مجلة أبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والآداب واللغات، المجلد 02 العدد 04 بتاريخ 2021/04/15م

ISSN: 2708-4663 **DNNLD :2020-3/1128**

تأثير المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك على مواجهة ظاهرة الفساد المالي

The impact of the professional responsibility of bank employees on facing the phenomenon of financial corruption

د/ سهام عباسي– أستاذ محاضر "أ"

المركز الجامعي بريكة

simah.driot@gmail.com

د/ مونة مقلاتي– أستاذ محاضر "أ"

مخبر الدراسات القانونية والبيئية– جامعة قالمة

meguellati1982@gmail.com

د/ نبيل ونوغي– أستاذ محاضر "أ"

المركز الجامعي بريكة

ounnoughi_nabil@yahoo.com

الملخص:

تُعد المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك من بين الآليات الهامة جدا لمكافحة جرائم الفساد المالي، خاصة بالمؤسسات المالية (البنوك)، التي تكثر فيها فرصة ارتكاب مثل هذه الجرائم، لذلك نظم المشرع هذه الحماية وأحاطها بجملة من الضمانات والآليات (الإجراءات والمؤسسات)، لكفالة توقيع العقاب على المستخدم المرتكب للخطأ التأديبي.

وهكذا أصحت المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك، من بين أهم الآليات لمكافحة جرائم الفساد المالي، التي تبقى آلية مهمة بالرغم من بعض أوجه القصور التي تميزها، خاصة في جانبها الإجرائي.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية التأديبية- مستخدمي البنوك- الفساد المالي.

Abstract:

The professional responsibility of bank employees is among the very important mechanisms to combat crimes of financial corruption, especially in financial institutions (banks), in which the opportunity to commit such crimes abounds. Therefore, the legislator organized this protection and surrounded it with a set of guarantees and mechanisms (procedures and institutions), to ensure that punishment is imposed on The user who committed the disciplinary error.

Thus, the professional responsibility of bank employees became one of the most important mechanisms to combat crimes of financial corruption, which

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

remains an important mechanism despite some shortcomings that distinguish it, especially in its procedural aspect.
Keywords: disciplinary liability - bank employees - financial corruption.

مقدمة:

لقد ازدادت أهمية البنوك في دفع عجلة التنمية داخل الدول، وذلك في ظل العولمة الاقتصادية التي يشهدها العالم، لكن البنوك وفي ظل اضطلاعها بهذا الدور، قد تساهم في انتشار ظاهرة جرائم الفساد المالي.

وعلى هذا الأساس اتجهت جل التشريعات المقارنة إلى ضبط نشاط هذه المؤسسات –أي البنوك– وعلى غرار ذلك اتجه المشرع الجزائري إلى تنظيم نشاط البنوك من خلال جملة الضمانات التي أحاط بها العمليات المصرفية.

وهكذا أضحكت مخالفة الأحكام التشريعية الناظمة للعمليات المصرفية أحد أسس قيام المسؤولية القانونية للمصارف، هذه الأخيرة التي تتدرج بين الجزائية والمدنية والمهنية، وفي هذا المجال تعد المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك أحد الآليات التي يمكنها أن تساهم في مكافحة جرائم الفساد المالي، باعتبارها قد حظيت باهتمام المشرع الذي أحاطها بجملة من النصوص القانونية.

وعليه فالإشكالية التي يمكن طرحها في هذا المجال تتمحور حول:

دور المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي.

وهي الإشكالية التي يمكن الإجابة عنها من خلال المحاور الموالية:

– **أولا:** مفهوم المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك.

– **ثانيا:** ضمانات مساهمة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي.

– **ثالثا:** آليات مساهمة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي.

وذلك وفقا للتفصيل الموالي:

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

أولا: الإطار المفاهيمي لدور المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي:

إن تحديد دور المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي، تقتضي منا تحديد معنى المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك، ثم مفهوم جرائم الفساد المالي، وذلك ضمن النقطتين المواليتين:

01 – تعريف المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك:

المسؤولية المهنية أو التأديبية هي تلك المسؤولية القانونية الناشئة عن إخلال الموظف أو العامل (مستخدم البنك) بواجبات وظيفته[1].

والمسؤولية المهنية أيضا هي امتناع الموظف العام (أو العامل) عن تنفيذ أوامر الرؤساء في العمل.

وهي أيضا كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها، إخلالا صادرا عن إرادة، دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء لواجب.

وهي كذلك سبب القرار التأديبي بوجه عام، فهي إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه[2].

وعليه يمكننا القول بأن المسؤولية المهنية أو التأديبية لمستخدمي البنوك، تتجسد في إخلال هؤلاء المستخدمين بالواجبات التي تقتضيها مهامهم أو واجباتهم المهنية، أو إتيانهم فعلا من الأفعال التي يجرمها القانون، وذلك في حالة عدم كون المخالفة المعنية تشكل استعمالا لحق أو قياما بواجب من جهة، ودون أن تتعرض إرادة المُخِل للإكراه من جهة ثانية.

02 – تعريف جرائم الفساد المالي:

لا يوجد تعريف متفق عليه بين فقهاء القانون حول الفساد المالي، لذلك عرف الفساد المالي بمجموعة من التعاريف أهمها أنه:

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

– سوء استخدام المنصب لغايات شخصية أو ارتكاب الأعمال المحظورة التي يستطيع المسؤول العمومي القيام بها بمفرده، ومن بينها الاحتيال– الاختلاس– الرشوة– استغلال النفوذ– المحسوبية– استغلال المال العام–...إلخ.

– الخروج عن القوانين والأنظمة أو استغلال غيابهما من أجل تحقيق مصالح سياسية واقتصادية واجتماعية وشخصية بعيدا عن المصلحة العامة[3].

