الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة-
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم:.....
رقم:.....

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص قانون إداري

مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
من إعداد الطالبتين:
قرباس يمينة
بلباي نادية

تحت عنوان

عقد العمل الرياضي

لجنة المناقشة:

.....	**جامعة المسيلة**	**رئيسا**
الدكتور قسمية محمد	**جامعة المسيلة**	**مشرفا و مقررا**
.....	**جامعة المسيلة**	**مناقشا**

السنة الجامعية:2020/2019

شكر وعرفان

من جعل الحمد آخر النعمة جعله الله فاتحة المزيد، فلك الحمد يا ربي حتى ترضى و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا....

تمَّ بحمد الله و عونه إعداد هذه المذكرة و عبر هذه الصفحة نتقدم بالشكر الجزيل و التقدير العظيم و الامتنان الكبير للدكتور المشرف قسمية محمد على تشجيعه لنا بغرض إعداد هذا البحث و إرشاداته التي قدمها لنا.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعد نا من قريب أو بعيد في انجاز هذه المذكرة من أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ، كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر لزملائي وزميلاتي في الدراسة و في العمل، خاصة مسؤولة مكتبة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

الإهـــــداء

نهدي ثمرة هذا العمل إلى الوالدين الكريمين

"ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

الإخـــوة و الأخـــوات الأعـــــــزاء

أولاد الإخوة و الأخوات

العائلـــة الكريمـــة كبيـــرا وصغيـــرا

الصديقات المخلصات كل باسمه

الزم-لاء و الزميلات في العمل و الدراسة

أســاتذتنتـــا الكـــرام

وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب

أو مـن بعيـــــد.

مقدمة

عـرفت الرياضة و ممارستها تطورا واسعا و قفزات نوعية بالموازاة مع تقدم الإنسان عبر مراحل حياته، فقد مارس الرياضة منذ زمن قدي م بـدءا من المصريين القدامى، و كذا الحضارة الصينية القديمة، و الحضارة اليونانية، الى ان جاء الاسلام الذي حث على ممارسة الرياضة و تعليمها لأنها تفيد في بناء الفرد المسلم و القوي الذي هو أحب عند الله من المؤم ـــن الضعيف و خاصة عند توليه مقاليد الحك ـم و تقـلد زمـــام الأمور، و هذا في قوله تعالى: { **قَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ**[1]}، وكـــذلك ما جاء في سنـة نبينا محم ـد صلى الله علـيه و سلـم في قولـه : "**رميا بني إسماعيل فإن أباكم كان راميا**".

الرياض ـــة كان ـــت ولا زالـت ظاه ـــرة اجتماع ـية حض ـــارية تعك ـــس التطـــور و ال ـرقي و القيم في المجتمعات، فهي تعد أبرز دعائ ـــم التنميـــة الشاملـــة، لأنها تعنى بأهم عناصرها و هو الانسان فكرا و جسدا، و تغ ـــير مفهـــوم الرياضـــة و الرؤيـــة اتجاهها فلم تعد تلك الممارسة البدنية التـــي لهـــا أبعاد صحية و نفسيـــة واجتماعيـــة فحسب، بل أصبح ـــت أح ـــد المج ـالات الأكثـــر جاذبيـــة لـــرؤوس الأم ـــوال واهتـــمام القـــوى الاقتصـــادية، بالإضافـة الى اهتمـــام الدول بها فشكلت بذلك أولوية هامة و ذات قيمة عند السياسيين لأي مجتمع من المجتمعات[2].

اهتمت الجزائر بالرياضة و خصتها بأحكام قانونية و تنظيمية متنوعة منها ما يتعلق بالتربية البدنية الحديثة [3]، ومنها ما يتعلق بالاتحادات الرياضية [1]، ومنها ما يتعلق

---

[1]-سورة البقرة الآية 247.

[2]. الدكتور عيسى الهادي، د كمال رعاش، الاحتراف الرياضي في كرة القدم دراسة مقارنة . مشروع الجزائر نموذجا . دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2012، ص 5.

[3]. قانون 10/04 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية ج ر عدد 52، 2004.

بالنادي الرياضي المحترف [2]، و منها ما يتعلق بالقانون الأساسي للمدربين [3]، و منها ما يتعلق بالقانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي [4]، و منها ما يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية و تطورها[5].

فقد كان هذا القانون ضروريا لتحديث الإطار القانوني للرياضة في الجزائر من خلال تحديد الاهداف و القواعد المنظمة و التي تحكم تطوير و تنمية الرياضة و أساليب تقويتها، بالإضافة إلى أن الجزائر شهدت عدة محاولات لتطبيق الاحتراف و يظهر ذلك من خلال القوانين التي سنتها لمواكبة التطور السائد، فالرياضي المحترف يجري دائما وراء الحصول على مقابل الجهد الذي يقدمه، فظهر ما يسمى بعقود الاحتراف التي اختلف الفقهاء حول تكييفها هل هي عقود مقاولة أو عقود عمل .

إن علاقة العمل في أغلب القوانين و التشريعات تقوم على اساس تعاقدي انطلاقا من مبدأ حرية التعاقد و حرية العمل و تعتمد في ذلك على وسيلة و هي عقد العمل الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل و هذا ما عرفته المادة 54 من القانون المدني الجزائري على أنه :" العقـد اتفاق يلتزم بموجبـه شخص أو عدة أشخاص آخـرين، بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما".

و هذا شأنه شأن كل العقود يقوم على أركان و التي تتمثل في التراضي أي بتوافق الإرادتين بالإيجاب و القبول، و وجود المحل و الذي هو الالتزام بعمل أو الامتناع عنه، و كذا سبب العقد الذي هو الباعث الدافع الى التعاقد.

---

[1]. المرسوم التنفيـذي رقم 05-405 المؤرخ في 17 اكتوبر 2005 المحدد لكيفية تنظيم الاتحادات الرياضية الوطنية و سيرها، و كذا شروط الاعتراف لها بالمنفعة العامة و الصالح العام.

[2]. المرسوم التنفيـذي 06-264 المؤرخ في 08 اوت 2006، يضبط الاحكام الرياضية المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الاساسية النموذجية للشركات الرياضية ، ج ر ع 50.

[3]. المرسوم التنفيذي 06-297 المؤرخ في 09 شعبان عام 1427 الموافق لـ 02 سبتمبر 2006 المحدد للقانون الأساسي للمدربين ج ر ع 54.

[4]. المرسوم التنفيذي رقم 07-189 المؤرخ في 16 يوليو 2007 المحدد لقانون الاساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي ج ر ع 41.

[5]. قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 الموافق لـ 23 يوليو 2013 و المتعلق بتنظيم الانشطة البدنية و الرياضية و تطويرها ج ر ع 39.

و على ضوء ذلك ظهرت عدة عقود في المجال الرياضي و التي هي عبارة عن عقود عمل في الأصل و تتمثل هذه العقود في عقد الاحتراف الرياضي، عقود الخصخصة في الرياضة، عقود الرعاية الرياضية، عقـــود البناء و التشغـيل و التحويل.

عقـــد العمل الرياضي هو العقد الذي يخضع فيه العامل لإدارة رب العمل واشرافه، سواء يؤجر بمقياس كمية مقدار الوقت أو بمقياس كمية الانتاج، ولا يعمل مستقل من وراء صاحب العمل، بل يتلقى تعليماته و عليه ان ينفذها في حدود العقد المبرم بينهما، و من ثمة يعتبر العامل تابعا لصاحب العمل الذي يكون فيه هذا الاخير مسؤولا عنه مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع.

و عليه سنحاول القيام بدراسة هذا العقد دراسة قانونية تعالج موضوع عقد العمل الرياضي بدءا بتعريفه، طبيعته، خصائصه، ابرامه و تنفيذه الى غاية انقضائه مع التطرق لنموذج من نماذج عقد العمل الرياضي الا وهو الاحتراف الرياضي في الجزائر، و هذا نظرا لخصوصية النشاط الرياضي بوجه عام و خصوصية عقد العمل الرياضي بوجه خاص، فهو يخضع الى القوانين العامة و التي على رأسها قانون العمل و كذلك يخضع الى اللوائح و التنظيمات التي تسنها الهيئات الرياضية المختصة.

ـ أهمية موضوع البحث

تكمن أهمية موضوع البحث في تسليط الضوء على نموذج جديد من عقود العمل و هو عقد العمل الرياضي لما له من خصوصية لخضوعه لعدة انواع من القوانين (قانون العمل، لوائح الاحتراف، تشريعات الاتحادات الرياضية، قوانين النوادي، القوانين الأساسية للرياضة ... الخ)، و لهذا كانت الفكرة لدراسة هذا النوع من العقود من جانبه القانوني ضمن مجموعة من القواعد و المبادئ التي تحكمه.

ـ أسباب اختيار الموضوع

ـ نظرا للخصوصية التي يتسم بها القانون الذي يحكم العلاقات القانونية في المحيط الرياضي، و خاصة العقود الرياضية التي تبرم بيـن الرياضي باعتبـاره

محترفـــا و بين النادي الرياضي و لما لها من جوانب عدة، لذلك وجب البحث في موضوع كهذا لمعرفة طبيعته.

ـ يعتبر عقد العمل الرياضي موضوع مهم و جديد، و ذلك من خلال تطور الأنظمة القانونية له، و عدم التطرق له من قبل الباحثين.

ـ يعتبر هذا الموضوع ضمن تخصصنا في الدراسة، و كذا في مجال الوظيفة المشغولة من طرفنا وهي العمل في معهـد علـوم و تقنيات النشاطـــات البدنية و الرياضية.

ـ إشكالية البحث

تتمحور الاشكالية الرئيسية في موضوع بحثنا هذا حول:

ما هو الإطار القانوني المنظم لعقد العمل الرياضي؟

و الذي تنبثق عنه عدة تساؤلات فرعية و التي تتمثل في: كيف يتم ابرام عقد العمل الرياضي؟، و في حال ابرامه كيف يتم تنفيذه؟، و هل يتطلب لانقضائه شكلا خاصا؟

و على هذا الأساس سنحاول في موضوع بحثنا هذا الإجابة على هذه الإشكالية من خلال ما سنقدمه في صلب الموضوع.

ـ صعوبات البحث

ـ هذا الموضوع يتطلب دراسة كبيرة من عدة جوانب: الجانب القانوني، الجانب الرياضي، الجانب الاقتصادي، الجانب الاجتماعي (قانون العمل)، الجانب الصحي، العلاقات العمالية، اللوائح و التنظيمات و كذا التشريعات، و عليه فأول اشكالية هي الظروف التي مرت بها البلاد في هذه الفترة بسبب فيروس كورونا كوفيد 19.

ـ كأي بحث كانت الاشكالية في قلة المراجع نظرا لحداثة هذا الموضوع و كذا لخصوصيته خاصة حول القانون الذي يحكم علاقات العمل في المجال الرياضي.

ـ المنهج المعتمد في البحث

من أجل الاحاطة بجوانب الموضوع و الاجابة عن الاشكالية المطروحة اتبعنا المناهج التالية:

ـ المنهج التحليلي: وذلك من خلال تحليل جملة من الآراء الفقهيـة و النصـوص و اللوائح التنظيمية و الأبحاث و الكتب.

ـ المنهج الاستقرائي: عن طريق استقراء الدراسات و الابحاث و الكتب في هذا المجال.

ـ خطة البحث

للإجابة على الإشكالية تم تقسيم بحثنا هذا الى فصلين بدءا بمقدمة لإعطاء لمحة عـن الموضوع بصفة عامة و في الأخـير توجـد خاتمة تضمنت إجابة عن الإشكالـية و الخروج بنتائج و اقتراحات، بحيث الفصل الأول كان تحت عنوان الاحكام العامة لعقد العمل الرياضي الذي قسم الى مبحثين الاول ماهية عقد العمل الرياضي و الثـاني تطرقـنا فيه الى عقد الاحتراف الرياضي كنموذج لعـقد العمـل الرياضي، و الفصل الثاني تناولنا فيه الاطار القانوني لعقد العمل الرياضي و الذي بدوره كذلك قسم الى مبحثين الاول بعنـوان التكييف القانـوني لعقـد العـمل الرياضي و ابرامه و المبحث الثاني آثار عقد العمل الرياضي وانقضائه.

الفصل الأول

الأحكام العامة لعقد العمل الرياضي

الفصل الأول: الأحكام العامة لعقد العمل الرياضي

نتطرق في هذا الفصل إلى تبيان الأحكام العامة لعقد العمل الرياضي من خلال تبيان تعريفه و خصائصه و مكوناته في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى عقد الاحتراف الرياضي كنموذج لعقد العمل الرياضي.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل الرياضي

في هذا المبحث سنتطرق الى مفهوم عقد العمل الرياضي بداية بتعريف عقد العمل بصفة عامة ثم نقوم بتعريف عقد العمل الرياضي بصفة خاصة ليتضح لنا كيف يكون الرياضي أجيرا ثم ننتقل الى التدليل على أن هذا العقد هو عقد عمل و يخضع للقواعد المألوفة في قانون العمل مع بعض الخصوصية التي تتطلبها طبيعة هذا العقد .

المطلب الأول : مفهوم عقد العمل الرياضي

قمنا بتقسيم هذا المطلب الى فرعين الفرع الأول تناولنا فيه تعريف عقد العمل عموما ثم نقوم بتعريف عقد العمل الرياضي اما في الفرع الثاني فقمنا بتبيان طبيعة عقد العمل الرياضي و خصائصه.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

قبل تعريف عقد العمل الرياضي لابد من التطرق الى تعريف عقد العمل بوجه عام و ذلك من خلال الفقه و القانون، أي من خلال التعريفات الفقهية و التطرق لمختلف آراء الفقهاء وكذا التعريفات القانونية لنخلص في نهاية المطاف الى تعريف عقد العمل الرياضي.

أولا: التعريفات الفقهية

عرف جانب من الفقه عقد العمل بأنه :"اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر و تحت إشرافه مقابل عوض"[1]

و جانب آخر عرفه بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه[2].

و يرى جانب آخر بأنه العقد الذي يخضع فيه العامل لإدارة رب العمل وإشرافه سواء يؤجر بمقياس كمية مقدار الوقت أو بمقياس كمية الإنتاج، ولا يعمل مستقل من وراء رب العمل بل يتلقى تعليماته و عليه أن ينفذها في حدود العقد المبرم بينهما و من ثمة يعتبر تابعا لرب العمل بحيث يكون هذا الأخير مسؤولا عنه مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع[3].

غير أن الفقه الحديث أجمع على تعريف عقد العمل بانه: "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل او المستخدم تحت اشرافه و توجيهه مقابل أجر محدد، و لمدة محددة أو غير محددة"، فاشتمـل هذا التعريف على العناصر الأربعة للعقد و المتمثلة في العمل و الأجر و التبعية و الزمـن، فتجسـدت خصـائص عقد العـمل و صفـاته و أركانه في الأحكام و النصوص التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية لاحقا[4].

من خلال ما سبق نستنتج أن عقد العمل هو عقد يلتزم به طرفين بأداء عمل من قبل أحد الأطراف و يلتزم الطرف الآخر بدفع مقابل مالي معين لمدة معينة.

---

[1] - جلال الدين مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1975، ص 80.

[2]. جلال الدين مصطفى القريشي، المرجع نفسه، ص 81.

[3]. عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني الجديد، مجلد 1، العقود الواردة على العمل، ط3 الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998، ص 12.

[4]. قدور خليل، عبد الكريم واتزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، الجامعة الافريقية أحمد دراية بأدرار، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017.2018، ص 11.

ثانيا: التعريف القانوني

إن القوانين الحديثة لا تعرف عقد العمل و تكتفي بوضع القواعد القانونية أو حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح ، وبالتالي فإن القانون الجزائري لم يعرف عقد العمل واعتبره عقد غير شكلي لأنه لا يخضع لشكل معين، حيث ينص قانون علاقات العمل الجزائري في المادة 9 منه على أنه يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

كما نص القانون الجزائري على عبارة عقد عمل دون أن يعطي له تعريفا محددا، و هذا التعريف يمكن استنباطه من خلال معرفة هذا العقد و عناصره الأساسية.

وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 54 من القانون المدني الجزائري على النحو التالي: "العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"[1].

أما بالنسبة لطرفي عقد العمل وفقا للقانون الجزائري هما رب العمل و الذي يطلق عليه تسمية المستخدم و العامل الذي يطلق عليه اسم الأجير، هذا ما نصت عليه المادة 01 من قانون علاقات العمل[2]، يتضح من هذا التعريف القانوني أن العقد اتفاق، و يهدف الى إحداث آثار قانونية.

