

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون أعمال

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون أعمال

* إشراف الأستاذ:

- كباهم سامي

* من إعداد الطالب:

- سلاطني يوسف

- تركي ياسر

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
دراج عبد الوهاب	دكتور	جامعة المسيلة	رئيسا
كباهم سامي	دكتور	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
صيد يوسف	دكتور	جامعة المسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة: 2025/06/15

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون أعمال

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون أعمال

* إشراف الأستاذ:

- كباهم سامي

* من إعداد الطالب:

- سلاطني يوسف

- تركي ياسر

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
دراج عبد الوهاب	دكتور	جامعة المسيلة	رئيسا
كباهم سامي	دكتور	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
صيد يوسف	دكتور	جامعة المسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة: 2025/06/15



ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): يوسف سبلاطني الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 209362614 والصادرة بتاريخ: 2023/07/02
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2025/05/08....

توقيع المعني (ة)



ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): تركي ياسر الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 211024179 والصادرة بتاريخ: 2024/11/03
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ:2025/05/08....

توقيع المعني (ة)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي هذا العمل إلى عائلتي الغالية، التي كانت ولا تزال الدعامة الأساسية في حياتي والمسيرة التي قطعتها بكل ما فيها من تحديات وإنجازات، إلى والدي الكريم الذي غرس في نفسي قيم المثابرة والاجتهاد، وإلى والدتي الحنونة، التي كانت نبع الحنان والدعاء والدعم اللامحدود، فلهما مني كل الامتنان والعرفان.

أهدي هذا العمل إلى إخوتي الأعزاء، الذين كانوا سندًا حقيقيًا لي في كل لحظة، ولم يتوانوا يومًا عن تشجيعي ورفع معنوياتي.

إلى لأصدقائي الأوفياء الذين آمنوا بقدراتي وشاركوا معي لحظات التعب والنجاح، وكانوا دائمًا إلى جانبي بكلمة صادقة أو دعم صامت.

يوسف سلاطني

إهداء

يسعدني ويشرفني أن أهدي هذا العمل العلمي المتواضع إلى من كان لهما الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في تربيتي وتوجيهي، إلى والديّ الكريمين، رمز التضحية والعطاء، تقديرًا لما بذلاه من جهد وتفانٍ في دعمي طيلة مسيرتي الدراسية.

كما أهدي هذا العمل إلى أستاذي الفضيل، الذي كان لتوجيهاته العلمية النيرة، وملاحظاته القيمة، الأثر البالغ في إثراء هذا البحث، فله مني كل التقدير والاحترام.

ولا يفوتني أن أقدم خالص عبارات الشكر والعرفان إلى كل من شجعني وساندني معنويًا طوال فترة إنجاز هذه المذكرة، من أصدقاء وزملاء وكذلك إخوتي وأخواتي، ولكل من آمن بقدرتي.

أهدي إليكم جميعاً هذا الجهد المتواضع، راجياً من الله أن يكون في مستوى تطلعاتكم، وأن يحقق الفائدة المرجوة.

تركي ياسر

شكر وعرفان

قال رسول الله ﷺ

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أولا وقبل كل شيء نشكر الله سبحانه وتعالى الذي أنار دربنا ورزقنا العزيمة لإنجاز وإتمام هذا العمل .

تقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ المشرف "كباهم سامي"

الذي وقف إلجانبنا بكل رحابة صدر وسعة بال وتواضع وحسن خلق واحترام فائق . الشكر موصول أيضا

للجنة المناقشة وكذلك جميع أساتذة قسم الحقوق بجامعة محمد بوضياف المسيلة على مجهوداتهم

سلاطني يوسف

ياسر تركي

قائمة المختصرات

ج.ر.ج.ج الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

ط طبعة.

ج جزء.

ص صفحة.

مقدمة

مقدمة

تعد الرياضة ظاهرة إنسانية واقتصادية تشارك فيها الشعوب والدول والمؤسسات التجارية وشركات انتاج البضائع والخدمات من أجل تنافس وبناء وتطوير الاقتصاد الداخلي وتتدفق عبرها رأس المال والخبرة الفنية والعلمية، كما أن الرياضة أضحت حقا اجتماعيا ومظهرا من مظاهر رقي المجتمعات وسببا في تقارب الشعوب وبث روح المودة والتسامح فيما بينها.

لقد اهتمت الدولة الجزائرية بدورها بالرياضة وخصتها بأحكام قانونية وتنظيمية متنوعة، منها ما يتعلق بالتربية البدنية ومنها ما يتعلق بتنظيم الاتحاديات الرياضية ومنها ما يتعلق بالنادي الرياضي المحترف، ومنها ما يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها.

تعتبر نصوص القانون المدني مصدرا مهما تحكم العلاقات بين الاشخاص عن طريق العقد وخاصة في مجال عقد التدريب الرياضي الذي يرتبط فيه الايجاب والقبول، مع ذلك فانه غير وارد في بند العقود المسماة في القانون المدني، مما جعله محل اهتمام الفقه القانوني.

مما أفرز حاجة ملحة إلى تقنين العلاقات التي تربط مختلف الفاعلين في هذا المجال، وعلى رأسهم المدربون الرياضيون الذين يشكلون عنصراً أساسياً في تطوير الأداء وتحقيق النتائج.

وقد جاء عقد التدريب الرياضي ليكون الأداة القانونية التي تنظم العلاقة بين المدرب والطرف الثاني محدداً الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين في إطار يحكمه القانون.

من هذا السياق، أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لهذا العقد، من خلال تضمينه أحكاماً ضمن المرسوم التنفيذي رقم 06-297¹، الذي يحدد شروط تنظيم الرياضة وعمل الاتحادات

¹ مرسوم تنفيذي رقم 06-297 مؤرخ في 9 شعبان عام 1427 الموافق 2 سبتمبر سنة 2006، يحدد القانون الأساسي للمدربين، ج ر ج ج، عدد 54، مؤرخة في 10 شعبان 1427 الموافق لـ 3 سبتمبر 2006، ص 16.

والرابطات والأندية، وعلى الرغم من انتشار عقود التدريب الرياضي في الحياة العملية واليومية لمعاملتي المجال الرياضي.

لذلك فإن دراسة عقد التدريب الرياضي في ظل التشريع الجزائري تكتسي أهمية كبيرة، سواء من حيث ضبط المفاهيم المرتبطة به، أو من حيث تحديد الإطار القانوني الذي ينظمه، بما يضمن التوازن بين حقوق المدرب من جهة، وواجبات النادي من جهة أخرى، في سبيل ترقية الممارسة الرياضية وضمان الأمن القانوني داخل الوسط الرياضي.

حيث تتجلى أهمية موضوع البحث في عقد التدريب الرياضي نظرا لدور الذي تلعبه في المجال الاقتصادي للدول التي تهتم بالمجال الرياضي فهذه العقود تعتبر من اهم العقود التي تحظى اهتماما كبير من الفقه القانوني.

لهذا جاءت الفكرة لتعرف على هذا النوع من العقود، وذلك بتركيز البحث والتحليل في جانبه النظري والتطبيقي ضمن مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحمله.

كما تهدف دراسة عقد التدريب الرياضي إلى تبيانها في التشريع الجزائري من حيث التعريف والمميزات وآثاره، وكذلك تحديد الطبيعة القانونية لعقد التدريب الرياضي والنظام القانوني الذي يحمله بالإضافة إلى أن هذا العقد يخاطب أطراف العقد وبموجب ذلك يتوجب عليهم معرفة الاحكام القانونية التي تحكمهم.

نجد من بين أسباب اختيارنا لهذا الموضوع هناك عدة أسباب منها التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع دوافع موضوعية ودوافع ذاتية، الموضوعية هو بيان الصفة المناسبة لهذا العقد خاصة مع عدم تفقه واطلاع اغلب المعنيين به بحقوقهم والتزاماتهم، أما الأسباب الذاتية تتمثل في ميولنا إلى الرياضة والرغبة في متابعة القانون الرياضي باعتباره من المواضيع الحديثة.

من خلال كل ذلك نطرح الإشكالية: التالية كيف نظم المشرع الجزائري عقد التدريب الرياضي؟

للإجابة على هذه الإشكالية، تم الاعتماد في هذا الموضوع على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف عقد التدريب الرياضي وما يتبعه من اركان وعناصر وشروط، كما اعتمدنا على المنهج الاستدلالي للاطلاع على النصوص من خلال جمع المعلومات عن موضوع الدراسة، ووضعها في إطار يتناول جميع جوانبها وكذلك العمل على تحليل النصوص القانونية التي تبناها المشرع الجزائري فيما يتعلق بعقد التدريب الرياضي.

من أجل الإحاطة بأفكار الموضوع وبجوانبه المختلفة، تم اعتماد خطة دراسة ثنائية الطرح، مكونة من فصلين، حيث سنتطرق في الفصل الاول إلى الاطار العام لعقد التدريب الرياضي والذي قسم إلى مبحثين حيث يتناول المبحث الاول ماهية عقد التدريب الرياضي اما المبحث الثاني التكييف القانوني لعقد التدريب الرياضي، أما بالنسبة للفصل الثاني فخصص للالتزامات وحقوق الاطراف في عقد التدريب الرياضي وذلك لتقسيمه إلى مبحثين حيث تناول المبحث الاول التزامات المدرب والنادي اما المبحث الثاني النظام القانوني لإنهاء عقد التدريب الرياضي والجزاء المترتبة عنه.

الفصل الأول:

الإطار العام لعقد التدريب

الرياضي في القانون الجزائري

الفصل الأول :الإطار العام لعقد التدريب الرياضي في القانون الجزائري

يُعد عقد التدريب الرياضي وسيلة قانونية تهدف إلى تنظيم العلاقة التعاقدية بين المدرب الرياضي والنادي، بهدف تحقيق غايات رياضية محددة، مثل تحسين الأداء الفني أو الإعداد للمنافسات، حيث يتضمن هذا العقد على التزامات متقابلة، حيث يضطلع المدرب بتقديم خبراته وبرامجه التدريبية لتعزيز مهارات الرياضي أو النادي، بمقابل مادي ومعنوي يتم الاتفاق عليه من قبل الطرفين.

إذ تشكل هذه العقود جزءاً أصيلاً من البنية الرياضية الحديثة التي تعكس تطور الاحتراف الرياضي، ونتيجة لذلك تختلف هذه العقود عن نظيرتها المدنية التقليدية من حيث طبيعتها الفريدة وأهدافها المرتبطة مباشرة بالمنظومة الرياضية، وعلى الرغم من بساطة فكرتها الظاهرية، إلا أن هذا النوع من العقود يحمل بين طياته تحديات قانونية وتقنية تتطلب مواءمة دقيقة بين التشريعات العامة والقوانين الرياضية المتخصصة لضمان العدالة والشفافية في العلاقة بين الأطراف المعنية، وهذا ما سنبيّنه من خلال هذا الفصل، حيث سنتناول في المبحث الأول: ماهية عقد التدريب الرياضي، ثم نتطرق في المبحث الثاني: التكيف القانوني لعقد التدريب الرياضي.

المبحث الأول: ماهية عقد التدريب الرياضي

شهد عالم الرياضة تطور كبير وقاعدة الجماهيرية وإقبال واسع عليه من جميع فئات المجتمع والاستثمار فيه مما ساهم في تطوره، ورافق هذا التطور الاجتهادات القانونية التي نظمت جوانب العقد.

يعد عقد التدريب الرياضي من العقود التي يلتقي فيها الإيجاب والقبول والتي أثارت مشكلات عملية موقعها مدى ورودها في بند العقود المسماة¹.

وبهذا الصدد نأتي في هذا المبحث لإيضاح مفهوم وأركان عقد التدريب الرياضي، ولتوضيح ماهية عقد التدريب الرياضي يجب الوقوف على مفهوم عقد التدريب الرياضي.

المطلب الأول: مفهوم عقد التدريب الرياضي

عقد التدريب الرياضي هو: عقد يتعهد به أحد الطرفين أن يقدم عمل مقابل أجر مالي ، وبناء على ذلك فقد قسمنا هذا المطلب الى فرعين نعرف عقد التدريب الرياضي، والثاني نتطرق الى خصائص عقد التدريب الرياضي.

