

الجامعة اللبنانية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية  
قسم الحقوق  
(العمادة)

الوسائل الحديثة الخاصة في مشاركة العمال  
في المشروع  
(دراسة مقارنة)

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي  
في الحقوق  
اختصاص قانون الأعمال

إعداد  
سعد عباس ضاهر

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتور غالب خليل فرحات
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور هيثم السيد عبدالرؤوف فضل الله
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور محمد رياض دغمان

2019

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث، وهي تعبر عن رأي صاحبها فقط.

## الإهداء

إلى وطني الجريح لبنان ...

إلى عُمال لبنان المستضعفين..الذين واطبوا على العمل رغم قساوة الظروف ...

إلى عائلتي معدن الإخلاص وأحبائي الصادقين...

إلى أصدقائي الأعزاء...

## شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأستاذي المِعطاء الدكتور غالب فرحات على إهتمامه الكبير بقبول الإشراف على هذا الموضوع ودعمه الدائم للأفكار الجدية، إذ أنه لم يتوان أبداً عن تقديم النصائح والملاحظات و التوجيهات، فكان فياضاً فيما بذله من وقتٍ وجهدٍ في سبيل إنجاز هذا العمل...

كما أتوجه بالشكر لصديقتي العزيزة عطف على مساندتها الدائمة لي في الميدان العلمي... إذ أنها لم تتوان أبداً وفي أي ظرفٍ عن المساعدة... فألف شكرٍ لها...

## لائحة الاختصارات

### - باللغة العربية

- ق.ت.ل: قانون التجاري اللبناني
- ق.ع.ل: قانون العمل اللبناني
- ق.ع.ف: قانون العمل الفرنسي
- ق.ت.ف: قانون التجاري الفرنسي
- ق.ن.م.ف: قانون النقدي والمالي الفرنسي
- ج: جزء
- ص: صفحة
- ط: طبعة
- د.أ: دولار أمريكي

### - باللغة الفرنسية

- Bull. Joly: Bulletin mensuel d'information des sociétés (Joly).
- Bull. Civ.: Bulletin civil.
- C.A: Cour d'appel.
- Cass.Com.; Com.: Cour de cassation, Chambre commerciale.
- Cass.Crim: Cour de cassation, Chambre criminelle.
- Cass.Soc.; Soc.: Cour de cassation, Chambre sociale.
- Ch.: Chambre.
- Circ.: Circulaire.
- Coll.: collection.
- D.: Recueil Dalloz.
- Éd.: Édition.
- Fasc.: Fascicule
- Gaz.Pal.: Gazette du Palais.
- Ibid.: Au même endroit.
- JCI du travail: jurisclasseur travail.
- JCP E.: jurisclasseur édition entreprise.
- LGDJ.: La librairie générale de droit et de jurisprudence.
- n°.: Numéro.
- Op.cit.: oeuvre citée.
- P.: page.
- Rev.: Revue.
- RJDA.: Revue de jurisprudence de droit des affaires.
- S.: Suivant.
- Spéc.: Spécialement.
- T.: Tome.
- Trib.com: Tribunal de commerce.
- V: voi

## المخطط العام للرسالة

### المقدمة

**القسم الأول: وسائل مشاركة العمال في الشركة المساهمة**

**الفصل الأول: وسائل مشاركة العمال في إدارة الشركة المساهمة**

المبحث الأول: وسائل مشاركة العمال في الهيئات الإدارية للشركة المساهمة

المطلب الأول: صور مشاركة العمال في الهيئات الإدارية

المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في الهيئات الإدارية

المبحث الثاني: وسائل مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية العمالية للشركة المساهمة

المطلب الأول: صور مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية العمالية

المطلب الثاني: الواقع التشريعي للهيئات التمثيلية العمالية في القانون اللبناني

**الفصل الثاني: وسائل مشاركة العمال في الحياة الاقتصادية للشركة المساهمة**

المبحث الأول: وسائل مشاركة العمال في رأس مال الشركة المساهمة

المطلب الأول: صور مشاركة العمال في رأس مال الشركة

المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في رأس مال الشركة

المبحث الثاني: وسائل مشاركة العمال نظام الإذخار العمالي للشركة المساهمة

المطلب الأول: صور مشاركة العمال في نظام الإذخار العمالي

المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في نظام الإذخار العمالي

**القسم الثاني: الأثر المترتب على مشاركة العمال في الشركة المساهمة**

**الفصل الأول: ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق الهيئات التقليدية للشركة**

المبحث الأول: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق مجالس الشركة

المطلب الأول: سلطات العامل الرقابية بصفته مديراً في مجلس الإدارة

المطلب الثاني: سلطات العامل الرقابية بصفته عضواً في مجلس المراقبة

المبحث الثاني: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق الجمعية العمومية

المطلب الأول: رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإطلاع

المطلب الثاني: رقابة العامل عن طريق ممارسة خبرة الإدارة

**الفصل الثاني: ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق هيئات أخرى**

المبحث الأول: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق الهيئات الممثلة للعمال

المطلب الأول: رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإعلام والاستشارة

المطلب الثاني: رقابة العامل عن طريق ممارسة حقوق أخرى

المبحث الثاني: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق هيئات الاستثمار الجماعي

المطلب الأول: خصوصية هيئات الاستثمار الجماعي التابعة للعمال

المطلب الثاني: وسائل العامل الرقابية في هيئات الاستثمار الجماعي التابعة للعمال

### الخاتمة

## المقدمة

لطالما رزح العمال في العصور القديمة تحت وطأة الرق والعبودية في علاقاتهم مع رب العمل، لأنّ العلاقة السائدة آنذاك كانت قائمة أساساً على التبعية الدائمة بين السيد وعبده، بمعنى أنّ العبد كان يخضع خضوعاً مطلقاً لسيدِهِ (1).

ولم يكن يُعتقد في ظل وجود هذا النظام قيام علاقات عمل على الشكل الذي نتصوره اليوم، حيث يقوم العامل بممارسة عمله الذي يختاره، وبصورة غير أبدية لمصلحة رب العمل الذي يقوم بدوره بممارسة سلطته وإشرافه عليه، لقاء أجر.

إلا أنّ هذا الأمر لا يعني أن العمل آنذاك كان مقتصرأً على العبيد فقط، بل كانت هنالك بعض الحالات التي يمارس فيها الأحرار عملاً تابعاً ومأجوراً، مع ذلك فإنّ هذا الأمر شكل حالة نادرة.

وبعد أن شارف عصر الرق والعبودية على الإنتهاء، بدأت ملامح النظام الاقطاعي بالتجلي (2)، فبمقتضى هذا النظام، كان العمال تابعين لأسيادهم كتبعية الأرض لهم، حيث يأمر ونهم بتأدية ما شاؤوا من الأعمال لحسابهم بدون مقابل وبدون الحق في الإعتراض على ما يطلب منهم.

وما كان يدعو للإستغراب في تلك الحقبة، تأييد الفكر القانوني لهذا النظام بناءً للعديد من النظريات أبرزها نظرية الحق الإلهي للملوك والإقتطاعيين (3).

وقد استمر الحال على ما هو عليه الى أن ظهر نظام الطوائف (4)، حيث انتسب العمال الى أهل صنعتهم أو حرفتهم ليشكلوا فيما بينهم طائفة خاصة، ومع ذلك كانت الغاية المضمرة من هذا النظام تصبو نحو تأمين حماية أكبر لأرباب العمل على حساب العمال، فمنع العمل أثناء الليل مثلاً، لم تكن الغاية المرجوة منه تأمين شروط صحية أفضل لهؤلاء، بل تجنب حصول حريق قد يقضي على مصالح أرباب العمل.

---

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005، ص. 43.

(2) هذا النظام كان يسود علاقات العمل في المجال الزراعي.

(3) تقضي نظرية الحق الإلهي " بأنّ الله سبحانه وتعالى هو الذي أوجد كل شيء، وبالتالي فإنه هو الذي يقوم مباشرةً باختيار الملوك بهدف حكم شعوبهم، لذا فإن إرادة الله فوق إرادة جميع البشر، ومن يختارهم لحكم شعبه يعطيهم الروح من عنده، وبالتالي فإنه يتوجب على الأشخاص إطاعتهم وتنفيذ أوامره، أما الملوك فلا تتم مساءلتهم عن أفعالهم أمام شعوبهم، بل يحاسبون عنها أمام الله ". أنظر: حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، مرجع سابق، صفحة 46 في الهامش.

(4) هذا النظام كان يسود علاقات العمل في المجال الصناعي.

وما إن أُلغي النظام الطائفي بعد إندلاع الثورة الفرنسية، حتى كرت سبحة المبادئ أبرزها، الحرية والمساواة والإخاء، وقد تكرست هذه المبادئ في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر بتاريخ 26 أيلول 1789 عن الجمعية التأسيسية الفرنسية، الذي أكد على مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون وعلى حق الإنسان في الحرية، وبالأخص حرية العمل التي مُنح العمال بموجبها حرية إختيار المهنة التي يرغبونها ورب العمل الذي يناسبهم، الأمر الذي أرخى بظلاله على علاقة هؤلاء برب العمل، بحيثُ أعرضت الدولة عن التدخل في هذه العلاقة، مفسحةً المجال أمام العمال وأرباب العمل ليرتبوها كما يشاؤون، عملاً بمبدأ سلطان الإرادة.

وفي ظل إمتناع الدولة في ذلك الوقت عن التدخل في علاقات العمل، كان من الضروري أن لا تسمح لأي كان بتهديد هذه الحرية أو بتقييدها، حيث قامت على أثر ذلك بمنع إنشاء جميع أنواع التكتلات والجمعيات المهنية معتبرةً أنها تشكل خطراً كبيراً على حرية الأطراف في التعاقد (1).

وعلى الرغم من الحرية المعطاة لطرفي العقد في تنظيم علاقتهما، أمعن أرباب العمل في استغلال هذه الحرية، فصاغوا عقود العمل في الشروط التي تناسبهم ضاربين عرض الحائط بحقوق العمال وحررياتهم، الأمر الذي تسبب بشقاء هؤلاء نتيجة فقدانهم - في ظل هذه الحرية - لأبسط الأمور المعيشية وللبيئة الإجتماعية الآمنة (2). فما كان من عمال هذه الطبقة الكادحة إلا أن استسلموا للواقع الأليم وسملوا بأجورٍ مجحفَةٍ، من أجل تأمين معيشتهم ومعيشة أولادهم.

وبعد ثبوت مساوئ الأخذ بمبدأ حرية العمل على إطلاقه وإتساع الفجوة بين العمال وأرباب العمل، خصوصاً بعد تطور الصناعات وظهور الرأسمالية، انتشرت روح الغضب والتذمر في نفوس الطبقة العاملة وبدأوا بشحذ همهم للدخول في تجمعات وتكتلاتٍ من أجل الدفاع عن مصالحهم، وعبر التلويح بسلاح الإضراب.

فما كان على المُشرِّع الفرنسي في هذه الحالة إلا أن تدخل بنصوص قانونية ذات أبعاد إجتماعية وإقتصادية، ليعيد التوازن إلى العلاقة التي تربط العمال بأرباب العمل، وليضمن حقوق وحرريات هؤلاء ويوفر لهم الحماية المناسبة ويعزز أدوارهم ومراكزهم في جميع مجالات وميادين العمل.

وهكذا، فقد بدأت الدولة بالتدخل في أواسط القرن التاسع عشر، إلا أن تدخلها كان متسماً بالبطيء و محصوراً ضمن نطاقٍ معينٍ، كتدخل مثلاً للتقليل من ساعات العمل وغيرها من الأمور، حتي انتهى بها الحال الى صياغة قانون للعمل (3).

(1) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص. 50.

(2) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، مرجع أعلاه، ص. 52.

(3) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، مرجع أعلاه، ص. 55.

ومنذ ذلك الحين، لم يتوقف المُشرِّع عن التدخل في علاقات العمل، بل زاد من وتيرة تدخله سيما بعد ظهور الصناعات وتطور المشاريع، فأسس لعلاقة أخرى أكثر توافقية تقوم على مشاركة العمال في المشاريع بإعتبارها المُحرك الأساسي لعالم المال والأعمال (1).

وعلى الرغم من أهمية المشاريع في عصرنا هذا والبالغ عددها في فرنسا وحدها حتى عام 2010 أكثر من أربعة ملايين مشروع (2)، إلا أنه لم يرق المُشرِّع الفرنسي بتعريفها (3)، الأمر الذي استدعي إلقاء النظر عليها من ناحيتين، إحداهما إقتصادية تخرج عن نطاق بحثنا والأخرى قانونية تدخل ضمن هذا النطاق.

فمن الناحية الإقتصادية يُعتبر المشروع بمثابة وحدة إنتاج للسلع والخدمات المخصصة للبيع في السوق، وذلك عن طريق الجمع بين مختلف الوسائل المادية والقدرات البشرية بغية وضعها موضع التنفيذ من أجل الوصول الى هدف إقتصادي محدد (4).

أما من الناحية القانونية، فيختلف معنى المشروع باختلاف النص القانوني الوارد فيه، فإذا وردت عبارة المشروع في نص قانوني تجاري، عُرف على أنه بمثابة وحدة إقتصادية تقوم باستثمار الوسائل المادية والقدرات البشرية بهدف الإنتاج وتوزيع الثروات وهي بذلك تستند على تنظيم مُنشأ بشكل مسبق. أما إذا وردت هذه العبارة في أحد نصوص قانون العمل، فتُعرف على أنها مجموعة من العمال الذين يمارسون نشاطاً مشتركاً تحت أمره مُستخدم واحد (5).

هذا فضلاً عن إختلافه أيضاً باختلاف الشكل الذي يتخذه، فمن جهة، قد يتخذ المشروع الشكل الفردي، الأمر الذي يؤدي إلى إندماج ذمته بذمة المقاول وبالتالي فقدان المشروع للشخصية المعنوية، كالمؤسسة التجارية مثلاً. و من جهة أخرى قد يتخذ المشروع شكل الشركة ويكون متمتعاً بالشخصية المعنوية، كالشركات التجارية مثلاً (6) وبالأخص شكل الشركة المساهمة التي سنجعلها محور دراستنا في هذا البحث.

فالشركة المساهمة التي تعتبر إحدى أروع وسائل الرأسمالية الحديثة بحسب العلامة الفرنسي ريبير (7)، عرفها المُشرِّع الفرنسي على أنها الشركة التي يكون رأس مالها منقسماً الى أسهم، والتي تؤسس بين شركاء لا يتحملون الخسائر إلا بنسبة حصصهم. ويكون عدد الشركاء فيها سبعة على الأقل (8). ويقابل

(1) B. Hess-Fallon, A.-M. Simon, Droit des affaires, 19<sup>e</sup> édition, Sirey, Paris, 2012, p. 159.

(2) B. Hess-Fallon, A.-M. Simon, op.cit., p. 159.

(3) Ibid, p.159.

(4) Ibid.

(5) *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, Paris 2010, p.249.

(6) B. Hess-Fallon, A.-M. Simon, op.cit., p. 160.

(7) Ph.merle, *Droit commercial – Sociétés commerciales*, Dalloz, 20<sup>ème</sup> édition, paris, 2017, p.298.

(8) المادة 1-225 L من ق.ت.ف

هذا التعريف تعريفاً آخرًا أورده المشرع اللبناني في المادة 77 من ق.ب.ل التي نصت على أنّ الشركة المغفلة هي شركة يكون رأس مالها مُقسماً الى أسهم، أي أسناد قابلة للتداول، وهي تعمل تحت إسم تجاري وتؤلف بين عدد من الأشخاص لا يقل عن ثلاثة يكتتبون بأسهم، ولا يكونون مسؤولين عن ديون الشركة إلاّ بنسبة مقدماتهم.

ولعلّ ما يميز هذه الشركة عن غيرها من الشركات التجارية، بالإضافة الى كونها تشكل الأنموذج المثالي للمشاريع كبيرة الحجم (1) ومركز جذب لرؤوس الأموال الضخمة، التنظيم القانوني الدقيق الذي تقوم عليه بدءاً من تأسيسها وإدارتها عن طريق مجلس الإدارة أو مجلس المديرين والمراقبة ومروراً بكيفية إجتماع جمعياتها وتعديل أنظمتها وإنهاء بوسائل مشاركة العمال فيها والتي سيدور حولها موضوع بحثنا.

ولا بد من الإشارة في هذا السياق قبل التطرق لتفسير مصطلح "المشاركة"، أنّ المقصود بالعامل هو الأجير وفق تعريف المشرع في المادة 3 من قانون العمل اللبناني، التي قسّمت الأجراء الى مستخدمين وعمال واعتبرت أن المستخدمين هم الأجراء الذين يقومون بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي، بينما العمال هم الأجراء الذين لا يدخلون في فئة المستخدمين، مما يعني تبعاً لذلك أنّ المشرع اللبناني لم يعط أهمية عملية للتمييز بين مصطلحي "عامل" و"مستخدم" سوى في التسمية الشكلية، لأنّ العامل والمستخدم على اختلاف طبيعة العمل الذي يقومان به، فهما "أجراء" بمفهوم قانون العمل اللبناني وكذلك الفقه الفرنسي (2)، ولا يترتب على ذلك التمييز أية آثار قانونية. فمن هذا المنطلق، إرتأينا إعتقاد المصطلح الشائع أي "العامل" (3) في هذه الدراسة للدلالة على فتى الأجراء على حدٍ سواء.

أمّا فيما خص مصطلح "المشاركة"، فيمكن، بالاستناد الى أحكام القانون الفرنسي، أن يُفهم بطريقتين: إمّا مشاركة مجموع العمال في سير (إدارة) الشركة أو مشاركة مجموع العمال في أرباح الشركة (4).

فعلى الصعيد الإداري، كانت هذه المشاركة خجولة جداً سيما وأنها اقتصرت في بداياتها على مجرد الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركة المساهمة، إلا أنّ هذا الوضع تبدل فيما بعد بسبب سياسية التأميم التي أتبعتها الحكومة الفرنسية في ثمانينات القرن الماضي، والتي على أثرها أُجيز لممثلي العمال في القطاع العام أن يشاركوا في كبرى القرارات التي تتخذها الشركة، وبسبب سياسة الخصخصة – لاسيما في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات – التي أُجيز بموجبها أيضاً لممثلي العمال

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – تأسيس الشركة المغفلة، الجزء السابع، ط ثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 5.

(2) الأجير هو كل شخص طبيعي يلتزم بتنفيذ عمل معين تحت سلطة شخص آخر طبيعي أو معنوي (رب العمل) لقاء أجر. أنظر: G. Auzero, D. buagard, E. Dockès, Droit du travail, 32<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2019, p.263.

(3) وهو المعتمد من قبل عدد من الفقهاء حيث تُرجم مصطلح الأجير (salarisé) الى عامل، أنظر: الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة – مجلس الإدارة، الجزء العاشر، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 40 وما يليها. أنظر أيضاً: الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة - الاسهم، الجزء الثامن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 197 وما يليها.

(4) Lexique des termes juridiques, Dalloz, Paris 2010, page 423.

أن يشاركوا اختياريًا أو إلزامياً في الهيئات الإدارية للشركة المساهمة<sup>(1)</sup>.

هذا فضلاً عن استحداث المُشرّع الفرنسي لصور وطرق أخرى تتيح للعمال المشاركة إلزامياً في الهيئات الإدارية وتتيح لممثلي هؤلاء أيضاً الإشتراك - ولو بصورة غير مباشرة<sup>(2)</sup> - في إدارة الشركة وذلك عن طريق المشاركة في الهيئات الممثلة للعمال<sup>(3)</sup>، لاسيما لجنة المشروع التي أدمجت فيما بعد مع الهيئات التمثيلية الأخرى في هيئة واحدة تحت مسمى "اللجنة الاجتماعية والإقتصادية" أو "مجلس المشروع"<sup>(4)</sup>.

وكذلك بالنسبة للصعيد المالي، حيث سعى المُشرّع الفرنسي لإشراك العمال في رأس مال الشركة للمرة الأولى بموجب قانون 26 نيسان 1917 الذي أجاز من خلاله لهؤلاء أن يشاركوا في الشركات المساهمة المُخصصة للمشاركة العمالية<sup>(5)</sup>، وذلك بعد أن توالى تجارب إشراك العمال في رأس مال الشركة التي يعملون بها خارج أي إطار قانوني في القرن التاسع عشر على يد جون بابتيست غودين<sup>(6)</sup>.

كما عمِل المُشرّع الفرنسي على إشراك العمال في نظام الإِدخار العمالي، فكانت المرة الأولى، عندما أقدم بتاريخ 7 كانون الثاني 1959 على إقرار المرسوم الإشتراعي المتعلق بمشاركة العمال إختياريًا في أداء الشركة أو نتائجها، والذي تلاه منذ ذلك الحين العديد من القوانين أحدثها القانون رقم 990 الصادر بتاريخ 6 آب عام 2015 المتعلق بالنمو والنشاط وعدالة الفرص الإقتصادية.

هذا من ناحية، ومن ناحيةٍ أخرى، ونظراً لأهمية الرقابة في المحافظة على أموال الشركة من الضياع وبالتالي صرفها في المكان المناسب؛ أي وقايتها من السرقة ومن التلاعب، وفي وحث جميع العاملين أيضاً في الشركة على الإلتزام بالقوانين والأنظمة، وكذلك التثبت من صحة الوثائق والمستندات المحاسبية<sup>(7)</sup>، نجد أنّ المُشرّع الفرنسي قد منح عمال الشركة المساهمة سلطات رقابية أسوة بالمديرين وأعضاء مجلس المراقبة والمساهمين، حيث يمارسونها عن طريق الهيئات التقليدية للشركة. فضلاً عن السلطات الرقابية التي يمارسها في الأصل أعضاء الهيئات التمثيلية (اللجنة الاجتماعية والإقتصادية أو مجلس المشروع)، وتلك التي يمارسها أعضاء مجلسي الإدارة والمراقبة في هيئات الإستثمار الجماعي التابعة للعمال.

Ph.merleOp.cit, page 695- 696. (1)

C.Matias, *les attributions économiques du comité d'entreprise*, Mémoire (2)

préparé en vue de l'obtention du Master Droit et Pratique de Relations de travail, université pantheon-assas, paris, 2012-2013, page 12 et s.

IRP: Les instances représentatives du personnel. (3)

أدمجت بموجب المرسوم الإشتراعي الفرنسي رقم 1386-2017 تاريخ 22 أيلول. (4)

Société anonyme à participation ouvrière (SAPO). (5)

G. Auzero, D. buagard, E. Dockès, Op.cit, p.1230. (6)

(7) بدي فاطمة الزهراء، الرقابة الداخلية في الشركة المساهمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في قانون الاعمال، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص 5 .

أما في لبنان، ولأنّ المُشرّع اللبناني لم يتعرض لمسألة مشاركة العمال في المشروع، ولم ينص إلا على عددٍ قليلٍ من السلطات الرقابية التي يمكن لهؤلاء ممارستها فيه، لذا فقد أخذنا على عاتقنا مهمة البحث عن وسائل قانونية منصوص عليها في القانون اللبناني، لنحاول ملاءمتها مع وسائل مشاركة العمال والسلطات الرقابية المنصوص عليها في القانون الفرنسي، ومن ثم الوقوف على إمكانية الأخذ بها من عدمه، لما قد يعترضها من عقبات قانونية وواقعية نتيجة إدخالها في القانون اللبناني. مع الأخذ بعين الاعتبار للفوارق الموجودة بين القانون اللبناني وبين القانون الفرنسي.

## إشكالية البحث

يطرُح موضوع البحث بالإستناد إلى ما سبق وتقدم بيانه الإشكالية الرئيسة التالية: ما مدى إمكانية ملاءمة القانون اللبناني مع القانون الفرنسي فيما خص وسائل مشاركة العمال في الشركة المساهمة من جهة أولى، وفيما خص سلطات العمال الرقابية الممارسة فيها من جهة ثانية؟

ويتفرغ عن الإشكالية أعلاه تساؤلات عدة، أهمها: أين المُشرّع اللبناني من مشاركة العمال في مجلس الإدارة؟ وهل من الجائز الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في القانون اللبناني؟ أين المُشرّع اللبناني من الهيئات الممثلة للعمال في الشركة؟ ومن مشاركة العمال في رأس مالها ونظام إدارتها؟ ما مدى إمكانية إستيعاب القانون اللبناني لهذه الوسائل؟ وهل هنالك عقبات تعترض إدخالها في المنظومة القانونية اللبنانية؟ ما مدى إمكانية إستفادة العمال اللبنانيين من السلطات الرقابية المنصوص عليها في القانون اللبناني؟ هل هي كافية أم لا؟ أين المُشرّع اللبناني من السلطات الرقابية المتمثلة بحق الإعلام الممنوح لأعضاء مجلس الإدارة؟ وبحق الإعلام والإستشارة الممنوح للعمال في الهيئات التمثيلية وحق الإنذار الإقتصادي؟ وكذلك بحق توجيه الأسئلة الخطية وطلب خبرة الإدارة الممنوحين للمساهمين في الجمعية العمومية؟

## أهمية البحث

تتعلق أهمية الموضوع بشكل أساسي بكونه يعالج على حدّ علمنا، للمرة الأولى هذه المسائل بصورة شاملة تفصيلية ومقارنة بين القانون اللبناني والقانون الفرنسي بغية الإستفادة بقدر الإمكان من النصوص الموجودة في القانون الفرنسي، والتي إذا ما تمت مواءمتها مع القانون اللبناني، فإنها تحسّن من وضع العمال في الشركة من الناحيتين الإدارية والمالية وكذلك من الناحية الرقابية.

## أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة فضلاً عن محاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة أعلاه، إلى إغناء المكتبة القانونية اللبنانية ببحث شامل يعرف الحقوقيين والمحامين وسائر أهل الاختصاص من طلاب وغيرهم وكذلك العمال اللبنانيين، على وسائل مشاركة العمال في المشروع وأهميتها على عدة أصعدة، سيتم تبينها بشكل مفصل في معرض الدراسة.

## المنهجية المعتمدة

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي من خلال وصف النصوص القانونية الفرنسية واللبنانية ذات الصلة بموضوعنا، من ثم قمنا بتحليل هذه النصوص مستنديين في ذلك إلى المنهج التحليلي ومن بعدها قمنا بمقارنة هذه النصوص ببعضها بعضاً عملاً بالمنهج المقارن، إلى أن استطعنا الوصول إلى بعض الإستنتاجات والفرضيات من خلال اعتمادنا على المنهج الإستنباطي.

## مخطط البحث

سوف نتطرق في القسم الأول من هذا البحث إلى وسائل مشاركة العمال في الشركة المساهمة، فنبحث في (الفصل الأول) منه حول وسائل مشاركة العمال في الإدارة وواقعها التشريعي في القانون اللبناني، لنتطرق في (الفصل الثاني) إلى البحث حول وسائل مشاركة العمال في الحياة الاقتصادية للشركة المساهمة وواقعها التشريعي أيضاً في القانون اللبناني.

أما في القسم الثاني، فسوف نبحث في (الفصل الأول) حول كيفية ممارسة العمال للسلطات الرقابية في الهيئات التقليدية للشركة المساهمة، ومن ثم في (الفصل الثاني) سنقوم بالبحث حول كيفية ممارسة هؤلاء لهذه لسلطات عن طريق هيئات أخرى، سيما وأن جميع هذه السلطات، سواء كانت تمارس عن طريق الهيئات التقليدية أو الهيئات الأخرى، تعتبر كإحدى أهم الآثار التي تترتب على مشاركة العمال في الشركة المساهمة.

وأخيراً في الخاتمة، سوف نستعرض لجملة من النتائج والمقترحات التي تهدف الى تعزيز وضع العمال من النواحي الإدارية والإقتصادية والرقابية، داخل الشركة.

القسم الأول  
وسائل مشاركة العمال في الشركة المساهمة

إنّ مشاركة العمال في الشركة لم تكن وليدة اللحظة أو الصدفة، بل هي في الحقيقة حصيلة نتاج فكري تبلور على يد العديد من الفلاسفة الأوروبيين جراء ما لقيه العمال قبيل ظهور الثورة الصناعية في أوروبا من معاناة، باعتبارهم مجرد أداة لتنفيذ ما يُملَى عليهم من أعمال، وبأجور أقل ما يقال عنها أنها مجحفة.

فعلى الساحة الفرنسية، حاول المُشرِّع العمالي إدخال هذه المنظومة في الترسنة القانونية الفرنسية، غير أنّ محاولاته الأولية باءت بالفشل، الى أن تبوأ الجنرال ديغول سدة الرئاسة طارحاً فكرة مشاركة العمال في الشركة كأحد الحلول التي من شأنها أن تنتشل فرنسا من تبعات الحرب العالمية الثانية، ومضمناً بعد ذلك الدستور الفرنسي فقرةً ترمي إلى إشراك العمال بواسطة مندوبيهم، في التحديد الجماعي لشروط العمل وكذلك في إدارة الشركة (1).

هذا فضلاً عن تأييده لمشاركة العمال في الحياة الإقتصادية للشركة، حيث اعتبر أنّ الشراكة بين العمل ورأس المال تتيح إمكانية التوفيق بين الإنسان والمجتمع والإقتصاد، ولتحقيق هذا الأمر يجب تحويل العامل الى شريك في الشركة، بعد أن كان مجرد وسيلة.

لذلك نجد أنّ المُشرِّع الفرنسي قد أجاز للعمال أن يشاركوا في الهيئات الإدارية والتمثيلية للشركة المساهمة وكذلك أجاز لهم أن يشاركوا أيضاً في رأس مالها وأنظمة إدارتها.

وبالرغم من الغياب شبه التام لهذه الوسائل في القانون اللبناني، يبقى هذا الأخير، بما يملكه من وسائل خاصة - سنينها لاحقاً في سياق بحثنا - قادراً على استيعابها ولو بوجه جزئي.

وتأسيساً على ما تقدم، سنعالج في القسم الأول من هذا البحث وسائل مشاركة العمال في إدارة الشركة المساهمة (الفصل الأول) ووسائل مشاركة العمال في الحياة الإقتصادية للشركة المساهمة (الفصل الثاني)

---

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al.8: " *Tout travailleur participe, (1) par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ".

**الفصل الأول**  
**وسائل مشاركة العمال في إدارة الشركة المساهمة**

إنّ أولى محاولات إشراك العمال في إدارة الشركات التي يعملون لصالحها تجلت بإقرار المُشرِّع الفرنسي لقانون 27 نيسان 1917<sup>(1)</sup>، الذي أُجيز بموجبه للعمال المشاركة في إدارة الشركة التي ينتمون إليها.

وعلى الرغم من أنّ هذا القانون لم يلق نجاحاً باهراً آنذاك بسبب الممانعة التي لقيها من قبل النقابات العمالية وأرباب العمل، إلا أنّ ذلك لم يمنع المُشرِّع الفرنسي من المحاولة مجدداً لإشراك العمال في إدارة الشركة المساهمة.

فتبعاً لذلك، صدر قانون الشركات الفرنسي الجديد لسنة 1966، الذي حدد الشروط الواجب توافرها في العمال من أجل إنتخابهم كإداريين في الشركة المساهمة<sup>(2)</sup>، الأمر الذي مهد الطريق أمامهم للمشاركة في هيئاتها الإدارية (المبحث الأول).

أضف الى ذلك، أسسّ المُشرِّع الفرنسي بموجب قانون العمل لوجه آخر من المشاركة العمالية في إدارة الشركة، فعملاً بأحكامه، أصبح بإمكان العمال، من خلال المشاركة في الهيئات التمثيلية (المبحث الثاني)، أن يلعبوا دوراً مهماً في إدارتها.

---

Loi Briand.

(1)

Ph.merle, *Op.cit*, p. 694.

(2)

## المبحث الأول: وسائل مشاركة العمال في الهيئات الادارية للشركة المساهمة

من أجل تطبيق فكرة مشاركة العمال في الإدارة بشكلٍ فعالٍ، قام المُشرِّع الفرنسي بإصدار المرسوم الإشتراعي رقم 675 تاريخ 26 تموز 1983 المتعلق بدمقرطة<sup>(1)</sup> القطاع العام والذي أُجيز بموجبه للعمال أن ينتخبوا مباشرة ممثلين عنهم في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة (المنبثق عنه مجلس المديرين). هذا فضلاً عن إقراره للمرسوم الإشتراعي رقم 1135 تاريخ 21 تشرين أول 1986 الذي أتاح للشركات المساهمة في القطاع الخاص إمكانية تضمين نظامها الأساسي بياناً يقضي بإشراك عمالها بصوتٍ تداولي في مجالسها الإدارية أو الرقابية<sup>(2)</sup>.

واستمر الحال على هذا المنوال الى أن صدر قانون التحديث الإجتماعي تاريخ 17 كانون الثاني 2002، الذي أوجب على الشركات أن تُعين ممثلين عن العمال في مجالسها الإدارية أو الرقابية إذا تبين لها أنهم يملكون ثلاثة بالمئة على الأقل من رأس مالها.

أما في لبنان، فلم يلحظ المُشرِّع في قوانينه أيّاً من الوسائل المُشار إليها أعلاه، باستثناء إمكانية الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركات المساهمة، مما استتبع إفساح المجال أمامنا للإستئناس بالقواعد القانونية المنصوص عليها في القوانين العمالية والتجارية. وعليه، كان لا بد من الإضاءة على صور مشاركة العمال في الهيئات الإدارية بحسب القانون الفرنسي (المطلب الاول)، ثم الانتقال إلى تبيان الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في هذه الهيئات (المطلب الثاني).

### المطلب الاول: صور مشاركة العمال في الهيئات الإدارية

تُعتبر مشاركة العمال في إدارة الشركات التي ينتمون إليها أحد أهم المفاهيم التي غيرت من الصورة النمطية المأخوذة عن العمال من كونهم مجرد أدوات تنفذ ما يُملى عليها، إلى قوة ضاغطة تشترك في صنع القرارات وتسيير الشركات. ومع ذلك، لاقت هذه المشاركة في أولى إنطلاقاتها العديد من التحفظات بسبب تعارضها مع أحد المبادئ الفرنسية القديمة التي كانت تقضي بإبقاء العمال خارج شركات الأموال<sup>(3)</sup>. فمن جهة، اعتبر مديرو الشركات أن سلطات الإدارة في الشركة يجب أن تُمنح لهم حصراً دون أدني مشاركة من أيِّ كان وأن المساهمين حملة الأسهم، لا يتوجب عليهم سوى مراقبة هذه الإدارة. كما اعتبروا أيضاً أن إشراك العمال في الهيئات الإدارية من شأنه أن يخلق الكثير من التجاذبات، مما يؤدي الى الإضرار بفعالية الشركة<sup>(4)</sup>.

(1) التحول الى النظام الديمقراطي؛ [www.almany.com](http://www.almany.com)، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2018/9/21

(2) الموقع الإلكتروني: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2018/9/21

(3) Ph.merle, *op.cit*, p. 668.

*ibid*.

ومن جهة أخرى، اعتبرت بعض النقابات العمالية أنه لا يجب على العمال أن يشاركوا في إدارة الشركات الخاصة، بل هم في الأساس لا يريدون سوى ممارسة حقهم في الرقابة والإطلاع على أعمال الشركة، الأمر الذي أيده أحد النقابيين الفرنسيين آنذاك بقوله أن مشاركة العمال في الإدارة هي ليست سوى خدعة قديمة من الخدع التي اخترعتها الرأسمالية (1).

وعلى الرغم من صعوبة هذا الوضع، إلا أنه لم يحد من عزيمة المشرع الفرنسي، فمنذ مطلع ثمانينات القرن الماضي وهو يناضل من أجل ترسيخ هذه المشاركة في منظومته القانونية، الأمر الذي تحقق عملياً بإقراره للعديد من القوانين والمراسيم التي أتاحت للعمال المشاركة في مجلس إدارة الشركات المساهمة التقليدية (الفقرة الأولى) أو في مجلس المديرين المنبثق عن مجلس المراقبة في الشركات المساهمة الحديثة (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: مشاركة العمال في مجلس الإدارة

يُعتبر مجلس الإدارة من أهم الهيئات الإدارية في الشركة المساهمة، فهو يتولى إدارة شؤونها والسهر على تسيير أعمالها عن طريق إتخاذ ما يلزم من القرارات والإجراءات، وذلك في سبيل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

كما أن الواقع العملي قد أظهر أن مجلس الإدارة، هو صاحب اليد العليا في الشركات المساهمة والمهمين على جميع أنشطتها وأعمالها، ولعلّ السبب في ذلك يعود إلى عزوف المساهمين عن تلبية الدعوات التي تُوجّه إليهم لحضور جلسات الجمعيات العمومية واقتصار تفكيرهم فقط على توظيف الأموال وتحقيق الأرباح، أو لعدم إلمامهم بالنواحي المالية والقانونية للمسائل المطروحة، أو لكثرة أعداد المساهمين، الأمر الذي يُشكل عائقاً يحول دون قيامهم بدورهم الإشرافي والرقابي على أكمل وجه (2).

وبحسب قانون التجارة الفرنسي، يتألف مجلس إدارة الشركة المغفلة من ثلاثة أعضاء على الأقل وثمانية عشر عضواً على الأكثر (3)، يعيّنون إما بمقتضى نظام الشركة - عند تأسيسها - ولمدة لا تتجاوز الست سنوات، وإما بقرار من الجمعية العمومية العادية خلال حياة الشركة، ولمدة لا تتجاوز الست سنوات أيضاً (4). بيّنما في لبنان، يتألف مجلس الإدارة من ثلاثة أعضاء على الأقل واثنى عشر عضواً على الأكثر، يعيّنون إما بمقتضى نظام الشركة (5) لمدة لا تتجاوز الخمس سنوات، وإما بقرار من الجمعية العمومية العادية لمدة لا تتجاوز الثلاث سنوات (6).

(1) Ph.merle, *op.cit*, p. 668.

(2) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - مجلس الادارة، مرجع سابق، ص 12.

(3) الفقرة الأولى من المادة 17- L.225 من القانون التجاري الفرنسي.

(4) الفقرة الأولى من المادة 18- L.225 من نفس القانون.

(5) إذا لم يرد في نظام الشركة بنياً يقضي بتعيين أعضاء مجلس الإدارة الاولين، يتم انتخاب هؤلاء من قبل الجمعيات التأسيسية.

(6) المادتان 144 و 149 من ق.ت.ل.

هذا وقد أجاز المُشرِّع الفرنسي لهذه الشركة أن تقوم بتعيين أعضاء مجلسها من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين<sup>(1)</sup>، وفي هذه الحالة، على الشخص المعنوي أن يقوم بتعيين ممثلٍ دائمٍ عنه يكون خاضعاً لنفس الشروط والموجبات ومعرضاً لنفس المسؤولية المدنية والجزائية كما لو كان يدير أعمال الشركة بنفسه<sup>(2)</sup>، بينما في القانون اللبناني، لم يلحظ المُشرِّع في أيِّ من النصوص إمكانية تعيين شخص معنوي كعضو في مجلس الإدارة، إلا أنَّ الفقه اللبناني قد تعرض لهذه المسألة معتبراً أن عضوية مجلس الإدارة ليست قاصرة على الأشخاص الطبيعيين بل يمكن أن يتولاها شخص معنوي ممثلاً بشخص طبيعي<sup>(3)</sup>. و في السياق نفسه، ألزم المُشرِّع الفرنسي الشركة المساهمة بوجوب تضمين نظامها الأساسي بنداً يعين حداً أقصى للسن، يطبق على جميع أعضاء مجلس الإدارة أو على جزء منهم. أمّا في حالة غياب مثل هذا التعيين، فلا يجب أن يتجاوز عدد أعضاء مجلس الإدارة الذين تعدت أعمارهم السبعين عاماً نسبة الثلث من أعضائه<sup>(4)</sup>. بينما في القانون اللبناني، فلم يُعين المُشرِّع في أي من النصوص سناً محددة يجب على أعضاء مجلس الإدارة الإلتزام بعدم تجاوزها، إلا أنه من جهة أخرى لم يمنع إمكانية تعيين مثل هذا الشرط في نظام الشركة.

بالمقابل، حظر المُشرِّع الفرنسي على الأشخاص الطبيعيين أن يتولوا في نفس الوقت عضوية مجلس الإدارة في أكثر من خمس شركات مركزها الأراضي الفرنسية<sup>(5)</sup>، كما حظر أيضاً على الموظفين العاميين الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية مجلس الإدارة، بينما في القانون اللبناني، فلا يجوز لأحد أن يكون عضواً في أكثر من ثمانية مجالس إدارية مركزها في لبنان<sup>(6)</sup>، كما أنه لا يجوز للموظف العام الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية هذا المجلس.

ومن أجل ضمان سلامة الشركة ونزاهتها، حظر المُشرِّع الفرنسي على الأشخاص المحكوم عليهم بعقوباتٍ جزائيةٍ تولي عضوية مجلس الإدارة<sup>(7)</sup>، كذلك فعل المُشرِّع اللبناني في المادة 148 من قانون التجاري التي نصت على ما يلي "لا يجوز اختيار أحدٍ عضواً في مجلس الإدارة إذا كان قد أُعلن إفلاسه ولم يستعد اعتباره منذ عشر سنوات على الأقل أو إذا كان محكوماً عليه في لبنان أو في الخارج منذ أقل من عشر سنوات لارتكابه أو لمحاولة ارتكابه جنائية أو جنحة بمادة تزوير أو سرقة أو إحتيال أو إساءة ائتمان أو جنحة تطبق عليها عقوبات الاحتيال أو إختلاس أموال أو قِيم أو إصدار شيكات دون مؤونة عن سوء نية أو النيل من مكانة الدولة المالية بمعنى المادتين 319 و320 من قانون العقوبات وتطبق نفس الشروط على ممثلي . أو إخفاء الأشياء المحصول عليها بواسطة هذه الجرائم الاشخاص المعنويين في مجلس الإدارة " .

(1) A.Constantin, droit des sociétés, 5<sup>ème</sup> éd., Dalloz, paris, 2012, p. 244.

(2) الفقرة الأولى من المادة لـ.20-225 من ق.ت.ف.

(3) صفاء مغربل، القانون التجاري اللبناني – الشركات التجارية، الجزء الثاني، الناشر غير مذكور، بيروت، 2013، ص 299.

(4) المادة L.225-19 من ق.ت.ف.

(5) المادة L.225-21 من ق.ت.ف.

(6) الفقرة الأولى من المادة 154 من ق.ت.ل.

(7) المادة 6-131 من القانون العقوبات الفرنسي.

ناهيك عن أنّ المُشرّع الفرنسي لم يَعد يشترط ضرورة توفر صفة المساهم في أعضاء مجلس إدارة الشركة المساهمة؛ إذا كانت غير مسجلة في البورصة، بيد أنّ الأمر يكون على خلاف ذلك إذا كانت مسجلة، إذ أنّ صفة المساهم لا تزال مطلوبة للتعيين في عضوية مجالسها (1). أمّا في لبنان، فإنّ صفة المساهم لم تُعد تُعتبر من الشروط الضرورية للتعيين في عضوية مجلس الإدارة وذلك بدليل ما جاء في نص المادة 147 ق.ت التي نصت على ما يلي: "تنتخب الجمعية العمومية أعضاء مجلس الإدارة من المساهمين أو من غير المساهمين".

من ناحيةٍ أخرى، أجازَ المُشرّع الفرنسي للعمال المشاركة في مجلس إدارة الشركة المساهمة بأكثر من صورة ، فسَمَحَ لهم بأن يُشاركوا عن طريق الجمع بين عقد العمل والوظيفة الإدارية ليصبحوا فيما بعد أعضاء في هذه المجالس ولكن بشرط أن يكونوا مرتبطين معها بعقد عملٍ يتضمّن توظيفاً فعالاً (2). وفي إطار تنظيمه لهذه المشاركة، اشترطَ المُشرّع الفرنسي عدم جواز تخطي عدد أعضاء مجلس الإدارة المرتبطين بعقد عملٍ مع الشركة نسبة الثلث من بين أعضائه (3). وكل تعيينٍ مخالفٍ لهذه الشروط يُعتبر باطلاً، إلا أنّ هذا البطلان لا يؤدي الى إبطال المداولات التي اشترك فيها. ولا يُؤخذ بعين الاعتبار لحساب نسبة الثلث، الإدارييون الذين يُنتخبون من قبل العمال والإداريين الذين يمثلون العمال المساهمين في صندوق الإستثمار المشترك.

كما سَمَحَ للعمال بأن يُشاركوا في الإدارة عن طريق إقراره لصور المشاركة الإلزامية، بحيثُ أوجِبَ على الجمعية العمومية العادية، بناءً على التقرير الصادر عن مجلس الإدارة، أن تعين ممثلاً واحداً أو أكثر من ممثلي العمال في هذا المجلس، يجري انتخابهم من قبل العمال المساهمين في هذه الجمعية أو من قبل العمال الأعضاء في مجلس مراقبة صندوق الإستثمار المشترك الذي يمتلك أسهماً في رأس مال هذه الشركة، إذا تبيّن لها أنّ عُمال الشركة يمتلكون ثلاثة بالمئة على الأقل من رأس مالها (4).

وأوجِبَ أيضاً على الشركة المساهمة أن تُعين في مجلس إدارتها عدداً من الإداريين الممثلين للعمال، إذا تبيّن لها بعد انتهاء سنتين ماليّتين متلاحقتين أنّ عدد عمالها الموظفين في الأراضي الفرنسية لا يقل عن ألف عامل، أو عن خمسة آلاف عامل في جميع أنحاء العالم (5).

أضف الى ذلك، إقراره لصور المشاركة الإختيارية التي تتيح للشركات المساهمة في القطاع الخاص إمكانية تضمين نظامها الأساسي بياناً يقضي بإشراك عمالها في مجالسها الإدارية بصوتٍ تداولي (6). كما أنّه أجازَ للجنة الإجتماعية والإقتصادية في الشركة المساهمة أن تُشرك إثنين من

(1) Ph.merle, *op.cit.*, p. 445.

(2) الفقرة الاولى من المادة 22- L.225 من ق.ت.ف

(3) الفقرة الثانية من نفس المادة.

(4) الفقرة الاولى من المادة 23- L.225 من ق.ت.ف ؛ أنظر B.saintourens, Les participations des salaries à la gestion de la société anonyme, bull.joly,2002.461, n°101.

(5) الفقرة الاولى من المادة 1-27- L.225 من ق.ت.ف

(6) الفقرة الاولى من المادة 27- L.225 من ق.ت.ف ؛ أنظر M.Germain, Traité de droit des affaires, Les sociétés commerciales, t2, 22<sup>e</sup> éd, LGDJ, Paris, 2017, n° 2342.

أعضائها بصفتهم ممثلين للعمال في جميع جلسات مجلس الإدارة على أن يكون رأيهم في هذه الحالة إشاري(1).

أما في لبنان، فلم يتضمن القانون التجاري نصوصاً تجيز للعمال المشاركة في مجلس إدارة الشركة المساهمة (2) باستثناء حالة الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل والتي سنتناولها بالشرح في المطلب الثاني من هذا المبحث.

### الفقرة الثانية: مشاركة العمال في مجلس المديرين

يُعتبر مجلس المديرين رأس الهرم الإداري في الشركات المساهمة ذات النظام الإداري المزدوج، وقد استوحى هذا النظام من القانون الألماني الذي يقوم بتوزيع سلطات الشركة بين مجلس المراقبة وبين مجلس المديرين (3).

لم يلحظ المُشرِّع الفرنسي هذا النوع من الشركات في القانون الصادر سنة 1966 بل جاء نتيجة تعديل قانوني قدمه النائبان (كابيتان) و(لو دواريك)، اللذان كانا يرغبان آنذاك بإدخال نوع جديد من الشركات المساهمة في التشريع الفرنسي الى جانب الشركات المساهمة التقليدية وإفساح المجال أمام أصحاب هذه الشركات لاختيار أي من النظامين في سبيل إدارتها(4).

ولعلّ أبرز الأسباب التي حملت على إدخال هذا النظام في التشريع الفرنسي، تكمن في كثرة الإنتقادات التي كانت توجه الى النصوص القانونية المتعلقة بإدارة الشركات المساهمة التقليدية بسبب جمعها لوظيفتي الإدارة والرقابة في هيئة واحدة (مجلس الإدارة)، وما أظهره الواقع العملي من استئثار لرئيس مجلس الإدارة ومديره العاميين في إتخاذ القرارات و ضعف الرقابة التي يمارسها أعضاؤه على هؤلاء(5).

وبحسب قانون التجارة الفرنسي، يتألف مجلس المديرين مبدئياً من خمسة أعضاء على الأكثر، إلا إذا كانت أسهم الشركة مسجلة في البورصة، ففي هذه الحالة يُرفع عدد الأعضاء الى سبعة (6). أما في الشركات المساهمة التي يقل رأسمالها عن المائة والخمسين ألف يورو، فقد أجازَ المُشرِّع الفرنسي تولية صلاحيات هذا المجلس لمدير عام منفرد(7).

(1) الفقرة الاولى من المادة 72- L.2312 من قانون العمل الفرنسي.

(2) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - مجلس الادارة، مرجع سابق، ص. 43.

(3) أحمد خضر، الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ الحوكمة في قانون الشركات، الطبعة الاولى، دار الفكر العربي، الاسكندرية، 2012، ص. 129. ؛ للمزيد أنظر: محمد بهجت عبدالله قايد، حول نظام جديد لادارة الشركة المساهمة،

دار النهضة العربية، 1993، ص.2. أنظر: Ph.merle, op.cit, p. 558

Ibid. (4)

Ibid. (5)

(6) الفقرة الاولى من المادة 58 - L.225 من ق.ت.ف.

(7) الفقرة الثانية من المادة 58 - L.225 و من المادة 59- L.225 من ق.ت.ف.

ويُعين أعضاء هذا المجلس (بما في ذلك رئيسه أو المدير العام المنفرد) من قبل مجلس المراقبة بمقتضى نظام الشركة لمدة تتراوح بين السنتين والست سنوات، أو لمدة أربع سنوات إذا كان نظام الشركة خالياً من أي تعيين. كما يناط بهذا المجلس في حالة شغور أحد مقاعده، صلاحية تعيين البديل للفترة المتبقية من مدة الولاية (1).

ولغايات تتعلق بتنظيم هذا المجلس، قصر المُشرِّع الفرنسي العضوية فيه على الأشخاص الطبيعيين فقط دون الأشخاص المعنويين، كما ألزم الشركات المساهمة بوجوب تضمين نظامها الأساسي بنداً يعين حداً أقصى للسن، يُطبق على جميع أعضاء المجلس أو على المدير العام المنفرد. أمّا في حالة غياب مثل هذا التعيين، يكون السن محددًا بخمس وستين عاماً (2). كما أنه لم يشترط إطلاقاً ضرورة توافر صفة المساهم في أعضاء هذا المجلس (3)، بخلاف ما هو عليه الحال في مجلس إدارة الشركات المساهمة المسجلة في البورصة، أو في مجلس مراقبة الشركات المساهمة الحديثة، حيث اشترط المُشرِّع ضرورة توفر صفة المساهم في جميع أعضائهم.

ويتمتع مجلس المديرين بسلطات واسعة للتصرف بإسم الشركة في جميع الظروف، ولا يجوز له أن يمارسها إلا في حدود موضوع الشركة ومع مراعاة للسلطات الأخرى الممنوحة صراحة لكل من مجلس المراقبة و الجمعيات العمومية (4). وعلى العكس من ذلك، يجب على الشركة أن تلتزم بجميع الأعمال التي يقوم بها المجلس تجاه الغير حتى في حالة تجاوزه لموضوعها ما لم تثبت أن الغير كان عالماً بهذا الموضوع أو أنه من غير المستطاع تجاهله (أي موضوع الشركة) نظراً للظروف، ومع اعتبار أن مجرد نشر نظام الشركة الأساسي لا يكفي لتكوين هذه البيئة (5).

وفضلاً عن الصلاحيات العامة المشار إليها أعلاه، عهد المُشرِّع الفرنسي إلى هذا المجلس بعدد من الصلاحيات الخاصة، كدعوته مثلاً للجمعيات العمومية وتحديد جداوله اليومية أو تقريريه لزيادة رأسمال الشركة أو تخفيضه بناءً على تفويض الجمعية العمومية غير العادية. كما عهد إليه أيضاً ببعض الموجبات المعينة كوضعه لتقرير عن عمل الشركة كل ثلاثة أشهر أو وضعه لتقرير الإدارة أو للحسابات السنوية (6).

ومن أجل ممارسة جميع هذه الصلاحيات يجب على أعضاء مجلس المديرين أن يتصرفوا دائماً بشكلٍ جماعي. وعلى العكس من ذلك، يمكن لهؤلاء أن يطلبوا توزيع المهام الإدارية فيما بينهم بعد الترخيص لهم بذلك من مجلس المراقبة، مالم ينص نظام الشركة على العكس (7). هذا وقد حصر المُشرِّع الفرنسي صلاحية تمثيل الشركة تجاه الغير مبدئياً في شخص رئيس المجلس أو المدير العام المنفرد، إلا أنه أجاز بالمقابل لمجلس المراقبة إمكانية منح هذه السلطة لعضو واحد أو لعدة أعضاء ممن

(1) المادة 62- L.225 من ق.ت.ف.

(2) المادة 60- L.225 من ق.ت.ف.

(3) الفقرة الثالثة من المادة 59- L.225 من ق.ت.ف.

(4) الفقرة الأولى من المادة 64- L. 225 من ق.ت.ف.

(5) الفقرة الثانية من نفس المادة.

Ph.merle, *op.cit*, p. 565.

Ibid, p. 566.

(6)

(7)

يحملون صفة المدير العام (1).

كما ألقى على عاتق الشركة المساهمة مسؤولية تحديد الشروط التي يجب على مجلس المديرين أن يعتمدها عند إدارته لمداوولاته وإتخاذه لقراراته، كأوقات وطرق انعقاده و شروط النصاب والأغلبية (2).

وبالرغم من هذه الصلاحيات الواسعة والمتنوعة، لم يترك المشرع الفرنسي أعضاء هذا المجلس بمن فيهم رئيسه أو المدير العام المنفرد، بمنأى عن العزل، فقد أجاز للجمعية العمومية أو لمجلس المراقبة القيام بعزلهم، أما في الحالة التي يكون فيها العضو المعزول مرتبباً بعقد عمل مع الشركة، فإنّ عزله من عضويته لا يؤدي الى فسخ هذا عقد (3).

ونحن نرى تأسيساً على ما سبق، أنّه من الممكن لأي عامل في الشركة أن يصبح عضواً في مجلس المديرين، كما يجوز أيضاً لأي عضو من أعضائه إبرام عقد عمل مع الشركة ولكن بشرط الحصول على ترخيص من مجلس المراقبة، الأمر الذي يستجيب لفكرة مشاركة العمال في إدارة الشركة.

ويبقى أن نشير أخيراً، الى جواز إشتراك العمال في مجلس المراقبة عن طريق الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل أو عن طريق إحدى صور الإشتراك الإلزامية أو الإختيارية التي أشرنا إليها في الفقرة الأولى من هذا المطلب، علماً أنّ هذا النوع من الإدارة في الشركات المساهمة غير موجود في لبنان على الإطلاق.

Ph.merle, op.cit., p.566.

(1)

(2) الفقرة الرابعة من المادة 64 - L.225 من ق.ت.ف

(3) الفقرة الثانية من المادة 61 - L.225 من ق.ت.ف

## المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في الهيئات الإدارية

لقد تبين لنا من خلال الإطلاع على القانون اللبناني، أن المُشرّع لم يلحظ أياً من الصور المُشار إليها في المطلب الأول، باستثناء إمكانية الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركات المساهمة (الفقرة الأولى)، الأمر الذي استدعى البحث عن وسائل أخرى يمكن تكييفها مع صور مشاركة العمال في الإدارة وأهمها مشاركة العمال بواسطة نظام الشركة وعقود العمل الجماعية (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: مشاركة العمال عن طريق الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل

أجازَ المُشرّع اللبناني الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركات المساهمة وذلك بدليل ما جاء في نص الفقرة الأخيرة من المادة 153 من قانون التجاري اللبناني، التي نصت على أنه: "يجوز لأعضاء مجلس الإدارة إشغال مناصب إدارية (وظيفة مأجورة) في الشركة لقاء أجر يحدده مجلس الإدارة... " (البند الأول).

بالمقابل، يعتبر البعض أنه من الممكن تعيين عمال الشركة في وظيفة إدارية عن طريق الجمعية العمومية للمساهمين، وذلك كنوع من الترقية (1) مقابل جهودهم المبذولة في سبيل إنجاح موضوعها وبناءً على عدة معايير تتمثل بالكفاءة وبالآداء والأهداف المحققة وبالخبرة والتحصيل العلمي والتأهيل المهني (2) (البند الثاني).

### البند الأول: تعيين أحد أعضاء الهيئات الإدارية في وظيفة مأجورة.

إنّ تعيين عضو مجلس الإدارة في وظيفة مأجورة (كمدير فني مثلاً) يمثل أحد أوجه إشكالية "الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركات المساهمة" التي أثارَت وما زالت تثير جملة من التساؤلات القانونية على المستويين الفقهي والاجتهادي بسبب إنطوائها على العديد من المنافع وبالمقابل على العديد من المخاطر.

فمن ناحية، إنّ الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركة المساهمة يسبغ على أعضاء مجلس إدارتها صفة العامل، ويجعلهم يستفيدون من الحماية المقررة في قانون العمل، الأمر الذي يستجيب لفكرة مشاركة العمال في إدارة الشركة. كما أنه يؤمن لهم وضعية قانونية مستقرة لأنهم يصبحون محصنين تجاه العزل، ووضعية مادية ممتازة لأنهم يحصلون، بالإضافة إلى المنافع التي يتقاضونها بسبب قيامهم بوظائفهم الإدارية، على منافع أخرى تتعلق بتنفيذ عقد العمل.

(1) R.Azzi, *L'amélioration de la place des salariés dans l'entreprise libanaise en s'inspirant de l'expérience française*, thèse pour l'obtention du doctorat en droit, université libanaise, Beirut, 2011, p. 249.