– سلوك غير سوي ينطوي على قيام الشخص باستغلال مركزه وسلطاته في مخالفة القوانين واللوائح والتنظيمات لتحقيق منفعة لنفسه أو لذويه على حساب المصلحة العامة، ويظهر هذا السلوك في شكل جرائم ومخالفات[4].

– كافة الانحرافات الناتجة عن إساءة استخدام الوظيفة العامة أو الخاصة والتي تؤدي إلى إلحاق الضرر بالبناء الاقتصادي للدولة وتعوق تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بها، وتؤدي إلى تخصيص الموارد وتوزيع العائد الاقتصادي وفق اعتبارات المصلحة الخاصة وليس وفق اعتبارات المصلحة العامة[5].

وجريمة الفساد المالي هي جريمة ناتجة عن ظاهرة اجتماعية تتمثل في الاستخدام المفرط من قبل الموظف العام لأجهزة السلطة والإدارة وصلاحياته الوظيفية من أجل تحقيق مصالح ذاتية وبشكل غير مشروع ومخالف للقوانين[6]، والتي تتنوع صورها وتعدد فمنها جريمة: الرشوة– اختلاس المال العام– تبييض الأموال– التهرب الضريبي– التهرب الجمركي، ... وغيرها.

ثانيا: ضمانات مساهمة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي:

إن الفساد المالي ليس ظاهرة حديثة، ولا هو مقترن بالدول النامية فقط، ومن غير الممكن معرفة مدى انتشاره بشكل دقيق في منطقة ما دون مقارنتها بمنطقة أو مناطق أخرى، ما لم يتم ذلك في الغالب بشكل تقريبي، لأن معظم أنواع الفساد تتم بسرية ونادرا ما يتم الكشف عنها بسهولة[7].

وعلى هذا الأساس لابد من توفير الضمانات القانونية التي يمكن من خلالها الوصول إلى مرتكب المخالفات التي تشكل جرائم فساد مالي، والتي على أساسها يتم إقامة مسؤولية الموظف أو العامل في مختلف المجالات لاسيما المجال البنكي.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

وعليه سنتطرق إلى ضرورة وجود ضمانات المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي، ثم أهم صور هذه الضمانات، وذلك ضمن النقطتين المواليتين:

01 – ضرورة وجود ضمانات لإقامة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك:

نظرا لتعدد أسباب جرائم الفساد المالي وازدياد آثارها وتفاقمها، كان لابد على المشرع من إيجاد الضمانات الكافية لمواجهة هذه الظاهرة وإقامة مسؤولية مرتكب أفعال الفساد، ومن بين صور تلك المسؤولية: المسؤولية المهنية أو التأديبية.

وعليه أضحت ضمانات إقامة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك ضرورة ملحة، ومبررات تلك الضرورة يمكن إرجاعها إلى ما يلي:

- تعدد **أسباب وعوامل** انتشار ظاهرة الفساد المالي، والتي من بينها العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية والقانونية، حيث تنبع هذه العوامل الأخيرة من فقدان القانون لهيبته، والتواضع في سياسات مكافحة الفساد بالرغم مما تزخر به الترسانة القانونية من عقوبات وذلك بسبب أن جرائم الفساد تتسم حاليا بالتنظيم والذكاء الذي لابد من مسايرته بقانون ذكي وجديد[8]، وهذا القانون الذكي لابد أن يتضمن النص وبدقة على جميع أنواع المسؤولية، الجزائية والمدنية والمهنية، حيث لابد من تنظيم هذه الأخيرة تنظيما دقيقا، خاصة وأن هذه المسؤولية يمكن إقامتها وتحقيقها من خلال اتباع إجراءات داخل المؤسسات البنكية ذاتها، كما أن أخطاؤها التي تتدرج وتتدرج تبعا لتدرجها العقوبات، من هنا تتضح أهمية ضمان هذه المسؤولية باعتبارها الخطوة الأهم لمعاقبة مرتكبي الأخطاء داخل البنوك، إذ أن وجودها يمكن أن يجعل مستخدمي البنوك يفكرون مليا قبل إقدامهم على أي خطأ مهني يتعلق الفساد المالي، كما أن المسؤولية التأديبية يمكن اعتبارها وسيلة مؤدية إلى المسؤولية الجزائية، ونظرا لما تمتاز به هذه الأخيرة من خطورة على حرية مستخدمي البنوك فإن دورها يعد هاما جدا في مكافحة الجرائم المصرفية ومنها جرائم الفساد المالي بالبنوك، وهكذا تتضح أهمية ضمان المسؤولية التأديبية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي.

كما أن التشريعات يمكن أن تصبح في بعض الأحيان منفذا للفساد، وذلك من خلال بعض الآليات التي توفرها الثغرات القانونية وإساءة بعض العاملين في مجال التقاضي لممارسة صلاحياتهم

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

واستغلال نفوذهم لتحقيق أغراض شخصية غير مشروعة، إضافة إلى اعتماد الأجهزة القضائية والأمنية على الأساليب التقليدية في التحقيق وإثبات التهم وعدم مواكبة المستجدات التي تستخدمها شبكات الفساد وعصابات التزوير والرشوة مما يؤدي إلى بقاء تلك العناصر حرة وطليقة[9]، وعليه فإن إيجاد نصوص قانونية، وبعضها تنظيمية، وما تؤول إليه من إجراءات قد لا تصل إلى درجة القضاء، أو إجراءات تسبق مرحلة التقاضي، يتم ضمانها من خلال إقامة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك، وعليه تبدو أهمية ضمان المسؤولية المهنية في هذا المجال من خلال اعتبارها نوع خاص من أنواع المسؤولية، يتم وفقا للإجراءات القانونية بجانب الإجراءات التنظيمية المنصوص عليها ضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للبنوك.