الفرع الأول: تعريف عقد التدريب الرياضي

سنتطرق في هذا الفرع إلى مجموعة من التعريفات المتعلقة بعقد التدريب الرياضي وتتمثل فيما يلي:

¹ نسيمه مالك، خصوصية عقد التدريب الرياضي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة تيزي وزو، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، 2022، ص 812.

أولاً: تعرف التدريب لغة واصطلاحاً

1: تعريف التدريب لغة

درب، الدَّربُ: عادة وجراءة على الحرب، وكل أمر وقد درب بالشيء بالكسر اعتاده وضري به ورجل مدرب ومدرب، كمجرب ومجرب وقد دربته الشدائد حتى قوى ومرن عليها¹.

2: تعريف التدريب اصطلاحاً

فهو مجموعة من الجهود والنشاطات التي تهدف إلى إعطاء شخص مزيد من المعلومات والمعارف والمهارة والخبرة التي تحسن وترفع مستوى أدائه في العمل مقابل أجر يتم الاتفاق عليه².

ثالثاً: تعريف التدريب الرياضي

عرف التدريب الرياضي من الناحية الرياضية ونذكر منها:

ويعرفه محمد علاوي: "التدريب الرياضي عملية تربوية وتعليمية منضمة تخضع للأسس والمبادئ العلمية، وتهدف أساساً إلى إعداد الفرد لتحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن في المنافسات الرياضية أو نوع معين من أنواع الرياضة"³.

¹ محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الحديث، القاهرة، 2008، ص117.

² فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج1، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 1971، ص96.

³ محمد حسن علاوي، علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998، ص19.

كما عرف التدريب الرياضي: "على أنه جميع العمليات التي تشمل بناء وتطوير عناصر اللياقة البدنية، وتعلم التكنيك، التكتيك، وتطوير القابليات العقلية ضمن منهج علمي مبرمج وهادف خاضع للأسس تربوية قصد للوصول بالرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية الممكنة"¹.

حيث ذهب البعض إلى القول على أنه: "عبارة عن القوانين والأنظمة الهادفة إلى إعداد الفرد للوصول إلى المستوى الإنجاز عن طريق الإعداد الكامل لعموم أجهزة الرياضي وصحته الجسمية العامة، كما يتحسن التوافق العصبي والعضلي ويسهل تعليم المسار الحركي فضلا عن زيادة قابلية الإنتاج لدى الفرد"².

رابعاً: تعريف عقد التدريب الرياضي

رغم أهمية هذا العقد ودوره الكبير في المجال الرياضي، إلا أنه لم يتم تعريفه بشكل دقيق من طرف المشرع الجزائري، لذلك سوف نشير ونتطرق لبعض التعريفات الفقهية.

وجاء تعريف له: "هو عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين باستخدام خبرته وكفاءته في مجال معين، مقابل أجر محدد يتعهد النادي بمنحه"³.

ويرى ضرغام فاضل حسين بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه مدرب رياضي بالقيام بتدريب لاعب رياضي أو مجموعة من اللاعبين الرياضيين المنتمين لناد رياضي معين لمدة معينة من الزمن نظير أجر يلتزم المدرب أو النادي بدفعه له"⁴.

¹ ناهد رسن سكر، علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002 ص9.

² قاسم حسن حسين، علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة، دار الفكر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1997، ص78.

³ نسيمه مالك، خصوصية عقد التدريب الرياضي، مرجع سابق، ص822.

⁴ ضرغام فاضل حسين، العقد الرياضي بين الخضوع للمبادئ العامة والحاجة إلى تنظيم تشريعي خاص، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة البصرة، العراق، العدد الثاني، 2023، ص487.

الفرع الثاني: خصائص عقد التدريب الرياضي

يتميز عقد التدريب الرياضي بعدة خصائص نذكر منها:

أولاً: عقد التدريب الرياضي عقد ملزم للجانبين

ينصرف أثر العقد الى أطراف العلاقة العقدية، لما يحقق التزامات متقابلة، حيث نصت المادة 55 من القانون المدني: "يكون العقد ملزماً للطرفين، متى تبادل المتعاقدان الالتزام بعضهما بعضاً"¹. ومن البديهي أن يكون فيه كل متعاقد دائناً ومديناً في الوقت نفسه للمتعاقد الآخر لأن مثل هذا العقد ينتج التزامات متبادلة وهذا ما دعا إلى تسميته بالعقد التبادلي²، لذلك عقد التدريب الرياضي هو عقد تبادلي يفرض التزامات على كلا الطرفين، إذ يتعهد المدرب بنقل خبراته الفنية وضمان سلامة المتدرب أثناء فترة التدريب، بينما يُلزم النادي بالوفاء بعدة التزامات، منها تسديد المقابل المالي، والحفاظ على المعدات وأدوات التدريب، والالتزام بتنفيذ تعليمات المدرب وإرشاداته إلى أقصى حد ممكن.

ثانياً: عقد التدريب الرياضي من عقود المعاوضة

يطلق وصف المعاوضة على كل عقد يأخذ فيه أحد المتعاقدين مقابلاً لما يعطي، ويعطي مقابلاً لما يأخذ وعكسه التبرع الذي يطلق على كل عقد يأخذ فيه أحد المتعاقدين دون أن يعطي مقابلاً لما اخذ أو يعطي دون أن يأخذ مقابلاً لما أعطى³.

¹ أمر رقم 75-58، مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج، العدد 78، مؤرخة في الثلاثاء 24 رمضان 1395 الموافق 30 سبتمبر 1975، ص 990.

² عبد المجيد الحكيم وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول، دار الكتب للطباعة والنشر بجامعة الموصل، 1980، ص 24.

³ حسين علي الذنون، أصول الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1970، ص 72.

ويُعَدُّ عقد التدريب الرياضي من العقود القائمة على المعاوضة، إذ يحصل كل طرف فيه على مقابل لما يقدمه ويقدم مقابلًا لما يحصل عليه، فالمدرّب يتقاضى أجرًا لقاء نقل خبراته، في حين يدفع المدرّب الأجر مقابل اكتساب تلك الخبرات.

ثالثاً: عقد التدريب الرياضي من العقود زمنية

يُعَدُّ الزمن عنصراً جوهرياً في العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية ومحقة لا يتوقف وجودها على محض إرادة المتعاقدين، وقد تحدّد المدّة بالموسم أو إنجاز عمل عرضي مؤقت بطبيعته، وينتهي عقد محدد المدّة تلقائياً أو بقوة القانون بانقضاء مدته أو الموسم أو العمل المؤقت¹.

إذ يُربط انتهاء العقد بواقعة مستقبلية محقة، مثل انتهاء موسم معين أو إنجاز عمل مؤقت بطبيعته، ويُفهم من ذلك أن هذه العقود لا تعتمد في انتهائهما على إرادة أحد المتعاقدين، بل تنقضي تلقائياً أو بقوة القانون بمجرد تحقق الشرط الزمني المتفق عليه، مما يمنحها طابعاً من الاستقرار والوضوح القانوني.

رابعاً: عقد التدريب من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي

إذ أن لشخصية المدرب اعتبار كبير لدى النادي لأن هذا الأخير يلجأ عادة إلى مدرب بعينه متى ما كان مشهود له بالخبرة والكفاءة في مجاله لأنه يبحث عادة عن أفضل المدربين وأكفئهم لغرض الوصول إلى الخبرة المطلوبة ويترتب على اعتبار شخصية المدرب محل اعتبار أن العقد ينتهي بوفاة المدرب أو عجزه².

¹ حمدي باشا، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الهومة، الجزائر، 2012، ص22.

² جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، البيع، الإيجار، المقاول، دار الكتاب للطباعة والنشر بجامعة الموصل، 1979، ص380.

وبناءً على ذلك، فإن العقد يعتبر من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي، أي أن وجود المدرب بذاته هو محل التعاقد، لذلك إذا توفي المدرب أو أصيب بعجز يجعله غير قادر على أداء مهامه، ينقضي العقد تلقائياً، لأن الغرض من التعاقد لم يعد ممكن التحقيق بفقدان العنصر الشخصي الذي كان أساساً فيه.

خامساً: عقد التدريب الرياضي عقد مكتوب

بالرجوع الى أحكام المواد 22، 23، 24 من المرسوم التنفيذي 06-297¹، فإننا نلاحظ أن عقد التدريب الرياضي يجب أن يكون مكتوب، أي لا يمكن أن يكون عقد التدريب الرياضي شفهي فلا يمكن ايداعه والتسجيل والمصادقة عليه.

المطلب الثاني: أركان عقد التدريب الرياضي

عقد التدريب الرياضي هو عقد كسائر العقود الأخرى لكي ينعقد لابد من توافر أركان العامة فيه، وبالإضافة إلى ذلك هناك أركان خاصة أقرها المشرع الجزائري، وهذا ما سنتطرق إليه.

الفرع الأول: الأركان العامة لعقد التدريب الرياضي

يتضمن عقد التدريب الرياضي أركان نفصل فيها وفقاً للآتي:

أولاً: الرضا

يتصف التراضي بوجود إرادتين متوافقتين، وإذا كان وجود هاتين الإرادتين يكفي لوجود العقد فإنه لا يكفي لصحته بل يجب حتى يكون العقد صحيحاً أن يكون رضا كل من المتعاقدين صحيحاً

¹ مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص 16.

غير مشوب بعيب كالإكراه والغلط والاستغلال والتغريب مع الغبن الفاحش، وأن يكون صادراً من شخصين يتمتعان بالأهلية اللازمة لعقده¹.

وبما أن عقد التدريب الرياضي أما أن يعقد بين مدرب رياضي ولاعب أو بين نادٍ ومدرب رياضي وتطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بالأهلية فإنه يشترط في كل من المدرب الرياضي واللاعب الأهلية والتراضي على المسائل الجوهرية في العقد.

أما بالنسبة للنادي الرياضي فهو شخص معنوي له ممثل يعبر عن إرادته وأهليته التي تسمى بالأهلية القانونية أي أن يكون النادي أهلاً لإبرام التصرف القانوني عن طريق ممثله ووفقاً للغرض الذي أنشأ من أجله².

ثانياً: المحل

يوصف المحل في عقد التدريب الرياضي بأنه محل مزدوج، حيث يُعد العمل الذي يقوم به المدرب وهو تدريب اللاعب والأجر الذي يدفعه النادي لقاء عمله هما المحل في هذا العقد.

أما بالنسبة للتدريب وهو محل التزام المدرب فيقصد به إعداد اللاعب وتأهيله للقيام بعمله الرياضي بما يحقق أهدافه المنشودة وأن التزام المدرب هنا هو التزام بوسيلة وليس التزام بنتيجة، وذلك لتدخل عنصر الاحتمال في النتيجة والتي لا يمكن أن تتوقف على إرادة المدرب وحده الدور الرئيسي للاعب في استيعاب هذه لمعلومات وتطبيقها عملياً، لذلك لا يمكن مساءلة المدرب عن

¹ عبد المجيد الحكيم وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج1، مصادر الالتزام، شركة الطبع الأهلية، بغداد، 1963، ص23.

² محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص104.

³ سعيد جبر، المسؤولية الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص159.

عدم تحقيق النتيجة التي يبتغيها النادي إلا في حالة إثبات أن المدرب لم يبذل العناية الواجبة عليه¹.

أما الأجر فهو الوجه الثاني للمحل في عقد لتدريب وهو المقابل الذي يلتزم به النادي بإعطائه للمدرب في مقابل قيام هذا الأخير بالعمل المعهود إليه وهذا الأجر الذي يدفعه النادي الرياضي للمدرب يكون مبلغاً من النقود في الغالب لكن يجوز أن يكون شيء آخر غير النقود، وأخيراً يشترط في محل العقد الأجر والتدريب أن يكون موجوداً ومعيناً أو قابلاً للتعيين ومشروعاً².

ثالث: السبب

السبب هو الدافع إلى التعاقد أي الغرض الذي دفع المتعاقد على إبرام التصرف وهو أمر شخصي يختلف من شخص إلى آخر أي الفائدة التي يحصل عليها بموجب العقد فسبب العقد لا يدخل في تكوين الالتزام وإنما يتعلق بالنية والباعث³.

سبب الالتزام هو الغاية القانونية المباشرة التي يسعى الملتزم إلى تحقيقها من خلال التزامه⁴.

الفرع الثاني: الأركان الخاصة لعقد التدريب الرياضي

الزم المشرع الجزائري أطراف عقد التدريب بتوفير عناصر جوهرية خاصة تحت طائلة البطلان وهذا ما سوف نوضحه.