(2) مقابلة خاصة أجريت في إطار إعداد هذه الرسالة مع حسين سلامة، مدير لوجستي في شركة الموسوي للتجارة والنقل، بيروت، 2019/7/11.

ومن ناحية أخرى، يترتب على الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركة المساهمة العديد من المخاطر تتمثل بإمكانية قيام عضو مجلس إدارتها بإبرام عقد عمل وهمي للإستفادة فقط من الأجر الإضافية والضمانات الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل أو لتحسين وضعيته القانونية في الشركة بحيث يصبح من الصعب عزله نظراً لجسامة التعويضات التي ستترتب عليها إن قررت الشروع في ذلك<sup>(1)</sup>.

ومن أجل تفادي هذه المخاطر، أجازَ المُشرِّع اللبناني لأعضاء مجلس الإدارة إشغال مناصب إدارية (وظيفة مأجورة) في الشركة ولكن بشرط أن يكونوا أجراً لديها منذ سنتين على الأقل عند توليهم عضوية مجلس الإدارة<sup>(2)</sup>. أمّا المُشرِّع الفرنسي، فلم يحدد مدة معينة، بل أجاز لعضو مجلس الإدارة بإبرام عقد عمل ولكن بشرط أن يكون متضمناً لتوظيف فعال وأن يكون معقوداً في متن إحدى الشركات الصغيرة أو متوسطة الحجم<sup>(3)</sup>.

بالمقابل، قضى مجلس العمل التحكيمي اللبناني في العديد من قراراته، بالإضافة الى مدة السنتين، بأن يكون عقد العمل **جدياً وحقيقياً**، وذلك بقوله "أنَّ العلم والإجتهد متفقان على إمكانية دمج عضوية مجلس الإدارة مع وظيفة مأجورة خاضعة لقانون العمل، عن طريق تعيين رئيس مجلس الإدارة والعضو في هذا المجلس بوظيفة مدير فني، كون المدير الفني يعتبر موظفاً كبيراً في الشركة يقوم بعمله بتوجيه من المدير العام ومجلس الإدارة، ويخضع بالتالي لرقابتهما وتوجيهاتهما شرط أن يكون هذا التعيين **جدياً وحقيقياً** لا يقصد من خلاله التحايل على مبدأ العزل المطلق" <sup>(4)</sup>. ناهيك عن استنباطه لمؤشرات عديدة من شأنها إفساح المجال أمام قضاة الأساس للثبوت من عدم وجود عقد عمل وهمي، وبالتالي التأكد من انفصال الوظائف الإدارية عن الوظائف المأجورة.

ويتم إستنتاج هذه المؤشرات إمّا من خلال الوقوف على تسمية العقد، باعتبار أن تسميته من قبل الفريقين المتعاقدين لا تكفي وحدها لتعيين ماهيته، بل يجب على المحكمة أن تثبت من جوهره وطبيعته وتسميته، كي تتمكن في النهاية من الوقوف على صفة التعامل مع الشركة وبالتالي تقرير خضوعه لقانون العمل من عدمه<sup>(5)</sup>، أو من خلال الثبوت من طريقة تعيين المدير الفني كتعيينه من قبل مجلس الإدارة أو من قبل رئيس مجلس الإدارة المدير العام بعد الحصول على تفويض هذا المجلس<sup>(6)</sup>.

كما يمكن استنتاجها أيضاً إما من خلال الإطّلاع على السلطات العامة الممنوحة لعضو مجلس الإدارة بموجب عقد التعيين في المجلس، وعلى مضمون عقد العمل الممنوح له بصفته مديراً فنياً

Ph.merle, *op.cit*, p. 467.

(1)

(2) الفقرة الاخيرة من المادة 153 من ق.ت.ل.

(3) الفقرة الاولى من المادة 1-21- L.225 من ق.ت.ف ؛ أنظر P. le cannu, B. Dondero, Droit des sociétés, 7<sup>e</sup> éd, LGDJ, Paris, 2018, n° 713.

(4) مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم 35 تاريخ 14/1/1972، مجلة العدل، الجزء الثاني، 1972، ص 262.

(5) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - مجلس الادارة، مرجع سابق، ص 162.

(6) مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرار رقم 1 تاريخ 26/9/1962، حاتم، ج 51، ص 42.

للمقارنة فيما بينها والتأكد من قانونية الجمع ومن استقلالية النشاطين عن بعضهما البعض<sup>(1)</sup>، أو من خلال الوقوف على حجم الشركة باعتبار أنه كلما صغر حجم الشركة كانت الوظائف الإدارية والفنية متركزة في شخص واحد، وعلى العكس من ذلك، كلما كانت الشركة كبيرة كان هنالك حاجة لتنظيمها وتوزيع المهام فيها وبالتالي إنفصال الوظائف الإدارية عن الوظائف المأجورة<sup>(2)</sup>. هذا فضلاً عن أنّ وجود أجرين (أجر عن الوظيفة الإدارية وآخر عن الوظيفة الفنية) قد يشكل مؤشراً بسيطاً على الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل<sup>(3)</sup>.

ويبقى أن نشير، إلى أنّ المُشرّع اللبناني اشترط إخضاع كل إتفاق بين الشركة وأحد أعضاء مجلس الإدارة سواء كان هذا الإتفاق جارياً بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو تحت ستار شخص ثالث، لترخيص مجلس الإدارة المسبق. إلا أنه استثنى من هذا الشرط العقود العادية التي يكون موضوعها عمليات بين الشركة وزبائنها<sup>(4)</sup>. كذلك فعل المُشرع الفرنسي الذي أخضع بدوره جميع الإتفاقات الجارية بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو تحت ستار شخص ثالث بين الشركة من جهة و بين المدير العام أو المديرين العامين المساعدين أو أحد الإداريين أو أحد المساهمين الذين يملكون جزءاً من حقوق التصويت تتجاوز نسبته العشرة في المئة لترخيص مجلس الإدارة المسبق<sup>(5)</sup>. وبما أنّ عقود العمل المبرمة بين الشركة من جهة وبين أعضاء مجلس الإدارة من جهة أخرى تعتبر من الإتفاقات المنصوص عليها في المادة 158 من ق.ت.ل فهي تكون بذلك خاضعة لترخيص مجلس الإدارة المسبق.

من ناحية أخرى، قد يطراً على عقود العمل المبرمة بين أعضاء مجلس الإدارة وبين الشركة بعض التغييرات أو قد تتغير الحالة القانونية للشركة فينعكس ذلك على استمرارية هذه العقود، الأمر الذي يؤدي إلى طرح بعض التساؤلات على بساط البحث: هل يؤدي التغيير في العقود المبرمة بين أعضاء مجلس الإدارة والشركة إلى إخضاعها مجدداً لترخيص مجلس الإدارة؟ هل يؤدي التغيير في حالة الشركة من الوجهة القانونية إلى إخضاع عقود العمال القدامى لترخيص مجلس الإدارة؟

للإجابة على هذه التساؤلات، أجمع الفقهاء اللبنانيون في الحالة الأولى، على أنّ عقود العمل المبرمة بين أعضاء مجلس الإدارة وبين الشركة لا تخضع مرةً أخرى لترخيص مجلس الإدارة المنصوص عليه في المادة 158 من القانون التجاري اللبناني إذا ما طراً عليها لاحقاً بعض التغييرات. أمّا الإجتهد الفرنسي، فقد ميّز بين التغييرات العادية وتلك غير العادية، فأعفى الأولى من الخضوع للترخيص بينما أخضع الثانية له<sup>(6)</sup>. وإننا نرى أنّ ما ذهب إليه الإجتهد الفرنسي يتفق ومقتضيات المنطق السليم.

(1) ليلي بن عودة، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة مساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 53-54.

(2) ليلي بن عودة، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة مساهمة، مرجع سابق، ص 55.

(3) Soc. 13 mars 2013, n° 11-27.201.

(4) الفقرة الأولى من المادة 158 من ق.ت.ل

(5) المادة 38-225 L. من ق.ت.ف.

(6)

أما في الحالة الثانية، أي في حال حصول تغيير في الحالة القانونية للشركة، فقد نصت المادة 60 من قانون العمل اللبناني على أنه: "إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة".

ويتضح لنا من هذه المادة أنه في حال حصول تغيير في حالة رب العمل (الشركة) من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون مبرمة بين الشركة القديمة من جهة وبين أعضاء مجلس الإدارة من جهة أخرى تبقى مستمرة بين هؤلاء والشركة الجديدة دونما حاجة لإخضاعها مجدداً لترخيص مجلس الإدارة.

### البند الثاني: تعيين أحد عمال الشركة في وظيفة إدارية

لقد رأينا في البند السابق كيف قام المشرع اللبناني بإحاطة الوجه الأول من هذه الإشكالية بأطر قانونية وإجتهادية فعالة وذلك من أجل منع أعضاء مجلس الإدارة من إبرام عقد وهمي وبالتالي الحصول على الحماية المقررة بموجب قانون العمل.

أما فيما يتعلق بالوجه الثاني من هذه الإشكالية، أي عند تعيين أحد عمال الشركة في وظيفة إدارية، فيلاحظ أنّ مدة السنتين التي فرضها المشرع اللبناني على أعضاء مجلس الإدارة في الفقرة الأخيرة من المادة 153 من ق.ت.ل، لا تُطبق على العمال المعيّنين في مجلس الإدارة، الأمر الذي أكدّه البعض (1) بقوله "إنّ مدة السنتين المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة 153 من ق.ت.ل لا تُطبق إلا على أعضاء مجلس الإدارة، وبالتالي فهي لا تشمل أبداً العمال الذين يُعيّنون في عضوية مجلس الإدارة". في حين، ميّز المشرع الفرنسي بين وضعيتين، الوضعية الأولى، أي عندما يكون العامل المرتبط بعقد عمل مع الشركة أو مع أحد فروعها المباشرة أو غير المباشرة الموجودة مراكزها في الأراضي الفرنسية، قد جرى إنتخابه، ففي هذه الحالة، اشترط المشرع أن يكون تاريخ عقد العمل سابقاً لمدة سنتين على الأقل من تاريخ إنتخابه لعضوية مجلس الإدارة (2). أما في الوضعية الثانية، أي عندما يكون العامل المرتبط بعقد عمل مع الشركة معيّناً من قبل الجمعية العمومية العادية، فقد أعفى المشرع الفرنسي العامل من الخضوع لهذه المدة.

ويتضح لنا في الإطار نفسه، أنه على الرغم من عدم اشترط المشرع اللبناني على العمال المعيّنين في عضوية مجلس الإدارة الارتباط بعقد عمل حقيقي وجدي مع الشركة، إلا أنّ هذا الشرط يُعتبر ضرورياً بحسب المشرع الفرنسي الذي أوجب على العمال المعيّنين في مجلس الإدارة، بالإنتخاب أو بالتعيين من قبل الجمعية العمومية للمساهمين، الارتباط بعقد عمل متضمن لتوظيف فعال (حقيقي وجدي). كما اشترط أيضاً عدم تجاوز عدد الإداريين المرتبطين بعقد عمل مع الشركة نسبة الثلث من

R.Azzi, Op.cit, P.249.

(1)

(2) المادة 28-225.L من ق.ت.ف.

أعضاء مجلس الإدارة (1).

كما يتبين لنا أنّ عقود العمل التي سبق وأن أبرمت بين الشركة من جهة والعمال من جهة أخرى، لا تخضع لترخيص مجلس الإدارة المسبق إذا ما عين أحدهم كعضو في مجلس الإدارة، إلا في حالتها تجديد عقد العمل أو تمديده.

ففي الحالة الأولى، تعتبر عقود العمل المجددة، بحكم الإتفاقات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 158 من قانون التجاري اللبناني وهي تخضع بالتالي لترخيص مجلس الإدارة المسبق. أمّا في الحالة الثانية، أي عند تمديد عقد العمل الذي يُعرف " بالتجديد الضمني (2) "، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 651 من قانون الموجبات والعقود اللبناني على أنه: " إذا كان الأجير عند إنتهاء الإجارة يواصل العمل أو الخدمة بلا معارضة من الفريق الآخر وكانت مدة العقد سنة على الأكثر أو أقل من سنة، عدّ هذا العقد مجدداً للمدة نفسها تجديداً ضمناً، وإذا كان العقد لمُد أطول من سنة عدّ مجدداً لسنة واحدة ". كما أنّ الفقه والإجتهد اللبنانيين يعتبران أن التجديد الضمني هو بمثابة إنشاء عقد جديد (3)، مما يؤدي الى إخضاعه لترخيص مجلس الإدارة المسبق باعتباره من الإتفاقات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 158 من القانون التجاري اللبناني.

ويبقى أن نشير الى أنّه في بعض الأحيان يتولى العامل المعين في عضوية مجلس الإدارة وظائف إدارية واسعة جداً قد تشمل في نطاقها الأعمال المنصوص عليها في عقد العمل، الأمر الذي يطرح على بساط البحث إمكانية استمرار هذا العقد من عدمه.

لذلك، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في الحالة المشار إليها أعلاه، أنّ عقد العمل المبرم بين العامل المعين في عضوية مجلس الإدارة والشركة يصبح معلقاً بشكل تلقائي، ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك. هذا فضلاً عن فقدانه لحقه في الأجر والحماية المقررة له في قانون العمل طيلة مدة ممارسته لوظائفه الإدارية في الشركة (4).

وإننا نرى أنّ ما ذهب إليه الإجتهد الفرنسي في هذا الإطار يتفق ومقتضيات المنطق السليم باعتبار أنّ تعليق عقد العمل بدلاً من إنهائه يولد فائدة عملية، فهو من ناحية، يتيح للعامل المعين في عضوية مجلس الإدارة التركيز على وظائفه الإدارية دون المساس بعقد عمله الذي يبقى قائماً طيلة فترة ولايته ومن ناحية أخرى، يجيز له العودة لممارسة الأعمال المنصوص عليها في عقد العمل بعد انتهاء مدة ولايته.

(1) الفقرة الثانية من المادة L.225-22 من ق.ت.ف

(2) زهدي يكن، شرح قانون الموجبات والعقود – إجارة الخدمة (عقد العمل) وإجارة الصناعة، الجزء العاشر، دون تاريخ نشر، ص. 432؛ أنظر: عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني – العقود الواردة على العمل، المجلد الأول، الجزء السابع، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1964، ص. 236.

(3) R.Azzi, *op.cit.*, p.252-253.

(4) Ph.merle, *op.cit.*, p. 469.

## الفقرة الثانية: مشاركة العمال بواسطة نظام الشركة وعقود العمل الجماعية

يجوز للشركات اللبنانية في سبيل إشراك عمالها في مجلس الإدارة، أن تقوم بتضمين نظامها الأساسي بيانات تؤسس لهذه المشاركة (البند الأول). كما يجوز لها أيضاً أن تقوم بتضمين عقود العمل الجماعية التي تبرمها مع العمال بنوداً تفصح لهم المجال للإشراك في الإدارة (البند الثاني).

### البند الأول: تضمين نظام الشركة بياناً يقضي بإشراك العمال في الإدارة

يعتبر النظام الأساسي للشركة بمثابة الشرعة التي تحكم حياة الشركة و علاقات الشركاء فيما بينهم وهو يشكل أيضاً المستند الأساسي الذي يستند إليه المكتتبون عند قيامهم بالإكتتاب برأس مال الشركة، لاسيما بعد الإطلاع على البيانات الواردة فيه<sup>(1)</sup>.

وبحسب قانون التجارة اللبناني، أوجب المشرع على الشركات صياغة هذا النظام في قالب مكتوب. ويُستفاد ذلك من نص المادة 80 من القانون التجاري اللبناني التي أوجبت على المؤسسين أن يودعوا ويسجلوا نظام الشركة المساهمة وكل التعديلات اللاحقة له لدى أي كاتب عدل في الأراضي اللبنانية، الأمر الذي لا يتم عملياً إلا إذا كان نظام الشركة محرراً بصيغة خطية. كما يُستفاد ذلك من نص المادة 98 من نفس القانون، التي ألزمت أعضاء مجلس الإدارة أن يقوموا بالمعاملات الأولية المتعلقة بالنشر عن طريق الإيداع والتسجيل لدى أمانة السجل التجاري المختصة، الأمر الذي لا يتم أيضاً إلا إذا كان نظام الشركة قد حرر خطياً. وبعد الإنتهاء من صياغته، يقوم المؤسسون بإيداعه وتسجيله لدى كاتب العدل التابع له مركز الشركة الرئيسي، الأمر الذي يضي عليه الطابع الرسمي. ولكنه مع ذلك يبقى مفقداً لصيغته القانونية الصحيحة الى أن تتم الموافقة عليه من قبل الجمعية العمومية التأسيسية<sup>(2)</sup>.

وبالرغم من قيام المشرع اللبناني بتحديد سير الإجراءات المتعلقة بتسجيل وإيداع نظام الشركة والمصادقة عليه من الجمعية التأسيسية، إلا أنه لم يُحدد بشكلٍ حصريٍ طبيعة البيانات الواجب توافرها فيه، ولكن بما أنّ نظام الشركة يشكل، كما ذكرنا سابقاً، الشرعة التي تحكم حياة الشركة وعلاقات الشركاء فيما بينهم، فمن المنطقي أن يتم تضمينه جميع البيانات المختصة بتنظيم الشركة وتسيير أعمالها ونشاطها، وبالأخص البيانات المشار إليها في المادة 81 من القانون التجاري اللبناني والمتعلقة بتوقيع كل من المؤسسين وعاوينهم وبتسمية الشركة ومركزها الرئيسي ومراكز فروعها وموضوعها ومدتها ومقدار رأسمالها وثمان الأسهم والمعدل منه وقيمة المقدمات العينية وبنده الفائدة المحددة وشروط توزيع الارباح وعدد أعضاء مجلس الإدارة ومرتباتهم المقررة في نظام الشركة وصلاحياتهم. وطالما أنّ المشرع لم يقم بتحديد هذه البيانات بشكلٍ حصري، فإننا نرى في هذا النقص فرصة يمكن لمؤسسي الشركة الإستفادة منها بهدف إشراك العمال في مجلس إدارتها، عن طريق إدراج بيان إضافي في نظامها الأساسي يؤسس لهذه المشاركة. وهذا الحل يبدو منطقياً لسببين، أولهما يرجع الى خلو القانون التجاري من أية موانع تحول دون هذه المشاركة، أما ثانيهما فيعود الى حقيقة أنّ هذه المشاركة لا

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – تأسيس الشركة المغفلة، الجزء السابع، ط ثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 165-166.

(2) صفاء مغربل، القانون التجاري اللبناني – الشركات التجارية، مرجع سابق، ص 225.

تتعارض مع مقتضيات النظام العام. ويجوز أيضاً للشركة المساهمة، في أي مرحلة من مراحل حياتها، أن تقرر تعديل نظامها الأساسي بهدف إشراك العمال في مجلس إدارتها.

ويبقى أن نُشير، الى أنّ هذا الشكل من المشاركة يتشابه مع صور إشتراك العمال اختياريّاً في إدارة الشركة المساهمة التي أُقرّت بموجب المرسوم الإشتراعي الفرنسي تاريخ 21 ت 1982 حيث أُجيزَ للشركات المساهمة أن تُشرك عمالها في هيئاتها الإدارية بواسطة نظامها الأساسي.

## البند الثاني: تضمين عقود العمل الجماعية بنوداً يقضي بإشراك العمال في الإدارة

يتجسد هذا النوع من المشاركة بالوسيلة التي يقوم عليها ألا وهي عقود العمل الجماعية (1).

إنّ عقد العمل الجماعي هو بمثابة الشرعة التي تحكم علاقات العمل بين رب العمل، سواء كان منفرداً أو ممثلاً بهيئة مهنية تمثل أرباب العمل، وبين العامل ممثلاً بنقابة أو إتحاد نقابات الأجراء، فهو من هذه الناحية مختلف عن عقد العمل الفردي، كما يختلف عنه أيضاً لجهة شروطه وموضوعه.

وعملاً بالتشريعات العمالية اللبنانية، أُدخلت عقود العمل الجماعية في المنظومة القانونية اللبنانية بموجب المرسوم رقم 17383 تاريخ 1964/9/2 الذي عرفها وحدّد طبيعتها وبيّن شروط إنعقادها الشكلية والموضوعية وكيفية تنفيذها وتوسيعها.

وبالرغم من قيام المشرع اللبناني بتعريف عقد العمل الجماعي وتحديد شروط إنعقاده ولكيفية تنفيذه وتوسيعه، إلا أنّه أغفل تحديد مضمونه تاركاً لطرفي العقد حرية القيام بذلك. فيجوز لهما مثلاً تضمينه بنوداً تتعلق بالأجر والزيادات الدورية التي تلحقه وبنوداً تتعلق بإجازات جديدة تختلف عن تلك المنصوص عليها في القانون، وأخرى تتعلق بالعقوبات التأديبية التي يجوز لرب العمل أن ينزلها بالعمال...

وعلى هذا الأساس، نرى أنه من الممكن تضمين هذا العقد بنوداً تهدف الى إشراك العمال في إدارة الشركة، ولعل ما يشجع ذلك سببان، السبب الأول يرجع الى خلو التشريع اللبناني من مادة إشراك العمال في إدارة الشركات، أما السبب الثاني فيعود الى ما يمكن أن يوفره هذا العقد من حرية كبيرة في المفاوضات من شأنها إفساح المجال أمام المتفاوضين لوضع الأسس التي تقوم عليها هذه المشاركة.

ويبقى أن نشير الى أن عقد العمل الجماعي يطبق على جميع عمال المؤسسة (الشركة) الخاضعة له حتى لو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما(2)، فيجوز مثلاً لأي عامل إنضم حديثاً الى شركة موقعة على عقد جماعي يقضي بإشراك العمال في إدارتها، أن يستفيد من إمكانية تعيينه في مجلس إدارة هذه الشركة. كما يمكن أيضاً لوزير العمل أن يقوم بتوسيع هذا العقد ليشمل جميع أرباب العمل والعمال

R.Azzi, *op.cit.*, p.232

(1)

(2) المادة 12 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

من نفس المهنة، فيجوز لوزير العمل أن يقوم مثلاً بتعميم أحكام عقد عمل جماعي يقضي بإشراك العمال في إدارة شركة معينة، على كافة أرباب العمل والعمال من ذوي المهنة الواحدة في الشركات الأخرى.

## المبحث الثاني: وسائل مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية العمالية " IRP " للشركة المساهمة

كان يحق للشركات الفرنسية حتى صدور المرسوم الإشتراعي الفرنسي رقم 1386-2017 تاريخ 22 أيلول 2017، أن ينشئوا العديد من الهيئات الممثلة للعمال، بالإضافة الى التمثيل النقابي، كان المُشرّع الفرنسي يوجب على الشركات أن تنشئ تمثيلاً آخرًا مكوناً من الهيئات التالية: مندوب الأجراء - لجنة المشروع - لجنة النظافة والصحة وشروط العمل.

ومع ذلك، لم يكن هذا الوضع مثالياً كما يبدو، فعلى الرغم من التوزيع الواضح للأدوار بين هذه الهيئات من الناحية الشكلية، كانت تسود ممارستها من الناحية العملية بعض الضبابية، لاسيما في المسائل المتعلقة بشروط العمل، التي كان من الممكن أن تدخل في آن واحد، في مهام لجنة النظافة والصحة وشروط العمل، وفي مهام لجنة المشروع ومندوب الأجراء<sup>(1)</sup>.

ومن أجل إيجاد حل لهذه المشكلة، صدر المرسوم الإشتراعي رقم 1386-2017 تاريخ 22 أيلول 2017 المتعلق بالتنظيم الجديد للحوار الاجتماعي والإقتصادي في الشركة وتعزيز وزيادة المسؤوليات النقابية، الذي أوجب على الشركات ضرورة الجمع بين مختلف هذه الهيئات في هيئة واحدة تحت مسمى " اللجنة الاجتماعية والإقتصادية " <sup>(2)</sup>. كما أجاز لهم جمعها أيضاً تحت مسمى " مجلس المشروع ".

أما المُشرّع اللبناني فلم يلاحظ أية من هذه الهيئات، ونظراً لما تشكله الهيئات المذكورة من أهمية، كان لابد من إلقاء الضوء على صور مشاركة العمال فيها **(المطلب الأول)**، ثم محاولة البحث عن الوسائل القانونية في التشريع اللبناني لملاءمتها مع تلك الهيئات **(المطلب الثاني)**.

### المطلب الأول: صور مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية العمالية " IRP "

بيّن المُشرّع الفرنسي في قانون العمل الصور التي يمكن لرب العمل من خلالها إشراك العمال في اللجنة الاجتماعية والإقتصادية **(الفقرة الأولى)**، فحصرها فقط بالأشخاص المتمتعين بصفة **العامل**. كما أجاز له أيضاً أن يقوم بتحويل اللجنة الاجتماعية والإقتصادية الى هيئة أخرى تحت مسمى " مجلس المشروع "، ولكن من دون تعيينه لصور مشاركة العمال فيها **(الفقرة الثانية)**، مما أفسح المجال أمام الفقه للقيام بذلك.

G. Auzero, D. buagard, E. Dockès, Droit du travail, 32<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2019, p.1311. (1)

Ibid. (2)

## الفقرة الأولى: مشاركة العمال في اللجنة الاجتماعية والاقتصادية " comité social et "économique"

تعتبر اللجنة الاجتماعية والاقتصادية إحدى أهم وأحدث الهيئات الممثلة للعمال في مختلف أنواع الشركات والمؤسسات العاملة في القطاعين العام والخاص، فقد نصت المادة 1-2311.L من قانون العمل الفرنسي على تطبيق الأحكام المتعلقة باللجنة الاجتماعية والاقتصادية على أرباب عمل القطاع الخاص وعلى عمالهم، كما تطبق أيضاً على المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، وعلى المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري إذا كان عمالها يخضعون في توظيفهم لشروط القانون الخاص.

هذا ويتضح من نص المادة 22-2311.L من ق.ع.ف، أنّ المشرع الفرنسي قد أوجب على الشركات أو المؤسسات أن تقوم بإنشاء هذه اللجنة إذا بلغ عدد عمالها، خلال اثني عشر شهراً متتالياً، الإحدى عشر عاملاً (1). بيد أن الأمر يكون على العكس من ذلك، إذا تعذر بلوغ هذا العدد في الفترة المحددة أعلاه، فيعود للأطراف في هذه الحالة أن يتفقوا على إنشائها.

كما يلاحظ أيضاً أنّ المشرع الفرنسي قد إتخذ من عدد عمال الشركة معياراً لتحديد أهمية الدور الذي تلعبه اللجنة الاجتماعية والاقتصادية. وعلى هذا الأساس، إذا تبين أنّ عدد عمال الشركة أو المؤسسة يقل عن الخمسين عاملاً، فإنّ دور اللجنة في هذه الحالة لا يكون مقتصرًا إلا على تقديم مطالب العمال الفردية أو الجماعية إلى أرباب العمل، وبالأخص تلك المتعلقة بالأجر وتطبيق قانون العمل، وبالأحكام القانونية الأخرى المتعلقة بشكل خاص بالحماية الاجتماعية، وتطبيق الإتفاقيات " convention " والإتفاقيات " accord " المعمول بها في الشركة (2). وعلى العكس من ذلك، إذا تبين أنّ عدد عمال الشركة أو المؤسسة لا يقل عن الخمسين عاملاً، فإنّ دور اللجنة في هذه الحالة يصبح أوسع من الدور الذي تلعبه أعلاه، وذلك بدليل ما جاء في المادة 8-2312.L من ق.ع.ف التي نصت على أنّ مهمة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية تتمثل في ضمان التعبير الجماعي للعمال، مما يؤدي إلى أخذ مصالحهم دائماً بعين الاعتبار في القرارات المتعلقة بالإدارة وبالتطور الاقتصادي والمالي في الشركة، وكذلك في القرارات الأخرى المتعلقة بتنظيم العمل وبالتأهيل المهني وبتقنيات الإنتاج وأيضاً في جميع المواضيع المتعلقة بتنظيم الشركة وإدارتها وسيرها العام (3).

ومن الجدير بالذكر في هذا السياق، أنّ المشرع الفرنسي قد قام بمنح اللجنة الاجتماعية والاقتصادية الشخصية المعنوية لاسيما في الشركات أو المؤسسات التي لا يقل عدد عمالها عن الخمسين عاملاً (4)، بينما في الشركات التي يقل عدد عمالها عن الخمسين، فإنّ هذه اللجنة لا تكون متمتعة بالشخصية

(1) Sarah Ben hafsia, Alia ben khalifa, Catherine Crevisier et autres, *Comité social et économique et autres représentants du personnel*, Editions Francis Lefebvre, Mémento pratique, paris, 2017, p. 19 ; G. Auzero, Le comité social et économique, Bull. joly sociétés, n° 03, 2018, pp. 131 et s.

(2) المادة 5-2312.L من ق.ع.ف.

(3) المادة 8-2312.L من ق.ع.ف.

(4) المادة 23-2315.L من ق.ع.ف.

بالمقابل، حدّد المُشرّع الفرنسي في المادتين L. 2314-1 و L. 2314-2 من ق.ع.ف عدد الأعضاء الذين تتألف منهم هذه اللّجنة، فحصرهم بالأشخاص الآتي ذكرهم: رب العمل، و مندوب واحد أو عدّة مندوبين عن العمال، وممثل واحد أو عدّة ممثّلين عن النقابات.

ويُستنتج من نصّي هاتين المادتين أنّ المُشرّع الفرنسي إعتد في تأليفه للجنة الإجتماعية والإقتصادية التمثيل الثلاثي، فأناط بر رب العمل سلطة رئاسة هذه اللّجنة (2)، كما أفسح المجال أمام عمال الشركة للمشاركة فيها وذلك عن طريق إنتخابهم لعضوية مندوب الأجراء **Délégué du personnel** وتعيينهم أيضاً في عضوية ممثّل النقابة **Représentant syndical**.

فبالنسبة للصورة الأولى، يُنتخب العمال لعضوية مندوب الأجراء لمدة أربع سنوات (3)، ويتم ذلك إمّا بمبادرة رب العمل الشخصية التي يطلق من خلالها العملية الإنتخابية، أو بدعوة توجه الى رب العمل من قبل أحد عمال الشركة أو إحدى النقابات من أجل تنظيم هذه العملية (4)، وهنا في هذه الحالة، يتوجب على رب العمل، خلال الشهر الذي يلي تسلّمه هذه الدعوة، أن يقوم بالإجراءات المنصوص عليها في المادة L.2314-5 من ق.ع.ف. وتتمثّل هذه الإجراءات بوجوب إبلاغ جميع النقابات المعنية موعد تنظيم الإنتخابات وكذلك بدعوتهم لمناقشة "البروتوكول التمهيدي للإنتخابات" **Protocole préélectoral** وبوضع لوائح بأسماء مرشحيهم لعضوية "مندوب الأجراء" في اللجنة الإجتماعية والإقتصادية (5). أمّا في الشركات التي يكون عدد عمالها محصوراً بين 11 و 20 عاملاً، فلم يُلزم المُشرّع الفرنسي رب العمل بوجوب دعوة الهيئات النقابية لمناقشة البروتوكول إلا إذا تقدم عامل واحد على الأقل للإنتخابات وذلك في مهلة ثلاثين يوماً تبتدئ من تاريخ إبلاغ العمال موعد تنظيمها (6).

ومما ينبغي الإشارة إليه، أنّ مناقشة البروتوكول تُعد من أولى الخطوات التحضيرية للإنتخابات، كما أنّها تعتبر إلزامية إذا استجابت نقابة واحدة على الأقل لدعوة رب العمل للمناقشة (7). وهي تتناول أيضاً العديد من البنود، منها ما هو إلزامي، كالمفاوضات التي تتناول توزيع العمال في الهيئات الإنتخابية وتلك التي تتناول توزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال، وكذلك المفاوضات التي تتناول نسبة تمثيل الذكور والإناث في كل هيئة إنتخابية وطرق تنظيم وسير العملية الإنتخابية (8)، ومنها ما هو إختياري، كتغيير عدد أو تشكيل الهيئات الإنتخابية وغيرها من البنود (9).

S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit*, p. 52. (1)

P.-Y.Verkindt, *Droit du travail*, 6<sup>ème</sup> éd., LGDJ, Paris, 2018, n° 347. (2)

G. Auzero, D. buagard, E. Dockès, *Op.cit*, p. 1356. (3)

(4) في الحالة التي تكون فيها الشركة بدون لجنة اجتماعية واقتصادية.

S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit*, p. 23. (5)

Ibid, p. 24. (6)

Ibid, p. 483. (7)

A.Mazeaud, *Droit du travail*, 10<sup>ème</sup> éd., LGDJ, paris, 2016, n° 103. (8)

S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit*, page 25. (9)

وقد يحصل في بعض الأحيان، أن لا يتوصل رب العمل والنقابات المعنية الى الإتفاق على وضع البروتوكول، ففي هذه الحالة، يجب على رب العمل أن يعهد الى السلطة الإدارية المختصة مهمة توزيع العمال في الهيئات الانتخابية وتوزيع المقاعد بين مختلف فئاتهم. أما بالنسبة لطرق تنظيم وسير العملية الانتخابية، فيجوز لرب العمل والنقابات المعنية أن يطلبوا من قاضي الأساس التدخل للبت فيها بصورة مستعجلة<sup>(1)</sup>.

ويبقى أن نشير أخيراً في هذا السياق، الى أن المُشَرِّع الفرنسي قد أخذ بعين الإعتبار إمكانية حصول الإنتخابات على دورتين. ففي الدورة الأولى، ينحصر حق الترشيح بالعمال المدرجين على لوائح النقابات، أما في الدورة الثانية<sup>(2)</sup>، فيحق لأي عامل في الشركة أن يترشح لعضوية مندوب الأجراء. هذا بالإضافة الى تحديده لآلية الإقتراع التي يجب أن تجري بصدق وبصورة سرية عن طريق التصويت بالظروف أو عن طريق التصويت الإلكتروني<sup>(3)</sup>.

هذا بالنسبة للصورة الأولى، أما بالنسبة للصورة الثانية، فيشترك العمال في اللّجنة عن طريق تعيينهم في عضوية ممثل النقابة، وهنا يجب التمييز بين حالتين، ففي الحالة الأولى، أي عندما يكون عدد عمال الشركة أقل من 300 عامل، يعتبر مندوب الأجراء بحكم القانون، ممثلاً للنقابة<sup>(4)</sup>. أما في الحالة الثانية أي عندما يكون عدد عمال الشركة على الأقل 300 عامل، فقد أجاز المُشَرِّع لكل هيئة نقابية ممثلة للعمال في الشركة أن تعين ممثلاً نقابياً عنها في اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية. وفي جميع الأحوال، يشارك ممثل النقابة في جميع جلسات اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية بصوت إستشاري<sup>(5)</sup>.

وبعد الإنتهاء من العملية الانتخابية، تجتمع اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية لوضع نظامها الداخلي من أجل تحديد طرق عملها وعلاقاتها مع عمال الشركة<sup>(6)</sup>. وهي تقوم على أثر ذلك بتضمينه العديد من البنود المتعلقة بطرق عملها وعلاقاتها مع العمال، كتحديد مآل الألية الإجتماعات والمداولات، وكذلك تحديدها للجان الداخلية ولأعضاء مكتب اللّجنة – رب العمل، أمين السر وأمين الصندوق – ودور كل منهم، وغيرها من الأمور<sup>(7)</sup>. بالمقابل، لم ينص القانون الفرنسي على وجوب وضع نظام داخلي ولا تعيين أمين سر أو أمين صندوق في لجنة الشركة التي يقل عدد عمالها عن الخمسين عامل.

S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, Op.cit, P. 493-494. (1)

Gilles Auzero, Dirk buagard, Emmanuel Dockès, Op.cit, page 1358. (2)

Ibid, page 1374-1375. (3)

Sarah Ben hafsia, Alia ben khalifa, Catherine Crevisier et autres, Op.cit, page 28. (4)

ibid. (5)

Ibid, p. 35. (6)

ibid. (7)

وبالعودة لآلية إجتماع اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، تجتمع هذه اللجنة مرة كل الشهر؛ إذا كان عدد عمال الشركة لا يقل عن 300 عامل، ومرة كل شهرين؛ إذا كان عدد العمال أقل من ذلك. هذا وقد أجازَ المُشرِّع الفرنسي تحديد عدد الاجتماعات السنوية بموجب عقد جماعي، ولكن بشرط ألا تقل عن ستة اجتماعات<sup>(1)</sup>. ويضاف الى ذلك أيضاً إمكانية إجتماع اللجنة مرة ثانية ضمن الشهر نفسه، وذلك بناءً على طلب أغلبية أعضائها، كما يمكن طلب إنعقادها في حالة حصول حادث أدى أو يمكن أن يؤدي الى نتائج جسيمة، أو في حالة حصول أحداث جسيمة مرتبطة بنشاط الشركة هددت أو من شأنها أن تهدد الصحة العامة أو البيئة، أو بطلب معللٍ من عضوين من أعضائها لمسائل تتعلق بالصحة، بالأمن وبشروط العمل<sup>(2)</sup>. أمّا بالنسبة للمداولات، فيجري إثباتها في محضر يضعه أمين سر اللجنة في مهلة وطريقة تحددان بموجب إتفاق، وإلا فبموجب مرسوم<sup>(3)</sup>.

ويبقى أن نشير أخيراً، الى أنّ المُشرِّع الفرنسي قد ألزَمَ جميع الشركات أو المؤسسات التي لا يقل عدد عمالها عن 300 عامل، إنشاء لجنة تسمى بـ " لجنة الصحة، الامن وشروط العمل" في متن اللجنة الإقتصادية والإجتماعية، أمّا في الشركات أو المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 300 عامل، فيجوز لمفتش العمل أن يفرض عليها إنشاء مثل هذه اللّجنة إذا إقتضت الضرورة ذلك، وبالأخص إذا تعلق الأمر بطبيعة نشاط الشركة أو غيرها من الأمور<sup>(4)</sup>.

## الفقرة الثانية: مشاركة العمال في مجلس المشروع " Conseil d'entreprise "

يُعتبر مجلس المشروع من أهم وأحدث الهيئات الممثلة للعمال في مختلف أنواع الشركات والمؤسسات العاملة في القطاعين العام والخاص.

وبالعودة الى قانون العمل، يتضح أنّ المُشرِّع الفرنسي لم يُشِرْ، خلافاً لما فعل بالنسبة للجنة الإجتماعية والإقتصادية، الى شروط إنشاء مجلس المشروع، ولكن بما أنّ صلاحيات هذا المجلس وطرق عمله تقوم على نفس صلاحيات وطرق عمل اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية، فيمكن القول بأنّ مجلس المشروع يمكن إنشاؤه في جميع الشركات التي تدخل في نطاق تطبيق اللجنة الإجتماعية والإقتصادية<sup>(5)</sup>. بمعنى آخر، يجوز لجميع الشركات، سواء كان عدد عمالها يزيد عن الخمسين أم لا، أن تقوم بإنشاء مجلس المشروع، ولكن بشرط أن لا يقل عدد عمالها عن الإحدى عشر.

وفي السياق نفسه، بيّن المُشرِّع الفرنسي أنواع الإتفاقات المتصوّرة في إنشاء هذا المجلس، فأجاز انشاءه إما بواسطة إتفاق جماعي يُعقدُ في إطار الشركة، أو بواسطة إتفاق جماعي موسع يُعقدُ في إطار

(1) P. Le cohu, Le comité social et économique: définition, mise en place e fonctionnement, Gaz.pal., n° 43, 2017, pp.74 et s.

(2) G. Auzero, D. buagard, E. Dockes, *Op.cit*, p. 1471-72.

(3) *ibid*.

(4) S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit*, p. 36.

(5) *ibid*, p. 36.

الفرع المهني " Accord de branche étendu " (1). وقد اشترط لصحة الإتفاق في النوع الأول، أن يكون مبرماً وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة L.2232-12 من ق.ع.ف التي تنص على وجوب توقيع الإتفاق من قبل رب العمل من جهة، ومن الهيئة أو الهيئات النقابية الممثلة للعمال التي نالت على خمسين بالمئة من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات لعضوية اللّجنة الإقتصادية والإجتماعية من جهة أخرى. أمّا في النوع الثاني، فقد اشترط المُشرّع خلو الشركة من أي مندوب نقابي (2).

ناهيك عن قيامه بتحديد طبيعة المعلومات الواجب توافرها في كلا الإتفاقيين، كتحديدته مثلاً للمعلومات الإلزامية المتعلقة بلائحة الموضوعات الخاضعة لموافقة مجلس المشروع، وكذلك تحديده لتلك المتعلقة بعدد ساعات تفويض أعضاء المجلس الذين يشتركون في المفاوضات، وتحديدته أيضاً لطرق تعويض نفقات إنتقال هؤلاء، أو تحديده في المقابل، لبعض المعلومات الإختيارية كتلك المتعلقة مثلاً بالطرق التي تدار فيها المفاوضات على صعيد الشركة وغيرها.

وفي سياقٍ آخر، لم يلحظ المُشرّع الفرنسي أية نصوص قانونية تشير الى الأعضاء الذين يتألف منهم مجلس المشروع ولكن بما أنّ هذا مجلس " هو عبارة عن التسمية التي تُعطى للّجنة الإجتماعية والإقتصادية عندما يكون مُعترفاً لها بصلاحياتٍ واسعة (كصلاحية الدخول في مفاوضات)"، فإنّه تبعاً لذلك، يكون مؤلفاً، برأي الفقه الفرنسي، من نفس أعضاء اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية (3).

ويُستنتج من ذلك، أنّ مجلس المشروع يتألف من نفس الأعضاء المؤلفين للجنة الإجتماعية والإقتصادية وبالتالي فإن عمال الشركة يشتركون في هذا المجلس عن طريق نفس الصور التي يشتركون من خلالها في اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية.

ومما ينبغي ذكره، أنّ المُشرّع أضاف الى هؤلاء، عضواً آخراً يُعرف بـ " مندوب النقابة " Le **délégué syndical**، يتم تعيينه بواسطة النقابات المُمثلة للعمال في الشركة وهو يقوم بتمثيل النقابة التي ينتمي إليها أمام رب العمل. هذا فضلاً عن ممارسته للعديد من الوظائف المتعلقة بتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم الجماعية وتحديداً عن طريق رفع مطالبهم لرب العمل، وكذلك قيامه كل سنة بالدخول في مفاوضات معه لتحسين الشروط المتعلقة بالأجور وبساعات العمل (4).

هذا بالنسبة الى تأليفه، أمّا بالنسبة لصلاحياته، فيتمتع مجلس المشروع بنفس صلاحيات اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية (5)، وعلى هذا الأساس، يتوجب على رب العمل إبلاغ هذا المجلس واستشارته حول جميع المسائل المتعلقة بالأمر الإقتصادية، كاستشارته حول تنظيم الشركة، إدارتها وسيرها العام

(1) S. rioche, Le conseil d'entreprise. la vraie revolution de l'ordonnance n° 2017-1386, Gaz.Pal, n° 10, 2018, pp.77 s.

(2) المادة L.2321-2 من ق.ع.ف

(3) S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit*, page 86-87.

(4) S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit*, page 86-87.

(5) L. paoli, Peut on donner sa chance au conseil d'entreprise?, Les cahiers sociaux, n° 309, 2018, pp.116 s.

وبالأخص حول التدابير التي من شأنها التأثير في حجم وهيكلية القوى العاملة، أو حول التغيير في شكل الشركة من الناحيتين القانونية أو الإقتصادية وغيرها، وكذلك إعلام هذا المجلس واستشارته حول جميع المسائل المتعلقة بالأمر الإجتماعية والثقافية في الشركة.

وبالإضافة الى ممارسته لصلاحيات اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، يتمتع المجلس بصلاحيات أخرى تخوله الدخول في مفاوضات مع رب العمل من أجل إبرام أو مراجعة الإتفاقيات أو الإتفاقات المعقودة في إطار الشركة أو المؤسسة<sup>(1)</sup>، ولكن على أن يستثنى منها تلك الخاضعة لبعض الشروط الخاصة المتعلقة مثلاً بالإتفاقات المعدلة لعدد الهيئات الإنتخابية وتشكيلاتها، أو تلك المتعلقة بالبرتوكولات التمهيدية للإنتخابات، وذلك في إطار الإنتخابات المهنية وغيرها<sup>(2)</sup>.

ومن أجل ممارسة هذه الصلاحية بصورة فعالة، يجوز لمجلس المشروع، بموجب الإتفاق المنشئ له، تحديد الوفد الذي يتولى إجراء المفاوضات حول الإتفاقات أو الإتفاقيات المعقودة في إطار الشركة أو المؤسسة. ومع ذلك، حظر المشرع الفرنسي على هذا الوفد أن يقوم بالتوقيع على هذه الإتفاقات أو الإتفاقيات، ولعل السبب في ذلك يرجع الى خضوع هذه الإتفاقات أو الإتفاقيات الى بعض الاجراءات الخاصة التي نصت عليها المادة 9-2321 L. من ق.ع.ف والمتمثلة بوجوب توقيع الإتفاقات أو الإتفاقيات المبرمة مع مجلس المشروع من قبل أغلبية أعضاء هذا المجلس، أو من قبل عضو واحد أو أكثر من الأعضاء الأصليين الذي نالوا خمسين بالمئة من الأصوات في الإنتخابات المهنية الأخيرة<sup>(3)</sup>.

ويبقى أن نشير أخيراً، الى أنّ هذا المجلس يتمتع أيضاً بصلاحيات واسعة في إتخاذ القرارات لا سيما في المسائل المتعلقة مثلاً بالمساواة المهنية بين الرجال والنساء والتي تكون خاضعة لموافقة المجلس، أو تلك المتعلقة بتحديد مواعيد العمل الفردية وغيرها<sup>(4)</sup>.

في لبنان، لم يلحظ المشرع أية أحكاماً تشير الى الهيئات الممثلة للعمال في الشركة<sup>(5)</sup> ولكن بالرغم من ذلك يبقى القانون اللبناني بما فيه من وسائل - سنبيها في المطلب الثاني - قادراً على استيعابها ولو بوجه جزئي.

(1) B.Serizay, J.Cottin, Le comité social et économique, Les cahiers sociaux, n°300, 2017, pp.497 et s.

(2) S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit.*, p.87.

(3) Ibid, page 88.

(4) S. Ben hafsia, A. ben khalifa, C. Crevisier et autres, *Op.cit.*, page 88.

(5) R.Azzi, *op.cit.*, page 24.

## المطلب الثاني: الواقع التشريعي للهيئات التمثيلية العمالية "IRP" في القانون اللبناني

لقد ذكرنا سابقاً أنّ المُشرِّع اللبناني، لم يلاحظ في قوانينه أيةً من الهيئات المشار إليها أعلاه، الأمر الذي استدعى البحث عن وسائلٍ أخرى يمكن ملاءمتها مع الهيئات التمثيلية (الفقرة الأولى)، بالمقابل إنّ إدخال هكذا نوع من الهيئات قد يعترضه العديد من العقبات، فكان من الضروري الإضاءة عليها في (الفقرة الثانية) منه.

### الفقرة الأولى: ملاءمة الهيئات التمثيلية العمالية "IRP" مع بعض الوسائل القانونية اللبنانية

على الرغم من خلو قانون العمل اللبناني من مادة التمثيل العمالي في الشركات، حاولنا قدر الإمكان ملاءمة الهيئات التمثيلية المنصوص عليها في القانون الفرنسي مع اللجنة الإستشارية في الشركة المساهمة اللبنانية (البند الأول) وذلك من خلال الإنطلاق من حقيقة أنّ كل من هذه الهيئات بما في ذلك اللجنة الإستشارية تتمتع برأي إستشاري<sup>(1)</sup> فيما خص المسائل المعروضة عليها. كما حاولنا من جهة أخرى، ملاءمة هذه الهيئات مع مضمون عقود العمل الجماعية باعتبار أنّه يُشكل إحدى الوسائل المهمة لإدخال مثل هذه الهيئات في المنظومة القانونية اللبنانية (البند الثاني).

### البند الأول: ملاءمة الهيئات التمثيلية مع اللجنة الإستشارية في الشركة المساهمة

تعتبر اللجنة الإستشارية من الهيئات المساعدة لرئيس مجلس الإدارة المدير العام في إدارة الشركات المساهمة وذلك على ما نصت عليه الفقرتان الثانية والثالثة<sup>(2)</sup> من المادة 153 من ق.ت.ل اللتان أجازتا لرئيس مجلس الإدارة أن يعين لجنة استشارية تُؤلف إمّا من أعضاء مجلس الإدارة، وإمّا من المديرين المعيّنين من خارج المجلس، وإمّا من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين. وأنّ يُكلف أعضاء هذه اللجنة درس المسائل التي يحيلها إليهم، على أن يكون رأي هذه اللجنة غير مقيد له أو للمجلس.

ويتضح من هاتين الفقرتين، أنّه يعود لرئيس مجلس الإدارة الحق في إنشاء هذه اللجنة بصورة إختيارية<sup>(3)</sup>، وهي على هذا النحو تختلف عن الهيئات الممثلة للعمال المشار إليها في القانون الفرنسي، لجهة أنّ إنشاء هذه الهيئات قد يكون من ناحية إلزامياً ومشروطاً بتوفر عددٍ معيّن من العمال في الشركة، كما هو الحال عليه مثلاً عند إنشاء اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، ومن ناحية أخرى قد يكون إختيارياً، كتقرير رب العمل إنشاء هذه اللجنة وإن لم يتجاوز عدد عمال الشركة الإحدى عشر عاملاً، أو تحويلها الى هيئة تمثيلية أخرى تسمى بـ "مجلس المشروع".

(1) المادة 153 من ق.ت.ل والمادة 8- L.2312 من ق.ع.ف.

(2) خلال إعدادنا للرسالة ألغى المُشرِّع اللبناني الفقرتان الثانية والثالثة من المادة 153 من ق.ت.ل المتعلقةتان باللجنة الإستشارية.

(3) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - رئيس مجلس الإدارة المدير العام ومفوضو المراقبة، الجزء الحادي عشر، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، بيروت، 2009، ص 171.

كما يحقُّ له بموجب هاتين الفقرتين، أن يختارَ الأعضاء الذين تتألف منهم اللجنة وذلك مع مراعاةٍ لما فرَضَهُ القانون عليه بضرورة اختيارهم إما من أعضاء مجلس الإدارة، أو من المديرين الفنيين المعيّنين من خارج المجلس، وإما من أعضاء المجلس والمديرين الفنيين معاً<sup>(1)</sup>. بينما في القانون الفرنسي، فإنَّ الوضع لجهة تأليف اللجان التمثيلية مختلف تماماً، إذ يتم إختيار أعضاء هذه اللجان إما من خلال إنتخابهم؛ إذا كان الأمر يتعلق بمندوبي الأجراء، وإما عن طريق تعيينهم؛ إذا كان الأمر يتعلق بمندوبي وممثلي النقابات الممثلة للعمال.

هذا وفي إطار سعينا للملاءمة بين اللجنة الاستشارية وبين الهيئات التمثيلية لجهة تأليفها وأساليب مشاركة العمال فيها، حاولنا طرح ثلاث فرضيات من شأنها أن تشارك العامل في اللجنة الاستشارية:

الفرضية الأولى تتمثل بمشاركة عضو مجلس الإدارة - بصفة عامل- في اللجنة الاستشارية وذلك من خلال الجمع بين عضوية مجلس الإدارة ووظيفة مأجورة في الشركة إذا كان عضو مجلس الإدارة من بين الأعضاء المعيّنين في هذه اللجنة<sup>(2)</sup>.

الفرضية الثانية تتمثل بمشاركة مدير فني من خارج المجلس في اللجنة الاستشارية ولكن بصفته مديراً للعمال في الشركة<sup>(3)</sup> إذا كان هذا المدير من بين الاعضاء المعيّنين في هذه اللجنة.

الفرضية الثالثة تتمثل بتعيين عضوٍ ثالثٍ من غير الاعضاء المشار إليهم أعلاه، فطالما أن هذا التعيين ليس من شأنه أن يؤدي الى ابطال هذه اللجنة، بل ترتيب المسؤولية فقط على رئيس مجلس الإدارة وبالأخص إذا استند على رأيٍ غير صحيحٍ للجنة متضمنة بعض الأعضاء من غير أعضاء المجلس أو المديرين<sup>(4)</sup>، فيجوز في هذه الحالة، لرئيس مجلس الادارة مثلاً أن يعين أحد ممثلي النقابات الممثلة لفئة من عمال الشركة في هذه اللجنة.

---

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة، مرجع سابق، ص 172.

(2) لقد بينا في المطلب الثاني من المبحث الأول كيف يمكن لعضو مجلس الادارة أن يجمع بين عضويته هذه وبين وظيفة مأجورة أخرى ليصبح بعدها بمثابة العامل ويستجيب لمفهوم مشاركة العمال في مجلس الادارة.

(3) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة، مرجع أعلاه، ص 159.

(4) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة، مرجع أعلاه، ص 172.

أما لجهة إختصاص كل من هذه الهيئات، فينحصر إختصاص اللجنة الاستشارية في دراسة ما يُحيل إليها رئيس مجلس الإدارة من مسائل، وبإبداء الرأي بشأنها (1)، الأمر الذي يجعل إحالة هذه المسائل أمراً إختيارياً يقرره رئيس مجلس الإدارة وقتما شاء. بينما في القانون الفرنسي، حدّد المُشرّع المواضيع التي يجب إبلاغها الى اللجنة الاجتماعية والإقتصادية أو مجلس المشروع واستشارتها حولها، فحصرها بالمسائل المتعلقة بالأمر الإقتصادي، كإعلامها واستشارتها مثلاً حول تنظيم الشركة وسيرها العام وبالأخص حول التدابير التي من شأنها التأثير في حجم وهيكلية القوى العاملة أو التدابير المتعلقة بتغيير شكل الشركة من الناحية القانونية أو الإقتصادية وغيرها من المواضيع. هذا فضلاً عن تحديده للمواضيع التي يجب إبلاغها الى اللجنة واستشارتها حولها بشكلٍ دوريّ لاسيما المواضيع المتعلقة بالتوجهات الإستراتيجية للشركة أو بوضعها المالي والاقتصادي أو سياساتها الاجتماعية وشروط العمل والتوظيف فيها. وتحديده أيضاً للمواضيع التي يجب إبلاغها الى اللجنة واستشارتها حولها بشكلٍ عرّضيّ لاسيما المواضيع المتعلقة بمراقبة نشاط العمال أو صرفهم لأسبابٍ اقتصاديةٍ وغيرها من المواضيع.

وطالماً أنّ القانون اللبناني لم يحدد المسائل التي يجب على رئيس مجلس الإدارة إحالتها الى اللجنة الاستشارية لدراستها وإبداء الرأي بشأنها، فإننا نرى أنّه يحق لرئيس مجلس الإدارة في الشركة المساهمة اللبنانية إحالة جميع المسائل المشار إليها أعلاه، على إختلاف طبيعتها، الى اللجنة لدراستها وإبداء الرأي بشأنها، ولكن مع إختلافٍ جوهريّ يتمثل بأنّ الاستشارة المُحالة الى اللجنة الاستشارية تكون إختيارية، بينما تلك المُحالة الى اللجنة الاجتماعية والإقتصادية أو مجلس المشروع تكون إلزامية.

ويلاحظ أيضاً في هذا الصدد، أنّ القرارات الصادرة عن اللجنة الاستشارية هي مجرد آراء استشارية غير مقبّدة لرئيس مجلس الإدارة او للمجلس نفسه، إلا أنّه على الرغم من ذلك، يبقى لهذه القرارات قوة معنوية إذا تبين أنّها صدرت بناءً على أسس متينة من الخبرة والعلم والتجرد والإختصاص، الأمر الذي يسمح لرئيس مجلس الإدارة بالإستناد عليها بثقةٍ كاملة (2). أمّا في فرنسا، فإنّه على الرغم من أنّ قرارات الهيئات التمثيلية هي الأخرى عبارة عن آراء استشارية غير ملزمة من حيث المبدأ، إلا أنّه في بعض الأحيان تكون موافقتها على بعض المسائل من باب الإلزام (3).

ويبقى أنّ نشير أخيراً الى أنّه وبالرغم من الإختلافات الواضحة فيما بين هذه الهيئات، كانت اللجنة الاستشارية في الشركة المساهمة ستشكل واحدة من الحلول العملية التي يمكن الإستناد إليها لتعزيز وضعية العمال في الشركة إلا أنّ المُشرّع اللبناني قرر إلغائها في التعديل الجديد لقانون التجارة (4).

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة – رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة مرجع سابق، ص 173.

(2) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة – رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة مرجع أعلاه، ص 173.

(3) Sarah Ben hafsia, Alia ben khalifa, Catherine Crevisier et autres, *Op.cit*, page 87.

(4) عدل بموجب القانون رقم 126-2019.

## البند الثاني: ملاءمة الهيئات التمثيلية مع مضمون عقد العمل الجماعي

إن إدخال الهيئات الممثلة للعمال في المنظومة القانونية اللبنانية يمكن أن يتم من خلال سلوك طريق من إثنين، إما عن طريق القانون، أو عن طريق عقود العمل الجماعية التي أُقرت بموجب المرسوم رقم 17386 تاريخ 2 أيلول 1964.

ويعتبر القانون برأينا الوسيلة التي من شأنها أن تضمن أكبر قدر ممكن من التوازن بين جميع الأطراف المعنيين بحيث يتمتع جميع هؤلاء بسلطات متساوية. إلا أنه على الرغم من ذلك، تبقى عقود العمل الجماعية الوسيلة الأمثل في هذا الإطار بسبب ما تحمله في ثناياها من السرعة والمرونة نظراً لطبيعتها النصف نظامية والنصف تعاقدية (1).

وإنطلاقاً من قانون عقود العمل الجماعية اللبناني، يتبين أن المُشَرَّع قد قام بتنظيمها من جميع النواحي باستثناء مضمونها الذي ترك أمر تنظيمه لطرفي العقد. فيجوز لهؤلاء مثلاً تضمينه بنوداً تتعلق بالأجر والزيادات الدورية وغيرها من الأمور...

