

2023

## THE SUBJECTION OF SALARIED PARTNERS TO THE PROVISIONS OF THE SOCIAL SECURITY LAW

Dr. Manal Chokor

*Assistant Professor of law at Beirut Arab University-Inspector at National Social Security Fund,*  
manalchokor@hotmail.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.bau.edu.lb/ljournal>

### Recommended Citation

Dr. Manal Chokor, (2023) "THE SUBJECTION OF SALARIED PARTNERS TO THE PROVISIONS OF THE SOCIAL SECURITY LAW," *BAU Journal - Journal of Legal Studies - مجلة الدراسات القانونية*: Vol. 2022 , Article 6.

DOI: <https://doi.org/10.54729/2958-4884.1102>

This Article is brought to you by the BAU Journals at Digital Commons @ BAU. It has been accepted for inclusion in BAU Journal - Journal of Legal Studies - مجلة الدراسات القانونية by an authorized editor of Digital Commons @ BAU. For more information, please contact [journals@bau.edu.lb](mailto:journals@bau.edu.lb).

# THE SUBJECTION OF SALARIED PARTNERS TO THE PROVISIONS OF THE SOCIAL SECURITY LAW

## Abstract

The quality of the partner differs from the quality of the employee and is intertwined with it to the same extent, while the business contract imposes a profit and loss sharing, the employee bound to the company by an employment contract remains safe from the risk of total loss, because labor laws have preserved his right to wages, even at the official minimum wage rate if it is a percentage of profit or income. The employee is associated with the element of dependence on the company for which he works, since he exercises his work under the control and supervision of the person in charge of management in it, he receives therefore orders and instructions and executes them under the risk of being subject to disciplinary measures which may go as far as dismissal from work under his own responsibility, and this criterion is the basic criterion which distinguishes the contract of service from the contract of work. However, nothing prevents a person from combining his status as a partner in the company with his qualification as an employee exercising a salaried activity there. Among the most important practical applications in the field of the differentiation between the employment contract and the partnership contract, we find it in the conditions of those who undertake the management of partnerships, fund companies and associates working, which poses a problem on the extent to which they are subject to the provisions of the law on social security. The subjection of salaried partners to the provisions of the Social Security Act differs according to the person who carries out the work, the type of company, the number of shares he owns and the extent of the powers conferred on him by the company contract. This is a subject that has aroused the curiosity of scientists to study it, especially since it has occupied all layers of society, including researchers and managers of companies and the National social security fund organization.

## المخلص (Abstract in Arabic)

تختلف صفة الشريك عن صفة الاجير وتختلط بها بالقدر نفسه، فيما يستلزم عقد الشركة الاشتراك في الأرباح والخسائر، يبقى الأجير المرتبط بالشركة بعقد عمل في مأمّن من خطر الخسارة الكاملة وذلك لان قانون العمل حفظ له حقه في الأجر ولو بمعدل الحد الأدنى الرسمي للأجور في حال كان اجره عبارة عن نسبة مئوية من الربح أو الإيراد. ويرتبط الأجير بعنصر التبعية مع الشركة التي يعمل لحسابها، إذ أنه يقوم بعمله تحت رقابة وإشراف من يتولى الإدارة فيها، فيتلقى الأوامر والإرشادات وينفذها تحت طائلة تعرضه لإجراءات تأديبية قد تصل إلى حد صرفه من العمل على مسؤوليته وهذا المعيار هو المعيار الأساس الذي يميز عقد الشركة عن عقد العمل. ولكن لا شيء يمنع أن يجمع شخص ما بين صفته كشريك في الشركة وصفته كأجير يقوم بعمل مأجور فيها. من أهم التطبيقات العملية في مجال التفريق بين عقد العمل وعقد الشراكة نجدها في أوضاع من يتولى إدارة شركات الأشخاص وشركات الأموال والشركاء العاملين فيها، والتي تثير إشكالية حول مدى خضوع هؤلاء لأحكام قانون الضمان الاجتماعي. إن خضوع الشركاء العاملين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي يختلف باختلاف الشخص الذي يقوم بالعمل ونوع الشركة ومقدار الحصص الذي يملكها ومدى الصلاحيات الممنوحة له بموجب عقد الشركة. وهذا موضوع أثار الفضول العلمي لدراسته خاصة وأنه شغل كافة فئات المجتمع من باحثين وقيمين على إدارة الشركات والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

## Keywords

Subjection-Salaried partners-Companies-Employee-Labor law-Social Security Law-Partnerships-Contract of work

## الكلمات الدالة (Keywords in Arabic)

خضوع الشركاء-شركات-شركاء-أجراء-قانون العمل-قانون الضمان الاجتماعي-شراكة-عقد عمل

## مقدمة

تحت ضغط الحاجات الاقتصادية والضرورات العملية نشأت قوانين العمل في أواخر القرن التاسع عشر لتنظيم علاقات العمل بين الأجراء وأصحاب العمل بهدف حماية الأجراء من الاستغلال وإيجاد توازن بين الفرقاء في ميدان العمل. إلا أن هذه المساواة ظلت نظرية لا اقتصادية واقعية، مما حدا بالمشرع إلى سن قانون الضمان الاجتماعي<sup>(١)</sup> بغية حماية الأجراء من المخاطر المهنية والاجتماعية، وقد كانت هذه خطوة كبيرة في مجال الحماية الاجتماعية والتكافل الاجتماعي في المشرق العربي إلا أنه جاء منقوصاً يصعب تطبيقه بصورة واضحة ما لم يتم توضيح نصوصه بمراسيم اشتراعية ومذكرات إعلامية داخلية وأنظمة متممة له.

فقد خلا كلاً من قانوني العمل<sup>(٢)</sup> والضمان الاجتماعي من تعريف لعقد العمل، فاقترض اللجوء إلى قانون الموجبات والعقود<sup>(٣)</sup>، ولاسيما المادة ٦٢٤ منه التي نصت على ما حرفيته: "إجارة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهينة خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له".

اختلف مفهوم عقد العمل السالف الذكر بمفاهيم عقود أخرى لعل أبرزها عقد الشركة. ومن المتفق عليه علماً واجتهاداً أن العبرة ليست في تسمية العقد من قبل الفرقاء إنما في الوصف الذي يعطيه القضاء لهذا العقد.

وكما عرّف قانون الموجبات والعقود عقد العمل، فإنه لم يغفل تعريف عقد الشراكة في المادة ٨٤٤ منه المعدلة بموجب القانون ١٢٦ لسنة ٢٠١٩، حيث نصت على أن "الشركة عقد متبادل بمقتضاه يشترك شخصان أو عدة أشخاص في شيء بقصد أن يقتسموا ما ينتج عنه من الربح.

يمكن، في الحالات المنصوص عليها قانوناً تأسيسها بعمل صادر عن إرادة شخص واحد".

بناءً لما سبق يتبين وجود معيارين لتفريق عقد العمل عن عقد الشراكة:

**المعيار الأول:** يستلزم عقد الشركة الإشتراك في الخسارة، في حين يبقى الأجير في مأمن من ذلك. غير أن هذا المعيار يفتقر إلى الدقة إذ ليس ما يمنع من أن يتحمل الأجير نصيباً من الخسارة عندما يكون جزءاً من أجره عبارة عن نسبة مئوية من الأرباح<sup>(٤)</sup>.

