



مذكرة عمل
عدد 2000/55

الموضوع : ضبط قائمة المنافع المستثناة من قاعدة الإشتراك
بعنوان أنظمة الضمان الإجتماعي.

- المراجع : - القانون عدد 101 لسنة 1995 المؤرخ في 27 نوفمبر 1995، المتعلق بتنقيح
القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14-12-1960
- الأمر عدد 1011 لسنة 1999 المؤرخ في 10 ماي 1999، المتعلق بتنقيح
الأمر عدد 341 لسنة 1996 المؤرخ في 06 مارس 1996 والمتعلق بضبط
قائمة المنافع المستثناة من قاعدة الإشتراك بعنوان أنظمة الضمان
الإجتماعي.
- مکتوب السيد وزير الشؤون الإجتماعية عدد 23511
بتاريخ 05 أكتوبر 1999.
- مذكرة العمل عدد 86 لسنة 1997 بتاريخ 18 أوت 1997.

عملا بأحكام القانون المشار إليه بالمرجع أعلاه ، تضبط الإشتراكات المشار
إليها بالفصل 42 من القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 على
قاعدة مجموع عناصر الأجر والرواتب والمنح وغيرها من المنافع النقدية أو العينية
المرتبطة بصفة الأجير ، الممنوحة مباشرة أو بصفة غير مباشرة بما في ذلك المنافع المسداة
عن طريق هياكل منبثقة عن المؤسسة وذلك مهما كانت أساليب منحها . وتعفى كليا أو
جزئيا من قاعدة الإشتراك المنافع التي تكتسي صبغة إسترجاع مصاريف أو تعويضات أو
عمل إجتماعي أو ثقافي أو رياضي لفائدة العامل .

وتضبط قائمة المنافع المستثناة من قاعدة الإشتراك بمقتضى الأمر 1011
لسنة 1999 و المشار إليه بالمرجع أعلاه حسيما هو مفصل بالجدول التالي .

شروط و حدود الإعفاء	المنافع
- شرط الإدلاء بوثيقة التكاليف بمهمة على أن يكون هذا التكاليف سابقا أو مزامنا لتاريخ القيام بالمهمة.	1 مصاريف المهام داخل الجمهورية بما فيها الإقامة والأكل والتنقل.
شرط تقديم ما يفيد القيام الفعلي بالمهمة المهنية : إذن بمهمة أو ترخيص التحويل الصادر عن البنك المركزي.	2 مصاريف التنقل والمهام الوقتية بالخارج
- شرط أن تكون هذه المهام مرخصا فيها من قبل المؤجر : - في حدود 10 ساعات في الأسبوع بالنسبة لقطاع التعليم الإبتدائي والثانوي و 3 ساعات في الأسبوع بالنسبة للقطاعات الأخرى.	3 مقابل المهام الوقتية التي يقوم بها منخرطون بنظام آخر للضمان الإجتماعي.
المبالغ التي تصرف مباشرة لأعوان المؤسسة وتكتسي صبغة إرجاع مصاريف دفعت لصالح المؤسسة مع الإشارة أن المبالغ المسجلة بحساب الشركة بعنوان مصاريف الإستقبال والمآدب والتي لها صبغة عامة ومثبتة بمؤيدات لا تخضع لقاعدة احتساب المساهمات ولا تعتبر في تحديد سقف 5%	4 مصاريف الإستقبال والمآدب .
في حدود 3 مرات الأجر الأدنى المهني المضمون بحساب الساعة نظام 48 ساعة عمل في الأسبوع للوجبة و لكل يوم عمل نبي حصتين. كما ينطبق هذا الإعفاء على المبلغ الجزافي المدفوع شهريا للعملة بهذا العنوان على أن لا يتعدى حدود النسبة المذكورة أنفا بحساب الشهر.	5 مصاريف الغذاء.
في حدود 30% من الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع لكل طفل مزاوول للتعليم.	6 منحة الدخول للمدارس.
في حدود 20% من الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع في الشهر عن الطفل الواحد .	7 منحة المحاضن ورياض الأطفال
في حدود المبالغ المسندة من قبل الصندوق القومي للضمان الإجتماعي لفائدة منخرطيه وذلك طبقا لمذكرة العمل عدد 2000/25 المؤرخة في 28 جوان 2000 والمذكرات المحينة لها.	8 منحة المصائف
في حدود 30% من الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع.	9 منحة النجاح في صورة نجاح العون أو أحد أبنائه