ونرى تأسيساً على ما تقدم أنه من الممكن تضمين هذا العقد بنوداً تهدف إلى إنشاء هيئات ممثلة للعمال (كاللجنة الاجتماعية والإقتصادية أو مجلس المشروع) وإشراك العمال فيها، والسبب في ذلك يرجع إلى خلو التشريع اللبناني من مادة تمثيل العمال في الشركات (2)، وكذلك إلى ما يمكن أن يوفره هذا العقد من حرية كبيرة للمتفاوضين لتحديد طرق عمل هذه الهيئات وحقوقها.

### الفقرة الثانية: العقوبات المعترضة لإدخال الهيئات التمثيلية في القانون اللبناني

إن أولى العقوبات تتمثل بالقيود التي تخضع لها الحرية النقابية في القانون اللبناني. ويقصد بمبدأ الحرية النقابية المبدأ الذي يفسح المجال أمام الأجراء لإنشاء النقابات ويُمهد لهم الطريق للانضمام أو عدم الانضمام إليها وكذلك الانسحاب أو الإستقالة منها (3).

فعلى الصعيد الدولي، حظي هذا المبدأ على اهتمام بالغ من قبل منظمة العمل الدولية، وهو على أثر ذلك اعتُبر من المبادئ الأساسية المنصوص عليها في دستور هذه المنظمة، كما جرى التأكيد عليه في إعلان فيلادلفيا الصادر في 10 أيار 1944 عن المؤتمر الدولي في دورته الخامسة والعشرين (4). وقد كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هذا المبدأ في الفقرة الرابعة من المادة 23 منه (5)، وكذلك الإتفاقية

(1) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، صيدا، 2013، ص 158.

(2) R.Azzi, Op.cit, p. 24.

(3) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، المرجع السابق، ص 136.

(4) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص. 505.

(5) نصت الفقرة الرابعة من المادة 23 من الإعلان المذكور على ما يلي: " يحق لكل شخص أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته ".

الدولية لحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية في الفقرة الأولى من المادة 8 منها(1).

أمّا على الصعيد المحلي، فقد نصت الفقرة (ب) من مقدمة الدستور اللبناني على أنّ لبنان "عضواً مؤسساً وعاملاً في منظمة الأمم المتحدة، وملتزماً بمواثيقها، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان...". وقد قضى الإجتهد اللبناني في الإطار نفسه بأنّ "المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحةً في الدستور، تُؤلف مع هذه المقدمة والدستور جزءاً لا يتجزأ، وتتمتع معاً بالقوة الدستورية" (2). وعلى هذا الأساس يتبيّن أنّ الدستور اللبناني قد كفل مبدأ الحرية النقابية ولكن عن طريق المواثيق الدولية المعطوف عليها والتي أصبحت جزءاً منه (3).

أضف الى ذلك، أشار المُشرّع اللبناني الى هذا المبدأ في العديد من تشريعاته العمالية لاسيما في المادة 90 من قانون العمل اللبناني التي نصّت على حرّية كل من رب العمل والأجير في الإنتساب أو عدم الإنتساب الى نقابة ما، وفي المادة 97 من القانون نفسه التي نصت على جواز إستقالة كل عضو من النقابة ولكن بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة. كما أشير الى هذا المبدأ أيضاً في قوانين أخرى نستعرض منها قانون 6 شباط 1975 الذي اعتبر أنّ الصرف الذي يتم بسبب الإنتساب أو عدم الإنتساب الى نقابة معينة أو بسبب القيام بنشاط نقابي مشروع هو من قبيل التعسف في استعمال الحق.

ويتضح من النصوص السابقة أنّ المُشرّع اللبناني إترف بمبدأ الحرية النقابية على الصعيد الفردي دون أن يقيده بأيّة قيود تحدّ من فعاليته، وذلك خلافاً لما فعله على الصعيد الجماعي، بحيث قام بتقييده بالعديد من القيود، المتمثلة بنصوص قانونية مَنحت للدولة ممثلةً بوزير العمل سلطات واسعة للتدخل في جميع شؤون النقابة، بدءاً بالإجراءات الواجبة لإنشائها، مروراً بسير الأعمال فيها، وانتهاءً بحلها عن طريق سحب القرار الإداري القاضي بإنشائها.

فعلى صعيد الإجراءات المتعلقة بإنشاء النقابة في القطاع الخاص، نصت المادة 86 من قانون العمل اللبناني على أنّه: "لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل". كما نصت المادة 87 من نفس القانون على وجوب تقديم الترخيص الى وزارة العمل التي تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه، من أجل أنّ تتخذ قرارها فيما بعد إمّا الرفض أو الإيجاب. أمّا في القانون الفرنسي، فإنّ النقابات تنشأ بحرية تامة وبدون وجوب الإستحصال على ترخيص مسبق من وزير العمل (4).

(1) نص البند (أ) من الفقرة الأولى من المادة 8 من الإتفاقية المذكورة على ما يلي: "تتعهد دول أطراف الاتفاقية الحالية بأن تكفل حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختار منها، في حدود ما تفرضه حدود التنظيم المعني...".

(2) المجلس الدستوري قرار رقم 2 تاريخ 2001/5/10، منشور على الموقع الإلكتروني التابع للمجلس الدستوري [www.cc.gov.lb](http://www.cc.gov.lb)، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2019/7/15.

(3) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل – دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص. 503.

(4) G. Auzero, D. buagard, E. Dockes, *Op.cit*, page 1250.

و على صعيد سير الأعمال فيها لاسيما في مسألتي الإنتخابات النقابية ووضع النظام الداخلي، أشارت المادة 5 من المرسوم رقم 1952/7993 الى هيئة مشتركة للإشراف على الأعمال الإنتخابية تتألف من أعضاء يعينون من قبل مجلس النقابة، ومندوب يعين من قبل مصلحة النقابات في وزارة العمل، أما إذا لم يتم مجلس النقابة بتعيين أعضاء هذا المكتب، فيتولى مندوب الوزارة الإشراف على الإنتخابات مع المراقبين ممثلي المرشحين. كما نصت المادة 89 من قانون العمل على وجوب خضوع النظام الداخلي للنقابة وكل تغيير يطرأ عليه لترخيص وزير العمل. بالمقابل، في فرنسا، يُمنع على الدولة التدخل في سير أعمال النقابة أو التدخل في الإنتخابات لإختيار أحد اعضائها (1).

أما على صعيد حل النقابة بقرار إداري، فقد نصت المادة 14 من المرسوم رقم 1952/7993 على إمكانية إلغاء القرار القاضي بإنشاء النقابة نتيجة مخالفتها القواعد المتعلقة بإنشائها أو بسير أعمالها، على أن يمنح مجلس النقابة الحق بالطعن في هذا القرار أمام القضاء الإداري إذا كان مخالفاً للقانون، بينما في القانون الفرنسي، لا يجوز حل النقابة عن طريق سلوك الطريق الإداري (2).

وفي سياق آخر، منع القانون اللبناني على الموظفين اللبنانيين في الإدارات الحكومية إنشاء النقابات للانضمام إليها. ويبقى أن تُشير في هذا الصدد الى أن طبيعة التدخلات التي تمارسها الدولة ممثلةً بوزير العمل منذ نشأة النقابات حتى إنحلالها في القطاع الخاص ومنعها كذلك لإنشاء النقابات في القطاع العام، من شأنها أن تخلق عقبةً أخرى تتمثل بالغياب شبه التام للمبادرة النقابية.

كما أنّ الغياب شبه التام للمبادرة النقابية بسبب التدخلات التي تمارسها الدولة على صعيد العمل النقابي من شأنه أن يؤثر على إزدهار الهيئات الممثلة للعمال، والسبب في ذلك يرجع الى الدور الذي يجب أن تلعبه القوى النقابية في كسر مقاومة الحكومات وتحفظاتهم لجهة إدخال هذه الهيئات. ففي جميع الدول التي جرى إقرار لجنة المشروع فيها (اللجنة الإجتماعية والإقتصادية حديثاً)، كان لقوة وديناميكية النقابات العمالية في تلك البلاد، الفضل الكبير في كسر مقاومة حكوماتها (3).

ويضاف الى ما تقدم عقبات أخرى تتمثل بإمكانية إمتناع النقابات العمالية عن التعاون لإدخال هذه الهيئات في التشريع اللبناني بسبب إمكانية خسارتها لجزء من سلطاتها التمثيلية على العمال. كما أنّ السلوك المتعنت لرب العمل اللبناني بإمكانه أن يعوق عملية إدخالها أيضاً (4).

G. Auzero, D. buagard, E. Dockes, *Op.cit*, page 1250.

ibid.

R.Azzi, *op.cit.*, page 27.

ibid, page 30.

(1)

(2)

(3)

(4)

## خُلاصة الفصل الأول

بختام الفصل الأول من هذا القسم تبين لنا، أنّ المُشرع الفرنسي قد أجازَ للعمال بأن يُشاركوا في إدارة الشركة المساهمة، إمّا بصورةٍ مباشرةٍ عن طريق المشاركة في هيئاتها الإدارية أو بصورةٍ غير مباشرةٍ عن طريق المشاركة في هيئاتها التمثيلية، ففي الصورة الأولى، سمّح المُشرع الفرنسي للعمال بأن يُشاركوا في إدارة الشركة المساهمة عن طريق الجمع بين عقد العمل والوكالة أو عن طريق إدراج بند يقضي بإشراكهم في مجلس إدارتها، أو عن طريق إنتخاب ممثلين عنهم في هذا المجلس؛ إذا تبين أنّهم يمتلكون ثلاثة بالمئة من رأسمال الشركة، أو إذا تجاوز عدد العاملين فيها الألف في الأراضي الفرنسية أو خمسة آلاف في جميع أنحاء العالم. أمّا في الصورة الثانية، فقد سمّح المُشرع الفرنسي للعمال بأن يُشاركوا في إدارة الشركة المساهمة عن طريق الترشح لعضوية مندوب الأجراء أو عن طريق تعيينهم في عضوية الممثل النقابي أو المندوب النقابي.

وقد أتضح لنا أيضاً بالعودة الى القانون اللبناني، أنّ المُشرع اللبناني لم يلحظ في أحكامه أيّاً من هذه الوسائل، مما حدا بنا الى المحاولة لملاءمتها مع ما هو متوفر من وسائل في هذا القانون، أبرزها: الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركة المساهمة، نظام الأساسي للشركة المساهمة، الهيئة الإستشارية في الشركة المساهمة وعقود العمل الجماعية.

## الفصل الثاني

وسائل مشاركة العمال في الحياة الإقتصادية للشركة المساهمة

بعد أن أمعن أرباب العمل في استغلال مبدأ الحرية التعاقدية لمصلحتهم ضاربين بعرض الحائط حقوق وحرريات العمال، تدهورت أوضاع هؤلاء بشكل كبير، مما أدى الى نشوء عداوة دائمة بين العمل ورأس المال.

إنّ هذا الأمر دفع ببعض المذاهب الفلسفية الى محاولة تحسين هذه الأوضاع من خلال إقتراح إستبدال العلاقة المتوترة بين رب العمل والعمال بعلاقة أخرى تقوم على التضامن والتكافل فيما بينهم، وبالتالي تحويل العمال الى شركاء. فاعتبر المذهب المثالي، أنّه من الممكن تجاوز مسألة التعارض بين رأس المال والعمل من خلال تنظيم علاقة جديدة تقوم على المشاركة فيما بينهم، واقترح شارل فورنييه وهو أحد منظري هذا المذهب تخصيص ثلث أرباح الشركة لرأس المال والثلثين الآخرين للمواهب والعمال. كما تكلم الفيلسوف ببيير- جوزيف برودون عن هذا الموضوع واعتبر أنّه بإمكان العامل أن يشارك بأرباح وخسائر الشركة وبالتالي أن يصبح شريكاً فيها. وقد تناول المذهب الإنساني هذا الموضوع أيضاً معتبراً أنّ فكرة المشاركة تضمن كرامة الإنسان في العمل (1).

وتبعاً لهذه الآراء، قام العديد من أصحاب الشركات الفرنسية بتجربة نظام المساهمة العمالية في شركاتهم قبل إحاطته بأي إطار قانوني(2). ولكن ما لبث أن تدخل المشرع الفرنسي فيما بعد للإحاطة به فكان من أولى ثمراته إقرار قانون Briand سنة 1917 الذي أنشأ شركات مساهمة للمشاركة العمالية ومهد الطريق لمشاركة العمال في رأسمال الشركة المساهمة (المبحث الأول).

بالمقابل، لم يتوقف المشرع الفرنسي عن السعي لتحسين حقوق العمال، بل شرع في ذلك مستحدثاً لنظام آخر يهدف الى إشراك العمال إقتصادياً في حياة الشركة، مما مهد الطريق أمامهم للمشاركة في الإدخار العمالي للشركة المساهمة (المبحث الثاني).

---

J.Cherioux, Rapport d'information adressé au nom de la commission d'affaires sociales, (1)  
sur le développement de l'actionnariat salarié, n° 500, 29 septembre 1999, P. 8.

[https://www.senat.fr/rap/r98-500/r98-500\\_mono.html](https://www.senat.fr/rap/r98-500/r98-500_mono.html).

التقرير منشور على الموقع التالي:

J.cherioux, Op.cit., P. 7.

(2)

## المبحث الأول: وسائل مشاركة العمال في رأس مال الشركة المساهمة

واظب المُشرِّع الفرنسي منذ مطلع خمسينات القرن الماضي، على إقرار العديد من القوانين والمراسيم الإشتراعية بغية تعزيز مشاركة في رأسمال الشركة، أبرزها: المرسوم الإشتراعي رقم 126 تاريخ 7 كانون الثاني 1959 الذي شجع العمال على مشاركتهم في الشركة عن طريق منحهم أسهماً مجانية بعد دمج الأرباح في رأسمال الشركة، والرسوم الإشتراعي رقم 693 تاريخ 17 آب 1967 الذي أجازَ للشركة منح أسهمها للعمال عن طريق دمج الاحتياطي برأسمالها أو عن طريق الشراء المسبق لأسهمها. أضف الى ذلك المرسوم رقم 694 تاريخ 17 آب 1967 الذي أجاز بموجبه إنشاء خطط الإدخار المالية للشركة (1).

وقد حاول المُشرِّع الفرنسي أيضاً تطبيق هذا النظام في القطاعين العام والخاص، فأقر القانون رقم 11 الصادر سنة 1970 الذي أنشأ نظام مساهمة العمال في الإدارة الوطنية لمصانع رينو الفرنسية مجيزاً لها صلاحية منح عمالها أسهماً مجانية تحسب على أساس معيار الأقدمية. أمّا في القطاع الخاص أقرَّ المُشرِّع الفرنسي القانون رقم 1322 الصادر بتاريخ 31 ك1 1970 المتعلق بخيارات الأسهم والقانون رقم 1196 الصادر بتاريخ 27 ك1 سنة 1973 المتعلق بإكتتاب العمال بأسهم الشركة التي يعملون فيها والقانون رقم 1474 تاريخ 12\12\2004 المتعلق بمنح العمال أسهماً مجانية (2).

أمّا في لبنان، فلم يلحظ المُشرِّع أياً من الوسائل المشار إليها أعلاه، باستثناء إمكانية منح المصارف لمستخدميها خيارات أسهم وذلك بموجب القانون 308 الصادر سنة 200<sup>(3)</sup>، وأمام هذا التنوع المذكور في صور وسائل مشاركة العمال في القانون الفرنسي، كان لا بد من الإضاءة عليها تحت عنوان " صور مشاركة العمال في رأس مال الشركة " (المطلب الأول)، ثم الانتقال للحديث عن الواقع التشريعي لمشاركة العمال في رأس مال الشركة من خلال الإستئناس بالقواعد القانونية ذات الصلة المنصوص عليها في قانون التجارة اللبناني (المطلب الثاني).

(1) الموقع الإلكتروني: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)، تاريخ الدخول الى الموقع: 2018/11/18.

ibid.

(2)

(3) المتعلق بإصدار أسهم المصارف و التداول بها وإصدار سندات الدين وتملك العقارات من قبل المصارف.

## المطلب الأول: صور مشاركة العمال في رأس مال الشركة

تلعب المساهمة العمالية دوراً مهماً في فرنسا، فهي عبارة عن مجموعة من الوسائل التي تسمح للعمال المرتبطين بعقد عمل، أن يكتسبوا بشكل مباشر أو غير مباشر أسهم الشركة التي يعملون فيها. ومن مميزات هذه الوسيلة أنها تقوم بتعزيز السلم الاجتماعي و زيادة أرباح العمال دون المساس بالتنافسية و ضمان وجود نسبة مستقرة من المساهمين في رأسمال الشركة.

ونظراً لأهمية الدور الذي تلعبه هذه الوسيلة، كان لابد من الاضاعة على صورها المعتمدة بشكل خاص على الصعيد العملي وأهمها، خيارات الأسهم (الفقرة الأولى)، الأسهم المجانية (الفقرة الثانية) و زيادة رأس المال المخصص للعمال (الفقرة الثالثة).

### الفقرة الأولى: مشاركة العمال في رأس مال الشركة عن طريق خيارات الأسهم

تُعتبر خيارات الأسهم واحدة من أهم صور مشاركة العمال في رأسمال الشركة، فهي عبارة عن عرض<sup>(1)</sup>، صادر عن شركة بالأسهم لمصلحة بعض المستفيدين (العمال)<sup>(2)</sup>، من أجل الشراء أو الإكتتاب بعدد من الأسهم الجديدة أو الموجودة، في وقت معين وبسعر سابق التحديد<sup>(3)</sup>.

استوحيت هذه الوسيلة من النموذج الأمريكي " stock option plans "<sup>(4)</sup>، من ثم أُدخلت في القانون التجاري الفرنسي بموجب القانون رقم 1322 الصادر بتاريخ 31 أيلول 1970 الذي وضع بدوره الأسس القانونية التي تقوم عليها هذه الوسيلة<sup>(5)</sup>.

فبمقتضى أحكام هذا القانون، أُجيزَ للشركات المساهمة أن تقوم بمنح عمالها حقوق خيار، ويتم ذلك إما عن طريق الإكتتاب بعدد من الأسهم، وبالأخص عند زيادة رأس المال بإصدار أسهم جديدة، أو من خلال السماح للعمال باكتساب ملكية بعضها عن طريق شرائها<sup>(6)</sup>.

(1) يخضع هذا العرض إلى نفس الشروط القانونية التي يخضع لها العرض في القانون المدني، فيشترط في هذا الأخير، أن يكون محددًا " précise " وثابت المعالم " Ferme " وذلك وفقاً لمضمون المادة 1114 من قانون المدني الفرنسي. وكذلك في لبنان، فقد اشترط الفقه في العرض لكي يكون صحيحاً أن يكون محددًا بدقة، واضحاً وخالياً من أيه التباس، ثابت المعالم ومعبر عن إرادة التعاقد الملزمة لمن صدر عنه. أنظر: مصطفى العوجي، القانون المدني – العقد، ج1، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 5، لبنان – بيروت، 2011، ص. 233.

(2) J.-P. Valuet, Le salarié optionnaire ou bénéficiaire de stock options, bull.joly n° spécial, 2005, p.14, n° 2.

(3) Gilles Auzero, Dirk buagard, Emmanuel Dockès, *Op.cit*, page 1231.

(4) J.-P.Valuet, stock options, joly, 1997.200.

(5) قامت العديد من الدول الأوروبية بإدخال هذه الصورة الى منظومتها القانونية قبل فرنسا، أبرزها: ألمانيا – السويد – بريطانيا؛ أنظر J.cottin, Actionariat des salariés, J.Cl du travail, Fasc. 2, 2000, n° 3.

(6) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة - الاسهم، مرجع سابق، ص 208.

وبحسب القانون التجاري الفرنسي، نصت الفقرة الأولى من المادة 177- L.255 على أنه "يحق للجمعية العمومية غير العادية، بناءً على التقرير الصادر عن مجلس الإدارة أو مجلس المديرين وعلى التقرير الخاص الصادر عن مفوضي المراقبة، أن تُجيز لمجلس الإدارة أو لمجلس المديرين منح عمال الشركة أو فئة منهم، خيارات توليهم حق الإكتتاب بأسهم". كما أضافت الفقرة الأولى من المادة 179- L.255 من نفس القانون على أنه "يحق للجمعية العمومية غير العادية أيضاً، بناءً على التقرير الصادر عن مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، حسب الحالة، وعلى التقرير الخاص الصادر عن مفوضي المراقبة، أن تُجيز لمجلس الإدارة أو لمجلس المديرين منح عمال الشركة أو فئة منهم، خيارات توليهم حق شراء أسهم متأتية من عملية إعادة شراء، أجرتها الشركة بموعد سابق لإفتتاح الخيار، وذلك في الشروط المنصوص عليها في المواد L.208-209 أو L.225-209 من هذا القانون".

ويُستنتج من هاتين المادتين أنّ المُشرّع الفرنسي قد إتخذَ من الجمعية العمومية غير العادية مرجعاً صالحاً لإصدار القرار القاضي بمنح عمال الشركة أو فئة منهم، خيارات توليهم حق الإكتتاب بعددٍ من الأسهم أو بشرائها، ولكنّه في المقابل، أجازَ للجمعية العمومية -استثناءً على هذه القاعدة - أن تقوم بتفويض مجلس الإدارة أو مجلس المديرين صلاحية القيام بذلك.

ومن خلال قراءتنا لموادٍ أخرى ذات صلة، يتبيّن لنا أنّ المُشرّع الفرنسي قد اشترطَ لصحة التفويض أن يكون متضمناً طرق تحديد سعر الإكتتاب بالأسهم أو شرائها. كما يتضح أيضاً أنّ المُشرّع قد أجازَ للجمعية العمومية أن تفرض على مجلس الإدارة أو مجلس المديرين - بموجب هذا التفويض - نوع الخيار المنوي منحه للعمال، سواء كان خياراً بالإكتتاب أو بالشراء (1).

فإذا كان نوع الخيار المنوي منحه للعمال هو خيار إكتتاب، وجب على الشركة المساهمة المعنية أن تقوم بزيادة رأسمالها. ويجوز لها أيضاً أن تقوم بمنح عمالها هذا الخيار حتى في حالة عدم تحريرها لكامل قيمة رأسمالها السابق (2). أمّا إذا كان نوع الخيار المنوي منحه هو خيار شراء، فيجب على الشركة المساهمة المعنية أن تقوم بعملية إعادة شراءٍ للأسهم المنوي منحها، في موعدٍ سابقٍ لتاريخ إفتتاح الخيارات (3). وفي هذه الحالة، فرَض المُشرّع الفرنسي على الشركة أن تقوم بمنح عمالها الأسهم المُشتراة في خلال سنةٍ من تاريخ الشراء. كما فرَضَ عليها ضرورة إحترام الشروط المتعلقة بإكتساب الشركة لأسهمها الخاصة، بحيث حُظِرَ عليها إكتساب أكثر من 10% من أسهمها الخاصة (4).

ويبقى أن نشير أخيراً في هذا الإطار، الى أنّ المُشرّع الفرنسي إشرطَ أيضاً لصحة هذا التفويض أن يكون مُحدداً المُهل التي يُجوزُ من خلالها للمستفيدين أن يمارسوا حقهم في الخيار. كما أوجبَ على مجلس الإدارة أو على مجلس المديرين ضرورة استعمال هذا التفويض في مهلةٍ لا تتجاوز المدة

(1) Karine Aflalo, Emmanuelle beaute, Marianne Deniau et autres, *épargne salariale et actionariat salarié*, 4<sup>e</sup> éd., Groupe revue fudiciaire, paris, 2018, p. 403

(2) K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, p. 402.

(3) ibid.

(4) المادة L.210-225 من ق.ت.ف.

المنصوص عليها في القانون والمحددة بثمانٍ وثلاثين شهراً<sup>(1)</sup>.

بالمقابل، أجازَ القانون الفرنسي لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين تعيين شروط الخيارات المنوي منحها للعمال. وسَمَحَ بالتالي تضمين هذه الشروط بنوداً تحظر على المستفيدين (العمال) من هذه الخيارات إعادة بيعها بشكلٍ فوري- ولو تعلق الأمر بجزءٍ منها - في مدةٍ لا تقل عن ثلاث سنواتٍ تبتدئ من تاريخ تقرير ممارسة الخيار<sup>(2)</sup>. كما أجازَ له أيضاً، تعيين سعر شراء الأسهم أو الإكتتاب بها في نفس اليوم المقرّر فيه منح الخيارات ووفقاً للطرق المحددة من قبل الجمعية العمومية غير العادية في ضوء النظر بالتقرير الخاص الصادر عن مفوضي المراقبة<sup>(3)</sup>.

هذا ومنذ اللحظة التي تقوم فيها الشركة بمنح عمالها حقوق خيار، يصبح وعدها في هذا الإطار ملزماً لا رجعة عنه، فلا يجوز لها بعد ذلك أن تقرر الرجوع عنه، أو أن ترفض البيع، أو أن تباع الأسهم لأشخاصٍ آخرين من غير العمال<sup>(4)</sup>، كما أنه لا يجوز للشركة أن تُعدّل من شروط الخيارات الممنوحة للعمال<sup>(5)</sup> وذلك بدليل ما جاء في المادة L.255-181 من قانون التجارة الفرنسي التي نصّت على عدم جواز تعديل السعر المحدد لشراء الأسهم أو الإكتتاب بها خلال فترة ممارسة الخيار. وفي جميع الأحوال، يتوجب على الشركة، أن تتحقق قبل تقريرها منح عمالها الخيارات، من عدم إمتلاك أيٍّ منهم ما يزيد عن عشرة بالمئة من رأسمال الشركة<sup>(6)</sup>. وطالما أنّ التنازل عن حق الخيار متوقفاً على شروع العمال في ممارسته، فلا يجوز لهؤلاء أن يتنازلوا عنه قبل ذلك<sup>(7)</sup> لأنهم في هذه الحالة يكونون مكتسبين لحقٍ شخصي تجاه الشركة. أمّا بعد ممارسة الخيار، فينقلب حق العمال الى حقٍ عيني. بمعنى آخر، إنّ ممارسة حق الخيار يُدخل ملكية الأسهم في ذمة العمال، الأمر الذي يُتيح لهم استعمال جميع الحقوق الملازمة للسهم، كحق التصويت وحق المشاركة في الأرباح وغيرها من الحقوق.

وفي سياقٍ آخر، أجازَ المُشرّع الفرنسي لورثة المستفيدين من حق خيار، ممارسة هذا الحق خلال 6 أشهر تبتدئ من تاريخ وفاة المستفيد. وقد اعتبر الاجتهاد الفرنسي أنّ مهلة ممارسة الورثة للخيار هي مهلة إسقاط تبتدئ حكماً من تاريخ وفاة المستفيد<sup>(8)</sup>.

(1) الفقرة الاولى من المادة L.225-177 من ق.ت.ف.

(2) الفقرة الثانية من نفس المادة.

(3) الفقرة الرابعة من نفس المادة.

(4) E. Durand, *La nature juridique des stock-options*, université panthéon-Assas, paris, 2010, p.20.

Ibid, page 21. (5)

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, p. 407 (6)

(7) الفقرة الثانية من المادة L.225 -183 من ق.ت.ف.

Cass. Com. 10 décembre 2013, n° 12-17724 (8)

والوقوف على آلية عمل هذه الوسيلة، نأخذ المثال التوضيحي التالي: لنفترض أنّ شركة مساهمة ما قامت بمنح عمالها الذين يشغلون وظائفاً فيها 1000 سهم. وكان سعر السهم موضوع الخيار سنة 2015 مقدراً بقيمة 50 د.أ، ولنفترض أيضاً أن قيمة السهم بعد مرور سنة إرتفعت لتصبح 75 د.أ وكان يحق للمستفيد في نفس الوقت أن يمارس حقه في الخيار، ففي هذه الحالة يمكن للمستفيد أن يحقق ربحاً " gain de levée d'options " بقيمة 25 د.أ؛ إذا قرر ممارسته. أما إذا قرّر المستفيد بعد فترة طويلة من ممارسة خياره، ببعه، وكان سعر السهم في هذه الفترة يقدر بقيمة 90 د.أ، ففي هذه الحالة، يمكن للمستفيد أن يحقق ربحاً آخرأ " gain nette de cession " يقدر بقيمة 15 د.أ.

في لبنان، أُدخِلت خيارات الأسهم الى المنظومة القانونية اللبنانية بموجب القانون رقم 308 تاريخ 2001\4\3<sup>(1)</sup>، فمقتضى أحكام هذا القانون يحقّ للجمعية العمومية غير العادية، بناءً على موافقة مصرف لبنان، أن تجيز لمجلس إدارة المصرف منح رئيسه وأعضاء مجلس الإدارة ومستخدمي المصرف والقائمين بإدارته أو بعضهم، حقوق خيار مجانية تولىهم حق الإكتتاب بعدد من الأسهم<sup>(2)</sup>. ويستنتج من هذا القانون، أنّ المُشرّع اللبناني قد اتّخذ من الجمعية العمومية غير العادية مرجعاً صالحاً لمنح خيارات الأسهم، ولكنه في المقابل، أجازَ للجمعية - استثناءً على هذه القاعدة - أن تقوم بتفويض مجلس الإدارة صلاحية القيام بمنحها. وهو في ذلك يكون قد سلك نفس الطريق الذي سلكه المُشرّع الفرنسي.

كما أجازَ لمجلس إدارة المصرف أن يقوم بتحديد شروط الخيارات الممنوحة للمستخدمين وتواريخ استحقاقها والمهل المعطاة لممارستها وأسعارها. هذا فضلاً عن تحديده لطرق ممارستها بالإكتتاب أو الشراء، ففي الحالة الأولى، أُوجِبَ المُشرّع اللبناني على المصرف أن يقوم بزيادة رأسماله. أمّا في الحالة الثانية، فعلق المُشرّع حق المصرف في شراء أسهمه على موافقة المجلس المركزي لمصرف لبنان وبشرط أن تكون مأخوذةً من الأرباح المكوّنة لديه<sup>(3)</sup>.

وقد اعتبرَ المُشرّع اللبناني أنّ خيارات الأسهم الممنوحة من مجلس إدارة المصرف تكون غير قابلة للتداول. وللمستفيد منها، أن يمارس حقه في المهلة المحددة لذلك. كما سمّح أيضاً لورثة المستفيد أو الموصى لهم أن يمارسوا هذا الحق في مهلة 6 أشهر من تاريخ الوفاة<sup>(4)</sup>. وأتينا نرى في هذه الحالة، أنّ المُشرّع اللبناني قد سلك مسلك نظيره الفرنسي.

ويبقى أن نشير أخيراً، الى أنّ هذه الوسيلة، يقتصر تطبيقها على المستخدمين في المصارف اللبنانية وهي لا تشمل بذلك العاملين في الشركات المساهمة العادية، بينما في فرنسا، إتخذ المُشرّع من هذه الوسيلة قاعدة عامة يستفيد منها جميع العمال الذين يعملون في الشركات المساهمة على إختلاف أنواعها.

(1) المتعلق بإصدار أسهم المصارف و التداول بها واصدار سندات الدين وتملك العقارات من قبل المصارف

(2) المادة الثالثة من نفس القانون.

(3) المادة 5 من نفس القانون

(4) الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من نفس القانون

## الفقرة الثانية : مشاركة العمال في رأس مال الشركة عن طريق الأسهم المجانية

إنّ الأسهم المجانية<sup>(1)</sup> تشكل واحدة من أهم وأحدث صور مشاركة العمال في رأسمال الشركة، فقد أدخلت الى القانون التجاري الفرنسي بموجب القانون رقم 1484 الصادر تاريخ 30 كانون الأول سنة 2004.

وبالرغم من تشابه هذه الوسيلة مع خيارات الأسهم باعتبار أنهما تشكلان طريقة من طرق رفع مستوى ولاء العمال، إلاّ أنّه في المقابل، يفضل العديد من الفقهاء الفرنسيين الأسهم المجانية على خيارات الأسهم والسبب في ذلك يرجع الى عدّة أسباب أبرزها، أنّ المستفيدين الذين يمنحون أسهماً مجانية لا يكونون ملزمين بدفع قيمتها الى الشركة المانحة، بينما في خيارات الأسهم، يجب على هؤلاء أن يدفعوا قيمة الخيارات عند ممارستها. هذا فضلاً عن إمكانية تعرض المستفيد من خيارات الأسهم الى خطر تقلبات الأسعار، فقد يحصل أن تنخفض قيمة السهم خلال فترة تداوله في البورصة بحيث تصبح هذه القيمة أقل من قيمته الحقيقية. في المقابل، لا يتعرض المستفيد من الأسهم المجانية لأية مخاطر طالما أنه لم يدفع قيمتها من الأساس<sup>(2)</sup>.

ويتضح لنا بالإستناد الى القانون التجاري الفرنسي، أنّ المُشرّع الفرنسي قد إتخذ من الجمعية العمومية غير العادية مرجعاً صالحاً لإصدار القرار القاضي بمنح عمال الشركة أو فئة منهم، أسهماً مجانية موجودة أو جديدة، ولكنه في المقابل، أجاز للجمعية العمومية إستثناءً على هذه القاعدة – كما فعل في خيارات الأسهم – أن تقوم بتفويض مجلس الإدارة أو مجلس المديرين صلاحية القيام بهذه العملية، وذلك بدليل ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 197- L.255 من ق.ت.ف التي نصت على أنه: "يحق للجمعية العمومية غير العادية، بناءً على التقرير الصادر عن مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، حسب الحالة، وعلى التقرير الخاص الصادر عن مفوضي المراقبة، أن تُجيز لمجلس الإدارة أو لمجلس المديرين منح عمال الشركة أو فئة منهم أسهماً مجانية موجودة أو جديدة".

كما يتبين لنا أن المُشرّع الفرنسي قد اشترط لصحة هذا التفويض أن يكون متضمناً لطرق منح الأسهم المجانية، فإذا كانت هذه الأسهم جديدة، وجب على الشركة المعنية أن تقوم بزيادة رأسمالها، ويعتبر التفويض الممنوح لمجلس الإدارة أو المجلس المديرين في هذا الإطار بمثابة التنازل الضمني للمساهمين القدامى عن حق الأفضلية بالإكتتاب عند زيادة رأس المال<sup>(3)</sup>. أمّا إذا كانت الأسهم الممنوحة موجودة، فيجب على الشركة أن تقوم بشرائها قبل القيام بتوزيعها على العمال<sup>(4)</sup>. وفي الحالتين، لا يمكن أن يزيد الفرق في نسبة الأسهم الموزعة على العمال عن مؤشر الواحد الى خمسة، لذلك، إذا مُنح أحد العمال 100 سهم، فلا يجوز منح العامل الآخر أكثر من 500 سهم.

(1) هي عبارة عن سندات مالية تقرر الشركة منحها مجاناً الى مساهمها أو/ و عمالها وذلك بالإستناد الى قرار صادر عن الجمعية العمومية للمساهمين. أنظر: <https://www.boursedescredits.com/lexique-definition-action-gratuite-137.php>

(2) K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, p. 364.

(3) Ibid, p. 367.

(4) V. Allegaert, Attribution gratuite d'actions, Joly sociétés, 2018, n°46.

ونلاحظ أيضاً في الإطار نفسه أنّ المُشرِّع الفرنسي قد اشترط لصحة التفويض أن يكون مُحدداً المستفيدين المحتملين من الأسهم المجانية<sup>(1)</sup>. كما أوْجِبَ أيضاً لصحة هذا التفويض قيام الجمعية العمومية بتحديد المهل المتعلقة بالحد الأدنى لاكتساب ملكية الأسهم المجانية، وعند الاقتضاء، مدة الإحتفاظ بهذه الأسهم<sup>(2)</sup>. وكذلك تعيينها الحد الأقصى للنسبة المئوية التي يجوز تخصيصها من رأسمال الشركة بغية منحها للعمال كأسهم مجانية ولكن بشرط ألا تتجاوز 10 بالمئة من رأس المال. وفي جميع الأحوال، يجب على مجلس الإدارة أو على مجلس المديرين الإلتزام – أثناء استعماله لهذا التفويض – بالمدة المنصوص عليها في القانون والمحددة بثمانٍ وثلاثين شهراً.

هذا ناهيك عن أجازته لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين تعيين هوية الأشخاص المستفيدين من الأسهم المجانية<sup>(3)</sup> على أن يستثنى من هؤلاء، العمال الذين يملكون أكثر من 10 بالمئة من رأسمال الشركة<sup>(4)</sup>. كما أجاز للمجلس صلاحية تعيين شروط منح الأسهم المجانية للعمال، فيمكنه، ضمن الإطار المحدد من قبل الجمعية العمومية غير العادية، تعيين المهلة التي يمكن للعامل من خلالها إكتساب هذه الأسهم وكذلك مدة الإحتفاظ التي تلي اكتسابها. فبالنسبة لمدة الإكتساب " période d'acquisition "، اشترط المُشرِّع الفرنسي، لكي يكتسب العمال ملكية الأسهم المجانية نهائياً، مرور سنة على الأقل تبتدئ من تاريخ صدور قرار مجلس الإدارة أو المديرين القاضي بمنحها. وفي هذه الحالة لا يكون العامل مالكاً للأسهم المجانية كما رأينا بل مجرد دائناً للشركة، فلا يجوز له بالتالي إستعمال الحقوق الملازمة للسهم (كحق التصويت مثلاً أو حق المشاركة بالأرباح)<sup>(5)</sup>. أمّا بالنسبة لمدة الإحتفاظ " période de conservation "، يوجب القانون على العمال الإحتفاظ بالأسهم لمدة سنة على الأقل تبتدئ من تاريخ الإكتساب النهائي للأسهم المجانية<sup>(6)</sup>. كما أنه لا يجوز للمستفيد (العامل) في كلتا المدتين التنازل عن هذه الإسهام، إلا في حالة إنقضاء هاتين المدتين، أو إذا توفي المستفيد وتقدم ورثته بطلب الحصول عليها في خلال 6 أشهر تبتدئ من تاريخ الوفاة، ففي هذه الحالة يكتسب الورثة ملكية الأسهم نهائياً ويجوز لهم بعد ذلك التنازل عنها وكذلك يمكن التنازل عنها في الحالة التي يصبح فيها العامل عاجزاً عن ممارسة العمل<sup>(7)</sup>.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, page 367.

ibid.

Ibid, page 369

Ibid, page 371

Ibid, page 374

Ibid, page 375

ibid.

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

(7)

## الفقرة الثالثة: زيادة رأس المال المخصص للعمال المنضمين الى خطة الإدخار المالية للشركة

نظراً لأهمية زيادة رأس المال المخصص للعمال باعتبارها إحدى صور مشاركة العمال في الحياة الاقتصادية للشركة، قام المشرع الفرنسي بإدخالها الى المنظومة القانونية الفرنسية بموجب القانون رقم 420 الصادر بتاريخ 15 أيار 2001 والمرسوم الإشتراعي رقم 604 الصادر بتاريخ 24 حزيران سنة 2004 والقانون رقم 842 الصادر بتاريخ 26 تموز 2005.

ولغايات تتعلق بتنظيمها، أوجب المشرع الفرنسي في الفقرة الأولى من المادة L.225-129-6 من ق.ت.ف على الجمعية العمومية غير العادية، في كل مرة تتخذ فيها قراراً يتعلق بزيادة رأس المال الشركة عن طريق إصدار حصص نقدية، مالم يكن ناتجاً عن إصدار سابق لقيم منقولة تسمح بالدخول الى رأس المال، أن تبت بمشروع القرار الرامي إلى إجراء زيادة في رأس المال المخصص للعمال المنضمين إلى خطة الإدخار المالية للشركة. وكذلك يجب عليها، في حالة تفويضها مجلس الإدارة أو مجلس المديرين إجراء الزيادة في رأس المال، أن تبت بمشروع قرارٍ مماثل.

كما أوجب في الفقرة الثانية من نفس المادة على الجمعية العمومية غير العادية الاجتماع كل ثلاث سنوات، من أجل البت بمشروع القرار الرامي إلى إجراء زيادة في رأس المال المخصص للعمال المنضمين إلى خطة الإدخار المالية للشركة، إذا تبين، بناءً على التقرير الصادر عن مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، أن الأسهم المملوكة من العمال لا تتجاوز نسبتها الثلاثة بالمئة من رأس مال الشركة<sup>(1)</sup>.

ويتضح من هاتين الفقرتين، أن المشرع الفرنسي قد سلك نفس الطريق الذي سلكه في صورتين الأخيرتين متخذاً من الجمعية العمومية غير العادية مرجعاً صالحاً لإصدار القرار القاضي بزيادة رأس المال المخصص للعمال المنضمين الى خطة الإدخار المالية للشركة، ومجيزاً لها أيضاً إستثناءً على هذه القاعدة، أن تقوم بتفويض مجلس الادارة أو مجلس المديرين صلاحية القيام بذلك. كما أنه ألقى على عاتقها، في كل مرة تقوم فيها بزيادة رأس مال الشركة عن طريق إصدار حصص نقدية، بموجب دائم<sup>(2)</sup> يتمثل بالبت في مشروع قرار يرمي الى إجراء زيادة في رأس المال المخصص للعمال، وبموجب دوري<sup>(3)</sup> مماثل، كل ثلاث سنوات، إذا تبين أن الأسهم المملوكة من هؤلاء لا تتجاوز نسبتها الثلاثة بالمئة من رأس مال الشركة.

ولاحتساب النسبة التي يملكها العمال من رأس مال الشركة، تؤخذ بعين الاعتبار الأسهم المذكورة في حساب الإدارة المقدم من مجلس الإدارة أو المديرين إلى الجمعية العمومية<sup>(4)</sup>.

V. aussi, C. Malecki, épargne salariale: les ambiguïtés du seuil 3% du capital social, D. (1) 2004.482.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, p. 248. (2)

Ibid, p. 249. (3)

ibid. (4)

هذا وقد اعتبر الفقهاء الفرنسيون، أنّ موجب البت بمشروع القرار القاضي بالزيادة يبقى قائماً على عاتق الجمعية العمومية حتى في حالة عدم وضعها مسبقاً لخطة الإدخار المالية. وفي هذه الحالة يعود إلى رب العمل، عند صدور قرار الجمعية العمومية، صلاحية وضعها (1).

ويلاحظ أيضاً من هاتين الفقرتين، أنّ المُشرّع الفرنسي قد قصر هذه الزيادة على العمال المنضمين إلى خطة الإدخار المالية للشركة دون غيرهم مستثنياً من هذه الدائرة العمال القدامى الذين غادروا الشركة لأسباب لا علاقة لها بالتقاعد القانوني أو التقاعد المبكر (2).

ولابد أن نشير أخيراً في هذا الإطار، الى أنّ العمال المنضمين الى خطة الإدخار المالية يكتتبون في زيادة رأس المال، إمّا عن طريق إيداع مبالغ بقيمة الحصص النقدية المكتتب بها في خطة الإدخار أو من خلال إستخدام المبالغ الناتجة عن المشاركة إلزامياً في نتائج الشركة، إذا أمكن إيداعها في هذه خطة. كما يجوز للعمال، في سبيل دفع قيمة الحصص المكتتب بها، أن يقوموا بتغيير الوجهة المخصصة للأموال المودعة مسبقاً في خطة الإدخار. وفي جميع الأحوال، إنّ المهلة الممنوحة للعمال من أجل تحرير كامل قيمة الحصص المكتتب بها يجب ألا تتجاوز الثلاث سنوات. بالمقابل، يجب على الشركة أن تُتم عملية زيادة رأس المال في مهلة خمس سنوات تبتدئ من تاريخ إنعقاد الجمعية العمومية أو الجهاز الإداري المفوض صلاحية القيام بتلك العملية (3).

في لبنان، لم ينص المشرع اللبناني على نصوص تجيز للشركات المساهمة منح عمالها خيارات أسهم أو أسهماً مجانية أو زيادة رأس مالها المخصص للعمال المنضمين الى خطة الإدخار المالية، ولكن ما من شيء يمنع القيام بذلك على ما سنراه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

---

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, page 248.

(1)

Ibid, page 250 .

(2)

Ibid.

(3)

## المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في رأس مال الشركة المساهمة

لقد تبين لنا من خلال الإطلاع على نصوص القانون اللبناني، أنّ المشرع اللبناني لم يلحظ أيّاً من الصور المشار إليها أعلاه، باستثناء إمكانية منح المصارف لمستخدميها خيارات أسهم وذلك بموجب القانون 308 الصادر سنة 2001<sup>(1)</sup>، الأمر الذي دفع بنا الى محاولة تحليل القواعد القانونية المتعلقة بتعديل رأس المال، وبالأخص تلك المنصوص عليها في القانون اللبناني ومن ثم التثبت من مدى ملاءمتها لوسائل مشاركة العمال في رأس المال (الفقرة الأولى) وكذلك محاولة تدليل بعض العقبات التي تحول دون تطبيقها (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: ملاءمة وسائل مشاركة العمال في رأس المال مع قواعد تعديله في القانون اللبناني

أظهر الواقع العملي أنّ الشركات في فرنسا غالباً ما تقوم بزيادة رأسمالها أو بشراء أسهمها الخاصة من أجل منحها لعمالها كخيارات أسهم أو كإسهم مجانية أو لزيادة رأس المال المخصص لهم.

وإنطلاقاً من هذا الواقع، توجب علينا الرجوع الى قواعد تعديل رأس المال المنصوص عليها في قانون التجارة اللبناني وذلك من أجل الوقوف على قواعد زيادة رأس المال (البند الأول) وشراء الشركة لأسهمها الخاصة، من ثم السعي بعد ذلك لملاءمتها مع وسائل مشاركة العمال في رأس مال الشركة المنصوص عليها في القانون الفرنسي (البند الثاني).

### البند الأول: زيادة رأس المال كوسيلة لإشراك العمال في رأس مال الشركة

تلجأ الشركات المساهمة في العديد من مراحل حياتها الى زيادة رأس مالها، ولأسباب متنوعة تختلف باختلاف وضعها المالي، ففي الحالة التي تكون فيها أعمال الشركة مزدهرة، تقوم هذه الأخيرة بزيادة رأس مالها لتلبية إحتياجاتها اللازمة في سبيل تنفيذ مخططاتها الإستراتيجية . وعلى العكس من ذلك، قد تواجه الشركة صعوبات عديدة كخسارتها مثلاً لجزء كبير من رأسمالها، فتقرر زيادته.

وعلى هذا الأساس حصر المشرع اللبناني صلاحية زيادة رأس مال الشركة بالجمعية العمومية غير العادية مانعاً إياها من تفويض هذه الصلاحية لأية هيئة أخرى في الشركة باستثناء حالة تفويض مجلس الإدارة صلاحية إتخاذ جميع التدابير الأيلة لتنفيذ الزيادة في رأس المال ولاسيما بعد تقريرها من قبل الجمعية العمومية غير العادية<sup>(2)</sup>، وذلك بدليل ما جاء في المادة 200 من ق.ت.ل التي نصت على أنّه: "للجمعيات العمومية غير العادية أن تتناقش فيما يراد إدخاله من التعديلات على نظام الشركة".

(1) المتعلق بإصدار أسهم المصارف و التداول بها وإصدار سندات الدين وتملك العقارات من قبل المصارف.  
(2) الياس ناصيف، الشركات التجارية - دراسة مقارنة، ج الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، بيروت 2017، ص 520 وما يليها.

غير أنه لم يُحدد المدة التي يجب أن تتم فيها زيادة رأس مال الشركة. كما أنه لم يُتصرَّ هذه الزيادة على طريقة واحدة أو طرق متعددة مما جعلها شاملة لجميع الطرق الممكنة (1)، أبرزها: زيادة رأس المال عن طريق إصدار أسهم جديدة أو زيادته بدمج المال الإحتياطي به.

ففي الحالة الأولى، أي عندما تتم زيادة رأس مال الشركة عن طريق إصدار أسهم جديدة، يجب على الجمعية العمومية غير العادية أن تراعي القواعد القانونية المتعلقة بتأسيس الشركات المغفلة (2) لاسيما تلك المتعلقة بوجوب قيام الشركة قبل كل دعوة توجه الى الجمهور للاكتتاب بالزيادة، بنشر بيان في الجريدة الرسمية وفي صحفتين إحداهما يومية محلية وأخرى إقتصادية، يشتمل على التواريخ والعناوين المطلوبة وغيرها من الإيضاحات المتعلقة بتسمية الشركة ومركزها الرئيسي ومركز فروعها ومدتها ومقدار رأس مالها ومقدار الزيادة فيه وثمان الاسهم (3). كما أوجب القانون اللبناني على الجمعية العمومية أن تتأكد من أن الإكتتاب قد تم بكامل قيمة الزيادة المقررة وإلزاماً باستيفاء ربع قيمة الأسهم المكتتب بها (4) على أن تقوم في نهاية الامر بإيداع المبالغ المدفوعة من قبل المكتتبين في إحدى المصارف المقبولة من الحكومة (5).

أما في الحالة الثانية، أي عندما تتم زيادة رأس مال الشركة بدمج المال الإحتياطي به، فعلى الجمعية العمومية أن تقوم بنقل مبلغ من المال الإحتياطي الى رأس مال الشركة (6) وتعتبر هذه الطريقة من أهم طرق التمويل الذاتي (7) وتتحقق هذه العملية، إما من خلال زيادة القيمة الإسمية للأسهم، أو من خلال إصدار أسهم جديدة يجري توزيعها على المساهمين مجاناً بقدر الأسهم التي يمتلكونها.

وبالاستناد الى ما سبق بيانه، يتضح لنا أنه من الممكن إشراك العمال اللبنانيين في رأس مال الشركة المساهمة عملاً بإحدى الطرق التالية:

أولاً: قيام الشركة أثناء انعقاد جلسة الجمعية العمومية غير العادية، بتقرير زيادة رأسمالها بإصدار أسهم جديدة بغية منحها لعمالها على شاكلة خيارات أسهم أو أسهم مجانية، وعلى أن يتم - في نفس الجلسة - بإلغاء حق الأفضلية بالإكتتاب الممنوح للمساهمين القدامى وبتوجيه دعوة حصرية للعمال من أجل الإكتتاب بهذه الزيادة مقابل دفع قيمتها في الأولى والحصول عليها مجاناً في الثانية.

ثانياً: قيام الشركة أثناء انعقاد جلسة الجمعية العمومية غير العادية، بتقرير زيادة رأسمالها عن طريق دمج المال الإحتياطي به، ومن ثم الشروع بتوزيع هذه الزيادة كأسهم مجانية على العمال دونما حاجة

(1) الياس ناصيف، الشركات التجارية - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص. 520.

(2) المادة 206 من ق.ت.ل.

(3) المادة 81 من نفس القانون

(4) المادة 83 من نفس القانون.

(5) المادة 85 من نفس القانون.

(6) الياس ناصيف، الشركات التجارية - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 525.

(7) صفاء مغربل، القانون التجاري اللبناني - الشركات التجارية، ج 2، بيروت، 2013، ص 371.

لدعوتهم للإكتتاب، ذلك لأن هذا النوع من الزيادة لا يستدعي القيام بهذه العملية<sup>(1)</sup>. غير أنه يُشترط في هذه الطريقة لكي تكون قابلة للتطبيق أن يكون العامل قد اكتسب في مرحلة ما صفة المساهم والسبب في ذلك يرجع الى ضرورة توزيع هذه الأسهم على المساهمين بنسبة ما يملكونه من أسهم، وعليه فإذا كان عمال الشركة غير مساهمين في رأسمالها وبالتالي غير مالكيين لأسهم فيها، فيكف ستوزع هذه الزيادة من الأساس؟

ثالثاً: قيام الشركة أثناء انعقاد جلسة الجمعية العمومية غير العادية، بتعديل نظام الشركة لجهة تخصيص جزءاً منه لمصلحة العمال (3 بالمئة من رأسمال الشركة)، ومن ثم الشروع بعد ذلك في نفس الجلسة بزيادة رأسمالها عن طريق إصدار أسهم جديدة وبدعوة العمال حصراً للإكتتاب بهذه الزيادة، مع الإشارة الى ضرورة إلغاء حق الأفضلية بالإكتتاب الممنوح للمساهمين القدامى تجنباً لأية عرقلة محتملة منهم على ما سنراه في الفقرة الثانية من هذا المطلب.

### البند الثاني: شراء الشركة لأسهمها الخاصة كوسيلة لإشراك العمال في رأس المال

تعتبر عملية شراء الشركة لأسهمها الخاصة من أهم الوسائل التي تلجأ إليها الشركة المساهمة بغية تخفيض رأسمالها لاسيما عندما تلاحظ أن قيمته المعينة في نظامها الأساسي تزيد عن الإحتياجات اللازمة لممارسة نشاطاتها، أو عندما تصاب بخسائر كبيرة تؤدي الى هلاك قسم كبير منه، فتقوم بتخفيضه لكي يتسنى لها توزيع الأرباح في حال حصولها لاحقاً<sup>(2)</sup>. وعلى العكس من ذلك، قد تقوم الشركة، في فترة عملها، بشراء أسهمها الخاصة من مساهميها بغية إيفاء قيمة رأسمالها، فيطلق على العملية التالية تسمية "إستهلاك رأس المال".

وبالإستناد إلى قانون التجارة اللبناني، أجازَ المُشرِّع للشركة شراء أسهمها الخاصة في حالتها تخفيض رأس المال أو استهلاكه<sup>(3)</sup>، إلا أنه في المقابل، حظر عليها، في الحالة الأولى، شراء هذه الأسهم بمال يُؤخذ من رأس مالها أو الإحتياطي القانوني، مالم يكن التخفيض قد أصبح قانونياً، عندئذ يتم الشراء بجزء من رأس المال الذي أصبح حراً بعد التخفيض. أمّا في الحالة الثانية، أو جبَّ عليها شراء أسهمها الخاصة بمال يُؤخذ من الأرباح أو الإحتياطي الحر، فإذا لم تحقق أرباحاً، تعذر عليها بعد ذلك أن تستهلك رأسمالها، وذلك مراعاةً لمبدأ ثبوت رأس المال باعتباره الضمان الوحيد لدائني الشركة.

هذا وفي سياق آخر، قد تقوم الشركة بشراء أسهمها الخاصة لأهداف أخرى تختلف عن تلك المشار إليها في الأعلى، أي في غير حالتها تخفيض رأس المال أو استهلاكه، فتعود عندئذ صلاحية تقرير الشراء لمجلس الإدارة أو لرئيسه باعتبار أنّ عملية شراء الأسهم في غير حالتها التخفيض أو الاستهلاك لم يرد بشأنها أية نصوص قانونية صريحة تحصر ممارستها بالجمعية العمومية غير العادية. كما أن الأسهم المشتراة تشكل من جهة أخرى جزءاً من محفظة الأوراق المالية التي يعود لمجلس الإدارة أو

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الجمعيات العمومية للمساهمين في الشركة المغفلة، الجزء الثاني عشر، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص. 332.

(2) الياس ناصيف، الشركات التجارية - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 530 وما يليها.

(3) تكون الصلاحية للجمعية العمومية العادية اذا كان الاستهلاك مقررأ في نظام الشركة.

لرئيسه التصرف بها، كل ذلك مع وجوب الحصول على ترخيص مسبق من الجمعية العمومية للقيام بعملية الشراء (1).

ويلاحظ أيضاً أن قانون التجارة اللبناني لم يحدد مصير الأسهم المشتراة في غير حالتها التخفيض أو الاستهلاك. لذلك، اعتبر بعض الفقهاء أن الأسهم المشتراة في غير هاتين الحالتين تبقى قائمة موجودة في المحفظة المالية للشركة ومحفوظة أيضاً بجميع الحقوق الملازمة للسهم، كحق التصويت وحق الحصول على الأرباح وغيرها من الحقوق (2).

وإننا نرى أنه، يجوز للشركة المساهمة في لبنان بالإضافة لحالتها شراء الأسهم بقصد تخفيض رأس المال أو استهلاكه المنصوص عليهما في المادتين 110 و209 من ق.ت.ل، أن تشتري أسهمها الخاصة في سبيل منحها للعمال كخيارات أسهم مثلاً أو كأسهم مجانية وإشراكهم بالتالي في رأسمالها.

### الفقرة الثانية: العقبات المعترضة لتطبيق وسائل مشاركة العمال في رأس مال الشركة

قد تعترض عملية زيادة رأسمال الشركة عقبات قانونية (البند الأول) متنوعة لاسيما عند زيادته عن طريق إصدار أسهم جديدة. هذا فضلاً عن عقبات أخرى (البند الثاني) تتعلق بطبيعة وحجم وتنظيم الشركات اللبنانية وبعدم فعالية المبادرات التشريعية والسياسات الاقتصادية في هذا المجال.

### البند الأول: العقبات القانونية

إن أولى العقبات القانونية تتمثل بحق الأفضلية في الإكتتاب الممنوح للمساهمين القدامى .

لقد تبين من الواقع العملي أنه عندما تقوم الشركة المساهمة بزيادة رأسمالها عن طريق إصدارها لأسهم جديدة فهي بشكل أو بآخر تكون قد أفسحت المجال أمام أشخاص آخرين للدخول فيها كمساهمين جدد وبالتالي إشراكهم في الأموال الإحتياطية الناجمة عن الأرباح التي واطب المساهمون القدامى على تكوينها، مما يؤدي في نهاية الأمر الى زيادة قيمة الأسهم الجديدة على حساب قيمة الأسهم القديمة، بدون وجه حق (3).

ولأجل درء ما قد يلحقه هذا الأمر من إحجاف بحق المساهمين القدامى قرر المشرع اللبناني منح هؤلاء حق أفضلية في الإكتتاب، فنصت المادة 112 من قانون التجارة اللبناني على ما يلي " عندما يزداد رأس المال بإنشاء أسهم جديدة يراد الإكتتاب بها نقداً، يكون مبدئياً، للمساهمين من جميع الفئات الموجودة حق أفضلية في الإكتتاب بمجموع الأسهم الجديدة، على نسبة الأسهم القديمة التي يملكونها على وجه لا يقبل التنقيص "

(1) N.Diab, L'achat par la société libanaise de ses propres actions, rev. Al-Adel,1, 1999, p.59.

(2) Ibid, P. 62.

(3) صفاء مغربل، القانون التجاري اللبناني – الشركات التجارية، مرجع سابق، ص 271.