عقد العمل الرياضي باعتباره عقد عمل يخضع الى نفس الشروط و الإجراءات الشكلية و الموضوعية، كما أنه يخضع للقواعد العامة التي تطبق على عقد العمل سواء في تكوينه أو تنفيذه، غير أن عقد العمل الرياضي الأساس فيه هو نشأة علاقة العمل الرياضية[3].

---

[1] -الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المتمم و المعدل، ص 24.

[2]. القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

[3]. بوهلة حفيظ، عقد عمل مدرب كرة القدم على ضوء الخصوصية الرياضية ، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر . 3. ، المعهد الوطني للتربية البدنية و الرياضية، تخصص ادارة و تسيير الموارد البشرية و المنشآت الرياضية، 2019.2018 ، ص 121.

من خلال هذا التعريف نستخلص أن عقد العمل يتوفر على عنصرين يميزانه عن غيره من العقود و هما عنصر الأجر الذي هو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم و عنصر التبعية، بحيث أنه إذا انعدم الأجر أصبح عقد العمل من عقود التبرع، و أن يكون العامل تابعا لصاحب العمل.

و عليه يمكننا تعريف عقد العمل الرياضي بأنه عقد عمل محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك من واجبات خاصة مقابل حصوله على أجر من هذا النادي.

الفرع الثاني: طبيعة عقد العمل الرياضي و خصائصه

نتعرف في هذا الفرع على طبيعة عقد العمل الرياضي و كذا خصائصه في العنصرين المواليين.

أولا: طبيعة عقد العمل الرياضي

إن معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل يعني بها معرفة طبيعة الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين و هي ضرورية، حيث يتوقف عليها تحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم علاقة العمل لا سيما في حالة غياب تعريف قانوني لهذا العقد.

إن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل، لكن يبقى لنا أن نعرف ما إذا كان هذا العقد عقد عمل محدد المدة أم أنه عقد عمل غير محدد المدة.

و لمعرفة طبيعته لابد من التطرق الى نوعين من العقد و هما العقد المحدد المدة و العقد غير المحدد المدة[1] .

1ـ عقد العمل المحدد المدة

العـقد المحدد المدة هو العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية مـــحددة الوقوع لا يتوقف حصولها على إرادة أحد المتعاقدين.

إن الإلتجاء الى عقود العمل المحددة المدة يجب ممارسته وفق الشروط الموضوعة من طرف القانون و الأطراف الرياضية في المجـال الإحترافي سواء بالنسبـة للرياضيين أو المدربين تكون عقود العمل محددة المدة.

[1]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 144.

فالعقد المحدد المدة يخضع للقانون و بالتالي فهو يخضع لرقابة القضاء لأن هذا العقد يتوفر على شروط و التي من بينها أن تكون الهيئة المعنية تمارس نشاطها على الخصوص في قطاع النشاط الرياضي الاحترافي و كذا أن يكون العمل بطبيعته مؤقت[1].

و عقد العمل المحـدد المدة هو الحل الأمثل في مجال علاقات العمل الرياضـية، حيث أنه يحقق فوائد كبيرة سواء بالنسبة للرياضي كأجير أو النادي المتعاقد معه كهيئة مستخدمة.

إن عقد العمل المحدد المدة يخضع الى القانون، و بالتالي فهو يخضع الى رقابة صارمة من طرف القضاء، حيث ان القضاة يحرصون على توفر مجموعة من الشروط بحيث يمكن للأطراف المعنية اللجوء الى مثل هذه العقد واستخدامه بشكل صحيح وبالتالي يجب ان تتوفر على الخصوص العناصر التالية:

ـ أن تكون الهيئة المعنية تمارس نشاطها على الخصوص في قطاع النشاط الرياضي الاحترافي.

ـ إمكانية استخدام عقود العمل محددة المدة بالنسبة للعمل المعني في إطار هذا النشاط، أي أن يكون هذا الأخير من بين الأنشطة التي نص القانون على أنها تقتضي إبرام عقود عمل محددة المدة[2].

ـ أن يكون العمل بطبيعته مؤقت.

و بإجماع الفقه و القضاء نجد أن عقود العمل التي يبرمها الرياضيون المحترفون مع الأندية الرياضية تكون محددة المدة.

و من هذا نجد أن عقود احتراف الرياضيين و كذا عقود المدربين هي عقود محددة المدة.

---

[1]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 150.

[2]. زياد علاء الدين، عقد العمل الرياضي، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس ، مدرسة الدكتوراه، تخصص القانون الرياضي، 2016/2015 ، ص 58.

2ـ عقود العمل غير محددة المدة :

تعتبر هي الأساس و الأصل في عقود العمل وفق القواعد العامة في قانون العمل و التي تقـع بين الأطراف الرياضية الذين يخضعون للقواعد التي تطبق عادة لهذا العقد، وبالتالي هو العقد الذي ذهبت فيـه الأطراف الرياضيـة الى القواعد المطبقـة لـه عادة أو الذهاب إلى أبعـد من ذلك بوضـع قواعـد خاصة عليـه، مع العلـم أن بنـوده يجـب أن لا تخالف القانون و إلا اعتبرت باطلة و عديمة الأثر و هذا ما نصت عليه صراحة المادة 13قانون العمل الجزائري "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية[1]".

و من مميزات هذا العقد أنه يجوز ابرام عقد عمل متفاوت في وظائف دائمة تتعلق بالنشاط و التعليم و التأطير و التدريب للأنشطة البدنية و الرياضية، و كذا الأعمال المرتبطة بالخدمات كالأنشطة الإدارية و غيرها و التي تحتوي بطبيعتها على عنصر التناوب أو متقطع منتظم أو لا، فترة يتم فيها العمل و فترة لا يتم فيها العمل.

ثانيا: خصائص عقد العمل الرياضي

عقـد العمل الرياضي كغيره من عقود العمل يتمـيز بمجموعـة من الخصـائـص [2] و التي تتمثل في :

ـ **أنه عقد ملزم لجانبين:** أي أنه عقد تبادلي يكون فيه كل متعاقد دائنا و مدينا في الوقت نفسه، حيث يلتزم فيه الرياضي و حتى المدرب بأداء عمل محل الالتزام، يلتزم فيه النادي بعدة التزامات تتمثل في دفع الأجور و تقديم العمل وفضلا عن كون عقد العمل الرياضي عقد ملزم لجانبيه وهو ايضا عقد لازم لكل طرف فيه.

ـ **هو عقد عمل شكلي كأصل عام** : عقد العمل الرياضي هو عقد عمل [3]، و بما أن عقود عمل الرياضيين تعتبر عقود عمل محددة المدة، و بناءا على ذلك يجب احترام

---

[1]. قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، ط2، متممة و معدلة، المعهد الوطني للعمل، ص72.

[2]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 60.

[3] - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، 2003، ص 27.

الشكلية الخاصة في هذا النوع من العقود والا اعتبر غير محدد المدة و أن التسجيل شرطا لانعقاد العقد و كذا شرطا لنفاذه، و تكمن أهمية العقود الشكلية في وجهين:

ـ الوجه الأول يتمثل في تنبيــه الأطراف المتعاقدة إلى أهمية و خطورة العقد الذي أبرموه و ما يترتب عليه من آثار.

ـ الوجه الثاني يتمثل في تحديد طبيعة العقد و آثاره و خاصة العقود الزمنية التي يستغرق تنفيذها مدة من الزمن، و خلال تلك المدة يمكن أن تنشأ التزامات بين الاطراف ووجود العقد المكتوب يسهل مهمة القاضي في تفسير و تكييف و تطبيق بنود العقد.

ـ **عقد العمل الرياضي من العقود النموذجية:** أي أنه معد مسبقا وفق نماذج صادرة عن الاتحادية او الرابطة المرخص لها بذلك، وبالتالي فان الاطراف يلتزمون بإملاء الفراغات داخل الوثيقة التي تعتبر نموذجا للعقد، العقد يحرر في اربع نسخ أصلية موقعة من طرف اللاعب و رئيس النادي و مصادق عليها، فتسلم نسخة للاعب و نسختان يحتفظ بهما النادي و نسخة منها تمنح عند الاقتضاء لوكيل اللاعب المعتمد من طرف الاتحاد الدولي و نسخة تحتفظ بها رابطة كرة القدم المحترفة.[1]

ـ **عقد العمل الرياضي من العقود المستمرة** : بحيث تنقسم العقود من حيث التنفيذ الى عقود فورية التنفيذ و عقود مستمرة التنفيذ و عقد العمل الرياضي من العقود المستمرة التنفيذ، إذ ان تنفيــذ الرياضي أو المدرب لالتزاماتــه لابد أن يمتــد لفتــرة زمنية معينة، و الاجر يكون مطابقا للعمل في هذه الفترة، ولا تطبق رجعية الآثار المترتبة على البطلان[2].

ـ **عقد العمل الرياضي هو عقد غير مسمى :** وهذا لأنه لم يرد به تنظيم خاص في القانون المدني او التجاري او اي قانون خاص آخر و معنى هذا عدم معرفة كل من القضاء و الفقه القانوني لأحكام هذا العقد الا بالرجوع الى القواعد العامة، كما يمكن أن

1 . الاتحاد الجزائري لكرة القدم، قانون بطولة كرة القدم المحترفة، المادة 22، ص 10.

2. الاتحاد الجزائري لكرة القدم، المرجع نفسه، ص 11.

تطبق بعض قواعد أقرب العقود المسماة إليه في ماهيتها أو طبيعتها، و ما يمكن قوله أن عقد العمل الرياضي لم يخصص بتنظيم خاص[1].

ـ **عقد العمل الرياضي من عقود المعاوضة** : هذا معناه ان يأخذ المتعاقدان مقابلا لما يعطي و يعطي مقابلا لما يأخذ عكس التبرع الذي يطلق على كل عقد يأخذ فيه أحد المتعاقـــدين دون أن يعــطي مقابلا لمــا أخذ او يعطي دون أن يأخذ مقابــلا لما أعطى، فالرياضي يأخذ الأجر مقابل العمل الذي يقوم به و المتمثل في ممارسة نشاط رياضي معين لصالح ناد معين، و هذا الأخير يقو بتقديم الأجر مقابل العمل الذي يتلقاه من الرياضي[2].

ـ **شخصية الرياضي فيه تعتبر محل اعتبار**: وذلك لما لها من اهمية كبيرة في تنفيذ التزامه و به تتحدد قيمة مقابل العمل كما لها اثــر في انقضــاء عقــد عمـله مع ناديه، و بالتالي فالعقد المحرر بين اللاعب و النادي لا يمكن فسخه قبل انتهاء مدته إلا بتراضي الطرفين [3]، فاذا توفي الرياضي و عجز عن إتمام اللعبة فان عقده مع ناديه ينقضي دون إمكان التنفيذ على تركته و مواجهة ورثته فهذا العقد ن عقود العمل التي تنقضي حتما بوفاة العامل.

ـ **عقد العمل من العقود المحددة** : وهو العقد الذي تتحدد فيه حقوق والتزامات الطرفين مباشرة بعد اتمام العقد، فيستطيع كل من الطرفين تقدير الالتزام الذي ينشؤه العقد عليه و الحق الذي يكسبه إياه كالبيع بثمن معين وبالتالي يستطيع فيه كل من الطرفين المتعاقدين تحديد المقدار الذي أعطي وقت و تمام العقد، وهو الوسيلة القانونية و التقنية لقيام علاقة عمل مؤقتة بين العامل و المستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية[4] .

---

[1]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 78.

[2]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 175.

[3] ـ الاتحاد الجزائري لكرة القدم ، مرجع سابق ، المادة 22، ص11.

[4]. أوصيف نادية، غشام نجاة، عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة ماستر،جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2016.2017، ص 6.

المطلب الثاني: التدليل على أن هذا العقد هو عقد عمل

إن هذا العقد له خصوصيته التي تميزه عن باقي عقود العمل الأخرى و هذا ما سنحاول تبيانه في هذا المطلب.

الفرع الأول : صعوبات تكييف عقد العمل الرياضي

إن تنظيم العلاقة بين اللاعب المحترف و ناديه وفقا لأليات قانون العمل و ذلك من خلال تشبيه الرياضة و بصفة خاصة التي تمارس منها على سبيل الاحتراف بالعمل الذي يقوم به الأجير قد واجهتها مجموعة من الصعوبات خاصة في المجال الاقتصادي و المجال الاجتماعي و المجال القانوني.

أولا: الصعوبات الاقتصادية

تكمن هذه الصعوبات من جهة في أن الرياضي المحترف يحصل غالبا على مبالغ مالية باهضة تفوق بكثير الاجر الذي يحصل عليه العامل العادي مقابل لعبه و يدفع له الأجر في مواعيد دورية في شكل مبلغ ثابت بما يكفل للعامل الاستقرار و الطمأنينة نظرا لما للأجر من طابع حيوي بالنسبة له، و يعتمد عليه كوسيلة للعيش، وهذا ما يجعله في مركز اقتصادي متميز.

و من جهة أخرى فإن هذا النادي الذي يتعاقد معه لا يهدف الى تحقيق الربح لأنه قد يكون جمعية و المسلم به أنه لا يجب أن يكون الغرض من تكوين جمعية الحصول على ربح مادي، فالنادي من الأساس يسعى الى نشر التربية الرياضية بين الشباب[1].

غير أن هذه الصعوبات لا يمكن أن تقف عائقا أمام اعتبار الرياضي المحترف عاملا و ناديه صاحب عمل بالنسبة له.

ثانيا: الصعوبات الاجتماعية

تكمن الصعوبات الاجتماعية في وجود اختلاف بين أسلوب ممارسة الرياضي للنشاط الرياضي و الأسلوب الذي يؤدي به العامل عمله لدى صاحب العمل، و كذا في

[1]. الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم ـمفهومه ـ طبيعته القانونية ــ نظامه القانوني ــ دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية ، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، ط 1، 2008، ص 51.

المظهر الاجتماعي الذي يتخذه الرياضي المحترف فهو يعتبر نجما من النجوم فيصعب تشبيهه بالعامل و بالتالي يصعب تكييف العلاقة على انها علاقة عمل، و المظهر الاجتماعي هو نتيجة طبيعية للمبالغ الباهضة التي يحصل عليها لقاء ممارسته للنشاط الرياضي، اما فيما يتعلق بانعدام التمثيل النقابي يحول دون اضفاء صفة العامل على الرياضي المحترف، فهنا وجود نقابة ينتمي اليها الرياضي المحترف لا يعد شرطا لوصف هذا الاخير بالعامل فذلك أمر تقتضيه مصلحة الرياضي نفسه في ان تكون له نقابة تدافع عن حقوقه، فضلا عن ذلك فان معظم الدول نتيجة الوقت الحاضر و رغبة منها في حماية الرياضيين بادرت بإنشاء نقابات رياضية مهنية مهمتها الدفاع عن مصالح الرياضيين[1].

ثالثا: الصعوبات القانونية

تكمن الصعوبات في ان الرياضي لا يمكنه ممارسة نشاطه مع ناديه بمجرد إبرامه عقد احتراف مع هذا النادي إلا بوجود ترخيص من قبل الاتحاد المعني، و لا يحصل على هذا الترخيص إلا إذا كان عضوا في الاتحاد الرياضي المعني و بالتالي يجب عليه الخضوع للشروط و القواعد التي تضعها الاتحادات الرياضية، و هذه الشروط بدورها تؤثر على تكييف العقد على أنه عقد عمل و بالتالي فعقد الاحتراف يخضع الى نوعين من القواعد القانونيــة القواعد العامة التي تخضع لها عقود العمل و كــذا خضوعــه للوائــح و القواعد الرياضية التي تضعها الاتحادات الرياضية[2].

كما توجد صعوبات قانونية أخرى تتمثل في تعدد العقود التي يبرمها اللاعب الرياضي المحترف، فإلى جانب عقد الاحتراف الذي أبرمه معه النادي فقد يرتبط مع احدى شركات الدعاية او الاعلام بعقد من العقود، كما انه يبرم غالبا عقد مع وكيل اللاعب لتنظيم العلاقة بينهما، و هذا التعدد من العقود يجعل من الصعب تحديد المركز القانوني للرياضي و كذلك تحديد الشخص الذي بيده سلطة التوجيه و الاشراف.

وازدواجية القواعد التنظيمية التي يخضع لها الرياضي المحترف فإنها لا تنف كونه عاملا لدى النادي و من ثم يخضع في الاصل لرقابته و توجيهه.

---

[1]- زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 78.

[2]- زياد علاء الدين ، المرجع نفسه، ص 79.

و فيما يتعلق بتعدد العقود فان عقد العمل هو العقد الاساسي و العقود الاخرى هي عقود ثانوية لا تؤثر على علاقة العمل الاصلية مع النادي.