**المعيار الثاني:** يرتبط الأجير بعنصر التبعية مع الشركة التي يعمل لحسابها، إذ أنه يقوم بعمله تحت رقابة وإشراف من يتولى الإدارة فيها، فيتلقي الأوامر والإرشادات وينفذها تحت طائلة تعرضه لإجراءات تأديبية قد تصل إلى حد صرفه من العمل على مسؤوليته وفقاً لما نصت عليه المادة ٧٤ من قانون العمل<sup>(٥)</sup>، وأن هذا المعيار هو المعيار الأساس الذي يميز عقد الشركة عن عقد العمل.

ولكن لا شيء يمنع أن يجمع شخص ما بين صفته كشريك في الشركة وصفته كأجير يقوم بعمل مأجور فيها.

من أهم التطبيقات العملية في مجال التفريق بين عقد العمل وعقد الشراكة نجدها في أوضاع من يتولى إدارة شركات الأشخاص وشركات الأموال والشركاء العاملين فيها، والتي تثير إشكالية حول مدى خضوع هؤلاء لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

إن خضوع الشركاء العاملين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي هو موضوع أثار الفضول العلمي لدراسته خاصة وأنه شغل كافة فئات المجتمع من باحثين وقيمين على إدارة الشركات والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

فاقتضى بذلك تقسيم البحث إلى بابين نبحت في الأول منه موضوع خضوع الشركاء العاملين في شركات الأشخاص على أن يتم في الثاني بحث خضوع العاملين في شركات الأموال.

(١) القانون المنفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣.

(٢) القانون الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦.

(٣) القانون الصادر بتاريخ ١/٤/١٩٣٢.

(٤) - المادة ٨٤٥ م.ع.

- اليافي، مجموعة قانون الضمان الاجتماعي لبنان، قضايا مجالس العمل التحكيمية، الجزء الثالث، يافي أخوان وشركاهم، ص ٥٨.

(٥) نبيلة الزين، قضايا العمل، ١٩٩٢-١٩٩٤، ص ١٩١.

## الباب الأول: خضوع الشركاء العاملين في شركات الأشخاص

تقوم شركات الأشخاص كما تدل تسميتها، على الاعتبار الشخصي، حيث تكون شخصية الشركاء وصفاتهم الخاصة محل اعتبار عند التعاقد. ويتولى الإدارة في هذه الشركة مدير - شخص طبيعي - كون الشركة كشخص معنوي لا يستطيع القيام بالأعمال القانونية التي تدخل في حدود الغرض الذي أنشئت لأجله.

وقد حدد المشرع اللبناني شركات الأشخاص بـ ٣ أنواع، وسنستعرض فيما يلي: شركة التضامن (الفصل الأول)، شركة التوصية البسيطة (الفصل الثاني) وشركة المحاصة (الفصل الثالث).

### الفصل الأول: شركة التضامن

عرفت المادة ٤٦ من قانون التجارة شركة التضامن بما يلي:

"شركة التضامن هي التي تعمل تحت عنوان معين لها وتؤلف ما بين شخصين أو عدة أشخاص مسؤولين بصفة شخصية وبوجه التضامن عن ديون الشركة". وعليه يستنتج الخصائص التالية لشركة التضامن:

- ١- إن حصة الشريك فيها غير قابلة للانتقال إلى الغير.
  - ٢- إن للشركة عنواناً يتألف من أسماء الشركاء.
  - ٣- إن جميع الشركاء فيها يكتسبون صف التاجر.
  - ٤- إن جميع الشركاء مسؤولين مسؤولية شخصية وتضامنية عن ديون الشركة.
- ويتولى إدارة شركة التضامن مدير يعين إما بنظام الشركة فيسمى عندها المدير النظامي، وإما بصك لاحق يقضي بإنابة الإدارة بشريك واحد أو بعدة شركاء أو شخص آخر أجنبي عن الشركة، ويسمى المدير غير النظامي.
- وفي حال عدم تعيين المدير للشركة يحق للشركاء إدارة الشركة مجتمعين<sup>(١)</sup>. يعزل المدير النظامي لأسباب مشروعة وبموافقة جميع الشركاء بمن فيهم المدير نفسه. أما المدير غير النظامي فيجوز للشركاء عزله في أي وقت بالأغلبية اللازمة للتعيين.
- وفي ظل غياب النص القانوني الواضح والصريح، فإن خضوع الشركاء (وبوجه خاص المدير) في شركة التضامن لأحكام قانون الضمان الاجتماعي أثار جدلاً كبيراً فقهاً واجتهاداً، سواء أكان شريكاً أم أجنبياً أو من أبناء الشركاء.
- وسنناقش فيما يلي حالة كلاً من المدير الشريك (الفقرة الأولى) المدير غير الشريك (الفقرة الثانية) وأبناء الشركاء المتضامنين (الفقرة الثالثة).

### الفقرة الأولى: المدير الشريك في شركة التضامن

يكتسب الشركاء في شركات التضامن وبوجه خاص المديرين فيها صفة التاجر، أي يعتبر هؤلاء مسؤولين عن ديون الشركة على أموالهم الشخصية<sup>(٢)</sup>. فلا يعود من مجال للتفريق بين شخصية وذمة الشريك المالية وشخصية وذمة الشركة، وبالتالي في رابطة التبعية بينه وبين الشركة. واستناداً إلى ذلك، فإن الوضع القانوني لهذا المدير لا يعدو أن يكون علاقة وكالة<sup>(٣)</sup> أي ملزم بتأدية العمل بنفسه ولا يجوز له أن ينتدب غيره للقيام بإدارة الشركة.

وعليه، فإن صفة الأجير تنتفي عن الشريك المدير في شركة التضامن، وبالتالي لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي حتى ولو خصص له أجراً شهرياً عن أعمال إدارته<sup>(٤)</sup>.

وتبنت هذا الرأي المذكرة الإعلامية رقم ٢٢ تاريخ ١٩٦٦/٧/١٨ في الضمان الاجتماعي<sup>(٥)</sup>.

### الفقرة الثانية: المدير غير الشريك في شركة التضامن

اتخذت إدارة الضمان الاجتماعي في فرنسا موقفاً واضحاً في موضوع خضوع المدير الأجنبي عن الشركاء في شركة التضامن لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك في المذكرة رقم ١٠٣ تاريخ ١٩٤٦/٦/٢٦ معلنة أن المدير المعين في خارج الشركة، الذي يتقاضى أجراً لقاء إدارته لشؤونهما يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي متى كانت صلاحياته وشروط عمله الفعلي تؤكد على قيامه بعمله تحت إشراف ورقابة الشركة<sup>(٦)</sup>.

وهذا ما أيدته محكمة التمييز الفرنسية في قرارات عدة<sup>(٧)</sup>، وهذا الرأي يتناسب مع مفهوم المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني<sup>(٨)</sup>.

(١) المادة ٥٦ من قانون التجارة.

(٢) المادة ٤٦ من قانون التجارة.

(٣) إدوار عيد، الشركات التجارية، الجزء الأول، المنشورات الحقوقية صادر، ص ٢٢٦.

(٤) Brun et Galland, Droit de travail, S. 1958, no. II, 78, p. 278.

(٥) الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المجموعة القانونية، الجزء الثالث، مذكرة إعلامية رقم ٢٢ تاريخ ١٩٦٦/٧/١٨.

(٦) Bruzin, De la situation des dirigeants, administrateurs et gérants de sociétés au regard de la société sociale, J.C.P., 1948, II, 711.

(٧) Cass. Civ., 25 Jan. 1963, D., 1963, J. 204.

Cass. Soc, 1<sup>er</sup> Oct 1975, Bull. Civ. V, 1975, no. 436, p. 373.

(٨) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الأول، ١٩٨٧، ص ١١٣ وما يليها.