وبمقتضى أحكام هذه المادة، يجوز للمساهمين من جميع الفئات ممارسة حق الأفضلية بالإكتتاب عندما تكون زيادة رأس المال المقررة من قبل الجمعية العمومية غير العادية بأسهم نقدية. لذلك، لا يكون ثمة حق أفضلية عندما تتم الزيادة بتقديم حصص عينية أو عن طريق دمج رأسمال الشركة بالإحتياطي. كما يجوز لهم أيضاً ممارسة هذا الحق بغض النظر عن نوعية الأسهم المملوكة منهم سواء أكانت عينية أو نقدية، عادية أو أفضلية.

بالمقابل، قد تلجأ الشركات في بعض الأحيان الى زيادة رأسمالها مفسحة المجال أمام فئات أخرى من غير المساهمين للإكتتاب بها، كتخصيص الزيادة مثلاً للعمال الذين يشغلون وظائف فيها، الأمر الذي يؤدي في هذه الحالة الى طرح العديد من التساؤلات حول مصير حق الأفضلية بالإكتتاب.

وللإجابة على ذلك، اعتبر أحد الفقهاء اللبنانيين أنّ هذا الحق يجب أن يلغى في كل مرة تقرر فيها الشركة تخصيص زيادة رأسمالها لمصلحة العمال(1). وفي السياق نفسه، أجازَ المُشرِّع اللبناني للجمعية العمومية غير العادية أن تقرر أنّ حق الإكتتاب لا يحفظ للمساهمين القدماء أو أنه لا يحفظ لهم جزئياً(2). هذا فضلاً عن إمكانية تنازل المساهمين عن هذا الحق أيضاً لكونه غير متعلق بالنظام العام.

ويتضح لنا في هذا الإطار أنه يمكن للمساهمين القدامى أن يتنازلوا جماعياً عن حق الإكتتاب بالأسهم الجديدة في كل مرة تكون فيها الزيادة مقررة لمصلحة العمال.

بيد أنّ الأمر يكون على العكس من ذلك، إذا قررت الغالبية الكبرى منهم ممارسة هذا الحق، ففي هذه الحالة يصبح من الواجب على المُشرِّع أن يتدخل بنصوص قانونية صريحة تجيز إلغائه عندما تكون الزيادة مقررة لمصلحة العمال، وذلك على غرار ما فعله المُشرِّع الفرنسي عندما أجاز للجمعية العمومية غير العادية أن تلغيه حكماً في كل مرة تكون فيها الزيادة مقررة لمصلحة العمال المنضمين لخطة الإدخار المالية للشركة أو للعمال المستفيدين من خيارات الأسهم أو الأسهم المجانية(3).

أمّا ثاني العقبات تتمثل بوجود تحرير كامل قيمة رأسمال الشركة السابق قبل زيادته مرة أخرى.

إنّ هذا الأمر يؤدي الى التأثير سلباً على حقوق العمال فيما لو قررت الشركة منحهم خيارات أسهم أو أسهماً مجانية وكان رأسمالها يستوجب وقتاً طويلاً لتحرير كامل قيمته.

وإننا نلاحظ في هذه الحالة أنه من الممكن للشركة أن تشترط في نظامها وجوب تحرير كامل قيمة رأسمالها عند تأسيسها(4). كما أنه يمكن للمُشرِّع أن يتدخل بنصوص صريحة تجيز للشركة زيادة رأسمالها حتى ولو لم تكن كامل قيمته قد حررت مسبقاً كما هو الحال عليه في فرنسا(5).

R.Azzi, *op.cit*, page 323.

(1)

(2) المادة 113 من ق.ت.ل.

(3) الفقرة الأولى من المادة 178-225 L، الفقرة الخامسة من القسم الأول من المادة 197-225 L، الفقرة الأولى من

المادة 1-138-225 L من ق.ت.ف.

(4) د.الياس ناصيف، الشركات التجارية – دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 341.

(5) الفقرة الأولى والثانية من المادة 1-138-225 L، الفقرة الثالثة من المادة 177-225 L من ق.ت.ف.

## البند الثاني: العقبات الأخرى

إنّ أولى العقبات تتمثل بحجم وطبيعة الشركات في لبنان وضعف تنظيمها الإداري .

فمن حيث الحجم، تعتبر الشركات اللبنانية من المشاريع ذات الحجم الصغير أو المتوسط ويطلق عليها أيضاً تسمية الـ " PME " (1) وهي لا تسعى لتوسيع نشاطاتها بل تعنى بمسألة ضمان استمراريتها (2). أما من حيث طبيعتها، فتتسم هذه الشركات بالنزعة العائلية مما يؤدي إلى حصر سلطان اتخاذ القرار ضمن نواة مكونة من أفراد العائلة الذين يملكون بدورهم أغلبية رأسمالها .

هذا فضلاً عن ضعف تنظيمها الإداري بسبب قيام رئيس مجلس الإدارة – الذي يعتبر في أغلب الأحيان مالكا للشركة – بوضع يده على إدارتها وتعيينه بالتالي لأعضاء مجلس إدارتها من أفراد عائلته أو أقربائه (3) بغض النظر عن الكفاءات والمؤهلات العلمية والعملية الواجب توافرها فيهم، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى ضعف كبير على مستوى التنظيم والثقافة الإداريين في الشركة وإنعكاسه سلباً على حقوق العمال وعلى مساهمتهم في رأس مالها . كما يقوم ولوحدته أيضاً، بتقييم المخاطر التي تتعرض لها الشركة والعمل على إدارتها، بالإضافة إلى تأثيره بشكل مباشر على القرارات المتعلقة بإدارة المخاطر الاقتصادية وتلك المتعلقة بالعمال والموارد (4). لذلك، نرى أنه في حال تعرّض الشركة لأزمة مالية، فمن المرجح أن يقوم صاحب الشركة بصرف عمالها بدلاً من دعوتهم للمساهمة في رأس مالها تعزيزاً لمكانتها المالية من جديد.

أما ثاني العقبات فتتمثل بعدم فعالية المبادرات التشريعية والسياسات الاقتصادية.

إنّ غياب السياسات الاقتصادية والصناعية الفعالة على المستوى الوطني يؤدي حكماً إلى إجماع الشركات عن فكرة توسيع نشاطاتها (5)، الأمر الذي ينعكس بشكل سلبي على المبادرة التشريعية لجهة إشراك العمال في رأس مال الشركة التي يعملون فيها. كذلك، إنّ التبعية السياسية للنقابات العمالية في لبنان ووصول بعض السياسيين أصحاب رؤوس الأموال إلى السلطة التشريعية يُصعب من إمكانية إقرار تشريعات عمالية تعزز من مكانة العمال داخل الشركة أو خارجها.

(1) Les petites et moyennes entreprises.

(2) Eliane abou khalil, *Le management des PME dans un contexte de crise – le cas du liban*, pour l'obtention du titre de docteur en sciences de gestion, Université paris-dauphine, paris, 2014, page 78.

(3) E. Abou Khalil, op.cit, p.73; M.Maalouf, *Le statut juridique des PME au liban*, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies en Droit interne et international des affaires, Université libanaise, Beirut, 2016, p.56.

(4) E. Abou Khalil, op.cit, p.79.

(5) H.Kazzi, M. AbouAoun, *La bourse de Beirut vers un réforme indispensable*, rev. Al-Adel, 1, 2009, p. 105.

## المبحث الثاني: وسائل مشاركة العمال في نظام الإيدار العمالي للشركة المساهمة

تبلورت ملامح هذه الوسيلة في أربعينات القرن الماضي على يد الجنرال ديغول الذي لعب دوراً هاماً في هذا المجال من خلال تشجيعه المشاركة العمالية في نتائج الشركة، رأسمالها و إدارتها أيضاً، والسبب في ذلك يرجع الى إعتبارها من الوسائل التي تهدف الى تخفيف المنازعات بين رب العمل والعمال في الشركة.

وتأييداً لهذه السياسية، عمد الجنرال ديغول الى إقرار عدّة مراسيم إشتراعية، أبرزها: المرسوم الإشتراعي الصادر بتاريخ 7 كانون الثاني عام 1959 الذي أنشئت بموجبه وسيلة المشاركة الإختيارية في أداء الشركة أو نتائجها Intéressement، والمرسوم الإشتراعي الصادر بتاريخ 17 آب عام 1967 الذي أنشأ بدوره وسيلة المشاركة الإلزامية في نتائج الشركة Participation وخطط إيدارها المالية plans d'épargne d'entreprise<sup>(1)</sup>.

ومع ذلك، لم تبدأ عجلة الإيدار العمالي بالدوران إلا في مطلع ثمانينات القرن الماضي لاسيما بعد إقرار حكومة شيراك للمرسوم رقم 1134 الصادر بتاريخ 21 تشرين أول عام 1986 المتعلق بمشاركة العمال الإلزامية والإختيارية في نتائج الشركة والقانون رقم 640 الصادر بتاريخ 27 تموز عام 1994 المتعلق بتحسين المشاركة العمالية في الشركات، اللذين أخضعا مختلف صور المشاركة العمالية للعديد من الإعفاءات الضريبية والإجتماعية وذلك بهدف تشجيع الشركات لتطبيقها<sup>(2)</sup>.

وعلى الرغم من إقراره لهذه القوانين، واظب المُشرّع الفرنسي على تحسين نظام الإيدار العمالي في الشركات من خلال إقراره للقانون رقم 1258 الصادر بتاريخ 3 ك 1 عام 2008 المتعلق بأرباح العمل، والقانون رقم 990 الصادر بتاريخ 6 آب عام 2015 المتعلق بالنمو والنشاط وعدالة الفرص الإقتصادية.

ونظراً لأهمية الدور الذي تلعبه هذه الوسيلة ، كان لا بد من الإضاءة على صورها تحت عنوان " صور مشاركة العمال في نظام الإيدار العمالي " (المطلب الأول).

أما في لبنان، فلم يلحظ المشرع في قوانينه أية أحكام تتعلق بالإيدار العمالي، بإستثناء إمكانية منح أرباب العمل عمالهم أجراً على شاكلة نصيب من الأرباح، مما أفسح المجال أمامنا للإستئناس بالقواعد القانونية المتعلقة بعقود العمل الجماعية وتلك المتعلقة بهيئات الإستثمار الجماعي، لذلك كان لا بد من الحديث عن " الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في نظام الإيدار العمالي " (المطلب الثاني).

N.Aubert ,S.Hernandez ,X.Hollandts ,Op.cit.,p 6-11.

(1)

Ibid, p. 14.

(2)

## المطلب الأول: صور مشاركة العمال في نظام الإدخار العمالي

إنّ الإدخار العمالي هو عبارة عن مجموعة من الأحكام القانونية التي يجري تطبيقها في متن الشركات، فهي بطريقة أو بأخرى تتيح للعمال الحصول على علاوات نتيجة مشاركتهم إختيارياً في أدائها أو نتائجها " Intéressement " (الفقرة الأولى)، أو الحصول على نسبة معينة من الأرباح نتيجة المشاركة إلزامياً في نتائجها " participation " (الفقرة الثانية)، ومن ثم توظيف هذه العلاوات والأرباح في خطة الإدخار المالية للشركة " PEE " (الفقرة الثالثة).

### الفقرة الأولى: مشاركة العمال إختيارياً في أداء الشركة أو نتائجها

يُطلق على هذه المشاركة تسمية " Intéressement " وقد عرّفها المُشرّع على أنّها وسيلة إختيارية تُجيز لعمال الشركة الإشتراك في أدائها أو نتائجها (1).

تتميز هذه الوسيلة عن غيرها من الوسائل بأنّها:

1- إختيارية، بحيث يجوز تطبيقها في جميع الشركات بغض النظر عن طبيعتها أو شكلها القانوني أو حجمها أو نشاطها (2).

2- تتسم بطابع العشوائية، إذ أن العلاوات التي يتقاضاها العمال نتيجة مشاركتهم فيها غير مضمونة لأنها مرتبطة بنتائج الشركة ( الربح والخسارة ) أو بأدائها.

3- تُفرض على الشركات، من أجل تطبيقها، ضرورة الإلتزام بالموجبات المترتبة على رب العمل والمتعلقة بتمثيل العمال فيها (3) ، كقيامها مثلاً بإنشاء لجنة إجتماعية و إقتصادية إذا بلغ عدد عمالها الإحدى عشر عاملاً على الأقل، أو بإنتخاب مُمَثِّلين عن العمال في الشركة وغيرها من الموجبات.

4- جماعية، بسبب جواز إشتراك جميع العمال فيها باستثناء الذين لم تتحقق فيهم الشروط المتعلقة بالأقدمية، أي أولئك الذين لم يمض على عملهم في الشركة مدة ثلاثة أشهر.

وطالما أنّ جميع عمال الشركة يستفيدون منها، فلا يجوز بعد ذلك الإتفاق على منع من توافرت فيهم شروط الأقدمية (4)، أو العمال الذين صرفوا من الشركة بسبب إرتكابهم أخطاء جسيمة (5) أو الذين استنتوا بسبب إنتمائهم لفئة عمالية معينة (6) كالمُتدربين مثلاً، من الإستفادة منها.

(1) المادة لـ 1-3312 من ق.ع.ف.

(2)

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, page 149.

Vogel L., *Du droit commercial au droit économiques*, t1, 20<sup>e</sup> éd, LGDJ , paris, 2016, n° 270

(3)

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, page 151.

(4)

Soc. 12 oct 1995, bull.civ, n° 272.

(5)

Soc. 27 juin 2000, bull.civ., n° 252.

(6)

كما لا يجوز لرب العمل أن يقوم بإستبدال أي عنصرٍ من عناصر الأجر سارية المفعول في الشركة، أو التي من الممكن أن تصبح إلزامية في ضوء الأحكام القانونية أو البنود التعاقدية، بالعلاوات المدفوعة للعمال في إطار تطبيق عقد المشاركة في النتائج أو الأداء. ويرى البعض أنّ الهدف من هذا المنع يتمثل بتجنيب العمال إحتماوية خسارتهم يوماً بعد يوم لعدد معين من عناصر الأجر شبه الثابتة مقابل المبالغ الناتجة عن المشاركة في النتائج أو الأداء والتي تعتبر على العكس، غير ثابتة. ويضاف الى ذلك، هدفاً آخراً يتمثل بالمحافظة على المالية العامة، لا سيما وأنّ الأجرور التي يتقاضاها العمال تكون خاضعة للضرائب والإقتطاعات الإجتماعية بينما العلاوات تكون معفية من الإقتطاعات، بل أكثر ذلك، وفي حالات معينة من الضريبة على الدخل<sup>(1)</sup>. وعلى الرغم من هذا المنع، سمح المُشرّع الفرنسي لرب العمل بالإستبدال، إذا أقدم في وقت من الأوقات على إلغاء أحد العناصر المكونة للأجر، فيجوز له في هذه الحالة أن يستبدل العنصر الملغى من الأجر بالعلاوات الناتجة عن المشاركة في النتائج أو الأداء وذلك لمدة 12 شهراً تبتدئ من تاريخ الإلغاء وتنتهي عند سريان مفعول عقد المشاركة الجديد<sup>(2)</sup>.

هذا وفي سياق آخر، حدّد المُشرّع الفرنسي الطرق التي تنشأ بواسطتها وسيلة المشاركة الإختيارية، فيتم ذلك إما وفقاً للقواعد العامة التي ترعى المفاوضات الجماعية أو وفقاً للقواعد الخاصة بالمشاركة.

وبالعودة الى القواعد العامة التي ترعى المفاوضات الجماعية، بيّن المُشرّع الفرنسي للطريقة التي تنشأ فيها هذه الوسيلة، فيجري ذلك بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في إطار الشركة بين رب العمل من جهة وبين المنسوب النقابي التابع للهيئات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى<sup>(3)</sup>.

ويتضح من أحكام قانون العمل الفرنسي، أنّ المُشرّع اشترط لصحة هذا الإتفاق أن يكون موقفاً عليه من قبل النقابات التمثيلية التي نالت على الأقل 50% من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المهنية الأخيرة. كما أوجب أيضاً لصحته - في حالة عدم تحقق هذا الشرط - أن يكون موقفاً عليه من قبل النقابات التمثيلية التي نالت على الأقل 30% من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المهنية الأخيرة ومصدقاً عليه أيضاً عن طريق إستفتاء يطرح على عمال الشركة<sup>(4)</sup>.

وفي السياق نفسه، بيّن المُشرّع الفرنسي للطرق الخاصة التي ترعى إنشاء عقد المشاركة، فيتم ذلك إما بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في إطار الشركة بين رب العمل من جهة وبين ممثلي العمال من جهة أخرى. أو بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في متن اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، أو بعد تصديق ثلثي عدد عمال الشركة على مشروع عقد يقترحه رب العمل<sup>(5)</sup>. وفي جميع الأحوال، يجب على رب العمل إيداع هذا العقد لدى الوزارة المختصة من أجل الإستفادة من الإعفاءات الضريبية والإجتماعية المقررة.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, page 154.

(1)

Ibid, page 155.

(2)

(3) المادة 5-3312 L من ق.ع.ف.

(4) المادة 12-2232 L من نفس القانون.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, p.159-160.

(5)

هذا فضلاً عن تعيينه لما قد يتضمنه عقد المشاركة من بيانات إلزامية وإختيارية تتعلق بدوافع وتاريخ إبرامه ومدة سريانه و إنتهائه ونطاق تطبيقه، وبيانات أخرى تتعلق بالشروط التي يجوز فيها للجنة الإجتماعية والإقتصادية أو لممثلي الموظفين إستعمال حقهم في الإطلاع على شروط تطبيق العقد، أضف إلى ذلك، البيانات المتعلقة بالإجراءات المعتمدة لحل النزاعات التي تنشئ عند تطبيق العقد أو اعادة النظر في بنوده. وتوضيحه أيضاً للطرق الحسابية المعتمدة لاحتساب مشاركة العمال هذه(1). لذلك، إذا قررت الشركة احتساب مشاركة العمال على أساس نتائجها، ففي هذه الحالة يتم الإعتماد على المؤشرات المالية أو المحاسبية التي تساعد في قياس الربحية المالية أو الإقتصادية في الشركة، ومن الأمثلة على ذلك، الأرباح التشغيلية أو الأرباح المحاسبية وغيرها .

أما إذا قررت الشركة إحتساب مشاركة العمال على أساس أدائها، ففي هذه الحالة يتم تحديد الأداء إمّا من خلال وضع هدف يجب الوصول اليه، كتحقيق نسبة معينة من المبيعات، وإمّا من أجل تحسين الإنتاجية في الشركة (2).

وفي جميع الأحوال، ان القيمة الإجمالية للعلاوات الموزعة على العمال نتيجة المشاركة في أداء الشركة أو نتائجها لا يجب أن تتجاوز سنوياً العشرين بالمئة من مجموع أجورهم الصافية(3).

كما أجازَ المُشرِّعَ للشركات تحديد المعايير التي يمكن اعتمادها في توزيع العلاوات ، كقيامها بتوزيعها على جميع العمال بطريقة موحدة، أو بطريقة نسبية على أساس ساعات حضورهم في الشركة أو على أساس أجورهم أو على أساس الجمع بين مختلف هذه المعايير(4).

ففي حال إعتقاد معيار التوزيع الموحد، توزع العلاوات بشكل متساوٍ على جميع عمال الشركة وبغض النظر عما إذا كانوا يعملون بدوام جزئي أو بدوام كامل، أو كانوا قد وظفوا في أول السنة أو في منتصفها. وفي حال إعتقاد معيار التوزيع النسبي على أساس ساعات الحضور في الشركة، توزع العلاوات على أساس ساعات العمل التي يقضيها العمال في الشركة، الأمر الذي يؤدي الى زيادة فاعلية العمل. وتعتبر أيضاً من قبيل ساعات العمل في الشركة، الإجازات المدفوعة، إجازة الأمومة أو تعليق عقد العمل بسبب طوارئ العمل. أمّا في حال إعتقاد معيار التوزيع النسبي على أساس الأجر، فيتم توزيع العلاوات على أساس الأجر الذي دفع فعلياً أو على أساس الأجر المرجعي(5).

ويجوز للشركات أيضاً أن تحدد أجل إستحقاق العلاوات، فمنذ حلول موعد الاستحقاق تصبح العلاوات متوفرة بين أيدي العمال، ويجوز لهم بعد ذلك أن يوظفوها في حسابات مصرفية أو في خطة الإدخار المالية للشركة، على أن تجمد في هذه الحالة لمدة خمس سنوات.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, p. 167. (1)

Ibid, page 176. (2)

Ibid, page 184. (3)

Ibid, page 180. (4)

(5) الأجر المرجعي هو قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي التي تعطي الحق، خلال عام، في اكتساب نقطة تقاعد؛ أنظر:

Lexique des termes juridiques, Dalloz, 2010.p.522.

ولابد من الاشارة أخيراً الى أن عقد المشاركة يبقى منتجاً لمفاعيله الى حين إنتهاء مدته (3 سنوات) أو الى أن يصبح تطبيقه مستحيلاً بسبب حدوث تغيير قانوني في حالة الشركة عن طريق دمجها أو التفرغ عنها أو قسمتها (1).

في لبنان، ، لم يلحظ المشرع أية نصوص تجيز للشركات اللبنانية إشراك العمال إختيارياً في أدائها أو نتائجها، إلا أنه لم يمنعها في الوقت عينه من القيام بذلك.

إنّ هذا الوضع يؤدي مبدئياً الى إفساح المجال أمام الشركات لإبرام عقود عمل جماعية يكون موضوعها إشراك العمال في نتائجها أو أدائها وذلك على ما سنراه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

### الفقرة الثانية: مشاركة العمال إلزامياً في نتائج الشركة

يُطلق على هذه المشاركة تسمية " participation " وقد عرّفها المشرّع الفرنسي على أنها وسيلة قانونية تضمن للعمال حق المشاركة في أرباح الشركة (2).

وتتميز هذه الوسيلة عن غيرها من الوسائل بأنها:

1- ذات طابع إلزامي، تطبق على جميع الشركات التي لا يقل عدد عمالها عن الخمسين عامل دون النظر الى طبيعة نشاطها أو شكلها القانوني (3) .

2- ذات طابع جماعي، يستفيد منها جميع العمال باستثناء:

أ- العمال الذين لم يمض على عملهم في الشركة مدة ثلاثة أشهر، أي الذين لم يستوفوا الشرط المتعلق بالأقدمية مالم تقرر الشركة إلغاء هذ الشرط (4).

ب- مديرو الشركة مالم يكونوا مرتبطين معها بعقد عمل.

3- ذات طابع عشوائي، تحتسب على أساس أرباح الشركة الصافية التي تخصص بدورها لتكوين احتياطي المشاركة الخاص " réserve spéciale de participation " (5)

ويتضح من نصوص قانون العمل الفرنسي، أنّ المشرّع الفرنسي قد قام بتحديد الطرق المنشأة

(1) المادة 4-3313 L من ق.ع.ف

(2) المادة 1-3322 L من نفس القانون

(3) المادة 2-3322 L من نفس القانون.

(4) المادة 1-3342 L من نفس القانون.

(5)

لعقد المشاركة الإلزامية، فيتم ذلك إما وفقاً للقواعد العامة التي ترعى المفاوضات الجماعية أو وفقاً للقواعد الخاصة بالمشاركة.

وبالعودة الى القواعد العامة التي ترعى المفاوضات الجماعية، بيّن المُشرّع الفرنسي الحالات التي تنشأ فيها هذه الوسيلة، فيجري ذلك بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في إطار الشركة بين رب العمل من جهة وبين المندوب النقابي التابع للمنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى، أو بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في إطار الشركة أيضاً بين رب العمل من جهة وبين ممثلي العمال أو العمال المكلفين لهذه الغاية من جهة أخرى وذلك عند عدم وجود مندوب نقابي للقيام بذلك<sup>(1)</sup>.

ففي الحالة الاولى، إشتراط المُشرّع الفرنسي لصحة الإتفاق أن يكون موقِعاً من قبل النقابات التمثيلية التي نالت على الأقل 50% من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المهنية الأخيرة. كما أوجب أيضاً، في حالة عدم تحقق هذا الشرط، أن يكون موقِعاً من قبل النقابات التمثيلية التي نالت على الأقل 30% من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المهنية الأخيرة ومصداقاً على صحته عن طريق إستفتاء يطرح على عمال الشركة. أمّا في الحالة الثانية، فقد ألزَم المُشرّع الفرنسي إجراء المفاوضات وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد L.2232-21 الى L.2232-26 من ق.ع.ف<sup>(2)</sup>.

بالمقابل، حدّد المُشرّع الفرنسي للقواعد الخاصة التي ترعى إنشاء عقد المشاركة، فيتم ذلك بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في إطار الشركة بين رب العمل من جهة وبين ممثلي العمال من جهة أخرى، أو بواسطة إتفاق عمل جماعي يعقد في متن اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، أو بعد تصديق ثلثي عدد عمال الشركة على مشروع عقد يقترحه رب العمل<sup>(3)</sup>. وفي جميع الأحوال، يجب على رب العمل إيداع عقد المشاركة المبرم لدى الوزارة المختصة من أجل الإستفادة من الإعفاءات الضريبية والإجتماعية المرتبطة بهذه المشاركة<sup>(4)</sup>.

هذا فضلاً عن قيامه بتعيين ما يمكن أن يتضمنه هذا العقد من بيانات إلزامية وإختيارية تتعلق بتاريخ إبرامه، تاريخ سريانه ومدة إنتهائه، وبيانات أخرى تتعلق بالصيغة الحسابية المعتمدة لإحتساب إحتياطي المشاركة، سواء كانت هذه الصيغة قانونية محددة بموجب قانون العمل الفرنسي<sup>(5)</sup> أو إتفاقية تحدد من قبل الشركة. أضف الى ذلك، البيانات المتعلقة بمدة تجميد حقوق العمال في إحتياطي المشاركة وحالات رفع التجميد عنها، والشروط والمهل التي يجوز للعمال خلالها أن يطلبوا إستيفاء مبالغ المشاركة كلها أو بعضها بشكل فوري. وتحديده أيضاً للبيانات المتعلقة بالمعايير التي يمكن للشركات إعتماؤها في توزيع إحتياطي المشاركة، كقيامها بتوزيعه على أساس موحد بين جميع العمال أو بشكل نسبي على أساس مدة الحضور فيها، أو على أساس الأجر، أو على أساس الجمع بين مختلف هذه المعايير<sup>(6)</sup>.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, p.46.

(1)

(2) المادة 12- L.2232 من ق.ع.ف.

K.Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, page 47.

(3)

(4) المادة 4-L.3323 من ق.ع.ف.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, page 71.

(5)

Ibid, page 52-53.

(6)

ففي حال قررت الشركة اعتماد معيار التوزيع الموحد، يوزع الإحتياطي بشكلٍ متساوٍ على جميع عمال الشركة وبغض النظر عما إذا كانوا يعملون بدوام جزئي أو بدوام كامل، أو كانوا قد وظيفوا في أول السنة أو في منتصفها أو في آخرها. وفي حال قررت اعتماد معيار التوزيع النسبي على أساس مدة الحضور فيها، يوزع الإحتياطي على أساس ساعات العمل التي يقضيها العمال في الشركة، الأمر الذي يؤدي الى زيادة فاعلية العمل. وتعتبر أيضاً من قبيل ساعات العمل في الشركة، الإجازات المدفوعة، إجازة الأمومة وحالة تعليق عقد العمل بسبب طوارئ العمل. أمّا في حال قررت اعتماد معيار التوزيع النسبي على أساس الأجر، فيتم توزيعه على أساس الأجر الذي دفع فعلياً أو على أساس الأجر المرجعي.

من ناحية أخرى، تقوم الشركات بتضمين عقد المشاركة الإلزامية الطرق التي يمكن للعامل إختيارها في إدارة حقوقه - أي المبالغ الموجودة في إحتياطي المشاركة الخاص- فيجوز للعامل أن يطلب منحه إياها فوراً، أو على شاكلة خيارات أسهم أو أسهم مجانية؛ الأمر الذي يجعله مساهماً في رأسمال الشركة. ويجوز له أيضاً أن يطلب توظيفها في صندوق إستثمار تنشئه الشركة؛ الأمر الذي يجعله دائماً لها. كذلك، يمكنه أن يطلب توظيفها في إحدى هيئات الإستثمار الجماعي أو في خطة إيدار الشركة. أمّا إذا أمتنع العامل عن طلبها فوراً أو بأي طريقة أخرى، فتجمد هذه الأموال لمدة خمس سنوات (1).

أخيراً، لم يحدد المُشرّع الفرنسي مدة هذا العقد. وفي جميع الأحوال، يبقى منتجاً لمفاعيله الى حين انتهاء مدته اذا كان محدد المدة، أو الى أن يصبح تطبيقه مستحيلًا بسبب حدوث تغيير قانوني في حالة الشركة عن طرق دمجها أو التفرغ عنها أو قسمتها(2).

في لبنان، لم يلحظ المُشرّع أية نصوص تجيز للشركات اللبنانية إشراك العمال إلزامياً في نتائجها، إلا أنه لم يمنعها في الوقت عينه من القيام بذلك.

إنّ هذا الوضع يؤدي مبدئياً الى إفساح المجال أمام الشركات لإبرام عقود عمل جماعية يكون موضوعها إشراك العمال في نتائجها، إلا أنّ هذا الحل يصطدم بحقيقة أن رب العمل اللبناني رأسمالي بامتياز لا يهيمه سوى مصلحته الشخصية ولا يعتبر علاقته مع العمال سوى علاقة بين طرفين أحدهما قوي والأخر ضعيف(3)، الأمر الذي يجعل من إمكانية إشراك العمال في نتائج الشركة مجرد فكرة عابرة...!!

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, op.cit, page 103.

(1)

(2) المادة 8- 3323 L. من ق.ع.ف

R.Azzi, op.cit, page 384-385.

(3)

## الفقرة الثالثة: مشاركة العمال في خطة الإدخار المالية للشركة

عرّف المُشرّع الفرنسي خطة الإدخار المالية للشركة على أنها وسيلة إدخار جماعية تتيح لعمال الشركة بمساعدة رب العمل إمكانية المشاركة في إنشاء محفظة من القيم المنقولة (1).

وتتميز هذه الخطة عن غيرها من الوسائل بأنها:

1- إختيارية " Facultatif "، إذ يمكن للعامل أن يقوم بتوظيف أمواله في حساب جار بدلاً من قيامه بدفعها للإشتراك في الخطة، باستثناء الحالة التي تكون فيها الأموال ناتجة عن مشاركة العمال إلزامياً في نتائج الشركة (2).

2- تفسح المجال أمام أرباب العمل ( الشركات ) للمشاركة فيها عن طريق دفعهم لنفقات تشغيلها وصيانتها أو عن طريق دفعهم مبالغ إضافية لمصلحة العمال تسمى " Abondement ".

3- تكتسي الطابع التحفيزي " Incitatif "، بسبب خضوعها لنظام ضريبي إجتماعي ملائم للعمال، إذ يُعوض هؤلاء عن الأموال المدفوعة منهم والمجمدة لمدة تتراوح ما بين الخمس والعشر سنوات.

4- ذات طابع جماعي " collectif "، إذ يجوز لجميع عمال الشركة الإنضمام إليها باستثناء من لم يتحقق فيهم الشرط المتعلقة بالأقدمية.

5- تُنشئ محفظة من القيم المنقولة، يجري توظيفها في إحدى شركات الإستثمار الجماعية ذات رأس المال المتحرك أو في أحد صناديق الإستثمار المشتركة من أجل تحسين قيمتها (3).

هذا فضلاً عن تنوع مصادر تمويلها، إذ يمكن للعمال أن يقوموا بتمويلها إما من خلال توظيف المبالغ المدفوعة لصالحهم نتيجة مشاركتهم إختيارياً بأداء الشركة أو بنتائجها، أو تلك المدفوعة نتيجة مشاركتهم إلزامياً في نتائج الشركة؛ إذا كان عقد المشاركة يقضي بذلك. كما يمكن تمويلها من خلال المبالغ التي يدفعها العمال طوعاً شرط أن لا تتجاوز هذه المبالغ نسبة الخمس و العشرين بالمئة من دخلهم السنوي (4)، أو من خلال المبالغ الإضافية التي تدفعها الشركة شرط أن لا تتجاوز الحد الأقصى المعين لها في اللوائح الخاصة بخطة الإدخار وأن لا تزيد عن ثلاثة أضعاف ما دفعه العمال.

(1) المادة 1- L.3332 من ق.ع.ف.

K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, page 214.

Ibid, page 215.

(2)

(3)

(4) المادة 10- L.3332 من ق.ع.ف.

ويمكن للعمال أيضاً أن يوظفوا الأسهم التي يملكونها في خطة الإيداع المالية لاسيما تلك التي تمنح اليهم كأسهم مجانية(1).

بالمقابل، تطبق خطة الإيداع في جميع الشركات بغض النظر عن طبيعتها القانونية أو نشاطها أو حجمها(2). ويستفيد منها أصحاب الشركات وغيرهم من المديرين العامين وأعضاء مجلس الإدارة إذا تراوح عدد عمال الشركة التي يديرونها ما بين العامل الواحد كحد أدنى والمنتئين والخمسين عامل كحد أقصى(3).

كما يستفيد منها أيضاً العمال القدامى الذين تقاعدوا بسبب بلوغهم السن القانوني أو الذين تقاعدوا مبكراً. أما العمال الذين أنهوا أو أنهيت خدماتهم لأسباب أخرى لا علاقة لها بالتقاعد، كالمرض مثلاً، فيحتفظون بالتوظيفات التي أجروها سابقاً بصفة أنهم مازالوا منضمين إلى خطة الإيداع ولكن لا يجوز لهم بعد ذلك القيام بالمزيد من التوظيفات(4).

ومن جهة أخرى، تنشأ خطة الإيداع المالية بواسطة إتفاقية عمل جماعية أو إتفاق عمل جماعي يوقع بين رب العمل من جهة وممثلي النقابات المهنية الممثلة للعمال في الشركة من جهة أخرى(5)، وفي هذه الحالة يشترط المشرع الفرنسي لصحة الإتفاق أو الإتفاقية أن يكون موقعاً من قبل النقابات التمثيلية التي نالت على الأقل 50% من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المهنية الأخيرة، أو، في حالة عدم تحقق هذا الشرط، أن يكون موقعاً من قبل النقابات التمثيلية التي نالت على الأقل 30% من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المهنية الأخيرة ومصداقاً على صحته بواسطة إستفتاء يطرح على عمال الشركة. كما قد تنشأ أيضاً بواسطة إتفاقية عمل جماعية أو إتفاق عمل جماعي يعقد في متن اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، وفي هذه الحالة يجب أن يكون موقعاً من قبل أغلبية مندوبي الأجراء الحاضرين وقت الإجتماع. أو، بواسطة مشروع عقد يقترحه رب العمل ويصدق عليه من قبل ثلثي عدد عمال الشركة(6). أو، بواسطة عقد موقع مع عمال مكلفين لهذه الغاية. ويبقى أن نشير في هذا الإطار الى أنه يجوز لرب العمل أن يضع هذه الخطة بقرار منفرد وذلك في حال فشل المفاوضات مع النقابات الممثلة للعمال في الشركة(7). هذا فضلاً عن وجوب قيام الشركة، في جميع هذه الأحوال، بإيداع الإتفاق أو الإتفاقيات أو العقود المبرمة لدى وزارة العمل من أجل الإستفادة من الإعفاءات الضريبية والإجتماعية المقررة(8).

ولابد من الإشارة أخيراً الى أن خطة الإيداع المالية تبقى منتجة لمفاعيلها الى حين إنتهائها، سواء كانت معينة المدة أو غير معينة المدة، أو الى أن يصبح تطبيقها مستحيلًا بسبب حدوث تغيير قانوني في

(1) المادة 14-3332 L من ق.ع.ف.

(2) المادتان 1-3331 و 1-3332 L من ق.ع.ف.

(3) K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, page 218.

(4) *Ibid*, page 217.

(5) المادة 4-3332 L من ق.ع.ف.

(6) المادة 6-3322 L من نفس القانون.

(7) المادة 4-3322 L من نفس القانون.

(8) المادة 27-3332 L من نفس القانون.

حالة الشركة عن طريق دمجها أو التفرغ عنها أو قسمتها (1).

في لبنان، لم يلحظ المشرع أية نصوص تُجيز للشركات اللبنانية انشاء خطط إيدار تخصص لمصلحة العمال، إلا أنه في نفس الوقت لم يمنعها من القيام بذلك.

## المطلب الثاني : الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في نظام الإيدار العمالي

لقد تبين من الواقع العملي أن المشرع اللبناني لم يلحظ أيأ من الصور المشار إليها سابقاً، باستثناء إمكانية منح أرباب العمل لعمالهم أجراً على شاكلة نصيب من الأرباح. لذلك، كان لا بد لنا من التثبيت من مدى ملائمة هذه الوسائل لعقود العمل الجماعية (الفقرة الأولى) وهيئات الاستثمار الجماعي المنصوص عليها في القانون اللبناني (الفقرة الثانية).

## الفقرة الأولى: ملائمة نظام الإيدار العمالي مع عقد العمل الجماعي

يُشكل عقد العمل الجماعي وسيلة فعالة يمكن الاعتماد عليها لإدخال نظام الإيدار العمالي في المنظومة القانونية اللبنانية وذلك قياساً على ما هو عليه الحال في فرنسا، بحيث ألزم المشرع الفرنسي أرباب العمل الذين يرغبون في إدخال نظام الإيدار العمالي في شركاتهم أن يسلكوا طريق المفاوضات الجماعية من أجل التوصل الى إتفاق عمل جماعي يرضى تطبيقها. ومن هذا المنطلق كان لا بد من الإضاءة على عقد العمل الجماعي المنصوص عليه في القانون اللبناني والوقوف على مفهومه (البند الأول) ونطاق تطبيقه (البند الثاني).

## البند الأول: ملائمة نظام الإيدار العمالي مع مفهوم عقد العمل الجماعي

عرّف المشرع اللبناني عقد العمل الجماعي بأنه " إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو إتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الأجراء وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة، أو إتحاد أو أكثر من إتحاد مهني لأرباب العمل " (2).

وقد اعتبر بعض الفقهاء اللبنانيين أنّ عقد العمل الجماعي هو عبارة عن مجموعة من القواعد التي تنظم شروط ومبادئ العمل بحيث يتوجب مراعاتها في كل مرة يبرم فيها عقد عمل فردي، مما يؤدي الى إعتباره بمثابة الدستور بالنسبة لهذه العقود الأخيرة (3).

(1) K. Aflalo, E. beaute, M. Deniau et autres, *op.cit*, page 216.

(2) المادة الأولى من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(3) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 158.

إلا أنّهم اختلفوا حول طبيعة هذا العقد، فمنهم من اعتبره عقداً من نوع خاص (النظرية العقدية) ومنهم من اعتبره بمثابة قاعدة تنظيمية تتعلق بشروط ومبادئ العمل (النظرية النظامية)، أمّا المشرع اللبناني، فاعتبره عقداً مختلطاً يتسم من ناحية بوجه تعاقدية ومن ناحية أخرى بوجه نظامي.

وفي جميع الأحوال، يشترط في البنود التي يتضمنها عقد العمل الجماعي أن لا تكون مخالفة للنظام العام وإلا اعتُبرت باطلة حكماً<sup>(1)</sup>.

ويلاحظ مما تقدم أنّ المشرع اللبناني أجاز للمتعاقدين أن يضمنوا عقد العمل الجماعي ما شاؤوا من النصوص التي تنظم شروط العمل ومبادئه، ولكن بشرط أن لا يخالفوا عند وضعها مقتضيات النظام العام، وإلا كانت باطلة حكماً ما لم تكن المخالفة تصب في مصلحة العمال، ففي هذه الحالة، يعمل بالمخالفة كونها تشكل لهم فائدة أكبر من الفائدة المنصوص عليها في قواعد قانون العمل<sup>(2)</sup>.

وعلى هذا الأساس، نرى أنه يجوز للشركات اللبنانية مبدئياً أن تستعمل عقود العمل الجماعية من أجل إشراك العمال في نتائجها أو ادائها أو من أجل إنشاء خطة إدارية مالية تسمح لهم بتوظيف أموالهم فيها.

هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، نص المشرع اللبناني على ضرورة صياغة عقد العمل الجماعي في قالب مكتوب تحسب طائفة البطلان. وعلى أن يتم تنظيمه أيضاً في ثلاث نسخ يحتفظ كل فريق من الفرقاء بنسخة ويتم إيداع نسخة أخرى لدى وزارة العمل للتسجيل<sup>(3)</sup>، هذا فضلاً عن القيام بنشره في الجريدة الرسمية لكي تصبح أحكامه ملزمة<sup>(4)</sup>.

ومن ثم أوجب على النقابات قبل دخولها في أية مفاوضات بعقد عمل جماعي الحصول على تفويض ستين بالمئة على الأقل من الأجراء اللبنانيين المعنيين، ويتم هذا التفويض من خلال عرائض يوقعها العمال المشمولين مهنيّاً بعقد العمل الجماعي<sup>(5)</sup>.

كما أشرت تحت طائلة البطلان أن يكون عقد العمل الجماعي مرفقاً بمحضر يتضمن الموافقة عليه بأغلبية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للنقابات أو الهيئات المهنية التي هي طرف فيه وعلى أن يكون حاضراً لهذه الموافقة نصف الأعضاء<sup>(6)</sup>.

هذا فضلاً عن أجازته للمتعاقدين إبرام عقد عمل جماعي لمدة معينة أو لمدة غير معينة، وعليه إذا كان عقد العمل الجماعي محدد لمدة معينة، فلا يمكن لهذه المدة أن تتجاوز السنتين ويجوز تجديده لمدة أخرى لا تتجاوز السنتين.

(1) المادة الثانية من نفس القانون.

(2) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 157.

(3) المادة 5 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(4) المادة 6 من نفس القانون.

(5) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 166.

(6) وسام غياض، مرجع سابق، ص 167.

أما إذا لم تكن مدة العقد محدّدة، فلا يمكن أن تتجاوز مدته الأربع سنوات إذا ما تم تجديده لمدة سنتين آخرين، إلا أنّ هذا الأمر لا يحول دون إيقاف مفعول هذا العقد، إذ يمكن القيام بذلك بعد مرور 6 أشهر على الأقل من التاريخ الذي أصبح فيه ملزماً<sup>(1)</sup>.

ومن الجدير بالملاحظة هنا، أنّ هذا الوضع يشكل مبدئياً أرض خصبة لإجراء مفاوضات جماعية تؤدي إلى إنشاء عقود عمل جماعية يكون موضوعها إشراك العمال في نتائج الشركة أو أدائها أو إنشاء خطة إدارية مالية تسمح لهم بتوظيف أموالهم فيها.

## **البند الثاني: ملاءمة نظام الإيداع العمالي مع نطاق تطبيق عقد العمل الجماعي**

حدّد المشرّع اللبناني الأشخاص الذين يطبق عليهم عقد العمل الجماعي فحصرهم مبدئياً في فئتين اثنتين، هما:

1- نقابات الأجراء واتحاداتها ونقابات أرباب العمل واتحاداتها وأرباب العمل والموقعين على العقد وقت إبرامه أو الذين ينضمون إليه بعد إبرامه. وكذلك النقابات والاتحادات التي تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة ومن يحل محل أرباب العمل المتعاقدين.

2- الأجراء المنضمون لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أو لنقابة انضمت إليه بعد إبرامه. إنّ الأجراء الذين تسري عليهم أحكام هذه المادة خاضعون لأحكام عقد العمل الجماعي طوال مدته حتى ولو انسحبوا من هذه النقابات قبل نهاية مدة العقد. وتشمل أحكام هذه الفقرة أرباب العمل حتى في حال انسحابهم من النقابات أو الاتحادات أو الهيئات المهنية التي هي طرف في العقد الجماعي إذا كانوا منضمين إليها وقت إبرامه " (2).

كما أجاز أيضاً لجميع أجراء المؤسسة الخاضعة لعقد عمل جماعي الاستفادة منه ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما. هذا فضلاً عن إفساحه المجال لجميع الأجراء الذين يرتبطون بالمؤسسة بعقود فردية للاستفادة منه، لاسيما إذا كانت شروط هذه العقود الفردية دون شروط العقد الجماعي فائدة للأجراء<sup>(3)</sup>.

بالمقابل، سمح المشرّع اللبناني توسيع عقود العمل الجماعية لتشمل جميع أرباب العمل والأجراء ذوي المهنة الواحدة وذلك بناءً لطلب يقدم من نقابة الأجراء أو هيئة مهنية لأرباب العمل، أو بناءً لرغبة وزير العمل والشؤون الإجتماعية. ويشترط لتوسيع هذا العقد أن يكون قد إنقضى سنة على الأقل على تنفيذه، وأن يشمل طلب التوسيع أيضاً أغلبية الأجراء العاملين في المهنة التي يستهدفها هذا العقد. ويتوجب على وزارة العمل في هذه الحالة، أن تقوم بعرض طلب التوسيع على مؤسسات أخرى غير خاضعة للعقد الجماعي على الإطلاق، وذلك من أجل أخذ رأيها قبل استعراضه على اللجنة العليا

(1) وسام غياض، مرجع سابق، ص 167-168

(2) المادة 12 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

(3) المادة 13 من نفس القانون.

للعقود الجماعية<sup>(1)</sup>، التي يعتبر رأيها في هذا المجال استشارياً غير ملزم لوزير العمل إلا في حالة رفض التوسيع<sup>(2)</sup>.

ويعود لوزير العمل صلاحية اتخاذ القرار القاضي بالتوسيع بعد التثبت من استيفاء عقد العمل الجماعي لجميع الشروط القانونية كالكتابة والتسجيل في وزارة العمل والنشر في الجريدة الرسمية والحصول على تفويض 60% على الأقل من الأجراء اللبنانيين المعنيين وغيرها من الشروط.

وفي جميع الأحوال يجب على وزير العمل عند إصدار قراره بالتوسيع أن يقوم بنشره في الجريدة الرسمية لكي يصبح ساري المفعول<sup>(3)</sup>.

وتبعاً لما تقدم، يتبين لنا أن إمكانية إستفادة عمال مؤسسة ما من عقد عمل جماعي لم يشاركوا في توقيعه، كذلك إمكانية توسيعه بناءً لطلب يقدم من نقابة الأجراء أو هيئة مهنية لأرباب العمل أو بناءً لرغبة وزير العمل والشؤون الإجتماعية يجعل من الصعب تضمين عقود العمل الجماعية بنوداً تجيز للعمال المشاركة في نتائج شركتهم أو أدائها أو إنشاء خطط إدارتها فيها.

فمن غير المنطق مثلاً أن يستفيد عامل غير موقع على عقد عمل جماعي، موضوعه المشاركة في أرباح شركة ما، من النتائج التي إشتراك في تكوينها عمال آخرون منتمون الى نقابة أخرى كانت طرفاً في هذا العقد. كذلك، من غير المنطق إستفادة عمال غير موقعين على عقد عمل جماعي، موضوعه المشاركة في نتائج الشركة أو أدائها، من العلاوات التي سيتقاضاها عمال آخرون منتمون الى نقابة كانت طرفاً في هذا العقد وكانوا هم سبباً في تحسن أداء الشركة أو نتائجها. كما أنه لا يجوز مثلاً توسيع عقد عمل جماعي موضوعه المشاركة في نتائج شركة معينة أوفي أدائها ليشمل جميع أرباب وأجراء المهنة الواحدة...!!!

ولسدم هذه الهوة، إقترح أحد الفقهاء اللبنانيين<sup>(4)</sup> إستبدال عقد العمل الجماعي بعقد عادي آخر خاضع لأحكام قانون الموجبات والعقود، ومتضمن لمختلف البيانات الضرورية الواجب توافرها في عقود المشاركة الإلزامية " participation " أو الإختيارية " Intéressement " ، كل ذلك مع مراعاة مقتضيات النظام العام والآداب العامة. وأقترح أيضاً ضرورة تنظيم هذا العقد في أربع نسخ يحتفظ العمال ورب العمل بنسختين وتودع نسخة ثالثة لدى وزارة العمل لأجراء الرقابة على محتواها، والتثبت من ملاءمته لقواعد قانون العمل ونسخة رابعة ترسل الى وزارة المالية من أجل مراقبة العمليات المالية التي أجريت وبالتالي منح العمال وأرباب العمل إعفاءات ضريبية على الأرباح أو العلاوات.

(1) المادة 14 من نفس القانون

(2) تتألف هذه اللجنة من: أ- المدير العام لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية او من ينتدبه، رئيساً. ب- المدير العام لوزارة الاقتصاد الوطني أو من ينتدبه، عضواً. ج- ممثلان عن ارباب العمل وممثلان ملازمان، أعضاء. د- ممثلان عن الاجراء وممثلان ملازمان.

(3) المادة 17 من نفس القانون.

(4)

## الفقرة الثانية: ملاءمة نظام الإدخار العمالي مع هيئات الإستثمار الجماعي

تعتبر هيئات الإستثمار الجماعي من الوسائل المهمة والتي يمكن الإعتماد عليها لتوظيف أموال العمال من أجل تحسين قيمتها فيما لو قرر المُشرّع اللبناني إدخال نظام الإدخار العمالي في القانون اللبناني أو في حال قررت إحدى الشركات السير في تطبيقها عن طريق عقد العمل الجماعي. لذلك كان لابد من الإضاءة على هذه الهيئات المتمثلة بصندوق الإستثمار المشترك (البند الأول) وشركات الإستثمار ذات الرأسمال المتغير (البند الثاني).

## البند الأول: ملاءمة نظام الإدخار العمالي مع صندوق الإستثمار المشترك

أدخل صندوق الإستثمار المشترك الى المنظومة القانونية اللبنانية بموجب القانون رقم 2005/706 وقد عرّفه المُشرّع اللبناني على أنه "عبارة عن ملكية مشتركة بالقيم المنقولة تدار وفقاً لمبدأ توزيع المخاطر وتُمثّل هذه الملكية بحصص قابلة للتداول" (1).

ومن ميزات هذا الصندوق أنه لا يتمتع بالشمسية المعنوية لذلك يتم إنشاؤه بواسطة شركة تكلف بإدارته ووضع نظامه وهو يخضع في إنشائه أيضاً لترخيص مسبق صادر عن مصرف لبنان (2) يُمُنحه هذا الأخير - بناءً على سلطته الإستثنائية (3) - إذا تبيّن له أنه يخدم المصلحة العامة.

كما يتكون من موجودات تتألف من فئتين إحداهما تدخل في صلب موضوع نشاط هيئات الإستثمار الجماعي كالقيم المنقولة وسائر الأدوات المالية، وأخرى تتعلق بسير عملها كالسيولة والعقارات (4). وفي جميع الأحوال يعين مصرف لبنان حدها الأدنى عند إنشاء الصندوق.

هذا ويترتب على الشركة المكلفة إدارة صندوق الإستثمار إصدار حصص يكتتب بها من قبل الجمهور تتخذ شكل السندات أو الشهادات الإسمية أو لحاملها وتوقع من قبلها إما بالوسائط الآلية أو الإلكترونية وذلك وفقاً للشكل وللأصول المعمول بها في نظام الصندوق (5). كما أنها تقوم بتحديد قيمة كل حصة من خلال قسمة صافي قيمة موجودات الصندوق على عدد الحصص المصدرّة (6).

(1) المادة 4 من قانون هيئات الإستثمار الجماعي بالقيم المنقولة وسائر الادوات المالية.

M.Baderdine, Droit bancaire, 1<sup>ère</sup> éd, Dar-al-manhal el-lubnani, 1999, (2)

p.226; F. Nammour, Organismes de placements collectifs en valeurs mobilières instruments financiers, Rev. Al-Adel, 1, 2007, pp.91 s, spé. 103.

(3) الفقرة الثانية من المادة 32 من نفس القانون.

(4) المادة 35 من نفس القانون.

(5) المادة 7 من نفس القانون.

(6) الفقرة الثانية و الثالثة من نفس المادة.

بالمقابل، يتم إيداع موجودات الصندوق لدى وديع تجتمع فيه الشروط المحددة من مصرف لبنان (1) وهو يُعتبر كياناً مستقلاً عن الشركة المكلفة بالإدارة.

ويتخذ هذا الوديع شكل المصرف أو المؤسسة المالية أو أية مؤسسة أخرى (2) ويقوم بكافة الإجراءات الخاصة بالإدارة العادية لموجودات الصندوق، بما في ذلك التثبيت من أنّ عمليات البيع والإصدار وإلغاء الحصص وإعادة الشراء التي نفذت لصالحه قد تمت وفقاً للقانون ولنظامه، ومن أنّ العملية الحسابية لقيمة الحصص قد تمت أيضاً بالاستناد لأحكام هذا القانون ولنظامه. كما يقوم بالتثبيت من أنّ القيمة المقابلة للعمليات التي تجري على موجودات الصندوق قد تم تسليمها إليه خلال المهل المنصوص عليها في نظامه والتأكد كذلك من أنّ عائدات الصندوق يجري استعمالها وفقاً للغاية المحددة في نظامه. هذا فضلاً عن تنفيذ تعليمات الشركة المكلفة بإدارة الصندوق (3)، الأمر الذي يستتبع الإمتناع عن تنفيذ أية تعليمات متعلقة بالبيع أو الشراء أو إعادة الشراء الصادرة عن مالكي الحصص لكونهم لا يلعبون أي دور في إدارة الصندوق.

كذلك، لا يُسأل مالكو حصص الصندوق عن ديونه إلا بنسبة المال الذي قاموا بتقديمه (4) ولا يجوز لهم أن يطلبوا قسمته أو تصفيته (5)، والسبب في ذلك يرجع الى أنّ حقهم تجاهه لا يتعدى كونه حقا مالياً، الأمر الذي يجعلهم مجرد دائنين له. إلا أنّه في المقابل، أجاز المشرع اللبناني لمالكي الحصص تأسيس هيئة مكونة منهم تقوم بالرقابة على الصندوق وأعطاهم أيضاً الحق بالإطلاع على تقرير مفوض المراقبة (6)

وعلى هذا الأساس، يجوز للشركات اللبنانية في حال قررت إشراك عمالها في نتائجها أو في أدائها أو في خطة إدارتها المالية، أن تقوم بتوظيف أموالهم الناتجة عنها في صندوق الاستثمار المشترك.

## **البند الثاني: ملاءمة نظام الإيداع العمالي مع شركات الإستثمار ذات الرأسمال المتغير**

أدخلت شركات الإستثمار ذات الرأسمال المتغير الى المنظومة القانونية اللبنانية بموجب المرسوم الإشتراعي رقم 1998/7074 والقانون رقم 2005/706 وقد عرفها المشرع اللبناني على أنّها "عبارة عن شركة مغلقة مستوفية للشروط التالية: 1- أن تكون غايتها محصورة بتوظيف أموالها بالقيم المنقولة وسائر الأدوات المالية بهدف توزيع مخاطر الإستثمار حماية لتوظيفات مساهميها. 2- أن تكون أسهمها إسمية وقابلة للتداول. 3- أن يحظر نظامها الأساسي على المساهمين القدامى من أصحاب الأسهم الموجودة، التذرع بأي حق أفضلية، إذا قامت الشركة بإصدار أسهم جديدة أو قامت بإعادة شراء أسهمها " (7).

(1) الفقرة الأولى من المادة 14 من نفس القانون.

(2) الفقرة الثانية من المادة 14 من نفس القانون.

(3) المادة 15 من نفس القانون.

(4) الفقرة الأولى من المادة 4 من نفس القانون.

(5) الفقرة الأولى من المادة 10 من نفس القانون.

(6) المادة 3 من القرار الوسيط رقم 7074 الصادر سنة 1998

(7) المادة 20 من قانون هيئات الإستثمار الجماعي بالقيم المنقولة وسائر الادوات المالية.

ويتضح مما سبق، أنّ المُشرّع اللبناني أجاز لشركة الإستثمار أن تكوّن رأسمالها من أسهم إسمية قابلة للتداول يكتتب فيها من قبل الجمهور على أن يعين حده الأدنى من قبل المجلس المركزي لمصرف لبنان، وأن تحرر كامل قيمته نقداً لدى مصرف لبنان في خلال ستة أشهر تبتدئ من تاريخ قبول المجلس المركزي(1).

وقد سمح المُشرّع لهذه لشركة أيضاً في أي وقت، أن تصدر أسهماً جديدة أو أن تعيد شراءها وذلك بناءً على طلب مساهميتها ووفقاً لسعر يعين عن طرق قسمة القيمة الصافية لموجودات الشركة على عدد الأسهم المصدرة وبشرط منع المساهمين القدامى من ممارسة حق الأفضلية بالإكتتاب. بالمقابل، حظر المُشرّع على هذه الشركة إصدار أي من الأسهم الإسمية إلا إذا تم إيداع ما يعادل ثمن الإصدار الصافي لهذه الأسهم في حساب الشركة وعلى أن يجري ذلك ضمن المهل المنصوص عليها في نظامها المصدق عليه من قبل مصرف لبنان(2).

كما اعتبر أنّ التغييرات التي تطرأ على رأسمال هذه الشركة تتم حكماً ودون الحاجة لإستصدار قرار من قبل الجمعية العمومية للمساهمين أو من مجلس الإدارة ودون الحاجة للتقيد بأصول واجراءات النشر والتسجيل الخاصة بزيادة رأس مال الشركة المغفلة أو بتخفيضها(3). على العكس من ذلك، يتوجب على الشركة دعوة الجمعية العمومية غير العادية للإنعقاد في كل مرة يتدنى فيه رأسمالها إلى نسبة الثلثين أو الربع، من قيمته التي كان عليها عند بداية السنة المالية(4).

ومن ناحية أخرى، تُودع موجودات هذه الشركة لدى وديع واحد يحدد في نظامها الأساسي ويكون مستقل بكيانه عنها(5). وفي جميع الأحوال يجب أن تتحقق فيه الشروط المحددة من قبل مصرف لبنان(6).