ومن خلال كل الصعوبات السابقة لا يمكنها ان تقف حائلا دون وصف الرياضي المحترف او حتى المدرب بالعامل الاجير، ومن ثمة تكييف عقده الذي يبرمه مع النادي بأنه عقد عمل[1].

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل الرياضي

يجب أن يحتوي عقد العمل الرياضي الى عناصر أساسية كغيره من عقود العمل الأخرى و المتمثلة في عنصر العمل و عنصر التبعية و عنصر الأجر.

أولا: عنصر العمل

يقصد بالعمل كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم بع العامل بصفة شخصية، و هذا ما يمكن قوله عن العمل المتعلق بتأدية النشاط الرياضي الذي يقوم على أساس جهد بدني و فكري يقوم به اللاعب الأجير بصفته الشخصية و يتخذه مصدر رزق ينتفع به[2].

و العمل حق مكرس دستوريا فنجد في دستور 1996 في مادته 69[3]، وتضمنت المادة الثانية من القانون 90ـ 11 نوع العمل: "يعتبر عمالا أجراء في مفهــوم هذا القانون، كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا ..." .

العمل هو نشاط جسماني أو عقلي فقد يتعلق بنشاط تجاري أو زراعي أو صناعي أو خدمة كما قد يكون العمل أدبيا أو فنيا، و العامل في عقد العمل محل اعتبار فهو ملزم بتنفيذ محل العقد دون تكليف شخص آخر، لذلك فان علاقة العمل تنتهي بوفاة العامل، وحتى يعتبر العمل من قبيل الاعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل يتفق الفقه على ضرورة تمييزه ببعض الخصائص و المتمثلة في :

---

[1]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 81.

[2]-زياد علاء الدين، المرجع نفسه، ص 83.

[3]المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

- وجود الأداء الشخصي للعمل المحدد المتفق عليه أي ان يقوم بأداء العمل بنفسه و دون الاستعانة بغيره لأنــه لو تم ذلك لكنا امام عقد مقاولة و ليـــس عقد عمل، كما ان لاعتبار هذه الشخصية أثر في انقضاء عمله الناجم عن الاحتراف، فاذا توفي الرياضي فان عقده مع ناديه ينقضي دون امكان التنفيذ على تركته و مواجهة ورثته بان عقده من عقود العمل التي تنقضي حتما بوفاة اللاعب، وهذا لا يمنع اللاعب من حصوله على الراحة لأنها حق دستوري نصت عليه المادة 55 من دستور 1996 "الحق في الراحة مضمون وحدد القانون كيفيات ممارسته".
- تنفيد العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل.
- التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل و الظروف المناسبة لحسن أدائه.

ثانيا: عنصر الأجر

يعرف الأجر بأنه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه، مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، مهما كانت التسمية المعطاة له، كما يعرف بأنه الغرض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه المستخدم[1].

يعتبر الأجر التزاما عقديا يقع على المستخدم و الذي يقدمه للعامل مقابل قيام هذا الاخير بالعمل، و لا يتصور قيام علاقة عمل بدون أجر، و عنصر الأجر يقابله عنصر العمل الذي يقدمه العامل، و الأجر هو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم، ويشمل الاجر الى جانب الراتب الأساسي كل المكونات الاخرى كالامتيازات العينية و التي تتمثل في الخدمات و المكافآت التي تعطي للعامل ولذلك سنتطرق الى مكونات الاجر و كذا الى كيفية تحديده[2].

[1]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 138.

[2]-د عبد الحميد عثمان الحنفي، مرجع سابق، ص 59.

1ـ مكونات الأجر

و ينقسم الى عنصرين هما الأجر الثابت و الأجر المتغير

- الأجر الثابت ويتكون من الأجر الوطني الادنى المضمون و هو الحد الأدنى للأجر يطبق على كافة العمال و الأجر الاساسي أو القاعدي و هو الذي يتقاضاه العامل مقابل عما أداه، بالإضافة الى التعويضات الثابتة او المرتبطة بمنصب العمـــــل و التي تشتمل على تعويض الاقدميـة و الخبـرة و تعويـض المخاطر و الضرر ، تعويض المناطق وكذا المنح العائلية[1].
- الأجر المتغير و يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم و من حيث عناصر الديمومة و الاستقرار و يتمثل في التعويضات وتمنح للعامل متى قام بعمل اضافي عن العمل المقرر له و المكافآت هي مبالغ مالية تمنح للعامل كتعبير من المستخدم على الاعتراف بالخبرة أو المهارة.

2ـ تحديد الأجر:

لتحديد الأجر توجد ثلاث أدوات و وسائل وهي:

- تحديد الاجر بمقتضى عقود العمل.
- تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية.
- تحديد الاجر بمقتضى قرارات السلطات العامة[2].

وعليه فان الأجر هو كل ما يعطى للعامل من مال لقاء عمله بغض النظر عن التسمية التي تطلق عليه أجرا او راتبا او مقابلا، و الرياضي المحترف يحصل على اجر فما دام ان هذا الرياضي يؤدي عملا للنادي و المتمثل في النشاط الرياضي فانه يستحق اجرا عن ذلك[3].

[1]-د عبد الحميد عثمان الحنفي، مرجع سابق، ص 60.

[2]- بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 145.

[3]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 91.

ثالثا: عنصر التبعية

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لرب العمل أو المستخدم و إشرافه و رقابته، و كذا معاقبته عند إخلاله ببند من بنود هذا العقد المبرم بينهما.

يعد هذا العنصر من اهم العناصر اللازمة لتكييف عقد العمل و يقصد بها سلطة الاشراف و الادارة و الرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها احدى الحقوق الاساسية التي يتمتع بها المستخدم، وبالتالي هذا العنصر يكون من خلال توافر ثلاث سلطات:

- سلطة التوجيه: و تكون من خلال تحكـم صاحب العمل و سيطرته على الهيئة و على عمل أجيره.
- سلطة الرقابة: و تتمثل في مراقبة المستخدم للأجير على اساس قيام هذا الاخير بالعمل وفق الاتفاق[1].
- سلطة توقيع العقاب: و هي سلطة يمنحها القانون للمستخدم تمكنه من توقيع العقوبات على الاجير في حالـة ارتكابه للأخطـاء التي توصـف بأنها اخلال أو مخالفة للقواعد و الأحكام المقررة في القوانين المعمول بها.

بحيث يتوجب مثلا على مدرب كـرة القـدم ان يمارس عملـه وفـق توجيهات و تعليمات و النظـم التي يضعها المستـخدم والممثل إما من طرف رئيـس النادي أو المدير التقني الرياضي للنادي و هذا يعني التزام المدرب بكل ما يضعه و يحدده المستخدم و ان يبذل العناية اللازمة في أداء عمله [2] و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل على انه "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الاساسية".

[1]- الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية3، 2012، ص117.

[2]- زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 108.

إذن التبعية هي التبعية القانونية و هي تكفي وحدها لقيام عقد العمل، و تتحقق علاقة التبعية في عقود شغل الرياضيين في علاقتهم مع الجمعيات الرياضية المشغلة[1].

المبحث الثاني : الاحتراف الرياضي كنموذج لعقد العمل الرياضي

يعتبر الاحتراف الرياضي من أهم الصور التي تتعلق بعقود العمل الرياضية.

المطلب الأول: مفهوم الاحتراف الرياضي

الاحتراف هو الاستثمار في مجال الرياضة وجعل اللاعب أو المدرب أو الحكم كعامل يتلقى أجرة مقابل التزامه بتحقيق النتيجة، حيث عرف الاحتراف الرياضي تطورا عبر كامل العصور، فقد أسهم كل من الفراعنة و اليونان في تطويره، و كل هذا من أجل التخلص من الهواية و التوجه نحو الاحتراف، وهذا ما أدى الى سيطرة الاحتراف الرياضي على جميع الأصعدة.

الفرع الأول : التطور التاريخي للاحتراف الرياضي

نتطرق في هذا الفرع الى تطور الاحتراف الرياضي في العصور القديمة، العصور الوسطى و الى تطوره في العصور الحديثة.

أولا: الاحتراف الرياضي في العصور القديمة

نجـد أن أول من مارس الرياضة في العالم هم الفراعنــة وهذا ما أكدتــه الصور و التماثيل عند ممارستهم لرياضات رفع الاثقال، المبارزة، المصارعة، العاب القوى، التجديف، الملاكمة و الهوكي، و ذلك في الفترة الممتدة من 1490 الى 1468 قبل الميلاد وهذا ما نجده في الصور الموجودة على معبد الكرنك، فقد كان التنافس على زعامة الحكم في البلاد من خلال القدرات الرياضية، وكذا على الفوز بالحسناوات وهذا ما أشارت إليه الصور الموجودة على جدران معبد رمسيس ، كما تشمل مقبرة الأمير "خيتي" الذي عاش عام 2000 قبل الميلاد العديد من اللوحات لمسابقات المصارعة[2].

---

[1]- عدنان الخايلي، خصوصية عقد شغل الرياضي المحترف، مذكرة ماستر، جامعة عبد المالك السعدي المملكة المغربية تطوان، شعبة القانون الخاص . تخصص قانون الاعمال، 2017-2018، ص 38.

[2]- أ مزروع السعيد، "الرياضة بين الواقع و الاحتراف"، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم التربية البدنية، جوان2010، ص 2.

أما عند اليونان القدمـــاء قبل الميلاد فقد كانت المســابقات مقصــورة على الاغنياء، وكانت الهـدايا الرمزية هي عامل الجذب للرياضيــين للاشتــراك في المسابقات، وقد ساد العنف الشديد آنذاك سعيا وراء الجوائز، بحيث في عام 776 قبل الميلاد أقيمت أول دورة أولمبية وازدادت شهرة الألعاب الرياضية و زادت الجوائز و إقبال الشباب على ممارستها، وبعد ذلك أنشئت أول رابطة للاعبين في التاريخ عام 40 قبل الميلاد و أطلق عليها اسم نقابة الدفاع عن حقوق السادة، وانتهت بانتــهاء الامبراطورية و لم تلق الرياضة أي رعاية حتى القرن الثاني[1].

وبالنسبة للرومان و بالتحديد في القرن الثالث دخلت الرياضة ضمن دائرة اهتمام النبلاء و الحكام في أطار التنافس بين المدن و القرى المختلـفة من أجل اثبــات الوجود و القوة، وقد صدر مرسوما عام 393 قبل الميلاد ألغى الألعاب الاولمبية بسبب إساءة المتسابقون الرياضيون لأحد أهم مبادئ الاولمبياد وهو مبدأ الهواية، وبالتالي أخذوا يطوفون البلاد ويقومون ببعض الألعاب الاستعراضية التي مهروا فيــها وذلك نظير هدايا و أموال، فخرجوا عن دائرة الهواية الى دائرة الاحتراف[2].

ثانيا: الاحتراف الرياضي في العصور الوسطى:

أصبحت ممارسة الرياضة احدى وسائل تعليم الاطفال عند النبلاء والطبقات الراقية الانجليزية فدخلت الهواية مرة اخرى للرياضة ولكن ظل الاحتراف أكثر سيطرة على المنافسات الرياضية، و ظلت نتائج و قدرات العبيد تفوق قدرات الهواة من النبلاء مع محاولاتهم الاشتراك في مسابقات المحترفين من العبيد للارتفاع بمستواهم، و أصبحت المباريات المختلطة منتشرة في ذلك الوقت ، و نظـرا لهذه الاختلافات حرموا أبناء العبيد و الطبقات الدنيا من الاشتراك في نواديهم أو بطولاتهم و بذاك تم استبعاد أي رياضي محترف، وكانت طبقة الارستقراطيين النبلاء يعتبرون الاحتراف من الأعمال الخاصة

[1]- أ مزروع السعيد، مرجع سابق، ص 2

[2]- أ مزروع السعيد، المرجع نفسه، ص 3.

بالطبقات الأدنى في المستوى، و كان الهدف من تعميق الهواية أن يكون هناك فاصل اجتماعي يفصل بين الطبقات الاجتماعية و بذلك تم استبعاد أي رياضي محترف[1].

ثالثا: الاحتراف الرياضي في العصور الحديثة:

في القرن التاسع عشر و مع بداية الالعاب الاولمبية الحديثة في عام 1896 تم فتح الباب للهواة و تمسك **دي كوبرتان** بالهواية في المجال الرياضي، و ذلك تعبيرا عن خوفه الشديد من أخطار الاحتراف و التي قضت على التاريخ الاولمبي القديم، و كانت الألعاب الاولمبية أول فرصة لتنافس دولي رسمي رياضي و بالتالي هبط معدل الاحتراف نسبيا.

أما في القرن العشرين وبالرغم من انتشار الهواية وطغيانها على الاحتراف في سنوات الخمســـين، إلا انه بعدها طغى الاحتراف بقوة خاصـــة في كـرة القدم، كرة السلة، السيارات ، البيسبول، الغولف و الدراجات مما سمح للاعبين بالاشتراك في دورات الألعاب الاولمبية ومن ثمة انتشرت ظاهرة الاحتراف الرياضي حتى الوقت الحاضر[2].

من خلال التطور التاريخي للاحتراف الرياضي على مر العصور حتى الوقت الحاضر يتضح أنه ليس ظاهرة حديثة لظهوره منذ أقدم العصور مع الاختلاف في درجة الاهتمام به عبر العصور، فقد مرت المكانة الرياضية للمحترف بتطور و يعكس مدى الاحترام الذي كانت تلقاه الرياضة عامة و الاحتراف خاصة، كما ظهرت عدة متغيرات مرتبطة بالاحتراف كرعاية المحترفين الرياضيين و توفير كافة التسهيلات المادية للعمل على رفع مستواهم و كان ذلك أول اعلان للاحتراف الرياضي، كما ظهرت المراهنات لأول مرة في الرياضة، كما ظهرت متغيرات أخرى منها طرق تسويق واستثمار اللاعبين المحترفين وارتباط الاحتراف بالدعاية و أسلوب حياة اللاعب المحترف في الممارسة الرياضية للعبة و مدى تأثير الوسائل التقنية على الاحتراف و خاصة في ظل ظهور

[1]-د. عيسى الهادي، و آخر، مرجع سابق، ص 11.

[2]-أ مزروع السعيد، مرجع سابق، ص 6.

المراهنات و ظهور التأمين على المحترفين و ظهور المنشطات و ما إلى ذلك من متغيرات مرتبطة بالاحتراف الرياضي[1].

الفرع الثاني: تعريف عقد الاحتراف الرياضي

قبل تعريف عقد الاحتراف الرياضي لابد من تعريف الاحتراف الرياضي في بداية الأمر.

أولا: تعريف الاحتراف الرياضي

الاحتراف هو توجيه النشاط بشكل رئيسي وبصفة معتادة الى القيام بعمل معين بقصد الربح، و هو كذلك مباشرة نشاط يتخذ وسيلة ليعيش صاحبه واشباع حاجاته.

وبهذا فالاحتراف يعني ممارسة الشخص لنشاطه على أنه حرفة، وذلك بأن يباشره بصفة منتظمة ومستمرة بغرض تحقيق عائد يعتمد عليه كوسيلة للعيش.

و الاحتراف لا يفترض و يقع عبئ اثباته على من يدعيه و ذلك بكافة طرق الاثبات، و لذلك يتعين على من يدعي أنه يمارس نشاطا معينا ان يقيم الدليل على انه يمارس هذا النشاط بصورة منتظمة و مستمرة، و أنه يتخذه حرفة يعتمد عليها كمصدر رزق رئيسي، وبالتالي فالاحتراف يستلزم توافر عنصرين و هما أن يباشر الشخص نشاطه بصفة منتظمة، و أن يكون العائد الذي يحصل عليه من هذا النشاط مصدر الرزق الرئيسي[2].

و عليه نخلص الى تعريف الاحتراف الرياضي[3] على أنه" ممارسة حرفة معينة بصورة مستمرة أو منتظمة بقصد الحصول على عائد مادي".

و يتبين من ذلك أن الاحتراف بالمعنى القانوني يستلزم توافر عنصرين:

- أن يباشر الشخص نشاطه بصفة منتظمة و مستمرة.
- أن يكون العائد الذي يحصل عليه من هذا النشاط مصدر الرزق الرئيسي.

---

[1]-أ مزروع السعيد، مرجع سابق، ص 6.

[2]-د. عيسى الهادي، و آخر، مرجع سابق، ص 12.

[3]-تومي صونيا مباركة، عقد احتراف لاعب كرة القدم" دراسة تحليلية نقدية تتمحور حول الإطار القانوني الذي يخضع له تكوين وانتهاء العقد في التشريع الجزائري "، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد التربية البدنية و الرياضية سيدي عبد الله، تخصص الإدارة و التسيير الرياضي، 2006-2007، ص 50.

إذا فعقد الاحتراف الرياضي هو " ممارسة الأعمال المتعلقة بالرياضة أو المرتبطة بها بصورة مطردة بقصد الحصول على عائد مادي[1]" .

