

–الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة جيلالي اليابس –سيدي بلعباس



كلية الحقوق والعلوم السياسية

عقد العمل الرياضي

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه

تخصص: القانون الرياضي

إشراف الدكتور:

أ.د. مكلكل بوزيان

إعداد الطالب:

زياد علاء الدين

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة المنتمي إليها	الصفة
السيد: كراجي مصطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس	رئيسا
السيد: مكلكل بوزيان	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس	مشرفا ومقررا
السيدة: شايب صورية	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة سيدي بلعباس	عضوا

السنة الجامعية: 2015–2016م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ

وَأِلَيْهِ أُنِيبُ"

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك

ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.

أول الشكر وآخره لله العلي العظيم القدير على ما من علينا من الصحة والعزم بانجاز هذا

العمل وإتمامه والذي نتمنى أن يكون خالصا لوجهه الكريم.

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و إلى من نصح الأمة و كشف الغمة.

إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور المشرف "مكلكل بوزيان" الذي تفضل بالإشراف على

هذا العمل و انفق من وقته في سبيله

علينا

إهداء

نهدي هذا العمل بإذن الله تعالى

إلى اللذان أمرني ربي بالإحسان إليهما بعد عبادته مباشرة فقد قال جل

جلاله

"وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا..."

الآية 23-الإسراء .

واللذان بذلا الغالي والنفيس من أجل أن أرقى في سلم المعارف

أهدي سهر الليالي وتعب الأيام إلى أروع الناس و أحبهم إلى قلبي

والذي العزيزين

إلى شموع عائلتي ومن شاركوني حياتي إخوتي و أخواتي

إلى جميع من عرفتهم خلال المسار الدراسي

إلى أعز الأصدقاء

وشكر خاص إلى من ساعدني في إتمام هذه المذكرة.

المقدمة

المقدمة:

تعتبر الرياضة من أهم الأنشطة التي مارسها الإنسان على مر العصور، وذلك نظرا لما لها من فوائد بدنية ونفسية و تربوية هامة تساعد على تحمل متطلبات الحياة و مواجهة مصاعب الدهر، و قد مارس الإنسان الرياضة منذ زمن قديم، حيث مارس المصريون القدماء أنواعا معينة من الرياضة تركوا نقوشا لها على جدران معابدهم كما عرفت الحضارة الصينية القديمة وكذلك اهتمت الحضارة اليونانية بالرياضة اهتماما كبيرا وأقيمت لها مهرجانات احتفالية دورية كانت أشهرها مسابقة الألعاب الأولمبية المعروفة حتى الآن و التي كانت تجرى كل أربع سنوات في مدينة أولمبيا ثم جاء الإسلام فحث على ممارسة الرياضة و تعليمها لأنها تفيد في بناء الفرد المسلم و القوي الذي هو في اعتبار الإسلام أحب إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي هذا السياق يقول الله تعالى في قصة النبي موسى عليه السلام وابنتي شعيب عليه السلام: {قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ(26)}¹ ، وهنا يظهر تمجيد القرآن الكريم للشخصية الإنسانية التي تجمع بين القوة الجسدية والقيم الروحية والأخلاقية ويعين القرآن أيضا أن القدرة البدنية مع قوة العلم والقيم الأخلاقية والروحية هي مداميك بناء الملك حيث قال تعالى: { وَقَالَ 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 مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ }²، كما حثت سنة نبينا الكريم على ممارسة الرياضة و يظهر ذلك من خلال الأحاديث الكثيرة في هذا المجال، فقد جاء عن النبي عليه الصلاة و السلام أنه مر بنفر يرمون فقال: "رميا بني إسماعيل فإن أباكم كان راميا"، سنن ابن ماجة.

¹ سورة القصص، الآية 26.

² سورة البقرة، الآية 247.

كما ذكر الشيخ جلال الدين السيوطي في صحيحه الجامع أن النبي عليه الصلاة و السلام قال: "عليكم بالرمي فإنه خير لهُوكم" صححه الألباني.

كما جاء عن أبي رافع عن النبي صلى الله عليه و سلم: "حق الولد على والده أن يعلمه الكتابة والسباحة والرماية و ألا يرزقه إلا طيباً"، البيان و التعريف الجزء الأول¹.

و من خلال ذلك يظهر لنا أن التربية الإسلامية اهتمت بالرياضة حيث أنها تهدف إلى تحقيق النمو الشامل لكل مسلم وذلك بالاهتمام بشخصيته من الجوانب البدنية و النفسية و الاجتماعية و الخلقية و الروحية.

لقد تطور النشاط الرياضي تطوراً كبيراً بمرور الزمن فأتسع نطاقه و تعددت مجالاته حتى أصبح من أهم الظواهر الاجتماعية التي شهدتها العصر الحديث وهو ما دفع الدول إلى الاهتمام به و وضع القواعد القانونية المنظمة له، كما نشأت هيئات رياضية على المستوى المحلي و القاري و الدولي تسهر على تنظيم الأنشطة الرياضية المختلفة من الناحية الفنية و الإدارية.

و بالرغم من أن الرياضة تعد من أهم الظواهر الاجتماعية التي تهتم بها الدول إلا أنها كانت بعيدة كل البعد عن الدراسات القانونية المتعمقة، فالدراسات التي تناولت الرياضة كانت تنظر إليها على أنها مجرد تدريبات جسدية تهدف إلى التنمية البدنية و الجسمية و الروحية و النفسية فلم ينظر إليها على أنها وسيلة للكسب أو على أنها مهنة أو حرفة يمتتها الإنسان و تكون مصدراً لرزقه و يبدو ذلك

¹ الدكتور عبد العزيز بن سليمان الحوشان، الرياضة و الوقاية من الجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2011، ص16-17، 22.