¹ عبد الحميد عثمان الحفني، عقد احتراف لاعب كرة القدم، ط1، المكتبة، العصرية، المنصورة، 2007، ص28.

² حسن علي الذنون، النظرية العامة للالتزام، ج1، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1949، ص131.

³ عبد الرزاق احمد السنهوري، نظرية العقد، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الثانية، 1998، ص13.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص16.

أولاً: الكتابة

يشترط أن يحرر عقد التدريب الرياضي كتابةً إذ وجب تفريغ العقد في نموذج شكلي الذي تعتمده الاتحادية الرياضية أو الرابطة الوطنية مع وجوب ذكر عناصر جوهرية تحت طائلة البطلان حسب المادة 23 من المرسوم التنفيذي 06-297¹.

وعليه فإن الكتابة تُعد شرطاً شكلياً أساسياً لصحة عقد التدريب الرياضي، حيث يجب أن يُبرم العقد بصورة مكتوبة وليس شفويًا، ويُلزم القانون بأن يُفرغ العقد في نموذج معتمد من قبل الاتحادية الرياضية أو الرابطة الوطنية، مما يضمن توحيد الصيغة وحماية حقوق الطرفين.

ثانياً: المصادقة والتوثيق

فرض المشرع الجزائري على الاندية أن يودع العقد مصادقا عليه من طرف الاتحادية الرياضية الوطنية أو الرابطة الوطنية ومسجلا من الهيكل المعني، وتعد العقود غير مصادق عليها من الاتحادية عديمة الأثر مع فرض عقوبات تأديبية على الاندية، ويترتب على أي تعديل يمس العقد إعداد ملحق يعرض في أجل خمسة عشر يوما لإجراءات المصادقة والتسجيل.

ومنه أوجب المشرع الجزائري على الاندية الرياضية اتباع إجراءات قانونية دقيقة لضمان صحة عقود التدريب الرياضي، حيث يجب أن يتم إيداع العقد بعد المصادقة عليه من طرف الاتحادية الرياضية الوطنية أو الرابطة الوطنية، وتسجيله لدى الجهة المختصة، وتُعد العقود التي لم تُصادق عليها الاتحادية باطلة وعديمة الأثر القانوني، أي لا يمكن الاحتجاج بها.

كما فرض المشرع عقوبات تأديبية على الاندية المخالفة، وذلك لضمان الجدية والانضباط في العلاقات التعاقدية داخل الوسط الرياضي.

¹ المواد 23 و24 من مرسوم التنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص 21.

وإذا طرأ أي تعديل على العقد، يُشترط إعداد ملحق تعديلي يُعرض بدوره على المصادقة والتسجيل خلال أجل أقصاه خمسة عشر يوماً، ما يعكس حرص القانون على توثيق كل تغيير للحفاظ على الشفافية والشرعية في العقود الرياضية.

ثالثاً: الكفاءة المهنية

اشتراط المشرع الجزائري في المادة 12 من مرسوم تنفيذي 06-297¹ للممارسة وظائف المدرب أن تتوفر المؤهلات الأكاديمية أو الشهادات المعترف بها رسمياً، إلى جانب الحصول على شهادة تأهيل مسلمة من الوزير المكلف بالرياضة، أو من الهيئة الرياضية المختصة، حسب مستوى التدريب.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص 16.

المبحث الثاني: التكيف القانوني لعقد التدريب الرياضي

إن التكيف هو تحليل للوقائع والتصرفات القانونية تمهيدا لإعطائها وصفها الحق ووضعها في المكان الملائم من بين التقسيمات السائدة في فرع معين من فروع القانون¹، وبناءً على ذلك فإن التكيف السليم يتيح الوصول إلى الطبيعة القانونية الأنسب، بل أيضاً لما يترتب عليه من آثار قانونية تتعلق بالحقوق والالتزامات المترتبة على الطرفين، وبالضمانات القانونية المخولة لهما.

نظراً للطبيعة الخاصة للنشاط الرياضي وللدور المحوري الذي يؤديه المدرب في تطوير الأداء الفني والبدني للرياضيين، فإن عقد التدريب الرياضي يتميز بخصائص، مما دفع إلى اختلاف الآراء حول طبيعته القانونية، فهناك من يعتبره عقد عمل، في حين يعتبره آخرون عقد مقاوله.

سوف يتم التطرق إلى عقد التدريب الرياضي كعقد عمل في المطلب الأول ثم في مطلب الثاني إلى عقد التدريب الرياضي كعقد مقاوله.

المطلب الأول: عقد التدريب الرياضي من عقود العمل

ينبغي أولاً التطرق إلى عقد العمل وفقاً للتشريعات الجزائرية، مع التركيز على العناصر الجوهرية التي تميزه كما حددها المشرع.

وبعد ذلك، يجب التحقق من مدى توافر هذه العناصر في عقد التدريب الرياضي، مما يمكننا من الوصول إلى نتيجة دقيقة حول إمكانية تصنيفه كعقد عمل.

¹ هشام علي صادق، تنازع القوانين، ط3، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1974، ص111.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

لم يقم المشرع الجزائري بتحديد تعريف واضح لعقد العمل، سواء في النصوص التشريعية السابقة أو في التشريع الحالي، بما في ذلك القانون رقم 90-11، والذي يُنظّم جميع علاقات العمل باستثناء الفئات المحددة في المادة 03 منه، نجد أنه عند الرجوع إلى المادة 8 من هذا القانون، يتبين أنها تنص على أن: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"¹.

مع ذلك، فإن التعريف الذي يحظى بإجماع معظم الفقهاء يُعرّف عقد العمل باعتباره "عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل، تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة"².

الفرع الثاني: المعيار المشترك بين عقد التدريب الرياضي وعقد العمل

يتضح من التعريفات الواردة بقانون العمل 90-11 المشار إليه أن هذا النوع من العقود يقوم على ثلاثة عناصر محورية وهي: العمل الذي يمثل موضوع التزام أحد الطرفين، والأجر باعتباره التزام النادي، وعلاقة التبعية التي تتجسد في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل. إلى جانب هذه العناصر الثلاثة، أضاف الفقهاء عنصراً رابعاً يتمثل في المدة المرتبطة بالعقد. واستناداً إلى هذا الفهم، نجد أن عقد العمل وعقد التدريب الرياضي يتشابهان في العناصر الأساسية التي تشكل كلاهما.

¹ قانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج، العدد 17، مؤرخ في الأربعاء أول شوال 1410 الموافق 25 أبريل 1990، ص 562.

² جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 63.

فكلا العقدين يفرض على أحد الطرفين التزاماً بأداء عمل محدد، في مقابل التزام النادي بدفع أجر.

وبناء على ذلك، يشترك النوعان في أهمية عنصر المدة، إذ من غير المنطقي أن يُبرم عقد تدريب رياضي بين مدرب الرياضي والنادي دون تحديد إطار زمني للتعاقد.

وبطبيعة الحال، لا يمكن إغفال عنصر التبعية، حيث يكون المدرب الرياضي خاضعاً لإشراف ورقابة الذي يُعد الجهة المستخدمة في العلاقة التعاقدية، وهو نفس المبدأ الذي ينطبق على العقود العمالية، حيث يكون العامل في وضع خضوع لصاحب العمل أثناء أداء مهامه.

فأهذه العلاقة تُعرف بالتبعية القانونية، حيث تتمثل في إخضاع العامل لتوجيهات صاحب العمل ورقابته فيما يتعلق بكيفية إنجاز العمل المطلوب¹، ونتيجة لذلك، تم تصنيف عقد التدريب الرياضي كأحد أشكال عقود العمل، نظراً لما يشمله من عناصر مشتركة تتمثل في: العمل، الأجر، المدة، وعلاقة التبعية.

وعلى الرغم من أوجه التشابه الكثيرة بين عقد التدريب الرياضي وعقد العمل، فإن ذلك لم يمنع ظهور التباس يُصعب تكييف عقد التدريب بشكل مباشر على أنه عقد عمل، يكمن هذا الالتباس في بعض التحديات المرتبطة بالأجر والجوانب الاقتصادية.

وبالنظر إلى طبيعة المبالغ التي يتقاضاها المدربون، يصعب اعتبارهم عمالاً وفق التعريف التقليدي، فإما أن تكون تلك المبالغ ضئيلة للغاية، كما هو الحال مع المدربين الهواة، أو تكون مرتفعة

¹ عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، 2019، ص277.

بشكل كبير، كما هو الحال مع المدربين المحترفين، وهذا التفاوت في الأجور، وخاصة الارتفاع في حالة المحترفين، يصعب من وصفهم ضمن إطار العمالة التقليدية¹.

المطلب الثاني: عقد التدريب الرياضي عقد مقالة

بعد الجهود المبذولة لتكييف عقد التدريب الرياضي وتصنيفه كعقد عمل، ولغرض التوصل إلى التكيف القانوني الملائم لهذا النوع من العقود، استمرت الدراسات في استكشاف إمكانية اعتباره عقد مقالة.

وهذا الأمر دفعنا لدراسة التعريف الفقهي والقانوني لعقد المقالة ومقارنته بالجوانب التي تتشابه مع عقد التدريب الرياضي.

الفرع الأول: تعريف عقد المقالة

عرف الفقيه جوسران عقد المقالة أنه " عقد متبادل يتعهد بموجبه أحد الفريقين دون الدخول بخدمة الآخر أن ينفذ عملا معيناً لقاء أجر².

وعرفت المادة 549 من القانون المدني الجزائري عقد المقالة على أنه: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"³.

وتماشياً مع ما تم ذكره يتبين لنا أن عقد التدريب الرياضي وعقد المقالة يتشابهان في كونهما يرتكزان على أداء عمل يلتزم به أحد طرفي العقد مقابل أجر يتعهد النادي بدفعه⁴.

¹ نسيمه مالك، خصوصية عقد التدريب الرياضي، مرجع سابق، ص 825.

² مورييس نخلة، الكامل في شرح القانون المدني، الجزء السابع، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، ص 144-145.

³ أمر رقم 58-75، يتضمن القانون المدني، سالف ذكر، ص 990.

⁴ سعيد مبارك، وآخرون، الموجز في العقود المسماة، المكتبة القانونية، بغداد، 2017، ص 404.

ومن زوايا التشابه بينهما أيضًا، أن كلاً من المدرب في عقد التدريب والمقاول في عقد المقاولة يتمتعان بالاستقلالية في تنفيذ مهامهما لصالح النادي، دون أن يخضعا لرقابته أو إشرافه المباشر، إضافة إلى ذلك، يتقاطع العقدان في طبيعة الالتزامات المترتبة على كل من الطرفين، وكذلك في عنصر المدة الذي يُعتبر مشتركاً بينهما.

الفرع الثاني: المعيار المشترك بين عقد التدريب الرياضي وعقد المقاولة

على الرغم من أوجه التشابه القائمة بين عقد التدريب الرياضي وعقد المقاولة، إلا أن هناك فروقاً جوهرية لا يمكن التغاضي عنها .

يظهر ذلك بوضوح في طبيعة التزام كل من المدرب والمقاول الناشئ عن كلا العقدين، ففي حالة المدرب يتسم التزامه في الأساس بأنه التزام بتحقيق نتيجة.

كذلك بالنسبة للمقاول أيضاً، يُعد التزام المقاول في جوهره التزاماً بتحقيق نتيجة محددة، وليس مجرد بذل عناية، فالمقاول يلتزم بإنجاز عمل أو تقديم أداء يتم تحديده مسبقاً بشكل واضح ودقيق في صورته النهائية¹.

كما أن هناك بعض الالتزامات الناشئة عن عقد المقاولة يصعب تصورها في عقد التدريب الرياضي، كالتزام المقاول بتسليم العمل في وقت محدد والتزام رب العمل بتسليم موقع العمل للمقاول، فهذه الالتزامات يغلب فيها المعنى المادي لأشياء حية لا تتسجم ولا تتلاءم مع طبيعة وموضوع عقد التدريب الرياضي، فالمدرب لا يقدم شيئاً من صنعه².

وفي عقد المقاولة، لا تُؤخذ شخصية المقاول بعين الاعتبار إلا في حالات استثنائية، على النقيض من عقد التدريب الرياضي حيث تعتبر شخصية المدرب العامل الأساسي عند إبرام العقد.