– من **مظاهر** الفساد المالي أنه يحدد العلاقة بين الدولة والقطاع الخاص، حيث يلعب موظفو الدولة أحيانا الأدوار الرئيسية في جرائم الفساد المالي، وأحيانا أخرى يهيمن القطاع العام –والاقتصادي– على هذه الجرائم[10]، وباعتبار معظم البنوك تدخل ضمن طابع المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري، فإن إقامة المسؤولية التأديبية يفرض إلى جانب النصوص التشريعية وجود نصوص تنظيمية تحدد شروط المسؤولية وكيفياتها والأخطاء التأديبية ودرجاتها، وعليه فإن إيجاد النصوص التنظيمية (القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية) للبنوك يمكنه أن يشكل ضمانة هامة من ضمانات قيام المسؤولية التأديبية لمستخدمي البنوك وبالتالي اعتباره وسيلة هامة من وسائل الحد من ظاهرة انتشار جرائم الفساد المالي.

– من **آثار** جرائم الفساد المالي إهدار القوانين واللوائح والأنظمة لوجود تنظيم غير رسمي في التعامل مع الأجهزة الحكومية[11]، وعليه فإن إيجاد نظام تأديبي **صارم** لمستخدمي البنوك يمكنه أن يشكل أحد أهم ضمانات مكافحة جرائم الفساد المالي داخل البنوك، وهكذا تبرز ضرورة وجود ضمانات تأديبية لمكافحة جرائم الفساد المالي.

– من **أهداف** مكافحة جرائم الفساد المالي تطوير التشريعات القانونية، والحفاظ على هيبة القانون، وإصلاح المؤسسات القضائية، وتعزيز استقلالها ونزاهتها وهيبتها[12]، وفي هذا المجال يعد وجود

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

ضمانات قانونية وتنظيمية للمسؤولية التأديبية لمستخدمي البنوك، على قد كبير من الأهمية في مجال مكافحة جرائم الفساد المالي.

وعلى هذا الأساس تتضح لنا ضرورة وجود ضمانات لإقامة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك، وهي الضمانات التي تكون في شكل النص على هذه المسؤولية وتنظيمها (كفالتها) وكذا ضمان المساواة في تحقيقها، والتي تتجسد في شكل قواعد وضعت للمعاقبة على المخالفة المهنية أو التأديبية لواجبات العمل أو للالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى جماعة معينة[13].

02 –صور ضمانات إقامة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك:

إن ضمانات المسؤولية المهني لمستخدمي البنوك، تظهر في شكل النص على **الخطأ التأديبي أو المهني** كأساس لقيام هذه المسؤولية، وعليه سنتطرق ضمن الآتي إلى تعريف الأخطاء المهنية لموظفي البنوك ودرجاتها وخصائص النظام التأديبي ضمن الآتي:

أ – تعريف الخطأ المهني (التأديبي) لمستخدمي البنوك:

الخطأ المهني هو كل إخلال من طرف المستخدم بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة، وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلته لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها[14].

والخطأ المهني (التأديبي) هو سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل سواء كان السلوك إيجابيا أو سلبيا يَرِد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية.

وهو الإخلال بالقيام الواجبات التي يقتضيها حسن النظام واستمرار العمل بالمنشأة وكذلك الامتناع عن كل عمل من شأنه إلحاق الضرر بنظام جماعة المنشأة التي ينتمي إليها الملتزم.

وهو خرق العامل لالتزاماته المهنية أو مخالفته للقوانين والنظم المعمول بها في المؤسسة المستخدمة في المجالين المهني والتنظيمي[15].

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

وهو كل فعل ناتج عن قصد أو عن إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة، أو ما من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها، أو يشكل خرقا لالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل[16].

وعليه يمكن القول بأن الخطأ المهني لمستخدمي البنوك، يتجسد في مخالفة هؤلاء لواجباتهم والتزاماتهم المهنية والقانونية من خلال ارتكابهم لفعل أو امتناعهم عن فعل بالمخالفة لتلك الالتزامات والواجبات بموجب قيام المسؤولية المهنية (التأديبية) لهؤلاء، وفقا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات السارية المفعول بسبب الأضرار التي ألحقوها بالمؤسسة البنكية أو مستخدميها أو كجزاء عن القواعد والالتزامات التي قاموا بخرقها.

ب – درجات الخطأ المهني لمستخدمي البنوك:

إن درجات الخطأ المهني بصفة عامة ثلاثة.

ودرجات الخطأ المهني لمستخدمي البنوك لا تخرج عن هذا التحديد، نوردها كما وردت ضمن النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية كنموذج ضمن الآتي:

- **الخطأ المهني من الدرجة الأولى:** وهو الخطأ الذي يمس بقواعد الانضباط العام بالمؤسسة البنكية.

- **الخطأ المهني من الدرجة الثانية:** هو الخطأ الذي يرتكبه العامل عن غير قصد أو بإهمال منه، ويدخل ضمنه التصرفات التي يمكن للعامل من خلالها:

• التسبب عن غير قصد أو بإهمال منه في أضرار مادية للمباني والمنجزات والآلات والأدوات وغيرها من المواد التي تشكل ملكا للمؤسسة.

• الإضرار بأمن وسلامة المستخدمين وأملاك المؤسسة نتيجة عدم التبصر أو الإهمال.

- **الخطأ المهني من الدرجة الثالثة:** ويشمل الأفعال التي يرتكبها العامل والتي من شأنها إلحاق الضرر الجسيم سواء بالعمال أو ممتلكات المؤسسة، لاسيما التصرفات التالية:

• اقتراف ذنب يتمثل في الإخفاء أو الإدلاء بتصريح كاذب فيما يتعلق بالمحاسبة أو الجمع بين منصبي عمل أو أكثر.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

• رفض تنفيذ التعليمات الصادرة عن المسؤولين في السلم الوظيفي والمتصلة بإنجاز أعمال ذات صلة بمنصب عمله وذلك من دون سبب مقبول.