واضحاً من التعريفات التي أوردها البعض لظاهرة الرياضة من ذلك التعريف الذي جاء في القاموس الفرنسي (la rousse) فقد جاء فيه أن الرياضة "مجموعة تدريبات جسدية تؤدي في شكل فردي أو جماعي تهدف إلى الترويح عن النفس أو مجرد اللعب أو المنافسة وتمارس من خلال قواعد معينة تعرف بقواعد اللعبة دون السعي لتحقيق غرض نفعي مباشر"¹، كما يعرف الأستاذ الدكتور السنهوري الرياضة بأنها مجموعة من الألعاب تقوم على المهارة في رياضة الجسم أو هي القيام بحركات خاصة تكسب البدن قوة و مرونة أو هي الألعاب التي يكون من شأنها تقوية الجسم و استكمال أسباب الصحة.

و الواقع أن هذا المفهوم التقليدي للرياضة، و إن كان يصدق على فئة معينة ممن يمارسون الرياضة وهم عامة الناس الذين يمارسون الرياضة للتسلية و ترويض الجسم و تمضية أوقات الفراغ، وكذلك الرياضيون من الهواة الذين لا يسعون إلى تحقيق عائد مالي من وراء ممارسة الرياضة إلا انه لا يصدق على فئة أخرى من الرياضيين وهم الرياضيون المحترفون الذين يحترفون نشاط رياضة معين و يتفرغون له و يتقنون فنونه وقواعده و يجيدون أداءه بالتدريب المنهجي المكثف و المستمر سعياً منهم للحصول على ثمن لعبهم وانتصاراتهم، بحيث يصبح هذا النشاط الرياضي مهنتهم التي يرتزقون منها وبالتالي فإن الرياضة لم تعد بالنسبة لهؤلاء المحترفين مجرد لعبة أو تسلية، وإنما أصبحت مهنة أو عمل يقوم به

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، ط1، 2008، ص05. كذلك الدكتور سليمان الأحمد، المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في إدارة المنافسات الرياضية دراسة تحليلية، تطبيقية، مقارنة في القانون المدني، دار وائل للنشر، ط1، 2002، ص26.

الرياضي المحترف لحساب النادي أو الجهة التي يلعب لحسابها في مقابل حصوله على أجر، و قد انتشرت ظاهرة الاحتراف الرياضية و سيطرت على معظم أنواع الرياضات حتى أصبح هذا الاحتراف السمة الغالبة التي تميز النشاط الرياضي في الحاضر.

و أمام هذا الواقع الذي لا يمكن تجاهله فقد اتجه الفقه الحديث إلى تعريف الرياضة بأنها ممارسة تمارين بدنية بإتباع قواعد محددة بهدف تنمية القدرات الجسمية و الذهنية للشخص، و هي تؤدي على سبيل التسلية أو على سبيل الاحتراف¹.

فهي نشاط ترويجي يهدف في الأساس إلى تقوية القدرات البدنية، و يعد في آن واحد لعبا وعملا، وهو يمارس طبقا للوائح و أنظمة خاصة و يمكن أن يتحول إلى نشاط حرفي، و من جانب آخر يمكن تعريف الرياضة بأنها مجموعة الألعاب التي تقوم على المهارة و اللياقة البدنية و تمارس بشكل فردي أو جماعي طبقا لقواعد خاصة وهي تؤدي إما على سبيل الهواية أو التسلية و إما على سبيل الاحتراف².

ظل النشاط الرياضي زمنا طويلا بعيدا عن كل تأثير قانوني فترسخ في الأذهان أنه مجال لا دخل للقانون فيه، وربما كان من أسباب ذلك أن الرياضة كانت مجرد نشاط فردي ترفيهي، كما أن قيام الرياضة الحديثة على مبدأ الهواية، كما أعلنها **بياردي لوبارتان** عند إحداث اللجنة الأولمبية (CIO) في القرن التاسع عشر ساعد بدوره في وجود هذا الاعتقاد غير أن إحداث محكمة رياضية من قبل اللجنة الأولمبية الرياضية سنة 1904 على يد **أنطونيو خوان سامارتش** رئيس اللجنة الدولية الأولمبية

¹ **Christian taursel**, le statut du sport professionnel, thèse Lille, 1965, P13.

² الدكتور **رجب كريم عبد اللاه**، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2008، ص03.

آنذاك و المحكم الدولي الشهير القاضي السنغالي كيبامباي وضع لبنة أولى على طريق إخراج الرياضة من عالم اللاقانون (Le non-droit) على حد تعبير جون كاربونييه في كتابه الشهير (Flexible droit) إلى عالم القانون، فالمحكمة عينة محايدة تفصل نزاعات بالاستناد إلى قواعد عامة سابقة الوضع ميزتها التجريد و العمومية¹.

حيث أنها بديهة من بديهيات القانون و أن القانون يستجيب لحاجات المجتمع فإن كانت هناك حاجة لما ينظم و من مصلحة المجتمع أن يوجد هذا التنظيم و من المفروض أن يستجيب لها القانون بإصدار قواعد مكتوبة أو بتكوين قواعد غير مكتوبة تسمى عرفا.

ومن الأمور التي لا بد أن تكون محل عناية القانون تنظيم المهن المختلفة لاسيما عندما تسبح هذه المهني ذات اتصال وثيق بالرياضة على اختلاف أنواعها حيث أصبحت في عصرنا مهنة و حرفة تمارس بهدف التحصيل المالي و الرزق كما أنها وسيلة من وسائل المنفعة الشخصية ولذا فإنها لا بد أن تكون محل عناية القانون وذلك بوضع القواعد و تنظيم اللوائح من أجل ضمان ممارسة هذه الظاهرة الاجتماعية على أسلم وجه يحقق مصلحة الفرد والجماعة معا².

¹ بافضل محمد بلخير، النظام القانوني لعقود الاحتراف الرياضي، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي (LABDROS)، القطب الجامعي بلقايد، وهران، ع3، ط2013، ص47.

² الدكتور حسن أحمد الشافعي، المنظور القانوني عامة و القانون المدني في الرياضة، التشريعات في التربية البدنية و الرياضية الاحتراف -العقد -التأمين، دار الوفاء لدنيا الطباعة، ط1، 2005، ص09.