¹ سعيد مبارك، وآخرون، مرجع نفسه، ص406.

² فرأت رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي والمسؤولية الناجمة عنه، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2009، ص66.

وهذا يعود إلى أهمية الكفاءة والمؤهلات الشخصية للمدرب، وبالتالي فإن وفاة المدرب أو عجزه عن استكمال التدريب يؤديان إلى إنهاء عقد التدريب، نظراً لتعذر تنفيذ الالتزامات المتبقية على ورثته.

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري حسم الأمر بوضوح وحدد التكييف القانوني الصحيح لعقد التدريب الرياضي، وهو ما يتضح من خلال العودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 06-297¹ الذي يوضح القانون الأساسي للمدربين.

وقد جاءت المادة 22 منه لتؤكد في فقرتها الثانية والثالثة أن عقد العمل يكون محدد المدة، ويتم تنفيذه وفقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية².

ومن خلال هذا يكون المشرع قد حدد عقد التدريب الرياضي بأنه عقد عمل محدد المدة يُطبق بناءً على أحكام القانون 90-11³ المتعلق بعلاقات العمل، حيث أُدرج ضمن العقود التي تلتزم بالشكلية، إذ يتطلب تقديمه إلى الاتحادية الرياضية الوطنية لاعتماده بشكل رسمي.

وبالإضافة إلى ذلك، أكدت المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297، الذي يحدد النظام الأساسي الخاص بالمدربين، على هذا الجانب التنظيمي، في فقرتها الثانية على أنه: "تعد العقود غير المصادق عليها من الاتحادية عديمة الأثر دون الإخلال بتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما"⁴.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص16.

² مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص16.

³ قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، سالف ذكر، ص562.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص16.

وعلاوة على ذلك، فإن عقد عمل المدرب يتم تنظيمه وفقًا لما ورد في نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي ذاته المشار إليه سابقًا، فإنه يجب أن يتضمن عقد العمل، تحت طائلة البطلان ما يأتي:

- الموضوع والأهداف والنتائج المنتظرة
- حقوق المدرب وواجباته
- مدة العقد وسببه
- تعديل مواقيت العمل وتوزيعها وكذا العطل
- الأحكام المالية المتعلقة بالأجرة والمنح والتعويضات والمكافآت
- كيفيات مراجعة العقد أو فسخه
- بدء سريان العقد وانقضائه¹.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 06-297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص16.

ملخص الفصل:

يعتبر عقد التدريب الرياضي اتفاقاً قائماً بين المدرب والنادي، يتعهد فيه المدرب بتقديم خبراته لتحسين الأداء الرياضي مقابل أجر مالي، مع الالتزام بالمعايير التشريعية واللوائح الرياضية ذات الصلة، يتميز هذا العقد بطبيعته الملزمة للطرفين، وقيامه على المعاوضة، واستمراره في التنفيذ، مع الأخذ بعين الاعتبار كفاءة المدرب كشخصية محورية في العلاقة التعاقدية.

وترتكز الأركان الأساسية لهذا النوع من العقود على الرضا الذي يتمثل في اتفاق إرادتي الطرفين، والمحل الذي يشمل الخدمة التدريبية والأجر، والسبب الذي يتمثل في تحقيق الهدف الرياضي المنشود، بالإضافة الشكلية.

ومع ذلك يكثر الجدل بشأن تصنيفه القانوني، فمن جهة، يتقاطع مع عقود العمل من حيث عناصر كالتبعية والأجر، ومن جهة أخرى يشبه عقد المقاولة من حيث استقلالية المدرب في أداء مهامه، إلا أنه ينفرد بتركيزه على الالتزام بتحقيق النتيجة.

في السياق القانوني الجزائري، يُصنف هذا العقد ضمن عقود العمل محددة المدة ويشترط إبرامه بشكل مكتوب ومصادق عليه رسمياً من الهيئات المعنية.

الفصل الثاني:

واجبات ومسؤوليات الأطراف في

عقد التدريب الرياضي

الفصل الثاني: واجبات ومسؤوليات الأطراف في عقد التدريب الرياضي

في ظل التطور الكبير الذي يشهده القطاع الرياضي في الجزائر، أصبح عقد التدريب الرياضي تصرف قانوني أساسي ينظم العلاقة بين المدرب والنادي، وتُحدد من خلاله حقوق وواجبات كل طرف، ولم يعد النشاط الرياضي مجرد هواية، بل تحول إلى مهنة تُدار وفق قواعد قانونية دقيقة، مما استوجب تدخل المشرع لتنظيم هذه العلاقات حمايةً للطرفين، وضماناً لسير العملية التدريبية في بيئة متوازنة.

ويعد عقد التدريب الرياضي من العقود حديثة النشأة نسبياً في التشريع الجزائري، حيث يعكس اهتمام الدولة بتنظيم المجال الرياضي بما يتوافق مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق، تتجلى أهمية هذا العقد في كونه يجمع بين جوانب فنية ومهنية وقانونية، ويثير عدة إشكالات تتعلق بتحديد طبيعته القانونية، محتواه وأطرافه وخاصة ما يتعلق بالتزامات المدرب والنادي.

ومن هنا، فإن دراسة الالتزامات والحقوق الناشئة عن عقد التدريب الرياضي تُعد ضرورية لفهم الآليات القانونية التي تضمن توازن العلاقة التعاقدية بين الطرفين، وتسهم في تطوير بيئة رياضية احترافية تستند إلى مبادئ العدالة والإنصاف، وللحديث أكثر سنفصل الموضوع في بحثين، الأول تحت عنوان التزامات المدرب والنادي الرياضي، أما في المبحث الثاني يكون بعنوان النظام القانوني لإنهاء عقد التدريب الرياضي والجزاءات المترتبة عنه.

المبحث الأول: التزامات أطراف عقد التدريب الرياضي

أصبح النشاط الرياضي اليوم قطاعًا احترافيًا يُنظم بقواعد قانونية دقيقة، ومن أبرز علاقاته تلك التي تجمع بين المدرب والنادي الرياضي، ويقوم هذا الارتباط على عقد قانوني يُحدد حقوق وواجبات كل طرف، حيث يلتزم المدرب بتأهيل الرياضيين بدنيًا ونفسيًا، بينما يوفر النادي بيئة العمل والإمكانيات اللازمة، وتكتسي دراسة هذه العلاقة القانونية أهمية خاصة لفهم التوازن المهني بين الطرفين، لا سيما في ظل التوجه المتزايد نحو الاحتراف في الرياضة الجزائرية، ومن خلال ما سبق سنفصل هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول يتحدث عن التزامات المدرب، أما في المطلب الثاني فيتحدث عن التزامات النادي.

المطلب الأول: التزامات المدرب

في ظل التحولات التي يشهدها قطاع الرياضة الحديث، لم يعد دور المدرب مقتصرًا على الجانب الفني فقط، بل أصبح محورًا رئيسيًا في بناء الفرق وتحقيق النجاحات، هذا التطور رافقه تزايد في حجم المسؤوليات القانونية والمهنية الملقاة على عاتق المدرب، مما يفرض عليه الالتزام بمجموعة من الواجبات التعاقدية والتنظيمية والأخلاقية، فالمدرب اليوم مطالب بالكفاءة، الالتزام ببرامج التدريب، احترام القوانين والحفاظ على سرية المعلومات وسلامة الرياضيين، وانطلاقًا من هذا الدور المتنامي، تبرز الحاجة إلى دراسة التزامات المدرب في إطار قانوني متكامل، وهو ما سيتم التطرق إليه عبر ثلاثة فروع، أولاً الالتزام بالتدريب، ثانياً احترام القوانين والأخلاقيات الرياضية، وأخيراً الالتزام المدرب بتطوير الأداء الرياضي.

الفرع الأول: الالتزام بالتدريب

يعد التزام المدرب بالتدريب الرياضي من العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح الفرق والرياضيين، فالمُدرّب لا يقتصر دوره على توجيه اللاعبين فقط، بل يعمل على تحسين مهاراتهم البدنية والفكرية أيضاً، يتطلب الالتزام من المدرب أن يكون متواجداً باستمرار في الحصص التدريبية والمنافسات، وأن يكون قادراً على التنسيق بين أداء أفراده بما يتناسب مع احتياجات الفريق¹.

بالإضافة إلى ذلك، ومن خلال المادة 5/6 من المرسوم التنفيذي 297_06² نستنتج أنه ينبغي للمدرب أن يسعى دائماً لتطوير وتكوين نفسه من خلال التعلم المستمر ومواكبة أحدث الأساليب والتقنيات في مجال الرياضة ويكون هذا التكوين على عاتقه أو على عاتق النادي التابع له، حيث أن التزام المدرب يعكس شغفه بالرياضة ورغبته في تحقيق النجاح، مما ينعكس إيجاباً على أداء الفريق ويعزز روح التعاون والانتماء بين اللاعبين.

ويتمثل تنفيذ المدرب لالتزامه في أداء واجباته التدريبية وفقاً للشروط المتفق عليها مع النادي في العقد، وفي حال عدم وجود شروط محددة، يجب الالتزام بالعادات المعمول بها، ومع ذلك تقرر مع معظم الأندية حالياً شرطاً في العقد ينص على فسخه إذا لم يتم تحقيق نتائج إيجابية³، وهذا ما يتوافق مع توجه المشرع الجزائري، كما ورد في المادة 23 من المرسوم 297/06⁴، التي تنص على أنه: "يجب أن يتضمن عقد العمل، تحت طائلة البطلان، الموضوع والأهداف والنتائج المنتظرة"، بغض النظر على مهام المدرب المذكورة سابقاً، نرى أن المشرع الجزائري ركز على شرط تحقيق النتيجة

¹ عمارة نورالدين، الالتزام في الرياضة وعلاقته بانتهاج السلوك المفضل للمدرب الرياضي من وجهة نظر المدربين، مجلة الإبداع الرياضي، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 10، العدد رقم 01، جوان 2019، ص88.

² مادة 5/06 مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف ذكر، ص16.

³ بافضل محمد وعباس الطاهر، عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري، مجلة علمية العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس جامعة مستغانم، الجزائر، العدد 15، الجزء الأول، جوان 2018، ص107.

⁴ مادة 23 من مرسوم تنفيذي 297_06 يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص21.

في العقد الموقع مع النادي، حيث يمكن أن يؤدي عدم تحقيق النتائج المطلوبة إلى بطلان العقد، مما يؤكد أهمية تحقيق الأهداف والنتائج المحددة مسبقاً في العقود الرياضية.

الفرع الثاني: احترام القوانين والأخلاقيات الرياضية

يُعد التزام المدرب بالقوانين الرياضية والأخلاقيات من الركائز الأساسية التي تضمن بيئة تدريبية صحية ومهنية، حيث يؤثر المدرب بشكل مباشر على سلوك اللاعبين وتطورهم الرياضي والشخصي، ويتجلى هذا الالتزام في عدة جوانب مهمة منها.

أولاً: الامتثال للقوانين واللوائح الرياضية

نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 06-297¹ على: ".... مراعاة التشريع والتنظيم والتنظيمات الرياضية المعمول بها"، من هذا المنطلق نرى أنه يجب على المدرب الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة للرياضة التي يعمل بها، سواء كانت محلية أو دولية، مثل قواعد الاتحادات الرياضية، ولوائح المسابقات ومعايير السلامة، يضمن هذا الامتثال أن تكون جميع الممارسات التدريبية والمنافسات ضمن إطار قانوني عادل يحافظ على نزاهة الرياضة.

ثانياً: تعزيز اللعب النظيف والروح الرياضية

حسب ما جاء في المادة 07 من المرسوم التنفيذي 06-297² أنه: "الالتزام باحترام قواعد الأدبيات والأخلاقيات والروح الرياضية التي تحكم المهنة"، يعتبر المدرب مسؤولاً عن ترسيخ مفهوم (اللعب النظيف) بين لاعبيه والذي يشمل احترام القوانين، المنافسة بشرف، وتقبل الخسارة بروح رياضية، يجب أن يشجع المدرب اللاعبين على التصرف بأخلاق عالية داخل الملعب وخارجه، فالقيم الأخلاقية مثل النزاهة، الصدق، والاحترام تساهم في خلق بيئة إيجابية تعزز من التعاون والثقة

¹ مادة 07 من مرسوم تنفيذي 06_297 يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص18.

