis.

Ministère des Finances
Direction Générale des Impôts
Direction des Relations Publiques et de la Communication

Immeuble Ahmed-Francis, cité Malki, Ben Aknoun, Alger

Tél.: 021 59 53 53 Postes : 21 93 - 21 67 - 21 70

Fax: 021 59 53 47

www.mfdgi.gov.dz