ثانيا: تعريف عقد الاحتراف الرياضي

العقد بصفة عامة هو أداة قانونية تربط بين طرفين أو أكـثر و تنشئ بينهم علاقة و قد تعرض الكثير من رجال الفقه الى تعريفه سواء لغة او قانونا، و كذا تطرقوا الى تقسيمات العقود المختلفة، بالإضافة الى العناصر المكونة له و إلى آثاره.

و عقد الاحتراف هو عقد محدد المدة يتعهد بمقتضاه اللاعب أن يقدم للنادي الرياضي المتعاقد معه كل وقته إذا كان احتراف كلي أو جزءا منه، بالنسبة للاحتراف الجزئي و قدراته الفنية و البدنية لقاء أجر معين متفق عليه.[2]

و عقد الاحتراف الرياضي هو عقد عمل فلا بد من وجود طرفين فيه و هما اللاعب المحترف و الذي يتعهـد بممـارسة رياضـة ما لحساب النادي الرياضي و تحت إدارته و إشرافه والطرف الثاني هو النادي الرياضي والذي هو حسب المادة 78 من القانون 13ـ05 المتعلق بالأنشطة البدنية و الرياضية على أنه:" يعد النادي الرياضي المحترف شركة تجاريـة ذات هدف رياضـي يمكـن ان يتخـذ احـد اشكال الشركات التجارية ..."، و لصحة انعقاده لابد من وجود عنصرين مهمين و هما التراضي الذي لا يقوم بغير توفره و أهلية ابرامه حسب المادة 40 من القانون المدني الجزائري، ولا يعد صحيحا و قانونيا الا اذا كان المتعاقدين اهلا للتعاقد وفقا للقوانين و اللوائح الرياضية، وكذا السبب، وبالتـالي فإن شرط سلامـة الارادة من العيوب أي الغلـط و التدليـس و الاكراه و الاستغلال[3].

---

[1]-تومي صونيا مباركة، مرجع سابق، ص 52.

[2]. دكتور نبيه العلقامي و أخرون، اقتصاديات الرياضة و قومية الدولة(التشريعات الدولية . التنظيمات الدولية . العولمة الرياضية . الجودة الرياضية . الاحتراف الرياضي)، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر،2012، ص 155.

[3]-نورة سعداني، الاطار القانوني لعملية انتقال اللاعب المحترف لكرة القدم، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بشار، الجزائر، 2006، ص 66.

المطلب الثاني: الاحتراف الرياضي في الجزائر

تعتبر الجزائر من أول الدول التي اعترفت بالألعاب الرياضية، وتعمل دائما على تشجيعها ومن ثمة أصدرت العديد من القوانين و القرارات المنظمة لهذه الألعاب، كما أنها تعد كذلك من أقدم الدم التي عرفت لعبة القدم بل تعد هذه الرياضة اللعبة الشعبية الاولى.

لقد شهدت الجزائر عدة محاولات لتطبيق قانون الاحتراف الرياضي بغرض مواكبة التطور السائد وسنتعرض فيما يلي الى اهم المحاولات القانونية و كذا المحاولات التنظيمية.

الفرع الأول: المحاولات القانونية

أول سياسة للإصلاح الرياضي كانت من خلال الامر رقم 76-81 المؤرخ في 19 أكتوبر 1976، الذي من خـــلاله تم فرض دعم المؤسسات العمومية الاقتصادية للأندية و دمجها في المجالس الشعبية، وهذا لضمان التمويل المالي، مما اتاح لهذا القانون الارتقاء بالرياضة، الا انه منذ قانون 09/89 تخلت الدولة عن دعم الرياضة وهذا ما أثر سلبا على المردودية، و منذ سنة 2006 اعتمدت الجزائر الاحتراف كنظام جديد لتسيير النوادي الرياضية[1]، وهذا من خلال النصوص القانونية و التنظيمية التالية:

- بداية صدر المرسوم التنفيذي رقم 06-264 المؤرخ 08 أوت 2006 الخاص بالأحكام المطبقة على النوادي الرياضية المحترفة[2].
- ثم جـــاء القـــرار الوزاري الصـــادر في 01 جويلية 2010 عن وزيـــر الشباب و الرياضة، ليضع التزام على النوادي التي ترغب بالالتحاق بنظام الاحتراف بالتقيد باكتتاب دفتر الأعباء، وهذا تحت طائلة الحرمان من المشاركة في البطولات الاحترافية التي تنظمها الرابطة الوطنية المحترفة تحت إشراف الاتحادية الوطنية[3].

---

[1]- زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 37.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 أوت 2006، يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الاساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية، جريدة رسمية عدد 50، 2006، ص 09.

[3]- د عيسى الهادي، و آخر، مرجع سابق، ص 07.

وما تجدر الإشارة إليه إن هذه النصوص جاءت تنفيذا للقانون رقم 10/04 المؤرخ في 14 أوت 2004 و المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية[1]، هذا القانون الذي أعطى للنوادي الرياضية التي كانت مؤسسة طبقا لقانون الجمعيات، و الذي تم الغاؤه بصدور قانون 05/13 المتعلق بتنظيم الانشطة البدنية و الرياضية و تطورها باستثناء الجانب التنظيمي، وهذا يهدف الى تعزيز و تقوية طريقة تنظيم الرياضة في الجزائر بما يتوافق مع التغيرات المحيطة بالجانب الاقتصادي و الاجتماعي، و بالتالي تعزيز الاحتراف في الجزائر من أجل تحديث الاطار القانوني للرياضة في الجزائر[2].

فرض نظام الاحتراف الرياضي في الجزائر على بعض الجمعيات و النوادي تغيير الطبيعة القانونية، فتحولن الجمعيات الى شركات رياضية تجارية تنشط في شكل مؤسسة رياضية ذات الشخص الوحيد و ذات المسؤولية المحدودة، و في شكل شركة رياضية ذات المسؤولية المحدودة، و اخيرا في شكل شركة رياضيـة ذات أسهم و كلها من شركات الأموال التي تتطلب رؤوس أموال لتأسيسها[3].

النادي الرياضي في ظـل نظام الاحتراف أصبح ملتـزما بمجموعة من القيود و الضوابط ذات الطبيعة الاجتماعية، و لا سيما العلاقات القانونية الناشئة بين النادي و المدربين، أو بين النادي و الرياضيين التابعين له.

الفرع الثاني: المحاولات التنظيمية

لتفعيل قانون الاحتراف الرياضي و اعداد أرضية مناسبة له في الجزائر [4] نرى أنه يجب الارتكاز على مجموعة من النقاط :

ـ نشـــر ثقافة الاحتراف و ما يرتبط به من التزامات مـــن جهة اللاعبـــين و النادي و المجتمع بفروعه.

---

[1]- قانون رقم 10/04 الصادر في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية، الجريدة الرسمية عدد 52، 2004، ص 13.

[2]- قانون رقم 05/13 ، المادة 252 منه، و المتعلق بتنظيم الانشطة البدنية و الرياضية و تطورها، الجريدة الرسمية، عدد 39، 2013،ص 35.

[3]. نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 3، 2008، ص 15.

[4]-د. عيسى الهادي، و آخر، مرجع سابق، ص 143.

ـ الإعتماد على وسائل الإعــلام الرياضي المختلـفة (المرئيـــة، السمعيــة و المكتوبة) من أجـل العمـل على توضيح متطلـبات قانون الاحتراف سـواء للجمـهور أو للرياضيين.

ـ ضبط اللوائح و القوانين المسيرة لعملية الاحتراف وتكون واضحة بالنسبة للاعبين و رؤساء الاندية.

ـ ضبط جانب التسويق و الاشهار المرتبط بالمحترف وفق ضوابط و قوانين واضحة.

ـ ضبط النصوص المحددة لأليات و مصادر التمويل، و العمل على مساعدة الاندية في الدخول على عالم الاحتراف بتسهيل الاجراءات للتحول بالنوادي الى شركات.

ـ السماح للأندية بإنشاء مصادر تجارية تكون في شكل استمارة تضمن استمرارية مصادر التمويل.

ـ انشـــاء لجان خاصة بتشخيص الوضع الراهـن للأندية [1] سواء كان تنظيميا او ماليا.

ـ وضع مخطط زمني لدخول البطولة الجزائرية لعالم الاحتراف من خلال دعم ومراقبة الوزارة الوصية للأندية في مرحلة انتقالية.

ـ تشجيع سياسة التكوين سواء تعلق الامر باللاعبين او الاداريين الرياضيين لدى الاندية و هذا ما يتماشى مع الاحتراف الرياضي[2].

[1]ـ د. عيسى الهادي، و آخر، مرجع سابق، ص144.
[2]ـ د. عيسى الهادي، و آخر، المرجع نفسه، ص145.

خلاصة الفصل الأول

في ختام قولنا في هذا الفصل الذي تطرقنا فيه إلى الأحكام العامة لعقد العمل الرياضي الذي تناولنا فيه تعريف عقد العمل بصفة عامة من خــلال التعريفــات الفقهية و القانونية و الذي خلصنا فيه إلى أن عقد العمل هو اتفاق بين ارادتين من أجل القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل، و بعد ذلك قمنا بتعريف عقد العمل الذي هو عقد عمل محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك من واجبات خاصة مقابل حصوله على أجر من هذا النادي.

و تعرفنا كذلك على طبيعة عقد العمل الرياضي بما أن عقد العمل هناك عقد عمل محددة المدة وعقد عمل غير محدد المدة و خلصنا فيه إلى أن عقد العمل الرياضي هو عقد فمل محدد المدة، و كذا خصائصه و المتمثلة في انه عقد ملزم للجانبين، هو من العقود النموذجية، عقد معاوضة، من العقود المستمرة، عقد عمل شكلي ... الخ.

تعرفنا على صعوبات تكييف عقد العمل الرياضي بأنه عقد عمل و المتمثلة في الصعوبات الاقتصادية و الصعوبات الاجتماعية و الصعوبات القانونية، و بعد ذلك تعرفنا على عناصر عقد العمل الرياضي و المتمثلة في ثلاث عناصر و هم عنصر العمل و الأجر و التبعية.

كما قمنا بتخصيص مبحث كامل لدراسة عقد الاحتراف الرياضي كنموذج من نماذج عقد العمل الرياضي بداية تعرفنا على التطور التاريخي للاحتراف الرياضي و ذلك منـذ العصور القديمــة الى غاية العصر الحديث ثم قمنا بتعريف عقد الاحتـراف الرياضي، و من ثمة تطرقنا إلى الاحتراف الرياضي في الجزائر من خلال محاولات الاصلاح القانونية و التنظيمية التي اتبعتها الجزائر لمواكبة عالم الاحتراف الرياضي .

الفصل الثاني

الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي

الفصل الثاني: الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي

نتناول في هذا الفصل الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي من خلال أساسه القانوني وابرامه و كذا من حيث آثاره وكيفية انقضائه.

المبحث الأول: التكييف القانوني لعقد العمل الرياضي و إبرامه

سنتطرق في هذا المبحث إلى الأساس القانوني لعقد العمل الرياضي و خصوصيته.

المطلب الأول: الأساس القانوني لعقد العمل الرياضي و خصوصيته

سنتطرق في هذا المطلب الى معرفة القوانين المطبقة على عقد العمل الرياضي من خلال معرفة مختلف المعايير التي على أساسها يعتبر هذا العقد عقد عمل، و يترتب على انعقاد علاقة العمل بين كل من العامل و المستخدم مجموعة من الحقوق و الالتزامات، وكذا خصوصية عقد العمل الرياضي.

الفرع الأول: الأساس القانوني لعقد العمل الرياضي

هناك عدة معايير لتحديد الأساس القانوني لعقد العمل الرياضي و هذا ما سنتعرف عليه فيما يلي:

أولا: المعايير التي تحدد الحقوق و الحريات الاساسية

1. معايير ذات قيمة دستورية

القانون الرياضي يخضع الى قواعد محددة في الدستور، ومن بين هذه القواعد الدستورية في مجال علاقات العمل نجد بعض المبادئ مثل الحق في الحصول على عمل، مبدأ عدم التمييز بسبب الفكر او العرق، الملد، الحق في التمثيل النقابي، الحق في الاضراب و هذا ا نجده في الدستور الجزائري لسنة 1996 في المادتين 29 و 55[1].

[1]-الدستور الجزائري 1996، الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 افريل 2002 و القانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ص 18-22.

2. الاتفاقيات و المعاهدات الدولية

تعتبر المعاهدات في إطار العمل كل اتفاق يلتزم كل طرف من اطرافه بان ينظم حالة العمل و العمال في بلاده على نحو واحد، و لهذه الاتفاقيات أهمية كبيرة باعتبارها آلية اساسية معتمدة في المـال الرياضي من قـبل الدول المعنية أي التي صادقـت عليها، بحيث انها تتمتع بقيمة قانونية لدى الدول بمجرد الانضمام اليها و دخولها حيز التنفيذ واهم هذه المعاهدات معاهدة عمل الاتحاد الاوروبي (Européenne TFUE traité sur le fonctionnement de l'Union) المعدلة بموجب معاهدة لشبونة (Lisbonne) الموقعة بتاريخ 13 ديسمبر 2007 و التي دخلت حيز النفاذ بتاريخ 01 ديسمبر 2009[1].

ثانيا: المعايير القانونية و التنظيمية و القضائية

1. قانون العمل

يرى الفقه الفرنسي أن معظم القواعد المطبقة في مجال علاقات العمل الرياضية الاحترافية مصدرها قانون العمل و هذا ما يظهر في قانون العمل الفرنسي فيما يتعلق الامر بعقود العمل المحدد المدة، وبالرجوع الى قواعد قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 نجده ينص من خلال المادة 04 التي نصت على أن رياضي النخبة وفق احكام خاصة تحدد عن طريق التنظيم، لكنه لم ينص صراحة على ان عقود الرياضيين سواء في مجال الاحتراف او الهواية تعتبر عقود عمل[2].

2. قانون الرياضة

إن طبيعة النشاط الرياضي تبرر الالتجاء الى بعض القواعد الخاصة والتي يتضمنها القانون الرياضي، فنجد القانون 05/13 المتعلق بتنظيـــم الانشطـــة البدنيـة و الرياضية و تطورها قد تضمن قواعد خاصة بتنظيم النشاط الرياضي في الجزائر، الا أنه لم ينظم علاقات العمل الرياضية أو العقود الخاصة بالرياضيين، وبالرجوع إلى قانون

[1] زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 119.

[2] -زياد علاء الدين، المرجع نفسه، ص 124.

10/04 في المادة 30 منه فقد عرف الرياضي، غير أن هذه الأحكام لم تعط تعريفا لعقد الاحتراف الرياضي و لم تحدد طبيعته[1]، بالإضافة الى وجود قوانين أخرى والتي تتمثل في المرسوم التنفيذي 06ـ297 ، و القانون 01/81، وبالتالي هذه القوانين و التنظيمات تعتبر أحد مصادر عقد العمل الرياضي[2].

3. الاجتهاد القضائي

للاجتهاد القضائي دور كبير في تكييف المعايير الخاصة بالنشاط الرياضي الاحترافي، بحيث يتدخل في تكييف علاقة العامل على اساس وجود رابطة التبعية من اجل تحديد الالتزامات القانونية للرياضي والتزامات المستخدم، و يقتصر دور القضاء على مراقبة تكييف العقد، و هو اعطاء الوصف القانوني موضوع العلاقة و هو مسألة قانونية تراقب محكمة النقض محكمة الموضوع فيما انتهت اليه[3].

ثالثا: الاتفاقيات الجماعية في المجال الرياضي

عقود العمل في المجال الرياضي تنظم أيضا من قبل الاتفاقيات الجماعية والتي هي اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية بين العمال وصاحب العمل أو مجموعة اصحاب العمل بهدف تنظيم شروط و ظروف علاقة العمل، و تبرز أهمية اتفاقيات العمل الجماعية في انها تتضمن عنصر الحوار و التعاون بين اصحاب العمل و العمال، و نظرا لأهمية هذه الالية فقد نظم القانون 11/90 الاتفاقية الجماعية من خلال الباب السادس المتضمن علاقات العمل و ذلك من خلال المادة 114 منه[4].

---

[1]. الاستاذ بافضل محمد بلخير، التكييف القانوني لعقد لاعب كرة القدم دراسة نقدية للقرارين المدنيين للمحكمة العليا، المشروع الوطني للبحث، جامعة وهران القطب الجامعي بلقايد، مجلة رقم 04، 2013، ص 66-67.

[2]-قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 هـ الموافق لـ 23 يوليو 2013 السالف الذكر و المتعلق بتنظيم الانشطة البدنية و الرياضية و تطورها، ج. ر. ع 39، ص 19.