اهتمت الجزائر بالرياضة و خصتها بأحكام قانونية و تنظيمية متنوعة منها ما يتعلق بالتربية البدنية¹، ومنها ما يتعلق بتنظيم الاتحادات الرياضية²، و منها ما يتعلق بالنادي الرياضي المحترف³، ومنها ما يتعلق بالقانون الأساسي للمدربين⁴. ومنها ما يتعلق بالقانون الأساسي برياضي النخبة و المستوى العالي⁵، و منها ما يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها⁶، و الذي يعتبر في نظر الأستاذ الفرنسي سيرج بوتو⁷ قوة دفع لحماية وتجميع وتوحيد الحركة الرياضية في الجزائر فهو حسب رأيه يهدف إلى تعزيز و تقوية طريقة تنظيم الرياضة في الجزائر بما يتوافق مع التغيرات المحيطة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي، فقد كان هذا القانون ضروريا لتحديث أو حداثة الإطار القانوني للرياضة في الجزائر خاصة بعد معاناة الجزائر في العشر إلى خمسة عشر سنة الأخيرة حيث أعطى هذا القانون طريقة تنمية الرياضة من خلال تحديد الأهداف والقواعد المنظمة و التي تحكم تطوير و تنمية الرياضة

¹ قانون 10/04 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية.

² المرسوم التنفيذي رقم 05-405 المؤرخ في 17 أكتوبر 2005 المحدد لكيفية تنظيم الاتحادات الرياضية الوطنية و سيرها وكذا شروط الاعتراف لها بالمنفعة العامة و الصالح العام.

³ المرسوم التنفيذي رقم 06-264 المؤرخ في 08 أوت 2006 يضبط الأحكام الرياضية المطبقة على النادي الرياضي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية ج. ر.ع 50.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المؤرخ في 09 شعبان عام 1427هـ الموافق ل 02 سبتمبر 2006 المحدد للقانون الأساسي للمدربين ج. ر.ع 54.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 07-189 المؤرخ في 16 يوليو 2007 المحدد للقانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي ج. ر.ع 41.

⁶ قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434هـ الموافق ل 23 يوليو 2013 و المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها، ج. ر.ع 39.

⁷ Maitre **SERDJ Poutot**, légisport, analyse du nouvelle loi de sport en Algérie. www.legisport.com le 10/05/2015.

وأساليب تقويتها بالإضافة إلى أن البحث و السعي وراء المنفعة العامة يشكل احد المواصفات الأساسية لهذا القانون و ذلك لتحقيق مهمة المفرق العام.

بالإضافة إلى أن الجزائر شهدت عدة محاولات لتطبيق الاحتراف و يظهر ذلك من خلال القوانين التي سنتها في سبيل ذلك لمواكبة التطور السائد، حيث انه و كما أشرنا أن الرياضة ليست نشاطا ترويجيا فقط يساعد الإنسان على الحفاظ على لياقته البدنية بل أصبح وسيلة للكسب قد يحترفها الإنسان ويجعلها مصدرا لرزقه.

فالرياضي المحترف يجري دائما وراء الحصول على مقابل الجهد الذي يقدمه، وبسبب انتشار ظاهرة الاحتراف في المجال الرياضي، ظهر ما يسمى بعقود الاحتراف و التي اختلف كل من الفقه و القضاء في تكييفها فقد ذهب البعض إلى اعتبارها عقود مقابولة بينما ذهب البعض الآخر إلى اعتبارها عقود عمل.

و من بين الحجج التي استند إليها مؤيدو الاتجاه الأول هو أن عقد الرياضي المحترف هو عقد مقابولة على أساس انتفاء علاقة التبعية بينه و بين النادي الرياضي، فلاعب كرة القادم مثلا لا يعد عاملا وإنما هو فنان يسعى من وراء ممارسة نشاطه الرياضي إلى إبراز مواهبه و قدراته الخاصة، و من ثم فهو يمارس حرفته بكل استقلال ولا يخضع لأي رقابة أو إشراف من جانب النادي، مما ينفي عنه عنصر التبعية الذي هو أهم عنصر و المميز لعقد العمل ونتيجة لذلك يحرم اللاعب المحترف من الاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي يتمتع بها العمال الأجراء على أساس أن العقد الذي يربطه بالنادي

المحترف لا يعد عقد عمل، إنما هو عقد مقاولة لكون الرياضي يمارس نشاطه الرياض المتمثل في اللعبة غالباً بكل استقلالية وحرية¹ وهو ما قضت به محكمة كان المدنية في فرنسا يوم 30 أبريل 1947.

تبت محكمة النقض الفرنسية هذا الاتجاه لآعب كرة القدم المحترف لا يعتبر تابعاً للنادي المتعاقد معه لانتهاء علاقة التبعية بينه و بين النادي و من ثم فإن هذا النادي لا يسأل مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه عن الأخطاء التي يرتكبها الرياضي المحترف أثناء القيام بنشاطه الرياضي.

استند هذا الاتجاه من الفقه في تكيفه لعقد الرياضي المحترف على أنه عقد مقاولة على ما يتمتع به هذا الرياضي من استقلالية وحرية أثناء ممارسته للعب، كما أنه لا يخضع لأي رقابة أو إشراف اتجاه النادي الذي ينتمي إليه و بالتالي فإن عنصر التبعية لا وجود له في هذا العقد و الذي يعتبر أهم عناصر هذا العمل و هذا كله وفق رأي الفقه المؤيد لهذا الاتجاه.

لقي هذا الاتجاه نقداً شديداً عندما اعتبر أن عقد الرياضي المحترف هو عقد مقاولة و ليس عقد عمل فالحرية و الاستقلالية التي يتمتع به الرياضي المحترف لا تعد معياراً في انتهاء علاقة التبعية القانونية فهذه الحرية و الاستقلالية يتمتع بها الكثير من العمال دون أن تنفي عنهم صفة العامل، كالطبيب والمهندس و الممثل، الصحفي و الوسيط التجاري حيث أن ذلك لا يعني أن الرياضي يكون له مطلق الحرية، بل إنه يخضع دائماً لإشراف و توجيه النادي فعليه أن يخضع لتعليمات النادي و التي من بينها تعليمات المدرب قبل المباراة و أن يتقيد بالخطة التي رسمها للفريق، بل وعليه الخضوع لتوجيهات كابتن

¹ الدكتور بن عزوز بن صابر، الطبيعة القانونية لعقد لاعب كرة القدم المحترف في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الجامعي بلقايد، مطبوعات دار الأديب، العدد 05، 2014، ص 60.