10 منحة وسام الشغل	في حدود أجره شهر على ألا تتعدى مرتين الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع .
11 الهدايا العينية والنقدية المقدمة بمناسبة الإحالة على التقاعد.	في حدود أجره ثلاثة أشهر.
12 الإعانات الظرفية المقدمة بمناسبة زواج أو حج	في حدود أجره شهر على ألا تتجاوز مرتين الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع.
13 الإعانات الظرفية المقدمة بمناسبة ولادة أو ختان أو أعياد دينية (عيد الفطر، عيد الإضحى، رأس السنة الهجرية...).	في حدود أجره شهر على ألا تتعدى مائة واحدة الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع .
14 مكافأة نهاية الخدمة . لقد اعتمد هذا المصطلح بمقتضى قانون 29 لسنة 1994 وقد عوض ما كان معروفاً بمصطلح "منحة الطرد".	- ما تجاوز مبلغ التعويض المنصوص عليه بمجلة الشغل (أجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة دون أن يفوق أجر ثلاثة أشهر) و شرط مصادقة تفقدية الشغل أو لجنة مراقبة الطرد. (انظر الفصل 22 من مجلة الشغل).
15 مكافأة الحضور المقدمة للعمال	إذا كانت هذه المكافأة مقدمة للعامل بصفته مساهماً وعضواً بمجلس الإدارة
16 العمولات المقدمة للوسطاء من غير إجراء المؤسسة	شروط إثبات أن هؤلاء الوسطاء يعملون بصفة عرضية ولحسابهم الخاص مع التأكيد على غياب العلاقة التشغيلية وضرورة إثبات القيام الفعلي بالعمل الذي استوجب صرف العمولة.
17 ملابس الشغل بما في ذلك الملابس التي تستلزمها طبيعة العمل أو ملابس الوقاية التي تبقى ملكاً للمؤجر	شروط ألا يكون ذلك في شكل منحة نقدية.
18 الحليب والصابون وغيرها من المواد المقدمة للعمال في إطار حفظ الصحة والسلامة المهنية .	تعفى بصرف النظر عن كيفية صرفها (نقداً أو عينا)
19 مصاريف السكن أو الغذاء للعمال الجبرين على البقاء بمكان العمل نظراً	شروط أن يكون بقاء العامل بمكان العمل وقتياً أو غير مسترسل، وأن يكون منجراً عن طبيعة النشاط أو عن بعد مكان العمل عن المناطق السكنية (مثال حالة عمال البرمة).

<p>20 مصاريف النقل</p> <p>أ - مصاريف نقل العملة من و إلى مواطن عملهم المؤمن مباشرة من طرف المؤسسة.</p> <p>ب - المبالغ المالية المدفوعة بعنوان استرجاع مصاريف لفائدة الأعوان الذين تستدعي طبيعة عملهم استعمال وسائل نقلهم الخاصة لفائدة المؤسسة.</p> <p>- في حدود 15 % من الأجر الأدنى المهني المضمون بحساب الساعة نظام 48 ساعة عمل في الأسبوع عن الكيلومتر الواحد .</p> <p><u>شرط :</u></p> <p>- عدم تعميم هذه المنحة وحصرتها في الأشخاص الذين تستدعي طبيعة عملهم التنقل دون سواهم.</p> <p>- الإدلاء بالوثائق المثبتة للقيام بهذه العملية (إذن بأمورية، المؤيدات الآزمة ...).</p> <p>- عدم إعتداد مصاريف النقل بمقدار ثابت ومتواصل.</p>	
	<p>21 نقل الأعوان بالنسبة لشركات النقل الجوي والبحري والبري .</p>
	<p>22 الإعانة الإستثنائية الظرفية المقدمة بمناسبة حصول حدث مؤلم أو وفاة .</p>
	<p>23 الغرامات المسندة كتعويض عن الضرر والمحددة قضائياً .</p>
<p>مثل المنح المسندة للجمعيات المنبثقة عن المؤسسة أو تنظيم رحلات .</p>	<p>24 المنح المتصلة بالأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية</p>
<p>وذلك في إطار إنجاز صفقات أو تصدير خدمات وتداول خبرات في حدود ما يفوق الأجور التي يتقاضونها عادة والمسندة لنظائرهم في البلاد التونسية .</p>	<p>25 المنح الخصوصية المسندة لأعوان المؤسسة الموفدين إلى بلاد أجنبية.</p>
<p>- شرط إثبات هوية المنتفع وصفته كطالب أو تلميذ لا يزال في طور الدراسة (كشهادة تسجيل أو شهادة حضور أو مكتوب صادر عن المؤسسة التعليمية أو التكوينية).</p>	<p>26 المبالغ والإمتيازات المسندة للطلبة والتلامذة مقابل تربصاتهم أو عملهم الموسمي طيلة العطل الرسمية.</p>