### الفقرة الثالثة: أبناء الشركاء المتضامنون

إن لشركة التضامن شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الشركاء فلا حائل دون إخضاع الأشخاص الذين يتولون عملاً إدارياً أو فنياً في شركة يملكها، أو يملك فيها أصولهم أو فروعهم المباشرون حصصاً، لأحكام قانون الضمان الاجتماعي إذا ما توافرت فيهم شروط عقد الاستخدام من أجر وعمل وتبعية قانونية.

وهذا ما عبّرت عنه المذكرة الإعلامية رقم ٧٥ تاريخ ١٢/٢/١٩٦٩ المتعلقة بوضعية أبناء الشركاء المتضامنين إزاء قانون الضمان الاجتماعي، إذ أخضعت المذكرة المسمى إليها أبناء الشركاء الذين يعملون في شركة تضامن لأحكام قانون الضمان أسوةً بسائر الأجراء، ويجب التصريح عنهم واستيفاء الاشتراكات عن أجورهم...<sup>(١)</sup>. وإزاء صراحة المذكرة الألفه الذكر، فقد أعطى المستشار القانوني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي استشارة رقم ٢٠٠٩/١٤/٢٠٠٦ بموضوع إخضاع السيد يوسف أبو خاطر العامل في مشغل الميكانيك الحديث (شركة تضامن) التي يملك فيها والده السيد بشارة أبو خاطر ٦٠% من الحصص لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والتي خلص فيها إلى اعتبار السيد يوسف أبو خاطر خاضعاً لأحكام القانون المذكور طالما توافرت في علاقته بالشركة عنصر الأجر والتبعية القانونية<sup>(٢)</sup>.

### الفصل الثاني: شركة التوصية البسيطة

عرفت المادة ٢٢٦ من قانون التجارة، "شركة التوصية التي تقوم بأعمالها تحت عنوان تجاري تشمل فئتين من الشركاء، أولها فئة الشركاء المفوضين الذين يحق لهم دون سواهم أن يقوموا بأعمالهم الإدارة وهم مسؤولون بصفتهم الشخصية وبوجه التضامن عن إيفاء ديون الشركة، والثانية فئة الشركاء الموصين الذين يقدمون المال ولا يلزم كل منهم إلا بنسبة ما قدمه".

فشركة التوصية البسيطة إذاً تضم فئتين من الشركاء: شركاء مفوضون وشركاء موصون. وقد أثار موضوع خضوع هؤلاء لأحكام قانون الضمان الاجتماعي إشكالية تستوجب البحث في فقرتين، الأولى بالنسبة للشريك المفوض، والثانية بالنسبة للشريك الموصي.

### الفقرة الأولى: الشريك المفوض في شركة التوصية البسيطة

نصت المادة ٢٢٩ من قانون التجارة على أنه "الشركاء المفوضين سواء أكانوا جميعاً يديرون أعمال الشركة أو كان يديرها أحدهم أو عدد منهم بالنسبة عن الجميع يخضعون لنفس النظام القانوني الذي يخضع له أعضاء شركة التضامن".

فالشركاء المفوضين إذاً يسألون بصفتهم الشخصية وبوجه التضامن عن ديون الشركاء الموصين، ويكتسبون صفة التاجر وينطبق عليهم بالتالي ما ينطبق على وضع الشريك المتضامن في شركات التضامن فيما يتعلق بالخضوع لأحكام الضمان الاجتماعي، وقد أيدت هذا الرأي المذكرة الإعلامية رقم ٨٠ تاريخ ١١/٣/١٩٦٩ التي جاء فيها ما يلي: "لا يخضع الشريك المفوض في شركة التوصية البسيطة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي حتى في الحالة التي يتقاضى فيها تعويضاً مقطوعاً لقاء قيامه بإدارة الشركة وذلك لتغلب الصفة التجارية فيه على صفة الأجير"<sup>(٣)</sup>.

وقد اتخذت إدارة الضمان والاجتهاد في فرنسا موقفاً مماثلاً وأضافت بأنه عند تولي إدارة الشركة مديرون من خارجها وتقاضيتهم لأجور على هذا الأساس، فإنهم يخضعون للضمان إذا توافرت التبعية، أي إذا كانوا يخضعون في عملهم لسلطة وإشراف ورقابة الشركة<sup>(٤)</sup>.

وقد جاء منطوق المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني منسجماً مع ما أخذ به الفقه والاجتهاد الفرنسيان<sup>(٥)</sup>.

### الفقرة الثانية: الشريك الموصي في شركة التوصية البسيطة

لما كانت المادة ٢٣٠ من قانون التجارة تحرم الشريك الموصي من التدخل في إدارة أعمال الشركة تجاه الغير، ولو كان تدخله مسند إلى توكيل، إذ أنه لا يكتسب صفة التاجر ولا يُعد مسؤولاً عن ديون الشركة إلا بمقدار حصته في رأس المال، الأمر الذي يفضي إلى مبدأ واستثناء:

من حيث المبدأ: إن الشريك الموصي في شركة التوصية البسيطة يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي إذا توافرت في علاقته مع الشركة شروط عقد الاستخدام من أجر وعمل وتبعية.

من حيث الاستثناء: لا يجوز اعتبار الشريك الموصي الذي يقوم بأعمال إدارية في الشركة ويتقاضى عنها تعويضاً مقطوعاً أجيراً، وبالتالي غير خاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، لأن الالتزامات الناجمة عن تلك

(١) الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المجموعة القانونية، الجزء الثالث، مذكرة إعلامية رقم ٧٥ تاريخ ١٢/٢/١٩٦٩.

(٢) د. عامر عبد الملك، استشارة قانونية رقم ٢٠٠٩، تاريخ ١٤/١/٢٠٠٦.

(٣) الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المجموعة القانونية، الجزء الثالث، مذكرة إعلامية، رقم ٨٠ تاريخ ١١/٣/١٩٦٩.

صادر بين التشريع والاجتهاد، الضمان الاجتماعي، المنشورات الحقوقية صادر، ص ٧٢.

(4) Cass. Civ, 25/12/1954, Dr. soc., 1965, p. 260.

(5) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١١٤.

الأعمال تجعله بحكم الشريك المفوض، ويصبح بالتالي مسؤولاً بوجه التضامن وحتى النهاية مع الشركاء المفوضين، عن الالتزامات الناشئة عن عمله الإداري، بحيث تكون التبعية الملقاة عليه إما محصورة بالنتائج الناجمة عن الأعمال التي تدخل فيها، وإما شاملة لجميع ديون الشركة على نسبة تلك الأعمال وجسامتها<sup>(١)</sup>.

وفي مطلق الأحوال، فإن المذكرة الإعلامية رقم ١١٦ تاريخ ١٠/٣/١٩٧٢ التي ترعى الحالة الحاضرة تُلزم عرض جميع الحالات التي يقوم فيها الشريك الموصي بعمل ما في الشركة على مصلحة القضايا في الصندوق التي تقوم بدراسة وتحديد طبيعة ارتباط الشريك المذكور بالشركة<sup>(٢)</sup>. إلا أنه عملياً فإن التفتيش والمراقبة هي التي تتولى هذه المهمة.

### الفصل الثالث: شركة المحاصة

شركة المحاصة هي شركة مستترة ينحصر كيانها بين الشركاء ولا وجود لها بالنسبة للغير<sup>(٣)</sup>، ليس لها شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الشركاء المكونين لها<sup>(٤)</sup>، تتعدّد بين شخصين أو أكثر لاقتسام الأرباح والخسائر الناشئة عن عمل تجاري واحد أو أكثر يقوم به أحد الشركاء بإسمه الخاص.