الفريق كما أن الرياضي تحدد له مواعيد المباريات و المنافسات و التدريبات و يلتزم بنظام غذائي معين و زي رياضي محدد، وما ينبغي عليه خلعه أو تركه سواء داخل النادي أو خارجه، و إن أخل بهذه الالتزامات تعرض لعقوبات تأديبية وهو ما يؤكد وجود علاقة التبعية بينه و بين النادي، أما المقاول فإنه يؤدي العمل الذي يتعهد به باستقلال تام.

عرفت محكمة النقض الفرنسية عقد المقاوله على أنه "عقد يتعهد بمقتضاه المقاول بتنفيذ عمل معين لصالح شخص آخر مقابل أجر بطريقة مستقلة تماما بحيث لا يخضع إلى أي رقابة أو توجيه من جانب صاحب العمل، فالمقاول هو الذي يحدد مواعيد العمل و طريقتها والوسائل المناسبة لإنجازه"، و إن كان الرياضي المحترف يتشابه مع المقاول في أن كلاهما يحصل على أجر عن العمل المؤدى إلا أن الأجر الذي يحصل عليه المقاول يتم تحديده جزافيا، دون أن يكون الزمن في تحديد مقداره¹.

كما ذهب رأي في الفقه الفرنسي² إلى أن علاقة التبعية القانونية بمفهومها التقليدي لا تتوفر في عقد الاحتراف الرياضي وقد استند بذلك إلى أن العلاقة التي تنشأ عن هذا العقد هي علاقة التبعية ثلاثية الأطراف، فهي لا تقوم بين الرياضي و ناديه فحسب، مثلا لاعب كرة القدم تقوم علاقة التبعية بينه و بين ناديه و الاتحاد الرياضي لكرة القدم، إذ أن كلا من الرياضي و النادي ينضمان إلى عضوية الاتحاد الرياضي و يخضعان لسلطاته، هذا الأخير يمارس عليهما معا رقابته و إشرافه ويوقع عليها جزاءات إذا ما أخلا بقواعده و من ثم فإن النادي لا يستقل وحده بالرقابة و الإشراف على الرياضي

¹الدكتور بن عزوز بن صابر، الطبيعة القانونية لعقد لاعب كرة القدم المحترف في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الجامعي بلفايد، مطبوعات دار الأديب، العدد 05، 2014، ص61.

² CAS 08 Avril 2004, Dalloz, P2601.

بل يشاركه في ذلك أيضا الاتحاد الرياضي، مما يعني وجود ازدواجية في علاقة التبعية التي يخضع لها الرياضي المحترف، ولما كان هذا الرياضي يتقاضى أجره من النادي فإنه بذلك يكون تابعا تبعية قانونية للنادي و الاتحاد الرياضي وتابعا اقتصاديا للنادي، و فضلا عن ذلك فإن الرياضي المحترف لا يسعى من وراء مشاركته في المباريات إلى تحقيق مصلحة ناديه فقط، بل إنه يتعاون مع النادي أيضا لتحقيق مصلحة مشتركة في النهاية هي مصلحة الاتحاد الرياضي نفسه، وهذا كله وفق الرأي القائل بأن عقد الاحتراف هو عقد مقابلة يتعارض مع القول بوجود علاقة تبعية قانونية حقيقية بين الرياضي وناديه كتلك التي تقوم بين العامل وصاحب العمل.

و الواقع أن هذا الرأي يستند إلى حجج واهية لا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تنال من الحقيقة التي أصبح مسلما بها من جمهور الفقهاء¹ خاصة في فرنسا، و هي أن علاقة التبعية واضحة و جلية بين الرياضي المحترف و ناديه، إذ أن ما يدعيه هذا الرأي من ازدواجية في علاقة التبعية التي يخضع لها الرياضي المحترف هو قول مصطنع يجانب الصواب، ذلك أن تبعية الرياضي المحترف أثناء تنفيذ العقد تكون لناديه فقط وهو ما أقرته محكمة النقض في أحد قراراتها² فالنادي هو الذي تكون له السلطة الفعلية مراقبة الرياضي و توجيهه و هو الذي يوقع الجزاءات عليه إذا ما خالف أحكا العقد المبرم

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, juris Edition 2012, P53.

² CE, 11 janvier 1985, IR, P487 –Trib. Admin de rennes, 10 mars 1982, et Trib admin de poities, 24 mars 1982, in : L'activité sportive dans les balances des justice, sous la direction de J.P Karaquillo, T, II, Dalloz 1991, P59.

أشار إليه الدكتورين صابر بن عزوز ، الطبيعة القانونية لعقد لاعب كرة القدم المحترف في التشريع الجزائري مرجع سبق ذكره، ص62.

بينهما، أما الاتحاد الرياضي فإنه يقوم بدور المنظم أو المنسق بين الأندية والرياضيين¹، وبصفته المسؤول الأول عن شؤون النشاط الرياضي الذي يختص به فهو يضع الأسس و المبادئ المنظمة للنشاط الرياضي المختص به وهو الذي يقوم بالإشراف على الأندية و رياضيينها للتأكد من التطبيق التام لها ومن حقه أيضا توقيع الجزاءات التي يراها مناسبة على الأندية و الرياضيين في حالة الإخلال بالسياسة العامة التي يرسمها في هذا الخصوص².