[3]. زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 126.

[4]-زياد علاء الدين ، المرجع نفسه، ص 129.

رابعا: التنظيمات الصادرة عن الاتحاديات الرياضية و/ أو الرابطات المحترفة

هذه اللوائح تتضمن قواعد تتعلق بالعلاقات بين النوادي المستخدمة و الرياضيين الاجراء، فمثلا تضمن قواعد تتعلق بانتقال اللاعبين بين الاندية، وذلك بتحديد فترة الانتقال الى الاندية، وتمكين اللاعبين من تسجيل عقود العمل الخاصة بهم لدى الاتحاديات، وكذلك تحدد هذه الاتحاديات عن طريق اللوائح اجراءات المسابقات على عقود العمل، و من هنــا يمكننا القول انه يجب على الرياضيين الخضوع الى التنظيمات و اللوائح الصادرة عن الاتحاديات، و عليه فاللوائح و التنظيمات تعتبر ايضا احد مصادر عقد العمل الرياضي[1].

الفرع الثاني : خصوصية عقد العمل الرياضي

سنقوم في هذا الفرع بتبيان خصوصية هذا العقد و كذا تحديد موقف لوائح الاحتراف من هذا العقد[2].

أولا: خصوصية عقد العمل الرياضي

خصوصية النشاط الرياضي تبرز ان هذه العقود لا تخضع فقط للقواعد العامة بل تخضع لقواعد خاصة، فالقواعد العامة عندما يتعلق الأمر بمدة عقد العمل فاللاعب يرتبط مع ناديه بعقد عمل محدد المدة من أجل تنفيذ نشاط محدد و مؤقت، وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 فتنه ينص على أن الاصل في عقود العمل أنها تكون لمدة غير محددة إلا إذا نص على غيــر ذلك كتابــة من خلال المادة 11 من هذا القانون، و استثناءا يمكن إبرام عقود عمل محددة المدة في بعض الحالات حسب نص المادة 12 من قانون 11/90، وعليه يمكن القول أن النشاط الرياضي يدخل ضمن هذه الحالات نظرا لطبيعته المؤقتة، وبالتالي و بخصوص طبيعة عقود الرياضيين فإن

[1]-زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 126.

[2]. زياد علاء الدين، المرجع نفسه ، ص 130.

القانـــون تـــرك تحديـدها إلى اللوائـــح و التنظيـمات الخاصة الصادرة عن الاتحاديات و الرابطات الرياضية[1].

على الرغـــم من أن عقـــد العمل الرياضي يخضع للقواعـــد العامة في قانـــون العمـــل، الا ان هذا العقد يتميز بخصوصية معينة تجعله يختلف و يتميز في بعض الاوجه عن عقـــــــد العمل التقليدي، سواء من حيث ابرامه أو نوعية التزامات الطرفيـــن، أو الطريقة التي ينقضي بها، و ترجع هذه الخصوصية الى طبيعة النشاط الرياضي الذي ينصب عليه هذا العقـد، و هو مـا تطلب وجـود قواعـد خاصة تحكـم هذا العقـد من خـلال القوانيـن و التنظيـــمات في المجال الرياضي و كذا اللوائـــح التي تضعـــها الاتحادات الرياضيـــة، و التي تعتبر أساس خصوصية عقد العمل الرياضي[2].

ثانيا: موقف لوائح الاحتراف من هذا العقد

إن لوائح الاحتراف ذهبت الى اعتبار عقد الاحتراف الرياضي هو عقد عمل بشكل صريح أو ضمني، وهذا ما ذهب اليه الاتحاد الدولي لكرة القدم فيفا من خلال نص المادة 02 فقرة 02، و هذا ما اقره كذلك ميثاق احتراف كرة القدم المحترفة في المادة 50 على ان العقد الذي يبرمه اللاعب مع ناديه هو عقد عمل، وهذا ما ذكرته صراحة الاتفاقية الجماعية للرياضة (CCNS) في المادة 12 فقرة 03 على ان العقد الذي يبرمه الرياضي المحترف مع ناديه هو عقد عمل، و أن نظام بطولة كرة القدم الجزائرية يعتبر عقد احتراف اللاعب المحترف هو عقد عمل و لكن بصفة ضمنية[3].

[1]-قانون 11/90 ، مرجع سابق، ص 03.

[2]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 131.

[3]. زياد علاء الدين ، المرجع نفسه، ص 140.

المطلب الثاني: إبرام عقد العمل الرياضي

قبل تشكل العقد من خلال تطابق ارادتي الأطراف و النادي المستخدم واتفاقهما على العناصر الأساسية لعقد العمل، وبالتالي سنتناول مرحلة المفاوضات و ما قبل التعاقد في الفرع الأول و مرحلة تكوين العقد في الفرع الثاني.

الفرع الأول: المفاوضات و ما قبل التعاقد

حتى يتمكن النادي و الرياضي من الاتفاق بينهما على شروط عقد العمل فإنهما يلجآن الى التفاوض مسبقا على العناصر الأساسية للعقد المقترح و تعرف باسم المحادثات و تكون عن طريق وسطاء كالمحامون و أو الوكلاء الرياضيون من أجل حماية هذه المفاوضات.

أولا: المفاوضون في عقد العمل الرياضي(الوكيل الرياضي و/أو المحامي)

نتناول في هذا الصدد الوساطة النظامية و كذا طريقة دفع أجر الوكيل، فائدة الوكلاء الرياضيين، المزايا النسبية في إطار المفاوضات بالاضافة الى العروض الاضافية للوكيل الرياضي.

1.الوساطة النظامية

هي نشـاط يتمثل فـي وضع الرياضي ضمن نادي مستخدم ، و تعتبر نظامية اذا تم السماح للوكلاء الرياضيين بممارستها، و الوكيل الرياضي هو شخص طبيعي يكون مسجلا و مرخصا له من قبل الاتحاد الوطني أو الاتحاد الدولي للعمل بصفة وكيل اللاعبين[1]، ومع مراعاة أحكام التنظيم الرياضي الدولي، يجب على وكلاء اللاعبين من اجل ممارسة نشاطهم ان يكونوا متحصلين على إجازة تسلمها لهم الاتحادية الرياضية الوطنية المعينة بعد اشعار الوزير المكلف بالرياضة، و التفاوض الدقيق في عقد العمل يستبعـد كل نشاط وساطة غيـر نظامية، لكن الرياضيـين لهم الحرية في اللجوء الى

[1]. المادة 01 فقرة 14 من لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين وانتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434 هـ الموافق لـ 2013 م، ص 02.

أي شخص يختارونه لتمثيلهم و مساعدتهم، و بالتالي فإن مهمة التفاوض هذه ليست نظامية و لكنها أيضا ليست محصورة على الوكلاء الرياضيين[1].

2.طريقة دفع أجر الوكيل

إن أجر الوكيل مقابل نشاطه كوكيل هو محدد بـ 10% من مبلغ العقد المبرم بين الأطراف، و يحظر عليه الحصول على أي أجر و بأي طريقة كانت من الرياضي القاصر، وبالرجوع الى قانون 05/13 السالف الذكر فنجده لم يحدد أجر و كيفية حصول الوكيل على أجره، أما القانون 10/04[2] الذي نص في مادته 37 فقرة 01 على أنه يتلقى أجرة مقابل خدماته على أن لا تتعدى خمس 5/1 مبلغ العقود المبرمة لفائدة الرياضيين.

3. فائدة الوكلاء الرياضيين

الوكـلاء الرياضـيون يلعبون دور جد مهم فضلا عن معرفتـهم بالمجال الرياضي و قيمة النوادي يتمثل في المساعدات القيمة التي يقدمونها للرياضيين من اجل ايجاد نواد تتناسب مع خصائصهم و مميزاتهم و مؤهلاتهم الرياضية والشخصية و بالتالي فان الوكلاء الرياضيين لهم اهمية كبيرة و دور مهم و مفيد يسمح بتقسيط و تسهيل المعاملات في سوق العمل الرياضي.

4. المزايا النسبية للمحامي في اطار المفاوضات في عقد العمل الرياضي

الرياضي العالمي لديه مصلحة في توكيل محامي ليس بوكيل لأسباب عدة منها ان المحامـي متمكـن اكثر في الاعمال القانونية، وكذا خضوع المحـامي لقيود صـارمـة و التي منها ما يعرف بأخلاقيات المهنة، و كذا الاموال التي يحصل عليها توضع في حساب في صندوق مالي من أجل الرقابة عليهم[3] ... الخ.

---

[1]-زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 140.

[2]. قانون 10/04 المـؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 هـ الموافق لـ 14 أوت 2004 المتعلق بالتربيـة البدنيـة و الرياضية، ج. ر. ع 52، ص 20.

[3]-زياد علاء الدين ، المرجع نفسه، ص 145.

5. العروض الاضافية للوكيل الرياضي

للوكيل الرياضي اعملا اخرى تتمثل في مرافقة الرياضي يوميا، و يقدم خدمات الارشاد، ويقوم بتنظيم رحلات سفر الرياضي، ضبط المسائل المتعلقة بالجانب الشخصي للرياضي كالسكن و العلاقات مع الصحافة[1]... الخ.

ثانيا: حماية المفاوضات في عقود عمل الرياضيين

نتناول في هذا العنصر كل من المحادثات و الاتفاقيات، ما قبل التعاقد، ميثاق الأفضلية و الوعد بالتعاقد.

1. المحادثات واتفاقيات المبادئ

في قضايا و مسائل التفاوض تعتبر عقود عمل الرياضيين المحترفين في نظر الأندية عقود يمكن أن تمثل احيانا استثمارات مالية ضخمة، فرواتب الرياضيين و المدربين للحصول على أفضلهم من طرف الأندية من المحتمل أن تصل الى مبالغ تقدر بالملايين، و هذه المفاوضات تكون مؤطرة قانونا ولكن المبدأ هو ان كلا من الأطراف تبقى له الحرية في إبرام العقد المقترح و وضع حد للمحادثات، و من أجل تأطير الخطوات يمكن للأطراف اللجوء إلى اتفاقيات مبدئية التي تسمح بتفصيل التفاوض من خلال الاتفاق النهائي للأطراف على النقاط الأساسية و يتم تسجيل ذلك كتابة[2].

2. ما قبل التعاقد

تعتبر هذه التقنية التعاقدية الاكثر حماية و الاكثر توافقا بالنسبة للتفاوض على العقد نظرا لمخاطره الاقتصادية، و هي عقد حقيقي منفصل عن العقد النهائي، و تعتبر اتفاق ملزم عندما يتم ابرامه وفقا لقواعد القانون المدني ـ العقد شريعة المتعاقدين[3]ـ

3. ميثاق الأفضلية

إن ميثاق الأفضلية هو عبارة عن ما قبل التعاقد بين الأطراف يتم من خلاله الواعد بالالتزام الى الطرف المقابل له و المستفيد من العقد ابرام عقد نهائي مع الغير

---

[1]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 132.

[2]-زياد علاء الدين ، المرجع نفسه، ص 129.

[3]. المادة 106 من القانون المدني الجزائري.

بدون ان يرجع اليه مسبقا، وذلك بنفس الشروط، أي أن المستفيد من العقد يعتبر هو صاحب الحق في الأولوية في حال أن الواعد اختار إبرام العقد المتوقع من خلال ميثاق الأفضلية [1].

4. الوعد في التعاقد

حسب القانون المدني في مادته 71 فقرة 01 فإنها نصت أنه اتفاق يعد بموجبه كلا المتعاقدين أو أحدهما بإبرام عقد معين في المستقبل، فالوعد بالتعاقد عقد بمعني الكلمة يمهد لإبرام عقد آخر و هو العقد الموعود به، و هذا العقد قد يكون ملزما للجانبين، وقد يكون ملزم لجانب واحد، كما أعتبر الوعد بالعقد من العقود التمهيدية لأنها تصل الى عقد نهائي، و الوعد بالتعاقد يأخذ الاشكال التالية: الوعد في التعاقد من جهتين في عقود العمل الرياضية والذي هو بمثابة قطع لعقد العمل المدة، و كذلك الوعد المعلق على شرط، الوعد من جانب واحد في عقد العمل[2].

ثالثا: تكوين الرياضيين واللجوء الى تقنية الوعد

هذا التكوين يعتبر أساسي و أولي في نظر الأندية المكونة و التي تبحث في وقت مبكر على المواهب المستقبلية في مجال تخصصها الرياضي من أجل ضمهم ضمن مراكز التكوين الخاصة بها، سواء على المدى المتوسط أو على المدى الطويل.

1. اللجوء إلى تقنية الوعد

تحقيقا لهذه الغاية فان الهيئات الرياضية و/ أو كل الاطراف المعنية للتخصص الرياضي لجأت الى نظام تعاقدي مبتكر يرتكز أساسا على وجه قانوني يتمثل في الوعد بالتعيين، و القانون يمنع توظيف الاشخاص دون 16 سنة حسب المادة 15[3] من قانون 11/90المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر السالف الذكر، و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على وصية من وصيه الشرعي، أي لا بد أن يكون له ممثل قانوني حتى يكون عقده صحيحا.

---

[1]-زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 150.

[2] زياد علاء الدين ، المرجع نفسه، ص 153.

[3]. نص المادة "لا يمكن بأي حال من الاحوال أن يقل العمر الادنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به".

2. الوعد أو عقد العمل معلق على شرط واقف

الشرط الواقف هو الشرط الذي يتوقف نفاذ العقد على نحققه، و يقصد به أن العقد لا ينفذ بحق أحد الأطراف أو هو الشرط الذي يتحقق وجود الإلتزام على تحققه، و في المجال الرياضي يمكن وجود هذا الشرط، و عليه يشترط في الشرط الواقف أن يكون أمرا مستقبليا، وأن يكون الشرط غير محقق الوجود[1].

في حالة الإخلال بهذه الإتفاقيات ترتب جزاءات على من أخل بها سواء النـادي أو الرياضي.

3. اتفاقيات التكوين و عقود العمل

التكويـــن الريـــاضي نشاط مؤسساتي يهـــــدف الى اكتساب المعارف و العلـم و المهارات وأداء السلوك و كذا تطوير و تحسين القدرات البدنية و التقنية و النفسية والروح الرياضية و أخلاقياتها و التحضير لمهن الرياضة و كشف و ابراز المواهب الرياضية الشابة و تحضيرها للالتحاق برياضة المنافسة [2]، هذا التكوين يخضع الى إبرام اتفاقية بين الرياضي المستفيد من التكوين أو الولي بالنسبة للقاصر من جهة و المسؤول المسير الذي يتبعه مركز التكوين من جهة أخرى، حيث تحدد هذه الاتفاقية على الخصوص حقوق كل طرف وواجباته والتزاماته[3].

الفرع الثاني: تكوين عقد العمل الرياضي

بعد نهاية المفاوضات يتشكل عقد العمل من خلال توافق إرادتي الطرفين المستخدم و الأجير حول محتوى عقد العمل المقترح كالمدة و الأجر و تقديم العمل...الخ، و تعتبر هذه الطريقة هي الصريحة و العادية لتكوين عقد العمل.

---

[1]-زياد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 159.

[2]. المادة 118 من القانون 05/13، مرجع سابق، ص 18.

[3]. المادة 138 من القانون 05/13 ، المرجع نفسه، ص 20.

أولا: أطراف العقد

تتمثل أطراف العقد في طرفين الأجير و المستخدم:

1. الطرف الأجير

يعتبر عمالا أجراء حسب المادة 02 من قانون 11/90 السالف الذكر" كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم[1]" .

في المجال الرياضي يعتبر الأجير هو موقع العقد أي أن الرياضي و إن لم يكن قد بلغ السن القانونية أو كان غير حر فممثله القانوني، وبالرجوع الى قانون 10/04 نجده يعرف الرياضي على أنه كل ممارس معترف له طبيا للممارسة الرياضية و مجاز في القانون ضمن نادي رياضي[2].

يعد الرياضي الطرف الأساسي في عقد العمل الرياضي، بحيث ينصب هذا العقد بشكل رئيسي على نشاط هذا الرياضي و الذي يتمثل في ممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه، فالرياضي هو شخص طبيعي يتعهد بممارسة نشاط رياضي معين لحساب النادي و تحت اشرافه و ادارته[3].

2. الطرف المستخدم

يعتبر النادي الرياضي الطرف الثاني في عقد العمل الرياضي، فهو صاحب العمل بالنسبة للرياضي الأجير الذي يحترف نشاط رياضي معين ، والذي يكون غالبا من الاندية المحترفة و ذلك طبقا للقانون 05/13 المتعلق بالأنشطة الرياضية و البدنية السالف ذكره، وطبقا للمرسوم التنفيذي 06-264 [4] .

---

[1]- علاء زين بالدين، مرجع سابق، 163.