ونتيجة لما تقدم، إن عدم تمتع شركة المحاصة بالشخصية المعنوية ينفي إمكانية علاقة تبعية تجاهها، لأن الشركاء يتعاملون مع الغير مباشرةً بإسمهم الشخصي وليس نيابةً عنها، وبهذه الصفة لا يجوز إخضاعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي<sup>(٥)</sup>.

### الباب الثاني: خضوع الشركاء العاملين في شركات الأموال

شركات الأموال هي الشركات التي لا تقوم على الإعتبار الشخصي- خلافاً لما هو عليه الحال في شركات الأشخاص- إنما يعتد فيها بما يقدمه كل شريك من مال ودون مراعاة لشخصيته.

وشركات الأموال على ثلاثة أنواع:

- الشركة المغفلة "المساهمة" (الفصل الأول).
- الشركة المحدودة المسؤولية (الفصل الثاني).
- الشركة التوصية بالأسم (الفصل الثالث).

### الفصل الأول: الشركة المغفلة (المساهمة)

الشركة المساهمة أو المغفلة هي شركة يكون رأسمالها مقسماً الى أسهم، أي أسناد قابلة للتداول، وهي تعمل تحت اسم تجاري وتولّف بين عدد من الأشخاص لا يقل عن ثلاثة يكتبون بأسمهم، ولا يكونون مسؤولين عن ديون الشركة إلا بقدر مقدماتهم<sup>(٦)</sup>.

الأصل أن يتولى إدارة الشركة المساهمة جميع المساهمين، ولكن نظراً لضخامة عددهم وتغيرهم المطرد نتيجة لتداول أسهم الشركة في الأسواق، يحول دون توليهم الإدارة مجتمعين.

ويتولى تسيير دفة الشركة المساهمة ثلاث هيئات هي: مجلس الإدارة، الجمعية العامة للمساهمين ومفوضي المراقبة. أما الإدارة الفعلية لهذه الشركة فيتولاها مجلس الإدارة الذي أثار موضوع خضوع رئيسه وأعضائه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي جديلاً لاسيما في ظل غياب أي نص قانوني يحسم ذلك.

### الفقرة الأولى: أعضاء مجلس إدارة الشركة المساهمة

يقوم بإدارة الشركة المساهمة مجلس إدارة مؤلف من ثلاثة أعضاء على الأقل وإثني عشر عضواً على الأكثر، وتكون مدة العضوية لفترة خمس سنوات على الأكثر للأعضاء المعيّنين بمقتضى نظام الشركة ولثلاث سنوات على الأكثر للأعضاء المعيّنين بقرار جمعية المساهمين<sup>(٧)</sup>.

ووفقاً لأحكام المادة ١٥٠ من قانون التجارة يتضح إن عزل أعضاء مجلس الإدارة ممكن في أي وقت ولأي سبب Revocable ad nutum وكل نص مخالف لا يعتد به. وبذلك يكون للجمعية العمومية سلطة تقديرية مطلقة في عزل أعضاء مجلس الإدارة دون الحاجة إلى تعليل الأسباب<sup>(٨)</sup>.

(١) صادر بين التشريع والاجتهاد، المرجع السابق، ص ٧١-٧٢.

(٢) الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المجموعة القانونية، الجزء الثالث، المذكرة رقم ١١٦ تاريخ ١٠/٣/١٩٧٢.

(٣) المادة ٢٤٧ من قانون التجارة.

(٤) المادة ٢٥١ من قانون التجارة.

(٥) - صادر بين التشريع والاجتهاد، المرجع السابق، ص ٧٨.

- موسوعة قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني، الأحكام القضائية، المجلد الثاني، مكتب الدراسات والاستشارات في المعلوماتية والقانون، مدامق ش.م.م، بدارو بيروت، ٢٠٠٣، ص ٢٢٠.

(٦) المادة ٧٧ من قانون التجارة المعدلة بموجب القانون ١٢٦ لسنة ٢٠١٩.

(٧) المادتان ١٤٤ و ١٤٩ من قانون التجارة المعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠١٩.

(٨) - م.ع.ت. بيروت (سالم/ البنك الأهلي العقاري والتجاري والصناعي) رقم ٣٥، تاريخ ١٤/١٠/١٩٧٢،

وغني عن البيان أن عنصر العزل المطلق المنوه عنه أعلاه يشكل الركيزة الأساسية في عقد الوكالة وبالتالي المعيار الجوهرية الذي يفرّق عقد العمل عن عقد الوكالة، الأمر الذي يفضي إلى اعتبار أعضاء مجلس الإدارة في الشركة المساهمة وكلاء لهذه الشركة ولا تتوافر في علاقتهم بالشركة شروط عقد الاستخدام مما يجعلهم غير خاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي من حيث المبدأ.

إلا أن التعديل القانوني الذي طرأ على نص المادة ١٥٣ من قانون التجارة بموجب المرسوم الإشتراكي رقم ٥٤ تاريخ ١٦/٦/١٩٧٧ والذي أضيفت بموجبه فقرة جديدة نصت على أنه "يجوز لأعضاء مجلس الإدارة إشغال مناصب إدارية في الشركة لقاء أجر يحدده مجلس الإدارة، إلا أن هؤلاء لا يستفيدون من أحكام قانون العمل ما لم يكونوا إجراء لدى الشركة منذ سنتين على الأقل عند توليهم عضوية مجلس الإدارة". تطبيقاً لذلك أصدر مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المذكرة الإعلامية رقم ٢٦١ تاريخ ١٩/١/١٩٩٥ التي اشترطت لإخضاع هؤلاء المذكورين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، قيامهم بوظائف فنية في الشركة وتقاضيهم أجوراً على هذا الأساس، وأن تتوافر في علاقتهم بالشركة عناصر عقد الاستخدام وخاصة رابطة التبعية القانونية وأن يكون قد سبق لهم أن كانوا إجراء لدى الشركة منذ سنتين على الأقل عن توليهم عضوية مجلس الإدارة<sup>(١)</sup>.

### الفقرة الثاني: رئيس مجلس الإدارة ومعاونوه في الشركة المساهمة

أوجد القانون إلى جانب مجلس الإدارة في الشركة المساهمة الذي يتولى السلطة العامة في تسيير أعمالها، جهازاً عضويّاً آخر للإدارة للقيام بتسيير أعمالها اليومية، فضلاً عن صلاحيات أخرى أنيطت به. هذا الجهاز يسمى رئيس مجلس الإدارة المدير العام ذلك أن المجلس بحكم تكوينه لا يستطيع الاجتماع بصورة دائمة أو يومية للإشراف على جميع أعمال الشركة واتخاذ القرارات المناسبة التي يستلزمها حسن سير العمل في الشركة<sup>(٢)</sup>.

وللإعتبارات ذاتها، حوّل القانون الرئيس المدير العام أن يطلب من المجلس تعيين أشخاص لمعاونته في القيام بعمله من مدير مساعد ومدير فني، على أن يقوم هؤلاء بوظيفتهم لحساب الرئيس وعلى مسؤوليته. كما حوّل القانون أيضاً عند تعذر قيامه مؤقتاً بوظيفته أن ينتدب أحد أعضاء المجلس للقيام بها لمدة محدودة<sup>(٣)</sup>.

البند الأول: رئيس مجلس الإدارة المدير العام

البند الثاني: معاونو رئيس مجلس الإدارة.