و عليه ذهب الغالبية العظمى من الفقهاء الفرنسيين³ إلى تأكيد وجود علاقة تبعية قانونية حقيقية بين الرياضي المحترف و النادي المتعاقد معه مما يجزم بأن هذا الرياضي هو عامل أجير لدى ناديه و أن العقد المبرم بينهما هو عقد عمل فقد ذهب كريستيان تورسال إلى أن الرياضي المحترف يرتبط مع ناديه بعلاقة تبعية قانونية و أن هذه التبعية واضحة لا لبس فيها، فالنادي يمارس على هذا الرياضي رقابة صارمة تقيد حريته و تنقص من استقلاله، بحيث يفرض عليه العديد من الالتزامات و يملي عليه الأوامر و التوجيهات و يوقع عليه جزاءات مشددة إذا ما أخل بالتزاماته و امتنع عن تنفيذ أوامره أو توجيهاته، كما أن هذا الرياضي يخضع لتوجيهات و تعليمات المدرب التي يوجهها إليه قبل المباريات والمنافسات، و عليه أن يتقيد بالخطة الفنية التي يرسمها مدرب الفريق و فضلا عن هذا فإن هذا

¹ المادة 91 من القانون رقم 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها السالف الذكر.

² المواد من 89-93 من القانون 05/13 السالف الذكر.

³ الدكتور بن صابر بن عزوز ، الطبيعة القانونية لعقد لاعب كرة القدم المحترف في التشريع الجزائري مرجع سبق ذكره، ص62-

الرياضي يلتزم باحترام النظام الداخلي للنادي، وكل ذلك يكشف بجلاء عن توافر علاقة التبعية بعقد الاحتراف الرياضي و أن هذا العقد لا يمكن إلا أن يكون عقد عمل.

كما يرى ميشال إزارد أنه إذا كان توافر علاقة التبعية في عقد الاحتراف متوافرة وخاص في رياضة جماعية مثل كرة القدم و بالتالي لا يمكن إنكار وجود علاقة تبعية بينه و بين النادي وأن العقد المبرم بينهما هو عقد عمل.

كما يرى جون كلود جيرمان أن الدلائل على تبعية الرياضي المحترف لناديه كثيرة أولها تبعية الرياضي من الناحية الفنية للمدرب، الذي يعهد عليه النادي بمهمة التدريب و الإشراف الفني على الرياضيين، حيث يجب على الرياضيين الإذعان و الامتثال لتوجيهات وتعليمات المدرب التي يلقيه إياها سواء أثناء التدريب أو قبل بدء المباراة و المنافسة و من ثم فإن الرياضي قلما يتصرف حسب هواه أثناء تأدية عمله الرياضي.

و بالتالي فإن عقود احتراف الرياضيين لم تعد تثير إشكال في الفقه و القضاء الفرنسيين فهي تدخل ضمن طائفة عقود العمل محددة المدة¹.

أما بالنسبة للقضاء الجزائري فقد اختلف قضاة المحكمة العليا في تحديد الطبيعة القانونية لعقد الاحتراف الرياضي و بالتحديد في عقد لاعب كرة القدم، حيث ذهبت الغرفة الاجتماعية على مستوى المحكمة العليا إلى اعتبار العقد الذي يربط اللاعب بالنادي عقد عمل، يرجع اختصاص

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P53.

للنظر في النزاع إلى القسم الاجتماعي¹، باعتباره هو المختص بالفصل في نزاع يتعلق بتنفيذ عقد عمل لاعب كرة القدم لتوفره على الخصوص على عنصري الأجر والتبعية.

بينما ذهبت الغرفة المدنية على مستوى المحكمة العليا إلى اعتبار عقد الاحتراف الرياضي عقد مقاوله يخضع لأحكام القانون المدني و بالتالي فإن المنازعات الناشئة عنه يرجع الاختصاص فيها للقاضي المدني²، على أساس أن الرياضي الذي هو في هذه القضية هو لاعب كرة القدم صاحب حرفة في اللعبة التي يتقنها، يقوم بعرض خدماته لمن يردّي التعاقد معه للاستفادة من مهاراته و حرفته و التي لا يخضع أثناء القيام بها لإدارة الشخص المتعاقد معه عند القيام بها.

غير أنه يعتبر العقد الذي يربط الرياضي المحترف بناديه هو عقد عمل و الذي يعرف على أنه العقد الذي يخضع فيه العامل لإدارة رب العمل وإشرافه، سواء يؤجر بمقياس كمية مقدار الوقت أو بمقياس كمية الإنتاج و لا يعمل مستقل من وراء رب العمل بل يتلقى تعليماته وعليه أن ينفذها في حدود العقد المبرم بينهما و من ثم يعتبر العامل تابعا لرب العمل بحيث يكون هذا الأخير مسؤولا عنه مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع³، وباستقراء التعريف السالف الذكر يتبين لنا أن جميع عناصر عقد العمل متوفرة في عقد الرياضي المحترف و التي تتمثل في عنصر العمل و عنصر الأجر و عنصر التبعية.

¹ ملف رقم 400078 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 2008/07/09 - مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2009.

² ملف رقم 666367 الصادر عن الغرفة المدنية بالمحكمة العليا بتاريخ 2011/09/22 - مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2012.

³ عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني الجديد، مجلد 1، العقود الواردة على العمل، ط3 الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998، ص12.

إن دراستنا هذه دراسة قانونية تعالج موضوع عقد العمل الرياضي وبالتالي يكون الأمر محسوما بالنسبة إلينا في اعتبار أن هذا العقد هو عقد عمل بحيث نكون مقيدين بالموضوع ولا مجال للغوص في أمر آخر.