² مادة 07 من مرسوم تنفيذي 06_297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص18.

بين الأشخاص ، أما القيم المهنية، مثل الالتزام، الانضباط والعمل بروح الفريق، فهي ضرورية لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة واستدامة، حيث يكون المدرب نموذجًا يُحتذى به إلى جانب استخدام أساليب تعليمية وتدريبية تدمج بين الأداء الفني والسلوك القويم، مما يساهم في بناء شخصية رياضية متزنة.

الفرع الثالث: التزام المدرب بتطوير الأداء الرياضي

نص المشرع الجزائري في المادة 2/07 من نفس المرسوم 297_06¹ على أنه: "ضمان تحضير وتدريب ملائم ومستمر للرياضي أو مجموعة الرياضيين قصد المشاركة في مختلف المنافسات الرياضية"، ونلاحظ على أن ما نص عليه المشرع اعتبر التزام المدرب بالإشراف الفني والتوجيه من الركائز المهمة التي تساهم في تحقيق الأهداف التدريبية بفعالية وكفاءة عالية وتصحيح أخطائهم، وتقديم التوجيه المناسب لهم، مما يعزز من تطورهم ونموهم في مجالاتهم المختلفة، ويتطلب ذلك امتلاك المدرب لمهارات فنية وإدارية متقدمة، إلى جانب قدرته على التعامل مع المتدربين بأسلوب احترافي وتحفيزهم للوصول إلى أقصى إمكاناتهم.

أولاً: متابعة الأداء الفردي والجماعي

تنص المادة 4/7 من نفس المرسوم 297_06² على: "... العمل على تحسين الأداءات الرياضية لرياضييه"، ومن خلال ذلك نجد أنه يجب على المدرب متابعة أداء كل متدرب بشكل فردي، بالإضافة إلى تقييم أداء المجموعة ككل لتحقيق التوازن بين الأداء الفردي والعمل الجماعي من خلال الإعداد والتدريب المستمر لضمان تحضير وتدريب منتظم وفعال للرياضيين أو الفرق التي يشرف عليها، بالإضافة إلى تحليل أداء اللاعبين أثناء التمارين والمباريات، ويقدم لهم توجيهات

¹ مادة 2/07 من مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص18.

² مادة 4/07 من مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص18.

لتحسين مهاراتهم الفردية (مثل التصويب والدفاع والتمرير)، وكذلك الإشراف على أداء الفريق لضمان تحقيق الانسجام والتنسيق بين أفرادهم، بهدف المشاركة في مختلف المنافسات الرياضية بأفضل جاهزية.

ثانيا: تقييم الأداء وتصحيح الأخطاء

لا يقتصر دور المدرب على المراقبة فقط، بل يشمل كذلك الواجبات التعليمية وتقديم ملاحظات مستمرة تسهم في تصحيح الأخطاء وتحسين الأداء فمثلاً، يحرص المدرب على متابعة أداء الرياضيين، وتحديد أي أخطاء تقنية أو إدارية قد تؤثر على مهاراتهم مستقبلاً، كذلك يجب تنمية القدرات البدنية للأفراد وتعلم المهارات الأساسية لنوع النشاط الرياضي المتخصص للوصول الى أعلى المستويات الرياضية¹.

ثالثاً: تبني أساليب التدريب الحديثة

نصت المادة 7/07 من نفس المرسوم 297_06² على: ".....متابعة التكوين وتربصات تجديد المعارف وتحسين المستوى المنظمة من مختلف الهياكل المعنية"، يقصد بنص المادة أنه لا تقتصر مهمة المدرب على الإشراف الفني والمراقبة والتقييم فقط، بل يشمل أيضاً تطوير أساليب التدريب لمواكبة التطورات الحديثة في المجال، فالمدرب الكفاء يسعى إلى استخدام أحدث التقنيات والأساليب التدريبية ودمجها ضمن برامجه، لضمان تحقيق أعلى مستويات الفائدة للمتدربين وتعزيز مهاراتهم بأفضل الطرق الممكنة.

¹ شعشوع عبد الله ولعسال محمد، كفاءة المدرب وعلاقتها بعملية الانتقاء الرياضي في كرة القدم لدى فئة الناشئين (9-12 سنة)، مذكرة ماستر، التدريب الرياضي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، معهد التربية البدنية والرياضية، 2019-2020، الصفحة 22.

² مادة 7/07 من مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص18.

المطلب الثاني: التزامات النادي

يُعد النادي الرياضي طرفاً أساسياً في عقد التدريب، حيث لا يقتصر دوره على الإدارة، بل يتوجب عليه قانوناً احترام مجموعة من الالتزامات لضمان علاقة تعاقدية ناجحة مع المدرب، تشمل هذه الالتزامات الجوانب المادية كدفع الأجور وتوفير وسائل التدريب، والمعنوية كاحترام الشروط التعاقدية وتوفير بيئة احترافية، وتُعد دراسة هذه الالتزامات ضرورية لفهم الإطار القانوني المنظم للعلاقة بين الطرفين في ضوء التشريعات الجزائرية، وسيتم تناولها عبر ثلاثة فروع، أولاً إدارية وقانونية، ثانياً تعاقدية ومالية، وأخيراً تأمينية وصحية.

الفرع الأول: الالتزامات الإدارية والقانونية

تقرض ممارسة مهنة التدريب الرياضي في الجزائر مجموعة من الالتزامات ذات الطابع الإداري والقانوني، سواء عند إبرام العقد أو أثناء تنفيذه. وتشمل هذه الالتزامات احترام الشروط القانونية للتوظيف، التسجيل لدى الهيئات المختصة، والالتزام بالقوانين والأنظمة التي تنظم النشاط الرياضي.

أولاً: إبرام عقد عمل قانون

يجب على النادي توقيع عقد عمل مكتوب مع المدرب ويجب أن يكون العقد متوافقاً مع القوانين الوطنية المنظمة لعلاقات العمل تطبيقاً لنص المادة 2/22 من المرسوم التنفيذي 297_06¹: "يكون عقد العمل محدود المدة ويتم تنفيذه طبقاً لأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها...."، كما يجب أن يتضمن عقد العمل تحت طائلة البطلان الشروط المنصوص عليها في نص المادة 23² من نفس المرسوم السالف الذكر 297_06، لهذا يعتبر العقد ضمان لحقوق الطرفين بطريقة واضحة ومُلزمة قانونياً، وهو ليس مجرد إجراء شكلي بل وثيقة مكتوبة تحدد تفاصيل العلاقة التعاقدية، وتضع

¹ مادة 2/22 من مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص21.

² مادة 23 من مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص21.

الأسس التي تُبنى عليها الثقة والتعاون بين المدرب والنادي، كما تعكس مدى التزام النادي بالمعايير القانونية والإدارية المنصوص عليها.

ثانيا: التسجيل والتصريح القانوني

من مسؤوليات النادي تسجيل المدرب لدى الجهات الرسمية المختصة (مثل الاتحادات الرياضية أو وزارة الرياضة)، وهذا ما نصت عليه المادة 13/22¹ من نفس القانون المذكور سابقا على أن: " يجب أن يودع النادي العقد مصادقا عليه من الاتحادية الرياضية الوطنية أو الرابطة الوطنية ومسجلا من الهيكل المعني"، حسب المادة نجد أنه يُعتبر التسجيل والتصريح القانوني التزامًا إداريًا لا غنى عنه يربط النادي بالمنظومة القانونية والتنظيمية للقطاع الرياضي، هو خطوة أساسية لضمان الشفافية، حماية الحقوق، وتثبيت العلاقة المهنية بين النادي والمدرب ضمن إطار قانوني يحترم الضوابط والأنظمة المعمول بها، فإن إهمال هذا الجانب قد يؤدي إلى عواقب قانونية خطيرة تمس سمعة ومصداقية النادي، وذلك لضمان قانونية عمله، وتمكينه من مزاولة مهامه بشكل رسمي وبصفة شرعية والاعتراف به كممارس رسمي لمهامه التدريبية.

الفرع الثاني: الالتزامات التعاقدية والمالية

يجب على كل نادٍ أو مؤسسة رياضية ذات طابع جمعي الالتزام الكامل بالشروط المنصوص عليها في عقد العمل المبرم مع المدرب أو أي موظف آخر، ويشمل ذلك دفع الأجر كركن أساسي في عقد التدريب الرياضي الذي يدفع في الزمان والمكان المتفق عليه وذلك بتحديد (قيمة الأجر، المستحقات الإضافية المتفق عليها، مواعيد الصرف)².

¹ مادة 3/22 من مرسوم تنفيذي 297_06 يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص 21.

² بافضل محمد وعباسة الطاهر، عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 107.

فبالنسبة لقيمة الأجر، يمكن أن يكون الأجر الممنوح للمدرب أو العامل في المجال الرياضي نقدياً أو عينياً، مثل تقديم سيارة أو سكن، أو يمكن أن يجمع بين الشكلين معاً، أما بالنسبة للمستحقات الإضافية فيحق له الحصول على نسبة معينة من العائدات الناتجة عن استغلال صورته وكذلك التعويضات عن الأعباء المهنية، وفقاً للاتفاق المبرم بين الطرفين¹.

ومع ذلك فإنه وفي جميع الحالات، يجب أن يتم احتساب الأجر نقدياً أو تحديد قيمته المالية بشكل واضح، وذلك بهدف تحديد الوعاء الضريبي المستحق والراتب الذي سيتم على أساسه احتساب الاشتراكات في نظام الضمان الاجتماعي، كما ينبغي التنبيه إلى أن أي تعديل أو مراجعة للأجر لا يمكن أن تتم بشكل انفرادي من طرف واحد²، بل يجب أن تكون وفقاً لاتفاق متبادل بين الطرفين المعنيين، وبما يتماشى مع القوانين والتشريعات المنظمة لهذه العلاقة التعاقدية، يهدف هذا الالتزام إلى ضمان حقوق العاملين في المجال الرياضي، وتعزيز بيئة عمل مستقرة واحترافية، بما يتماشى مع القوانين واللوائح المنظمة لهذا القطاع. تطبيقاً لما جاء في نص المادة 28 من المرسوم التنفيذي 06_297³ على أن: "يجب على كل ناد أو هيكل جمعي رياضي احترام شروط الأجرة المحددة في عقد العمل".

كما يلتزم النادي الرياضي بدفع الأجر المتفق عليه بموجب عقد التدريب المبرم مع المدرب في موعد صرف الأجر وفقاً لما تم الاتفاق عليه بين الطرفين، وفي حال عدم وجود اتفاق صريح، يعتمد العرف السائد في هذه الحالات⁴.

¹ وزير محمد، إبرام عقد العمل الرياضي، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجليلي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019، ص17.

² وزير محمد، إبرام عقد العمل الرياضي، مرجع سابق، ص17.

³ مادة 28 مرسوم تنفيذي 06_297 متضمن قانون المدرب، سالف الذكر، ص21.

⁴ سلوان سعد صالح، عقد التدريب الرياضي، مجلة واسط لعلوم الانسانية، كلية التربية الرياضية والعلوم البدنية، جامعة واسط، العراق، المجلد 20، العدد 57، 2024، ص535.

أما بالنسبة للقانون الجزائري يطبق نص المادة 2/28¹ المرسوم التنفيذي 297_06 التي تنص على: " يجب على النوادي أو الهياكل الرياضية الجموعية دفع أجور المدربين في أجل أقصاه آخر يوم من كل شهر"، أما إذا لم يكن هناك اتفاق أو عرف أو قانون معمول به، فإنه يتم الرجوع إلى القواعد العامة، التي تقتضي وجوب سداد الأجر فور استحقاقه بمجرد ثبوت الالتزام في ذمة النادي، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

الفرع الثالث: الالتزامات التأمينية وصحية

يتعين على كل نادٍ رياضي أو هيكل جموعي يقوم بتوظيف مدربٍ مقابل أجرٍ أن يلتزم بجميع الالتزامات القانونية المنصوص عليها في التشريعات السارية، خاصة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والواجبات الجبائية، ويشمل ذلك ضرورة تسجيل المدرب في أنظمة الضمان الاجتماعي والتأمين، فضلاً عن دفع المساهمات المستحقة لصناديق التأمين والتقاعد، وذلك لضمان حقوقه كمستخدم ولتجنب أي تبعات قانونية قد تتجم عن عدم الامتثال لهذه الالتزامات، وفقاً لما جاء في المادة 29² من نفس المرسوم التنفيذي 297_06 أنه: "يتعين على كل نادٍ أو يكل رياضي جموعي يستخدم مدرباً لقاء أجر أن يستوفي التزامات المستخدم بالنظر للتشريع المعمول به في مجال الضمان الاجتماعي والأعباء الجبائية، لاسيما الانضمام إلى صناديق التأمين والتقاعد".