### البند الأول: رئيس مجلس الإدارة المدير العام في الشركة المساهمة

إن رئيس مجلس الإدارة في الشركة المساهمة، مديرها العام، استناداً إلى أحكام المادة ١٥٣ السالفة الذكر، يعتبر عضواً قانونياً في الشركة وممثلاً لمجلس الإدارة ينفذ قرارات هذا الأخير تحت طائلة عزله من مركزه<sup>(٤)</sup>، وأن هذا الحق المطلق لمجلس الإدارة بعزل رئيسه دون أي تعويض يفضي إلى القول بأن وضع هذا الأخير يختلف عن وضع الأجير إذ لا يحق لرب العمل صرف الأجير دون التعويض وبالتالي فإن رئيس مجلس الإدارة المدير العام بصفته وكلياً لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي<sup>(٥)</sup>.

إلا أن عدم وجود النص الإلزامي والصريح في القانون اللبناني الذي يخضع بموجبه رئيس مجلس الإدارة المدير العام في الشركة المساهمة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي كما هو الحال في القانون الفرنسي، يفسح المجال للعودة إلى نص نظامي هو المادة السابعة فقرة ٨ من نظام الإنتساب والتسجيل الذي أخضع لقانون الضمان الاجتماعي "رؤساء مجالس إدارة الشركات أو القيمين على شؤونها عندما يمارسون بالإضافة إلى وظيفتهم إدارة هذه الشركات ويتقاضون أجورهم على هذا الأساس".

بمعنى آخر إن الجمع بين رئاسة الشركة – إدارتها العامة من جهة- ووظيفة فنية من جهة ثانية من شأنه أن يجعل من رئيس مجلس الإدارة المدير العام مرتبطاً بعلاقة عمل مع الشركة شرط أن يكون قد عمل في الشركة فترة لا تقل عن سنتين عند توليه منصبه. ولا بد هنا من التنويه إلى أن هذا الشرط ليس كافياً لإبقائه خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي بل يتوجب عليه متابعة عمله كأجير في المنصب الذي كان يشغله بالإضافة إلى رئاسة مجلس الإدارة<sup>(٦)</sup>. وفي الإطار عينه صدر عن المستشار القانوني في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي استشارة رقم ٩٩/٣٦٢ بموضوع مدى خضوع رئيس وأعضاء مجلس إدارة المصرف الوطني للإئتماء الصناعي والسياحي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وقد خلص للإعتبار بأنه لا يخضع رئيس وأعضاء مجلس إدارة المصرف المذكور لأحكام قانون الضمان الاجتماعي "إلا إذا كانوا يقومون بوظيفة

مجلة العدل، العدد ١، ١٩٧٢، ص ٢٦٢، وما يليها.

د. عامر عبد الملك، الضمان الاجتماعي في التشريع والفقه والاجتهاد، المنشورات الحقوقية صادر، ٢٠٠٦، ص ٢٠٧.

(١) الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المجموعة القانونية، الجزء الثالث، المذكرة الإعلامية، رقم ٢٦١ تاريخ ١٩/١/١٩٩٥.

(٢) محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، بدون ناشر، ٢٠٠٧، ص ١٦٠.

(٣) المادة ١٥٣ من قانون التجارة.

(٤) Burn et Galland, op. cit., n<sup>o</sup>75, p.284.

(٥) غانم وبشير، مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي في لبنان، ١٩٧٢، بدون ناشر، ص ٩٧.

(٦) حميد يونس، علاقة مدراء الشركات بالضمان الاجتماعي- إشكالية الخضوع-، مجلة المحاسب المجاز، العدد ٣٨، ٢٠٠٩، ص ٦.

فنية في الشركة ويتقاضون أجوراً على هذا الأساس وتتوفر في علاقتهم مع الشركة عناصر عقد الإستخدام...<sup>(١)</sup>.

### وضع حاكم مصرف لبنان بصفته رئيس مجلس إدارة:

طرحت إشكالية خضوع حاكم مصرف لبنان لأحكام قانون الضمان الاجتماعي انطلاقاً من منطوق المادة ٩ من قانون الضمان على مجلس العمل التحكيمي في بيروت، فأصدر قراره الشهير رقم ٣٤٩ تاريخ ١٦/١١/١٩٩٣، وخلص إلى الاعتبار بأن الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي يفترض وجود عقد عمل بين المضمون والمؤسسة المتعاقدة معها، وأن العقد الجاري بين الدولة وحاكم مصرف لبنان يدخل في فئة العقود الخاصة غير المسماة (Sui generis) وبالتالي لا يمكن في أي حال من الأحوال اعتباره عقد عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ م.ع. سيما وأن الصلاحيات المناطة به تفوق بكثير صلاحيات رئيس مجلس الإدارة المدير العام في الشركات المساهمة. وبالتالي فإن ذلك يحول دون إمكانية خضوعه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي<sup>(٢)</sup>.

واستطرداً وعلى سبيل البحث القانوني ليس إلا، إن القانون المتعلق بإخضاع العاملين في المؤسسات العامة لم يستعمل كلمة "أجراء" بل أنه استعمل كلمة "أشخاص" مما يؤكد أن انتماء هؤلاء الأشخاص إلى فئة الأجراء ليس شرطاً لأنهم لا يخضعون بموجب النص العام إنما بموجب نصوص خاصة لم تفرض صفة الأجير للخضوع<sup>(٣)</sup>.

### البند الثاني: معاونو رئيس مجلس الإدارة في الشركة المساهمة

سنتناول فيما يلي مدى خضوع معاوني رئيس مجلس الإدارة المدير العام في الشركة المساهمة لاسيما المدير العام المساعد (أولاً)، المدير الفني (ثانياً) والمدير المنتدب (ثالثاً).

#### أولاً: المدير العام المساعد

يعتبر المدير العام المساعد في علاقته الداخلية بالشركة في مركز الوكيل، لا في مركز المدير العادي أو المدير الفني فيها، وعلى الأخص فهو وكيل الرئيس – المدير العام- وليس وكيل المجلس، إذ أنه يقوم بوظيفة لحساب الرئيس وعلى مسؤوليته الشخصية<sup>(٤)</sup>.  
إلا أن في علاقته مع الغير، يمثل المدير العام المساعد الشركة وتتنطبق عليه القواعد القانونية المطبقة على المدير العام<sup>(٥)</sup>، وأن الصلاحيات الممنوحة له بهذه الصفة واسعة جداً لا تخوله الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي ما لم يثبت عكس ذلك.  
عملياً أن إمكانية خضوع المدير العام المساعد لأحكام قانون الضمان الاجتماعي تتوفر عند قيامه بأي عمل مأجور تتوفر فيه علاقة التبعية التي يمكن استنتاجها من الصلاحيات الممنوحة له أو من الممارسة الفعلية لعمله على أن توكل مهمة التحري عن مدى توافر عناصر التبعية لمديرية التفتيش والمراقبة<sup>(٦)</sup>.

#### ثانياً: المدير الفني

يتولى المدير الفني في الشركة المساهمة مهام فنية عدة منها الشؤون المالية، شؤون الموظفين، فرع الإنتاج... ويقوم بوظيفته هذه تحت إشراف ورقابة المدير العام ومجلس الإدارة وبصفته هذه يعتبر خاضعاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.  
وقد اختلفت الفقه والاجتهاد حول مسألة الجمع بين وظيفة الرئيس –المدير العام- ووظيفة المدير الفني، فرفض رأي أول هذا الدمج معللاً رفضه بالتناقض الصريح بطبيعة العقد الذي يربط كل منهما بالشركة، إذ لا يعقل أن يكون المدير العام الذي يرأس المدير الفني في الشركة المساهمة مرتبطاً مع نفسه برابطة تبعية<sup>(٧)</sup>.

(١) د. عامر عبد الملك، استشارة قانونية رقم ٣٦٢ تاريخ ٢٣/٨/١٩٩٩.