• عندما يكون وراء مسؤولية القيام بدفع متعمد لحسابه أو لحساب طرف آخر وبأي وسيلة لأجر أعلى من الأجر المذكور في بطاقة الراتب.

• إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية أو مصنفة كذلك بموج النصوص التنظيمية.

• إخفاء وثائق مصلحة أو وثائق إعلامية أو وثائق تسيير أو معلومات ذات طابع مهني.

• اقتراف ذنب تلقي هبات عينية أو طبيعية أو قبول امتيازات أخرى أيا كانت طبيعتها من شخص طبيعي أو معنوي تربطه أو ربطته بالمؤسسة علاقات أعمال مباشرة أو غير مباشرة.

• استعمال محلات المؤسسة وتجهيزاتها وبصفة عامة ممتلكاتها وخدماتها أو وسائل عملها لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

• ارتكاب أعمال عنف وإهانة في حق أي شخص داخل أماكن العمل.

• ارتكاب جنحة أو جريمة خلال مدة علاقة العمل لا تسمح بالبقاء في المنصب الذي يشغله وهذا عندما تثبت الجهات القضائية ذات الاختصاص مثل هذه المخالفة.

• التسبب عن قصد في خسائر مادية للمباني والمنجزات والآلات والأدوات وغيرها من المواد التي تشكل ملكا للمؤسسة.

• تسليم مسؤول هيكل الإنابة إلى غيره من دون إعداد قرار مسبق لهذا الغرض[17].

وعليه نلاحظ أن الخطأ المهني الجسيم هو الخطأ الذي يمكن أن يرتكبه العامل ويمكن صاحب العمل إلى تسريحه من عمله، أو هو ذلك التصرف الذي يجعل من تسريح العامل أو فصله أمرا ضروريا ويجعل من استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا[18].

ج – خصائص النظام التأديبي لمستخدمي البنوك:

يمتاز النظام التأديبي لمستخدمي البنوك بالخصائص التالية:

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

– مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الإداري، وهذه القواعد بعضها موضوعي يحدد الواجبات والمحظورات، والجزاءات المقررة على المخالفات، والبعض الآخر إجرائي يرسم الخطوات الواجبة الاتباع لتوقيع العقاب.

– نظام تابع لنظام قانوني آخر ويعمل في ظله، وبذلك فإن القواعد التأديبية تكون دائما في كنف نظام قانوني طائفي وأداة مسخرة لحمايته، لهذا فإن نظام التأديب جزء لا يتجزأ من النظام القانوني الذي يحميه، فهو جزء من القانون الإداري في نطاق الوظيفة العامة، وجزء من قوانين النقابات المهنية في نطاق المهن الحرة، وجزء من نظام قانون العمل في نطاق العمل الخاص.

– قواعد التأديب مقررة لحماية نظام الجماعة وليس كل أفراد الدولة، فلا تستطيع مؤسسة ما أن تحاسب غير أعضائها الخاضعين لها والذين تجمع بين جهودهم وحدة الغاية، أما غير هؤلاء الأعضاء (المستخدمين) ممن يصيبون المؤسسة بضرر أو يمسون سمعتها، فلا سبيل إلى مسائلتهم إلا من خلال دعوى قضائية، ومنه فإن النظام التأديبي نظام طائفي.

– وظيفة النظام التأديبي على وجه التحديد هي مواجهة المخالفات التأديبية التي يرتكبها الأفراد، بالخروج عن واجبات العمل أو انتهاك الالتزامات التي يفرضها الانتماء إلى الطائفة، وذلك بغرض حماية نظامها وتحقيق أهدافها[19].

– الأخطاء التأديبية في النظام التأديبي يتم تحديدها إما بطريقة **تنظيمية** من خلال إحالة مضمون مدى هذه الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل والاتفاقيات الجماعية، أو بطريقة **قانونية** من خلال تكفل المشرع نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة والإجراءات المتبعة لتوقيع العقوبات المقررة لها، والضمانات المقررة للعمال فيها[20].

وعلى هذا الأساس يمكننا القول بأن تحديد الخطأ التأديبي والنص عليه سواء ضمن تشريع العمل أو ضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للبنوك وما يترتب عليه من إحالة إلى المتابعة والعقاب (الآليات) يعد ضمانة أساسية لتحقيق المسؤولية التأديبية لمستخدمي البنوك وما يمكن أن ينتج عن هذه الأخيرة من جزاءات يمكن أن تصل إلى فصل العامل حسب درجة الخطأ، كل ذلك من شأنه أن يحد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من جرائم الفساد المالي، طالما هناك نظام ردعي تأديبي داخلي للمؤسسة

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

البنكية يشكل تهديدا على الحياة المهنية للعامل إن هو خالف القواعد القانونية أو التنظيمية المرتبة للمسؤولية التأديبية.

ثالثا: آليات مساهمة المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي:

لا يكفي لتحقيق دور المسؤولية المهنية في مكافحة جرام الفساد المالي ما تم ذكره من ضمانات أعلاه، بل لابد من توفير الآليات الضرورية لذلك، والواقع أن الآليات في مفهومها العام تنصرف إلى مجموع الإجراءات والمؤسسات التي يمكن من خلالها تطبيق نظام قانوني معين

وعلى هذا الأساس تتجسد الآليات التي يمكن من خلالها أن تساهم المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك في مكافحة جرائم الفساد المالي من خلال النص على السلطة التأديبية والإجراءات التأديبية والعقوبة التأديبية، وهي العناصر التي نتناولها ضمن الآتي:

01 – السلطة التأديبية كآلية لمكافحة جرائم الفساد المالي: (آلية مؤسسية)

السلطة التأديبية اصطلاح يعبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها[21].