كما أن المدرب يستفيد من مجموعة الخدمات والتعويضات التي توفرها أنظمة التأمينات الاجتماعية، والتي تشمل التغطية الصحية، التأمين ضد المخاطر المهنية، وتعويضات العجز والتقاعد، إضافةً إلى الحماية في حالة وقوع حوادث عمل، ويأتي ذلك في إطار الامتثال للتشريعات والتنظيمات السارية التي تهدف إلى ضمان حقوق العاملين في المجال الرياضي، وتأمين استقرارهم المهني والاجتماعي، وحمايتهم من المخاطر المحتملة أثناء مزاولتهم نشاطهم تطبيقاً لنص المادة

¹ مادة 2/28 مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص 21.

² مادة 29 مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص 21.

12/29 من نفس المرسوم التنفيذي 297_06 التي جاء فيها: " يستفيد المدرب من الخدمات، والتعويضات في مجال التأمينات والتقاعد والحوادث العمل طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

أما بالنسبة لتوفير بيئة آمنة وصحية داخل النادي الرياضي فتعتبر من الأولويات الأساسية لضمان نجاعة العمل، يشمل ذلك صيانة المعدات الرياضية بشكل دوري، وتوفير الآلات اللازمة والملاعب وجميع اللوازم الرياضية التي يحتاجها المدرب لإنجاز مهمته²، وكذلك النظر لسلامة الرياضيين والمدربين لخلق أجواء مناسبة لممارسة الرياضة، والالتزام بإجراءات السلامة والاهتمام بالنظافة من خلال تعقيم المرافق، ضمان تهوية جيدة، والتخلص من النفايات بطرق صحية.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب الوقاية من الإصابات والأمراض دورًا هامًا من خلال تقديم إرشادات صحية للأعضاء، توفير فحوصات طبية دورية، والالتزام بإجراءات الوقاية من الأمراض المعدية، ومن الجانب النفسي يجب أن تكون بيئة النادي خالية من التمييز والتنمر، مع توفير أجواء محفزة تدعم الأداء الرياضي، إن الالتزام بهذه المعايير لا يحافظ فقط على صحة الأفراد، بل يعزز أيضًا تجربة التدريب ويسهم في تحقيق أفضل النتائج داخل النادي.

¹ مادة 2/29 مرسوم تنفيذي 297_06، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص21.

² سلوان سعد صالح، عقد التدريب الرياضي، مرجع سابق، ص536.

المبحث الثاني: النظام القانوني لإنهاء عقد التدريب الرياضي والجزاءات المترتبة عنه

يُعد عقد التدريب الرياضي من العقود التي تلعب دورًا محوريًا في تنظيم العلاقة بين المدرب والنادي، وقد نظم المشرع الجزائري هذا العقد من حيث الإنشاء والإنهاء على حد سواء، ويُشكل إنهاء العقد محطة هامة لما يترتب عنه من آثار قانونية قد تمس بحقوق الطرفين.

ولذلك، فإن دراسة النظام القانوني لإنهاء عقد التدريب الرياضي تكتسي أهمية بالغة لفهم الضوابط والإجراءات التي تحكم هذا الإنهاء، وضمان التوازن بين مصالح المدرب والنادي في إطار من الشرعية والاحتراف، وهذا ما سنتطرق إليه في المطالب الآتية، في المطالب الأول نتطرق إلى أسباب انتهاء عقد التدريب الرياضي، أما بالنسبة للمطالب الثاني، سنتطرق إلى جزاءات الإخلال بعقد التدريب الرياضي.

المطلب الأول: أسباب انتهاء عقد التدريب الرياضي

يُعد عقد التدريب الرياضي من العقود الهامة في المجال الرياضي، غير أنه قد ينتهي قبل مدته المحددة لأسباب متعددة، سواء بإرادة أحد الطرفين أو باتفاقهما، أو لظروف خارجة عن الإرادة، وتكمن أهمية دراسة أسباب انتهاء هذا العقد في فهم الجوانب القانونية التي تنظم هذه الحالات، وضمان حفظ حقوق المدرب والنادي في إطار من التوازن والشرعية، خاصة في ظل تطور التشريعات الرياضية في الجزائر، من خلال ما سبق سنتكلم عن أسباب انتهاء عقد التدريب في فرعين، الأول يتضمن الأسباب القانونية لانتهاء عقد التدريب، أما بالنسبة للفرع الثاني يتضمن الأسباب الخارجية لانتهاء عقد التدريب.

الفرع الأول: الأسباب القانونية لانتهاء عقد التدريب الرياضي

يخضع عقد التدريب الرياضي في الجزائر لجملة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهائه، وذلك بفسخه باتفاق الطرفين، أو بالإرادة المنفردة للطرفين وتحدد هذه الأسباب وفقاً لأحكام القانون المدني وقانون العمل، إضافة إلى النصوص الخاصة المنظمة لمهنة التدريب الرياضي.

أولاً: الإنهاء باتفاق الطرفين

حسب ما جاء في نص المادة 2/66 من القانون 90_11¹ معدل ومتمم"..... انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة"، فإن عقد عمل المدرب ينتهي تلقائياً بانقضاء المدة المحددة في العقد دون الحاجة إلى اتخاذ أي إجراء إضافي من الطرفين، ما لم يتم الاتفاق الصريح على تجديد العقد أو تمديده²، ويعتبر تحديد مدة عمل المدرب أمراً جوهرياً، إذ يرتبط بطبيعة العمل التدريبي الذي غالباً ما يكون مرتبطاً بموسم رياضي، أو برنامج تدريبي محدد، أو فترة زمنية معينة لتحقيق أهداف معينة.

عند انتهاء مدة العقد، يُعدّ كل طرف حرّاً في إنهاء العلاقة التعاقدية دون مسؤولية قانونية، شريطة أن يكون كل منهما قد نفذ التزاماته خلال فترة التعاقد بشكل صحيح. وفي بعض الحالات، قد يتطلب العقد من أحد الطرفين إخطار الطرف الآخر بالرغبة في عدم التجديد خلال فترة معينة قبل انتهاء العقد، وإذا لم يتم الإخطار فقد يُفهم ضمناً استمرار العلاقة بعقد جديد أو تجديد تلقائي وفق شروط جديدة.

كما يلتزم الطرفان عند انتهاء العقد بإتمام جميع الالتزامات النهائية، مثل تسليم تقرير نهائي عن أداء المدرب، تصفية المستحقات المالية، وتسليم أي ممتلكات أو معدات تتعلق بعمل المدرب،

¹ مادة 2/66 من قانون 90_11 يتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، ص 568.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحان للكتاب، حي الصنوبر البحري-قطعة 291-المحمدية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003، ص 199.

ومن الجدير بالذكر أن انتهاء العقد بالمدة لا يحرم المدرب من حقه في الحصول على شهادة خبرة أو شهادة نهاية خدمة إذا كان ذلك معمولاً به بحسب القوانين والأنظمة المعمول بها، في حال رغبة أحد الطرفين في إنهاء العقد قبل انتهاء مدته، يجب الرجوع إلى الشروط الخاصة بالإنهاء المبكر المنصوص عليها في العقد حسب ما جاء في نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي 06_297¹، مع الالتزام بالإجراءات النظامية وتعويض الطرف المتضرر إن لزم الأمر.

ثانيا: الانتهاء بالإرادة المنفردة

الإنهاء بالإرادة المنفردة هو إنهاء العقد من قبل أحد الطرفين دون الحاجة إلى موافقة الآخر، وفقاً لما يسمح به العقد أو النظام، مع الالتزام بالضوابط القانونية لمنع التعسف، وقد حدد قانون 90_11 معدل ومتم في نص المادة 66²، حالات إنهاء العقد المتعلقة بالإرادة المنفردة، نأخذ منها حالتين يكون إما بالاستقالة أو بالعزل وباعتبار عقد التدريب الرياضي من عقود العمل فتطبق عليه الحالات المذكورة في نص المادة، واستناداً على ذلك، تكون الاستقالة خاصة بالمدرّب ويكون العزل خاص بالنادي.

فبالنسبة للاستقالة فقد نصت عليها المادة 68³ من نفس القانون 90_11 معدل ومتم الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

¹ مادة 23، مرسوم تنفيذي 06_297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص21.

² مادة 66 من قانون 90_11 يتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، ص568.

³ مادة 68 من قانون 90_11 يتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، ص568.

ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية"، من خلال نص المادة نرى أن المشرع الجزائري وضح بأن الاستقالة حق للمدرب كما وضح الشكل التي تكون فيه الاستقالة وهو الكتابة بالإضافة الى إلزام هذا الأخير على تقديم اشعار مسبق قبل مغادرته لمنصبه وذلك وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات.

أما بالنسبة للعزل فقد نصت عليه المادة 1/73¹ من نفس القانون 90_11 معدل ومتمم " يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"، نرى هنا أن العزل يمثل إنهاءً للعلاقة التعاقدية بسبب خطأ جسيم يرتكبه المدرب، ويقصد بالخطأ الجسيم هو تصرف أو إهمال بالغ الخطورة يؤدي إلى فقدان الثقة بين المدرب والنادي أو يضر بمصلحتهما.

ويشترط أن يكون هذا العزل مستنداً إلى ضوابط محددة سلفاً في النظام الداخلي للنادي، مما يضمن وضوح الحالات التي يعتبر فيها التصرف خطيراً بما يكفي للعزل، ويحمي المدرب من التعسف، وبالتالي فالعزل بسبب الخطأ الجسيم يجب أن يكون مبنياً على نصوص صريحة ومعلومة مسبقاً وليس تقديرية.

الفرع الثاني: الأسباب الخارجية لانتهاء عقد التدريب

تنتهي عقود التدريب الرياضي أحياناً لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين كتوقف نشاط النادي، أو وفاة المدرب، وتُعد هذه الأسباب ذات طابع استثنائي، تستوجب تنظيمًا قانونيًا خاصًا يراعي حقوق الطرفين ويحد من النزاعات.

¹ مادة 1/73 من قانون رقم 90_11 يتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، ص568.

أولاً: حالة وفاة المدرب

وفاة المدرب يعتبر سبباً يؤدي إلى انتهاء أو فسخ عقد التدريب تلقائياً، وباعتبار أن عقد التدريب من العقود المرتبطة بشخص معين لخبرته أو مهارته، وبالتالي إذا توفي هذا الشخص (المدرب مثلاً)، ينقضي العقد لاستحالة تنفيذ الالتزامات التي كانت تعتمد عليه شخصياً، هذا يندرج تحت مبدأ قانوني معروف، وهو أن العقود التي تعتمد على الاعتبار الشخصي تنتهي بوفاة أحد الأطراف، يأتي ذلك تطبيقاً لما جاء في نص المادة 121¹ من القانون المدني فإن "في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد بحكم القانون"، رغم ذلك تبقى إمكانية عدم فسخ العقد واردة إذا كان ينص على حلول مدرب آخر محل المتوفى (أي لا يكون الاعتبار الشخصي جوهرياً)، فقد لا ينقضي العقد بالوفاة، أما في عقود التدريب التي تعتمد على خبرة أو مهارة مدرب معين بالذات، فإن الوفاة تنهي العقد مباشرة.

ثانياً: إنهاء النشاط القانوني للنادي

يعتبر النادي ذو طابع جمعي حيث يخضع لقانون الجمعيات رقم 12_06² الذي حدد أشكال انتهاء نشاط الجمعيات، ولذلك فإنه ينتهي النشاط القانوني للنادي لعدة أسباب تختلف باختلاف الظروف والإجراءات المرتبطة بطبيعة كل حالة.

01: أسباب إدارية

تطبيقاً لما جاء في نص المادتين 39 و 40³ من نفس القانون رقم 12_06، نستنتج أنه يتم إنهاء نشاط النادي نتيجة قرار إداري صادر عن السلطات المختصة، عندما يرتكب النادي

¹ مادة 121، أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، سالف الذكر، ص 21.