حيث سنحاول القيام بدراسة هذا العقد من جميع جوانبه القانونية بدءا بماهية هذا العقد و ما تتضمنه من تعريفات لهذا العقد وذكر لعناصره وخصائصه إلى غاية إبرامه و تنفيذه وحتى انقضائه مسترشدين في ذلك بقواعد القانون المدني باعتباره يمثل القواعد العامة و بقواعد قانون العمل باعتبار أن هذا العقد هو عقد عمل وبقواعد القانون التجاري نظرا لأن أحد أطراف هذا العقد يعتبر شركة تجارية رياضية و التي تخضع للقانون التجاري و قانون 105/13¹، و كذلك نظرا لأن موضوعنا يتضمن الاحتراف الرياضي و الذي حاولنا التطرق إليه بالرجوع إلى الاحتراف التجاري، و كذلك الاسترشاد بالقوانين و التنظيمات الرياضية أي الصادرة في المجال الرياضي سواء ما تعلق منها بالقوانين والتنظيمات الصادرة عن الهيئات العامة للدولة كالبرلمان ومنها قانون 05/13 المتعلق بالأنشطة البدنية و الرياضية وتطويرها والقانون 10/04 المتعلق بالتربية البدنية بالإضافة إلى المراسيم و التنظيمات في هذا الإطار و كذلك القواعد و التنظيمات الصادرة عن الهيئات الخاصة كالاتحاديات والمتمثلة في اللوائح المنظمة للأنشطة الرياضية، وذلك نظرا لخصوصية النشاط الرياضي في وجه عام وخصوصية عقد العمل الرياضي بوجه خاص فهذا العقد بالإضافة إلى خضوعه إلى القوانين العامة و التي على رأسها قانون العمل فإنه يخضع أيضا للوائح والتنظيمات التي تسنها الهيئات الرياضية المختصة.

¹ المادة 78 من قانون 05/13 السالف الذكر.

إشكالية البحث

إن الإشكالية المطروحة من خلال هذا الموضوع تتمحور بالأساس في البحث عن ماهية هذا العقد وذلك من خلال محاولة إبراز وتحديد المقصود بعقد العمل الرياضي، وذلك من خلال محاولة تحديد تعريف له وتمييزه عن باقي عقود العمل الأخرى، مع محاولة أيضا تحديد طبيعة هذا العقد، وما هي المعايير التي يتم على أساسها ذلك؟، بالإضافة إلى محاولة تحديد خصائص هذا العقد.

غير أن هذه الخصائص والخصوصيات التي تميز عقد العمل الرياضي تقتضي منا التطرق إلى عنصر الاحتراف الرياضي، بحيث أنه لا يمكن استكمال ماهية هذا العقد إلا عن طريق التطرق إليه نظرا لعلاقة هذا النوع من العقود به.

كما أنه لا يمكن الإحاطة بماهية هذا العقد إلا عن طريق محاولة تقديم الدلائل التي يتم على أساسها اعتبار أن هذا العقد عقد عمل، وذلك من خلال محاولة التطرق إلى عناصره، وهل هي نفسها عناصر عقد العمل أو أن لها خصوصيتها التي تميزها في مثل هذا النوع من العقود؟

بالإضافة إلى محاولة التطرق إلى كيفية استنباطها، كما أن هذه الإشكالية تثير لنا الإطار القانوني لهذا العقد، والتي تقتضي منا هذه الدراسة الوقوف عليها.

كما ينبغي الإشارة أن الإشكالية المطروحة لا تتمحور بالأساس على ماهية العقد فقط، بل هي تتمحور بالأساس أيضا في البحث عن الأحكام القانونية التي تضبط وتؤطر العلاقات بين الرياضي المحترف كأجير والنادي صاحب الاستثمار كرب عمل ومستخدم، غير أن هذا لا يمكن محاولة مناقشته إلا عن طريق محاولة تحديد طريقة إبرام هذا العقد وهل يتم إبرامه وفق باقي العقود عامة أو

عقود العمل خاصة؟، وفي حالة إبرامه كيف يتم تنفيذه؟، وهل هناك خصوصية في التنفيذ أيضا؟ وهل يتطلب لانقضاء هذا العقد أشكال خاصة؟ وعلى هذا الأساس سنحاول التطرق إلى هاتين الإشكاليتين من خلال مناقشة التساؤلات التي تثيرهما.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية دراستنا أنه في الوقت الذي سترشد هذه الدراسة بنتائجها و أهدافها للمعنيين بالمجال الرياضي لتفهم طبيعة الموضوع، فإنها ستضيف للمعنيين في مجال القانون دراسات خصبة في مجال العلاقات الرياضية و ذلك من خلال معرفة هذه العلاقات الرياضية و متى تكون في إطار علاقات العمل و متى تكون خارجة عن هذا النطاق.

صعوبات الدراسة:

إن موضوع هذا الدراسة اعتمد بالدرجة الأساس على مراجع أجنبية عانينا بعض الشيء للحصول عليها، و إن كنا قد حصلنا على عدد لا بأس به منها وذلك بفضل الله الذي سخر لنا أساتذتنا وزملاءنا الذين لم ييخلوا علينا بما منّ الله عليهم من المراجع التي أعطت للدراسة طابعا تطبيقيا رحبا، ولكن على الرغم من ذلك لم تخل الكتابة في مثل هذا الموضوع من صعوبات يمكن حصرها فيما يلي:

تكمن الصعوبات الأولى في ترجمة المراجع الأجنبية، فمعظم المترجمين كانوا من غير المختصين بالقانون مما يؤدي بطبيعة الحال إلى عدم دقة بعض هذه الترجمة و بالتالي التحلي عنها.

قلة المراجع العربية المتخصصة في الموضوع، وفي ندرة القرارات القضائية و آراء الفقه العربي بشأن موضوع البحث.

الأمر الذي دفع بنا إلى اللجوء إلى القواعد العامة القانون المدني و قانون العمل على الخصوص والقياس على القوانين الأجنبية التي اهتمت بالموضوع و ذلك كله من أجل سد كل ثغرات النظام القانوني الذي يحكم علاقات العمل في المجال الرياضي أو بالأحرى في عقد العمل الرياضي.

المنهجية المتبعة:

حاولنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع اعتماد المناهج التالية:

المنهج التحليلي: يقوم بالأساس على محاولة تحليل الآراء الفقهية و مناقشتها و محاولة استخراج الأحكام المناسبة، و محاولة استخلاص أيضا النتائج العملية من أدلتها التفصيلية.