ويتخذ هذا الوديع شكل المصرف أو المؤسسة المالية أو أية مؤسسة أخرى ويقوم أيضاً بإجراءات يكون موضوعها التثبيت من أن مقررات الشركة غير مخالفة لنظامها الأساسي ومن أن عمليات البيع و الإصدار وإلغاء الأسهم وإعادة الشراء الي تنفذ من قبلها أو لصالحها قد تمت بالإستناد لأحكام القانون ولنظامها الأساسي. كما يتثبت من أنّ القيمة الموازية للعمليات التي تجري على موجودات الشركة قد تم تسليمها إلى الوديع خلال المهل المنصوص عليها ومن أن إيرادات الشركة تخصص للغاية المحددة في نظامها الأساسي(7). وعلى هذا الأساس، يجوز للشركات التي إشتراك عمالها في نتائجها أو في أدائها أو في خطة إيدارها المالية أن تقوم بمكافأتهم عن طرق منحهم أسهما في شركات الإستثمار ذات الرأسمال المتغير بما يعادل قيمة النتائج التي حققوها أو الأداء الذي تحسن.

(1) الفقرة الأولى من المادة 21 من نفس القانون.

(2) الفقرة الثانية والثالثة من المادة 22 من نفس القانون.

(3) المادة 23 من نفس القانون.

(4) الفقرة الأولى من المادة 24 من نفس القانون.

(5) الفقرة الأولى من المادة 27 من نفس القانون.

(6) المادة 28 من نفس القانون.

(7) الفقرة الرابعة من المادة 27 من نفس القانون.

## خُلاصة الفصل الثاني

بختام الفصل الثاني من هذا القسم تبين لنا، أنّ المُشرِّع الفرنسي قد أجازَ للعمال بأن يُشاركوا في الحياة الإقتصادية للشركة المساهمة، إمّا عن طريق المشاركة في رأس مالها أو عن طريق المشاركة في أنظمة إدخارها، ففي الصورة الأولى، سمَّح المُشرِّع الفرنسي للعمال بأن يُشاركوا في الحياة الإقتصادية للشركة عن طريق الإكتتاب بخيارات الأسهم أو منحهم أسهماً مجانية، أو عن طريق زيادة رأس المال المخصص للمنضمين منهم الى خطة الإدخار المالية للشركة. أمّا في الصورة الثانية، فقد سمَّح المُشرِّع الفرنسي للعمال بأن يُشاركوا في الحياة الإقتصادية للشركة عن طريق المشاركة إلزامياً في نتائجها، أو المشاركة إختيارياً في نتائجها أو أدائها، أو المشاركة في خطة إدخارها المالية.

وقد أتضح لنا أيضاً بالعودة الى القانون اللبناني، أنّ المُشرِّع اللبناني لم يلحظ في أحكامه أيّاً من هذه الوسائل، مما حدا بنا الى محاولة ملاءمتها مع ما هو متوفر من وسائل في هذا القانون، أبرزها: خيارت الأسهم الممنوحة للمستخدمين في القطاع المصرفي، قواعد تعديل رأس المال في الشركة المساهمة، عقود العمل الجماعية وهيئات الإستثمار الجماعي.

## خلاصة القسم الأول

بختام القسم الأول من هذه الدراسة، تبين لنا أنه على الرغم من الغياب شبه التام لوسائل مشاركة العمال في القانون اللبناني، يبقى هذا الأخير بما فيه من وسائل، قادراً على إشراك العمال في الشركة ولو بوجه جزئي. فعلى صعيد مشاركة العمال في الهيئات الإدارية، يعتبر الجمع بين الوظيفة الإدارية وعقد العمل في الشركة المساهمة، إحدى الوسائل التي تستجيب - ولو جزئياً - لفكرة مشاركة العمال في الإدارة سيما وأنها تتفق مع أحكام القانون الفرنسي التي تجيز للمديرين - على وجه الإستثناء - أن يجمعوا بين الوكالة وعقد العمل في الشركات ذات الحجم الصغير أو المتوسط، وبشرط أن يكون عقد العمل متضمناً لتوظيف فعال وحقيقي. ولاحظنا في السياق نفسه أن المُشرّع اللبناني لم يلحظ الوجه الآخر للجمع؛ أي الجمع بين عقد العمل والوظيفة الإدارية، والذي كان من المتصور أن تتضمنه الفقرة الأخيرة من المادة 153 من ق.ت.ل المتعلقة بمنح أعضاء مجلس الإدارة عقد عمل، بحيث تنص فضلاً عن ذلك، على السماح للعمال اللبنانيين بأن يشاركوا في إدارة الشركة المساهمة، عن طريق الجمع بين عقد العمل والوظيفة الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، تبين لنا أنه من الممكن إشراك اللبنانيين في إدارة الشركة عبر تحديد نوع البيانات الواجب توافرها حصراً في نظامها الأساسي وتضمينه بنداً يقضي بإشراك العمال في الإدارة بشكل خاص. كما تبين لنا أنه من الممكن إشراك هؤلاء في إدارة الشركة عن طريق تضمين عقد العمل الجماعي بنداً يقضي بذلك، بحيث يُترك تحديد مضمون هذا العقد للأطراف ويُسمح لهم كذلك بالإشارة - في مادة قانونية منفصلة - إلى إمكانية التفاوض على إشراك العمال في الإدارة. أما على صعيد مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية، فقد حاولنا بدايةً ملاءمة هذه الهيئات مع اللجنة الإستشارية في الشركة المساهمة، وبيناً لاحقاً لطرقت مشاركة العمال فيها، وكذلك حاولنا ملاءمة هذه الهيئات مع مضمون عقد العمل الجماعي، وقد أشرنا أيضاً إلى ضرورة الحد من تداخلات المُشرّع في حياة النقابات، منذ نشأتها حتى حلها، كونها تشكل حجر الأساس في إدخال هذه الهيئات إلى التشريع اللبناني.

هذا بالنسبة لمشاركة العمال في إدارة الشركة، أمّا فيما يتعلق بمشاركة العمال في حياتها الإقتصادية، لا سيما على صعيد المشاركة في رأس مال الشركة، فقد أجاز المُشرّع اللبناني للمستثمرين في القطاع المصرفي دون غيرهم، أن يكتتبوا في خيارات الأسهم الممنوحة لهم من المصرف الذي يعملون فيه، في حين كان من المتصور توسيع هذا القانون ليشمل أيضاً العمال في الشركات المساهمة العادية.

ونظراً لذلك، فقد حاولنا ملاءمة قواعد تعديل رأس المال المنصوص عليها في القانون اللبناني مع صور مشاركة العمال في رأس المال الشركة، بإعتبار أنه يتم منحها الى هؤلاء عن طريق الزيادة أو الشراء إذا تعلق الامر بالأسهم المجانية وبخيارات الأسهم، أو عن طريق الزيادة فقط إذا تعلق الأمر بالزيادة المخصصة للعمال المنضمين إلى خطة الإذخار، كل ذلك مع إلغاء حق الأفضلية بالإكتتاب المقرر لمصلحة المساهمين القدامى، عند زيادة رأس المال، وكذلك السماح للشركة المساهمة بزيادته وإن لم يكن رأس مالها الأساسي قد حرر بالكامل؛ إذا كانت الزيادة في الحالتين مقررة لمصلحة العمال.

بالمقابل، على صعيد مشاركة العمال في نظام الإدخار العمالي، فقد حاولنا قدر الإمكان ملاءمة هذا النظام مع عقد العمل الجماعي لجهة مفهومه ونطاق تطبيقه، وعلى الرغم من كونه ملائماً لجهة مفهومه – بإعتبار أنه يُشكل أرضاً خصبةً لإجراء مفاوضات حول هذا النظام – إلا أنّ نطاق تطبيق هذا العقد يشكل عائقاً أمام العمال للإستفادة من نظام الإدخار وذلك بسبب إمكانية إستفادة عمال آخرين منه على الرغم من عدم إنضمامهم إلى نقابات موقعة على العقد التي يتضمنه، مما يقتضي إضافة فقرة الى المادة 12 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، تقضي بعدم إستفادة العمال من نظام الادخار إذا كانوا غير منضمين الى نقابات موقعة عليه. كما حاولنا ملاءمة نظام الإدخار مع هيئات الإستثمار الجماعي المنصوص عليها في القانون اللبناني، سيما وأنها تشكل وسيلةً مهمةً لتوظيف أموال العمال اللبنانيين واستثمارها في الأسواق المالية، في حال تقرر العمل بهذا النظام.

القسم الثاني  
الأثر المترتب على مشاركة العمال في الشركة المساهمة

تتبعكس مشاركة العمال في إدارة الشركة وفي حياتها الإقتصادية إيجابياً على أوضاعهم، فيصبحون على أثر ذلك أصحاب مصلحة فيها (1)، الأمر الذي يفرض عليهم مراقبة أعمالها لضمان استمراريتها وسير الأعمال فيها.

ولعل أحد أهم الأسباب التي توجب على العمال ممارسة سلطاتهم الرقابية على أعمال الشركة، هي المحافظة على وظائفهم، ذلك أن إستمرارية قيام هؤلاء بوظائفهم تكون مرتبطة بمصير الشركة، فطالما أن هذه الأخيرة مستمرة في ممارسة نشاطاتها، يبقى هؤلاء مستمرون في وظائفهم.

ومن أجل تحقيق هذه الغاية، كان لا بد على العمال من الإستفادة من السلطات الرقابية التي أقرها المشرع الفرنسي في القانون التجاري وفي قانون العمل وقانون النقد والمال الفرنسيين.

أما في لبنان، فلم يُشر المشرع اللبناني بشكل صريح الى وسائل مشاركة العمال في الشركة المساهمة، ولم يلحظ أيضاً السلطات الرقابية التي يمكن ممارستها من قبل هؤلاء، الأمر الذي دفع بنا الى المحاولة لملاءمة السلطات الرقابية المنصوص عليها في فرنسا مع ما هو موجود من وسائل في القانون اللبناني.

وبناءً على ما تقدم، سنتكلم في بادئ الأمر عن كيفية ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق الهيئات التقليدية للشركة (الفصل الأول) وعن كيفية ممارستها للسلطات الرقابية عن طريق هيئات أخرى (الفصل الثاني).

---

N.Aubert, S.Hernandez, X.Hollandts, *De la participation des salariés à l'épargne salariale: Analyse lexicale des débats parlementaires*, HAL, paris, 2017, p

(1)

## الفصل الأول

ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق الهيئات التقليدية للشركة

إنّ مشاركة العمال في حياة الشركة التي ينتمون إليها، لا يمكن أن تتحقق بصورة فعّلية إلا عن طريق إحاطتها بنفس القواعد القانونية المنظمة للسلطات الرقابية في الشركة المساهمة، وبالأخص تلك التي اعتاد المديرون والمساهمون على ممارستها في مجالسها الإدارية والرقابية وجمعياتها العمومية.

فعلى صعيد مجالس الشركة، أتاح المُشرّع الفرنسي للعمال الذين قاموا بالجمع بين عقد العمل والوظيفة الإدارية، أو للذين إنتخبوا لعضوية هذه المجالس أو عينوا فيها، أن يمارسوا بصفقتهم مديرين في الشركة أو بصفقتهم أعضاء في مجلس مراقبتها، نفس السلطات الرقابية الممارسة من قبل المديرين وأعضاء مجلس المراقبة العاديين (1).

أمّا على صعيد الجمعيات العمومية، فطالما أنّ المُشرّع الفرنسي أجاز لعمال الشركة الإكتتاب بخيارات الأسهم أو بالأسهم المجانية أو بزيادة رأس المال المخصصة لهم إذا كانوا منتمين الى خطة إدخار الشركة، فيمكن لهؤلاء أن يمارسوا بصفقتهم مساهمين في الشركة نفس السلطات الرقابية الممارسة في الجمعيات العمومية من قبل المساهمين العاديين.

وتأسيساً على ما تقدم، سنتكلم في هذا الفصل عن السلطات الرقابية التي يمارسها العمال عن طريق مجالس الشركة (المبحث الأول)، وعن السلطات الرقابية التي يمارسها هؤلاء عن طريق الجمعية العمومية (المبحث الثاني).

---

G.Auzero, D.Bugard, E. Dockès, *op.cit*, p.1564.

(1)

## المبحث الأول: السلطات الرقابية المُمارسة عن طريق مجالس الشركة

ميّز قانون التجارة الفرنسي الجديد بين الشركات المساهمة ذات البنية الإدارية التقليدية والمؤلفة من مجلس الإدارة ورئيسه – المدير العام وبين الشركات المساهمة ذات البنية الإدارية الحديثة المؤلفة من مجلس المديرين ومجلس المراقبة، فحصر مهمة الرقابة على الإدارة في النوع الأول من هذه الشركات بمجلس الإدارة، بينما في النوع الثاني أسنده الى جهازٍ خاصٍ يسمى بـ “مجلس المراقبة”<sup>(1)</sup>.

وعلى الرغم من سعي المُشرّع الفرنسي للفصل بين الوظائف الإدارية والرقابية في مجالس الشركة، فإن الوضع في الشركات المساهمة ذات البنية الإدارية التقليدية لم يكن على أحسن وجه، وذلك سببه أنّ تنظيم سلطات مجلس الإدارة، كان قائماً على الخلط بين سلطتي الإدارة والرقابة؛ إذ أنّ رئيس مجلس الإدارة المدير العام كان في آن واحد بمثابة الجهاز التنفيذي للشركة ورئيس المجلس الذي يقوم بالرقابة على هذا الجهاز أيضاً<sup>(2)</sup>.

وعلى هذا الأساس، قام المُشرّع الفرنسي بإقرار قانون التعديلات الإقتصادية الجديدة لعام 2001. فموجب هذا القانون، أُعيد تعريف سلطات مجلس الإدارة وسُمح أيضاً للشركات المساهمة الإختيار بين إمكانية فصل وظائف رئيس مجلس الإدارة (رئيس غير تنفيذي) عن وظائف المدير العام، أو الإبقاء على هذا التنظيم القديم والجمع فيما بينها<sup>(3)</sup>.

ويلاحظ من إعادة تعريف سلطات مجلس الإدارة، أنّ المُشرّع الفرنسي قد منح أعضاء هذا المجلس – بما في ذلك العمال الذي يشتركون فيه – الحق في القيام بالرقابة والتدقيق الذي يروونه مناسباً من أجل إتمام مهمتهم، الأمر الذي حتم علينا الإضاءة على الرقابة التي يمارسها العامل بصفته مديراً في مجلس الإدارة (المطلب الأول).

بالمقابل، حقق المُشرّع الفرنسي مبتغاه في النوع الثاني من هذه الشركات، بحيث أسس لتنظيم جديد يقوم على الفصل التام بين الوظائف الإدارية والرقابية وذلك من خلال إسناد مهمة الرقابة على الإدارة لمجلس المراقبة، فأصبح أعضاء هذا المجلس – بما في ذلك العمال الذي يشتركون فيه – يمارسون رقابتهم الدائمة على مجلس المديرين، الأمر الذي أوجب علينا التطرق الى الرقابة التي يمارسها العامل بصفته عضواً في مجلس المراقبة (المطلب الثاني).

R.Tay, L'exercice de contrôle dans les sociétés anonymes – étude comparée en droit en Droit libanais et Français, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies en Droit interne et international des affaires, Université libanaise, Beirut, 2017, p.16.

Ph.merle, *op.cit*, P.441-442.

Ibid.

## المطلب الأول: سلطات العامل الرقابية بصفته مديراً في مجلس الإدارة

يعتبر مجلس الإدارة من أهم الهيئات الإدارية في الشركات المساهمة، فهو يتولى إدارة شؤونها والسهر على تسيير أعمالها عن طريق إتخاذ ما يلزم من القرارات والإجراءات في سبيل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها. ونظراً لأهمية هذا مجلس باعتباره الجهاز المخول لاتخاذ القرارات وتحديد التوجهات العامة للشركة، فإن مهمة أعضاء مجلس الإدارة - بما في ذلك العمال - تقتصر على إجراء الرقابة اللازمة على إدارة رئيس المجلس عن طريق ممارستهم لحق الإطلاع (الفقرة الأولى) و كذلك من خلال الترخيص على الإتفاقات التي تبرمها الشركة مع أحد المديرين (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: رقابة العامل من خلال ممارسته لحق الإطلاع "Droit à L'information"

لكي يقوم عضو مجلس الإدارة بإبداء رأيه عن علمٍ ومعرفةٍ وبموضوعيةٍ تامةٍ، فلا بد من حصوله على جميع الوثائق والمعلومات المتعلقة بنشاط الشركة، وبالأخص تلك التي من شأنها أن تُجيزَ له المشاركة بطريقةٍ فعالةٍ في إتخاذ القرارات. لذلك، يُعتبر حق الإطلاع "Le droit à L'information" من أهم وأنجح الوسائل التي تُجيز لعضو مجلس الإدارة أن يجري رقابته على جميع العمليات التي يقوم بها رئيس المجلس (1).

وإنطلاقاً من القانون التجاري الفرنسي، يلعب حق الإطلاع دوراً مهماً على الصعيدين الإداري والرقابي في الشركة المساهمة. فعلى الصعيد الإداري، ومن أجل أن يقوم أعضاء مجلس الإدارة بتحديد توجّهات نشاط الشركة والسهر على تطبيقها (2)، يجب أن يتم إعلامهم بجميع الوثائق والمعلومات اللازمة.

ويتضح من ذلك، أن الإطلاع وعلى الرغم من كونه حقاً يمارسه أعضاء مجلس الإدارة، فهو من جهة أخرى، عبارة عن واجبٍ ملقى على عاتقهم، وبالأخص عندما يشرعون في إتخاذ قراراتٍ من شأنها أن تمس بمصلحة الشركة وبمصلحة المساهمين والغير (3). ففي هذه الحالة، يجب أن يتم إطلاعهم بطريقةٍ لا يترتب عليها إتخاذ قراراتٍ مضرّة بمصلحة هؤلاء.

أما على الصعيد الرقابي، وبالإضافة الى سهر أعضاء مجلس الإدارة على تطبيق توجّهات نشاط الشركة، أجازَ المشرّع الفرنسي لهؤلاء أن يقوموا بالرقابة والتدقيق الذي يروونه مناسباً (4)، ولاسيما من خلال إلزام رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام بأن يُرسلَ لكل عضوٍ من أعضاء هذا المجلس، جميع الوثائق والمعلومات الضرورية لإتمام مهمتهم (5).

(1) بدي فاطمة الزهراء، الرقابة الداخلية في الشركة المساهمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في قانون الاعمال، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2016-2017، صفحة 207.

(2) الفقرة الأولى من المادة لـ. 35-225 من ق.ت.ف.

(3) Le droit à l'information du Conseil d'administration et des administrateurs, p. 3 ;

[www.doc-du-juriste.com](http://www.doc-du-juriste.com)

تاريخ الدخول الى الموقع: 2019 /1/11

(4) الفقرة الثالثة من المادة لـ. 35-225 من ق.ت.ف.

Ph.merle, op.cit , p. 504.

(5)

وفي جميع الأحوال، يجب على رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام إرسال المعلومات والوثائق اللازمة الى أعضاء مجلس الإدارة قبل إنعقاد الجلسة، الأمر الذي يجعلهم على علم تام بالنقاط المدرجة على جدول أعمالها. وعلى هذا الأساس، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الشهير **Cointreau**، أنه يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أن يطلبوا الحصول - بشكل مسبق وبمهلة معقولة - على المعلومات، التي يجب أن تضعهم في موقف يؤهلهم للوفاء في مهمتهم بدراية تامة (1).

أما لجهة نطاق حق الإطلاع، فإن محكمة النقض لم تحدده بشكل دقيق، بل إعتدت في هذا الشأن صيغة واسعة جداً، بحيث اعتبرت أنه يحق لأعضاء مجلس الإدارة أن يُبلغوا مسبقاً بمشروع تقرير رئيس المجلس " **projet de rapport** "، أو بالمستندات المالية والاقتصادية المتعلقة بجدول أعمال الجلسة.

ويتضح من هذه الحيثية، أن محكمة النقض أرادت أن تجعل من نطاق حق الإطلاع مسألة يجري البت بها في كل حالة على حدة، بحيث ألفت على عاتق قاضي الأساس ضرورة البحث - في كل حالة - عما إذا كانت المستندات المطلوبة - في معرض ممارسة حق الإطلاع - ضرورية جداً لأعضاء مجلس الإدارة، وذلك من أجل السماح لهم بالوفاء في مهمتهم بدراية تامة (2).

ويجدد موقف المحكمة مبرراً، إنطلاقاً من حقيقة أن مجلس الإدارة يحتاج الى نوع من المرونة في أثناء القيام بأعماله، وبالتالي لا يبدو مناسباً أن يتم تنظيم حق أعضاء مجلس الإدارة في الإطلاع بصورة جامدة أيضاً، كما هو الحال بالنسبة لحق إطلاع المساهمين (3).

بالمقابل، يجوز للشركة المساهمة أن تقوم بتنظيم طرق وأساليب ممارسة حق الإطلاع، وذلك عن طريق إيراد تفاصيلها في متن الأنظمة الداخلية **les reglement interieurs** أو المواثيق **les chartes**. فالنظام الداخلي، هو عبارة عن مستند يُحدد من خلاله طبيعة المعلومات التي يمكن أن يمتلكها مجلس الإدارة، **منها**: المعلومات المتعلقة بحالة نشاط الشركات الرئيسة في المجموعة، أو تلك المتعلقة بجدول المديونية أو بحالة النقد، أو بالعمليات والأحداث المهمة، كما يمكن أن يضاف الى هذه المعلومات المهمة معلومات أخرى متعلقة بمجموعة مختارة من التحليلات المالية أو ببعض البيانات المنشورة من قبل الشركة. فضلاً عن ذلك، يمكن للشركة المساهمة أن تُضمن نظامها الداخلي "ميثاقاً" يلقي على عاتق أعضاء مجلس الإدارة واجب الإطلاع، وذلك عن طريق الطلب من رئيس مجلس الإدارة تزويدهم بالمعلومات التي يقدرون أنهم بحاجة إليها من أجل القيام بوظائفهم ولاسيما لمناقشة النقاط المدرجة على جدول أعمال الجلسة (4).

Com. 24. av 1990, n° 88-17.218

(1)

Le droit à l'information du Conseil d'administration et des administrateurs, p.4 ;

(2)

[www.doc-du-juriste.com](http://www.doc-du-juriste.com)

تاريخ الدخول الى الموقع: 2019/1/11

Ibid.

(3)

Ibid, p. 6-7

(4)

هذا وقد يترتب على ممارسة حق الإطّلاع، إمكانية انعقاد مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة من الناحية المدنية، ففي هذا الإطار، نصت المادة 251-225.L من ق.ت.ل على أنّ "أعضاء مجلس الإدارة يكونون مسؤولين، فردياً أو جماعياً، بحسب الحالة، تجاه الشركة أو تجاه الغير، إمّا عن مخالفة الأحكام القانونية والتنظيمية المطبقة في الشركة المغفلة، وإمّا عن مخالفة الأنظمة، وإمّا عن ارتكاب أخطاء في الإدارة".

ويتضح من نص هذه المادة، أنّ المسؤولية المترتبة على أعضاء مجلس الإدارة لا تتعقد فقط في حالة إتخاذهم لقرارات غير حذرة وبالتالي مضرّة للشركة، بل في كل مرة يُقصر فيها هؤلاء بواجب مراقبة رئيس مجلس الإدارة أثناء تنفيذه لمهمته (1). والمراقبة في هذه الحالة تتم من خلال ممارستهم لحق الإطّلاع.

وتأسيساً على ما تقدم وبالإستناد الى وسائل مشاركة العمال في مجلس إدارة الشركة المساهمة التي تناولناها بالشرح في القسم الأول (2) من هذا البحث، يمكن للعامل بصفته مديراً في مجلس إدارة الشركة المساهمة أن يقوم بالمراقبة على أعمال رئيس هذا المجلس من خلال ممارسته لحق الإطّلاع.

أمّا في لبنان، فلم يُشرّ المشرّع اللبناني الى أية أحكام قانونية تُجيز لأعضاء مجلس الإدارة أن يطلبوا الإطّلاع على وثائق ومستندات الشركة.

ومع ذلك، يرى جانب من الفقه اللبناني (3) أنه يتوجب على مجلس الإدارة التثبيت من وضع إجراءات يمكن من خلالها لأعضاء مجلس الإدارة الإطّلاع على أعمال الشركة وبالأخص تلك المتعلقة بجوانبها المالية والقانونية، ومن الأمثلة على هذه الإجراءات: السماح لأعضاء مجلس الإدارة بطلب المعلومات التي يرونها ضرورية بما في ذلك البيانات المالية المدققة من قبل مفوض المراقبة والمنصوص عليها في المادة 101 من ق.ت.ل (4) وذلك من أجل إتخاذ قراراتهم بشكلٍ لا يضر بمصلحة الشركة ولتلافي أية حالة من حالات عدم الإمتثال للأنظمة و القوانين، وكذلك ضرورة إرسال المعلومات قبل إنعقاد الجلسة بمدة معقولة لكي يتسنى لأعضاء مجلس الإدارة فرصة دراستها بتمعنٍ من أجل إتخاذ القرار الصحيح.

كما يعتبر أنه يتوجب على الشركة التثبيت من قيامها بتوفير معلومات كافية عن شؤونها لأعضاء مجلس الإدارة، وذلك بهدف السماح لهم بالقيام بواجباتهم ومهماتهم عن دراية تامة .

ونضيف بدورنا، أنّه من الممكن تحديد إجراءات ونطاق حق الإطّلاع عن طريق إيرادهم في النظام الأساسي للشركة وكذلك في النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

(1) Le droit à l'information du Conseil d'administration et des administrateurs ,p.4.

(2) أنظر بهذا الخصوص: صفحة 11 وما يليها من هذه الدراسة.

(3) الياس ناصيف، حوكمة الشركات في القانون المقارن والتشريعات العربية، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2017، ص. 355.

(4) الفقرة الأولى من المادة 174 من ق.ت.ل.

## الفقرة الثانية: رقابة العامل من خلال الترخيص على الإتفاقات المبرمة بين الشركة وأحد المديرين

نصت الفقرة الأولى والثانية من المادة 225-38 L. من ق.ت.ف على أن " كل إتفاق يعقد مباشرة أو بواسطة شخص مُسَخَّر بين الشركة وبين مديرها العام، أو أحد مديريها العامين المفوضين، أو أحد مديريها أو أحد مساهميها الذي يمتلك 10 بالمئة على الأقل من حقوق التصويت أو، مع الشركة التي تراقبها بمعنى المادة 233-3 L. من نفس القانون، يجب أن يخضع للترخيص المسبق من قبل مجلس الإدارة. ويكون الأمر كذلك، في الإتفاقات التي يكون فيها أحد الأشخاص المشار إليهم أعلاه صاحب مصلحة مباشرة ". كما أضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة ما يلي " تخضع أيضاً للترخيص المسبق الإتفاقات المعقودة بين الشركة وبين المؤسسة، إذا كان المدير العام، أو أحد المديرين العامين المفوضين، أو أحد مديري الشركة مالكاً أو شريكاً صاحب مسؤولية مطلقة أو مديراً أو عضواً في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، أو بشكل عام مديراً لهذه المؤسسة ".

ويتضح من نص هذه المادة، أنّ المُشرِّع الفرنسي قد أخضع جميع الإتفاقات المعقودة بين الشركة وبين مديرها العام، أو أحد مديريها العامين المفوضين، أو أحد مديريها، أو أحد مساهميها الذي يمتلك 10 بالمئة<sup>(1)</sup> على الأقل من حقوق التصويت، أو مع الشركة التي تراقبها بمعنى المادة 233-3 L. من نفس القانون، للترخيص المسبق. وكذلك أخضع للترخيص المسبق، جميع الإتفاقات المعقودة بين الشركة وبين المؤسسة، إذا كان مدير عام هذه الشركة، أو أحد مديريها العامين المفوضين، أو أحد مديريها مالكاً لهذه المؤسسة، أو شريكاً صاحب مسؤولية مطلقة فيها، أو مديراً (Gérant) ، أو عضواً في مجلس إدارتها، أو عضواً في مجلس المراقبة التابع للمؤسسة، أو بشكل عام مديراً (مديراً تقنياً)<sup>(2)</sup> لهذه المؤسسة، وسواء أتم ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو بواسطة شخص مسخَّر.

ويتبين أيضاً من خلال قراءتنا لمواد أخرى ذات صلة (المواد 225-43 L. و 225-39 L.) ، أنّ المُشرِّع أورد استثناءين على المبدأ المنصوص عليه أعلاه والفاضي بإخضاع جميع الإتفاقات لترخيص مجلس الإدارة المسبق، وذلك لحماية الشركة من بعض الإتفاقات الخطيرة والمضرة جداً، أو لأنها تتعلق ببعض العمليات اليومية والمعقودة بشروطٍ عادية.

وتأكيداً منه على ذلك، حظر المُشرِّع الفرنسي جميع الإتفاقات التي يكون موضوعها منح الأشخاص المشار إليهم أعلاه، قروضاً بما في ذلك الحسابات المكشوفة، سواء كانت جارية أم لا، كما حظر عليهم أيضاً الكفالات وضمانات الدفع للوفاء بتعهداتهم تجاه الغير، ماعدا الإتفاقات التي يكون موضوعها منح

(1) لم ينص المشرع الفرنسي في القانون التجاري الصادر سنة 1966 على وجوب تصديق الاتفاقات التي يعقدها المساهمون، الحائزون على 10% من حقوق التصويت، مع الشركة، بل أتى نتيجة تعديل قانوني بموجب قانون التعديلات الاقتصادية الجديد الصادر سنة 2001 ؛ أنظر P. Le cannu, Les conventions réglementées après la loi du 15 mai 2001, bull. Joly, 2001.720, n° 165; A. Couret, La prévention des conflits d'intérêts: nouveau régime des conventions, RJDA, 2002.290.

(2) Ph.merle, op.cit ,p .491.

الإعتمادات، إذا كانت الشركة تستثمر مؤسسة مالية أو مصرفية وتقوم بالعمليات المألوفة لهذه التجارة والمعقودة بشروط عادية أو إذا كانت معقودة بين الشركات في المجموعة نفسها.

وفي السياق نفسه، استثنى المُشرِّع من نطاق الترخيص، العمليات اليومية؛ أي تلك التي تقوم بها الشركة بصورة مألوفة في معرض ممارستها لنشاطها، واشترط لأجل ذلك أن تكون معقودة بشروط عادية، والمقصود بها، الشروط المعتادة التي تعقد من خلالها إتفاقات مماثلة - ليس فقط في الشركة المعنية - بل أيضاً في جميع الشركات المنتمية الى فرع النشاط الواحد (1).

بالمقابل، حدّد المُشرِّع الفرنسي الإجراءات التي تتم من خلالها عملية الترخيص، فأوجب بادئ ذي بدء على صاحب العلاقة أن يُعلم مجلس الإدارة بالاتفاقية طالما أنه قد أتصل بعلمه أنها خاضعة لشروط الترخيص (2)، من ثم أوجب في مرحلة ثانية إخضاع الاتفاقية لترخيص مجلس الإدارة المسبق مع ضرورة أن يكون هذا الترخيص معللاً، وذلك من خلال تبيان المنفعة المتحصلة للشركة منها، وبالأخص عن طريق تحديد الشروط المالية المرتبطة بها. وهنا في هذه الحالة، لا يجوز لصاحب العلاقة أن يشارك في التصويت على الترخيص المطلوب، كما لا يجوز أن يُؤخذ صوته بعين الاعتبار عند إحتساب النصاب أو الأكثرية.

وبعد الإنتهاء من هاتين المرحلتين، يقوم رئيس مجلس الإدارة بإيداء رأيه لمفوض الحسابات فيما خص جميع الإتفاقات المرخصة وذلك في خلال مهلة شهر تبتدئ من تاريخ إبرامها. وعلى أن يقوم مفوض الحسابات من بعدها بتقديم تقرير خاص حولها الى الجمعية العمومية (3). ويبقى للجمعية العمومية في مرحلة أخيرة أن تقرر - بعد تلاوة تقرير مفوض الحسابات عليها - التصديق على الإتفاقية أو رفضها.

وطالما أن العامل الفرنسي بإمكانه أن يشارك في مجلس إدارة الشركة، فيجوز له عندئذ أن يقوم بممارسة مهامه الرقابية خلال المشاركة في الترخيص على الاتفاقيات بين الشركة وأحد الأشخاص المشار إليهم أعلاه.

أما في لبنان، فقد نصت الفقرة الأولى من المادة 158 على أنه: "يخضع أعضاء ورئيس مجلس الإدارة والمدير العام والمدير العام المساعد، وكل مساهم يملك بصورة مباشرة أو غير مباشرة حقوق تصويت تزيد عن خمسة بالمائة من رأس مال الشركة، لترخيص مسبق من مجلس الإدارة يتعلق بكل او إتفاق أو التزام منوي إجراء مع الشركة، أكان العقد او الاتفاق أو التزام المذكور جاريّاً بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو تحت ستار شخص ثالث". كما أضافت الفقرة الثانية منها على أنه: " يخضع لترخيص مجلس الإدارة المسبق كل إتفاق بين الشركة وشركة أخرى، إذا كان أي من الأشخاص المذكورين في الفقرة الأولى من هذه المادة: أ- شريكاً يملك بصورة مباشرة أو غير مباشرة حقوق تصويت تزيد عن خمسة بالمائة من رأسمال تلك الشركة. ب- أو شريكاً متضامناً أو شريكاً مفوضاً في تلك الشركة مهما كانت نسبة حصصه في رأس مالها في حال كانت شركة تضامن أو شركة توصية. ج- أو مديراً لتلك الشركة أو عضواً في مجلس إدارتها".

Ph.merle, op.cit , p.492.

(1)

(2) الفقرة الأولى من المادة 40- L.225 من ق.ت.ف

(3) الفقرة الثانية و الثالثة من المادة 40- L.225 من نفس القانون

ويتضح من نص هذه المادة، أنّ المُشرّع اللبناني قد أوجِبَ على الشركات المساهمة إخضاع جميع الإتفاقات والعقود والإلتزامات المعقودة بين الشركة وبين أعضاء مجلس الإدارة، أو المدير العام، أو المدير العام المساعد، أو كل مساهم يملك بصورة مباشرة أو غير مباشرة حقوق تصويت تزيد عن خمسة بالمائة من رأسمال الشركة، لترخيص مجلس الإدارة المسبق. وكذلك أخضع للتريخيص المسبق، كل اتفاق بين الشركة وشركة أخرى، إذا كان أي من الأشخاص المذكورين في الفقرة الأولى من المادة 158 من ق.ت.ل، شريكاً يملك بصورة مباشرة أو غير مباشرة حقوق تصويت تزيد عن خمسة بالمائة من رأسمال تلك الشركة، أو شريكاً متضامناً أو شريكاً مفوضاً في تلك الشركة مهما كانت نسبة حصصه في رأسمالها في حال كانت شركة تضامن أو شركة توصية، أو مديراً لتلك الشركة أو عضواً في مجلس إدارتها. وفي جميع الأحوال، تخضع هذه الإتفاقات للتريخيص سواء أكانت قد أجريت بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو تحت ستار شخص ثالث.

ويلاحظ أيضاً أنّ المُشرّع اللبناني وعلى الرغم من إخضاعه جميع الإتفاقات المعقودة بين الشركة وبين أحد الأشخاص المشار إليهم أعلاه للتريخيص المسبق، إلاّ أنّه استثنى بالمقابل من هذا التريخيص وعلى غرار ما فعله نظيره الفرنسي، نوعين من العقود، وذلك لحماية الشركة من بعض العقود الخطيرة والمضرة جداً، أو لأنها تتعلق ببعض العقود العادية التي يكون موضوعها عمليات بين الشركة وزبائنها (1).

وتطبيقاً لذلك، حظر المُشرّع اللبناني جميع الإتفاقات أو العقود أو الإلتزامات التي يكون موضوعها إستحصال الأشخاص المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة 158 من ق.ت.ل، على قروض أو على تسهيلات أو على كفالات أو أية ضمانات تجاه الغير. غير أنه أوجِبَ في المقابل مراعاة أحكام القوانين والأنظمة الخاصة بالمصارف والأسواق المالية (2).

كما استثنى المُشرّع من التريخيص العقود العادية التي يكون موضوعها عمليات بين الشركة وزبائنها، أي تلك التي تكون داخلة في نطاق العمليات التي تهدف الى تحقيق غرض الشركة والتي تتم أيضاً بالشروط المعتادة في التعامل بين الشركة وعملائها (3).

بالمقابل، حدّد المُشرّع اللبناني الإجراءات التي تتم من خلالها عملية التريخيص، فأوجب في مرحلة أولى على الأشخاص الذين تتوفر فيهم إحدى الحالات المشار إليها أعلاه أن يعلم مجلس الإدارة بذلك وبصورة فورية وخطية وبالتفصيل (4). ومن ثم أوجب في مرحلة ثانية إخضاع الإتفاقية لتريخيص مجلس الإدارة المسبق، وذلك ضمن معقولة وقيل إنعقاد الجمعية (5).

وبعد الإنتهاء من هاتين المرحلتين، يقوم مجلس الإدارة بإبلاغ مفوض المراقبة بجميع الإتفاقات والعقود والإلتزامات المرخص بها وذلك في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ قرار التريخيص (6). وهنا في

(1) الفقرة الأولى من المادة 158 من ق.ت.ل.

(2) الفقرة الخامسة من المادة 158 من ق.ت.ل.

(3) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية - الشركة المغفلة - مجلس الإدارة، ص 268.

(4) الفقرة الثالثة من المادة 158 من ق.ت.ل.

(5) الفقرة الرابعة من المادة 158 من ق.ت.ل.

(6) الفقرة الرابعة من المادة 158 من ق.ت.ل.

هذه الحالة، يقدم مفوض المراقبة تقريره الخاص حول الإتفاقيات والعقود والإلتزامات المذكورة أعلاه مع إبداء رأيه في شأن تأثيرها على البيانات المالية للشركة، للتصويت عليها فيما بعد في الجمعية العمومية (1).

وفي جميع الأحوال، لا يجوز لصاحب العلاقة أن يشارك في التصويت على قرار الترخيص أو المصادقة. كما لا يجوز أن تؤخذ أسهمه بعين الإعتبار من أجل احتساب النصاب (2).

وهكذا فإن العامل اللبني، طالما أنّ بإمكانه أن يشارك في مجلس إدارة الشركة على ما رأيناه في القسم الأول من هذا البحث، فيجوز له عندئذ أن يقوم بممارسة مهامه الرقابية من خلال المشاركة في الترخيص على الإتفاقيات المبرمة بين الشركة و أحد الاشخاص المشار إليهم أعلاه.

### المطلب الثاني: سلطات العامل الرقابية بصفته عضواً في مجلس المراقبة

يمارس مجلس المراقبة نفس الرقابة التي يجريها مجلس الإدارة في الشركة المساهمة التقليدية، ولكن مع فارقٍ جوهريّ يتمثلُ بخروج الأعمال الإدارية من نطاق اختصاص هذا المجلس وبدخولها حصراً في صلاحية مجلس المديرين. لذلك، كان لا بد من الإضاءة على مفهوم الرقابة التي يمارسها مجلس المراقبة (الفقرة الأولى) من ثم الانتقال للحديث عن الوسائل الرقابية التي يمكن للعامل أن يستعملها لمراقبة مجلس المديرين (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: مفهوم الرقابة في مجلس المراقبة

يعتبر مجلس المراقبة من أهم الأجهزة الرقابية وأكثرها فعالية في الشركات المساهمة ذات البنية الإدارية المزدوجة. وهو أيضاً عبارة عن جهاز جماعي يخضع في تنظيمه الى قواعد قانونية مشابهة الى حد كبير للقواعد التي يخضع لها مجلس الإدارة في الشركات المساهمة ذات البنية الإدارية التقليدية ولكن مع فارق جوهري يتمثل بالاختلاف التام والواضح في المهام الممارسة من قبلهم (3).

ونظراً للأهمية الكبيرة التي يتمتع بها هذا المجلس، قام المُشرّع الفرنسي بإيلائه مهمة الرقابة الدائمة على إدارة الشركة وذلك وفقاً لما جاء في الفقرة الأولى من المادة 68-225 L. من ق.ت.ف التي نصت على ما يلي "إنّ مجلس المراقبة يمارس الرقابة الدائمة على إدارة الشركة من قبل مجلس المديرين" (4). ويتضح من نص هذه المادة أنّ المُشرّع الفرنسي قد حدّد طبيعة الرقابة التي يُجريها مجلس المراقبة

(1) الفقرة الرابعة من المادة 158 من ق.ت.ل.

(2) الفقرة الأولى و الرابعة من المادة 158 من ق.ت.ل.

(3) L. BRUNOUW, *L'exercice du contrôle dans les sociétés anonymes*, Mémoire de troisième cycle pour l'obtention du diplôme d'études approfondies, université du droit et de la santé, lille, 2003, p. 27

(4) V. j.Mestre, droit commercial, t1: activité commerciale. Structures d'entreprises, 30<sup>ème</sup> éd. LGDJ, Paris, 2018, n° 739.

بالرقابة الدائمة؛ أي تلك التي يمارسها المجلس بصورة مستمرة لا ظرفية<sup>(1)</sup>. وقد أعتبرها أيضاً من متعلقات النظام العام، وذلك من خلال إبطاله لجميع البنود المدرجة في النظام الأساسي للشركة فيما لو تبين أنها ترمي إلى الحد من هذه الرقابة<sup>(2)</sup>.

ويُستنتج من النصوص القانونية ذات الصلة، أنّ الرقابة التي يُمارسها مجلس المراقبة لا تقتصر فقط على تلك التي تجري بهدف التثبيت من قانونية إدارة مجلس المديرين ومدى توافقها مع الأحكام القانونية والنظامية، بل تمتد أيضاً لتشمل تلك التي تجري بهدف التثبيت من ملاءمة قرارات مجلس المديرين، للسياسة العامة للشركة. بمعنى آخر، يتوجب على مجلس المراقبة أن يقوم بتقييم منافع ومضار التصرفات التي يجريها مجلس المديرين ومدى تأثيرها على السياسة العامة للشركة. وفي جميع الأحوال، يجب على مجلس المراقبة ألا يتدخل في إدارة مجلس المديرين، أو أن يعرقل هذه الإدارة.

وبالإضافة إلى هذه الرقابة، يقوم مجلس المراقبة بالرقابة على قانونية الحسابات. ومع ذلك، لا يجوز مطابقة هذه الرقابة مع تلك التي يجريها مندوب الحسابات باعتبار أنّ رقابة هذا الأخير هي في الأساس محاسبية، بينما تلك التي يُجريها مجلس المراقبة هي نتيجة حتمية لرقابته على الإدارة<sup>(3)</sup>.

بالمقابل، ولكي تكون الرقابة الممارسة من قبل مجلس المراقبة صحيحة، أوجب المشرع الفرنسي على الشركات أن تُألف هذا المجلس من ثلاثة أعضاء على الأقل وثمانية عشر عضواً على الأكثر<sup>(4)</sup>. كما الرّمها أيضاً بتعيينهم إما بمقتضى نظام الشركة عند تأسيسها ولمدة لا تتجاوز الست سنوات أو بقرار من الجمعية العمومية العادية - خلال حياة الشركة - ولمدة لا تتجاوز أيضاً الست سنوات<sup>(5)</sup>.

وقد أجاز المشرع الفرنسي للشركات المساهمة تعيين أعضاء هذا المجلس من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، وفي هذه الحالة، يتوجب على الشخص المعنوي أن يقوم بتعيين ممثل دائم عنه. كما ألزمها أيضاً بوجود تضمين نظامها الأساسي بنداً يعين حداً أقصى للسن، يطبق على جميع أعضاء مجلس المراقبة أو على جزء منهم. أما في حالة غياب مثل هذا التعيين، اشترط المشرع عدم تجاوز عدد أعضاء مجلس المراقبة الذين تعدت أعمارهم السبعون عام، نسبة الثلث من بين أعضائه<sup>(6)</sup>.

وفي سياق آخر، حظر المشرع الفرنسي على الأشخاص الطبيعيين أن يتولوا - في نفس الوقت - عضوية مجلس المراقبة في أكثر من خمس شركات مركزها الأراضي الفرنسية<sup>(7)</sup>. كما حظر عليهم أيضاً الجمع

(1) L. Brunouw, op.cit, p.27.

Ibid.

(3) M.D Cruège, la dualité des organes de contrôle dans les sociétés anonymes à directoire, rev.sociétés,1975,p.421 ;L.brunouw, op.cit, p.27

(4) المادة 69-225 L من ق.ت.ف

(5) الفقرة الأولى من المادة 75-225 L من نفس القانون.

(6) المادة 70-225 L من نفس القانون.

(7) المادة 77-225 L من نفس القانون.

بين عضوية في مجلس المراقبة والعضوية في مجلس المديرين (1). غير أنه أجازَ لعمال الشركة – كما هو الحال في مجلس الإدارة – أن يُشاركوا في مجلس المراقبة وذلك عن طريق الجمع بين عضوية مجلس المراقبة وعقد العمل أو عن طريق صور المشاركة الإلزامية أو الاختيارية (2).

أضف الى ذلك، إنَّ المُشرِّع الفرنسي لم يَعدْ يشترط ضرورة توفر صفة المساهم في أعضاء مجلس المراقبة. بيد أن الأمر يكون على خلاف ذلك، إذا كان النظام الأساسي للشركة يشترط إمتلاك كل عضو من أعضاء هذا المجلس لعدد معين من الأسهم تحددهم الشركة (3).

هذا وقد أوجبَ المُشرِّع أخيراً لصحة الرقابة التي يجريها المجلس أن يقوم الأعضاء بالمداولة فيما بينهم قبل التصويت على القرارات وذلك بحضور نصفهم على الأقل (4).

### الفقرة الثانية: وسائل العمال الرقابية في مجلس المراقبة

يمارس العامل بصفته عضواً في مجلس المراقبة، الرقابة الدائمة على إدارة مجلس المديرين وذلك عن طريق ممارسته لحق الإطلاع (البند الأول)، وكذلك من خلال الترخيص على الإتفاقات المبرمة مع أحد أعضاء مجلس المراقبة أو مديري مجلس المديرين (البند الثاني).

### البند الأول: رقابة العمال عن طريق ممارسته لحق الإطلاع

أجازَ المُشرِّع الفرنسي لمجلس المراقبة أن يقوم – في جميع أوقات السنة – بالرقابات والتدقيقات التي يراها مناسبة وأن يطلع كذلك على جميع المستندات التي يراها ضرورية لإتمام مهمته (5). وأوجب أيضاً على مجلس المديرين أن يقدم الى مجلس المراقبة – مرةً على الأقل كل فصل – تقريراً يتناول فيه سير أعمال الشركة. كما ألزمه في الثلاثة أشهر التي تلي إغلاق كل سنة مالية، أن يقدم الى هذا المجلس حسابات الشركة التي يجري عرضها فيما بعد على الجمعية العمومية للتصديق عليها (6).

بالمقابل، أوجب المُشرِّع الفرنسي على مندوبي الحسابات أن يقوموا بإطلاع مجلس المراقبة – في نفس الوقت الذي يقومون فيه بإطلاع مجلس المديرين – بجميع الرقابات والتدقيقات التي قاموا بها وبجميع الأمور غير القانونية وغير الدقيقة المكتشفة منهم، وإعلامه أخيراً بالإستنتاجات التي توصلوا إليها (7). كما ألزم في حالة إجراء خبرة الإدارة، أن يتم ارسال تقرير الخبرة ليس فقط الى طالبه، بل الى مجلس المراقبة أيضاً (8).

(1) المادة L.225-74 من نفس القانون.

(2) أنظر القسم الأول من هذه الدراسة

(3) الفقرة الأولى من المادة L.225-72 من نفس القانون.

(4) المادة L.225-82 من نفس القانون

(5) الفقرة الثالثة المادة R.225-55 من نفس القانون.

(6) الفقرة الرابعة و الخامسة من المادة R.225-55 من نفس القانون.

(7) المادة L.823-16 من نفس القانون.

(8) الفقرة الرابعة من المادة L.823-16 من نفس القانون.

وبالعودة الى نص المادة L.225-68 من ق.ت.ف، يتضح أنّ المُشرّع الفرنسي لم يبيّن من خلاله، إذا كان باستطاعة أعضاء مجلس المراقبة أن يمارسوا مهامهم الرقابية بصورة جماعية فقط أم بصورة فردية أيضاً (1). غير أنّ هذا الأمر أوضح في الجواب الذي أرسلته وزارة العدل الفرنسية الى النائب الفرنسي (Le douarec) والذي جاء فيه أن الطابع الجماعي لمجلس المراقبة ليس من شأنه أن يمنع أي عضو من أعضائه من حقه في طلب جميع المستندات والملاحظات التي يقدر أنها مفيدة من أجل ممارسة مهمته الرقابية. كل ذلك مع الأخذ بعين الاعتبار للمسؤولية الشخصية التي يمكن أن يتعرضوا إليها (2).

ويضاف الى ذلك، أنّ المُشرّع الفرنسي لم يُحدّد من خلال نص هذه المادة، الوثائق التي يجوز لمجلس المراقبة أن يطلع عليها بل أوردتها بصيغة عامة، فيجوز عندئذ لهذا المجلس أن يطلع على جميع الوثائق المتعلقة بإدارة الشركة وإدارة أموالها، وبالأخص تلك المتعلقة بدفاتر الشركة التجارية.

وبما أنه يجوز لعمال الشركة أن يشتركوا في عضوية مجلس المراقبة، فيمكن لهؤلاء أن يمارسوا رقابتهم من خلال إطلاعهم على الوثائق التي يجري إعلامهم بها من قبل الأجهزة الأخرى.

## **البند الثاني: رقابة العمال من خلال الترخيص على الإتفاقات بين الشركة وأحد المديرين أو أحد أعضاء مجلس المراقبة**

إنّ إجراءات الترخيص المعمول بها من قبل مجلس المراقبة شبيهة جداً لتلك المعمول بها من قبل مجلس الإدارة، فقد نصت الفقرة الأولى والثانية من المادة ل. 225-88 من هذا القانون على أن "كل إتفاق يعقد مباشرة أو بواسطة شخص مُسَخَّر بين الشركة وبين أحد أعضاء مجلس المديرين، أو أحد أعضاء مجلس المراقبة أو، أحد مساهميها الذي يمتلك 10 بالمئة على الأقل من حقوق التصويت، أو مع الشركة التي تراقبها بمعنى المادة L.233-3 من نفس القانون، يجب أن يخضع للترخيص المسبق من قبل مجلس المراقبة. ويكون الأمر كذلك، في الإتفاقات التي يكون فيها أحد الأشخاص المشار إليهم أعلاه صاحب مصلحة مباشرة".

كما أضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة ما يلي "تخضع أيضاً للترخيص المسبق الإتفاقات المعقودة بين الشركة وبين المؤسسة، إذا كان أحد أعضاء مجلس المديرين أو، أحد أعضاء مجلس المراقبة مالكاً أو شريكاً صاحب مسؤولية مطلقاً أو مديراً أو عضواً في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، أو بشكل عام مديراً (مديراً تقنياً) لهذه المؤسسة".

ويتضح من نص هذه المادة، أنّ المُشرّع الفرنسي شمل في نطاق الترخيص المسبق جميع الإتفاقات المعقودة بين الشركة وبين أحد أعضاء مجلس المديرين، أو أحد أعضاء مجلس المراقبة، أو أحد مساهميها الذي يمتلك 10 بالمئة على الأقل من حقوق التصويت، أو مع الشركة التي تراقبها بمعنى المادة L. 233-3.

L.brunouw, op.cit, p.27 .

(1)

ibid.

(2)

من نفس القانون. وكذلك بين الشركة وبين المؤسسة، إذا كان أحد أعضاء مجلس المديرين، أو أحد أعضاء مجلس المراقبة مالكا، أو شريكاً صاحب مسؤولية مطلقة، أو مديراً (Gérant)، أو عضواً في مجلس الإدارة، أو عضواً في مجلس المراقبة، أو بشكل عام مديراً (مديراً تقنياً) (1) لهذه المؤسسة، وسواء أتم ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو بواسطة شخص مسخر.

ويتبين أيضاً من خلال قراءتنا لموادٍ أخرى ذات صلة (المواد L.225-91 و L. 225-87)، أنّ المُشرّع قد أورد استثناءين مهمين على المبدأ القاضي بإخضاع جميع الإتفاقات لترخيص مجلس الإدارة المسبق، وذلك لحماية الشركة من بعض الاتفاقات الخطيرة والمضرة جداً أو لأنها تتعلق ببعض العمليات اليومية والمعقدة بشروطٍ عادية (2).

كما حدد الإجراءات التي تتم من خلالها عملية الترخيص، فأوجب على صاحب العلاقة أن يبلغ مجلس المراقبة بالاتفاقية طالما أنه علم أنها خاضعة لشروط الترخيص (3)، كما أوجب أيضاً إخضاع الاتفاقية لترخيص مجلس المراقبة المسبق مع ضرورة أن يكون هذا الترخيص معللاً وذلك من خلال تبيان المنفعة المتحصلة للشركة منها وبالأخص تحديد الشروط المالية المرتبطة بها. وفي هذه الحالة، لا يجوز لصاحب العلاقة أن يشارك في التصويت على الترخيص المطلوب. كما لا يجوز أن يؤخذ وجوده بعين الاعتبار عند أجل احتساب النصاب أو الأكثرية.

وبناءً على ما تقدم، يقوم رئيس مجلس المراقبة بأبداء رأيه لمفوض الحسابات فيما خص جميع الإتفاقات المرخصة وذلك في خلال مهلة شهر تبندئ من تاريخ إبرامها. وعلى أن يقوم مفوض الحسابات من بعدها بتقديم تقرير خاص حولها الى الجمعية العمومية (4). ويبقى للجمعية العمومية في مرحلة أخيرة أن تقرر – بعد تلاوة تقرير مفوض الحسابات عليها – التصديق على الإتفاقية أو رفضها.

ومن هذا المنطلق، يجوز للعمال بصفتهم أعضاء في مجلس المراقبة أن يمارسوا رقابتهم من خلال مشاركتهم في الترخيص على الإتفاقية المبرمة مع صاحب العلاقة.

Ph.merle, . p 491.

(1)

op.cit

(2) انظر المطلب الأول من هذا المبحث.

(3) الفقرة الأولى من المادة L.225-88 من ق.ت.ف.

(4) الفقرة الثانية من المادة L.225-88 من نفس القانون.

## المبحث الثاني: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق الجمعية العمومية

تُعتبر الجمعيات العمومية للمساهمين مصدر السلطات في الشركة المساهمة (1)، نظراً للدور المهم الذي تلعبه على الصعيدين الإداري والرقابي.

وعلى الرغم من سيادة هذه الجمعيات وتربعتها على رأس الهرم الإداري للشركة المساهمة، لاسيما الكبيرة منها، أظهر الواقع العملي أن مجلس الإدارة هو المتحكم الفعلي والميهم على جميع أنشطة وأعمال الشركة، والسبب في ذلك كما ذكرنا سابقاً يعود إلى عزوف المساهمين عن حضور جلسات الجمعيات العمومية وقيامهم من جهة أخرى بتفويض أعضاء مجلس الإدارة عن طريق توقيع وكالات على بياض، تتيح لهؤلاء الحصول على الأغلبية المطلوبة للتصويت فيها. أضف إلى ذلك، توزيع الأسهم على عدد كبير من المساهمين وإقتصار تفكيرهم فقط على المضاربة لتحقيق الأرباح دون إبداء أي رغبة في الوقوف على طبيعة القرارات المتخذة والتأكد مما إذا كانت تصب في مصلحة الشركة أم لا، الأمر الذي أدى إلى شل رقابتها واستئثار مجلس الإدارة في إتخاذ القرارات (2).

ومن أجل كسر النمطية السائدة في تفكير المساهمين ولغايات تتعلق بإعادة إحياء دور الجمعية العمومية كمصدر للسلطات، قام المشرع الفرنسي في قانون التجارة الجديد بتطوير حق الإطلاع من أجل تحفيز المساهمين وحثهم على المشاركة في حياة الشركة. فمن جهة، عدل المشرع الفرنسي من نطاق حق الإطلاع ليصبح شاملاً للعديد من الوثائق والمستندات ومن جهة أخرى، استغل التقدم التكنولوجي الحاصل على صعيد الإنترنت، بإقراره إمكانية إطلاع المساهمين إلكترونياً (إرسال المستندات مثلاً على البريد الإلكتروني أو على الهاتف وغيرها...). كما أجاز لهم، أن يطلبوا من قبل القضاء تعيين خبير إدارة إذا تبين أن المستندات والوثائق المرسله إليهم – تطبيقاً لحق الإطلاع – غير كافية أو إذا عرضت الشركة عن إرسالها إليهم (3).

وطالما أنه يُحقق للعمال أن يشاركوا في رأسمال الشركة من خلال الإكتتاب في خيارات الأسهم أو الأسهم المجانية، أو في زيادة رأس المال المخصصة لمصلحتهم ولاسيما لأولئك المنتمين إلى خطة الإدخار المالية للشركة، فيجوز لهؤلاء بصفتهم مساهمين في الشركة أن يستعملوا نفس السلطات الرقابية العائدة للمساهم العادي وبالتالي أن يجرؤا رقابتهم على الشركة عن طريق ممارسة حق الإطلاع (المطلب الأول)، وكذلك عن طريق طلب خبرة الإدارة (المطلب الثاني).

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الجمعيات العمومية للمساهمين في الشركة المغفلة، الجزء الثاني عشر، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص.9؛ الياس ناصيف، موسوعة الوسيط في قانون التجارة – الشركات، المجلد الأول، الجزء الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، 2008، طرابلس، ص.380.  
(2) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الجمعيات العمومية للمساهمين في الشركة المغفلة، مرجع أعلاه، ص.11.

(3)

## المطلب الأول: رقابة العمال عن طريق ممارسة حق الإِطْلَاع

لكي يتمكن المساهم - بما في ذلك العامل المساهم - من المشاركة بطريقة فعالة في حياة الشركة والتصويت بالتالي على أعمال الإدارة عن دراية تامة، قام المُشرِّع الفرنسي بتطوير حق الإِطْلَاع وتحسينه ليصبح على قدم المساواة مع ما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا (1).