(٢) م.ع.ت. بيروت، (سلامة/ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي) قرار رقم ٣٤٩ تاريخ ١٦/١١/١٩٩٣، مجلة العدل، العدد ١-٢، ١٩٩٣، ص ٤٥٠ وما يليها.

(٣) صادر بين التشريع والاجتهاد، المرجع السابق، ص ٧٤.

(٤) محمد علي الشخبي، المرجع السابق ص ١٦٢.

Fabia/ Safa, code de commerce annoté, art 153.

(٥) - م.ع.ت، بيروت، (قرار أبو جودة، مكيو)، تاريخ ١٨/٢/١٩٩٢، مجلة العدل، العدد ٢٠٠١، ١٩٩٣، ص ٥٣٧.

- نبيلة زين، قضايا العمل، ١٩٩٢، ١٩٩٤، ص ٣١٣.

(٦) د. عامر عبد الملك، استشارة قانونية رقم ١٣٩٦ تاريخ ٥/٢/٢٠٠٤.

(٧) - Burn et Galland, op. cit, n°-II, p.75.



في حين ذهب الفريق الآخر إلى أن الجمع جائز شرط أن يكون هذا الجمع جدياً وحقيقياً لا يقصد من ورائه التحايل على قاعدة العزل المطلق وهذا ما أخذ به الفقه والاجتهاد في لبنان وفرنسا<sup>(١)</sup>.

### ثالثاً: المدير المنتدب

إن مركز عضو المجلس المنتدب لمهمة رئيس مجلس إدارة مؤقت ينتهي بانتهاء مدة الإنتداب أو بوفاته أو باستقالته أو بالعزل، علماً بأنه لا يجوز عزله إلا من قبل من يحوز صلاحية تعيينه أي رئيس المجلس -المدير العام- وحده. وبالتالي فهو غير مرتبط بالشركة بعقد عمل إنما هو وكيل عن الشركة وممثلاً لها، مما يحول دون إمكانية خضوعه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بصفته هذه ما لم يكن يمارس عملاً مأجوراً آخر في الشركة لمدة لا تقل عن سنتين وتتوافر في علاقته بالشركة شروط عقد الاستخدام وفق ما سبق الإشارة إليه أعلاه<sup>(٢)</sup>.

### الفصل الثاني: الشركة المحدودة المسؤولية

الشركة المحدودة المسؤولية هي شركة تجارية تؤلف من شريك أو عدة شركاء لا يتحملون الخسائر إلا بمقدار مقدماتهم، وفي حال الشركة المؤسسة من قبل شخص واحد، يسمى هذا الشخص "الشريك الوحيد". يمارس الشريك الوحيد الصلاحيات المعطاة لجمعية الشركاء، وفقاً لما ورد في المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٣٥ تاريخ ١٩٦٧/٨/٥ المعدلة بموجب القانون ١٢٦ لسنة ٢٠١٩، فهي إذاً تتمتع بخصائص كل من شركات الأموال وشركات الأشخاص، لكنها تميل إلى كونها من شركات الأموال ذلك أن الشريك فيها لا يتحمل من ديون الشركة إلا بمقدار حصته في رأسمالها.

تدار الشركة المحدودة المسؤولية من قبل الشريك الوحيد أو مدير أو أكثر يعينون من الشركاء أو من غيرهم. ويتم هنا التعيين في متن نظام الشركة أو في صك لاحق، لمدة محددة أو غير محددة شرط أن يكونوا من الأشخاص الطبيعيين<sup>(٣)</sup>.

تناط بالمدير أو المديرين، جميع السلطات الضرورية لتسيير أعمال الشركة وفق الأصول، ما لم يرد نص صريح في نظام الشركة<sup>(٤)</sup>. وقد طرح موضوع خضوع هؤلاء لأحكام قانون الضمان الاجتماعي نقاشاً، خاصة في ظل عدم وجود نص قانوني إلزامي صريح، فاقترضى العودة إلى نص المادة السابعة من نظام الانتساب والتسجيل لمعالجة إشكالية خضوع كل من المدير الشريك (الفقرة الأولى)، المدير غير الشريك (الفقرة الثانية) الشريك العامل لحساب الشركة (الفقرة الثالثة) والشريك الوحيد (الفقرة الرابعة).

### الفقرة الأولى: المدير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية

يمثل المدير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية الشركة تجاه الغير، ويتمتع بالصلاحيات المناطة به في نظامها الداخلي، ويتوقف خضوعه من عدمه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي على مقدار الحصص التي يملكها الشريك في الشركة-السلطات التي يتمتع بها بالإضافة إلى الرقابة التي يمارسها باقي الشركاء عليه، وكذلك الأجر الذي يتقاضاه أكان أجراً ثابتاً أم بشكل عمولة أو نسبة من الأرباح.

### البند الأول: وضع الشريك المالك أكثر من نصف الحصص

في حال كان الشريك الذي يتولى إدارة الشركة منفرداً أو بالاشتراك، يملك أكثر من نصف رأسمالها، فيستبعد خضوعه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي لعدم توافر علاقة تبعية بينه وبين الشركة، لأنه بمطلق الأحوال يعمل بصفة وكيل عن الشركة ولا تتوفر فيه صفات الأجير بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

وهذا ما أخذ به المستشار القانوني في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في استشارته القانونية رقم ١٣٣٣ تاريخ ١١/٨/٢٠٠٣ بموضوع خضوع المدير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وخلص إلى الاعتبار أن اقتراب نسبة الحصص التي يملكها إلى حدود الخمسين بالمئة، يفترض عدم وصف علاقته بالشركة بعلاقة استخدام ويجعله بمنأى عن أحكام قانون الضمان الاجتماعي<sup>(٥)</sup>.

(١) اليافي، المرجع السابق، ص ٦٠.

- الشخبي، حنا، عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء الثاني، بدون ناشر، ١٩٧٤، ص ٣١٤.

- علي مقلد، الضمان الاجتماعي في لبنان، دار الأضواء، بيروت ١٩٨٦، ص ٢١٢.

- Ch. Civ., 9 Janv, S, 1928, I, 158.

(٢) محمد علي الشخبي، المرجع السابق، ص ١٦٢.

(٣) المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٣٥ تاريخ ١٩٦٧/٨/٥ المعدلة بموجب القانون ١٢٦ لسنة ٢٠١٩.

(٤) مصطفى كمال طه، أساسيات القانون التجاري، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٦، ص ٤٥٠ وما يليها.

(٥) د. عامر عبد الملك، استشارة قانونية رقم ١٣٣٣ تاريخ ١١/٨/٢٠٠٣.

## البند الثاني: وضع الشريك المالك أقل من نصف الحصص

وفي حال كان الشريك يتولى إدارة الشركة منفرداً أو بالاشتراك، يملك أقل من نصف رأسمالها فإنه يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي باعتباره كأجير تتوفر فيه تجاه الشركة وممثل لها استثناساً بما جاء في نص المادة L311.3 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي (١) في ظل سكوت قانون الضمان الاجتماعي اللبناني عن حسم الموضوع.

لا بد من الإشارة في هذا السياق، أنه يقتضي عند احتساب الحصص المملوكة من المدير في الشركات المحدودة المسؤولية والتي على أساسها يتقرر إخضاعه من عدمه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، بالحصص المملوكة من أصولهم أو أزواجهم أو أولادهم القاصرين (٢).

## الفقرة الثانية: المدير غير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية

يبحث وضع المدير غير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية على ضوء أحكام المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي بغية معرفة ما إذا كان يرتبط مع الشركة بعقد استخدام وبالتالي خاضع لقانون الضمان الاجتماعي أم لا.