[2]. المادة 30 من قانون 10/04، مرجع سابق، ص 13.

[3]- بوهلة حفيظ، مرجع سابق ، ص 167.

[4]المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 اوت 2006، يضبط الاحكام المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الاساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية ج . ر . ع 50، 2006.

و أنه تعتبر شركات رياضية تجارية، و عليه تنشأ شركة رياضية إما مباشرة و إما تتمخض عن نادي رياضي هاوي ولكن بتوفر شروط معينة كما بينتها المادة 82[1] من قانون 05/13، و بالتالي فإن الرياضي الأجير باعتباره عاملا فإن عقد عمله الناشئ عن الاحتراف يكون مع الشركة التجارية الرياضية و التي قد تأخذ وفق المادة 78 من قانون 05/13 الأشكال التالية: المؤسسة ذات الشخص الوحيد الرياضية ذات المسؤولية المحدودة، الشركات الرياضية ذات المسؤولية المحدودة، و الشركات الرياضية ذات الأسهم[2].

ثانيا: تكوين العقد

لانعقاد عقد العمل الرياضي و يكون صحيحا يستلزم دائما وجود الأركان العامة للعقد و المتمثلة في التراضي، المحل، السبب و فضلا عن شرط الشكل المطلوب فيه، ولكي يكون صحيحا و منتجا لآثاره بصفة نهائية أن تتوفر شروط أخرى هي الأهلية و سلامة الارادة من العيوب و إلا كان العقد قابلا للإبطال.

1. التراضي

الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل و الأجر، وبالتالي يعتبر التراضي اهم شرط من شروط تكوين العقد، و أن يتم بين النادي و الرياضي و يتحقق قانونا بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن ارادتيهما المتطابقتين [3]، اي بمجرد أن يصدر ايجاب من أحد المتعاقدين و يقترن به قبول مطابق له ضمن التعاقد الآخر.

---

[1]. نص المادة"عندما يكون يشترك بصفة معتادة في تنظيم التظاهرات والاحداث الرياضية المدفوعة الاجر، والذي تتكون بإرادته، وكذا أجور المؤطرين والرياضيين الذين يشغلهم قد بلغت بعنوان السنة المنصرمة مبلغا يفوق سقفا معينا ".

[2]-نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 3، 2008، ص 98.

[3]. المادة 59 من القانون المدني الجزائري" يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفات التعبير عن ارادتهما المتطابقتين دون الاخلال بالنصوص القانونية".

و الأصل أن يتم التراضي بين الرياضي و النادي وفقا للقواعد العامة في العقود بتلاقي ارادتيهما دون الحاجة إلى مراعاة إجراءات أو أوضاع معينة[1].

2. الشكلية في عقد العمل الرياضي

- وفقا للقوانين العمالية : إن عقود عمل الرياضيين المحترفين هي عقود عمل محدد المدة، و عليه يجب احترام متطلبات الشكل المتعلقة بعقـود العمل المحدد المدة و المتمثلة في الكتابة و التسبيب وهذا ما نصت عليه المادة 11[2] من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، وعليه فإنه وفقا للقوانين العمالية فإن الكتابة تعتبر واجبة في عقود العمل المحددة المدة، بالإضافة الى التسبيـب و بعض الشروط الأخرى.
- وفقا للوائح الاحتراف: نصت لوائح الاحتراف صراحة على أن العقد الذي يكون بيـن الرياضي و النـادي يجب أن يكون مكتوبا بمعنى أن يتم تحريره في ورقـة و يوقع عليه الطرفان، فعلى سبيل المثال نصت المادة 2/2 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم على أنه:" يعتبر لاعبا محترفا كل لاعب لديه عقد مكتوب مع ناد"، وكذلك ما نصت عليه المادة 08 من نظام بطولة كرة القدم الجزائرية المحترفة "اللاعب المحترف يجب ان يكون له عقد مكتوب مع ناديه[3]...".

ثالثا: الأهلية في ابرام عقد العمل الرياضي

لا يعد عقد العمل الرياضي صحيحا [4] الا اذا كان كل من المتعاقدين أهلا للتعاقد وفقا للقانون للوائح الاحتراف وسنتعرض لأهلية النادي الرياضي و أهلية الرياضي الاجير.

---

[1]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 151.

[2]. نص المادة "يعتبر العقد المبرم لمدة غير محددة الا اذا نص على غير ذلك كتابة، و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض ان تكون علاقة العمل لمدة غير محددة".

[3]-بوهلة حفيظ، المرجع نفسه، ص 167.

[4]. زيان علاء الدين، مرجع سابق، ص 195.

1.أهلية النادي الرياضي المستخدم

يعد النادي الرياضي شخصا إعتباريا سواء كان شركة تجارية أو جمعية، فتثبت له أهلية الاداء أي أهلية التعاقد مع الغير في حدود الغرض الذي انشئ من أجله و ذلك تطبيقا للمادة 50 فقرة 04 من القانون المدني الجزائري، وعليه يكون النادي الرياضي أهلا لإبرام عقـود عمل مع الرياضيين ما لم تسلب أهليته أو يحـد منها بحكـم القانون أو بقرار من الاتحاد الرياضي المعني، و هو ما نصت عليه المادة 79[1] من قانون 03/15، بالإضافة الى الشروط العامة التي نص عليها القانون لكي يكون اهلا للتعاقد مع الغير، كما يجب توفر أهلية خاصة تتمثل في ترخيص من الهيئات المختصة الرياضية كالاتحاد الرياضي[2].

2. أهلية الرياضي الأجير

الرياضي المحترف كغيره من العمال يعد اهلا للتعاقد منى كان بالغا السن القانونية وفقا للقانون ولوائح الاحتراف، ويفقـــد الرياضي اهليته متى كان عدم التميـــيز لجنون أو عته، وبالتالي يكون الرياضي الاجير أهلا لإبرام عقد العمل الرياضي بنفسه عند بلوغه 16 سنة حسب المـــــادة 15 من القانون 1/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، بينما لوائح الاحتراف اشترطت اهلية خاصة للرياضي الاجير حسب المادة 21 من لائحة الاحتراف الجزائرية التي نصت على ان اللاعب الذي لم يبلغ 18 سنة لا يمكنه ابرام عقد احتراف، وهذا الشرط يعد شرطا شكليا لا علاقة له بالأهلية لأنه احيانا يكون الشخص بالغا سن الرشد ومع ذلك يتطلب القانون بلوغ الشخص سنا معينا او ازيد من سن الرشد[3].

---

[1]- نص المادة "يهدف النادي الرياضي المحترف، لاسيما الى تحسين مستواه التنافسي الاقتصادي و الرياضي، وكذا لرياضييه عبر مشاركته في المنافسات و التظاهرات الرياضية المدفوعة الاجر و توظيف مؤطرين رياضيين مقابل اجرة و كذا ممارسة كل الانشطة التجارية المرتبطة بهدفه"

[2]- بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 175.

[3]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 197.

المبحث الثاني : آثار عقد العمل الرياضي وانقضائه

إن عقد العمل الرياضي هو عقد كباقي العقود الأخرى من حيث الآثار المترتبة عليه و كذا من ناحية انقضائه و هذا ما سنتناوله بالتفصيل في هذا المبحث.

المطلب الاول: آثار عقد العمل الرياضي

إذا قام العقد صحيحا واستوفى جميع أركانه و شروطه، توفرت له قوته الملزمة فيصبح واجب التنفيذ و بحسن النية و هذا طبقا لنص المادة 107 من القانون المدني، وعلى هذا سنتطرق في هذا المبحث آثار عقد العمل الرياضي من خلال الالتزامات التي ينشؤها على عاتق طرفيه، و الجزاءات المترتبة على اخلال كل متعاقد بالتزاماته[1].

الفرع الاول: التزامات الرياضي الأجير

نقسم هذا الفرع الى قسمين القسم الاول نتطرق فيه الى التزامات الثاني، بينما القسم الثاني الى جزاءات الاخلال بهذا الالتزام.

أولا: التزامات الرياضي

هناك التزامات بدنية رياضية و هناك التزامات تتعلق بتمثيل النادي.

1. الالتزامات البدنية و الرياضية

فهناك التزامات رئيسية والتزامات ثانوية الرئيسية تتمثل في أداء العمل المتفق عليه، بحيث يقوم بالمشاركة في المباريات الرسمية او الودية، وان يشارك في التدريبات التي تجرى استعدادا للمباريات، وأن يؤدي عمله بحسن النية [2]، يلتزم كذلك بواجب السرية، المحافظة على ممتلكات النادي، الامتثال لكل تعليمات وأوامر النادي، وبالتالي فهو يتشابه مع الالتزام الرئيسي الذي يخضع له غيره من العمال،و أما فيما يخص التزاماته الثانوية فانه يلتزم باحترام نظام حياة صحي و سليم، يلتزم بضرورة إخطار النادي عن أي إصابة بمرض يمنعه من اللعب، يلتزم باتباع نظام غذائي معين، يلتزم بالمواعيد

[1]. بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 177.

[2]. المادة 07 من قانون 11/90، مرجع سابق، ص 3.

التي يحددها النادي للنوم و الراحة، يلتزم بالإقامة في المكان الذي يحدده له النادي، يلتزم بعدم الإدلاء باي بيانات أو أحاديث للصحافة أو أجهزة الإعلام إلا بإذن مسبق [1] من النادي، إلى غيرها من الالتزامات الأخرى[2].

2. الالتزامات المرتبطة بتمثيل النادي

يلتزم الرياضي باستعمال اللوازم الرياضية المقدمة من قبل النادي المستخدم، كذلك يلتزم بالمشاركة في التظاهرات التجارية التي ينظمها النادي، استغلال صورة الرياضي التي لها قيمة في حد ذاتها، فهي تعتبر وسيلة للإشهار و التي يمكن أن تكون في صالح النادي المستخدم أو رعاياه، وللرياضي الحرية في استغلال صورته، وأن يتضمن العلم المسبق من النادي، وبالتالي فإن هذه الحرية مرتبطة باحترام المصالح القانونية للنادي المستخدم[3].

3. احترام سلطة التوجيه للمستخدم

يحترم الرياضي سلطة التوجيه للمستخدم التي تعتبر أحد عناصر علاقة التبعية، حيث يقوم النادي بإعطاء الاوامر و يقوم الرياضي بتنفيذها بما في ذلك اتباع نظام غذائي معين، الاقامة في المكان الذي يحدده له النادي... الخ، وبالتالي يتعين على الرياضي الأجير أن يحقق الغاية المقصودة من الالتزام و إلا تعرض للجزاء[4].

ثانيا: جزاءات اخلال الرياضي بالتزامه

و تنقسم الجزاءات إلى:

1. العقوبات التأديبية

يتعرض الرياضي أو مجموعة من الرياضيين أو مستخدمو التأطير في حالة ارتكابهم أخطاء جسيمة أو عدم مراعاتهم القوانين و الأنظمة الرياضية إلى عقوبات

---

[1]. د عيسى الهادي، و آخر، مرجع سابق، ص 33.

[2]-د عيسى الهادي، و آخر، المرجع نفسه، ص 34.

[3]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 198.

[4]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 178.

تأديبية، تحدد حالات الخطأ الجسيم و طبيعة العقوبة، و كيفيات تطبيقها و كذا الطعن في القوانين الأساسية للهيئات الرياضية المعنية[1].

- **السلطة التأديبية للنادي الرياضي**

بموجب هذه السلطة يحق للنادي توقيع جزاءات تأديبية على الرياضي إذا ما أخل بالتزاماته، وذلك بما يتناسب و طبيعة المخالفة التي ارتكبها اللاعب حرصا على تحقيق الانضباط الأمثل و تتمثل هذه الجزاءات في الانذار الذي يعتبر أخف الجزاءات و هو عبارة عن تنبيـــه اللاعب الى المخالفـــة التي ارتكبـها و يكون في حال تأخره عن المواعيد، عدم متابعة العلاج، مخالفة التعليمات و هناك جزاء آخر و هو الخصم من الأجر و الذي هو عبارة عن غرامة مالية توقع عليه و تكون في حالة سفر الرياضي دون موافقة النادي، حصوله على بطاقة صفراء أو حمراء بسبب سلوكه، و الجزاء الثالث هو الوقف عن العمل ويكون بإيقاف اللاعب عن العمل لمدة معينة عند تماديه رغم ما وجه إليه من إنذارات، والجزاء الرابع هو الفصل عن الخدمة أي انهاء العقد خلال مدة سريانه و هو أشد الجزاءات و يكون في حالة افشاء أسرار النادي، أن يكون تحت تأثير مخدر يتعاطاه، تعديه على أحد مسؤولي النادي[2]... الخ.

- **السلطة التأديبية للاتحاد الرياضي**

على الرغم من أن الاتحاد الرياضي ليس طرفا في العقد إلا أنه يحق له توقيع جزاءات على الرياضي وذلك في حالات معينة و تتمثل هذه الجزاءات في البطاقة الصفراء وتكون عند ارتكابه مخالفات بسيطة، البطاقة الحمراء و هي طرد اللاعب من المباراة وحرمانه من اكمالها و تكون عند حصوله على بطاقة صفراء للمرة الثانية و هذا ما نصت عليه لائحة بطولة كرة القدم للمحترفين الجزائرية [3]، بالإضافة إلى عقوبـــة ثالثة و هي ايقاف اللاعب عن اللعب وذلك لمدة معينة مع الزامه بغرامة مالية أو أحد هذين الجزائين.

---

[1] المادة 215 من القانون 05/13، مرجع سابق، ص 35.

[2] -بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 180.

[3] المادة 104 من لائحة بطولة كرة القدم للمحترفين الجزائرية، مرجع سابق، ص 62.

2.العقوبات الرياضية الأخرى

قد يقع على اللاعب جراء مخالفته لالتزاماته عقوبات أخرى و التي تتمثل في التعليـــق الذي يصـدر عن السلطة الرياضية و بالتحـــديد عن اللجنة الفيدرالية القانونية أو اللجنة الفيدرالية للتأديب، ويكون التعليق من مقابلتين الى 09 مقابلات حسب خطورة الخطأ، وتسلط عند تناول المنشطات [1]، أما عقوبة الابعاد فيقع اقرارها من طرف المكتب الفيدرالي باقتراح من اللجنة الفيدرالية للتأديب وتسلط في حال ارتكاب الرياضي لخطأ جسيم و تعدى على الاشخاص الرسميين و رؤساء النوادي.

الفرع الثاني: التزامات النادي الرياضي

نقـوم في هذا الفرع بتقسيمه الى قسميـن القســم الاول التزامات النادي الرياضي و القسم الثاني نتطرق الى جزاءات اخلال النادي الرياضي بالتزاماته.

أولا: التزامات النادي الرياضي

هناك التزامات رئيسية والتزامات ثانوية

1. الالتزامات الرئيسية

تتمثل التزامات النادي الرئيسية في التزامه بتوفير العمل وذلك حسب المادة 06 من قانون 11/90 المعدل و المتمم، فإن المستخدم ملزم بتقديم العمل للمستخدم الأجير، و ذلك من خلال تمكين الرياضي من المشاركة في المنافسات التي تكون ضمن برنامج مستخدميهم، أما الالتزام الثاني فيتمثل في الالتزام بدفع الأجر للرياضي، بحيث يقوم اللاعب بعمله لقاء أجر يحصل عليه من النادي الرياضي [2]، و يجب على النادي الرياضي أن يحترم شروط المكافآت و الرواتب.

---

[1]. المادة 189 من القانون 05/13 ، مرجع سابق، ص 33.

[2]. المادة 25 من لائحة بطولة كرة القدم للمحترفين الجزائرية، مرجع سابق، ص 15.

2. الالتزامات الثانوية

فتتمثل في التزامات الوقاية الصحية و الامن في العمل [1]، يلتزم كذلك بتأمين صحي على الرياضي يشمل العلاج اللازم و الكشف الالزامي الطبي عليه، يلتـــزم كذلك بتقديم كل مساعـــدة ممكنـــة للرياضي لمتابعة تحصيله العلمي و رفع مستواه، كذلك يلتزم بالسماح للرياضي بالمشاركة في المنتخب الوطني لدولته[2].

ثانيا: جزاءات اخلال النادي المستخدم بالتزاماته التعاقدية

باعتبار النادي الرياضي طرفا في عقد العمل الرياضي، فهو الآخر ملزم بتنفيذ الالتزامات التي يفرضها العقد و إلا تعرض الى عقوبات تقضي بها القواعد العامة التي يخضع لها العقد، كما يتعرض لعقوبات يفرضها الاتحاد الرياضي لأنه المسؤول الأول عن أمور الرياضة.