والسلطة التأديبية هي التي تمكن رب العمل أو المسؤول وفقا لما ينص عليه القانون والتنظيمات من توقيع الجزاء على العامل الذي ارتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لمهامه أو يخالف أي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في المؤسسة[22].

ويحكم السلطة التأديبية مبدأ الشرعية، بمعنى أنه لا يملك الحق في تطبيق عقوبة من العقوبات المنصوص عليها قانونا إلا الجهة التي خصها المشرع (القانون أو النظام) بذلك، ولا يجوز لها التفويض في التأديب إلا إذا كان منصوصا عليه قانونا[23].

والسلطة المختصة بتأديب مستخدمي البنوك لا تخرج عن هذا الإطار، وهي في النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية المسؤول في السلم الوظيفي إذا كانت الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى[24] أما إن

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

كانت من الدرجتين الثانية والثالثة فهي مجلس التأديب المحلي الذي يجتمع على مستوى المديرية العامة، وهي مجلس التأديب المركزي في حالة استئناف قرارات مجلس التأديب المحلي[25].

ويتم اختيار **أعضاء مجلس التأديب** على أساس معرفتهم للنصوص القانونية للعمل وما يتحلون به من روح عدل وإنصاف وكذا اهتماماتهم بالصالح العام ونزاهتهم، ويتشكل المجلس من 03 ممثلين أصليين و03 ممثلين إضافيين معينين من قبل الهيئات التمثيلية للعمال لمدة 03 سنوات، و03 ممثلين أصليين و03 ممثلين إضافيين معينين من قبل المدرية المعنية[26].

02 – الإجراءات التأديبية كآلية لمكافحة جرائم الفساد المالي:(آلية إجرائية)

تتجسد الآلية الإجرائية المتمثلة في إجراءات التأديب في مختلف القواعد القانونية التي يتم تطبيقها والتي تحكم سير التحقيق في وقوع المخالفة التأديبية ونسبتها إلى مرتكبها وصولا إلى تقرير العقوبة المنسوبة إليه، وهي بذلك تعني مجموعة الإجراءات التي تحكم الدعوى التأديبية من حيث إجراءات مباشرتها منذ لحظة وقوع المخالفة التأديبية إلى غاية الحكم فيها، وكذلك الحقوق والواجبات والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات[27].

وهي مجموع الإجراءات والقواعد الواجب إعمالها في مواجهة العامل خلال الفترة ما بين اقترافه للمخالفة وحتى صدور القرار أو الحكم التأديبي بشأنها، وهي إجراءات تصف بالإلزام بالنسبة لكافة أطراف المساءلة التأديبية حيث أن مخالفتها تقترن بجزاء يكفل الاحترام لها، وأهم صور هذا الجزاء بطلان التصرف الصادر بالمخالفة للقواعد الإجرائية الواجبة الاتباع[28].

والواقع العملي في مختلف التشريعات المقارنة يفرز لنا بعض الصور للإجراءات التأديبية أهمها:

- **التأديب الرئاسي** الذي تتولاه الجهة التي يتبعها العامل.
- **التأديب القضائي** الذي تختص به المحكمة التأديبية[29].

حيث جرت العادة في العديد من التشريعات المقارنة أن يتولى المسؤول المباشر للعامل أو الموظف توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى دون الرجوع في ذلك إلى المسؤول أو الرئيس للمؤسسة أو الوحدة، كما جرت العادة على أن تتولى الهيئات أو المجالس التأديبية مهمة توقيع العقوبات التأديبية

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

بالنسبة للأخطاء التي يرتكبها العامل أو الموظف والتي تصنف ضمن أخطاء الدرجة الثانية والثالثة وذلك وفقا لما ينص عليه التنظيم الداخلي للمؤسسة[30].

وتتمثل الإجراءات التأديبية كآلية لمكافحة الأخطاء المهنية ومنها تلك التي يمكن أن تشكل جريمة فساد مالي على مستوى بنك التنمية المحلية وفقا لما ورد بنظامها الداخلي فيما يلي:

– اختصاص **المسؤول في السلم الوظيفي** بتوقيع العقوبة على مستخدم البنك وذلك في حالة مخالفة هذا الأخير لقواعد الانضباط العام والالتزامات المهنية المصنفة من الدرجة الأولى، وفي ذلك له أن يصدر عقوبات تأديبية لا تتجاوز 03 أيام من دون أجر[31]، بحيث يعد ويوقع –أي المسؤول في السلم– تقريرا تأديبيا يسجل فيه الوقائع المنسوبة للعامل وإن أمكن الأدلة والشهادات ووصف الخطأ واقتراح العقوبة التي يراها ملائمة، وعلى العامل المعني أن يذكر كتابيا في التقرير التأديبي التفسيرات المتصلة بالظروف والأسباب التي أدت إلى ارتكاب الخطأ ويوقع هذا التقرير[32].

وبعد الاطلاع على التقرير التأديبي يتخذ المدير المعني قرار العقوبة التي يراها أكثر مطابقة للخطأ المهني المرتكب، وترفق الوثائق اللازمة وترسل إلى مديرية الموظفين والتكوين للاطلاع والتنفيذ والحفظ في الملف التأديبي الموجود على مستوى مديرية الموظفين والتكوين[33].

– وبالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية والثالثة: يختص **مجلس التأديب المحلي** بالاطلاع على كافة الحالات المتصلة بالانضباط العام للعامل باستثناء الأخطاء من الدرجة الأولى، لأنها من اختصاص المسؤول في السلم الوظيفي، والأخطاء التي يرتكبها مديرو الوكالات والإطارات التي تخضع حتما ومباشرة إلى المجلس التأديبي المركزي، ويختص **المجلس التأديبي المركزي**بالاطلاع على:

- حالات الطعن في قرارات مجالس التأديب المحلية.
- الدراسة البدائية والنهائية لحالات الانضباط لدى مديري الوكالات والإطارات السامية للمؤسسة وكذا المنتخبين[34].