وغني عن البيان أن وضع الشريك الأجنبي عن الشركة لا يثير الصعوبات التي يطرحها المدير الشريك، ذلك أنه يخضع للضمان الاجتماعي في كل مرة تتوفر في علاقته بالشركة عناصر عقد الاستخدام (الأجر، العمل والتبعية). أما استنتاج عنصر التبعية فيتم على ضوء ظروف عمل المدير وشروطه فضلاً عن السلطات والصلاحيات الممنوحة له (٣).

## الفقرة الثالثة: الشريك العامل لحساب الشركة المحدودة المسؤولية

إن خضوع الشريك الذي يعمل لحساب الشركة المحدودة المسؤولية يرتبط بتوفر شرطي التبعية والأجر، شأنه شأن سائر الأجراء، دون أي تأثير لمقدار الحصص التي يملكها في الشركة، فالعبرة لممارسته عملاً فعلياً في الشركة لقاء أجر وتحت رقابة مدير الشركة.

وهذا ما ذهب إليه المستشار القانوني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في استشارته القانونية رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٢٩ بموضوع خضوع الشريك العامل في الشركة المحدودة المسؤولية لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وخلص إلى الاعتبار أن انطباق وصف الأجير المضمون على الشريك العامل في الشركة المحدودة المسؤولية يستنتج من دراسة وضعه الحقيقي داخل الشركة، أي من ممارسة هذا الأخير لصلاحياته في عمله في الشركة ضمن الأطر المرسومة له في أنظمة الشركة وقرارات جمعياتها العمومية، ومدى توافر علاقة التبعية المنصوص عنها في المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود (٤).

وفي الإطار عينه، لا بد من التنويه إلى أن علاقة القريب التي تربط مدير الشركة والشريك العامل في الشركة المحدودة المسؤولية، لا تحول دون إخضاع هذا الأخير لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، حتى ولو كان هذا المدير يملك الأكثرية الساحقة للحصص (٩٢%)، طالما أن شروط عقد الاستخدام متوافرة تجاه الشركة (٥).

وقد سار المستشار القانوني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على هذا المنوال في استشارته القانونية رقم ٢٠٠٥ تاريخ ٢٠٠٦/١/١٢ بموضوع خضوع أجيرة تعمل في شركة محدودة المسؤولية يملك فيها والدها ٨٠% من الحصص لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، موضحاً أن هذه الأجيرة تخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي طالما توفر في علاقتها مع الشركة عناصر عقد الاستخدام بغض النظر عن مقدار الحصص التي يملكها والدها في هذه الشركة (٦).

## الفقرة الرابعة: الشريك الوحيد

حيث أن الشريك الوحيد يمارس جميع السلطات المعطاة لجمعية الشركاء بموجب نص المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي ٣٥ تاريخ ١٩٦٧/٨/٥ المعدلة بموجب القانون ١٢٦ لسنة ٢٠١٩، يمثل الشركة تجاه الغير، فإنه من المسلم به والحال أنه الشخص الوحيد المؤسس للشركة بأن لا يكون خاضعاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بصفته هذه. سيما وأنه لا يجوز له تفويض صلاحياته كشريك للغير وعليه أن يقوم بنفسه بإدارة شركة الشخص الواحد.

(1) Philippe Coursier, code de la sécurité sociale, litec, 2011: "Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'imposent l'obligation prévue à l'article 311.2 du C.S.S. (Les personnes obligatoirement affiliés aux assurances sociales du régime général. Les gérants de sociétés à responsabilité limitée, à condition que lesdits gérants ne possèdent pas, ensemble plus de la moitié du capital social (50%)" (art L311 3).

(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٩٢

L'article L.311.3, précité. "étant entendu que les parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, au conjoint ou aux enfants mineurs émancipés du gérant, sont considérés Comme possédés par ce dernier (gérants de sociétés à responsabilité limitée) ».

(٣) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١٠٠.

(٤) د. عامر عبد الملك، استشارة قانونية رقم ٥٣٦ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٢٩.

(٥) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١٠٠.

(٦) د. عامر عبد الملك، استشارة قانونية، رقم ٢٠٠٥، تاريخ ٢٠٠٦/١/١٢.

## الفصل الثالث: شركة التوصية بالأسهم

إن شركة التوصية بالأسهم هي الشركة التي يقسم رأسمالها إلى أسهم قابلة للتداول ويكون الشريك الموصي خاضعاً للنظام القانوني الذي يخضع له المساهم في الشركات المساهمة، ويكون الشريك المفوض مسؤولاً مسؤولية شخصية وتضامنية عن ديون الشركة شأنه شأن الشريك المتضامن<sup>(١)</sup>.

وبالتالي فإن وضع الشريك المفوض والشريك الموصي في الشركة توصية بالأسهم ينطبق عليه ما ورد في المذكرة الإعلامية رقم ٨٠ تاريخ ١١/٣/١٩٦٩ التي سبق الإشارة إليها في معرض بحث وضع الشركاء في شركة التوصية البسيطة ومنعاً للتكرار نحيل إليها<sup>(٢)</sup>.

واستطرداً كلياً، على سبيل البحث العلمي ليس إلا، فإن ما سبق أن بحثناه أعلاه ينطبق على الشركاء أثناء حياة الشركة، إلا أن الشخصية المعنوية للشركة لا تنتهي بمجرد حل الشركة إنما تستمر إلى ما بعد التصفية ولحاجات التصفية فقط، يتولى خلال هذه الفترة إدارة الشركة المصفي.

ومن الضروري بمكان بحث مدى خضوع المصفي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي طالما أنه لا يعتبر أجيراً لدى الشركة إنما وكلياً عنها، يمثلها ويدير شؤونها، ويستوفي الديون التي لها وفي تلك المتوجبة عليها، ويبيع أموالها المنقولة وغير المنقولة خلال فترة التصفية، الأمر الذي يحول دون إخضاعه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي<sup>(٣)</sup>.

أما إذا طرأ على شركة، باشرت نشاطها في الواقع، سبباً من أسباب الانقضاء، أدى إلى بطلانها، فيجب الاعتداد بنشاط هذه الشركة السابق بحيث يقتصر البطلان على تعطيل آثارها بالنسبة للمستقبل فقط. واعتبرت بذلك شركة فعلية أو واقعية Société de fait، ما يبرر الخروج عن المبدأ العام الصريح للبطلان (إعادة الحال إلى ما كان عليه) نظرية الظاهرية Théorie de l'apparence الذي يحمي الغير الذي تعاقد مع الشركة بحسن نية ويؤمن استقرار العلاقات القانونية.

ويعتبر من فئة الغير بالنسبة للشركة، الأشخاص الذين تعاقدوا معها كأجراء، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بصفتهم دائنين للشركة، ولهم بذلك الخيار بين التمسك بالبطلان بأثر رجعي أو اعتبار الشركة صحيحة في الماضي. ومن الأجدى بهم أن يتمسكوا بصحة وجود الشركة لئلا يتمكنوا من التنفيذ على أجورهم واشتركاتهم بمنأى عن مزاحمة دائني الشركاء لهم<sup>(٤)</sup>.

وفي حال تعاقد الأشخاص مع رب عمل ظاهر (فعلي) بحسن نية، فإنهم يخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعي في حال توافرت في علاقاتهم بالشركة شروط عقد الاستخدام بمفهوم المادة ٩/فقرة أولاً/١ أ: "...أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم برب العمل...".