فمن هذا المنطلق، يجوز للمساهمين - بما في ذلك العمال - أن يمارسوا حق الإِطْلَاع من خلال الإِطْلَاع على وثائق الشركة ( الفقرة الأولى ) أو/ و من خلال توجيه أسئلة خطية إلى المديرين (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: رقابة العمال عن طريق الإِطْلَاع على وثائق الشركة

يَحُقُّ للعمال المساهمين في رأس مال الشركة المساهمة والذين أصبحوا بحكم ذلك أعضاءً في الجمعيات العمومية على إختلاف أنواعها، أن يطلّعا مؤقتاً على وثائق الشركة، وذلك خلال الفترة السابقة لإنعقاد هذه الجمعيات (2) (البند الأول)، كما يجوز لهؤلاء أيضاً أن يطلّعا في أي فترة من فترات السنة على هذه الوثائق (البند الثاني).

### البند الأول : الإِطْلَاع المؤقت

أجازَ المُشرِّع الفرنسي لجميع المساهمين - بما في ذلك العمال - أن يطلّعا على وثائق الشركة المرسلة إليهم مع أنموذج الوكالة (أولاً)، أو تلك المرسلة إليهم بناءً على طلبهم (ثانياً)، أو تلك التي توضع تحت تصرفهم في مقر الشركة (ثالثاً).

### أولاً: الوثائق المرسلة الى العمال المساهمين مع أنموذج الوكالة.

تُرسل هذه الوثائق الى جميع مساهمي الشركة - بما في ذلك العمال - بشكلٍ تلقائي؛ أي أنّ الشركة تقوم بإرسالها الى جميع مساهميها وإن لم يتقدموا بطلبٍ للحصول عليها، وذلك في الحالة التي يُطلب فيها من هؤلاء أن ينيبوا عن أنفسهم أشخاصاً آخرين من أجل التصويت في الجمعيات العمومية (3).

وعلى هذا الأساس، أوجبَ المُشرِّع الفرنسي على الشركة المساهمة أن تقوم بتضمين نماذج الوكالات المرسلة الى المساهمين، بالإضافة الى المستندات والمعلومات المنصوص عليها في المادة R.225-83 من

Ph.merle, *op.cit*, p. 599-600.

(1)

A.Constantin, *Droit des sociétés. Droit commun et droit spécial*, 3ème éd., Dalloz, 2007, pp. 45, 189, 198 s.

(2)

Y.Guyon, *Droit des affaires*, t. 1: *Droit commercial général et sociétés*, 11<sup>ème</sup> éd., Economica, 2002, p.295.

(3)

ق.ت.ف، تلك المنصوص عليها أيضاً في المادتين 81- R.225 و 82- R.225 من نفس القانون، وهي على الشكل التالي:

- جدول أعمال الجمعية، بما في ذلك نصوص مشاريع القرارات المقدمة من قبل مجلس إدارة الشركة وعند الإقتضاء، تلك المقدمة من قبل المساهمين.

- بياناً مختصراً عن وضع الشركة خلال السنة المالية المنصرمة، ويرفق بهذا البيان جدولاً يظهر نتائج الشركة خلال كل سنة من السنوات المالية الخمسة المنصرمة، أو كل سنة من السنوات المالية المنتهية منذ تأسيس الشركة.

- نموذجاً عن طلب إرسال المستندات والمعلومات المنصوص عليها في المادة 83 - R. 225 من قانون التجارة الفرنسي، يتضمن إعلام المساهم عن إمكانية الإستفادة من أحكام المادة 88- R. 225 من نفس القانون.

- نموذجاً عن طلب تصويت بالمراسلة يتضمن التذكير بالأحكام القانونية المنصوص عليها في المادة L.225-107 من قانون التجارة الفرنسي.

### ثانياً: الوثائق المرسلة الى العمال المساهمين بناءً على طلبهم

يحق لجميع المساهمين – بما في ذلك العمال – أن يطلبوا من الشركة أن ترسل إليهم، بالإضافة الى الوثائق المنصوص عليها في المادة 81- R.225 من ق.ت.ف، تلك المنصوص عليها أيضاً في المادة 83- R.225 من نفس القانون، وقد عدّها المُشرِّع على الشكل التالي:

- إسم وشهرة جميع الإداريين والمديرين العامين وأعضاء مجلس المراقبة وكذلك تُذكر عند الإقتضاء، جميع الشركات الأخرى التي يمارس فيها هؤلاء مهاماً تتعلق بالإدارة أو بالمراقبة (1).

- التقرير الصادر عن مجلس إدارة الشركة المساهمة أو مجلس المديرين وكذلك ملاحظات مجلس المراقبة عند الإقتضاء (2).

- نصوص مشاريع القرارات المقدمة من قبل مجلس إدارة الشركة أو مجلس المديرين وكذلك تلك المُقدّمة من قبل المساهمين مع بيانٍ للأسباب التي حملت على تقديمها (3).

- إسم وشهرة المرشحين وأعمارهم ومراجعهم ونشاطاتهم المهنية خلال الخمس سنوات المنصرمة وكذلك المهام والوظائف التي يشغلونها في الشركة وعدد الأسهم التي يملكونها أو يحملوها؛ إذا كان جدول أعمال

(1) البند الاول من المادة 83- R.225 من ق.ت.ف

(2) البند الرابع من المادة 83- R.225 من ق.ت.ف

(3) البند الثاني والثالث من المادة 83- R.225 من ق.ت.ف

الجمعية العمومية يتضمن تعيين أعضاء جُدد في مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، أو تجديد ولايتهم لمرّة أخرى(1).

- الحسابات السنوية، الحسابات المجمّعة، تقرير إدارة المجموعة، وجدول تخصيص النتائج المُحدّد بشكلٍ خاص لأصل المبالغ المقترح توزيعها (2).

- التقارير الصادرة عن مندوبي الحسابات؛ أي التقرير العام على حسابات الشركة السنوية والذي يُلحق به أيضاً تقرير الخبير المعين في المادة L. 225-231 من نفس القانون، وكذلك التقرير الخاص بالإتفاقات المنظمة و بالمستندات المحاسبية المؤقتة، وأيضاً التقرير الذي يضعه مندوب الحسابات في حالة وقوع أو اكتشاف كل فعل من شأنه عرقلة استمرارية استغلال الشركة (3).

- ميزانية الشركة الأخيرة مرفقةً برأي اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية (4).

- تقرير مندوب الحسابات المكلف بتخمين قيمة مال معين؛ إذا كانت الجمعية العمومية تريد أن تثبت بقرار يرمي الى استحواذ الشركة - بعد مرور سنتين على تأسيسها - على مالٍ معينٍ تُرجع ملكيته الى أحد مساهميها (5).

هذا بالنسبة الى الجمعية العمومية العادية، أمّا إذا كانت الجمعية المنعقدة هي الجمعية العمومية غير العادية، يتوجب على الشركة المساهمة بأن تُرسل الى المساهمين بالإضافة الى ما تقدم، التقارير الصادرة عن مندوبي الحسابات (6).

### ثالثاً: الوثائق الموضوعة تحت تصرف العمال المساهمين في مقر الشركة

أجأز المُشرّع الفرنسي لجميع المساهمين - بما في ذلك العمال المساهمين - أن يطلّوا خلال الخمسة عشر يوماً السابقة لموعد إنعقاد الجمعية العمومية السنوية على جميع المعلومات والمستندات المنصوص عليها في المادتين L.225-115 و R.225-83 من قانون التجارة الفرنسي وقد اشترط لهذه الغاية أن يتم الإطّلاع في مقر الشركة أو في مركزها الإداري (7).

كما أجاز لهم الإطّلاع في خلال الخمسة عشر يوماً السابقة لموعد إنعقاد الجمعية العمومية غير العادية على نصوص مشاريع القرارات المقدمة وعلى تقرير مجلس إدارة الشركة أو مجلس المديرين وعند

(1) البند الخامس من المادة R.225-83 من ق.ت.ف

(2) البند السادس من المادة R.225-83 من ق.ت.ف

(3) البند السادس من المادة R.225-83 من ق.ت.ف

(4) المادة L.2323-74 من ق.ع.ف.

(5) البند السابع من المادة R.225-83 من ق.ت.ف

(6) البند الثامن من المادة R.225-83 من ق.ت.ف

(7) المادتان R. 225 -89 و R.225 -91 من ق.ت.ف

الإقتضاء على تقرير مندوب الحسابات (1)

وفي السياق نفسه، يجوز للعمال المساهمين الإطلاع أيضاً على الوثائق التالية:

- لائحة بأسماء مساهمي الشركة (2).

- المبلغ الإجمالي لبدلات الاتعاب المدفوعة لكل مندوب من مندوبي الحسابات (3).

- خلاصة عن المحضر المتضمن إختيار مجلس الادارة لطريقة من إثنين في ممارسة الإدارة العامة. والمقصود بذلك، إختيار المجلس إما الجمع بين وظيفتي رئيس مجلس الإدارة والمدير العام أو الفصل بينهما (4).

وفي جميع الاحوال، يتم الإطلاع إما من خلال المساهم نفسه أو عن طريق توكيل شخصاً آخر للقيام بذلك ويمكنه لأجل هذه الغاية الإستعانة بخبير (5).

## البند الثاني : الإطلاع الدائم

يحق لكل مساهم من مساهمي الشركة – بما في ذلك العمال – أن يطلع في أي فترة من فترات السنة على المستندات المنصوص عليها في المادة 115- 225 L والتي كانت موضوعة تحت تصرف المساهمين قبل إنعقاد الجمعيات العمومية المتعلقة بالسنوات المالية الثلاث الأخيرة. وقد اشترط المشرع الفرنسي لهذه الغاية أن يتم الإطلاع في مقر الشركة أو في مركزها الإداري.

كما أجاز لهم في الإطار نفسه الإطلاع على محاضر الجلسات وأوراق الحضور المتعلقة بالجمعيات العمومية (6).

هذا وبالعودة الى نص المادة 115- 225 L من قانون التجارة الفرنسي، يتضح أنّ المشرع قد عدد الوثائق التي يجوز للمساهمين أن يطلعوا عليها في مقر الشركة، وهي على الشكل التالي:

- الحسابات السنوية ولائحة بأسماء أعضاء مجلس الإدارة أو مجلسي المديرين والمراقبة وعند الإقتضاء الحسابات المجمعة.

- التقارير الصادرة عن مجلس الإدارة أو مجلسي المديرين والمراقبة – حسب الحالة – والتقارير الصادرة عن مندوبي الحسابات التي أرسلت الى الجمعية العمومية.

(1) الفقرة الثانية من المادة 89- 225 R من ق.ت.ف.

(2) المادة 116- 225 L و 90- 225 R و 91- 225 R من ق.ت.ف.

(3) المادة 3- 820 L من ق.ت.ف.

(4) المادة 93- 225 R من ق.ت.ف.

(5) المادة 94- 225 R من ق.ت.ف.

(6) المادة 117- 225 L من ق.ت.ف.

- النصوص المتعلقة، عند الإقتضاء، بمشاريع القرارات المقترحة مع بيان لأسبابها وكذلك المعلومات المتعلقة بمرشحي مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة - حسب الحالة.

- المبالغ الإجمالية - المصدقة بشكل دقيق من مندوبي الحسابات - عن الأجر المدفوعة الى أكثر خمسة أو عشرة أشخاص تقاضياً للأجر وذلك اعتماداً على ما إذا كان عدد عمال الشركة يزيد عن المئتين أم لا.

- المبالغ الإجمالية - المصدقة من مندوبي الحسابات - عن المدفوعات الحاصلة في إطار تطبيق الفقرة الأولى والرابعة من المادة 238 من القانون العام الفرنسي للضرائب.

وفي جميع الأحوال، يحق للمساهمين في حالة إمتناع الشركة كلياً أو جزئياً عن إرسال المستندات المشار إليها أعلاه، ان يطلبوا من رئيس محكمة التجارة أن يصدر أمراً مستعجلاً يقضي من خلاله بالزام الشركة الممتنعة إبلاغ المساهمين بالمستندات المطلوبة منهم تحت طائلة الغرامة الإكراهية، كما يمكن في الإطار نفسه اعتبار الجمعية العمومية باطلة إذا لم يتمكن أي من المساهمين من ممارسة حقه في الإطلاع على وثائق الشركة<sup>(1)</sup>.

أما في لبنان، فقد أجازَ المُشرِّع اللبناني في المادة 197 من ق.ت.ل لجميع المساهمين وأصحاب السندات أن يطلِّعوا في مركز الشركة أو من خلال وسيلة إلكترونية خاصة معتمدة من قبل الشركة على: "

- المستندات المنصوص عليها في البنود 1 الى 5 من المادة 101 من هذا القانون.  
- قائمة المساهمين "

كما أجاز لهم أن يأخذوا أو يطلبوا على نفقتهم نسخاً عن جميع الوثائق المتقدم ذكرها.

وبالعودة الى أحكام المادة 101 من ق.ت.ل، يتضح أنه يحق لجميع مساهمي الشركة وأصحاب السندات أن يطلِّعوا على الوثائق التالية: "

- تقرير مفوضي المراقبة المرفق به البيانات المالية الإفرادية للسنة المنصرمة المعدة وفقاً للمعايير المحاسبية المرعية الإجراء، لا سيما الميزانية العمومية، بيان النتيجة، بيان التغيير في حقوق المساهمين وإيضاحات حول البيانات المالية .

- تقرير مفوضي المراقبة المرفق به البيانات المالية المجمعة للسنة المنصرمة المعدة وفقاً للمعايير المحاسبية المرعية الإجراء .

- تقرير مفوضي المراقبة الخاص وفق احكام المادة 158 من هذا القانون.

- تقرير مجلس الادارة عن اعمال الشركة للسنة المنصرمة .

- تقرير مجلس الإدارة وفق احكام المادة 158 من هذا القانون "

وفي السياق نفسه أوجب المُشرّع على مجلس الإدارة أن ينظم، بالإضافة الى الوثائق المالية المشار إليها في المادة 101 من ق.ت.ل، تقريراً حول وضع الشركة ونشاطها خلال السنة المنتهية لتقديمه الى المساهمين قبل خمسة عشر يوماً من تاريخ إنعقاد الجمعية العمومية. وقد أوجب أيضاً تضمين هذا التقرير المواضيع التالية:

- وضع الشركة ونشاطها خلال السنة المنتهية.
- نتائج هذا النشاط.
- التقدم المحرز والمشاكل المواجهة.
- التطور المتوقع لوضع الشركة.
- تبيان المخاطر.
- العمليات المهمة التي طرأت بين تاريخ نهاية السنة وتاريخ انعقاد الجمعية العمومية "

وعلى هذا الأساس، إذا قرر مديرو الشركة إشراك العمال في رأس مالها عن طريق منحهم خيارات أسهم أو أسهماً مجانية، أو إذا قرر أحدَ العمال اللبنانيين المشاركة في رأس مالها عن طريق الإكتتاب بأسهمها، فيحق لهؤلاء بصفتهم مساهمين في الشركة الإطلاع على جميع الوثائق المتقدم ذكرها.

وبعد دراستنا للرقابة التي يمارسها العمال عن طريق الاطلاع على وثائق الشركة، ننتقل في الفقرة الثانية لدراسة الرقابة التي يمارسها هؤلاء عن طريق توجيه الأسئلة الخطية باعتبارها وسيلة من وسائل الاطلاع الإضافية.

### الفقرة الثانية: رقابة العمال عن طريق توجيه الأسئلة الخطية الى المديرين

إنَّ توجيه الأسئلة الخطية الى المديرين يُعدُّ من أهم وأحدث الوسائل التي أتى بها قانون التجارة الفرنسي الجديد بحيثُ أجازَ للمساهمين - بما ذلك العمال - أن يُناقشوا جميع النقاط المسجلة في جدول أعمال الجمعية العمومية، ويتم ذلك عن طريق توجيه أسئلة خطية الى المديرين في الأحوال العادية، أي أثناء إنعقاد الجمعية العمومية (البند الأول).

بالمقابل، أجازَ المُشرّع للمساهمين في الأحوال غير العادية - أي عند إكتشاف أو وقوع " كل فعل من طبيعته أن يعرقل إستمرارية إستغلال الشركة " - أن يطرحوا أيضاً على المديرين مرتين في السنة أسئلةً خطيةً (البند الثاني).

## البند الأول: توجيه الأسئلة الخطية في الأحوال العادية

يَتَضَحُّ من نص الفقرة الثالثة من المادة 108-225 L. من ق.ت.ف، أنَّ المُشَرَّع الفرنسي قد منح كل مساهمٍ من مساهمي الشركة المغفلة، حقاً شخصياً يتمثلُ بطرح أسئلةٍ خطيةٍ على مديري الشركة، الذين يتوجب عليهم في المقابل، أن يُجيبوا عليها أمام جميع المساهمين الحاضرين في الجمعية العمومية.

ويتميز هذا الحق من جهة، بأنه يسمح للمساهمين أن يمارسوا رقابتهم على إدارة الشركة ومن جهة أخرى، بأنه يُفسح المجال أمامهم للحصول على معلوماتٍ إضافيةٍ من مديري الشركة، أو على أجوبةٍ أكثر دقةً واكتمالاً من تلك المحصول عليها شفاهة أثناء انعقاد الجمعية العمومية (1). وهو بما أنه يرمي، بحسب الإجتهد الفرنسي (2)، الى إشراك العمال في حياة الشركة، فلا يجوز بعد ذلك أن يتم إستعماله من أجل تحقيق أهدافٍ غريبةٍ عن مصلحتها.

ولغاياتٍ تتعلق بتنظيم هذ الحق، فَرَضَ المُشَرَّع الفرنسي على الشركات تضمين كل دعوة توجه من أجل حضور جلسة إجتماع الجمعية، عنواناً إلكترونياً مخصصاً لاستقبال الأسئلة الخطية التي توجه من قبل المساهمين (3).

كما اشترط على المساهمين ضرورة إرسال الاسئلة الخطية إلى مقر الشركة عن طريق كتاب مضمون مع إشعار بالإستلام موجه إلى رئيس مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، أو عن طريق رسالة إلكترونية إلى العنوان المبين في الدعوة وذلك في موعدٍ لا يتجاوز اليوم الرابع من أيام العمل السابقة لموعد إنعقاد الجمعية العمومية (4).

ومن أجل الوقوف على فعالية هذا الحق وتعزيز مصلحة المساهمين في اللجوء إليه، كان لا بد من الإجابة على النقاط القانونية التالية:

أولاً – فيما يتعلق بوجوب إرتباط الأسئلة المطروحة على المديرين بجدول أعمال الجمعية.

نصت الفقرة الثالثة من المادة 105-225 L. من قانون التجارة الفرنسي على أن الجمعية لا يمكن أن تتداول على مسألة ما إلا إذا كانت هذه الأخيرة مسجلة على جدول أعمالها. ويتضح من خلال ذلك أن الأسئلة الخطية المطروحة على المديرين من قبل المساهمين يجب أن تكون مرتبطة بجدول أعمال الجلسة (5).

---

(1) F.Anoukaha, J. Nguebou Toukamet P.-G. Pougoué, Sociétés commerciales et G.I.E., Programme de formation en ligne avec le soutien du fonds francophone des inforoutes, [www.ohada.com](http://www.ohada.com), 2003, p. 25, ; J. Mestre et M.-E.Pancrasi, Droit commercial. Droit interne et aspects de droit international, 26<sup>ème</sup> éd., L.G.D.J, 2003, p. 803.

(2) Trib. com. paris, 11 mai 2004, 2<sup>ème</sup> ch, n° 03/78521 .

(3) المادة 73 - R.225 من ق.ت.ف

(4) المادة 84 - R.225 من ق.ت.ف

(5) الفقرة الثالثة من المادة 105 - L.225 من ق.ت.ف

ثانياً – فيما يتعلق بالجهة المخولة تلقي الأسئلة.

إنّ الجهة المخولة تلقي الأسئلة الخطية المطروحة من قبل المساهمين أثناء انعقاد الجمعية هي الشخص الذي يرأس هذه الجمعية والذي يكون بالمقابل ملزماً من حيث المبدأ بالإجابة على هذه الأسئلة. أما في حالة الفصل بين رئاسة المجلس وبين الإدارة العامة، فإن رئيس المجلس يكون ملزماً بإعطاء الإجابة من خلال الإدارة العامة (1).

ثالثاً – فيما يتعلق برفض المديرين الإجابة عن الأسئلة.

يقضى الإجتهد الفرنسي بأن واقعة رفض الإجابة عن الأسئلة الخطية المطروحة من قبل المساهمين أثناء انعقاد الجمعية، تشكل طارئاً من طوارئ الجلسة التي من شأنها أن تؤدي الى عزل رئيس الجمعية واستبداله بشخص آخر (2).

رابعاً – فيما يتعلق بإمكانية انعقاد مسؤولية المساهم عن الأسئلة المطروحة من قبله.

إنّ الأسئلة الخطية الموجهة الى المديرين من قبل المساهمين قد تتضمن في بعض الأحيان تلميحات مغرضة، أو بشكل عام، كلمات تنال من شخصهم أو كرامتهم. في هذه الحالة، يجوز للمديرين أن يتقدموا ضد هؤلاء بشكوى جزائية أمام المرجع المختص، أو من خلال ممارسة الحق في إقامة الدعوى المدنية وفقاً لقواعد القانون العام من أجل التعويض عن الأضرار التي أصابتهم.

## البند الثاني: توجيه الأسئلة الخطية في الأحوال غير العادية " En cas d'alerte "

أجازَ المُشرِّع الفرنسي لكل مساهمٍ يُمثِّلُ خمسةً بالمئة من رأس مال الشركة، أو لمجموعةٍ من المساهمين يُمثِّلون خمسةً بالمئة منه، أو لكل جمعية تستجيب للشروط المنصوص عليها في المادة L.225-110 من قانون التجارة الفرنسي، أن يطرحوا مرتين في السنة المالية، على رئيس مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، أسئلةً خطيةً تتناول كل فعل من طبيعته أن يعرقل إستراتيجية إستغلال الشركة (3).

بيد أنه فرَضَ بالمقابل، على رئيس مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، الإجابة خطياً على هذه الأسئلة، وذلك في مهلة شهرٍ من تاريخ طرحها، كما فرَضَ عليه أيضاً ضمن المهلة نفسها، أن يقوم بإرسال نسخة عن الأسئلة المطروحة عليه مع أجوبتها الى مفوض المراقبة (4). ومن الجدير بالملاحظة في هذا المجال، هو أن الإجابة المتوقعة من رئيس مجلس الإدارة أو مجلس المديرين – في حالة إكتشاف أو وقوع

(1) J.-P Bouère., P.-D.G. ou président et directeur général?, in Bull. Joly sociétés, n° 7, 2001, pp. 695 s., spéc. p. 714.

(2) L.-D.M. Tshibende, *L'information des actionnaires, Source d'un contre-pouvoir dans les sociétés anonymes de droit français et du périmètre OHADA*, Presses univéristaires d'aix-marseille, Marseille, 2009, p.119.

(3) المادة 232 - L.225 من ق.ت.ف

(4) المادة 164 - R.225 من ق.ت.ف

فعل من طبيعته أن يعرقل إستمرارية إستغلال الشركة - لا يجب أن تقتصر على مجرد شرح أو وصف لتلك الأفعال أو حتى إنكارها، بل يجب - لاسيما إذا كانت هذه الأفعال تشكل خطراً جسيماً على إستمرارية نشاط الشركة - أن تشمل جميع الإجراءات الرامية الى المحافظة على الوضعية الإقتصادية والمالية لهذه الشركة، وبالتالي ضمان استمراريته(1).

وفي جميع الأحوال، يتوجب على المساهم إذا أراد الحصول على الأجوبة المناسبة لأسئلته أن يرسلها الى الجهاز الإداري الذي يناط به القيام بالأعمال الاعتيادية للشركة، والذي يمكنه كذلك - بناءً على المستندات العائدة للشركة وبفضل علمه بجميع أعمالها وبنشاط فرعه - أن يقوم باتخاذ القرارات المتعلقة بحاضر الشركة ومستقبلها. وبالرغم من قيام المُشرّع الفرنسي بتحديد هذا الجهاز على أنه رئيس مجلس الإدارة، إلا أنه أغفل في المقابل تحديده لهذا الجهاز في حالة الفصل بين رئاسة مجلس الإدارة وبين وظيفة المدير العام، مما أدى الى تعقيد الأمور على المساهم بدلاً من تسهيلها عليه. لذلك، اعتبر الفقه الفرنسي أن عدم تحديد المُشرّع للجهة المخولة تلقي الأسئلة الخطية من قبل المساهمين في حالة الفصل بين رئاسة مجلس الإدارة وبين المدير العام هو أمراً مؤسفاً (2) وغير مفهوم (3).

إن هذا الوضع دفع بأحد الفقهاء إلى محاولة تحديد الجهة المسؤولة عن تلقي الأسئلة الخطية في حالتها الجمع بين رئاسة مجلس الإدارة وبين المدير العام، أو الفصل بينهما.

ففي الحالة الأولى، يعتبر رئيس مجلس الإدارة المسؤول عن الإدارة العادية للشركة بصفته مديرها العام، الأمر الذي يجعل منه الجهاز المناسب لتلقي الأسئلة والإجابة عنها بصورة واضحة ودقيقة. أمّا في الحالة الثانية، وبالرغم من أن رئيس مجلس الإدارة هو المخول أيضاً لتلقي الأسئلة المطروحة من قبل المساهمين، فيتوجب على هذا الأخير أن يقوم بإرسال هذه الأسئلة الى المدير العام نظراً لكونه يمثل الجهاز الذي باستطاعته ان يزود المساهمين بأجوبة تتناول السير الحقيقي لأعمال الشركة (4).

**أما في لبنان،** فبالرغم من عدم إجازة المُشرّع اللبناني للمساهمين أن يطرحوا - في الأحوال العادية أو غير العادية - أسئلة خطية على رئيس مجلس الإدارة، بإعتبار أنّ المادة 197 من ق.ت.ل بنصها القديم والجديد، لم تُشر بصريح العبارة عما إذا كان يحق للمساهمين أن يطرحوا أسئلة على أعضاء مجلس الإدارة أو إذا كان الإطلاع على الوثائق المنصوص عليها في هذه المادة يعطيهم حق توجيه الأسئلة أثناء إنعقاد الجمعية العمومية وقبل التصويت على القرارات في سبيل إقرارها، إلا أنّ البعض يرى، أنه يحق للمساهمين أثناء إنعقاد الجمعية العمومية أن يناقشوا الوثائق والمستندات التي إطلعوا عليها في المادة 197 من ق.ت.ل، وعلى مجلس الإدارة بالمقابل أن يرد على هذه المناقشات والأسئلة ولكن بشرط أن لا يعرض مصلحة

(1) L.-D. M. Tshibende, *op.cit*, p 104-105.

(2) J. Mestre et D.Velardocchio, Les réformes du droit des sociétés commerciales dans la loi « nouvelles réglementations économiques » du 15 mai 2001, Lamy sociétés commerciales, n° 136, 2001, pp. 1 s., spéc. p. 5.

(3) P. Le cannu, Droit des sociétés, 2<sup>ème</sup> éd., Monchrestien, 2003, p. 400.

(4) L.-D. M. Tshibende, *op.cit*, p 105.

الشركة للخطر<sup>(1)</sup>.

وبعد دراستنا للرقابة التي يجريها العمال عن طريق ممارسة حق الإطلاع، ننتقل في المطلب الثاني لدراسة الرقابة التي يمارسها هؤلاء عن طريق طلب خبرة الإدارة باعتبارها إحدى الوسائل المعززة لحق الإطلاع.

## المطلب الثاني: رقابة العامل عن طريق طلب خبرة الإدارة

تعتبر خبرة الإدارة من أهم وأحدث الوسائل التي أتى بها قانون التجارة الفرنسي الجديد لعام 1966.

وعلى الرغم من أنّ تطبيق هذه الوسيلة في بداياته كان مقتصرًا على المساهمين الذين يشكلون الأقلية في الشركة، إلا أنّ هذا الوضع تغير فيما بعد، ولاسيما بعد إقرار القانون رقم 84-148 الصادر بتاريخ 1 أذار لعام 1986، فموجب هذا القانون أصبح بإمكان جميع المساهمين في الشركة – وليس الأقلية فقط – أن يطلبوا تعيين خبير إدارة من أجل التثبت من صحة بعض العمليات الإدارية المنفذة من قبل الأجهزة الإدارية المختصة.

وبناءً على ما تقدم، سنتكلم في هذا المطلب عن شروط طلب خبرة الإدارة (الفقرة الأولى)، من ثم سنتنقل للحديث عن مهام خبير الإدارة (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: شروط طلب خبرة الإدارة

اشترط المشرع الفرنسي على المساهمين الراغبين في اللجوء الى القضاء من أجل طلب خبرة الإدارة، أن يكونوا قد طرحوا في بادئ الأمر على رئيس مجلس الإدارة أو مجلس المديرين أسئلةً خطيةً حول عملية أو عدة عمليات إدارية، ولكنهم لم يحصلوا في المقابل وضمن مهلة شهر من تاريخ طرحها، على أجوبةٍ عليها، أو، في حالة حصولهم على هذه الأجوبة، إذا تبين لهم عدم كفاية العناصر المكونة لها<sup>(2)</sup>.

وعلى الرغم من أنّ الإجتهد الفرنسي كان يقضى – في بدايات تطبيقه للمادة L. 225-231 من ق.ت.ف – بأنّ تعيين خبير الإدارة غير مرتبط بثبوت إستعمال طالب الخبرة لجميع وسائل الإعلام الأخرى، إلاّ أنّه عاد لاحقاً في العديد من قراراته، واعتبر أنّ تعيين خبير الإدارة متوقف على قيام طالب الخبرة باستعماله مسبقاً لجميع وسائل الإعلام الأخرى. ففي هذا الإطار، قضت محكمة الإستئناف الفرنسية برفض طلب توسيع مهمة خبير الإدارة المعين سابقاً من قبل محكمة الدرجة الأولى، ذلك لأنّ طالبي الخبرة لم يطرحوا مسبقاً – قبل تقديمهم لطلب التوسيع أمام محكمة الإستئناف – على رئيس مجلس الإدارة أو

(1) الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية – الجمعيات العمومية للمساهمين في الشركة المغفلة، مرجع سابق، ص 145.

(2) الفقرة الثانية من المادة L.225-231 من ق.ت.ف.

مجلس المديرين أسئمة خطية حول العمليات الجديدة المطلوب ضمها الى طلب التوسيع(1).

وفي الإطار نفسه، قضت محكمة الإستئناف الفرنسية في إحدى قراراتها، بأنَّ الأسئلة الخطية المطروحة من قبل طالبي الخبرة على المديرين والتي تتناول إحدى العمليات الإدارية، تعتبر شرطاً مسبقاً من شروط قبول طلب الخبرة المقدم أمام قاضي الأمور المستعجلة(2).

ولعلَّ من أبرز الاهداف التي حملت على الأخذ بهذه الواجهة، إتجاه إرادة المُشرِّع نحو تشجيع الحوار بين المساهمين وبين المديرين قبل اللجوء لطلب الخبرة أمام القضاء وكذلك من أجل كبح جماح بعض المساهمين وثنيتهم عن استعمال خبرة الإدارة كوسيلة للضغط على المديرين(3). وبالرغم من صوابية هذه الواجهة، كان الفقه في السابق ينتقدها ويصفها على أنها ليست سوى مساراً ينطوي على الكثير من العقبات والإثباتات الدقيقة(4) وكذلك على أنها مضيعة للوقت(5).

بالمقابل، قام المُشرِّع الفرنسي بتخفيض النسبة المئوية المطلوبة لتقديم خبرة الإدارة أمام القضاء من عشرة بالمئة الى خمسة بالمئة، فاشترط من أجل تقديمها إمتلاك المساهمين خمسة بالمئة من رأس مال الشركة، ويتم ذلك سواء أكانت هذه النسبة مملوكة من قبل مساهم واحد، أو من قبل مجموعة من المساهمين أو من قبل جمعية المساهمين؛ إذا تعلق الأمر بشركة مغلقة مسجلة في البورصة. ولعلَّ ما حمل المُشرِّع على تخفيض هذه النسبة، رغبته في تسهيل الشروط التي يجوز من خلالها للمساهمين أن يمارسوا رقابتهم على أعمال الشركة وكذلك تعزيز الحماية المقررة لهؤلاء لاسيما الأقلية منهم(6).

هذا فضلاً عن توسيعه نطاق ممارسة هذا حق، فلم يعد بعد الآن مُقتصرًا على العمليات المنفذة فقط من قبل الشركة التي ينتمون إليها، بل أيضاً على العمليات المنفذة من قبل الشركات الخاضعة لرقابة شركتهم، ذلك وفقاً للشروط التي قضت بها المادة 3-233 L. من ق.ت.ف. ويتضح مما تقدم، أنَّ المُشرِّع الفرنسي أراد - من خلال توسيعه لحق طلب خبرة الإدارة - حماية المساهمين من التجاوزات المرتكبة من قبل المديرين في إطار وضعهم للإستراتيجيات الصناعية والتجارية والمالية على صعيد المجموعة(7).

وبالعودة الى نص المادة 231-225 L. من ق.ت.ف، يتبين أنَّ المُشرِّع الفرنسي قد ضيق نطاق

---

C.A. Versailles, 23 octobre 2002, n° 02/05235. (1)

C.A. Paris, Ch.14<sup>eme</sup> 26 mars 2003, n° 02/20751. (2)

Le Cannu (P.), Droit des sociétés, 2<sup>eme</sup> éd., op.cit., p. 560. (3)

Le Cannu (P.), Eléments de réflexion sur la nature de l'expertise judiciaire de gestion, (4)

in. Bull. Joly sociétés, 1988, pp. 553 s., spéc. p.

557.

A.Cerati-Gauthier, La nouvelle expertise de gestion assure-t-elle une meilleure (5)

information aux actionnaires minoritaires?, petites affiches, n° 69,pp.4, spéc. p. 5.

L.-D. M. Tshibende, op.cit, p 133. (6)

I.URBAIN-PARLEANI, Expertise de gestion et expertise in futurum, in La (7)

responsabilité civile des dirigeants sociaux, Actes du colloque organisé par la faculté de droit de l'Université René-Descartes (le 16 décembre 2002), Rev. sociétés, n° 2, 2003, pp. 223

s.

تطبيق خبرة الإدارة حاصراً إياها بعملية واحدة أو بعدة عمليات إدارية، فلا يجوز أن يكون لطلب خبرة الإدارة طابعاً عاماً أو يشمل في طياته جميع العمليات الإدارية (1)، أو يتجه نحو التشكيك في قانونية وصدق حسابات الشركة الداخلة في الأصل ضمن إختصاص مفوض المراقبة (2).

ويلاحظ في هذا الصدد، أنّ المُشرّع الفرنسي أعتمد في تحديده للعمل الإداري المفهوم الضيق، فعملاً بهذا المفهوم، لا يعتبر عملية إدارية إلاّ العمليات المنفذة من قبل الأجهزة الإدارية المحضّة، كمجلس الإدارة أو مجلس المديرين أو رئيس مجلس الإدارة -المدير العام أو المدير العام أو المدير العام المساعد. وعلى العكس من ذلك، إن العمليات التي تتداول عليها الجمعية العمومية، كمداولتها مثلاً على قرار زيادة رأس مال الشركة، لا تصلح لأن تكون موضوعاً لطلب خبرة الإدارة.

وفي السياق نفسه، اشترط الإجتهد الفرنسي من أجل قبول طلب خبرة الإدارة المقدم أمام القضاء، أن يكون مصحوباً بقرائن مُحدّدة بشكلٍ كافٍ ومولدةً للشك حول إحدى العمليات الإدارية.

ومن أبرز القرائن المولدة للشك حول قانونية بعض العمليات الإدارية:

- عدم إتخاذ المديرين إجراءات استثنائية من أجل تحصيل ديون الشركة (3).
- القرار المتخذ من قبل أغلبية المساهمين في الجمعية العمومية والذي يرمي الى التنازل عن مجموع أصول الشركة (4).
- عدم الترخيص المسبق لإتفاقية موقعة بين شركتين إذا كان رئيس مجلس الإدارة - المدير العام للشركة الأولى هو مدير الشركة الثانية (5).

ويبقى أن نشير أخيراً، الى أنّ طلب خبرة الإدارة يجب أن يقدم أمام رئيس محكمة التجارة بصفته قاضياً للأمر المستعجلة وبالتالي عليه أن يبت بهذا الطلب بصورة مستعجلة (6).

## الفقرة الثانية: مهام خبير الإدارة

إنّ مهمة خبير الإدارة المكلف من قبل القضاء، تقتصر على وضع تقرير حول العمليات الإدارية (7) المشكوك بصحتها من قبل المساهمين.

ولكي ينفذ الخبير مهمته بطريقة فعالة، أوّجّب المُشرّع الفرنسي على القاضي أن يقوم بتحديد مدى هذه المهمة من خلال تعيينه للعمليات المشمولة بالتحقيق. وفي جميع الأحوال، إنّ التحقيقات التي يجريها خبير

Com, 14 fév 2006, n° 05-11822.

Com, 20 Déc 1988, rev. sociétés 1989.55

Cass. Com, 10 mai 1988, petites affiches, 23/5/1988, p 4s., note moretti

Trib. Com. Créteil, réf., 13 avril 1988.

Com. 10 déc. 2013, n° 12-24232.

(6) الفقرة الأولى من المادة 163 - R.225 من ق.ت.ف.

(7) الفقرة الأولى والثانية من المادة L.225-231 من ق.ت.ف.

الإدارة لا يجب أن تشمل جميع العمليات المنفذة من قبل الإدارة.

كما أُوجِبَ عليه أيضاً ضرورة تحديد "سلطات" الخبير، وفي هذه الحالة، يجري تحديد سلطاته بالإستناد الى سلطات خبير القضاء المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية الفرنسي. ويرى البعض أنه إذا أتى قرار القضاء خالياً من بعض الأحكام المنظمة لسلطات الخبير، فإنّ هذه السلطات تنظم وفقاً لأحكام المادة 232 وما يليها من هذا القانون<sup>(1)</sup>.

وبناءً على السلطات الممنوحة للخبير، يجوز لهذا الأخير أن يقوم بالتحقيقات التي يراها مناسبة وبالتالي الإطّلاع على جميع المستندات والمعلومات الضرورية من أجل إتمام مهمته، وكذلك الإستماع الى أقوال المديرين والعمال إذا قدّر أنها مفيدة لتحقيقه<sup>(2)</sup>.

وبنتيجة هذه التحقيقات، يضع خبير الإدارة تقريره ويودعه لدى رئيس قلم محكمة التجارة الذي يتوجب عليه بعد ذلك أن يقوم بإبلاغه إلى المساهم أو المساهمين طالبي الخبرة والى كل من النيابة العامة، اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، مجلس إدارة الشركة المعنية وسلطة الأسواق المالية؛ إذا كانت الشركة المعنية تدعو الجمهور إلى الإدخار<sup>(3)</sup>.

وأخيراً، يجوز للمساهمين – بالإستناد إلى تقرير الخبير – إمّا أن يتقدموا بدعوى المسؤولية ضد المديرين أو بدعوى تهدف الى إثبات تعسف الأكثرية وبالتالي معاقبة المسؤولين، أو أن يقوموا – بعد حصولهم على المعلومات المطلوبة حول العمليات الإدارية المشكوك بأمرها وبالتالي التأكيد من صحة شكوكهم والتثبت من الخلل الحاصل على المستوى الإداري – بتعديل نظام الشركة مثلاً وذلك من أجل الحد من سلطات الجهاز الإداري أو بإقتراح عزل المديرين المسؤولين واستبدالهم بأخرين<sup>(4)</sup>.

**أما في لبنان، فبالرغم من عدم إجازة المُشرّع اللبناني للمساهمين في الشركة المساهمة طلب خبرة الإدارة، إلا أنه سمّح، بموجب المادة 186 من قانون النقد والتسليف اللبناني، لمساهم واحد أو لمجموعة من المساهمين يمثلون 10% بالمئة على الأقل من رأس مال المصرف، أن يتقدموا بطلب من المحكمة المختصة لتعيين خبير من أجل التحقيق في أمورٍ محددة. كما أوجب على المحكمة إذا استجابت للطلب المقدم إليها، أن تقوم بتعيين مهمة الخبير وصلاحياته وأتعابه، من ثم ألزم هذا الأخير بأن يقوم بتقديم تقريره للمساهم أو للمساهمين طالبي الخبرة ولمجلس الإدارة أيضاً، وذلك من أجل أن يتم عرضه بعدها على أول جمعية عمومية تعقد بناءً على طلب المساهمين.**

ويتضح مما تقدم، أنّ طلب الخبرة يقتصر تقديمه فقط على المساهمين في المصارف اللبنانية وهو بذلك لا يشمل المساهمين في الشركات المساهمة العادية، بينما في فرنسا، إتخذ المُشرّع من طلب الخبرة قاعدة

(1) J.Mestre et D.Velardocchio, Lamy sociétés commerciales, éd. lamy, 2004, n° 1292.

(2) L.-D. M. Tshibende, *op.cit*, p 148.

(3) الفقرة الخامسة من المادة 231-225 L. من ق.ت.ف

(4) Y. Guyon, Les nouveaux aspects de l'expertise de gestion (L. du 24 juillet 1966, art. 226), in J.C.P. éd. E, n° 26, 1985, pp. 249 s.

عامّة يستفيد منها جميع المساهمين بما في ذلك العمال المساهمين، الذين يعملون في الشركات المساهمة على إختلاف أنواعها.

## خُلاصة الفصل الأول

بختام الفصل الأول من هذا القسم، تبين لنا أنّه يمكن للعمال الفرنسيين بعد مشاركتهم في إدارة الشركة وفي حياتها الإقتصادية، أن يمارسوا العديد من السلطات الرقابية، وبالأخص تلك التي اعتاد المدبرون وأعضاء مجلس المراقبة والمساهمون على ممارستها في مجالسها الإدارية والرقابية وفي جمعياتها العمومية.

كما تبين لنا من العودة الى القانون اللبناني أنّ المُشرّع اللبناني لم ينص على مشاركة العمال في إدارة الشركة أو في حياتها الإقتصادية و لم يلحظ بالتالي السلطات الرقابية الممارسة من قبل هؤلاء، الأمر الذي دفع بنا الى المحاولة لملاءمة هذه السلطات مع ما هو موجود من وسائل في هذا القانون، أبرزها: حق الإطّلاع الممنوح للمساهمين بموجب المادة 197 من ق.ت.ل، وحق أعضاء مجلس الإدارة بالترخيص على الإتفاقات المعقودة مع أحد مديري الشركة، والحق في طلب تعيين خبير المنصوص عليه في المادة 186 من قانون النقد والتسليف اللبناني.

## الفصل الثاني

ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق هيئات أخرى

يُمارس عمال الشركة المساهمة سلطات رقابية أخرى عن طريق هيئات تختلف من حيث طبيعتها عن مجالس الشركة ( مجلس الإدارة، مجلس المديرين، مجلس المراقبة) والجمعيات العمومية.

فعلى صعيد الهيئات التمثيلية، أجاز المُشرِّع الفرنسي للعمال الذين إنتخبوا لعضوية مندوبي الأجراء في اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية أو مجلس المشروع “ conseil d’entreprise “، أو للذين عُينوا فيها لعضوية ممثلي النقابة أن يمارسوا بصفتهم أعضاء في هذه الهيئات السلطات الرقابية التي أقرت لها بموجب قانون العمل.

أما على صعيد هيئات الاستثمار الجماعي، فطالما أنّ المُشرِّع الفرنسي أجاز للعمال أن يشتركوا إلزامياً في نتائج الشركة أو أن يشتركوا اختياريّاً في أدائها أو نتائجها أو أن ينضموا الى خطة إدخارها، فيجوز لهؤلاء بعد أن تقوم الشركة بتوظيف أموالهم الناتجة عن أنظمة الإدخار في هيئات الإستثمار الجماعي، أن يمارسوا، بصفتهم أعضاء في مجلسي إدارة أو مراقبة هذه الهيئات، الرقابة على أعمال الشركة التي ينتمون إليها.

أمّا في لبنان، فطالما أنّ المُشرِّع اللبناني لم يُشير الى الهيئات التمثيلية أو هيئات الإستثمار الجماعي التابعة للعمال فهو بالتالي لم يلحظ السلطات الرقابية التي يمكن للعمال أن يمارسوها من خلالها، الأمر الذي دفع بنا الى المحاولة لملاءمة هذه السلطات مع ما هو موجود من وسائل في القانون اللبناني.

وتأسيساً على ما تقدم، سنتكلم في هذا الفصل عن السلطات الرقابية التي يمارسها العمال عن طريق الهيئات التمثيلية **(المبحث الأول)** وعن السلطات الرقابية التي يمارسها هؤلاء عن طريق هيئات الإستثمار الجماعي **(المبحث الثاني)**.

## المبحث الأول: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق الهيئات الممثلة للعمال

عمل المُشرِّع الفرنسي منذ تأسيس لجنة المشروع (اللجنة الاجتماعية والاقتصادية حديثاً)، على تحسين سلطاتها، مما جعلها تلعب دوراً أساسياً في قانون الشركات الفرنسي. وعلى هذا الأساس، اعتبر الفقهاء الفرنسيون أن هذه اللجنة وإن لم تكن مدعوة لأن تلعب دوراً كبيراً على صعيد الإدارة المشتركة، فهي على الأقل، مدعوة لأن تلعب هذا الدور على صعيد الرقابة المشتركة (1).

وتبعاً لما ما تقدم، يتضح أنه يمكن للعمال أن يجروا -عبر اللجنة الاجتماعية والاقتصادية أو مجلس المشروع- رقابتهم على الشركة من النواحي المالية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال ممارستهم لسلطاتها الرقابية المتمثلة بحق الإعلام والاستشارة (المطلب الأول)، وبمجموعة من الحقوق الأخرى (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإعلام والاستشارة

يلعب العمال دوراً مهماً على صعيد الرقابي للشركة، فقد أجازَ المُشرِّع لهؤلاء أن يقوموا بإبداء آرائهم "Avis" وتمنياتهم "Voeux" حول العديد من المواضيع المتعلقة بجوانبها المالية والاقتصادية والاجتماعية.

ومن أجل ضمان فعالية هذه الرقابة، أوجبَ المُشرِّع الفرنسي على أرباب العمل ضرورة إعلام العمال مسبقاً عن القرارات التي يريدون اتخاذها وبالتالي استشارتهم حولها (2). وهنا في هذه الحالة، يتوجب على هؤلاء أن يقوموا بتزويد العمال مسبقاً بجميع المعلومات المطلوبة.

وبناءً على ما تقدم، يتضح أنه يمكن للعمال أن يمارسوا -عبر اللجنة الاجتماعية والاقتصادية أو مجلس المشروع- رقابتهم على الشركة من النواحي المالية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال إلزام رب العمل بإعلامهم عن قراراته واستشارتهم حولها بشكلٍ تَوْرِي؛ أي سنوياً (الفقرة الأولى)، وإعلامهم أيضاً عنها واستشارتهم حولها بشكلٍ عَرَضِي؛ أي عند وقوع طارئ أو التصويت على مشروع معين (الفقرة الثانية).

Ph.merle, op.cit, p. 667.

(1)

J.pélissier, A.supiot, A.jeammeaud, Droit du travail, Dalloz, coll. "précis droit privé", Paris, 2008, n° 723.

(2)

## الفقرة الأولى: رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإعلام والإستشارة الدّوري

أوجِبَ المُشرِّع الفرنسي على أرباب العمل، بهدف تمكين اللّجنة الإجماعية والإقتصادية (أو مجلس المشروع) من تقديم استشارته/ها، أن يضعوا بحوزة هذه الهيئات جميع المعلومات اللازمة من أجل القيام بذلك، ولاسيما عن طريق إنشاء ما يسمى بـ "قاعدة البيانات الإقتصادية والإجماعية" ( La base ) (de données économiques et sociales)<sup>(1)</sup>.

إنّ قاعدة البيانات هذه، تُعتبر بمثابة وعاءٍ ورقي أو رقمي، يَسمح بجمع وتصنيف جميع المعلومات المتعلقة بالنواحي المالية والاقتصادية والاجتماعية للشركة، وذلك من أجل إبلاغها بشكلٍ دوري للهيئات الممثلة للعمال فيها<sup>(2)</sup>.

فهي من جهة، تهدف الى تسهيل عملية قراءة المعلومات التي تتضمنها بحيث يصبح فهمها أكثرأ يسراً على العمال، وكذلك تهدف الى اعادة إحياء الحوار مع لجنة المشروع<sup>(3)</sup> (اللجنة الإجماعية والإقتصادية حديثاً)، ومن جهة أخرى، تساهم قاعدة البيانات هذه، في إعطاء العمال لمحة واضحة وشاملة عن تكوين وتوزيع الثروة الناتجة عن نشاط الشركة<sup>(4)</sup>.

وبالعودة الى قانون العمل الفرنسي، ألزم المُشرِّع إنشاء " قاعدة البيانات الإقتصادية والإجماعية " على صعيد الشركات فقط<sup>(5)</sup> وبالأخص تلك التي لا يقل عدد عمالها عن الخمسين عاملاً.

ويتم إنشاء قاعدة البيانات هذه، مبدئياً، عن طريق عقد عمل جماعي معقود في إطار الشركة، أو- في حالة غياب المندوب النقابي – عن طريق عقد عمل جماعي معقود بين رب العمل وبين اللّجنة الإجماعية والإقتصادية<sup>(6)</sup>.

ففي الحالة الأولى، أي عندما يكون العقد الجماعي معقوداً في إطار الشركة، إشتراط المُشرِّع الفرنسي لصحة هذا العقد أن يكون موقعاً عليه من قبل رب العمل أو ممثله ومن قبل هيئة أو أكثر من الهيئات النقابية الممثلة للعمال التي نالت على أكثر من خمسين بالمئة من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المخصصة لعضوية اللجنة الإجماعية والإقتصادية<sup>(7)</sup>. بالمقابل، إذا كان العقد موقعاً عليه من قبل هيئة أو أكثر من الهيئات النقابية الممثلة للعمال التي نالت على أكثر من ثلاثين بالمئة من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات، أجاز المُشرِّع الفرنسي لهذه الهيئات - في خلال مهلة شهر من تاريخ

(1) الفقرة الأولى من المادة 18- L.2312 من ق.ع.ف

Circ. DGT du 18 mars 2014, fiche 1, p. 4.

Ibid.

L.Milet, M.Cohen, Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe, 14<sup>ème</sup> éd, LGDJ, Paris, 2018, n° 1191.

(5) الفقرة الأولى من المادة 6-1-2323-R من ق.ع.ف

(6) المادة 21- L.2312 من ق.ع.ف

(7) الفقرة الأولى من المادة 12-2232-L من ق.ع.ف

توقيع هذا العقد - أن يطلبوا إستشارة العمال من أجل الوقوف على صحته<sup>(1)</sup>. أمّا في الحالة الثانية، أي عندما يكون العقد الجماعي معقوداً بين رب العمل وبين اللجنة الإجتماعية والإقتصادية، فقد أوجِبَ المُشرِّع الفرنسي لصحته أن يكون موقعاً عليه من قبل أغلبية أعضاء وفد العمال التابع لهذه اللجنة.

هذا وفي السياق نفسه، حدّد المُشرِّع الفرنسي في المادة 21-2312 L. من ق.ع.ف أهم النقاط الواجب توافرها في العقد الجماعي، وهي على الشكل التالي:

- النقاط المتعلقة بتنظيم وهيكلية ومحتوى قاعدة البيانات الإقتصادية والإجتماعية.
- النقاط المتعلقة بطرق تشغيل قاعدة البيانات الإقتصادية والإجتماعية وبالأخص تلك المتعلقة بحق الولوج إليها.
- النقاط المتعلقة بالنظام المعتمد لتخزين البيانات (النظام الإلكتروني أو النسخ الورقية).
- النقاط المتعلقة بطرق طلب البيانات واستعمالها.

وقد شدّد المُشرِّع الفرنسي في الفقرة الرابعة من نفس المادة، على ضرورة أن يكون تنظيم وهيكلية قاعدة البيانات الإقتصادية والإجتماعية وطرق عملها، موضوعة على نحو يسمح للجنة الإجتماعية والإقتصادية بأن تمارس صلاحياتها بشكلٍ فعال. والمقصود بالصلاحيات هنا، الصلاحيات الإستشارية الممارسة من قبل هذه اللجنة حول التوجهات الإستراتيجية للشركة وكذلك حول وضعها المالي والإقتصادي والسياسة الإجتماعية وشروط العمل والتوظيف فيها.

كما شدّد أيضاً على وجوب تضمين قاعدة البيانات معلومات تتعلق بالمواضيع التالية<sup>(2)</sup>:

- المواضيع المتعلقة بالإستثمارات الإجتماعية (كتطور عدد العمال بحسب نوع العقد أو السن أو الاقدمية وتطور التوظيف في الفئات المهنية وغيرها) وتلك المتعلقة بالإستثمارات المادية وغير المادية.
- المواضيع المتعلقة بالعدالة المهنية بين المرأة والرجل في متن الشركة. وهنا في هذه الحالة، يتم إجراء تشخيص ووضع تحليل عن أوضاع النساء والرجال في كل فئة من الفئات المهنية العاملة في إطار الشركة وفي جميع الميادين التالية: التوظيف، التأهيل، الترقية المهنية، شروط العمل وغيرها.
- المواضيع المتعلقة بأموال الشركة الخاصة، ديونها والضرائب المتوجبة عليها.
- المواضيع المتعلقة بأجور العمال والمديرين.
- المواضيع المتعلقة بالنشاطات الإجتماعية والثقافية وبالأخص المبلغ الإجمالي للمساهمة المدفوعة في هذه النشاطات من قبل اللجنة الإجتماعية والإقتصادية.

(1) الفقرة الثانية من المادة 12-2232 L. من ق.ع.ف

(2) المادة 21-2312 L. من ق.ع.ف.

- المواضيع المتعلقة بالتعويضات المدفوعة للممولين (كالأرباح المدفوعة للمساهمين والقيمة الإجمالية للأسهم المملوكة من قبل العمال المساهمين في إطار خطة إدخار الشركة أو في رأس المال وكذلك الأرباح المدفوعة إليهم).

- المواضيع المتعلقة بالتدفقات المالية تجاه الشركة (كالمساعدات العامة، التخفيضات الضريبية، الإعفاءات والتخفيضات المتعلقة بالإقطاعات الإجتماعية وغيرها).

- المواضيع المتعلقة بالتعهدات الثانوية (1) التي تجريها الشركة أو تستخدمها.

- المواضيع المتعلقة بالتحويلات التجارية والمالية التي تجري بين كيانات المجموعة الواحدة.

بالمقابل، فرضَ المُشرِّع الفرنسي بموجب نص المادة L.2312-36 من ق.ع.ف على رب العمل ضرورة إنشاء قاعدة للبيانات الإقتصادية والإجتماعية في كل مرة يتعذر فيها القيام بذلك عن طريق إبرام عقد عمل جماعي. وقد أوجب أيضاً على أرباب العمل أن يقوموا بتحديث معلوماتها بانتظام، وذلك من أجل وضعها تحت تصرف اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية.

وفي السياق نفسه، منح المُشرِّع الفرنسي لكل من اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية والمندوب النقابي إمكانية الولوج الدائمة الى قاعدة البيانات ولكن بشرط الالتزام بموجب التكتّم فيما خص البيانات التي تكتسي طابع السرية.

كما اشترط أيضاً على رب العمل ضرورة تضمين هذه القاعدة معلومات تدرج تحت نفس المواضيع المشار اليها أعلاه (2)، كل ذلك مع تحديده لنطاق هذه المعلومات، بالمعلومات المتعلقة بالسنة الجارية والسنتين السابقتين والثلاث سنوات القادمة (3).

وبالعودة الى موضوع الإستشارة، أوجِبَ المُشرِّع الفرنسي على أرباب العمل ضرورة تنظيمها عن طريق إبرام عقد عمل جماعي في إطار الشركة، أو -في حالة غياب المندوب النقابي- عن طريق إبرام عقد عمل جماعي مع اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية (4).

ويجري تنظيم هذه الإستشارة من خلال تحديد محتواها، فترات طلبها وأنواعها المنصوص عليها في المادة L.2312-17 من ق.ع.ف، وكذلك من خلال وضع لائحة بالمعلومات المطلوبة لإجرائها.

(1) تقنية انتاج أو تقديم خدمات تقوم بموجبها مؤسسة أساسية بإبرام عقد مع متعهد ثانوي أو مقاول من الباطن، يتعهد بتنفيذ كامل الخدمة أو جزء منها بواسطة يد عاملة يتولى استخدامها بنفسه ؛ أنظر Lexique des termes juridiques, Dalloz, 2010, p.540.

(2) انظر الصفحة السابقة؛ انظر أيضاً الفقرة الثالثة من المادة L.2312-36 من ق.ع.ف

(3) الفقرة الرابعة من المادة L.2312-36 من ق.ع.ف

(4) المادة L.2312-19 من ق.ع.ف

وبنتيجة هذا التنظيم، يتضح أنه يمكن للعمال أن يُجروا - عن طريق ولوجهم قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية - رقابتهم على الشركة من النواحي المالية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال إلزام رب العمل بإعلامهم واستشارتهم حول التوجّهات الإستراتيجية للشركة (البند الأول)، وحول وضعها المالي والاقتصادي (البند الثاني)، وكذلك حول سياساتها الاجتماعية وشروط العمل والتوظيف فيها (البند الثالث)<sup>(1)</sup>.

## البند الأول: إعلام اللّجنة واستشارتها حول التوجّهات الاستراتيجية للشركة

تعتبر هذه الإستشارة من أكثر الإستشارات تعقيداً وصعوبة نظراً لتعلقها بالمستقبل، باختيارات الإدارة وبتأثيراتها المتوقعة على حياة الشركة (2).

وقد أوجب المشرّع الفرنسي على الشركات أن تقوم باستشارة اللّجنة الاجتماعية والاقتصادية حول التوجّهات الاستراتيجية المحددة من قبل الجهاز المكلف بإدارتها أو بالرقابة عليها، وكذلك حول النتائج التي ترتبها هذه التوجّهات على نشاط الشركة وعلى الوظائف وتطور المهن والمهارات وتنظيم العمل فيها وأيضاً على اللجوء الى التعهدات الثانوية، العمل المؤقت، العقود المؤقتة والدورات التدريبية (3).