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

03 – العقوبة التأديبية كآلية لمكافحة جرائم الفساد المالي: (آلية إجرائية)

عرفت العقوبة التأديبية بأنها إيلام مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف أو العامل[35].

والعقوبة أو الجزاء التأديبي يتمثل في تلك العقوبة التي توقعها المؤسسة المستخدمة على أحد مستخدميها لاقترافه خطأ يوقع ضررا بالعمال ويخالف الالتزامات المهنية للعامل[36].

والجزاءات التأديبية الشائعة هي:

- الإنذار.
- تأجيل موعد استحقاق العلاوة.
- الخصم من المرتب.
- الوقف المؤقت عن العمل.
- تأجيل الترقية.
- خفض الأجر.
- التنزيل في وظيفة إلى الدرجة الأدنى.
- الإحالة إلى التقاعد.
- الفصل من العمل[37].

الملاحظ من خلال هذه الجزاءات أن أخطرها هو التوقيف التأديبي والتسريح التأديبي.

و**التوقيف التأديبي** هو الجزاء الذي يوقع على العامل أو الموظف نتيجة ارتكاب الأخطاء والمخالفات المهنية وذلك باتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية أو الاحتياطية المتمثلة في توقيف العامل لمدة معينة عن العمل (تجميد علاقة العمل) حسب ما تضمنه نصوص النظام الداخلي للعمل والاتفاقيات الجماعية للعمل[38].

و**التسريح التأديبي** هو الجزاء الموقع على العامل نتيجة ارتكابه خطأ جسيم، وهو أقصى عقوبة تأديبية يمكن تسليطها على العامل، باعتباره العقوبة التي تصيب العامل في عمله فتزول بها علاقة تبعيته

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

للمؤسسة المستخدمة، لذلك يكون توقيع هذه العقوبة مقيدا بضوابط وإجراءات التأديب المقررة قانونا عند ارتكاب العمال خطأ مهنيا جسيما سواء نتج عنه ضرر أو لم ينتج[39].

والتسريح التأديبي باعتباره عبارة عن إيقاف العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك يمكن تشبيهه بالشخص الذي يخالف نظام المجتمع فيستحق العقاب بتوقيفه وحبسه[40].

– وتوقيع العقوبات التأديبية خاصة ما تعلق منها التسريح التأديبي أو فصل مستخدمي البنوك كعقوبة تأديبية نتيجة ارتكابهم أخطاء مهنية جسيمة، لا يتم إلا وفقا لمجموعة من الإجراءات، وهي الإجراءات التي سنحاول التطرق إليها كما وردت في النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية كنموذج لهذه المؤسسات البنكية ضمن الآتي:

– يعد المجلس التأديبي المحلي درجة أولى للقضاء التأديبي ببنك التنمية المحلية كقاعدة عامة إلا ما تعلق ببعض الموظفين المسؤولين الذين يتم تأديبهم أمام المجلس التأديبي المركزي.

– تبدأ إجراءات التأديب بإحالة الملف إلى مجلس التأديب محتويا على الأقل على تقرير تأديبي يتناول الحديث بالتفصيل من قبل الجهة المسؤولة عن السلم الوظيفي التي تكون قد لاحظت الأخطاء المهنية المرتكبة كما يضم هذا الملف ملاحظات العامل المعني.

– وعندما يكون التقرير المعني خاليا من التفسيرات يتعين على المسؤول في السلم الوظيفي أن يطلبها من العامل المعني برسالة مسجلة مع وصل استلام أو ببرقية.

– وينبغي أن تمضي 08 أيام على الأقل بين توجيه الرسالة وتاريخ اجتماع المجلس التأديبي.

– مع ملاحظة أن عدم ذكر الوقائع المشكلة للخطأ والتزام الصمت بعد الرسالة المذكورة لا يمكن أن يحول دون مراجعة مجلس التأديب وبحث القضية من قبل نفس المجلس.

– ويكون لهذا الأخير سلطة اللجوء إلى سماع شهود أو إنشاء لجنة مراقبة مكونة من أعضائه أو لجنة للتحقيق والبحث لعمليات الرقابة المحتملة وهي أيضا مكونة من بين أعضائه.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

– بعد أن يحتوي الملف على الأدلة الضرورية لإثبات الوقائع المنسوبة للعامل وكذا صحة إسنادها إليه، وعندما تكون الأدلة مكتوبة، أو تكون بعد تقديم شهادة الشهود الذين يوقعون تصريحا بذلك، حينها يمكن إسناد الخطأ للعامل وتوقيع العقاب عليه[41].

– وهنا نسجل أنه يمكن مراجعة مجلس التأديب المركزي من طرف العامل الذي تعرض للعقوبات التأديبية من الدرجة 02 الموالية لتبليغه بهذه العقوبة وهذا تحت إشراف مسؤوله في الهيكل، وتتم المراجعة عن طريق ملف موجه إلى أمانة هذا المجلس على أن يشمل الملف ما يلي:

- الملف التأديبي الكامل الذي ينبغي ذكره بكل ما فيه من وثائق.
- أعمال وخلاصات ورأي مجلس التأديب المحلي.
- قرار العقوبة المتخذة من مجلس التأديب المحلي.
- عريضة استئناف العامل أو المسؤول الأعلى في السلم الوظيفي.[42].

– مع ملاحظة أنه في جميع الحالات يبقى استدعاء العامل والاطلاع على الملف التأديبي من الإجراءات الضرورية التي لابد من احترماها، كما لابد من تمكين العامل من اختياره لمحام أو شخص يدافع عنه أو يمثله[43].