وعملاً بنظرية الظاهرية، يحق للأجير أن يقاضي رب العمل الظاهر دون التحري عن الوضع القانوني القائم بينهما<sup>(٥)</sup>.

## الخاتمة

إن تحديد الوضع القانوني للشركاء العاملين بالنسبة للصندوق الوطني الاجتماعي من جهة، والشركاء التي يعملون بها من جهة أخرى، يظهر أكثر ما يظهر من خلال علاقة التبعية المميزة لعقد الاستخدام، كما سبق أن بينا في معرض بحثنا.

بمعنى آخر إن كل شخص يقوم بعمل ما ويخضع لأحكام نظام الإفلاس، لا يمكن اعتباره أجيراً، حيث تغلب على عمله صفة التاجر وصفة الوكيل عن الشركة التي يديرها.

في كل الأحوال، لا تعميم لأي رأي، في هذا الموضوع، بل يقتضي دراسة كل حالة على حدة وفق الوقائع والحيثيات المتوافرة، وفي ضوء النصوص المرعية الإجراء، وذلك لاستخلاص مدى توافر روابط وعناصر عقد الاستخدام، وبالتالي الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

إن ما قيل قديماً "العالم يزداد صغراً" لم يكن في يوم من الأيام منطبقاً على الواقع كما هو اليوم، وإن التطور الاقتصادي المطرد وانفتاح الأسواق العالمية أدى إلى تحول العالم إلى قرية كونية صغيرة، ظهرت عقود تجارية جديدة لم تكن قائمة سابقاً كعقود التجارة الدولية لاسيما عقد الفرنشيز وLeasing، كما شهد انتشار لما يعرف بشركات الـ Off shore فيبقى السؤال معلقاً على مدى خضوع العاملين بموجب هذه العقود لأحكام قانون الضمان الاجتماعي سيما في ظل التنافس الزمني والمكاني في هذا الإطار.

الله ولي التوفيق

(١) المادة ٢٢٦ من قانون التجارة.

(٢) - Burn et Galland, op. cit., p. 285 et s.

- ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١١٤.

(٣) - علي مقلد، المرجع السابق، ص ٢١١.

- اليافي، المرجع السابق، ص ٥٩.

(٤) - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص ٢٩٤ وما يليها.

(٥) - غانم وأبو ناضر، مجموعة اجتهادات مجالس العمل، ١٩٧٣، ص ٨٠.

- اليافي، المرجع السابق، ص ٦١.

- حسين الزين، خلاصة الاجتهاد والمقالات، الموسوعة القانونية اللبنانية، دعوى- شركة، ص ٧١١.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية:

- إدوار عيد، الشركات التجارية، الجزء الأول، المنشورات الحقوقية صادر.
- حسين الزين، خلاصة الاجتهاد والمقالات، الموسوعة القانونية اللبنانية، دعوى شركة.
- حميد يونس، علاقة مدراء الشركات بالضمان الاجتماعي- إشكالية الخضوع، مجلة المحاسب المجاز، العدد ٣٨، ٢٠٠٩.
- الشخبي، حنا، عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء ٢، ١٩٧٤، بدون ناشر.
- صادق علوية، شرح قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، منشورات زين الحقوقية، ٢٠١٩.
- عامر عبد الملك، الضمان الاجتماعي في التشريع والفقہ والاجتهاد، المنشورات الحقوقية صادر، ٢٠٠٦.
- علي مقلد، الضمان الاجتماعي في لبنان، دار الأضواء، بيروت، ١٩٨٦، بدون ناشر.
- غانم وأبو ناصر، مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي في لبنان، ١٩٧٢، بدون ناشر.
- غانم وبشير، مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي، ١٩٧٣، بدون ناشر.
- محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، ٢٠٠٧، بدون ناشر.
- مصطفى كمال طه، أساسيات القانون التجاري، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٦.
- ناجي الشوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الأول، ١٩٨٧.
- ناجي الشوفاني، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى ٢٠١١.
- نبيلة الزين، قضايا العمل، ١٩٩٢-١٩٩٤.

### الموسوعات والمجلات:

- صادر بين التشريع والاجتهاد، الضمان الاجتماعي، المنشورات الحقوقية، صادر.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المجموعة القانونية الجزء الثالث.
- مجلة العدل.
- موسوعة قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني، الأحكام القضائية، المجلد الثاني، مكتبة الدراسات والاستشارات في المعلوماتية والقانون، مدامق ش.م.م. بدارو بيروت، ٢٠٠٣.
- اليافي، مجموعة قانون الضمان الاجتماعي في لبنان، قضايا مجالس العمل التحكيمية، الجزء الثالث، يافي إخوان وشركاهم.

### Ouvrages Française:

- Bruzin, de la situation des dirigeants, administrateurs et gérants de sociétés au regard de la société sociale, J.C.P. 1948.
- Burn et Galland, Droit du travail, Sirey, année 1958.
- Fabia et Safa, Code de commerce annoté.
- Jean Jacques Dupeyroux, Droit de la sécurité société, Dalloz, année 1993.
- Philipe Coursier, code de la sécurité sociale, litec, 2011.

### Liste d'abréviation

- Art. : article.
- Bull. civ. : Bulletin des arrêts de la cour de cassation, chambres civiles.
- Cass. Civ. : cour de cassation, chambre civile.
- Cass. Soc. : cour de cassation, chambre sociale.
- D. : Recueil de jurisprudence Dalloz.
- Dr. Soc. : Droit social
- Ed. : Edition.
- Enc. D. : Encyclopédie Dalloz
- et s. : et suivant.
- J.C.P. : Juris Classeur Périodique.
- Op. cit. : opus citatum (ouvrage cité).
- P. : page.
- S. : Recueil Sirey.

### لائحة مختصرات

- ص : صفحة
- م.ع.ت : مجلس العمل التحكيمي.
- م.ع. : قانون الموجبات والعقود

الباب الأول: خضوع الشركاء العاملين في شركات الأشخاص

الفصل الأول: شركة التضامن

الفقرة الأولى: المدير الشريك في شركة التضامن

الفقرة الثانية: المدير غير الشريك في شركة التضامن

الفقرة الثالثة: أبناء الشركاء المتضامنون

الفصل الثاني: شركة التوصية البسيطة

الفقرة الأولى: الشريك المفوض في شركة التوصية البسيطة

الفقرة الثانية: الشريك الموصي في شركة التوصية البسيطة

الفصل الثالث: شركة المحاصة

الباب الثاني: خضوع الشركاء العاملين في شركة الأموال

الفصل الأول: الشركة المغفلة (المساهمة

الفقرة الأولى: أعضاء مجلس إدارة الشركة المساهمة

الفقرة الثانية: رئيس مجلس الإدارة ومعاونوه في الشركة المساهمة

البند الأول: رئيس مجلس الإدارة- المدير العام- في الشركة المساهمة.

البند الثاني: معاونو رئيس مجلس الإدارة في الشركة المساهمة

أولاً: المدير العام المساعد

ثانياً: المدير الفني

ثالثاً: المدير المنتدب

الفصل الثاني: الشركة المحدودة المسؤولية

الفقرة الأولى: المدير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية

البند الأول: وضع الشريك المالك أكثر من نصف الحصص

البند الثاني: وضع الشريك المالك أقل من نصف الحصص

الفقرة الثانية: المدير غير الشريك في الشركة المحدودة المسؤولية

الفقرة الثالثة: الشريك العامل لحساب الشركة المحدودة المسؤولية

الفقرة الرابعة: الشريك الوحيد

الفصل الثالث: شركة التوصية بالأسهم

خاتمة

لائحة مختصرات

قائمة المراجع