1. الجزاءات التي تقضي بها القواعد العامة

إذا أخل النادي الرياضي بالتزاماته اتجاه اللاعب تعرض للجزاء المدني الذي تقضي به القواعد العامة، فوفقا لهذه القواعد يستطيع اللاعب أن يطلب من القضاء إجبار النادي على تنفيذ التزاماته تنفيذا عينيا متى كان ذلك ممكن، كما يتمسك اللاعب بالدفع بعدم تنفيذ التزاماته اتجاه النادي حتى يقوم هذا الأخير بتنفيذ ما عليه ، كذلك يستطيع أن يطالب بفسخ العقد لعدم قيام النادي بما يفرضه عليه مع مطالبة النادي بالتعويض عما لحقه من ضرر[3].

2. الجزاءات التي يقضي بها الاتحاد الرياضي

إن الاتحاد الرياضي يملك سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على النادي الذي يخل بالتزاماته اتجاه لاعبيه أو اتجاه الاتحاد نفسه، وبما ان الاتحاد الرياضي له سلطة تأديبية بصفته المسؤول عن الإدارة و التنظيم، فهذه السلطة تخوله توقيع جزاءات على الاندية أي

---

[1]. المواد من 03 الى 11 من قانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل، ص 2-3.

[2]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 185.

[3]-الاتحاد الجزائري لكرة القدم، مرجع سابق، ص 63.

أن للاتحاد الرياضي كل الحق في ممارسة السلطة التأديبية على الرابطات و النوادي الرياضية، وكذا على الهيئات التي تنشئها[1].

الفرع الثالث: حل المنازعات بين الرياضي و النادي الرياضي

لقد أوجبت لوائح الاحتراف الرياضي على النادي و الرياضي ضرورة عرض المنازعات الناشئة بينهما أولا أمام الجهات المختصة في الإتحاد الرياضي أو الرابطة لإيجاد حل مناسب لها و هذا لا يمنعهما من حقها في اللجوء الى القضاء إلا أن هناك بعض اللوائح التي تمنع من اللجوء إلى القضاء وهذا ما نصت عليه المادة 105 من نظام بطولة كرة القدم في الجزائر[2].

أولا: التسوية الودية في المنازعات الفردية

تنفرد منازعات العمل الفردية عن غيرها من القضايا الأخرى، لأنه يستوجب على المدعي قبل وصول الى المحكمة أن يثبت مروره على بعض الاجراءات لتسوية النزاع بصفة ودية.

1. التسوية الداخلية للنزاع

طبقا للمادة الثالثة من قانون تسوية النزاعات الفردية [3] التي تخول الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحية تحديد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية، أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة 04 من نفس القانون أنه يتعين على العامل تقديم أمر الى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 ايام من تاريخ الاخطار، و في حال فشل هذا الأسلوب تقديم النزاع أمام هيئة المصالحة.

2. نظام المصالحة

و هو إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات أطراف النزاع قصد الوصول الى تسوية ترضي الطرفين وذلك في مكتب المصالحة على مستوى

---

[1]. المادة 91 من القانون 05/13 ، مرجع سابق، ص 23.

[2]. نص المادة " كل لجوء إلى القضاء ضد الاتحاد أو الرابطة ممنوع، و يعرض صاحبه، و يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في المادة 100 من القانون التأديبي".

[3]. قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

مفتشية العمل، وبالنسبة للنشاط الرياضي فتتم المصالحة أمام الرابطة المعنية وهذا ما نصت عليه المادة 265 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية، وما يقابلها المادة 111[1] من نظام بطولة كرة القدم الجزائرية في اطار المنازعات المتعلقة بعقود الرياضين.

ثانيا: بالنسبة للتسوية القضائية في المنازعات الفردية

يتم اللجوء اليها بعد فشل محاولة التسوية الودية عن طريق المصالحة، بحيث تتم التسوية القضائية أمام محكمة العمل و التي تعتبر صاحبة الاختصاص، ولكن ينبغي الاشارة إلى أن المنازعات التي تنشأ في المجال الرياضي إما تكون منازعات وطنية تكون من اختصاص الاتحادات الوطنية، و إما تكون منازعات ذات طابع دولي تكون من اختصاص الاتحادات الدولية [2].

1. حل المنازعات عن طريق الاتحادات الوطنية

في حالة نشوء نزاع بين الرياضي و النادي المستخدم بمناسبة تنفيذ العقد المبرم بينهما فانه يتعين على كليهما أي الطرف المتضرر اللجوء إلى الهيئات المختصة التابعة للاتحاد بشأن، فإذا لم يتمكن الاتحاد أو الرابطة من تسوية النزاع بين الطرفين، يحق لأي منهما اللجوء إلى القضاء الاجتماعي و المتمثل في محكمة العمل[3].

2. حل النزاعات عن طريق الاتحادات الدولية

تختص الاتحادات الدولية في النظر في المنازعات ذات الطابع الدولي التي تنشأ بين النادي و الرياضي أو بين ناديين و ذلك بمناسبة إعارة رياضي أو انتقاله من ناد الى آخر، لكن قبل ذلك يجب اللجوء الى الاساليب الودية، وفي حال عدم وجود اي نتيجة يرفع الامر الى التحاد الدولي لضمان سرعة البث في المنازعة، و سهولة تنفيذ القرارات

---

[1]. نص المادة " كل المنازعات الناشئة عن تنفيذ او بمناسبة تنفيذ عقد اللاعب المحترف تخضع الى غرفة جل المنازعات(CRL) في الاتحاد بين الطرفين النادي و اللاعب".

[2]-بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 190.

[3]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 233.

التي يصدرها هذا الاتحاد، حيث ان الحكم الصادر من المحاكم الوطنية يصعب تنفيذه في دولة أخرى، و هو ما يعرف بإشكالات التنفيذ[1].

المطلب الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي

يقصد بانقضاء عقد العمل الرياضي زواله بعد ابرامه، فتنقطع به العلاقات التي انشأها بين الاطراف و تنقضي به الالتزامات التي رتبها، ويعتبر الانحلال أو الانقضاء مصيرا محتوما للعقد لأنه عقد محدد المدة، و من ثم فإنه ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها وفق القانون و لوائح الاحتراف، وقد ينتهي بالانقضاء المسبق و هذا ما سنتطرق عليه فيما يلي.

الفرع الأول: انقضاء عقد العمل الرياضي بحلول أجله

إن الأجل الضابط لانتهاء عقد العمل المحدد المدة في القواعد العامة قد يكون تاريخا معينا أو انتهاء فترة محددة، و إما بإنجاز العمل المتفق عليه.

أولا: انتهاء العقد لانتهاء مدته

عقد العمل الرياضي بصفته عقد عمل محدد المدة بطبيعة الحال كسائر عقود العمل المحددة المدة ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها وهذا ما نصت عليه المادة 66[2] فقرة 02 من قانون العمل 11/90، وبالتالي ينتهي عقد العمل الرياضي كغيره من العقود الزمنية لانتهاء مدته المحدودة فيه، أو بانتهاء الموسم الرياضي، وبالتالي فإن هذا العقد يتجدد بصورة تلقائية إذا انتهت المدة المتفق عليها دون أن يخطر أحد المتعاقدين الآخر برغبته في التفاوض أو عدم تجديد العقد، وعليه فان عقد العمل الرياضي يمتد بشروطه ذاتها و لمدة أخرى تعدل المدة السابقة[3].

---

[1]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 234.

[2]. نص المادة " تنقضي عقود العمل المحددة المدة بانتهاء مدتها"

[3]. لائحة احتراف لاعبي كرة القدم الجديدة السعودية، مرجع سابق، ص 18.

ثانيا: انتهاء عقد العمل الرياضي بإنجاز العمل المتفق عليه

إذا أبرم العقد للقيام بعمل معين فانه ينتهي بإنجاز هذا العمل، كما في عقد المقاولة اي العقد ينتهي بانتهاء البناء، لكن ليس ما يمنع أن يجدد الطرفان هذا العقد بعد انجاز العمل المطلوب للقيام بعمل آخر، وهذا التجديد قد يكون صريحا و قد يكون ضمنيا.

إذا كانت هذه الأعمال مؤقتة او موسمية فإنها تدخل جميعا في جنس عقد العمل المحدد المدة، و بالتالي ينتهي عقد العمل الرياضي وفقا لما سبق في ظل القواعد العامة.

الفرع الثاني : الانقضاء المسبق لعقد العمل الرياضي

قد ينقضي عقد العمل الرياضي قبل حلول أجل تنفيذه و قبل المدة المتفق عليه وذلك إما لأسباب طارئة واما ينقضي بالإرادة المنفردة سواء للنادي أو الاتحـاد الرياضي و إما بالإرادة المنفردة للاعب الرياضي.

أولا: الاسباب الطارئة للانقضاء المسبق

تعد القوة القاهرة و الخطأ الجسيم اهم الاسباب لانقضاء عقد العمل المحدد المدة وهذا ما نصت عليه المادة 127[1] من القانون المدني الجزائري، و من ثمة انتهاء عقد العمل الرياضي.

1. القوة القاهرة

تتعلق القوة القاهرة بالمؤسسة المستخدمة وليس بالعامل، أي أن العامل و صاحب العمل على السواء إما استحالة تنفيذ التزاماتهما بسبب حادث أو ظرف طارئ، وهذا ما نصت عليه لائحة بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية على أن:" حالات القوة القاهرة لا يمكن التنبؤ بها و لا تقـاوم مثل حادث تسبـب في أضـرار خطيـرة أو كوارث طبيعية أو سوءا كل هذه الحالات يجب أن تكون مبررة حسب الأصول أمام الهيئة القضائية

[1]- نص المادة "اذا اثبت الشخص ان الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ او قوة قاهرة او خطأ صدر من المضرور او خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص قانوني او اتفاق يخالف ذلك".

المعنية[1]"، و تنحصر حالات القوة القاهرة في الكوارث الطبيعية كـــالزلازل و الفيضانات و الحروب ، وقد تكون بسبب وفاة العامل، وكذا عجزه[2].

2. الخطأ الجسيم

الخطأ الجسيم هو عدم تنفيذ المدين لالتزامه الناشئ عن العقد، وقد تكفل المشرع الجزائري بتحديد صور الخطأ الجسيم و الاجراءات الواجب اتباعها قبل اللجوء إلى فصل العمال، ويتمثل الخطأ الجسيم في المجال الرياضي في سلوك اللاعب عند قيامه بأعمال عنف، تناول الكحول و المخدرات، مخالفة النظام الداخلي للنادي... الخ، ويتمثل كذلك في ضعف النتائج الرياضية لدى اللاعبين او المدربين تسمح للأندية المستخدمة بتبرير الفسخ[3].

ثانيا: انقضاء عقد العمل الرياضي بالإرادة المنفردة

قد يجعل القانون لأحد المتعاقدين الحق في أن يستقل بإلغاء العقد، وقد نص القانون على ذلك في عقـود نذكر منها الوكـالة، الوديعة، المقاولـة، عقد التأمين، الهبة و الشركة، وبالتالي في المجال الرياضي فإن انتهاء عقد العمل الرياضي إما أن يكون بالإرادة المنفردة للنادي الرياضي أو الاتحاد الرياضي أو ان يكون بالإرادة المنفردة للاعب.

1. انتهاء العقد بالإرادة المنفردة للنادي أو الاتحاد الرياضي

يجوز للنادي أو الاتحاد الرياضي انهاء عقد العمل الرياضي للاعب الرياضي بإرادته المنفـردة في حال الحكـم عليه بعقـوبة ماسـة بالشـرف، أو أصيـب بعجـز دائم، و يستمد الاتحاد الرياضي هذا الحق من كونه هو المسؤول عن هذا العقد، وإن لم

[1]. المادة 134 من لائحة بطولة كرة القدم للمحترفين الجزائرية، مرجع سابق، ص 76.

[2]. بوهلة حفيظ، مرجع سابق، ص 198.

[3]-زياد علاء الدين، مرجع سابق، ص 264.

يكن طرفا في العقد عند ابرامه، وهذا ما نجده في المادة 15[1] من لائحة احتراف اللاعب الاجنبي في السعودية، اما المشرع الجزائري فقد ذهب الى اعطاء اطراف العلاقة التعاقدية كامل الحرية في انهاء العقد المبرم بينهما بناءا على اتفاق بينهما يقضي بذلك قبل انتهاء صلاحيته.

2. انتهاء عقد العمل الرياضي بالإرادة المنفردة للاعب

الأصل العام لا يمكن كسر العقد بين اللاعب و النادي الرياضي قبل انتهاء صلاحيته ما لم يتفق الأطراف على ذلك، كما أنه لا يمكن انهاء العقد من جانب واحد خلال الموسم، وعليه فاللاعب المحترف الذي شارك في اقل من 10% من المباريات الرسمية التي لعبها ناديه، يمكن ان يكسر عقده قبل الاوان قبل تحمل اي عقوبة رياضية ، بحيث يجوز له كذلك انهاء عقده بإرادته المنفردة، ودون صدور حكم قضائي وذلك في حالات ثلاث نصت عليها المادة 13 من لائحة الاحتراف الفرنسي وهي : عدم وفاء النادي الرياضي بالمستحقات المالية الواجبة عليه للاعب، هبوط النادي الرياضي لدرجة أدنى، و توقيع الاتحاد الرياضي لكرة القدم جزاءات على النادي الرياضي كإيقافه لمدة ستة اشهر[2].

[1]-نص المادة:" اذا ارتكب اللاعب غير السعودي أي مخالفـة لأحكام هذه اللائحة أو اظهـر سلوكا أو خالف انظمة و عادات المملكة، وقع الاتحاد العقوبة المناسبة التي تصل الى الغاء عقده و ترحيله من البلاد دون أي تعويض و ذلك بعد دراسة الموضوع من قبل لجنة الاحتراف و شؤون اللاعبين".

[2]-المادة 21 من لوائح كرة القدم الجزائرية، مرجع سابق، ص 11.

خلاصة الفصل الثاني

نجد أن عقد العمل الرياضي لتحديد أساسه القانوني يستند إلى عدة معايير ذات قيمة دستورية و كذا الاتفاقيات الدولية و معايير قانونية و تنظيمية و قضائية، إلى جانب الاتفاقيات الجماعية و التنظيمات الصادرة عن الاتحاديات الرياضية و أو الرابطات المحترفة، و يتميز عقد العمل الرياضي بخصوصية مميزة تجعله يختلف و يتميز عن عقد العمل التقليدي.

وباعتبـــار أن اللاعب أو الرياضي عاملا لدى النادي الرياضي، فانه يخضع لجميع الالتزامات التي يخضع لها غيره من العمال، و التي تتمثل أساسا في القيام بالعمل المتفق عليه، و المشاركة في البطولات و التدريبات والنشاطات التابعة لذلك، و نظرا لطبيعة النشاط الرياضي فقد فرضت على الرياضي التزامات أخرى خاصة، و في حالة اخلاله بها يحق للنادي توقيع جزاءات معينة لما له من سلطة تأديبية عليه باعتباره صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، اضافة الى ذلك يحق للاتحاد الرياضي توقيع جزاءات تأديبية بالرغم من أنه ليس طرفا في العقد، إلى جانـب التـزام النادي بجميـع واجبـاته الرئيسية و الثانوية باعتباره صاحب عمل و في حالة اخلاله يتعرض هو الآخر لجزاءات .

ينقضي عقد العمل الرياضي بحلول اجله من خلال إنجاز العمل الذي أبرم العقد من أجله، أو بانتهاء المدة المتفق عليها بين اطراف العقد، كما قد ينقضي مسبقا أي ينقضي بعدم حلول اجله من خلال أسباب طارئة و لأسباب معينة اثناء سريان العقد (القوة القاهرة، الخطأ الجسيم) ، و قد ينقضي بالارادة المنفردة لاحد الاطراف المكونة للعقد.

الخاتمة

وجب علينا القول أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل محدد المدة يلتزم فيه الرياضي بممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه بكل ما يستلزمه ذلك من واجبات خاصة مقابل حصوله على أجر من هذا النادي.

و بمـــا أنه عقد عمل فانه يخضع لأحكام قانون العمل لتوافره على عنصر العمل الذي يقوم به الرياضي لصالح النادي، وعنصر الأجر الذي يقدمه هذا الأخير نظير ممارسته لهذا النشاط، و كذا لتوافره على أهم عنصر ألا و هو عنصر التبعية و يتجسد ذلك من خلال سلطة الاشراف و التوجيه، و توقيع العقوبات من طرف النادي باعتباره هيئة مستخدمة.

وباعتـــــبار هـــذا العقـد عقـد عمل و خضوعه للقواعد المألوفة التي تنظم هذا المجال، إلا أنه يتميز بطابع خاص يتسم بالحركة و المرونة اللذان يتميزان بعدم الديمومة، مما يؤدي الى ابرام عقود عمل محددة المدة كاستثناء على القاعدة الأصل التي تفيد بأن عقود العمل تكون لمدة غير محددة، كل هذا أدى إلى أن عقد العمل الرياضي هو عقد محدد المدة.