– ولابد أن يتم اتخاذ العقوبة التأديبية خلال 90 يوما الموالية لملاحظة مخالفة الانضباط وإلا تسقط بفعل التقادم، ويتوقف التقادم خلال العطل مهما كانت طبيعتها ليستأنف مجراه فور انتهاء سبب توقفه، مع ملاحظة أنه في حالة غياب العامل التي يضع –أي الغياب– لجنة التأديب أمام استحالة الفصلفإن أجل التقادم يتوقف ابتدءا من استدعاء العامل للمثول أمام لجنة التأديب[44].

– في الأخير نشير إلى أنه يمكن إلغاء الأخطاء المهنية سواء من الدرجة 01 أو من الدرجتين 02 و03 فبالنسبة لأخطاء الدرجة 01 تلغى بقوة القانون بعد مرور سنة من صدور قرار العقوبة، وبالنسبة للأخطاء المتعلقة بالدرجتين 02 و03 يكون مجلس التأديب هو السلطة المختصة بالإلغاء[45].

– كما نشير إلى أنه في الحالة التي تنسب الأخطاء المهنية السابقة إلى العامل مهما كانت درجته، فإنه يفترض أن تنسب أيضا إلى المسؤول الأعلى المباشر في السلم الوظيفي إذا كان على علم بها ولم يستنكرها ولم يتخذ الإجراءات التأديبية ضد مرتكبيها المزعومين[46].

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

الخاتمة:

في ختام هذه الورقة البحثية أمكننا التوصل إلى مجموعة النتائج التي يمكننا إدراج أهمها ضمن الآتي:

– المؤسسات المالية (البنوك) تعد أهم المؤسسات التي يمكن أن ترتكب بها جرائم الفساد المالي، وذلك بالنظر لطبيعة عمل هذه المؤسسات وما يرتبط به من معاملات مالية، يمكن أن يتستر خلفها مرتكبو جرائم الفساد المالي كتبييض الأموال والاختلاس والرشوة.

– المؤسسات المالية (البنوك) وكغيرها من المؤسسات يمكن أن ترتكب جرائم الفساد المالي بها من طرف مستخدميها أو بمساهمتهم أو نتيجة إهمالهم، وفي هذه الحالة لابد من توقيع العقوبات التأديبية وإقامة المسؤولية المهنية لهؤلاء وفقا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات السارية المفعول والمعمول بها.

– وإن كان يمكن اعتبار المسؤولية المهنية من طرف البعض أقل فعالية من المسؤولية المدنية التي قد تنتهي إلى التعويض والمسؤولية الجزائية التي قد تصل إلى توقيع الغرامات وتقييد الحرية، على أساس أن المسؤولية المهنية لا يمكن بحال أن تصل عقوباتها إلى درجة أعلى من درجة الفصل أو التسريح من منصب العمل، فإنا نشير إلى أن المسؤولية المهنية أو التأديبية يمكن أن تكون وسيلة هامة من وسائل إقامة المسؤولية المدنية وكذلك المسؤولية الجزائية للعامل، لذا لا يمكن إنكار دورها مطلقا، بل يمكن اعتبارها أهم أنواع المسؤولية على أساس أن بداية تحريك مسؤولية مستخدم البنك قد تنطلق من المؤسسة البنكية ذاتها التي تكتشف الخطأ المهني.

– أن توقيع العقوبات التأديبية من طرف الجهات التأديبية المعنية بالمؤسسات المالية (البنوك) لا يمكن أن تشكل تعديا على حقوق وحريات العامل، لما تمتاز به من إجراءات تحفظ حقوق العمال على جميع درجات المساءلة التأديبية.

– وعليه فإن توقيع العقوبات التأديبية يمكنه أن يساهم بصورة فعالة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في مكافحة جرائم الفساد المالي داخل البنوك، خاصة وأن المسؤول المباشر عن العامل ملزم بالتبليغ عن الخطأ المهني المرتكب من العامل في حالة وقوفه على هذا الخطأ وعلمه به، وإلا نسب هذا الخطأ إليه أيضا في حالة إثباته في حق العامل.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

- مع ذلك تبقى المسؤولية المهنية لمستخدمي البنوك من حيث دورها في مكافحة جرائم الفساد المالي تمتاز بنوع من القصور لاسيما على مستوى الجانب الإجرائي، ومن ذلك:

• مدة التقادم القصيرة التي حددت لاتخاذ الإجراءات التأديبية، والتي يمكن إرجاعها لمسايرة سرعة تحرك الأموال بالمؤسسات البنكية، إلا أن 03 أشهر تعتبر مدة قصيرة جدا خاصة وأن جرائم الفساد المالي تمتاز بالتنظيم والدقة والتنفيذ الذكي وهو ما يجعل من مسألة اكتشافه قد تأخذ وقتا طويلا، لذا فإن هذه المهلة يمكن أن تجعل العديد من المستخدمين ينفذون من العقاب التأديبي.

• بالنسبة لإلغاء الأخطاء التأديبية، حيث أنه إن كان من المقبول إلغاء أخطاء الدرجة الأولى والثانية، فإنه من غير المقبول إلغاء أخطاء الدرجة الثالثة، حتى لو كان ذلك يتم بناء على دراسة يقوم بها المجلس التأديبي المختص، لأن الأخطاء جسيمة ولا تمس البنك لوحده وإنما تمس النظام المجتمعي ككل لذا لابد ألا يتم إلغاؤها أو على الأقل لابد ألا تترك مسألة إلغاؤها لمجلس التأديب.

قائمة المراجع:

01 -**أحمد بنيني**، الوجيز في قانون العمل، دار قانة، باتنة، الجزائر، 2014.

02 -**أحمد محمود نهاد أبو سويلم**، مكافحة الفساد، دار الفكر، عمان، الأردن، ط 01، 2010.

03 -**إسلام إحسان**، المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون العاملين المدنيين بالدولة «الوضع الحالي والوضع المأمول»، المعهد الثومي للإدارة، مصر، (د.ت).