وبناءً على هذه الإستشارة، تقوم اللّجنة الاجتماعية والاقتصادية بإبداء رأيها حول التوجّهات الاستراتيجية للشركة، كما يمكنها أن تقترح توجهات بديلة (4). وبالرغم من أن المشرّع الفرنسي لم يحدد ما المقصود بالتوجّهات الاستراتيجية، فيمكن تحديدها مثلاً على أنها عبارة عن منظور الإدارة لجهة تطور الشركة في السنوات القليلة القادمة، أو عن الإستثمارات التي ستقوم بها، أو عن الخيارات الإدارية كالتخلي عن منتج أو الدخول الى سوق جديدة، أو عن اختيارها لمنطقة جغرافية معينة من أجل إفتتاح فرع جديد لها، هذا فضلاً عن منظورها حول كيفية منافسة الشركات الأخرى ومدى قدرتها على التكيف مع محيطها المتغير باستمرار (5).

وبعد انتهاء اللّجنة من إعداد رأيها، تقوم هذه الأخيرة بإرساله إلى الجهاز المكلف بإدارة الشركة أو بالرقابة عليها. فيقوم هذا الجهاز بالإجابة على رأي اللّجنة بجوابٍ معلّل، كما يمكن للّجنة عند استلامها للجواب المعلنّ، أن تجيب عليه أيضاً (6).

G.Auzero, E.Dockès, Droit du travail, Dalloz, 29<sup>ème</sup> éd., paris, 2015, n° 1149 s. (1)

Les orientations stratégiques de l'entreprise et le cse ; <https://www.soxia.com>. (2)

تاريخ الدخول إلى الموقع: 2019/2/21.

(3) الفقرة الأولى من المادة L.2312-24 من ق.ع.ف

(4) الفقرة الثانية من المادة L.2312-24 من ق.ع.ف

Les orientations stratégiques de l'entreprise et le cse ; <https://www.soxia.com>. (5)

تاريخ الدخول إلى الموقع: 2019/2/21.

(6) الفقرة الثانية من المادة L.2312-24 من ق.ع.ف

ولا بد من الإشارة في هذا السياق، الى أنّ المُشرِّع الفرنسي قد لحظ للجنة الاجتماعية والإقتصادية إمكانية الإستعانة بخبير محاسبية، من اختيارها، أثناء إعدادها لرأيها حول التوجُّهات الإستراتيجية للشركة (1).

إنّ مهمة خبير المحاسبة هذا، تقتصرُ على مساعدة اللجنة الاجتماعية والإقتصادية أثناء إعدادها رأيها وذلك من خلال الولوج الى مجموعة العناصر المتعلقة بالتوجُّهات الإستراتيجية، أو عن طريق طلبه من رب العمل معلومات إضافية؛ إذا قدر أنّها ضرورية للقيام بمهمته (2) أو، من خلال حضوره للإجتماعات المعدة لتحضير هذه الاستشارة (3).

وقد يحدث في بعض الأحيان، أن يُطلب من خبير المحاسبة أن يضع تقريراً، ففي هذه الحالة، يتوجب عليه أن يضع هذا التقرير في مهلٍ تُحدد بواسطة عقد جماعي يُبرمه رب العمل مع اللجنة، أو في خلال خمسة عشر يوماً السابقة لصدور قرار اللجنة؛ إذا تعذر إبرام هذا العقد (4).

## البند الثاني: إعلام اللجنة واستشارتها حول الوضع المالي والإقتصادي للشركة

تهدف هذه الإستشارة الى تمكين اللجنة الاجتماعية والإقتصادية (العمال) من توقع ما أمكن حصوله من مشاكل في الشركة على المدى القريب (5).

وقد فرَضَ المُشرِّع الفرنسي على الشركات أن تقوم باستشارة اللجنة الاجتماعية والإقتصادية حول وضعها المالي والاقتصادي، وكذلك حول سياستها المتعلقة بالبحث والتطوير التكنولوجي وكيفية استعمالها للإنتمان أو الخصم الضريبي (6) المتعلق بنفقات البحث وبالتنافسية والتوظيف (7).

ولغايات تتعلق بفعالية هذه الإستشارة، ألزَمَ المُشرِّع الفرنسي رب العمل بأن يضع في حوزة اللجنة الاجتماعية والإقتصادية المعلومات التالية:

-المعلومات المتعلقة بنشاط الشركة وبوضعها المالي والاقتصادي وبتوقعات الإدارة للسنة القادمة.

(1) المادة 87-2312 L من ق.ع.ف

(2) Circ.DGT 1 du 18-3-2014, fiche 3 n° 1.1.

(3) Cass.soc.,8-11-1994, n° 92-11.443.

(4) S. Ben hafsia, A. Ben khalifa, C. Crevisier, op.cit, p 222.

(5) La consultation de sur la situation économique du cse ; <https://www.soxia.com>.

تاريخ الدخول إلى الموقع: 2019/2/23.

(6) هو مبلغ من المال يستطيع دافعو الضرائب (Tax payers) طرحه من الضرائب المستحقة للحكومة اعتماداً على طبيعة الانتمان، بحيث يتم منح هذه الانتمانات للأفراد والجهات التجارية في مجالات صناعية معينة. وبخلاف الإقتطاعات (Deduction) والإعفاءات (Exemption) التي تقلل من قيمة الدخل الخاضع للضريبة، فإن الانتمانات الضريبية تقلل من المبلغ الفعلي من الضريبة المستحقة؛ [www.meemappas.com](http://www.meemappas.com)، تاريخ الدخول الى الموقع:

2019/2/24

(7) المادة 25-2312 L من ق.ع.ف.

-الوثائق والمستندات التي يوجب القانون إرسالها سنوياً الى الجمعيات العمومية للمساهمين، وتلك المرسله أيضاً الى مفوضي الحسابات. وهنا في هذه الحالة، أجازَ المُشرِّعُ للجنة الاجتماعية والاقتصادية أن تقوم بدعوة مفوضي الحسابات من أجل الإستماع الى شُرُوحَاتِهِم المتعلقة بتلك المستندات، وكذلك الى شُرُوحَاتِهِم المتعلقة بالوضع المالي والاقتصادي للشركة.

-الوثائق المنصوص عليها في المواد L.251-13 وL.232-3 وL.232-4 من ق.ت.ف.

ومما تجدر إليه الإشارة في هذا السياق، الى أن جميع المعلومات المذكورة أعلاه يمكن الولوج إليها عن طريق " قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية " .

وبناءً على ما تقدم، تقوم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بإبداء رأيها حول الوضع المالي والاقتصادي للشركة وكذلك حول المواضيع الأخرى، لترسلها فيما بعد الى الجهاز المكلف بإدارتها أو بالرقابة عليها. وفي هذه الحالة يجوز لهذة اللجنة أن تستعين بخبير محاسبة لمساعدتها في إبداء رأيها.

### **البند الثالث: إعلام اللجنة واستشارتها حول السياسة الاجتماعية للشركة وشروط العمل والتوظيف فيها**

تشكل هذه الاستشارة واحدة من أكثر الاستشارات حمايةً للعمال نظراً لاحتوائها للعديد من النقاط والمواضيع المتعلقة بهم، وكذلك لأنها تشكل دعامةً أساسيةً لأية مفاوضات مستقبلية يدخلها المندوب النقابي مع الشركة بهدف إبرام عقد عمل جماعي يصبُ في مصلحة هؤلاء.

ونظراً لأهميتها، أوجبَ المُشرِّعُ الفرنسي على الشركات أن تقوم باستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية حول تطور الوظائف والمؤهلات المهنية، وكذلك حول برنامج التأهيل المهني المعمول به لعدة سنوات وإجراءات التأهيل المتوقعة من قبل رب العمل وعقود التدريب وشروط القبول في الدورات التدريبية والإجراءات الوقائية المتعلقة بسلامة العاملين وصحتهم. كما أوجبَ عليهم أيضاً استشارتها حول شروط العمل وتنظيم وقت العمل ومدته والاجازات وكذلك حول العدالة المهنية بين النساء والرجال في الشركة وطرق ممارسة العمال لحق التعبير فيها ولنوعية الحياة في العمل (1).

ولغايات تتعلق بفعاليتها، ألزمَ المُشرِّعُ الفرنسي رب العمل بأن يضع في حوزة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية مجموعة من المعلومات، وبالأخص الوثائق والمستندات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة L.2312-26 من ق.ع.ف. ويتم ذلك عن طريق لوج اللجنة قاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية.

(1) المادة L.2312-26 من ق.ع.ف

وعلى هذا الأساس تقوم اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بإبداء آراءٍ منفصلةٍ حول كل موضوع من هذه المواضيع على حدة، أو بإبداء رأيٍ موحدٍ حول جميع هذه المواضيع. وفي هذه الحالة يجوز لهذه اللجنة أن تستعين بخبير محاسبة لمساعدتها في إبداء رأيها.

هذا وفي سياقٍ آخر، ألزَمَ المُشرِّع الفرنسي الشركات بأن تقوم باستشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية حول " بيان الوضع الاجتماعي " (Bilan social)، إذا تبين أن عدد عمالها لا يقل عن 300 عامل.

إنّ بيان الوضع الاجتماعي هذا، هو عبارة عن مستندٍ يُلخص أهم البيانات الإحصائية التي من شأنها أن تسمح بتقييم وضع الشركة في المجال الاجتماعي وتسجيل المتغيرات التي حصلت في السنة المنصرمة وفي السنتين السابقتين لها. وهو يتضمن أيضاً مجموعة من المعلومات المتعلقة بالتوظيف، بالأجور، بالنفقات الإضافية، وبالشروط المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم وبشروط أخرى تتعلق بالتأهيل المهني وبالعلاقات المهنية وغيرها (1).

ومما تجدرُّ إليه الملاحظة هنا، أنّ المُشرِّع الفرنسي فرَضَ على رب العمل، أن يضع هذا البيان في حوزة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية قبل القيام باستشارتها حوله، ويتم ذلك عن طريق السماح لها بالولوج لقاعدة البيانات الاقتصادية والاجتماعية. هذا فضلاً، عن إجازته لجميع عمال الشركة بما في ذلك مفتشي العمل إمكانية الإطلاع عليه (2).

أمّا في لبنان، فلم يُلزم المُشرِّع اللبناني رب العمل بضرورة إعلام العمال واستشارتهم حول التوجّهات الإستراتيجية للشركة أو وضعها المالي والاقتصادي أو سياستها الاجتماعية وشروط العمل والتوظيف فيها، والسبب في ذلك يرجع الى خلو القانون اللبناني من الهيئات الممثلة للعمال. ومع ذلك نرى أنّه من الممكن إعلام العمال اللبنانيين واستشارتهم حول هذه الأمور فيما لو أدخلت هذه الهيئات عن طريق عقود العمل الجماعية.

بالمقابل، يرى البعض أنّ حتى ولو أدخلت هذه الهيئات في المنظومة القانونية اللبنانية، فإنّ حقها في الإعلام سيتعرض لخطر المنع بسبب عقلية رب العمل اللبناني الذي يرى ويعتقد أنّه هو الوحيد القادر على تقييم وضع الشركة من النواحي المالية والاقتصادية (3) وحتى الاجتماعية.

ونضيف أنّه لو سلمنا جدلاً بأنّ رب العمل اللبناني كان منفتحاً في هذا المجال، فإنّ مسألة شفافية الحسابات التي يتوجب على هذا الأخير أن يرسلها الى اللجنة هي موضع شك، وذلك بسبب السلوكيات غير القانونية (كإدراجية الحسابات والغش) التي تعتبر عُلمة دارجة في الواقع العملي اللبناني (4)..

(1) المادة 20-2312 L. من ق.ع.ف

(2) المادة 32-2312 L. من ق.ع.ف

(3)

R.Azzi, op.cit., p. 68.

R.Azzi, op.cit., p. 72.

(4)

## الفقرة الثانية: رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإعلام والاستشارة العرّضي

أجازَ المُشرّع الفرنسي تنظيم هذا الحق عن طريق عقد عمل جماعي يبرمه رب العمل مع المندوب النقابي في إطار الشركة، أو - في حالة غياب المندوب النقابي - عن طريق عقد عمل جماعي يبرمه رب العمل مع اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية. ويتم تنظيم هذا الحق من خلال تحديد محتواه كما هو منصوص عليه في المادتين L.2312-8 و L.2312-37 من ق.ع.ف وكذلك من خلال تحديد طرق ممارسته لاسيما عدد الاجتماعات المطلوبة والمهل المخصصة لممارسته (1).

وبالعودة الى محتوى هذا الحق، يتّضح أنّه يمكن للعمال - عبر اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية أو مجلس المشروع - أن يمارسوا رقابتهم على الشركة من الناحيتين الإقتصادية والإجتماعية وذلك من خلال إلزام رب العمل بإعلامهم واستشارتهم حول تنظيم الشركة وسيرها العام (البند الأول)، وإعلامهم واستشارتهم أيضاً حول شروط العمل فيها (البند الثاني).

### البند الأول: إعلام اللّجنة واستشارتها حول تنظيم الشركة وسيرها العام

يتبين لنا من نصي المادتين L.2312-8 و L.2312-37 من ق.ع.ف، أنّ المُشرّع الفرنسي أوجِبَ على الشركات إعلام اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية واستشارتها حول المشاريع المتعلقة بإعادة هيكلة قواها العاملة وتخفيضها (أولاً) وتلك المتعلقة بتغيير هيكلتها القانونية أو الإقتصادية (ثانياً) وكذلك إعلامها واستشارتها حول الإجراءات المعتمدة لإنقاذ الشركة أو لتقويمها أو لتصفيتها قضائياً (ثالثاً).

### أولاً- فيما خص إعلام اللّجنة واستشارتها حول المشروع المتعلق بإعادة هيكلة القوى العاملة وتخفيضها.

أوجِبَ المُشرّع الفرنسي على رب العمل إذا أراد أن يعيدَ هيكلة وتخفيض عدد العمال لديه، أن يقوم بوضع هذا المشروع في حوزة اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية ضمن مهلة معقولة. وفي هذه الحالة، تقوم اللّجنة بإعطاء رأيها حول العملية المنوي إجراؤها وكذلك حول طُرُق تطبيقها. هذا فضلاً عن إبلاغ رأيها هذا الى السلطة الإدارية المختصة (2).

وللتأكيد على ما تقدم، قَضَت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها بأن الإستراتيجية التي اعتمدها الإدارة في وقتٍ معين، بهدف حث العديد من العمال على الرحيل بصورة طبيعية ولغاياتٍ تتعلق بمحاولة التكيّف مع الظروف الإقتصادية الجديدة، يمكن اعتبارها بمثابة " مشروع تخفيض للقوى العاملة " وبالتالي فإن المسألة برؤمتها تكون خاضعة لاستشارة لجنة المشروع (أو اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية حديثاً) (3).

(1) المادة L.2312-55 من ق.ع.ف

(2) المادة L.2312-39 من ق.ع.ف

(3)

بالمقابل، أُلزِمَ المُشرِّع الفرنسي رب العمل في كل مرة تكون فيها هذه العملية مصحوبةً بمشروع يقضي بصرف عَشْرَةِ عُمَالٍ على الأقل لأسبابٍ اقتصاديةٍ، بالرجوع الى أحكام المادة 30-1233 L. من ق.ع.ف.

ويتضح لنا من أحكام هذه المادة، أَنَّ المُشرِّع الفرنسي فَرَضَ على رب العمل من جهةٍ، استئْثارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية حول مشروع إعادة الهيكلة والتخفيض ومن جهةٍ أخرى، استئْثارتها حول المشروع القاضي بصرف العمال لأسبابٍ إقتصادية.

ولتنظيم هاتين الإستشارتين، أجازَ المُشرِّع الفرنسي لرب العمل تحديد طرق إجرائها بواسطة عقد عمل جماعي يبرمه في إطار الشركة مع هيئة أو أكثر من الهيئات النقابية الممثلة للعمال التي نالت على أكثر من خمسين بالمئة من الأصوات في الدورة الأولى من الإنتخابات المخصصة لعضوية اللّجنة الإجماعية والإقتصادية (1). وبنتيجة ذلك، يقوم رب العمل بالإتفاق مع الهيئات النقابية بإختيار طريقةٍ من إثنين لتقديم هاتين الإستشارتين، فإمّا أن يختار تقديمها بالتزامن، أو تقديمها بالتتابع.

ففي الحالة الأولى، يقوم رب العمل بتقديم الإستشارتين معاً ويتوجب على اللّجنة الإجماعية والإقتصادية بعد ذلك إعطاء رأيها أولاً، حول الإستشارة المتعلقة بمشروع إعادة الهيكلة من ثم تنتقل فيما بعد لتبدي رأيها حول مشروع صرف العمال لأسبابٍ إقتصادية. كل ذلك مع التأكيد على ضرورة إحترام رب العمل للمهل الموضوع في مصلحة اللّجنة من أجل إبداء رأيها (2). أمّا في الحالة الثانية، فيقوم رب العمل في مرحلة أولى بتقديم الإستشارة المتعلقة بمشروع إعادة الهيكلة لينتظر بعد ذلك قرار اللّجنة الإجماعية والإقتصادية حوله. من ثم بعد صدور هذا القرار، يقوم رب العمل بتقديم الإستشارة المتعلقة بمشروع صرف العمال لأسبابٍ إقتصادية (3).

ويبقى أن نشير في هذا الصدد، إلى حالة خاصة أوردها المُشرِّع الفرنسي في المادة 58-2312 L. من ق.ع.ف تتعلق بمشروع إعادة الهيكلة وتخفيض القوى العاملة إذا كان من شأنه التأثير على نشاط الشركة المتعهدة ثانوياً " sous-traitante " أو على حجم الوظائف فيها. وفي هذه الحالة، أوجبَ المُشرِّع الفرنسي على الشركة مصدرة الأمر أن تقوم بإبلاغ هذه الشركة بمشروع إعادة الهيكلة. هذا فضلاً عن إبلاغ هذا المشروع الى اللّجنة الإجماعية والإقتصادية التابعة للشركة المتعهدة ثانوياً.

(1) المادة 1-24-1233 L. من ق.ع.ف.

(2)

C.Matias, op.cit., p.121.

Ibid., p.122.

(3)

أما في لبنان، فقد نصت الفقرتين الخامسة والسادسة من المادة 50 من ق.ع.ل على الصرف لأسباب اقتصادية وهو يُعتبر بنظر أحد الفقهاء اللبنانيين (1) نوع من أنواع تخفيض القوى العاملة.

وهو يُعتبر أيضاً أنّ عقلية رب العمل اللبناني لن تكون داعمة لفكرة إسْتِشارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية قبل صرفه للعمال لأسباب اقتصادية، ويرى أنّ كل ما في الأمر يتمحور فقط حول إعلام قسم الموارد البشرية في الشركة عن مشروع الصرف الذي يعتزم المضي به (2).

ومع ذلك، نرى أنّ بإمكان العامل اللبناني تحقيق بعض الإمتيازات بمواجهة عقلية رب العمل اللبناني، ويتم ذلك عن طريق الضغط عليه إمّا للدخول في مفاوضات جماعية بهدف إنشاء هيئة لتمثيلهم تتمتع بنفس الصلاحيات التي تتمتع بها الهيئات الممثلة للعمال في فرنسا، وهنا طبعاً يجري إنشاء هذه الهيئة بواسطة عقود العمل الجماعية.

### ثانياً- فيما خص إعلام اللّجنة استشارتها حول تغيير هيكلية الشركة القانونية أو الاقتصادية.

استنّرت المشرّع الفرنسي على رب العمل ضرورة استشارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية في كل مرة يقوم فيها هذا الأخير بتغيير هيكلية الشركة من الناحيتين القانونية أو الاقتصادية (3).

وبالرغم من أنّ المشرّع قد أوّرد في نص المادة L.2312-8 من ق.ع.ف، عبارة " التغيير " بصيغة المفرد، فإن ذلك لم يمنع من شمولها لعمليات، أبرزها: عملية دمج الشركة، عملية التفرغ عن الأسهم، عملية السيطرة وعرض الشراء العلني. فبالنسبة لعملية الدمج، يتوجب على أرباب العمل في الشركة الدامجة والشركة المدموجة أن يقوموا بإعلام اللّجنة الإجماعية والإقتصادية في الشركتين واستشارتها مسبقاً حول مشروع الدمج، وكذلك بالنسبة لعملية التفرغ عن الأسهم. أمّا بالنسبة لعملية السيطرة، أوّجب المشرّع الفرنسي على رب العمل أن يجتمع مع اللّجنة الإجماعية والإقتصادية في خلال الأيام الثلاثة التي تلي نشر هذه العملية. وبالرغم من أنّ المشرّع الفرنسي لم ينص صراحةً على وجوب استشارة اللّجنة حول عملية السيطرة، فإنّ الوضع يكون مختلفاً تماماً عندما تتخذ هذه العملية شكل " عرض الشراء علني " (4).

وبالإستناد الى القانون التجاري الفرنسي، عرّف المشرّع عرض الشراء العلني أنّه عبارة عن عملية بمقتضاها يقوم شخص طبيعي أو معنوي بإعلام مساهمي الشركة المستهدفة، علنياً، بأنّه يريد شراء سنداتهم بأسعار أعلى من تلك المحددة في البورصة (5).

R.Azzi, op.cit, p.67.

Ibid

(3) المادة L.2312-8 من ق.ع.ف.

G. Auzero, D. buagard, E. Dockès, Droit du travail, 32<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2019, p 1511.

Ph.merle, op.cit, p. 851.

ولغايات تتعلق بإعلام العمال، أوجبَ المُشرِّع على رب العمل عند تقديمه لهذا العرض أن يقوم بدعوة اللجنة الإجتماعية والإقتصادية على عجلٍ لإعلامها بالأمر، كما أشرت على رب عمل الشركة المستهدفة أن يقوم بدعوة اللجنة التابعة لشركته من أجل استشارتها حول هذه العملية (1).

وفي هذه الحالة يفترض على رب العمل أثناء إجتماعه مع اللجنة، أن يُصرح إذا كان قد طلب رأي رب عمل الشركة المستهدفة، وعلى أساس ذلك يمكن للجنة أن تقرر الاستماع الى رب العمل من عدمه، ويجوز لها من أجل هذه الغاية أن تستعين بخبير محاسبة، كما يجوز لرب العمل الإستعانة بمساعدين من إختياره (2).

وفي الإطار نفسه، فرَضَ المُشرِّع الفرنسي على رب العمل أثناء إجتماعه مع اللجنة، أن يقوم باستعراض رؤيته المتعلقة بالسياسة الصناعية والمالية وبالخطط الإستراتيجية التي يريد تطبيقها في الشركة المستهدفة، هذا فضلاً عن تأثير تبعات تقديم عرض الشراء على مصالح هذه الشركة والتوظيف فيها وفروع النشاط وغيرها (3).

كما فرَضَ عليه أيضاً في حال إمتناعه عن الإجتماع مع اللجنة عقوبة تقضي بمنعه من ممارسة حقوق التصويت المتعلقة بسندات الشركة المستهدفة (4).

**أما في لبنان،** فيتضح أنّ المُشرِّع اللبناني لم يُشر إلى موضوع تغيير هيكلية الشركة من الناحية الإقتصادية، بل قصرها على الناحية القانونية فقط، وذلك بدليل ما جاء في نص المادة 60 من قانون العمل اللبناني التي نصت على ما يلي: **" إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة "**.

(1) الفقرة الأولى من المادة L.2312-42 من ق.ع.ف.

(2) الفقرة الثانية من المادة L.2312-42 و الفقرة الثانية من المادة L.2312-43 من ق.ع.ف.

(3) الفقرة الثانية من المادة L.2312-43 من ق.ع.ف.

(4) المادة L.2312-48 من ق.ع.ف.

ويتضح مما تقدم، أنّ المُشرِّع أجاز لرب العمل أن يغير في الهيكلية القانونية للشركة ولكن بشرط الإبقاء على عقود العمل التي تكون سارية يوم حدوث التغيير بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة (1).

وعلى هذا الأساس، نرى أنّه يمكن لرب العمل - إذا تقرر إدخال الهيئات التمثيلية في المنظومة القانونية اللبنانية - في كل مرة يقوم من خلالها بتغيير في هيكلية الشركة من الوجهة القانونية، أن يُعلم اللجنة ويستشيرها مسبقاً حول ذلك.

**ثالثاً- فيما خص إعلام اللجنة واستشارتها حول الإجراءات المعتمدة لإنقاذ الشركة أو لتقويمها أو لتصفيتها قضائياً.**

يهدف إجراء الإنقاذ " Sauvegarde " الى تسهيل إعادة تنظيم الشركة من أجل تمكينها من متابعة نشاطها الإقتصادي، والإحتفاظ بالوظائف وتسوية ديونها (2). وقد أجاز المُشرِّع الفرنسي للتجار والحرفيين والزراعيين وللأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون نشاطاً مهنيّاً مستقلاً وكذلك لكل شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، أن يطلبوا افتتاح هذا الإجراء إذا اثبتوا أنّهم يواجهون صعوبات لا يمكن التغلب عليها ومن طبيعتها أن تؤدي الى توقفهم عن الدفع (3).

ولغايات تتعلق بالمحافظة على حقوق العمال، أُوجب المُشرِّع الفرنسي على رب العمل إعلام اللجنة الإجتماعية والإقتصادية واستشارتها خلال إجراء الإنقاذ وذلك في الحالات المنصوص عليها في المادتين 3-623 و 8-628 L. من ق.ت.ف (4).

بالمقابل، أجاز المُشرِّع الفرنسي لهذه اللجنة بتعيين شخص أو عدّة أشخاص يجري سماعهم من قبل المحكمة المختصة خلال إجراء الإنقاذ، وذلك في الحالات المنصوص عليها في المواد 1-621 و 9-626، 2-626 و 10-622 L. من ق.ت.ف (5).

ويتضح لنا من خلال ما تقدم، أنّ المُشرِّع الفرنسي أجاز للجنة الإجتماعية والإقتصادية المشاركة في جميع مراحل إجراء الإنقاذ. ففي المرحلة التي تسبق افتتاح هذا الإجراء، أُوجب المُشرِّع على محكمة التجارة أن تقوم بدعوة ممثلي اللجنة أو الإستماع إليهم. كما الرّمها أيضاً إذا قررت إفتتاحه، أن تقوم

(1) يرى البعض " أنّ المادة 60 من قانون العمل اللبناني فرضت على رب العمل الجديد الإبقاء على الاجراء القدامى الذين تكون عقودهم سارية يوم حدوث تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية، إلا أنه لا يجب أن يغيب عن بالنا أنّ غالبية العقود العمل شخصية، قائمة على أساس الاعتبار الشخصي للأجراء، بسبب المهارة أو درجة قربى معينة أو لاعتبارات خاصة أخرى، وبالتالي لايجدر بنا تقييد حرية رب العمل في اختيار أجراءه وبالاخص اذا كان رب العمل هذا، جديداً "؛ المحامي ملحم كرم، شوانب القانون - دراسة نقدية مقارنة مساهمة في تحديث القوانين اللبنانية، طبعة رابعة، دون ناشر، بيروت، 2003، ص.93.

(2) المادة 2-620 L. من ق.ت.ف

(3) المادة 1-620 L. من ق.ت.ف

(4) المادة 53-2312 L. من ق.ع.ف

(5) المادة 54-2312 L. من ق.ع.ف

بدعوة اللجنة لتعيين ممثلٍ عنها من بين عمال الشركة (1). أمّا في مرحلة المراقبة، فقد فرَضَ المُشرِّع على محكمة التِّجَارَة أنْ تقوم بدعوة ممثلي اللّجنة أو الإستماع إليهم قبل اتخاذها لأي قرارٍ يقضي ببيع جزء من الشركة أو، بالتحويل من إجراء الإنقاذ إلى إجراء التقويم أو، أكثر من ذلك، اتخاذها لقرارٍ بتصفيتها (2).

وكذلك في مرحلة إعداد خطة الإنقاذ، أُوجِبَ المُشرِّع إبلاغ الهيئات المُمثّلة للعمال عن طريق ممثليها بجميع الإقتراحات المتعلقة بتنظيم الديون، وإبلاغها واستشارتها أيضاً حول الإجراءات المنوي إتخاذها من قبل المديون بالنظر إلى المعلومات والعروض المقدمة (3). هذا فضلاً عن إعلامها واستشارتها حول البيان الإجتماعي والإقتصادي وحول مشروع الخطة المرسلين من قبل المدير والمكملين عند الإقتضاء، بملاحظاته (4).

وفي السياق نفسه، فرَضَ المُشرِّع على محكمة التجارة الإستماع إلى رأي ممثلي اللّجنة قبل إتخاذها لأي قرارٍ يقضي بإحداث تغييراتٍ جوهرية في خطة الإنقاذ، كما ألزَمَهَا في حالة تنفيذ الخطة، إبلاغ ممثلي اللّجنة بذلك (5).

هذا بالنسبة لإجراء الإنقاذ، أمّا بالنسبة لإجراء التقويم، فإنّ هذا الإجراء يهدف أيضاً إلى تسهيل إعادة تنظيم الشركة من أجل تمكينها من متابعة نشاطها الإقتصادي، والإحتفاظ بالوظائف وتسوية ديونها، ولكنه يختلف عن إجراء الإنقاذ بأنّ المديون لا يطلبه إلا إذا كان قد توقف فعلياً عن الدفع. وإذا لم يتمكن المديون المتوقف عن الدفع من طلب التقويم، كونه أصبح مستحيلًا، فإنّ إجراء التصفية القضائية يصبح واقعاً لامحالة، ففي هذه الحالة، يتم إيقاف نشاط الشركة نهائياً (6). وفي هذا الإطار، أُوجِبَ المُشرِّع الفرنسي على رب العمل أنْ يقوم بإعلام اللّجنة واستشارتها قبل قيامه بإعلان توفقه عن الدفع، وكذلك أعطى هذه اللّجنة الحق في إبلاغ رئيس محكمة التِّجَارَة عن كلّ واقعةٍ من شأنها أن تثبت توقف المديون (رب العمل) عن الدفع (7).

وكما هو الحال في إجراء الإنقاذ، يشارك العمال في جميع المراحل المكوّنة لإجرائي التقويم والتصفية القضائية.

(1) المادة 1-621 L من ق.ت.ف

(2) المادة 10-622 L من ق.ت.ف

(3) المادة 8-628 L من ق.ت.ف

(4) المادة 9-626 L من ق.ت.ف

(5) المادة 25-626 L من ق.ت.ف

(6) المادتان 1-631 و 1-640 L من ق.ت.ف

(7) المادتان 6-631 و 6-640 L من ق.ت.ف

أما في لبنان، فيما أنّ المُشرّع اللبناني لم يلحظ في النصوص القانونية أية أحكام تتعلق بالهيئات الممثلة للعمال، فهو بالتالي لم يُلزم رب العمل بضرورة إعلام العمال واستشارتهم حول الإجراءات المتعلقة بإنقاذ الشركة أو بتقويمها أو بتصفيتها قضائياً. ومع ذلك، نرى أنه من الممكن إعلام العمال اللبنانيين واستشارتهم حول هذه الإجراءات فيما لو أدخلت هذه الهيئات عن طريق عقود العمل الجماعية، مع الأخذ بعين الاعتبار للفوارق الموجودة بين القانونين اللبناني والفرنسي.

وفي محاولة لملاءمة حق الإعلام والاستشارة مع ما هو موجود من وسائل في القانون اللبناني، نلاحظ أنّ المُشرّع اللبناني لم يُشر إلى "إجرائي التقويم والانقاذ" المعمول بهما في فرنسا، غير أنه أشار في المقابل إلى كلّ من إجراءات الإفلاس وعقد الصلح الوقائي.

وعلى هذا الأساس، يرى أحد الفقهاء اللبنانيين أنّه يجب السماح للجنة المشروع (اللجنة الاجتماعية والاقتصادية حديثاً) -إذا تقرر إدخال الهيئات التمثيلية في المنظومة القانونية اللبنانية- أن تقوم بحماية العمال في حالة إفلاس الشركة. ويضيف أنّ العمال - في حالة إفلاس الشركة - يكونون ممثلين من قبل وكيل التفليسة بصفتهم دائنين لها، ويقترح تبعاً لذلك السماح لهذه اللجنة بأن تلعب دوراً في التنسيق بين كتلة العمال الدائنين من جهة ووكيل التفليسة من جهة أخرى. كما يقترح أيضاً السماح لها بطلب إبطال جميع التصرفات التي أجراها المفلس أثناء الفترة المشبوهة، وكذلك الإشراف على إدارة التفليسة من خلال مراقبة عملية وضع الأختام على موجودات المفلس أو عملية رفعها وإجراء الجردة وغيرها من الأمور<sup>(1)</sup>.

أمّا لجهة الصلح الوقائي، فنرى أنه يجب السماح للجنة الاجتماعية والاقتصادية -إذا تقرر إدخال الهيئات التمثيلية في المنظومة القانونية اللبنانية- بالمشاركة في جميع المراحل المكوّنة له.

ففي المرحلة التي تسبق توقف المديون عن الدفع أو في خلال العشرة أيام التي تلي هذا التوقف، نرى أنه من الممكن إفساح المجال أمام اللجنة للثبوت من واقعة توقف رب العمل عن الدفع والسماح لها بالتالي بإبلاغ المحكمة البدائية بذلك وبالطلب إليها بدعوة دائنيه ليعرض عليهم صلحاً وقائياً. أمّا في المرحلة التي تلي طلب الصلح الإحتياطي، فنرى أنه من الممكن لرب العمل أن يقوم بإعلام اللجنة حول جميع المستندات المطلوبة منه تأييداً لصلحه وكذلك استشارتها حول الأسباب التي سيُدلي بها أمام المحكمة البدائية والمقترحات المنوي تقديمها إلى دائنيه<sup>(2)</sup>. هذا فضلاً عن دعوة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية أمام المحكمة للإستماع إليها قبل البت بقبول طلب الصلح<sup>(3)</sup> أو برده، والسماح لها أيضاً بالرقابة على عملية تحقيق الديون التي يجريها المراقب والإطلاع على التقرير الذي يضعه في هذا الشأن<sup>(4)</sup>، وكذلك بدعوة اللجنة إلى الجلسة التي تُعقد للمناقشة في إقتراح الصلح<sup>(5)</sup>.

R.Azzi, op.cit., p. 75-76.

(1)

(2) المادة 460 من ق.ت.ل.

(3) المادة 461 من ق.ت.ل.

(4) المادة 468 من ق.ت.ل؛ أنظر د. سيبيل جول، نظام الإفلاس وخصائصه، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص. 213 وما يليها.

(5) المادة 469 من ق.ت.ل.

## البند الثاني: إعلام اللّجنة واستشارتها حول شروط العمل في الشركة

بهدف المحافظة على العلاقة بين العمال ورب العمل، أُوجِبَ المُشرِّع الفرنسي على الشركة أن تقوم بإعلام واستشارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية حول شروط العمل والتوظيف ولاسيما حول مدة العمل والتأهيل المهني، كما ألزّمها أيضاً بإعلامها واستشارتها حول كل تعديل يتناول فيه الشروط المتعلقة بصحة وسلامة العمال وكذلك كل تعديل متعلق بشروط العمل<sup>(1)</sup>.

وعلى هذا الأساس، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أنّ إعلام واستشارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية حول المواضيع المشار إليها أعلاه، لا يكون مفروضاً على رب العمل إلا إذا قام هذا الأخير باتخاذ إجراءات ترتدي طابعاً مهماً<sup>(2)</sup>.

وتأكيداً على ما تقدم، قضت محكمة الاستئناف الفرنسية، أنّ إعادة تنظيم خدمة معينة يؤدي حكماً الى إعادة توزيع المهام بين الموظفين، وبالتالي التعديل في شروط العمل وهو على هذا الأساس يكون خاضعاً لاستشارة لجنة المشروع المسبقة<sup>(3)</sup>.

كما قضت أنّ قيام الشركة بنقل موقعها وأنشطتها الى الأمكنة التابعة للشركة الأم، يستوجب استشارة لجنة المشروع مسبقاً<sup>(4)</sup>.

وفي السياق نفسه، قضت محكمة الاستئناف الفرنسية أنّ إعادة تنظيم الخدمات واللجوء المتزايد للتعهدات الثانوية من شأنه التأثير على عدد كبير من العمال، واستحداث وظائف جديدة، أو الى إلغاء وظائف موجودة، الأمر الذي يستوجب استشارة لجنة المشروع<sup>(5)</sup>.

هذا وقد أُوجِبَ المُشرِّع الفرنسي أيضاً على رب العمل إعلام واستشارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية على ما يعتزم إدخاله من تكنولوجيات جديدة الى الشركة<sup>(6)</sup>.

ومن هذا المنطلق، قضت محكمة النقض أنّ قيام الشركة بتغيير القطع المكوّنة للحواسيب لا يؤدي فقط الى تجهيزها بأجهزة أكثر تطوراً من حيث الأداء، بل أيضاً الى تغيير جذري في طرق الإدارة، الأمر الذي يستوجب استشارة لجنة المشروع<sup>(7)</sup>. كما أُوجِبَ المُشرِّع على رب العمل إعلام واستشارة اللّجنة الإجماعية والإقتصادية حول الوسائل والتقنيات التي تسمح بمراقبة نشاط العمال<sup>(8)</sup>.

(1) المادة 8-2312 L من ق.ع.ف

Cass.Crim, 15-4-1982, n° 81-92.936.

Cass.Crim, 25-10-1977, n° 76-90.534.

CA. Paris, 7-5-2004, n° 03-20957.

CA. Versailles, 4-1-2006, n° 05-7820.

(6) المادة 8-2312 L من ق.ع.ف

Cass.Soc, 2-7-1987, n° 85-18.434.

(8) الفقرة الثالثة من المادة 38-2312 L من ق.ع.ف

وبالرغم من أنّ المُشرِّع الفرنسي لم يُحدِّد ما المقصود بالوسائل والتقنيات التي تسمح بمراقبة نشاط العمال، إلا أنه يمكن تحديدها مثلاً على أنّها عبارة عن بطاقة ممغنطة يضعها العامل في حوزته للدخول الى أماكن العمل، أو عبارة عن فيديو مراقبة لأماكن العمل أو جهاز لتسجيل المكالمات، أو جهاز لتتبع حركة سير مركبات الشركة أثناء قيام العمال باستخدامها لتقديم خدمة ما، أو جهاز يسمح بمراقبة الإتصالات التي يقوم بها هؤلاء عن طريق الإنترنت (1).

وتأكيداً على ما تقدم، قُضت محكمة الاستئناف الفرنسية أنّ جهاز الإستماع وتسجيل المكالمات التي يجريها العمال في نطاق عملهم مع الزبائن لا يؤدي فقط الى تحسين الخدمة المقدّمة لهؤلاء، بل يؤدي أيضاً الى تقييم العمال ومعاقبتهم، وبالتالي زيادة الضغوط النفسية والأعباء الجسدية عليهم، الأمر الذي يستوجب استشارة لجنة المشروع (2).

**أمّا في لبنان،** فيلاحظ أنّ المُشرِّع اللبناني لم يُشر في نصوص قانون العمل إلى مسألتي التأهيل المهني ووسائل مراقبة العمال المعمول بهما في فرنسا، غير أنّه أشار في المقابل إلى المسائل المتعلقة بمدة العمل والإجازات وكذلك الى مسألة وقاية الأجراء (3).

وعلى هذا الأساس، نرى أنه من الممكن لرب العمل – إذا تقرر إدخال الهيئات الممثلة للعمال في المنظومة القانونية اللبنانية – أن يقوم بإعلامها واستشارتها حول جميع المسائل المتعلقة بمدة العمل والإجازات ووقاية الأجراء.

## **المطلب الثاني: رقابة العامل عن طريق ممارسة حقوق أخرى**

بالإضافة الى الرقابة التي يُجريها العامل عن طريق إعلامه واستشارته، يُجري هذا الأخير رقابته أيضاً عن طريق ممارسة حق الإنذار الاقتصادي وخبرة الإدارة (الفقرة الأولى)، وكذلك عن طريق مشاركة ممثليه أعضاء اللجنة الاجتماعية والاقتصادية في مجلس إدارة الشركة وجمعياتها العمومية (الفقرة الثانية).

## **الفقرة الأولى: رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإنذار الاقتصادي وخبرة الإدارة**

يُعتبر حق الإنذار إحدى أهم وسائل التدخل الوقائية التي تمتلكها اللجنة الاجتماعية والاقتصادية (4).

إنّ هذه اللجنة لا تمارس حق الإنذار الاقتصادي إلا عندما يتصل بعملها وجود أفعالٍ من شأنها التأثير

S. Ben hafsia, A. Ben khalifa, C. Crevisier, op.cit, p. 1027. (1)

CA. Paris, 5-12-2007, n° 07/11402. (2)

(3) أنظر من المادة 31 الى 42 ومن المادة 61 الى 65 من قانون العمل اللبناني.

G.Auzero, D.Bugard, E. Dockes, op.cit, p 1540. (4)

بشكل خطير على النشاط الاقتصادي للشركة<sup>(1)</sup>. وفي هذه الحالة، يجوز للجنة – بعد تقييمها لخطورة الأفعال بالإستناد الى سلطتها التقديرية – أن تطلب من رب العمل تزويدها بشروحات حول هذه الأفعال<sup>(2)</sup>.

وبالعودة الى نص المادة 63-2312 L من ق.ع.ف، يتبين لنا أن المُشرع الفرنسي ربط إمكانية ممارسة هذا الحق بوجود أفعالٍ من شأنها التأثير على نشاط الاقتصادي للشركة، إلا أنه لم يضع في المقابل لائحةً تحدد هذه الأفعال<sup>(3)</sup>، الأمر الذي دفع بأحد الفقهاء للقول بضرورة الإحالة الى أحكام مشروع القانون رقم 84-184 الصادر بتاريخ 1 أذار 1984 للوقوف على عدد من الأفعال التي من شأنها أن تدفع لجنة المشروع (اللجنة الإجتماعية والإقتصادية حديثاً) نحو ممارسة حق الإنذار، وهي على الشكل التالي:

- الامتناع المتكرر عن الدفع.
- عدم احترام المهل القانونية لانعقاد الجمعيات العمومية.
- رفض الجمعيات العمومية تصديق الحسابات.
- رفض مفوض المراقبة تصديق الحسابات وغيرها.

كما يُضيف البعض الى هذه الأفعال، أفعالاً أخرى ذات صلة وثيقة بوضع الشركة المالي والإقتصادي، وهي على الشكل التالي<sup>(4)</sup>:

- إنخفاض كبير في عدد الطلبات.
- إنخفاض كبير في الإستثمارات.
- خسارة عددٍ من الزبائن المهمين.
- خسارة أحدَ الموردين المهمين.
- إتخاذ إجراءات إدارية غير فعّالة وغيرها.

وفي جميع الأحوال، يجب على اللجنة أن تقوم بإثبات الطابع الخطير لهذه الأفعال بالإستناد الى عناصر موضوعية وجدية<sup>(5)</sup>. وبالرغم من أن حق الإنذار يرتدي طابعاً ذاتياً، فإن هذه الأفعال تبقى خاضعةً لرقابة قاضي الأساس<sup>(6)</sup>.

بالمقابل، إنّ استمرار اللجنة في ممارسة حقها في الإنذار، من عدمه، يبقى معلقاً على نوعية الإجابة المُقدّمة من رب العمل. فإذا قدّرت اللجنة أنّ جواب رب العمل على أسئلتها كان مُطمئناً، يجوز لهذه الأخيرة أن تأمر بوقف إجراءات الإنذار. أمّا إذا قدّرت أنّ الإجابة على أسئلتها غير كافية، أو أنّ رب

(1) C.Saint-Alary-Houin, Droit des entreprises en difficulté, 11<sup>ème</sup> éd., LGDJ, paris,2018, n° 203.

(2) الفقرة الأولى من المادة 63-2312 L من ق.ع.ف.

(3) C.Matias, op.cit, p 129.

(4) S. Ben hafsia, A. Ben khalifa, C. Crevisier, op.cit, p 1150.

(5) Ibid, p 1150.

(6) Ibid, p 1151.

العمل، رداً على هذه الأسئلة، قام بتأكيد الطابع الخطير للأفعال التي من شأنها التأثير على نشاط الشركة الإقتصادي، فيجوز للجنة حينئذ أن تقوم بوضع تقرير حول ذلك (1).

وعلى اللجنة أثناء وضعها للتقرير، أن تبدي رأيها حول ما إذا كانت إستنتاجاتها في الحالة المشار إليها أعلاه، مُلائمة أم لا، من أجل إحالتها الى الجهاز المكلف بإدارة الشركة أو بالرقابة عليها. ويمكنها من أجل هذه الغاية، أن تستعين بخبير محاسبية، كما يحق لها أن تدعو مفوضي المراقبة وعاملين إثنين من عمال الشركة من أجل المشاركة في وضع هذا التقرير (2). وبعد الإنتهاء من إعداده، تقوم اللجنة بإرسال نُسخة عنه الى كلٍ من رب العمل ومفوضي المراقبة.

وبناءً على ما تقدم، يمكن للجنة أن تقرر الإستمرار في ممارستها لحق الإنذار، وذلك من خلال إحالة التقرير الى مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة. وهنا، يتوجب على هذه الهيئات – بعد تسجيل التقرير في جدول أعمالها -الإجابة على الأسئلة المنبثقة عنه بجوابٍ معلل (3)

هذا فيما خص حق الإنذار الإقتصادي، أما بالنسبة لطلب خبرة الإدارة، فقد أجازَ المُشرع الفرنسي للجنة الإجتماعية والإقتصادية أن تطلب من القضاء تعيين خبير إدارة من أجل التثبت من صحة بعض العمليات الإدارية المنفذة من قبل الأجهزة الإدارية المختصة (4). وفي هذه الحالة، تقوم محكمة التجارة بتعيين الخبير من خلال تحديد صلاحياته ونطاق مهمته (5).

وعلى أساس ذلك، يقوم الخبير بإعداد تقرير يودعه رئيس قلم محكمة التجارة المكلف بإبلاغه لاحقاً الى اللجنة (6).

ويبقى أن نشير أخيراً في هذا الصدد، الى أن المُشرع الفرنسي لم يقيّد طلب الخبرة بأية شروطٍ خاصةٍ كما فعل بالنسبة للمساهمين (7).

## الفقرة الثانية: رقابة العامل عن طريق المشاركة في مجلسي الإدارة والمراقبة والجمعيات العمومية

أجازَ المُشرع الفرنسي للعمال بأن يجروا رقابتهم على الشركة عن طريق مشاركة ممثليهم أعضاء اللجنة الإجتماعية والإقتصادية (أو مجلس المشروع) في مجلسي الإدارة والمراقبة وجمعياتها العمومية. فمن جهة، يُشارك ممثلو اللجنة الإجتماعية والإقتصادية بصوتٍ استشاريٍ في جميع جلسات مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، ويجوز لهم على أثر ذلك أن يطلعوا على جميع المستندات والوثائق التي

(1) الفقرة الثالثة من المادة L.2312-63 من ق.ع.ف.

(2) الفقرة الأولى من المادة L.2312-65 من ق.ع.ف.

(3) الفقرة الأولى من المادة L.2312-66 من ق.ع.ف.

(4) الفقرة الثالثة من المادة L.225-231 من ق.ت.ف.

(5) الفقرة الرابعة من المادة L.225-231 من ق.ت.ف.

(6) الفقرة الخامسة من المادة L.225-231 من ق.ت.ف.

(7) أنظر بهذا الخصوص: صفحة 98 وما يليها من هذه الدراسة.

يجري إبلاغها الى أعضاء مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة بما في ذلك مشاريع القرارات الداخلة ضمن اختصاصهم.

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية، أنّ القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة تكون باطلة إذا تمت في ظل الإتفاق على تغيب ممثلي العمال عن حضور الجلسة (4)، كما اعتبرت في قرار لاحق أنّ بطلان القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة يتم من خلال التأكد من حقيقة غياب ممثلي العمال، فيما لو كانت قد حصلت بصورة طبيعية أو بالغش، وبالإستناد أيضاً الى موضوع القرار المتنازع عليه (2).

وطالما أنّ المُشرّع الفرنسي أجازَ لممثلي اللّجنة أن يعبروا عن تمنيات هذه الأخيرة عند حضورهم لجلسات مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، فيجوز لهؤلاء تبعاً لما تقدم أن يبادروا بالكلام أمام أعضاء هذه المجالس أو أن يصدرها بعض التوصيات أو الإقتراحات حول مواضيع من إختيارهم (3).

ومن جهةٍ أُخرى، يشارك ممثلو اللّجنة الإجتماعية والإقتصادية بصوتٍ استشاري في جميع جلسات الجمعيات العمومية ويُمكنهم على أثر ذلك أن يقوموا بـ:

1- إبداء ملاحظاتهم المفيدة حول الوضع الإقتصادي للشركة، على أن يتم إبلاغها لاحقاً الى الجمعية (4).

2-الطلب من القضاء - في حالة العجلة - بتعيين وكيلٍ مكلفٍ بدعوة الجمعية للإنعقاد (5).

3-طلب تسجيل مشاريع القرارات في جدول أعمال الجمعية العمومية (6).

**أما في لبنان،** فعلى الرغم من عدم إجازة المُشرّع اللبناني للعمال أن يمارسوا حق الإنذار الإقتصادي وأن يشاركوا في مجلس إدارة الشركة أو جمعياتها العمومية، إلا أنه يرى جانب من الفقه اللبناني أن ممارسة العمال لحق الإنذار الاقتصادي سيجعلهم أكثر نشاطاً ووعياً فيما خص النواحي الاقتصادية للشركة (7).

Com. 17 févr.1975, D.1975.466, note J.-C. Bousquet. (1)

Soc. 26 mai 1998, RJS 10/98, n° 1243. (2)

G.Auzero, D.Bugard, E. Dockès, op.cit, p. 1528. (3)

B. Hess-Fallon, A.-M. Simon, op.cit, p. 210. (4)

(5) الفقرة الأولى من المادة L.2312-77 من ق.ع.ف

(6) الفقرة الثانية من المادة L.2312-77 من ق.ع.ف

R.Azzi, op.cit., p. 81 (7)

هذا بالنسبة لحق الإنذار الاقتصادي، أمّا بالنسبة لمشاركة العمال في مجلس الإدارة والجمعيات العمومية، فمن الممكن تصور مشاركة العمال فيها. ولكن في الواقع، إنّ تحقق هذه المشاركة قد يصطدم بعقلية "الرجل الواحد" لرب العمل اللبناني، فمن الصعب مثلاً، أن يتنازل هذا الأخير عن جزء من سلطته في سبيل إفساح المجال أمام العمال لعرض رؤياهم أو مشاريعهم..

وبالإضافة الى السلطات الرقابية التي يمارسها العمال عن طريق الهيئات التمثيلية، يمارس هؤلاء أيضاً سلطات رقابية أخرى عن طريق هيئات الإستثمار الجماعي، ندرسها في ما يلي.

## المبحث الثاني: السلطات الرقابية الممارسة عن طريق هيئات الإستثمار الجماعي

تُعتبر هيئات الإستثمار الجماعي من أهم الوسائل التي تتيح للمستثمرين أن يستثمروا بشكلٍ سهلٍ وآمنٍ في الأسواق المالية (1).

ولغايات تتعلق بتعزيز مشاركة العمال في الحياة الإقتصادية للشركة، قام المُشرّع الفرنسي بإيجاد نوعٍ آخر من هيئات الإستثمار تتعلق بالعمال فقط (2).

ومن أجل الوقوف على خصوصية هذه الهيئات كان لا بد من التمييز بينها وبين هيئات الإستثمار العادية (المطلب الأول).

ولأنّ خصوصية هذه الهيئات من شأنها أن تسمح للعمال أن يلعبوا دوراً ملحوظاً في مجالسها الإدارية والرقابية، كان من الضروري الإضاءة على الوسائل الرقابية الممارسة من قبل هؤلاء (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: خصوصية هيئات الإستثمار الجماعي التابعة للعمال

نظراً للدور المهم الذي تلعبه هذه الهيئات على الصعيد العمالي، سنتكلم في هذا المطلب عن خصوصية شركة الإستثمار ذات رأس المال المتحرك التابعة للعمال (الفقرة الأولى)، وعن خصوصية صندوق الإستثمار المشترك التابع للعمال (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: خصوصية شركة الإستثمار ذات رأس المال المتحرك التابعة للعمال

لكي نتمكن من الوقوف على خصوصية هذه الشركة، لا بد من تمييزها عن شركة الإستثمار ذات رأس المال المتحرك العادية، إنّ لجهة أهداف كل منهما أو لجهة إنشائها وللقبوض الموضوعية على صعيد إستثمار أصولهما.

لجهة الأهداف، تهدف شركة الإستثمار العادية ذات الرأس مال المتحرك الى إدارة محفظة من الأدوات المالية والودائع لمصلحة مساهميها (3). بينما تهدف شركة الإستثمار التابعة للعمال الى إدارة المبالغ الممنوحة لهؤلاء نتيجة مشاركتهم إلزامياً في نتائج الشركة، والمبالغ التي وظّفوها في خطة إدخارها (4).

(1) M.Storck, I.Riassetto, *Les organismes de placement collectif*, Tome 1. OPVCM, Joly, 2<sup>é</sup> éd, Paris, 2016, P.13.

(2) يتم إنشاء هذه الهيئات إما بناءً على مبادرة مشتركة بين شركة مكلفة بالادارة وبين الوديع، أو بناءً على طلب من العمال الذي يملكون أسهماً في رأس مال الشركة التي يعملون فيها، أو بناءً على طلب الشركة التي يعمل فيها هؤلاء، أو في حالة تطبيق خطة ادخار الشركة، أنظر M.Awkar, *Les organismes de placement collectif en valeurs Mobilières, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies en Droit interne et international des affaires*, Université libanaise, Beirut, 2007, p.106.

(3) M.Storck, I.Riassetto, Op.cit, P. 595.

(4) Ibid, P. 75.

ويتضح من ذلك، أن هدف شركات الإستثمار العادية يختلف عن هدف شركات الإستثمار التابعة للعمال، ففي حين أن الأولى تقوم بإدارة الأدوات المالية والودائع لمصلحة مساهميها، إن الثانية تقوم بإدارة المبالغ الممنوحة للعمال نتيجة مشاركتهم إلزامياً في نتائج الشركة، وتلك الموظفة منهم في خطة إدخارها.

أما لجهة الإنشاء، تخضع شركات الإستثمار، سواء كانت عادية أم تابعة للعمال، لأحكام القانون التجاري الفرنسي، وبالأخص للأحكام التي ترعى إنشاء الشركة المساهمة وكذلك لأحكام المادتين L.214-7-2 و L.214-24-31 من ق.ن.م.ف.

ومن الجدير بالملاحظة هنا، أنّ أحكام المادتين 214-7-2 و 214-24-31 من ق.ن.م.ف. التي ترعى إنشاء شركات الإستثمار هي من الأحكام المخالفة للأحكام العامة. ويتضح من ذلك، أنّ المُشرع الفرنسي قد أوردَ بعض الإستثناءات على القواعد العامة التي تحكم إنشاءها، وهي على الشكل التالي:

- وجوب تحرير كامل قيمة الأسهم المكونة لرأس مال شركة الإستثمار عند إصدارها.

- وجوب تقدير قيمة الحصص العينية ويتم ذلك على مسؤولية مفوض الحسابات.

- إمكانية انعقاد الجمعية العمومية العادية من دون نصاب، أمّا الجمعية العمومية غير العادية، فلا تنعقد من دون نصاب إلا عند الدعوة إليها مرةً ثانية.

- حق الأشخاص الطبيعيين أن يتولوا في نفس الوقت منصب المدير العام أو مجلس المديرين أو مدير العام المنفرد في خمس شركات إستثمار<sup>(1)</sup> مركزها الأراضي الفرنسية.

- وجوب تعيين مفوض حسابات لمدة ست سنوات متتالية من قبل مجلس إدارة شركة الإستثمار.

- وجوب دفع قيمة المنتجات المالية ( الأسهم، الحصص..) القابلة للتوزيع خلال مهلة الشهر التي تلي انعقاد الجمعية العمومية السنوية للتصديق على الحسابات.

- تفويض مجلس الإدارة صلاحية تقدير أصول الشركة وتحديد تاريخ ثابت للتبادل المتكافئ من قبل الجمعية العمومية غير العادية عند تقريرها تحويل شركة الإستثمار أو دمجها أو قسمتها؛ تتم هذه العمليات تحت رقابة مفوض الحسابات.

- عدم استعمال حق الاكتتاب بالأفضلية، عند زيادة رأسمال شركة الإستثمار، من قبل المساهمين.

- وجوب إجتماع الجمعية العمومية السنوية خلال الخمسة أشهر التالية لإنهاء السنة المالية.

---

(1) إذا كانت تتخذ شكل الشركة المساهمة.

وبالعودة الى أحكام القانون التجاري، يتألف مجلس إدارة شركات الإستثمار من ثلاثة أعضاء على الأقل وثمانية عشر عضواً على الأكثر (1)، يعيّنون إما بمقتضى نظام الشركة -عند تأسيسها - ولمدة لا تتجاوز الست سنوات، أو بقرارٍ من الجمعية العمومية العادية خلال حياة الشركة، ولمدة لا تتجاوز الست سنوات أيضاً (2).

وعلى الرغم من خضوع شركات الإستثمار بوجهيها العادي والعمالي الى نفس القواعد التي ترعى تأليف مجلس الإدارة، إلا أنها تختلف من حيث صفة الإداريين المعيّنين فيها، ففي النوع الأول يكونون من المساهمين العاديين، أما في النوع الثاني، يكونون من العمال المساهمين.

أخيراً، لجهة القيود الموضوعية على صعيد إستثمار أصولهما، حظر المشرّع الفرنسي على شركة الإستثمار العادية أن تقوم بإستثمار ما يزيد عن خمسة بالمئة من أصولها في الأوراق المالية أو أدوات الأسواق النقدية الصادرة عن نفس الشخص (3). وعلى العكس من ذلك، يجوز لشركة الإستثمار التابعة للعمال أن تستثمر القيم المنقولة الصادرة عن شركة أخرى وبدون وجوب الإلتزام بحدٍ معين (4).