² قانون 12_06، مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير 2012، متضمن قانون الجمعيات، ج ر ج ج، ع 02، الصادرة بتاريخ 21 صفر 1433 الموافق 15 يناير 2012، ص 38.

³ مادتين 39 و 40، قانون 12_06، المتعلق بقانون الجمعيات، سالف الذكر، ص 38.

مخالفات جسيمة لأحكام القوانين والتنظيمات المعمول بها، مثل الإخلال بالنظام العام، أو ممارسة أنشطة خارجة عن الإطار القانوني المصرح به، أو الامتناع عن تقديم التقارير الإدارية والمالية السنوية المطلوبة.

02: أسباب قضائية

وفي بعض الحالات حسب المادة 143¹ من نفس القانون رقم 12_06 سالف الذكر دون الإخلال بالقضايا المرفوعة من أعضاء الجمعية، يمكن طلب حل الجمعية أيضا من قبل: "السلطة العمومية المختصة أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا....."، قد يتم اللجوء إلى القضاء لحل النادي بموجب حكم قضائي يصدر استجابة لدعوى ترفعها الجهة الإدارية أو الأطراف المعنية، وذلك عندما يتعذر استمرار النادي قانونيًا، سواء لفقدان الأهلية القانونية للتصرف أو عندما تمارس الجمعية نشاطًا أو عدة أنشطة أخرى غير تلك التي نص عليها قانونها الأساسي، أو إذا حصلت على أموال من تنظيمات أجنبية، أو عند إثبات توقفها عن ممارسة نشاطها بشكل واضح.

03: الظروف القاهرة أو الاستثنائية

في القانون الجزائري وحسب المادة 121² من القانون المدني، ينقضي إذا أصبح تنفيذه مستحيلًا لسبب أجنبي لا يد للمدين فيه، هذا المبدأ يُطبق على الجمعيات عندما تحول الظروف القاهرة دون استمرار نشاطها.

¹ مادة 43، قانون 12_06، المتعلق بقانون الجمعيات، سالف الذكر، ص38.

² مادة 121، قانون رقم 58_75، يتضمن قانون مدني، سالف الذكر، ص21.

تُعتبر الظروف القاهرة أو الاستثنائية من الأسباب الخارجية التي قد تؤدي إلى إنهاء نشاط النادي أو الجمعية، دون أن يكون ذلك نتيجة لإرادة أعضائها، تُعرف هذه الظروف بأنها أحداث غير متوقعة وخارجة عن السيطرة، تجعل من المستحيل تنفيذ الالتزامات أو مواصلة النشاط بشكل طبيعي.

المطلب الثاني: جزاءات اخلال الطرفين بالعقد

يُعتبر عقد التدريب الرياضي بين النادي والمدرّب إطارًا تعاقدًا يقوم على الثقة والتعاون لتحقيق أهداف فنية وتنظيمية، كتحسين أداء الفريق وتحقيق نتائج رياضية، يلتزم المدرّب بخطة تدريبية وتطوير اللاعبين، بينما يلتزم النادي بتوفير الدعم والظروف الملائمة لكن في الواقع، قد يحدث إخلال من أحد الطرفين، مما يؤدي إلى نزاعات قانونية أو إنهاء العلاقة التعاقدية لذلك، سيتم تناول الموضوع من خلال فرعين، الأول لجزاءات إخلال المدرّب، والثاني لجزاءات إخلال النادي.

الفرع الأول: جزاءات الإخلال من قبل المدرّب

نتناول في هذا الفرع الإخلال من طرف المدرّب وقسمنا الى أولا إخلال البسيط و ثانيا إخلال الجسيم

أولاً: الإخلال البسيط

في حال ارتكب المدرّب إخلالاً بسيطاً مثل الإخلال بالانضباط أو السلوك المهني، فإنه لا يتعرض مباشرةً لفسخ العقد، بل يُواجه جزاءات تأديبية تُفرض وفقاً لما ينص عليه النظام الداخلي للنادي، وتشمل هذه المخالفات على سبيل المثال، التأخر المتكرر، عدم احترام التعليمات الإدارية أو التقنية، ويستند تطبيق هذه الجزاءات إلى المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297¹، التي تُخضع علاقة المدرّب بالنادي للنظام التعاقدية، ما يعني أن الجزاءات يجب أن تكون مذكورة في

¹ مادة 23، مرسوم تنفيذي 06_297، يحدد القانون الأساسي للمدربين، سالف الذكر، ص21.

العقد أو مستندة إلى لوائح معتمدة مسبقاً، وتتنوع هذه العقوبات التأديبية بحسب طبيعة المخالفة، وقد تشمل التنبيه، التوبيخ، أو حتى الاقتطاع من الأجر، مع مراعاة مبدأ التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المفروضة، وضمان حق المدرب في الدفاع أو الطعن إذا لزم الأمر.

ثانياً: الإخلال الجسيم

الإخلال الجسيم، كالتغيب غير المبرر، أو ارتكاب سلوك مهني غير لائق، أو إفشاء أسرار النادي، فيمكن للنادي فسخ العقد من جانب واحد دون تعويض، بل والمطالبة بالتعويض إذا ترتب ضرر مادي أو معنوي، ويستند هذا الجزاء إلى المادة 1/73 من القانون 11_90¹ التي تُجيز فسخ العقد بسبب الخطأ الجسيم.

كما يمكن أن تُطبق أحكام المسؤولية المدنية بموجب المادة 124²، من القانون المدني الجزائري إذا ترتب ضرر للنادي نتيجة إخلال المدرب بالتزاماته مما يتيح المطالبة بالتعويض، إضافة إلى ذلك، قد تترتب جزاءات رياضية وإدارية إذا خالف المدرب اللوائح الاتحادية، مثل تعليق رخصته أو منعه من مزاولة التدريب لفترة محددة.

الفرع الثاني: جزاءات الإخلال من قبل النادي

في ضوء المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297³، التي تنص على أن علاقة المدرب بالنادي تتم عبر عقد عمل يُحدد بدقة التزامات كل طرف وحقوقه، فإن إخلال النادي بهذه الالتزامات يُعد إخلالاً تعاقدياً يعرضه للمساءلة القانونية.

¹ مادة 1/73، قانون 11_90، يتضمن علاقات العمل، سالف الذكر، ص 569.

² مادة 124، قانون رقم 75_58، يتضمن قانون مدني، سالف الذكر، ص 22.

³ مادة 23، مرسوم تنفيذي رقم 06_297، متضمن قانون المدرب، سالف الذكر، ص 21.

أولاً: مطالبة المدرب بالفسخ

يحق للمدرب المطالبة بفسخ أو نقض الاتفاقية كلياً أو جزئياً¹، إذا أخل النادي بالتزاماته الجوهرية المنصوص عليها في عقد العمل، كعدم دفع الأجور أو المستحقات أو التعويضات، وذلك بعد تقديم احتجاج عن تأخر هذا الأخير في دفعها في المدة المحددة في عقد العمل، وذلك حسب ما جاء في نص المادة 3/28 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 06-297² "يجب أن يقدم كل احتجاج يتعلق بالأجور والتعويضات أو المنح المستحقة للمدرب من هذا الأخير في الآجال المنصوص عليها في العقد".

ثانياً: العقوبات التنظيمية

أما على مستوى التنظيم الرياضي، فإن القانون يضع المدرب في وضع محمي نسبياً، ويُمكنه التظلم أمام الهيئات الرياضية المختصة، مثل الاتحادية الجزائرية للرياضة المعنية، التي قد تتدخل لضمان احترام العقود الرياضية، خاصة في حال ثبوت تعسف النادي، وذلك تطبيقاً لما جاء في نص المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297³ المذكور أعلاه، وقد تُلزم هذه الأخيرة النادي بأداء مستحقات المدرب أو حتى تعويضه بموجب لوائح فض النزاعات الرياضية، كما أن النظام التأديبي للهيئات الرياضية قد يُرتب جزاءات تنظيمية على النادي، كالعقوبات أو الحرمان من التعاقد مؤقتاً، إذا ثبت تكرار الإخلال بالعقود مع الأطر الفنية.

إن وضوح المادة 23 من المرسوم التنفيذي 06-297⁴، يؤكد على أن عقد المدرب الرياضي ليس مجرد علاقة عمل تقليدية، بل هو عقد مهني خاص تحكمه مبادئ الثقة والاحترام المتبادل،

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 199.

² مادة 28، مرسوم تنفيذي رقم 06_297، متضمن قانون المدرب، سالف الذكر، ص 21.

³ مادة 32، مرسوم تنفيذي رقم 06_297، متضمن قانون المدرب، سالف الذكر، ص 22.

⁴ مادة 23، مرسوم تنفيذي رقم 06_297، متضمن قانون المدرب، سالف الذكر، ص 21.

وأي إخلال من جانب النادي يُقابل بجزاء قانوني وتنظيمي، يهدف إلى حماية استقرار العلاقة التعاقدية وضمان احترافية المنظومة الرياضية في الجزائر.

ملخص الفصل:

يتناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل العلاقة التعاقدية التي تجمع بين المدرب والنادي الرياضي في ظل التشريع الجزائري، بوصفها علاقة قانونية منظمة بموجب قواعد خاصة تميزها عن علاقات العمل التقليدية، لما تحمله من خصوصية ترتبط بطبيعة النشاط الرياضي وخصائصه، وتكتسب هذه العلاقة أهمية متزايدة بالنظر إلى التطور الكبير الذي يعرفه مجال التدريب الرياضي، سواء على مستوى الأندية أو الاتحادات أو حتى على مستوى التشريع، الأمر الذي أفرز ضرورة وجود إطار قانوني واضح ينظمها، بما يضمن استقرارها ويحمي الحقوق ويحدد الواجبات.

وينطلق هذا الفصل من فرضية أساسية مفادها أن عقد التدريب الرياضي، باعتباره عقدًا مهنيًا ذا طبيعة خاصة، يتطلب توازنًا في الالتزامات بين مصالح الطرفين، من جهة المدرب الذي يقدم خدمات فنية ومهنية تستند إلى الكفاءة والخبرة، ومن جهة أخرى النادي الذي يوفر البيئة التنظيمية والمالية لممارسة هذه المهام، وكذلك يبين لنا النظام القانوني المعمول به في إنهاء عقد التدريب الرياضي، وما يترتب عنه من جزاءات على الطرفين.

وبذلك، يهدف هذا البحث إلى تقديم دراسة قانونية متكاملة لهذا العقد، من خلال توضيح أبعاده القانونية، ومراكز الطرفين التعاقدية، والضمانات الممنوحة لكل منهما، بما يسهم في إثراء النقاش القانوني حول هذه العلاقة المتخصصة.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال ما سبق الإشارة إليه نجد أن عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري يكتسي أهمية بالغة، نظراً لما يتميز به هذا العقد من خصوصية قانونية نابعة من طابعه المهني والشخصي في آن واحد، ولما يشهده المجال الرياضي من تحولات عميقة نحو الاحتراف والتنظيم المؤسسي.

فقد أصبح المدرب الرياضي اليوم عنصراً فاعلاً في المنظومة الرياضية، لا يقتصر دوره على الجانب الفني فقط، بل يمتد إلى المساهمة في التخطيط الاستراتيجي، وإعداد البرامج التدريبية، والإشراف على الجوانب النفسية والبدنية للرياضيين، بما ينعكس مباشرة على أداء الفرق والمنتخبات.

ويتجلى ذلك من خلال الاهتمام المتزايد للمشرع الجزائري بتقنين هذا النوع من العقود، خاصة في ظل المرسوم التنفيذي رقم 06-297، الذي وضع إطاراً تنظيمياً لأنشطة التدريب، وقد تبين من خلال هذا البحث أن المشرع الجزائري حاول مواكبة هذه التحولات من خلال إصدار المرسوم التنفيذي مشار إليه أعلاه، الذي نظم العلاقات المهنية في الوسط الرياضي، وأعطى للعلاقة بين المدرب والنادي طابعاً تعاقدياً مضبوطاً بمجموعة من الالتزامات المتبادلة.