إن طبيـــعة النشاط في المجال الرياضي توجب أحكام خاصة بهذا العقد ينفرد بها عن غيره من العقود، سواء من حيث ابرامه، أو خصوصية الالتزامات التي تقع على عاتق الطرفين، و الطريقة التي ينقضي بها.

عقـــد العمل الرياضي يخضع إلى القواعد العامة في قانون العمل باعتباره عقد عمل، و يخضع الى القواعد المنصوص عليها في القانون المدني التي تنظم العقود بصفة عامة، و كذلك خضوعه إلى قواعد الاحتراف الصادرة عن الاتحادات في المجال الرياضي شريطة عدم مخالفتها القوانين و التنظيمات التي تضعها السلطات العامة (البرلمان).

كمـــا يعتبر عقد العمل الرياضي من العقود الشكلية، بحيث لا يكف فيه توافق ارادتي الطرفين فقط، بل يجب أن يكون مكتوبا، و يتم التصديق عليه من طرف الهيئات المختصة (الاتحاد الرياضي المسؤول، الرابطة المفوض لها بذلك)، و أن يتم وفق نموذج معد خصيصا مـــن طـرف هذه الهيـئات يحتوي علـى جميع البيانات و التفاصـيل(المدة، الاجر، التوقيعات).

يعتـــبر الرياضي أجير و عامل لدى النادي الرياضي باعتبار هذا الأخير هيئة مستخدمة يخضع لجميع الالتزامات التي يخضع لها باقي العمال، و كذا يخضع لالتزامات أخرى تفرضها عليه الجهة الرياضية، فهو ملزم بأداء العمل الرياضي، كما يلتزم بالمحافظة على صحته و لياقته البدنية، و في حالة اخلاله بالتزاماته يرتب عليه النادي جزاءات تأديبية معينة، كما يحق للاتحاد المسؤول عن النشاط توقيع جزاءات تأديبية معينة كذلك، كما يلتزم النادي بالالتزامات التي تقع على عاتقه بصفتـــه هيئـــة مستخدمة و صاحب عمل.

فـــي حالـــــة وجـــود نزاع بين طرفي العقد سواء بمناسبة تنفيـــذه أو اثنـــاء تنفيذه، فيعرض النزاع أولا على الجهة المختصة على مستوى الهيئات (الاتحاد الرياضي، الرابطة) سواء على المستوى الدولي أو الوطني، و إذا لم يحل النزاع بالطرق الودية وجب على الأطراف اللجوء إلى القضاء لحل النزاع.

ينقـــضي عقد العمل الرياضي عند انتهاء المدة المحددة له، أو بإنجاز العمل المتفق عليه، أو بسبب ظروف طارئة معينة، أو بالإرادة المنفردة و ذلك عند اخلال أحد الأطراف بالتزاماته.

و في نهاية المطاف تم الخروج بمجموعة من النتائج و المتمثلة فيما يلي:

- عقد العمل الرياضي هو عقد يخضع لعدة قوانين اولها قانون العمل لتوافر عناصره فيه(العمل، الاجر، التبعية)، ثانيا خضوعه للقانون المدني من حيث اركانه وابرامه، ثالثا خضوعه لقواعد الاحتراف الصادرة عن الاتحادات في المجال الرياضي.

- عقد العمل الرياضي هو نقطة التقاء بين الرياضة و القانون.
- عقد العمل الرياضي هو عقد شكلي من نوع خاص.
- يخضع العامل في عقد العمل الرياضي لالتزامات لا يخضع لها غيره.
- أسباب انتهاء عقد العمل الرياضي و آثاره تخضع لخصوصية هذا النوع من العقود.

إلى جانب بعض الاقتراحات التي نرجو أن تأخذ بعين الاعتبار لجعل عقد العمل الرياضي أكثر وضوح و تبيان خصوصيته من أجل مواكبة التطورات الحديثة في المجال الرياضي و المتمثلة فيما يلي:

- إدراج مواد في قانون العمل تنظم الرياضة الاحترافية، و تنظم عقد العمل المحدد بدقة ووضوح.
- وضع قوانين و تنظيمات في المجال الرياضي لمواكبة التطورات الحديثة تشتمل على القواعد الأساسية التي تحكم علاقات العمل الرياضية في كافة النشاطات الرياضية.
- محاولة إنشاء قاضي رياضي يختص في النزاعات الناشئة عن تطبيق قواعد الاحتراف في الرياضة.
- تحديد طبيعة عقد الاحتراف الرياضي صراحة.

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع

ـ القرآن الكريم

أولا: الدساتير

- الدستور الجزائري 1996، الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002 و القانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008.

ثانيا: القوانين

1. قانون 10/04 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية.
2. قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 الموافق لـ 23 يوليو 2013 و المتعلق بتنظيم الانشطة البدنية و الرياضية و تطويرها ج ر ع 39.
3. قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، ط 2، متممة و معدلة، المعهد الوطني للعمل.
4. الاتحاد الجزائري لكرة القدم، قانون بطولة كرة القدم المحترفة.
5. قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 هـ الموافق لـ 23 يوليو 2013 السالف الذكر والمتعلق بتنظيم الانشطة البدنية و الرياضية و تطورها، ج. ر. ع 39.
6. قانون 10/04 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 هـ الموافق لـ 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، ج. ر. ع 52.
7. قانون 11/90المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
8. قانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.
9. قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

10. قانون رقم 10/04 الصادر في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية، الجريدة الرسمية عدد 52، 2004.
11. قانـــون رقم 05/13 ، المادة 252 منه، و المتعلق بتنظـيم الانشطة البدنيــة و الرياضية و تطورها، الجريدة الرسمية، عدد 39، 2013.
12. القانون المدني الجزائري

ثالثا: المراسيم

1. المرسوم الرئاسي رقم 438.96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.
2. المرسوم التنفيذي رقم 405.05 المؤرخ في 17 اكتوبر 2005 المحدد لكيفية تنظيم الاتحادات الرياضي ـة الوطنية و سيرها، و كذا شروط الاعت ـراف لها بالمنفـعة العامـة و الصالح العام.
3. المرسوم التنفيذي 264.06 المؤرخ في 08 اوت 2006، يضبك الاحكام الرياضية المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الاساسية النموذجية للشركات الرياضية ، ج ر ع 50.
4. المرسوم التنفيذي 06–297 المؤرخ في 09 شعبان عام 1427 الموافق لـ 02 سبتمبر 2006 المحدد للقانون الأساسي للمدربين ج ر ع 54.
5. المرسوم التنفيذي رقم 07–189 المؤرخ في 16 يوليو 2007 المحدد لقانون الاساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي ج ر ع 41.
6. المرسوم التنفيذي رقم 06ـ264 الصادر في 08 اوت 2006، يضبط الاحكام المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الاساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية ج . ر . ع 50، 2006.
7. المرسوم التنفيذي رقم 264.06 الصادر في 08 أوت 2006، يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الاساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية، جريدة رسمية عدد 50، 2006.

رابعا: الأوامر

- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المتمم و المعدل.

خامسا: الكتب

1. جلال الدين مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1975.
2. الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم ـمفهومه ـ طبيعته القانونية ــ نظامه القانوني ــ دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية ، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، ط 1، 2008.
3. عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني الجديد، مجلد 1، العقود الواردة على العمل، ط3 الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998.
4. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، 2003.
5. الدكتور عيسى الهادي، د كمال رعاش، الإحتراف الرياضي في كرة القدم دراسة مقارنة ـ مشروع الجزائر نموذجا ـ دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2012.
6. نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 3، 2008.
7. الدكتور نبيه العلقامي و أخرون، اقتصاديات الرياضة و قومية الدولة(التشريعات الدولية . التنظيمات الدولية . العولمة الرياضية . الجودة الرياضية . الاحتراف الرياضي)، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر،2012.

سادسا: الرسائل العلمية

1. بوهلة حفيظ، عقد عمل مدرب كرة القدم على ضوء الخصوصية الرياضية ، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر .3 ، المعهد الوطني للتربية البدنية و الرياضية، تخصص إدارة و تسيير الموارد البشرية و المنشآت الرياضية، 2019/2018 ، ص 121.

2. تومي صونيا مباركة، عقد احتراف لاعب كرة القدم " دراسة تحليلية نقدية تتمحور حول الإطار القانوني الذي يخضع له تكوين وانتهاء العقد في التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد التربية البدنية و الرياضية سيدي عبد الله، تخصص الإدارة و التسيير الرياضي، 2007/2006.
3. زياد علاء الدين، عقد العمل الرياضي ، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجيستير، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، مدرسة الدكتوراه ، تخصص القانون الرياضي، 2016/2015.
4. تورة سعداني، الاطار القانوني لعملية انتقال اللاعب المحترف لكرة القدم ، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بشار، الجزائر، 2006.
5. عدنان الخايلي، خصوصية عقد شغل الرياضي المحترف ، مذكرة ماستر، جامعة عبد المالك السعدي المملكة المغربية تطوان، شعبة القانون الخاص ، تخصص قانون الاعمال،2018/2017.
6. أوصيف نادية، غشام نجاة، عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري ، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017/2016.
7. قدور خليل، عبد الكريم واتزة، عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر، الجامعة الافريقية أحمد دراية بأدرار، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2018/2017.

سابعا: المقالات

1. الأستاذ بافضل محمد بلخير، التكييف القانوني لعقد لاعب كرة القدم دراسة نقدية للقرارين المدنيين للمحكمة العليا، المشروع الوطني للبحث، جامعة وهران القطب الجامعي بلقايد، مجلة رقم 04، 2013، تحت اشراف الاستاذة حمدان برصالي ليلى.

2. أ مزروع السعيد، "الرياضة بين الواقع و الاحتراف"، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم التربية البدنية، جوان2010.

ثامنا: اللوائح

- لائحة الإحتراف و أوضاع اللاعبين وانتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434 هـ الموافق لـ 2013 م.

الفهرس

الموضوع	الصفحة
مقدمة عامة	أ
الفصل الأول: الاحكام العامة لعقد العمل الرياضي	6
المبحث الأول: ماهية عقد العمل الرياضي	6
المطلب الأول: مفهوم عقد العمل الرياضي	6
الفرع الأول: تعريف عقد العمل	6
أولا: التعريفات الفقهية	7
ثانيا: التعريفات القانونية	8
الفرع الثاني: طبيعة عقد العمل الرياضي و خصائصه	9
أولا: طبيعة عقد العمل الرياضي	9
ثانيا: خصائص عقد العمل الرياضي	11
المطلب الثاني: التدليل على أن هذا العقد عقد عمل	14
الفرع الأول: صعوبات تكييف عقد العمل الرياضي	14
أولا: الصعوبات الاقتصادية	14
ثانيا: الصعوبات الاجتماعية	14
ثالثا: الصعوبات القانونية	15
الفرع الثاني: عناصر عقد العمل الرياضي	16
أولا: عنصر العمل	16
ثانيا: عنصر الأجر	17
ثالثا: عنصر التبعية	19
المبحث الثاني: عقد الاحتراف الرياضي كنموذج لعقد العمل الرياضي	20
المطلب الأول: مفهوم الاحتراف الرياضي	20
الفرع الأول: التطور التاريخي للاحتراف الرياضي	20
أولا: الاحتراف الرياضي في العصور القديمة	20
ثانيا: الاحتراف الرياضي في العصور الوسطى	21

ثالثا: الاحتراف الرياضي في العصور الحديثة	22
الفرع الثاني: تعريف عقد الاحتراف الرياضي	23
أولا: تعريف الاحتراف الرياضي	23
ثانيا: تعريف عقد الاحتراف الرياضي	24
المطلب الثاني: الاحتراف الرياضي في الجزائر	25
الفرع الأول: المحاولات القانونية للاحتراف الرياضي في الجزائر	25
الفرع الثاني: المحاولات التنظيمية للاحتراف الرياضي في الجزائر	26
خلاصة الفصل الأول	28
الفصل الثاني: الاطار القانوني لعقد العمل الرياضي	30
المبحث الأول: التكييف القانوني لعقد العمل الرياضي وابرامه	30
المطلب الأول: الاساس القانوني لعقد العمل الرياضي و خصوصيته	30
الفرع الأول: الاساس القانوني لعقد العمل الرياضي	30
أولا: المعايير التي تحدد الحقوق و الحريات الاساسية	30
ثانيا: المعايير القانونية و التنظيمية و القضائية	31
ثالثا: الاتفاقيات الجماعية في المجال الرياضي	32
رابعا: التنظيمات الصادرة عن الاتحادات الرياضية و/او الرابطات المحترفة	33
الفرع الثاني: خصوصية عقد العمل الرياضي	33
أولا: خصوصية عقد العمل الرياضي	33
ثانيا: موقف لوائح الاحتراف من هذا العقد	34
المطلب الثاني: ابرام عقد العمل الرياضي	35
الفرع الأول: المفاوضات و ما قبل التعاقد	35
أولا: المفاوضون في عقد العمل الرياضي(الوكيل الرياضي و/أو المحامي)	35
ثانيا: حماية المفاوضات في عقود عمل الرياضيين	37
ثالثا: تكوين الرياضيين و اللجوء الى تقنية الوعد	38
الفرع الثاني: تكوين عقد العمل الرياضي	39

أولا: أطراف العقد	40
ثانيا: تكوين العقد	41
ثالثا: الأهلية في ابرام عقد العمل الرياضي	42
المبحث الثاني: آثار عقد العمل الرياضي و خصائصه	44
المطلب الأول: آثار عقد العمل الرياضي	44
الفرع الأول: التزامات الرياضي الأجير	44
أولا: التزامات الرياضي الأجير	44
ثانيا: جزاءات اخلال الرياضي بالتزامه	45
الفرع الثاني: التزامات النادي الرياضي	47
أولا: التزامات النادي الرياضي	47
ثانيا: جزاءات اخلال النادي الرياضي بالتزاماته التعاقدية	48
الفرع الثالث: حل المنازعات بين الرياضي و النادي الرياضي	49
أولا: التسوية الودية في المنازعات الفردية	49
ثانيا: بالنسبة للتسوية القضائية في المنازعات الفردية	50
المطلب الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي	51
الفرع الأول: انقضاء عقد العمل الرياضي بحلول أجله	51
أولا: انتهاء العقد بانتهاء مدته	51
ثانيا: انتهاء عقد العمل الرياضي بانجاز العمل المتفق عليه	52
الفرع الثاني: الانقضاء المسبق لعقد العمل الرياضي	52
أولا: الاسباب الطارئة للانقضاء المسبق	52
ثانيا: انقضاء العمل الرياضي بالإرادة المنفردة	53
خلاصة الفصل الثاني	55
خاتمة	56
قائمة المصادر و المراجع	60
الفهرس	66

الملخص

عقد العمل الرياضي هو عقد عمل شكلي محدد المدة و ملزم للجانبين (الرياضي، الأجير)، و هو عقد عمل يتسم بالحركة و المرونة أي عدم الديمومة، كما يتميز بخصوصية و ذلك لخضوعه إلى قانون العمل(العمل، الأجر، التبعية)، و كذا للقانون المدني كونه عقد عمل، و إلى قواعد الاحتراف الصادرة عن الاتحادات في المجال الرياضي، في حالة وجود نزاع بين طرفي العقد يحل أولا بالطرقة الودية على مستوى الهيئات(الاتحاد الرياضي، الرابطة) سواء على الصعيد الدولي أو الوطني، واذا لم يحل النزاع يعرض على القضاء، و ينقضي عقد العمل الرياضي بانتهاء أجله، بانجاز العمل المتفق عليه، عند وجود أسباب طارئة، أو بالارادة المنفردة عند اخلال أحد الأطراف بالتزاماته.

الكلمات المفتاحية : عقد العمل، عقد العمل الرياضي، الرياضي، الأجير، قواعد الاحتراف.

Abstract:

The athletic work contract is a formal contract, with limited duration, and binding to both parties (Athlete, Employee). It is a dynamic and flexible work contract, meaning it is non-permenance. It's distinguished by its relation to the labor law(work, compensation, dependency), and the civil law as a work contract, and to the professionalism rules issued by the federations in the athletic domain. In case of a conflict between the two contracted parties, the conflict will be first resolved amicably at the level of organizations (Athletic Federation, The League) whether at the international or national level, if the conflict is not resolved, it will be brought to justice. The athletic work contract will expire upon its expiry date, upon the completion of the work agreed on, in case of unforeseen circumstances, or by individual willingness when either party breaches its obligations.

Key words : work contract , athletic work contract, Athlete, Employee , the professionalism rules issued .