<p>- أن يكون نشاطهم مرخص فيه من قبل المؤجر الأصلي.</p> <p>- أن يكونوا متمتعين بتغطية اجتماعية في إطار نظام قانوني بعنوان نشاطهم الأصلي.</p> <p>- أن لا يتجاوز المقدار الشهري المسند للمتعاون العرضي ضعف الأجر الأدنى المهني المضمون الشهري لنظام 48 ساعة عمل في الأسبوع.</p> <p>- أن لا يتجاوز المبلغ الجملي للأجور والمنح المسندة للمتعاونين العرضيين والقابلة للإعفاء النسبة التالية من جملة الأجور التي تسندها المؤسسة الصحفية :</p> <p>* 10% بالنسبة للصحف اليومية.</p> <p>* 25% بالنسبة للصحف الأسبوعية وغيرها.</p>	<p>27 الأجور المسندة من طرف المؤسسات الصحفية للصحفيين المتعاونين العرضيين مقابل المهام الوقتية</p>
	<p>28 المساهمات التي يتحملها المؤجر بعنوان التأمين الجماعي والتأمين على الحياة والتأمينات التكميلية لفائدة الأجراء.</p>

وفيما عدا الإستثناءات المنصوص عليها سالفًا فإن جميع عناصر الأجر والمنح تبقى خاضعة كليًا لدفع الإشتراكات بعنوان الضمان الإجتماعي كما أن المبلغ الجملي للمنافع المذكورة أعلاه تحت الأرقام (1 إلى 13) و(15 إلى 22) و(24 و 26 و 27) لا يجب أن يتجاوز نسبة 5% سنويا من جملة مجموع عناصر الأجر سنويا. يضبط هذا المجموع بالإستناد إلى مبالغ الأجر والرواتب والمنح وغيرها من المنافع النقدية والعينية المرتبطة بصفة الأجير المنوحة مباشرة أو بصفة غير مباشرة ، بما في ذلك المنافع المسداة عن طريق الهياكل المنبثقة عن المؤسسة على أنه في حالة إسناد غرامات التعويض عن الضرر المحددة قضائيا أو منح مكافأة نهاية الخدمة و في حالة وجود مساهمات بعنوان تأمين جماعي بالمؤسسة أو المنح الخصوصية المسندة لأعوان المؤسسة الموفدين إلى بلاد أجنبية، فإن المبالغ المتعلقة بها لا تحتسب في تحديد سقف 5% المشار إليه أنفا .

ويعتمد السادة المراقبون الملقفون في تحديد قاعدة إحتساب إشتراكات الضمان الإجتماعي على التمشي التالي :

المرحلة الأولى :

1 - ضبط قائمة ومبلغ الأجر والمنافع المنوحة من طرف المؤسسة والغير مستثناة بالأمر عدد 1011 لسنة 1999 المؤرخ في 10 ماي 1999 (المجموع 1)

2 - ضبط قائمة ومبلغ المنافع المسداة عن طريق الهياكل المنبثقة عن المؤسسة والغير مستثناة بالأمر عدد 1011 لسنة 1999 المؤرخ في 10 ماي 1999 (المجموع 2)