ويُعد عقد التدريب الرياضي من العقود التي تمزج بين الطابع المدني والمهني، إذ يجمع بين مقتضيات القانون العام للعقود والالتزامات، وبين تنظيمات خاصة تراعي طبيعة العمل الرياضي وما يتطلبه من مرونة، انضباط، وارتباط مباشر بالنتائج، ويظهر من خلال التحليل أن هذا العقد يحمل التزامات متعددة على عاتق كل من المدرب والنادي، سواء كانت مهنية (كالتدريب، الإشراف، تطوير الأداء)، أو مادية (كالأجر، التغطية الاجتماعية، التعويضات)، أو تنظيمية (كالاحترام المتبادل، الالتزام بالقوانين الداخلية، وحماية صحة وسلامة الأطراف).

كما توصلت الدراسة إلى أن النظام التأديبي المطبق على المدرب في حال الإخلال ببعض التزاماته، يخضع للأنظمة الداخلية للنادي، في إطار لا يتعارض مع القواعد العامة، وهو ما يُطرح

إشكالات تتعلق بالضمانات القانونية المتاحة للمدرب، ومدى توازن القوة التعاقدية بين الطرفين، خاصة عند غياب نقابات رياضية فعالة أو آليات تحكيم رياضي مستقلة. ورغم أن التشريع الجزائري وضع أسساً لتنظيم هذه العلاقة، إلا أن هناك عدداً من النقائص تبقى قائمة، خصوصاً فيما يتعلق بعدم وضوح الحدود بين علاقة العمل العادية والعلاقة التعاقدية الخاصة في المجال الرياضي، فضلاً عن ضعف الإلمام بالمبادئ العامة للقانون الرياضي لدى بعض الأنديّة، مما قد يؤدي إلى انتهاك حقوق المدرب أو إلى نزاعات كان يمكن تفاديها بتنظيم أفضل للعلاقة التعاقدية، وعلى غرار الدراسات خلصت دراستنا مجموعة نتائج واقتراحات نستعرضها وفقاً للطرح الموالي:

1_ لا يُدرج عقد التدريب الرياضي ضمن العقود المسماة في القانون المدني الجزائري، مما يجعله من العقود غير المسماة التي تُحكم بقواعد عامة مستمدة من نظرية الالتزامات والعقود، إضافة إلى القواعد الخاصة الواردة في التنظيمات الرياضية.

2_ يُعد العقد قائماً على الاعتبار الشخصي، نظراً لارتباطه المباشر بمؤهلات وخبرات المدرب. وبالتالي، فإن وفاة المدرب أو إصابته بعجز يمنعانه من أداء مهامه يؤديان إلى انتهاء العقد قانوناً.

3_ يشترط المشرع الجزائري إبرام عقد التدريب الرياضي كتابة، وفق نموذج معتمد من الاتحادية الرياضية أو الرابطة الوطنية، وهو ما يعد شرطاً جوهرياً لصحة العقد تحت طائلة البطلان، وفقاً للمادة 23 من المرسوم التنفيذي 06-297.

4_ لا يُعتد قانوناً بالعقد ما لم تتم المصادقة عليه من قبل الهيئة الرياضية المختصة وتسجيله لدى الهيكل المعني، وتعد العقود غير المصادق عليها عديمة الأثر القانوني، كما تترتب عليها عقوبات تأديبية على الأنديّة.

5_ يفرض المشرع إعداد ملحق تعديلي عند إدخال أي تغيير على العقد الأصلي، ويجب تقديم هذا الملحق للمصادقة خلال أجل أقصاه 15 يوماً، لضمان استمرارية الأثر القانوني للعقد.

6_ يتداخل عقد التدريب الرياضي مع عدة أنظمة قانونية، مثل قانون العمل والقانون المدني والقانون الرياضي، مما يفرض ضرورة تحليل دقيق لتكييفه القانوني وتحديد النظام الأكثر ملاءمة له.

7_ رغم وجود نصوص تنظيمية تؤثر بعض الجوانب، إلا أن التشريع الجزائري ما زال يفتقر إلى نص قانوني شامل ومفصل يضبط هذا العقد من حيث التزامات الطرفين، وسائل إنهائه، وطرق تسوية النزاعات الناشئة عنه.

وبعد التعرض لجملة النتائج نقترح بهذا الصدد على المشرع الجزائري:

أن يحين ويطور الإطار القانوني لعقود التدريب الرياضي في الجزائر، عبر إصدار نصوص واضحة تراعي التحولات التي يعرفها المجال الرياضي، مع إدراج بنود إلزامية تتعلق بالتأمين والتغطية الاجتماعية لحماية المدرب وضمان كرامته المهنية.

كما تبرز أهمية تعزيز التكوين القانوني لمسيري الأندية، وإنشاء خلايا قانونية داخلها لمتابعة العقود وتسوية النزاعات، وكذلك إنشاء هيئة مختصة على مستوى وزارة الشباب والرياضة تُعنى بمراقبة العقود وتسهيل إجراءات التظلم والتحكيم.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

أ. القوانين

❖ أمر رقم 58-75، مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج، العدد 78، مؤرخة في الثلاثاء 24 رمضان 1395 الموافق 30 سبتمبر 1975.

❖ قانون رقم 90-11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج، العدد 17، مؤرخ في الأربعاء أول شوال 1410 الموافق 25 أبريل 1990.

❖ قانون 06_12، مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير 2012، متضمن قانون الجمعيات، ج ر ج ج، ع 02، الصادرة بتاريخ 21 صفر 1433 الموافق 15 يناير 2012.

ب. المراسيم التنفيذية

❖ مرسوم تنفيذي رقم 06-297 مؤرخ في 9 شعبان عام 1427 الموافق 2 سبتمبر سنة 2006، يحدد القانون الأساسي للمدربين، ج ر ج ج، عدد 54، مؤرخة في 10 شعبان عام 1427 الموافق لـ 3 سبتمبر 2006.

ثانياً: الكتب

❖ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحان للكتاب، حي الصنوبر البحري-قطعة 291-المحمدية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.

❖ جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، البيع، الإيجار، المقاول، دار الكتاب للطباعة والنشر بجامعة الموصل، 1979.

- ❖ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- ❖ حسن علي الذنون،
 - النظرية العامة للالتزام، ج1، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1949.
 - أصول الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1970.
- ❖ حمدي باشا، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الهومة، الجزائر، 2012.
- ❖ سعيد جبر، المسؤولية الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
- ❖ سعيد مبارك، وآخرون، الموجز في العقود المسماة، المكتبة القانونية، بغداد، 2017.
- ❖ عبد الحميد عثمان الحفني، عقد احتراف لاعب كرة القدم، ط1، المكتبة، العصرية، المنصورة، 2007.
- ❖ عبد الرزاق احمد السنهاوري، نظرية العقد، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الثانية، 1998.
- ❖ عبد المجيد الحكيم وآخرون،
 - الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج1، مصادر الالتزام، شركة الطبع الأهلية، بغداد، 1963.
 - الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الاول، دار الكتب للطباعة والنشر بجامعة الموصل، 1980.
- ❖ عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، 2019.
- ❖ فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج1، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 1971.
- ❖ فرأت رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي والمسؤولية الناجمة عنه، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2009.

- ❖ قاسم حسن حسين، علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة، دار الفكر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1997.
- ❖ محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الحديث، القاهرة، 2008.
- ❖ محمد حسن علاوي، علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998.
- ❖ محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
- ❖ مورييس نخلة، الكامل في شرح القانون المدني، الجزء السابع، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007.
- ❖ ناهد رسن سكر، علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- ❖ هشام علي صادق، تنازع القوانين، ط3، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1974.

ثالثا: المذكرات الجامعية

- ❖ شمشوع عبد الله ولعسال محمد، كفاءة المدرب وعلاقتها بعملية الانتقاء الرياضي في كرة القدم لدى فئة الناشئين (9-12 سنة)، مذكرة ماستر، التدريب الرياضي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، معهد التربية البدنية والرياضية، 2020/2019.

رابعا: المقالات

- ❖ بافضل محمد وعباسة الطاهر، عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري، مجلة علمية العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس جامعة مستغانم، الجزائر، العدد 15 الجزء الأول، جوان 2018.
- ❖ سلوان سعد صالح، عقد التدريب الرياضي، مجلة واسط لعلوم الانسانية، كلية التربية الرياضية والعلوم البدنية، جامعة واسط، العراق، المجلد 20، العدد 57، 2024.

- ❖ ضرغام فاضل حسين، العقد الرياضي بين الخضوع للمبادئ العامة والحاجة الى تنظيم تشريعي خاص، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة البصرة، العراق، العدد الثاني، 2023.
- ❖ عمارة نورالدين، الالتزام في الرياضة وعلاقته بانتهاج السلوك المفضل للمدرب الرياضي من وجهة نظر المدربين، مجلة الابداع الرياضي، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 10، العدد رقم 01، جوان 2019.
- ❖ نسيمة مالك، خصوصية عقد التدريب الرياضي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة تيزي وزو، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، 2022.
- ❖ وزقير محمد، إبرام عقد العمل الرياضي، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2019.

الفهرس

الفهرس

العنوان.....	الصفحة
مقدمة	2
الفصل الأول: الإطار العام لعقد التدريب الرياضي في القانون الجزائري	6
المبحث الأول: ماهية عقد التدريب الرياضي	7
المطلب الأول: مفهوم عقد التدريب الرياضي	7
المطلب الثاني: أركان عقد التدريب الرياضي	12
المبحث الثاني: التكيف القانوني لعقد التدريب الرياضي	16
المطلب الأول: عقد التدريب الرياضي من عقود العمل	17
المطلب الثاني: عقد التدريب الرياضي عقد معاولة	20
ملخص الفصل:	24
الفصل الثاني: واجبات ومسؤوليات الأطراف في عقد التدريب الرياضي	26
المبحث الأول: التزامات أطراف عقد التدريب الرياضي	27
المطلب الأول: التزامات المدرب	27
المطلب الثاني: التزامات النادي	32
المبحث الثاني: النظام القانوني لإنهاء عقد التدريب الرياضي والجزاء المترتبة عنه	37
المطلب الأول: أسباب انتهاء عقد التدريب الرياضي	37
المطلب الثاني: جزاءات اخلال الطرفين بالعقد	43
ملخص الفصل:	47

49	الخاتمة
53	قائمة المصادر والمراجع
58	الفهرس
.....	ملخص:

ملخص:

لقد أصبحت الرياضة اليوم ظاهرة مميزة مما يدفع الى تباهي بالإنجازات المحققة، وأمام شمولية أهمية الأهداف الموكلة للنشاط الرياضي الذي نشأت ورغبة في حصول على أفضل مدربين مما دفع إلى ضرورة تأطيره قانونا، وعلى ضوء ذلك ظهر عقد التدريب الرياضي الذي هو موضوع بحثنا الذي تناولنا دراسته وفق المنهج الوصفي، والمقصود بعقد التدريب الرياضي هو عقد الذي يُبرم بين مدرب رياضي وطرف الثاني، يلتزم بموجبه المدرب بتقديم خدماته الفنية والتقنية لتأهيل الرياضيين أو الفرق، مقابل أجر محدد، ووفق شروط زمنية وتنظيمية متفق عليها، ويعتبر عقد التدريب الرياضي أهم صور عقد الرياضي حيث يتميز بمميزات عامة يتشاركها مع بقية العقود وينفرد بمميزات أخرى خاصة به، ويمر بمراحل لانعقاده وفق شروط عامة وخاصة، وينتج آثار قانونية وينشأ حقوقا والتزامات تقع على عاتق كل طرف.

لذلك يوصي هذا بحث إصدار نص قانوني خاص بعقد التدريب الرياضي يحدد طبيعته، ويضبط شروطه وأحكامه.

الكلمات المفتاحية: عقد التدريب الرياضي، المدرب، التشريع الجزائري، العلاقة التعاقدية، القانون الرياضي.

Abstract

Sport today is a prominent phenomenon that inspires pride in achievements. Due to the growing importance of sports activities and the desire to hire the best coaches, it has become essential to regulate this area legally.

In this context, the sports coaching contract has emerged, which is the focus of this research using the descriptive method.

The sports coaching contract is an agreement between a coach and a second party, where the coach provides technical and professional services to train athletes or teams in exchange for a specified wage, under agreed conditions. It is a key form of sports contract, sharing general features with other contracts while having distinct characteristics; it follows specific stages of formation and creates legal effects and mutual obligations.

This research recommends enacting a specific legal text for the sports coaching contract to define its nature and regulate its provisions.

Keywords: Sports coaching contract, coach, Algerian legislation, contractual relationship, sports law.