أما في لبنان، فلم يُشر المشرّع اللبناني إلى شركة الإستثمار التابعة للعمال، بل أشار الى شركة الإستثمار العادية، وهي طالما أنها تتألف من مجلس إدارة يتولى إدارتها، فيمكن للعمال اللبنانيين - إذا قرر رب العمل إشراكهم في نتائج الشركة التي ينتمون إليها أو اشراكهم في خطة ادخارها، وبالتالي توظيف أموالهم في شركة الإستثمار العادية - أن يصبحوا مساهمين في الشركة الأخيرة، الأمر الذي يتيح لهم إمكانية المشاركة في مجلس إدارتها عن طريق إنتخابهم من قبل الجمعية العمومية.

### الفقرة الثانية: خصوصية صندوق الإستثمار المشترك التابع للعمال

من أجل الوقوف على خصوصية هذا الصندوق، فلا بد من تمييزه عن صندوق الإستثمار المشترك العادي، إنّ لجهة أهداف كل منهما أو لجهة إدارتهما وللقيود الموضوعية على صعيد إستثمار أصولهما.

لجهة الأهداف، يهدف صندوق الإستثمار المشترك العادي الى إدارة محفظة من الأدوات المالية والودائع لمصلحة حملة الحصص (5). بينما يهدف صندوق الإستثمار المشترك التابع للعمال الى إدارة الأموال التي قام هؤلاء بتوظيفها في خطة الإدخار المالية للشركة (6).

ويتضح من ذلك، أن هدف صندوق الإستثمار العادي يختلف عن هدف صندوق الإستثمار التابع للعمال، ففي حين أن الأول يقوم بإدارة الأدوات المالية والودائع لمصلحة حملة الحصص، فإن الثاني يقوم بإدارة أموال العمال الموظفة في خطة الإدخار المالية للشركة.

(1) الفقرة الأولى من المادة 17-225 L. من ق.ت.ف.

(2) الفقرة الأولى من المادة 18-225 L. من نفس القانون.

(3) المادة 29-32-214 R. من ق.ن.م.ف.

(4) المادة 208-214 R. من نفس القانون

(5)

M.Storck, I.Riassetto, op.cit, p.48.

(6) الفقرة الأولى من المادة 164-214 L. من ق.م.ن.ف.

أما لجهة الإدارة، إنّ صندوق الإستثمار المشترك العادي يُدار من قبل شركة إدارة تُعين بواسطة نظام الصندوق. على العكس من ذلك، يُدار صندوق الإستثمار التابع للعمال من قبل مجلس مراقبة وشركة مكلفة بالإدارة (1).

وبالعودة الى المادة 164-214 من ق.ن.م.ف يتألف مجلس المراقبة، في صندوق الإستثمار المتنوع (2)، من العمال حملة الحصص وهم يقومون على أثر ذلك بتمثيل حملة الحصص في هذا الصندوق، كما يضم أيضاً، الى جانب العمال، ممثلين عن الشركة مُنشأة الصندوق ولكن بشرط أن لا يتجاوز عددهم النصف من عدد أعضاء هذا المجلس (3). أما إذا كان الصندوق مخصص للعمال المساهمين (4)، فيجوز تأليف مجلس المراقبة من العمال فقط (5).

وعلى هذا الأساس، يقوم مجلس المراقبة بالتحقق من الإدارة المالية والمحاسبية للصندوق ويحق له تبعاً لذلك أن يطلب الإستماع الى الشركة المكلفة بإدارة الصندوق، المودع ومفوض الحسابات. كما يحق له أن يقرر دمج الصندوق أو قسمته أو تصفيته (6).

وأخيراً، لجهة القيود الموضوعية على إستثمار أصول الصندوق بوجهيه العادي والعمالي، حظر المُشرع الفرنسي على صندوق الإستثمار العادي أن يقوم باستثمار ما يزيد عن خمسة بالمئة من أصوله في الأوراق المالية أو أدوات الأسواق النقدية الصادرة عن نفس الشخص (7)، على العكس من ذلك، يجوز لصندوق الإستثمار التابع للعمال أن يستثمر في حدود الثلث من أصوله في الأوراق المالية الصادرة عن نفس الشركة إذا كان متنوع، ومن دون وجوب الالتزام بحدٍ معينٍ إذا كان مخصص للعمال المساهمين.

أما في لبنان، فلم يُشر المُشرع اللبناني الى صندوق الإستثمار المشترك التابع للعمال، بل أشار الى الصندوق العادي، وطالما أن هذا الصندوق لا يدار من قبل مجلس مراقبة كما هو الحال في الصندوق التابع للعمال، فلا يمكن للعمال اللبنانيين أن يشاركوا في إدارته.

---

Th.Bonneau, P. pailler, Droit financier, LGDJ, Paris, 2017, p.517. (1)

Fonds commun de placement d'entreprse diversifiés. (2)

(3) الفقرة الثانية من المادة L.164-214 من ق.ن.م.ف.

Fonds commun de placement d'entreprise d'actionnariat salarié. (4)

(5) الفقرة الثالثة من المادة L.164-215 من ق.ن.م.ف.

(6) الفقرة السابعة من المادة L.164-214 و الفقرة الثامنة من المادة L.164-215 من ق.ن.م.ف.

(7) المادة R. 214-32-29 من ق.ن.م.ف.

## المطلب الثاني: وسائل العامل الرقابية في هيئات الإستثمار الجماعي التابعة للعمال

يحق لعمال الشركة المستثمرة الذين أصبحوا أعضاء في مجلسي إدارة ومراقبة هيئات الإستثمار الجماعي أن يمارسوا رقابتهم على أعمال هذه الشركة.

وبالعودة الى القانون النقدي والمالي الفرنسي، أجاز المُشرّع الفرنسي لمجلس مراقبة صندوق الإستثمار الجماعي أن يمارس حق التصويت المتعلق بالأوراق المالية الصادرة عن الشركة المستثمرة (1)، الأمر الذي يتيح له المشاركة في جلسات جمعياتها العمومية وبالتالي ممارسة حقه في الإطّلاع على وثائقها وحقه في طرح الأسئلة الخطية على إدارتها وكذلك حقه في طلب خبرة الإدارة.

وفي السياق نفسه، يحق لمجلس إدارة شركة الإستثمار ذات الرأس مال المتحرك، أن يمارس حق التصويت المتعلق بالأوراق الصادرة عن الشركة المستثمرة، وبالتالي يعود لهذا المجلس الحق في أن يشارك في جمعياتها العمومية وأن يمارس تبعاً لذلك حقه في الإطّلاع على وثائقها (2) وفي طرح الأسئلة الخطية على إدارتها وكذلك حقه في طلب خبرة الإدارة.

بالمقابل، يتوجب على الشركة المستثمرة أن ترسل الى مجلس مراقبة الصندوق أو مجلس إدارة شركة الإستثمار جميع الوثائق التي يفرض عليها القانون إرسالها الى اللجنة الإجتماعية والإقتصادية (3).

وعلى هذا الأساس، تُرسل الى مجلسي الإدارة والمراقبة جميع الوثائق والمعلومات المتعلقة بالتوجّهات الاستراتيجية للشركة المستثمرة، وكذلك تلك المتعلقة بالنتائج التي ترتبها هذه التوجّهات على نشاطها وعلى الوظائف وتطور المهن والمهارات وتنظيم العمل فيها وأيضاً على اللجوء الى التعهدات الثانوية، العمل المؤقت، العقود المؤقتة والدورات التدريبية (4).

هذا فضلاً عن جميع الوثائق والمعلومات المتعلقة بالوضع المالي والاقتصادي للشركة المستثمرة، وكذلك تلك المتعلقة بسياستها المعتمدة في البحث والتطوير التكنولوجي وكيفية إستعمالها للائتمان أو الخصم الضريبي المتعلق بنفقات البحث وبالتنافسية والتوظيف (5).

وفي الإطار نفسه، تُرسل الى مجلسي الإدارة والمراقبة جميع الوثائق والمعلومات المتعلقة بالسياسة الإجتماعية للشركة المستثمرة وبشروط العمل والتوظيف فيها وكذلك تلك المتعلقة بتطور الوظائف والمؤهلات المهنية، وبرنامج التأهيل المهني المعمول به لعدة سنوات وإجراءات التأهيل المتوقعة من قبل رب العمل وعقود التدريب وشروط القبول في الدورات التدريبية والإجراءات الوقائية المتعلقة

(1) الفقرة السادسة من المادة L.164-214 من ق.ن.م.ف.

(2) « Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous Dispositions, n° 34. mandat »

(3) الفقرة الأولى من المادة L.214-166 من ق.ن.م.ف.

(4) الفقرة الأولى من المادة L.2312-24 من ق.ع.ف.

(5) المادة L.2312-25 من ق.ع.ف.

بسلامة العاملين وصحتهم<sup>(1)</sup>.

يضاف إلى ذلك، المعلومات المتعلقة بالشكل القانوني للشركة المستثمرة وبتنظيمها وتوجهاتها الاقتصادية وأيضاً المعلومات المتعلقة بعرض الشراء العلني المقدم منها لشراء أسهم شركة أخرى وغيرها<sup>(2)</sup>.

وعلى العكس من ذلك، إذا لم يكن في متن الشركة المستثمرة لجنة إجتماعية وإقتصادية، يجوز لمجلس مراقبة الصندوق أو لمجلس إدارة شركة الإستثمار الإستعانة بخبير محاسبة أو طلب الإجتماع مع مفوض حسابات الشركة المُستثمرة بهدف الإستماع الى شروحاته المتعلقة بحساباتها، وكذلك يحق لكل من المجلسين أن يطلبوا من مدير الشركة المستثمرة شرح الأحداث التي أثرت بشكل ملحوظ على قيمة أوراقها المالية<sup>(3)</sup>.

أما في لبنان، فلم يُشر المشرع اللبناني إلى هذا النوع من السلطات الرقابية، بإستثناء إمكانية ممارسة العمال لحق الإطلاع بصفتهم أعضاء في الجمعية العمومية التابعة لشركة الإستثمار ذات الرأسمال المتحرك.

---

(1) المادة L.2312-26 من ق.ع.ف.

(2) المادة L.2312- 42 وما يليها من ق.ع.ف.

(3) الفقرة الأولى من المادة L. 214-166 من ق.ن.م.ف.

## خُلاصة الفصل الثاني

بختام الفصل الثاني من هذا القسم، تبين لنا أنه يمكن للعمال بعد مشاركتهم في إدارة الشركة وفي حياتها الاقتصادية، أن يُمارسوا العديد من السلطات الرقابية الجديدة، وبالأخص تلك التي يمارسها أعضاء اللجنة الإجتماعية والإقتصادية (أو مجلس المشروع) على صعيد الهيئات التمثيلية، وأعضاء مجلسي الإدارة والمراقبة على صعيد هيئات الاستثمار الجماعي.

وقد إتضح لنا بالعودة الى القانون اللبناني، أنّ المُشرّع اللبناني لم ينصّ على مشاركة العمال في إدارة الشركة أو في حياتها الإقتصادية ولم يلحظْ بالتالي السلطات الرقابية الممارسة من قبل هؤلاء، الأمر الذي دفع بنا الى المحاولة لملاءمة هذه السلطات مع ما هو موجود من وسائل في هذا القانون، أبرزها: الأحكام المتعلقة بالإفلاس والصلح الوقائي، وتلك المتعلقة بصرف العمال لأسباب إقتصادية، وتغيير الشركة من الوجهة القانونية، كذلك الأحكام المتعلقة بوقاية الأجراء والإجازات، وأخيراً هيئات الإستثمار الجماعي.

## خلاصة القسم الثاني

بختام القسم الثاني من هذه الدراسة، تبين لنا أنه بإمكان العامل اللبناني أن يمارس عدداً لا بأس به من السلطات الرقابية. فعلى صعيد السلطات الرقابية الممارسة في مجلس الإدارة، منح المُشرِّع اللبناني أعضاء مجلس الإدارة سلطة الترخيص على الإتفاقات التي تبرمها الشركة مع أحد مديريها أو مع مساهم يمتلك 5% من حقوق التصويت، إلا أنه لم يمنح هؤلاء حق الإطّلاع الذي يفترض به أن يؤهلهم للوفاء بمهتهم عن دراية تامة، إذ كان من المتصور أن يلقي على عاتق رئيس مجلس الإدارة، موجب إطلاع أعضاء هذا المجلس على جميع المستندات الضرورية كي يتخذوا آرائهم عن دراية تامة.

أمّا على صعيد الجمعية العمومية، فقد أجازَ المُشرِّع اللبناني للمساهمين الحق في الإطّلاع على وثائق الشركة، إلا أنه لم يُجز لهم الحق في توجيه أسئلة خطية الى المديرين أو حتى الحق في طلب خبرة الإدارة، علماً بأنّ منح المساهمين هذه الحقوق يحميهم أولاً ويعزز الرقابة والشفافية ثانياً.

هذا بالنسبة للسلطات الرقابية الممارسة من قبل العمال في الهيئات التقليدية للشركة المساهمة، أمّا فيما يتعلق بالسلطات الممارسة في الهيئات الأخرى، وبالأخص تلك الممارسة على صعيد الهيئات التمثيلية – إذا تقرر إدخالها في القانون اللبناني – فلا بد من تعديل الأحكام المتعلقة بالوقاية من الإفلاس بغية إدخال إجراءات أخرى (التقويم القضائي والانقاذ) وإيلاء هذه الهيئات مهمة المشاركة في جميع مراحلها، وكذلك تعديل الأحكام المتعلقة بالصرف الإقتصادي لجهة إعلام هذه الهيئات واستشارتها حول أي مشروع يقضي بصرف العمال، والإلتفات أيضاً الى حق الإنذار الإقتصادي سيما وأنه يشكل إحدى الوسائل الفعالة لوقاية الشركة من المخاطر المحتملة.

بالمقابل، على صعيد هيئات الإستثمار الجماعي، فقد أشار المُشرِّع اللبناني الى هذه الهيئات بوجهها العادي، إلا أنه لم يلاحظ تلك المتعلقة بالعمال، وعلى هذا الأساس إذا قرر المُشرِّع اللبناني إشراك العمال في الحياة الإقتصادية للشركة وبالأخص عن طريق أنظمة الإدخار، فلا بد من أن يقوم بإقرار نوع جديد من هيئات الإستثمار تعنى حصراً بتوظيف مدخرات العمال في الأسواق المالية، كما عليه أيضاً أن يقوم بإيلاء العمال مهمة إدارة صندوق الإستثمار المشترك عن طريق تعيينهم في مجلس مراقبته، هذا فضلاً عن تزويد هذا المجلس بالوسائل الرقابية اللازمة من أجل السماح لهؤلاء بفرض رقابتهم على الشركة المُستثمرة التي يشغلون وظائفاً فيها.

## الخاتمة

حَظِيَ موضوع مشاركة العمال في المشروع على اهتمامٍ كبيرٍ من قبل الفلاسفة ورجال القانون الأوروبيين كونه أصبح الوسيلة الأصح للتوفيق بين العامل ورب العمل.

ونظراً للفوائد الجمة التي تترتب على مشاركة العمال في المشروع، قام المُشرِّع الفرنسي بضمها الى الترسانة القانونية الفرنسية بوجهيها الإداري والإقتصادي، فأجاز للعمال، كما رأينا في القسم الأول من هذه الدراسة، أن يشاركوا في إدارة الشركة المساهمة عن طريق الولوج الى مجلس إدارتها أو مجلس المديرين، وكذلك عن طريق الولوج إلى الهيئات التمثيلية التي يقتصر دورها على المشاركة في عملية صنع القرارات، لا في إتخاذها.

كما أجاز لهم أن يشاركوا أيضاً في رأسمالها عن طريق الاكتتاب بخيارات الأسهم أو بالأسهم المجانية أو بزيادة رأس المال المخصصة للعمال المنتمين الى خطة الإذخار المالية للشركة، وأن يشاركوا في أنظمة إذخارها، كالمشاركة إلزامياً في نتائج الشركة، أو إختيارياً في أدائها أو نتائجها، أو الإنضمام الى خطة إذخارها المالية.

وبنتيجة هذه المشاركة، مارس العمال الفرنسيون سلطاتهم الرقابية على أعمال الشركة التي ينتمون إليها، فأجيز لهم على أثر ذلك أن يمارسوا الرقابة التقليدية التي اعتاد المساهمون والمديرون على إجرائها في جمعياتها العمومية ومجالسها الإدارية والرقابية، كما أجيز لهم أن يمارسوا أيضاً الرقابة التي يجريها أعضاء الهيئات التمثيلية وأعضاء مجلسي الإدارة والمراقبة في هيئات الإستثمار الجماعي.

بالمقابل في لبنان، لم يجز المُشرع اللبناني بشكل صريح للعمال المشاركة في إدارة الشركة أوفي حياتها الإقتصادية، أما فيما يتعلق بالسلطات الرقابية، فقد أشار المُشرِّع اللبناني في القانون التجاري لمفهوم الرقابة في الشركة المساهمة، إلا أنه لم يحم بتحصينه – كما فعل نظيره الفرنسي – بالوسائل الرقابية المطلوبة، كحق المساهمين في طلب خبرة الإدارة في الشركات المساهمة العادية وحقهم أيضاً في توجيه الأسئلة الخطية الى المديرين، وكذلك لم يلحظ أية أحكام ترعى مفهوم الرقابة في قانون العمال، ولم يُشر أيضاً الى حق الإعلام والإستشارة وحق الإنذار الإقتصادي أو حتى الى هيئات الاستثمار التابعة للعمال.

وبالإستناد الى كل ما تقدم في متن الدراسة توصلنا الى **النتائج** التالية:

**أولاً:** إنّ مشاركة العُمال في الشركة تُنعكس عليهم إيجاباً، لكونها تتيح لهم المُشاركة في عملية صنع القرارات - إذا كانوا أعضاء في الهيئات التمثيلية - وفي إتخاذها - إذا كانوا أعضاء في مجالسها الإدارية - الأمر الذي يضيف نوعاً من الشفافية والديمقراطية في متن الشركة الواحدة. هذا فضلاً عن إستفادتهم من الحماية التي تقرضها الأحكام القانونية لأعضاء الهيئات التمثيلية.

**ثانياً:** إنّ مشاركة العُمال في رأسمال الشركة تؤدي الى محافظة هؤلاء على إستقرارها المالي والإقتصادي فيما لو قرر المساهمون مثلاً بيع أسهمهم من شركة أخرى، وتؤدي أيضاً الى مساهمتهم في عملية تمويلها، إذا ما تعرضت هذه الأخيرة لخسائر كبيرة في رأس مالها. وفي الإطار نفسه، إنّ مشاركة العمال في أنظمة الإدخار المالية للشركة، تؤدي الى تحفيز هؤلاء لتقديم أفضل ما لديهم في سبيل إنجاح موضوعها. وفي جميع الأحوال، إنّ هذه المشاركة من شأنها تعود على العمال بمداخلٍ مالية تضاف الى الأجور التي يتقاضونها.

**ثالثاً:** إنّ مشاركة العمال في الشركة تُنعكس بشكل إيجابي على أرباب العمل لكونها تساهم في إغناء النقاشات الحاصلة في متن المجالس الإدارية وهي على هذا النحو تُفسح المجال أمام أرباب العمل لتقرير ما هو أفضل للشركة. أضف الى ذلك، إنّ مشاركة العمال في رأس مال الشركة وفي أنظمة إدخارها، تؤدي الى رفع أداء العمال وبالتالي رفع أداء الشركة (1)، الأمر الذي يعود بالفائدة على أرباب العمل.

**رابعاً:** إنّ ما يدفع العمال الى ممارسة سلطاتهم الرقابية في المقام الأول، هو المحافظة على وظائفهم ومكتسابتهم المالية، وفي المقام الثاني، هو المحافظة على استمرارية الشركة.

**خامساً:** إنّ القانون اللبناني يبقى بنصوصه الحالية بعيداً كل البعد عن التطور الحاصل على صعيد التشريعات الفرنسية، فحتى هذه اللحظة، لم يُعرّز المُشرّع اللبناني موضوع مشاركة العمال أي إهتمام.

**سادساً:** إنّ القانون اللبناني وإن كان متضمناً للعديد من الوسائل التي من الممكن ملائمتها مع وسائل المشاركة الفرنسية، يبقى هذا الأخير مليئاً بجملة من العقبات التي تحتاج لتدخل المُشرّع من أجل حلها.

**سابعاً:** إنّ القانون اللبناني يبقى بنصوصه التجارية الحالية متأخراً بشكلٍ كبيرٍ عن التطور الحاصل على صعيد التشريعات التجارية الفرنسية، وبالأخص تلك المتعلقة بالشركة المُساهمة، فلم يرق المُشرّع اللبناني

---

Ph. Bissara, R.Foy, A.De vauplane, Droit et pratique de la gouvernance des sociétés cotées. Conseils et comités, Joly éd., paris, 2007, p.67

(1)

حتى هذه اللحظة بتعزيز رقابة المساهمين كما يلزم! إذ كُنّا نتوقع منه عند إقراره للقانون رقم 2019/126 المعدل لقانون التجارة اللبناني، أن يأتي بأحكام قانونية معززة لرقابة المساهمين في الشركة، أقله طلب خبرة الإدارة أو توجيه الأسئلة الخطية، إلا أنه وللأسف الشديد خيب توقعاتنا...

**ثامناً:** إن الرقابة المفروضة على أعمال الشركة المساهمة اللبنانية لا تتسم بالفعالية أبداً، الأمر الذي سينعكس بشكل سلبي على العمال فيما لو قرّر المُشرّع اللبناني إشراكهم فيها وبالتالي ممارستهم للرقابة عليها.

هذا وبعد الإنتهاء من هذه الدراسة **نقترح** على المُشرّع اللبناني القيام بما يلي:

**أولاً:** تعديل القانون التجاري اللبناني لجهة السماح للعمال بالمشاركة في مجلس إدارة الشركة المساهمة على أقل تقدير، وللقيام بذلك يجب البدء:

أ- بتعديل المادة 153 من ق.ت.ل المتعلقة بمنح أعضاء مجلس الإدارة عقد عمل، بحيث تنص فضلاً عن ذلك، على السماح للعمال اللبنانيين بأن يشاركوا في إدارة الشركة المساهمة، عن طريق الجمع بين عقد العمل والوظيفة الإدارية، ثم القيام؛

ب- بإقرار مادة قانونية تُجيز للشركات بإشراك عمالها إختيارياً في إدارة الشركة وذلك عن طريق نظامها الأساسي. و؛

ج- بإقرار مادة قانونية تُلزم الشركات بإشراك عمالها في إدارتها إذا كانوا مالكيين لنسبة معينة من رأس مالها أو إذا كان عددهم يتجاوز رقماً معيناً.

**ثانياً:** تعديل قانون التجاري اللبناني لجهة إدخال البنية الإدارية الجديدة المتمثلة بمجلسي المديرين والمراقبة وذلك من أجل تعزيز الرقابة والشفافية في الشركة بشكل عام وتعزيز سلطات العمال الرقابية بشكل خاص.

**ثالثاً:** تعديل قانون العمل اللبناني لجهة إدخال الهيئات الممثلة للعمال والسماح بالتالي لهؤلاء أن يشتركوا في إدارة الشركة من الواجهة الاستشارية، وللقيام بذلك يجب البدء:

أ- بتحديد النقابات العمالية عن الصراعات السياسية، ثم القيام؛

ب- بإلغاء الترخيص المسبق المفروض على النقابات لإنشائها وبكف يد الدولة عن التدخل في الإنتخابات النقابية عن طريق إلغاء النصوص القانونية ذات الصلة وإلغاء الحل الإداري للنقابات بإعتبار أنّ هذه الأخيرة هي المُحرك الأساسي لإدخال هذه الهيئات في التشريع اللبناني. ثم الإنتهاء؛

ج- بإقرار فصل جديد في قانون العمل يشير بمواده الى حق العمال بإنشاء هيئات ممثلة لهم في متن الشركة التي يشغلون ووظائفها، أو بتشجيع العمال وأرباب العمل للدخول في مفاوضات بغية الخروج بعقود عمل جماعية تتضمن إنشاء هيئات ممثلة للعمال.

رابعاً: تعديل قانون التجاري اللبناني لجهة السماح للعمال بالمشاركة في رأس مال الشركة التي يعملون فيها. وللقيام بذلك يجب البدء:

أ- بتعميم تجربة خيارات الأسهم المعمول بها في القطاع المصرفي لتشمل بذلك الشركات المساهمة العادية.

ب- بإدخال الأسهم المجانية الى المنظومة القانونية اللبنانية.

ج- بإقرار مادة قانونية توجب على إدارة الشركات بتخصيص جزء من رأسمالها لمصلحة العمال.

د- بإلغاء حق الأفضلية بالاكنتاب الممنوح للمساهمين عندما تكون زيادة رأس المال مخصصة للعمال (كما هو الحال في فرنسا).و؛

هـ - بالسماح للشركات بزيادة رأسمالها وإن لم يكن قد حرر بالكامل، إذا كانت الزيادة مخصصة للعمال (كما هو الحال في فرنسا )

خامساً: تعديل قانون العمل اللبناني لجهة إنشاء نظام للإدخار العمالي، كما هو الحال عليه في فرنسا. وللقيام بذلك يجب البدء:

أ- بإقرار مواد قانونية تجيز للعمال الاشتراك إلزامياً في نتائج الشركة أو الإشتراك إختيارياً في نتائجها أو أدائها أو الإنضمام إلى خطة إدخارها المالية.

ب- بتعديل المادة 12 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم من خلال إضافة فقرة جديدة تقضي بعدم إستفادة العمال من نظام الادخار إذا كانوا غير منضمين الى نقابات موقعة عليه ( أنظر ص 67 وما يليها للإطلاع على الأسباب).

سادساً: تعديل القانون التجاري لجهة تعزيز السلطات الرقابية في الشركة بشكل عام، وسلطات العمال الرقابية بشكل خاص. وللقيام يجب البدء:

أ- بإقرار مادة قانونية تجيز لأعضاء مجلس الإدارة الإطلاع على المعلومات الضرورية كي يتخذوا قراراتهم عن دراية تامة أثناء انعقاد جلسة مجلس الادارة.

ب- باقرار مادة قانونية تسمح للمساهمين بتوجيه الاسئلة الخطية الى المديرين.

ج- بتعيم نص المادة 186 من قانون النقد والتسليف اللبناني المتعلق بطلب خبرة الادارة ليشمل بذلك الشركات المساهمة العادية.

سابعاً: تعديل قانون هيئات الإستثمار الجماعي لجهة إدخال تلك المتعلقة بالعمال، كما هو الحال في فرنسا.

ثامناً: إجراء التعديلات القانونية اللازمة ذات الصلة لتحقيق الإنسجام بين جميع الأحكام القانونية المنظمة لهذه المشاركة. كإدخال إجرائي التقويم القضائي والإنقاذ المعمول بهما في فرنسا، من ثم السماح للهيئات الممثلة للعمال – إذا تقرر إدخالها في القانون اللبناني – بالمشاركة في جميع مراحلها.

### تاسعاً:

أ- تثقيف العمال اللبنانيين حول موضوع المشاركة لكي يكونوا على بيّنة من التطورات الحاصلة على صعيد التشريع العمالي.

ب- تثقيف أرباب العمل اللبنانيين حول هذا الموضوع، لكي يصبحوا أكثر انفتاحاً على فكرة مشاركتهم مع العمال في إدارة الشركة.

أخيراً وليس أخراً، وبما نجاح ونمو إقتصاد دول العالم الغربي – فرنسا مثلاً – قائم في هذه الأيام على إلزام الشركات بتفعيل الرقابة، وبما أنّ تفعيل هذه الرقابة وغيرها من ضمانات إستمرارية هذه الشركات تتحقق بصورة أو بأخرى عبر مشاركة العمال فيها، إن لجهة إدارتها أو المشاركة في حياتها الإقتصادية، فهل سيكون المُشرّع اللبناني على قدر المسؤولية للقيام بالتعديلات التشريعية السابق تبيانها أعلاه على بعض نصوص قانوني العمل والتجارة اللبنانيين للإستفادة من مشاركة العمال اللبنانيين في الشركة المساهمة اللبنانية – التي إنّ تحققت – ستسهم في نمو الإقتصاد اللبناني؟ وكيف سيستجيب المُشرّع اللبناني للتطورات الحاصلة على صعيد التشريعات التجارية والعمالية العالمية؟ هل سيقوم بإقرار قوانين حديثة أم سيقصر الأمر على مجرد تعديل القوانين الموجودة؟ وأخيراً، متي سيكون ذلك؟

## لائحة المراجع:

### 1- باللغة العربية:

#### أ - الكتب

- 1- جلول (سيبيل)، نظام الإفلاس وخصائصه، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012.
- 2- يكن (زهدي)، شرح قانون الموجبات والعقود -إجارة الخدمة (عقد العمل) وإجارة الصناعة، الجزء العاشر، دار العلم والنور، بيروت، دون تاريخ نشر.
- 3- كرم (ملحم)، شوائب القانون – دراسة نقدية مقارنة مساهمة في تحديث القوانين اللبنانية، طبعة رابعة، دون ناشر، بيروت، 2003.
- 4- مغربل (صفاء)، القانون التجاري اللبناني -الشركات التجارية، الجزء الثاني، دون ناشر، بيروت - لبنان، 2013.
- 5- ناصيف (إلياس)، حوكمة الشركات في القانون المقارن وتشريعات الدول العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان، 2017.
- 6- ناصيف (إلياس)، الشركات التجارية – دراسة مقارنة، الجزء الأول، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان، 2017.
- 7- ناصيف (إلياس) ، موسوعة الشركات التجارية – الجمعيات العمومية للمساهمين في الشركة المغفلة، الجزء الثاني عشر، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
- 8- ناصيف (إلياس)، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة – رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة، الطبعة الأولى، الجزء الحادي عشر، منشورات الحلبي، بيروت- لبنان، 2009.
- 9- ناصيف (إلياس)، موسوعة الوسيط في قانون التجارة – الشركات التجارية، المجلد الأول، الجزء الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2008.
- 10- ناصيف (إلياس)، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة – مجلس الادارة، الطبعة الأولى، الجزء العاشر، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان، 2008.
- 11- ناصيف (إلياس)، موسوعة الشركات التجارية – تأسيس الشركة المغفلة، الطبعة الثانية، الجزء السابع، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان ، 2008.
- 12- ناصيف (إلياس)، موسوعة الشركات التجارية – الشركة المغفلة - الأسهم، الجزء الثامن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان، 2004.

- 13- السنهوري (عبد الرزاق)، الوسيط في شرح القانون المدني – العقود الواردة على العمل، المجلد الاول، الجزء السابع، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1964.
- 14- عبدالله قايد (محمد بهجت)، حول نظام جديد لإدارة الشركة المساهمة، دار النهضة العربية، 1993.
- 15- عبداللطيف حمدان (حسين)، قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت - لبنان، 2005.
- 16- خضر (أحمد)، الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ الحوكمة في قانون الشركات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2012.
- 17- غياض (وسام) ، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، صيدا، 2013.

## ب - الدوريات

- 1- مجلة العدل: مجلة العدل الصادرة عن نقابة محامين بيروت منذ عام 1967
- 2- حاتم: مجموعة إجتهدات حاتم للمحامي حاتم شاهين.

## ج - الأطروحات والرسائل

- 1- بن عودة (ليلي) ، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة مساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة وهران - الجزائر، 2011- 2012.
- 2- فاطمة الزهراء (بدي) ، الرقابة الداخلية في الشركة المساهمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في قانون الاعمال، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - الجزائر، 2016-2017.

## د - المقابلات الخاصة

- 1- مقابلة خاصة أجريت في إطار إعداد هذه الرسالة مع حسين سلامة، مدير لوجستي في شركة الموسوي للتجارة والنقل، بيروت، 2019/7/11

## هـ - النصوص القانونية

- 1- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 1946 /9/23 مع تعديلاته.
- 2- قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 17386 تاريخ 1964/9/2.
- 3- قانون التجارة البري اللبناني الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 304 تاريخ 1942/12/24 المعدل بموجب القانون 2019./126

- 4- قانون الموجبات والعقود اللبناني الصادر بتاريخ 1932/3/9 مع تعديلاته.
- 5- قانون هيئات الاستثمار الجماعي بالقيم المنقولة وسائر الادوات المالية رقم 706 الصادر بتاريخ 2005.
- 6- القرار الوسيط رقم 7074 الصادر سنة 1998 المتعلق بهيئات الاستثمار الجماعي (ملغي).
- 7- القانون رقم 308 تاريخ 2001\4\3 المتعلق بإصدار أسهم المصارف و التداول بها وإصدار سندات الدين وتملك العقارات من قبل المصارف.
- 8- قانون النقد والتسليف وإنشاء المصرف المركزي اللبناني الصادر بموجب المرسوم رقم 13513 تاريخ 1 أب 1963 مع تعديلاته.

2- باللغة الفرنسية:

### Les Ouvrages généraux

- 1-Anoukaha (F.), Nguebou Toukam (J.) ET Pougoué (P.-G.), **Sociétés commerciales et G.I.E.**, Programme de formation en ligne avec le soutien du fonds francophone des inforoutes, [www.ohada.com](http://www.ohada.com), 2003.
- 2- Auzero (G.), Baugard (D.), Dockès (E.), **Droit du travail**, 32<sup>ème</sup> éd., Dalloz, Paris, 2019.
- 3- Auzero (G.), Dockès (E.), **Droit du travail**, Dalloz, 29<sup>ème</sup> éd., paris, 2015.
- 4- Baderddine (M.), **Droit bancaire**, 1<sup>ère</sup> éd, Dar-al-manhal el-lubnani, Beyrouth,1999.
- 5- Bonneau (Th.), pailler (P.) et autres, **Droit financier**, LGDJ, paris, 2017.
- 6- Constantin (A.), **Droit des sociétés. Droit commun et droit spécial**, 3<sup>ème</sup> éd. Dalloz, 2007.
- 7- Constantin (A.), **droit des sociétés**, 5<sup>ème</sup> éd., Dalloz, paris, 2012.
- 8- Germain (M.), **Traité de droit des affaires. Les sociétés commerciales**, t2, 22<sup>è</sup> éd., LGDJ, Paris, 2017.
- 9-Guyon (Y.), **Droit des affaires, t. 1: Droit commercial général et sociétés**, 11<sup>ème</sup> éd., Economica, 2002.
- 10- Hess-Fallon (B.), Simon (A.-M.), **Droit des affaires**, 19<sup>ème</sup> éd., Sirey, Paris, 2012.
- 11- Le cannu (P.), **Droit des sociétés**, 2<sup>ème</sup> éd., Monchrestien, 2003.
- 12- Le cannu (P.), Dondero (B.), **Droit des sociétés**, 7<sup>ème</sup> éd, LGDJ, Paris, 2018.
- 13- Mazeaud (A.), **Droit du travail**, 10<sup>ème</sup> éd., LGDJ, paris, 2016.
- 14-Merle (Ph.), **Droit commercial – Sociétés commerciales**, Dalloz, 20<sup>ème</sup> éd., paris, 2017.
- 15- Mestre (j.), **Droit commercial, t1: activité commerciale. Structures d'entreprises**, 30<sup>ème</sup> éd., LGDJ, paris, 2018.
- 16- Mestre (J.) et Pancrasi (M.-E.), **Droit commercial. Droit interne et aspects de droit international**, 26<sup>ème</sup> éd., L.G.D.J ,2003.

- 17- Mestre (J.) et Velardocchio (D.), **Lamy sociétés commerciales**, éd. Lamy, 2004.
- 18- péliissier (J.), supiot (A.), jeammeaud (A.), **Droit du travail**, Dalloz, coll. "précis droit privé ", Paris, 2008.
- 19- Saint-Alary-Houin (C.), **Droit des entreprises en difficulté**, 11ème éd., LGDJ, paris,2018.
- 20- Vogel (L.), **Traité de droit des affaires .Du droit commercial au droit économiques**, t1, 20ème éd., LGDJ, Paris, 2016.
- 21- Y.Verkindt (P.), **Droit du travail**, 6ème éd., LGDJ, Paris, 2018.

### Les Ouvrages spéciaux

- 1- Aflalo (K.), beaute (E.), Deniau (M.) et autres, **épargne salariale et actionariat salarié**, 4 ème éd., Groupe revue fudiciaire, paris, 2018.
- 2- Ben hafsia (S.), ben khalifa (A.), Crevisier (C.) et autres, **Comité social et économique et autres représentants du personnel**, Editions Francis Lefebvre, Mémento pratique, paris, 2017.
- 3- Bissara (Ph.), Foy (R.), De vauplane (A.), **Droit et pratique de la gouvernance des sociétés cotées. Conseils et comités**, Joly éd, paris, 2007.
- 4- Milet (L.), Cohen (M.), **Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe**, 14ème éd, LGDJ, Paris, 2018.
- 5- M. Tshibende (L.-D.), **L'information des actionnaires, Source d'un contre-pouvoir dans les sociétés anonymes de droit français et du périmètre OHADA**, Presses univéristaires d'aix-marseille, Marseille, 2009.
- 6- Storck (M.), Riassetto (I.), **Les organismes de placement collectif**, Tome 1. OPVCM, Joly, 2ème éd., Paris, 2016.

### Les articles

- 1- Allegaert (V.), **Attribution gratuite d'actions**, Joly sociétés, 2018, n°46.
- 2- Aubert (N.), Hernandez (S.), Hollandts (X.), **De la participation des salariés a l'épargne salariale: Analyse lexicale des débats parlementaires**, HAL, paris, 2017.
- 3- Auzero (G.), **Le comité social et économique**, Bull. joly sociétés, n° 03, 2018, pp. 131.
- 4- Bouère (J.-P.), **P.-D.G. ou président et directeur général?**, in Bull. Joly sociétés, n° 7, 2001, pp. 695 s.
- 5- Cerati-Gauthier (A.), **La nouvelle expertise de gestion assure-t-elle une meilleure information aux actionnaires minoritaires?**, petites affiches, n° 69, pp.4 s.

- 6- Cottin (J.), **Actionnariat des salariés**, J.Cl du travail, Fasc. 2, 2000.
- 7- Couret (A.), **La prévention des conflits d'intérêts: nouveau régime des conventions**, RJDA, 2002.290.
- 8- Cruège (M.D), **la dualité des organes de contrôle dans les sociétés anonymes a directoire**, rev.sociétés, 1975, p.421.
- 9- Diab (N.), **L'achat par la société libanaise de ses propres actions**, rev. Al-Adel, 1, 1999, pp. 53 s.
- 10- Guyon (Y.), **Les nouveaux aspects de l'expertise de gestion (L. du 24 juillet 1966, art. 226)**, in J.C.P. éd. E, n° 26, 1985, pp. 249 s.
- 11- Kazzi (H.), AbouAoun (M.), **La bourse de Beirut vers un réforme indispensable**, rev. Al-Adel, 1, 2009, pp. 94 s.
- 12- Le Cannu (P.), **Eléments de réflexion sur la nature de l'expertise judiciaire de gestion**, in. Bull. Joly sociétés, 1988, pp. 553 s.
- 13- Le cannu (P.), **Les conventions réglementées après la loi du 15 mai 2001**, bull. Joly, 2001.720.
- 14- Le cohu (P.), **Le comité social et économique: définition, mise en place et fonctionnement**, Gaz.Pal., n° 43, 2017, pp.74.
- 15- Malecki (C.), **épargne salariale: les ambiguïtés du seuil 3% du capital social**, D. 2004.482.
- 16- Mestre (J.) et Velardocchio (D.), **Les réformes du droit des sociétés commerciales dans la loi « nouvelles régulations économiques » du 15 mai 2001**, in Bull. act. Lamy sociétés commerciales, n° 136, 2001, pp. 1 s.
- 17- Nammour (F.), **Organismes de placements collectifs en valeurs mobilières et autres instruments financiers**, Rev. Al-Adel, 1, 2007, pp.91 s.
- 18- Paoli (L.), **Peut on donner sa chance au conseil d'entreprise?**, **Les cahiers sociaux**, n° 309, 2018, pp.116 s.
- 19- Rioche (S.), **Le conseil d'entreprise. la vraie révolution de l'ordonnance n° 2017-1386**, Gaz.Pal, n° 10, 2018, pp. 77s.
- 20-Saintourens (B.), **Les participations des salariés à la gestion de la société anonyme**, bull.joly, 2002.461.
- 21- Serizay (B.), Cottin (J.), **Le comité social et économique**, Les cahiers sociaux, n°300, 2017, pp.497.
- 22- URBAIN-PARLEANI (I.), **Expertise de gestion et expertise in futurum**, in **La responsabilité civile des dirigeants sociaux**, Actes du colloque organisé par la faculté de droit de l'Université René-Descartes (le 16 décembre 2002), Rev. sociétés, n° 2, 2003, pp. 223 s.
- 23- Valuet (J.-P.), **Le salarié optionnaire ou bénéficiaire de stock options**, bull.joly n° spécial, 2005, p.14.
- 24- Valuet (J.-P.), **stock options**, joly, 1997.200.

## Thèses et mémoires

- 1- Abou khalil (E.), **Le management des PME dans un context de crise – le cas du liban**, pour l'obtention du titre de docteur en sciences de gestion, Université Paris-Dauphine, paris, 2014.

- 2- Awkar (M.), **Les organismes de placement collectif en valeurs Mobilières**, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies en Droit interne et international des affaires, Université libanaise, Beirut, 2007.
- 3- Azzi (R.), **L'amélioration de la place des salariés dans l'entreprise libanaise en s'inspirant de l'expérience française**, tome I et 2, thèse pour l'obtention du doctorat en droit, université libanaise, Beirut, 2011.
- 4- BRUNOUW (L.), **L'exercice du contrôle dans les sociétés anonymes**, Mémoire de troisième cycle pour l'obtention du diplôme d'études approfondies, université du droit et de la santé, lille, 2003.
- 5- Durand (E.), **La nature juridique des stock-options**, université panthéon-Assas, Paris, 2010.
- 6- Maalouf (M.), **Le statut juridique des PME au liban**, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies en Droit interne et international des affaires, Université libanaise, Beirut, 2016.
- 7- Matias (C.), **les attributions économiques du comité d'entreprise**, Mémoire préparé en vue de l'obtention du Master Droit et Pratique de Relations de travail, université pantheon-assas, paris, 2012-2013.
- 8- Tay (R.), **L'exercice de contrôle dans les sociétés anonymes – étude comparée en Droit libanais et Français**, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies en Droit interne et international des affaires, Université libanaise, Beirut, 2017.

### Les textes législatives

- 1- La Constitution française du 27 octobre 1946.
- 2- Code de commerce français.
- 3- Code du travail français.
- 4- Code civil français.
- 5- Code monétaire et financier français.
- 6- Code pénal français.
- 7- Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise.
- 8- Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous mandat, Publié le 15 décembre 2009.

### Les dictionnaires

- 1- Menhem (L.), Bou-akel (S.) et autres, Lexique des termes juridique, Dalloz, 2010.
- 2- <https://www.meemapps.com>.
- 3- <https://www.almaany.com>.
- 4- <https://www.boursedescredits.com>.

## Les sites d'internet

- 1- Le droit à l'information du Conseil d'administration et des administrateurs, [www.doc-du-juriste.com](http://www.doc-du-juriste.com).
- 2- Les orientations stratégiques de l'entreprise et le cse ; La consultation de sur la situation économique du cse, <https://www.soxia.com>.
- 3- <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- 4- [www.cc.gob.lb](http://www.cc.gob.lb).
- 5- [www.ohada.com](http://www.ohada.com).
- 6- Cherioux J., Rapport d'information adressé au nom de la commission d'affaires sociales, *sur le développement de l'actionnariat salarié*, n° 500, 29 septembre 1999. [www.senat.fr](http://www.senat.fr).

- أ -

أسهم مجانية.

39، 40، 44، 45، 47، 48،  
49، 51، 52، 60، 52، 70  
71، 74، 93، 132، 135

- ج -

جمع بين الوظيفة الإدارية

و عقد العمل. 4، 10، 14،  
16 ويليها، 37، 71.

جمع بين عقد العمل و

الوظيفة الإدارية.

13، 37، 71، 74، 134

- ه -

هيئات الإستثمار الجماعي.

5، 54، 60، 63، 67، 68،  
70، 72، 102، 123،

124، 128، 130، وما يليها.

- ز -

زيادة رأس المال.

40، 46، 47، 48،

49، 52، 70، 71، 87،

132، 135.

- ح -

حق الإطلاع.

76 وما يليها.

حق الإعلام والاستشارة.

103 وما يليها.

حق الأفضلية بالإكتتاب.

44، 49، 50، 51، 52، 69

71، 125، 135.

حق الإنذار الإقتصادي.

119 وما يليها.

- ل -

اللجنة الإقتصادية والإجتماعية

24، 25 وما يليها

30، 31، 33، 35، وما يليها

61، 62، 90، 102 ويليها.

اللجنة الإستشارية.

31 وما يليها، 71.

مجلس المشروع	- م -
5، 24، 28، 29، 30، 31	
111، 104، 103، 34، 33	
121، 130.	مبدأ الحرية النقابية.
المشاركة الإلزامية في نتائج	34، 35.
الشركة 47، 54، 55، 58، 59	
60، 61، 66، 70، 102، 124،	مبدأ حرية العمل.
125، 132، 135.	2.
	مجلس الإدارة.
المشاركة الاختيارية في نتائج	4، 10، 11، 12، 14،
الشركة 5، 54، 55، 56،	17، 18، 19، 20، 21، 22،
58، 59، 61، 66، 70، 102،	31، 32، 33، 41، 41، 43،
132، 134.	44، 45، 46، 47، 48، 50،
	53، 55، 56، 57، 69، 71، 75، 76،
المشاركة في إدارة الشركة	77، 78، 79، 80، 81، 82،
9، 13، 14، 16، 17، 23، 37،	84، 85، 86، 87، 90، 91،
71، 73، 80، 82، 101، 122،	92، 93، 94، 95، 97، 99،
130، 132، 134.	100، 101، 121، 122، 123،
المشاركة في الإذخار العمالي	125، 131، 134، 135.
3، 9، 40، 56، 57، 65، 74	
134، 135.	
	مجلس المراقبة.
المشاركة في أرباح الشركة	5، 10، 11، 13، 14، 15، 16،
58، 66.	74، 75، 79، 82، 83، 84،،،،
	85، 86، 89، 92، 101، 122،
	127، 128، 129،
	مجلس المديرين.
	4، 11، 14، 15، 16،
	41، 42، 44، 46، 75،،،،
المشاركة في رأسمال الشركة	82، 83، 84، 85، 89، 91،،،،
5، 38، 39، 40، 44، 48، 49،	95، 97، 98، 99، 125.
51، 53، 87، 133، 135.	

- ن -

نظام الأساسي للشركة.  
11، 12، 15، 17، 22  
37، 48، 50، 79، 83.  
84، 100، 126.

- س -

سلطات رقابية.  
5، 73 وما يليها.

- ع -

عقد العمل الجماعي.  
23، 24، 64، 65، 66  
104، 106، 109، 120.

- ش -

شراء الشركة لأسهمها الخاصة  
39، 40، 41، 42، 43، 48  
50، 51، 71.

شركة الاستثمار ذات الرأسمال  
المتحرك. 68، 69، 124، 125،  
126، 128، 129.

- ت -

توجيه الأسئلة الخطية  
93 وما يليها، 132، 134،  
136.

- خ -

خبرة الإدارة  
85، 87، 97 وما يليها، 103، 119،  
121، 128، 131، 132، 134،  
136.  
خطة الإدخار المالية  
46، 47، 52، 55، 57، 61، 62  
70، 126، 132.

- ص -

صندوق الاستثمار المشترك  
13، 60، 67، 68، 124،  
126، 127، 128، 131.

- ق -

خيارات الأسهم  
39، وما يليها، 44، 48، 49  
51، 52، 60، 70، 71، 74، 87  
93، 132، 135.

قاعدة البيانات الاقتصادية  
والاجتماعية. 104، 105،  
وما يليها

- ر -

رقابة. 6، 75 وما يليها

## الفهرس التفصيلي

الصفحة

الموضوع

1	المقدمة
8	<u>القسم الأول: وسائل مشاركة العمال في الشركة المساهمة</u>
9	<u>الفصل الأول: وسائل مشاركة العمال في ادارة الشركة المساهم</u>
10	<u>المبحث الأول: وسائل مشاركة العمال في الهيئات الادارية للشركة المساهمة</u>
10	<u>المطلب الأول: صور مشاركة العمال في الهيئات الادارية</u>
11	<u>الفقرة الاولى: مشاركة العمال في مجلس الادارة</u>
14	<u>الفقرة الثانية: مشاركة العمال في مجلس المديرين</u>
17	<u>المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في الهيئات الادارية</u>
17	<u>الفقرة الاولى: مشاركة العمال عن طريق الجمع بين الوظيفة الادارية وعقد العمل</u>
17	<u>البند الأول: تعيين أحد أعضاء الهيئات الادارية في وظيفة مأجورة</u>
20	<u>البند الثاني: تعيين أحد عمال الشركة في وظيفة إدارية</u>
22	<u>الفقرة الثانية: مشاركة العمال بواسطة نظام الشركة وعقد العمل الجماعي</u>
22	<u>البند الأول: تضمين نظام الشركة بياناً يقضي بإشراك العمال في الادارة</u>
23	<u>البند الثاني: تضمين عقد العمل الجماعي بنداً يقضي بإشراك العمال في الادارة</u>
24	<u>المبحث الثاني: وسائل مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية العمالية " IRP " للشركة المساهمة</u>
24	<u>المطلب الأول: صور مشاركة العمال في الهيئات التمثيلية العمالية " IRP "</u>
25	<u>الفقرة الاولى: مشاركة العمال في اللجنة الاجتماعية والاقتصادية</u>
28	<u>الفقرة الثانية: مشاركة العمال في مجلس المشروع " Conseil d'entreprise "</u>
31	<u>المطلب الثاني: الواقع التشريعي للهيئات التمثيلية العمالية " IRP " في القانون اللبناني</u>
31	<u>الفقرة الاولى: ملائمة الهيئات التمثيلية " IRP " مع بعض الوسائل القانونية اللبنانية</u>
31	<u>البند الأول: ملائمة الهيئات التمثيلية مع مفهوم اللجنة الاستشارية في الشركة المساهمة</u>
34	<u>البند الثاني: ملائمة الهيئات التمثيلية مع مضمون عقد العمل الجماعي</u>
34	<u>الفقرة الثانية: العقوبات المعترضة لإدخال الهيئات التمثيلية العمالية " IRP " في القانون اللبناني</u>
37	<u>خلاصة الفصل الأول</u>
38	<u>الفصل الثاني: وسائل مشاركة العمال في الحياة الاقتصادية للشركة المساهمة</u>
39	<u>المبحث الأول: وسائل مشاركة العمال في رأس مال الشركة المساهمة</u>
40	<u>المطلب الاول: صور مشاركة العمال في رأس مال الشركة</u>
40	<u>الفقرة الاولى: مشاركة العمال في رأسمال الشركة عن طريق خيارات الاسهم</u>
44	<u>الفقرة الثانية: مشاركة العمال في رأسمال الشركة عن طريق الاسهم المجانية</u>
46	<u>الفقرة الثالثة: زيادة رأس المال المخصصة للعمال المنضمين الى خطة الادخار المالية للشركة</u>
48	<u>المطلب الثاني: الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في رأس مال الشركة</u>
48	<u>الفقرة الاولى: ملائمة وسائل مشاركة العمال في رأس المال مع قواعد تعديله في القانون اللبناني</u>
48	<u>البند الاول: زيادة رأس المال كوسيلة لإشراك العمال في رأس مال الشركة</u>
50	<u>البند الثاني: شراء الشركة لأسهمها الخاصة كوسيلة لإشراك العمال في رأس المال</u>
51	<u>الفقرة الثانية: العقوبات المعترضة لتطبيق وسائل مشاركة العمال في رأس مال الشركة</u>
51	<u>البند الأول: العقوبات القانونية</u>
53	<u>البند الثاني: العقوبات الأخرى</u>

54.....	<b>المبحث الثاني:</b> وسائل مشاركة العمال في نظام الادخار العمالي للشركة المساهمة
55.....	<b>المطلب الأول:</b> صور مشاركة العمال في نظام الادخار العمالي épargne salariale
55.....	<b>الفقرة الأولى:</b> مشاركة العمال اختيارياً في اداء الشركة أو نتائجها Intéressement
58.....	<b>الفقرة الثانية:</b> مشاركة العمال الزامياً في نتائج الشركة participation
61.....	<b>الفقرة الثالثة:</b> مشاركة العمال في خطة الادخار المالية للشركة Plan d'épargne
63.....	<b>المطلب الثاني:</b> الواقع التشريعي لمشاركة العمال اللبنانيين في نظام الادخار العمالي
63.....	<b>الفقرة الأولى:</b> ملائمة نظام الادخار العمالي مع عقد العمل الجماعي
63.....	<b>البند الأول:</b> ملائمة نظام الادخار العمالي مع مفهوم عقد العمل الجماعي
65.....	<b>البند الثاني:</b> ملائمة نظام الادخار العمالي مع نطاق تطبيقه
67.....	<b>الفقرة الثانية:</b> ملائمة نظام الادخار العمالي مع هيئات الاستثمار الجماعي
67.....	<b>البند الأول:</b> ملائمة نظام الادخار العمالي مع صندوق الاستثمار المشترك
68.....	<b>البند الثاني:</b> ملائمة نظام الادخار العمالي مع شركات الاستثمار ذات رأس المال المتحرك
70.....	<b>خلاصة الفصل الثاني</b>
71.....	<b>خلاصة القسم الأول</b>
73.....	<b>القسم الثاني:</b> الأثر المترتب على مشاركة العمال في الشركة المساهمة
74.....	<b>الفصل الأول:</b> ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق هيئات الشركة التقليدية
75.....	<b>المبحث الأول:</b> السلطات الرقابية الممارسة عن طريق مجالس الشركة
76.....	<b>المطلب الأول:</b> سلطات العامل الرقابية بصفته مديراً في مجلس الإدارة
76.....	<b>الفقرة الأولى:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإطلاع
79.....	<b>الفقرة الثانية:</b> رقابة العامل من خلال الترخيص على الاتفاقات المبرمة بين الشركة وأحد المديرين
82.....	<b>المطلب الثاني:</b> سلطات العامل الرقابية بصفته عضواً في مجلس المراقبة
82.....	<b>الفقرة الأولى:</b> مفهوم الرقابة في مجلس المراقبة
84.....	<b>الفقرة الثانية:</b> وسائل العامل الرقابية في مجلس المراقبة
84.....	<b>البند الأول:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإطلاع
.....	<b>البند الثاني:</b> رقابة العمل من خلال الترخيص على الاتفاقات المبرمة بين الشركة وأحد المديرين أو
85.....	أحد أعضاء مجلس المراقبة
87.....	<b>المبحث الثاني:</b> السلطات الرقابية الممارسة عن طريق الجمعية العمومية
88.....	<b>المطلب الأول:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الاطلاع
88.....	<b>الفقرة الأولى:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الاطلاع على وثائق الشركة
88.....	<b>البند الأول:</b> الاطلاع المؤقت
91.....	<b>البند الثاني:</b> الاطلاع الدائم
93.....	<b>الفقرة الثانية:</b> رقابة العامل عن طريق توجيه الأسئلة الخطية الى المديرين
94.....	<b>البند الأول:</b> توجيه الأسئلة الخطية في الأحوال العادية
95.....	<b>البند الثاني:</b> توجيه الأسئلة الخطية في الأحوال غير العادية
97.....	<b>المطلب الثاني:</b> رقابة العامل عن طريق طلب خبرة الإدارة
97.....	<b>الفقرة الأولى:</b> شروط طلب خبرة الإدارة
99.....	<b>الفقرة الثانية:</b> مهام خبير الإدارة
101.....	<b>خلاصة الفصل الأول</b>

102	<b>الفصل الثاني:</b> ممارسة العمال للسلطات الرقابية عن طريق هيئات أخرى.....
103	<b>المبحث الأول:</b> السلطات الرقابية الممارسة عن طريق الهيئات الممثلة للعمال.....
103	<b>المطلب الأول:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الاعلام والاستشارة.....
104	<b>الفقرة الأولى:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الاعلام والاستشارة الدوري.....
107	<b>البند الأول:</b> إعلام اللجنة واستشارتها حول التوجهات الاستراتيجية للشركة.....
108	<b>البند الثاني:</b> إعلام اللجنة واستشارتها حول الوضع المالي والاقتصادي للشركة.....
	<b>البند الثالث:</b> إعلام اللجنة واستشارتها حول السياسة الاجتماعية للشركة وشروط.....
109	<b>العمل والتوظيف فيها</b> .....
111	<b>الفقرة الثانية:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الاعلام والاستشارة العرَضِي.....
111	<b>البند الأول:</b> إعلام اللجنة واستشارتها حول تنظيم الشركة وسيرها العام.....
118	<b>البند الثاني:</b> إعلام اللجنة واستشارتها حول شروط العمل.....
119	<b>المطلب الثاني:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حقوق أخرى.....
119	<b>الفقرة الأولى:</b> رقابة العامل عن طريق ممارسة حق الإنذار الاقتصادي وخبرة الإدارة.....
	<b>الفقرة الثانية:</b> رقابة العامل عن طريق المشاركة في مجلسي الإدارة والمراقبة والجمعيات العمومية .
121	.....
124	<b>المبحث الثاني:</b> السلطات الرقابية الممارسة عن طريق هيئات الاستثمار الجماعي.....
124	<b>المطلب الأول:</b> خصوصية هيئات الاستثمار الجماعي التابعة للعمال.....
124	<b>الفقرة الأولى:</b> خصوصية شركة الاستثمار ذات رأسمال المتحرك التابعة للعمال.....
126	<b>الفقرة الثانية:</b> خصوصية صندوق الاستثمار المشترك التابع للعمال.....
128	<b>المطلب الثاني:</b> وسائل العامل الرقابية في هيئات الاستثمار الجماعي التابعة للعمال.....
130	<b>خلاصة الفصل الثاني</b> .....
131	<b>خلاصة القسم الثاني</b> .....
132	<b>الخاتمة</b> .....
137	<b>لائحة المراجع</b> .....
144	<b>الفهرس الأبجدي</b> .....
147	<b>الفهرس التفصيلي</b> .....