3 - ضبط مبلغ الأجر والمنافع المذكورة في (المجموع 1) و (المجموع 2) والخاصة بالعمال المنخرطين بنظام آخر للضمان الإجتماعي (الملحقين مثلا) أو بنظام العملة غير الأجراء كرئيس المؤسسة أو المعفين من دفع الإشتراكات بعنوان نظام الضمان الإجتماعي بمقتضى القوانين التشجيعية (المجموع 3)

4 - يحدّد مبلغ الأجر والمنافع الخاضعة كليا للإشتراك بعنوان الضمان الإجتماعي ((مجموع 1) + (مجموع 2)) - (مجموع 3) = (مجموع 4)

المرحلة الثانية :

- ضبط قائمة ومبلغ المنافع المستثناة بالأمر عدد 1011 لسنة 1999 المؤرخ في 10 ماي 1999 = (المجموع 5)

- ضبط مبلغ المنافع المستثناة بالأمر عدد 1011 لسنة 1999 المؤرخ في 10 ماي 1999 الخاصة بالعمال الغير خاضعين لدفع الإشتراكات (أعراف - متدربين ...) - (مجموع 6)

- مبلغ المنافع القابلة للإستثناء = ((مجموع 5) - (مجموع 6)) = (المجموع 7)

- تدرس المنافع القابلة للإستثناء حسب الشروط المطلوبة وسقف الإعفاء لكل واحد منها كيفما حددت بالأمر 1011 لسنة 1999 ثم تجزء إلى قسمين :

* منافع تستجيب إلى شروط وحدود الإعفاء = (المجموع 8)

* منافع لا تستجيب إلى شروط وحدود الإعفاء = (المجموع 9)

بحيث يكون : (مجموع 8) + (مجموع 9) = (المجموع 7)

المرحلة الثالثة : - تحديد سقف 5% المذكور بالأمر عدد 1011 لسنة 1999

* حالة أولى : إذا لم تقم المؤسسة بإسناد مكافأة نهاية الخدمة أو غرامة كتعويض عن الضرر والمحددة قضائيا والمساهمات التي يتحملها المؤجر بعنوان التأمين الجماعي والتأمين على الحياة والتأمينات التكميلية لفائدة الأجراء والمنح الخصوصية المسندة لأعوان المؤسسة الموفدين بالخارج.

يقع تحديد سقف 5% كما يلي :

$$((\text{المجموع } 4) + (\text{المجموع } 7)) \times 5\% = (\text{المجموع } 10)$$

* حالة ثانية : إذا قامت المؤسسة بإسناد مكافأة نهاية الخدمة أو غرامة تعويض عن الضرر المحددة قضائيا أو مساهمات بعنوان التأمين الجماعي والتأمين على الحياة والتأمينات التكميلية لفائدة الأجراء أو المنح الخصوصية المسندة لأعوان المؤسسة الموفدين بالخارج (المجموع 11).

يقع تحديد سقف 5% كما يلي :

$$((\text{مجموع } 4) + (\text{مجموع } 7) - (\text{مجموع } 11)) \times 5\% = (\text{المجموع } 10)$$

المرحلة الرابعة : تحديد المبلغ المتجاوز لسقف 5%

يمكن التعرض إلى إحدى الحالتين التاليتين :

الحالة الأولى :

$$\text{المجموع } 10 = (\text{مجموع } 8) - (\text{مجموع } 11) \text{ يكون المبلغ الخاضع للإشتراك } = 0$$

الحالة الثانية :

إذا تجاوز حاصل المجموع (8 - 11) المجموع 10

$$\text{يساوي المبلغ الخاضع للإشتراك } = ((\text{مجموع } 8) - (\text{مجموع } 11)) - (\text{المجموع } 10)$$

التدابير التطبيقية :

تدخل هذه المذكرة حيز التطبيق بداية من غرة أفريل 1999 وتبقى المذكرة عدد 109/96 في 6 نوفمبر 1996 سارية المفعول بالنسبة للفترة السابقة لغرة أفريل 1999.

تضبط المبالغ القصوى المرتبطة بقيمة الأجر الأدنى المضمون بمذكرة عمل مستقلة يتم تحيينها كلما تغير الأجر الأدنى المذكور.

إدارة الإستخلاصات (الإدارة الفرعية للمراقبة) مكلّفة بتطبيق ما ورد صلب هاته المذكرة.

الرئيس المدير العام
الدكتور محمد رضا كشريد