04 - **نزيه عبد المقصود محمد مبروك**، الفساد الاقتصادي «أسبابه- أشكاله- أثاره- آليات مكافحته دراسة مقارنة بالفكر الإسلامي»، دار الفكر **الجامعي**، الإسكندرية، مصر، 2013.

05 - **سليمان أحمية** ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري «علاقات العمل الفردية»، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج02، ط02، 2002.

06 - -**سوزان روزا كارمان**، الفساد والحكم «الأسباب- العواقب- والإصلاح»، ترجمة فؤاد سروجي، دار الاهلية، عمان، الأردن، ط01، 2003.

07 -**عادل عبد العال إبراهيم خراشي**، مكافحة جرائم الفساد المالي في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة «بين القانون الوضعي والقانون الإسلامي –دراسة مقارنة»، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

08 -**عادل عبد العزيز السن**، متطلبات مواجهة المخالفات المالية والإدارية، مداخلة ضمن الملتقى العربي الأول حول تطوي الجهاز الإداري الحكومي «متطلبات مواجهة المخالفات المالية والإدارية»، الإسكندرية، مصر، أوت 2008.

09 - **عبد العزيز خليفة**، الإجراءات التأديبية «مبدأ المشروعية في تأدي الموظف العام- مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة»، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.

10 - **ياسين بن صاري**، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2005.

11 - النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية، المسجل بمفتشية العمل بتاريخ: 1993/08/11 تحت رقم: 44.

قائمة الهوامش:

[1] - **إسلام إحسان**، المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون العاملين المدنيين بالدولة «الوضع الحالي والوضع المأمول»، المعهد القومي للإدارة، مصر، (د.ت)، ص 04.

[2] - **عادل عبد العزيز السن**، متطلبات مواجهة المخالفات المالية والإدارية، مداخلة ضمن الملتقى العربي الأول حول تطوي الجهاز الإداري الحكومي «متطلبات مواجهة المخالفات المالية والإدارية»، الإسكندرية، مصر، أوت 2008، ص 44- 52-53.

[3] - **أحمد محمود نهاد أبو سويلم**، مكافحة الفساد، دار الفكر، عمان، الأردن، ط 01، 2010، ص 14-15.

[4] - **عادل عبد العال إبراهيم خراشي**، مكافحة جرائم الفساد المالي في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة «بين القانون الوضعي والقانون الإسلامي –دراسة مقارنة»، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص 16-17.

[5] - **نزيه عبد المقصود محمد مبروك**، الفساد الاقتصادي «أسبابه- أشكاله- أثاره- آليات مكافحته/ دراسة مقارنة بالفكر الإسلامي»، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 36.

[6] - **أحمد محمود نهاد أو سويلم**، مرجع سابق، ص 15.

[7] - المرجع نفسه، ص 17.

[8] - المرجع نفسه، ص 22.

[9] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع سابق، ص 18-19.

[10] - **سوزان روزا كارمان**، الفساد والحكم «الأسباب- العواقب- والإصلاح»، ترجمة فؤاد سروجي، دار الاهلية، عمان، الأردن، ط01، 2003، ص 203.

[11] - **أحمد محمود نهاد أبو سويلم**، مرجع سابق، ص 91.

[12] - المرجعنفسه، ص 93-94.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

[13] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع سابق، ص 51.

[14] - **ياسين بن صاري**، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2005، ص 12.

[15] - **مقني بن عمار**، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري «دراسة مقارنة»، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 273-274.

[16] - **أحمد بنيني**، الوجيز في قانون العمل، دار قانة، باتنة، الجزائر، 2014، ص 145.

[17] - **المواد 97-98-99** من النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية، المسجل بمفتشية العمل بتاريخ: 1993/08/11 تحت رقم: 44.

[18] - **مقني بن عمار**، مرجع سابق، ص 275.

[19] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع سابق، ص 51.

[20] - **سليمان أحمية** ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري «علاقات العمل الفردية»، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج02، ط02، 2002، ص 358.

[21] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع سابق، ص 58.

[22] - **سليمان احمية**، مرجع سبق، ص 352.

[23] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع ساق، ص 59.

[24] - **المادة 58** من النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية.

[25] - **المادة 62** المرجع نفسه.

[26] - **المادتين: 61-65**المرجع نفسه.

[27] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع سابق، ص 61.

[28] - **عبد العزيز خليفة**، الإجراءات التأديبية «مبدأ المشروعية في تأدي الموظف العام- مع دراسة لأحكام قضاء مجلس الدولة»، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 21.

[29] - المرجع نفسه، ص 21.

[30] - **أحمد بنيني**، مرجع سابق، ص 136.

[31] - **المادة 58** من النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية.

[32] - **المادة 59** من النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية.

[33] - **المادة 60** المرجع نفسه.

[34] - **المادة 96** المرجع نفسه.

ISSN: 2708-4663 DNNLD :2020-3/1128

[35] - **عادل عبد العزيز السين**، مرجع سابق، ص 65.

[36] - **أحمد بنيني**، مرجع سابق، ص 134.

[37] - **عبد العزيز خليفة**، مرجع سابق، ص 83.

[38] - **سليمان أحمية**، مرجع سابق، ص 101-102.

[39] - **مقني بن عمار**، مرجع سابق، ص 272.

[40] - **سليمان أحمية**، مرجع سابق، ص 351-359.

[41] - **المواد 81-82-83** من النظام الداخلي لبنك التنمية المحلية.

[42] - **المادة 86** المرجع نفسه.

[43] - **المادتين 88-89** المرجع نفسه.

[44] - **المادتين 53-55** المرجع نفسه.

[45] - **المادتين 62-62** المرجع نفسه.

[46] - **المادة 100** المرجع نفسه.