المنهج التطبيقي: يقوم بالأساس على محاولة تعزيز المواقف الفقهية و القانونية و اللائحية ببعض المواقف القضائية ذات الصلة بالموضوع.

المنهج المقارن: و إن كان غير متكامل وذلك لعدم احتمال كل القوانين في كل المجالات التي يتعلق بها البحث، فقد حاولنا إثارة القانون الجزائري و القانون الفرنسي في كل ما يتعلق بالقانونين المدني والعمل و بعض الأحيان القانون التجاري و كذلك قانون الرياضة بالإضافة إلى بعض الحالات التي تم فيها الإشارة إلى القانوني الدولي الخاص و ما إلى ذلك، كما حاولنا إثارة مقارنة بين لوائح الاحتراف في كل من الجزائر و المملكة العربية السعودية وفرنسا بالإضافة إلى أننا حاولنا عدم إهمال جانب الفقه

العربي بالإضافة إلى الفرنسي، وكذلك محاولة إثارة جانب القضاء في كل من قانوني الدولتين الجزائر وفرنسا بقدر ما توفر لدينا من مراجع.

الأسباب الموجبة لاختيار الموضوع:

تكمن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع فيما يلي:

1- الإفرازات العملية التي تنجم عن تطبيق قواعد القانون الرياضي الذي يحكم العلاقات الرياضية خاصة

علاقة العمل بين الهيئات الرياضية و الرياضيين. هذه القواعد لها خصوصية مهمة كما أنها تواجه مشاكل جمة أهمها:

- أنه غالبا ما تكون العلاقات القانونية في علاقات العمل الرياضية علاقة ثلاثية أي متعددة الأطراف

كما لو كان الدائن أكثر من طرف أو المدين كذلك مما يصعب تحديد الالتزامات من جهة ومدى المسؤولية الناجمة عنها من جهة أخرى و ذلك على فرض حصول ضرر أو نزاع بين الأطراف.

- و نظرا للخصوصية التي يتسم بها القانون الذي ينظم العلاقات القانونية في المجال الرياضي لاسيما فيما يتعلق بعقود العمل الرياضي.

2- انعدام الثقافة القانونية لدى الرياضيين، لاسيما في البلاد العربية، فالرياضي قد تهضم حقوقه دون

معرفة الجهة القضائية المختصة و التي يلجأ إليها، كما أنه لا يعلم طبيعة عقده و ما هي القواعد

القانونية التي يخضع لها في هذا العقد، كما أنه قد يصاب إصابة تعجزه عن أداء نشاطه الرياضي أو

تجعله أقل مهارة في أدائه، دون أن يطالب بأي تعويض عن هذا الضرر الذي أصابه، ليس هو

فحسب بل حتى الذي ينتمي إليه الرياضي الذي يعمل الأخير لحسابه.

3- ظهور عقود الاحتراف الرياضية و اختلاف كل من الفقه و القضاء في الدول العربية في تكييفها.

لأجل ما سبق ذكره تم اختيار هذا الموضوع.

تحديد نطاق الموضوع:

يدخل هذا الموضوع ضمن نطاق القانون الخاص و تحديدا في نطاق قانون العمل يعالج مسألة يهدف من خلالها إلى تحقيق غايات معينة منها إثبات أن عقود العمل الرياضية هي عقود عمل تخضع

للمبادئ العامة في قانون العمل مع بعض الخصوصية التي تتطلب قواعد خاصة من جهات معينة.

تحديد التزامات الأطراف في المجالات الرياضية و ذلك في إطار آثار علاقات العمل الرياضية بين النادي كمستخدم و بين الرياضي كعامل أو أجير.

وبالتالي فإن دراستنا لهذا الموضوع تستثني النشاط الرياضي الذي يمارس ضمن نظام الهواية (Sport Amateur) كون الرياضيين الهواة لا يستهدف نشاطهم الحصول على أجور¹.

كما أن هذه الدراسة لا تشمل رياضيي النخبة و المستوى العالي (Sport d'élite) لأن هذه الفئة لا تتمتع هي الأخرى بصفة الأجراء و هي تتمتع بنظام خاص منصوص عليه بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 07-189 المحدد للقانون الأساسي لرياضيي النخبة و المستوى العالي المعدل و المتمم².

¹ أنظر قانون بطولة الهواة، مطبوعات الاتحاد الجزائري لكرة القدم، 2011. أنظر كذلك نظام بطولة كرة القدم الجزائرية المحترفة، 2015.

² مرسوم تنفيذ رقم 07-189 المؤرخ في 16/06/2007 الخاص بالقانون الأساسي لرياضيي النخبة والمستوى العالي المعدل والمتمم، ج، ر: رقم 41.

إن موضوع عقد العمل الرياضي هو موضوع واسع يتضمن علاقات عمل كثيرة و متعددة وبالتالي سنحاول حصره في الرياضي كعامل و النادي المستخدم كأجير.

إن ما سبق ذكره آنفا بشأن الاختلاف في تكييف عقود الاحتراف و أنه يمكن تكييفها على أساس أنها عقود مقاوله كان بهدف تعزيز الموقف القائل بأن هذا العقد هو عقد عمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى لا يظن من يطلع على هذه الدراسة أننا أهملنا الخلاف أو لم نقم بالاطلاع عليه، وبالتالي فإن نطاق موضوعنا يتحدد ضمن نطاق قانون العمل.

و عليه فإنه كل ما يخرج عن ذلك فهو خارج نطاق البحث.

خطة البحث:

لقد حاولنا دراسة موضوع البحث من خلال إتباع الخطة التالية:

المقدمة.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل الرياضي.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل الرياضي.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الرياضي.

المطلب الثاني: طبيعة عقد العمل الرياضي و خصائصه

المبحث الثاني: التدليل على أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل.

المطلب الأول: صعوبات التكييف وعناصر عقد العمل.

المطلب الثاني: الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي وخصائصه.

الفصل الثاني: أحكام عقد العمل الرياضي.

المبحث الأول: إبرام عقد العمل الرياضي و تنفيذه.

المطلب الأول: إبرام عقد العمل الرياضي.

المطلب الثاني: آثار عقد العمل الرياضي.

المبحث الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي.

المطلب الأول: الانقضاء العادي لعقد العمل الرياضي وتجديده.

المطلب الثاني: تعليق عقد العمل الرياضي والأسباب الطارئة لانقضائه.

الخاتمة:

الفصل الأول
ماهية عقد العمل
الرياضي

الفصل الأول: ماهية عقد العمل الرياضي.

مقدمة الفصل:

إن الرواج للحدث الرياضي قاد الرياضيين إلى احتراف نشاطهم من أجل تحقيق أهدافهم مقابل أجر و هو ما عرف لدى بعض الفقه الفرنسي بمكافأة الانجاز الرياضي¹ (rémunération l'exploite sportive).

اليوم أصبحت المنافسات الرياضية حدث مهم جدا، لفت انتباه الكثيرين حيث أصبح الكثير من هؤلاء الهواة لمتابعة النشاط الرياضي مستعدون للدفع من اجل الحق في الحضور أو على الأقل المتابعة عبر وسائل الإعلام، و بالتالي فإن رواج هذا الحدث الرياضي أدى في المقابل و كنتيجة طبيعية إلى تأجير الرياضيين من طرف المنظمين و المتعهدين و الشركات الرياضية من أجل ممارسة النشاط الرياضي مقابل أجر، و عليه أصبح الرياضي محترف، حيث صار يستمد مداخيله الأساسية من ممارسة هذا النشاط الرياضي.

إن هذا النشاط الرياضي يمكن ممارسته:

- سواء في إطار علاقة العمل مثل ارتباط لاعب محترف بناد معين و هو موضوع دراستنا.

- سواء في خارج إطار علاقة العمل، وهذا يخرج عن نطاق دراستنا.

يستلزم القيام بعمل رياضي محترف أن يقوم الرياضي بالالتحاق بناد رياضي معين و ذلك لممارسة نشاطه الرياضي لصالح هذا النادي بين صفوف فريقه الرياضي و يتبع ذلك بالضرورة بإبرام عقد عمل

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P05.

بين هذا الرياضي أو حتى المدرب و بين هذا النادي الذي انضم إليه لتنظيم العلاقة فيما بينهما، يطلق على مثل هذه العقود في العادة عقود احتراف و التي تعتبر ضرورتها وفق غالبية الفقه¹ والقضاء² الفرنسيين عقود عمل.

و للوقوف على ماهية عقد العمل الرياضي، حاولنا التعرف على مفهوم عقد العمل الرياضي لكي يتجلى لنا معنى أن يكون الرياضي أجيرا، الأمر الذي أدى إلى تسمية عقده مع النادي الذي يمارس نشاطه معه من خلال اللعب لصالحه عقد العمل، و بعد ذلك ننتقل إلى مسألة هامة في هذا الخصوص و هي التدليل على أن هذا العقد هو عقد عمل و يخضع للقواعد المألوفة في قانون العمل مع بعض الخصوصية التي تتطلبها طبيعة هذا العقد و فيما يلي نعالج هاتين المسألتين على الوجه التالي:

المبحث الأول نتناول فيه مفهوم عقد العمل الرياضي.

المبحث الثاني نخصه للتدليل على أن هذا العقد هو عقد عمل.

¹ **J.R. Cognard**. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P05. et maître **Serdj Poutot**, le contrat de travail du sportif professionnel, bulletin d'information juridique sportive, P01-02. www.Légisport.com.

² Cour de cassation à chambre social, 05 novembre 2014 (n1223-135). www.bertrand-sport-avocat.com.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل الرياضي.

لتحديد مفهوم علاقة العمل في المجال الرياضي أو مفهوم عقد العمل الرياضي حاولنا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين متناولين في المطلب الأول تعريف عقد العمل الرياضي مستعينين بذلك بقواعد قانون العمل باعتبار أن هذا العقد هو عقد عمل وبقواعد القانون المدني باعتباره يمثل القواعد العامة و قواعد القانون التجاري باعتبار أن هذا العقد كأصل يكون في مجال الاحتراف، أما فيما يخص المطلب الثاني فتناولنا فيه طبيعة هذا العقد و خصائصه.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الرياضي.

للقوف على تعريف هذا العقد كان يجب علينا أولاً الرجوع إلى تعريف عقد العمل بوجه عام على أساس أن هذا العقد هو عقد عمل كما أنه لم يرد به تعريف خاص ثم التطرق إلى الاحتراف على أساس أن هذا العقد يكون دائماً في مجال الاحتراف الرياضي، و عليه نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف عقد العمل و في الفرع الثاني نتناول الاحتراف الرياضي.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

لقد اختلف كل من الفقه و القانون في تعريف عقد العمل وقد أفرزت المحاولات الفقهية والقانونية عدة محاولات يمكن انجازها فيما يلي:

البند الأول: المحاولات الفقهية.

هناك من عرف عقد العمل بأنه اتفاق يتعد بمقتضاه أحد الطرفين بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم، لصالح طرف آخر و تحت إشرافه مقابل عوض¹.

في حين يرى جانب من الفقه بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه.

كما يعرفه جانب آخر من الفقه على أنه العقد الذي يخضع فيه العامل لإدارة رب العمل وإشرافه، سواء يؤجر بمقياس كمية مقدار الوقت أو بمقياس كمية الإنتاج و لا يعمل مستقل من وراء رب العمل بل يتلقى تعليماته وعليه أن ينفذها في حدود العقد المبرم بينهما و من ثم يعتبر العامل تابعا لرب العمل بحيث يكون هذا الأخير مسؤولا عنه مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع².

أما التعريف الأكثر شمولية هو الذي يرى بأن عقد العمل هو مقابل أجر معين و هو محدد سلفا³.

البند الثاني: المحاولات القانونية.

إن القوانين الحديثة لا تعرف غالبا عقد العمل و تكتفي بوضع القواعد القانونية أو حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، و بالتالي فإن القانون الجزائري لم يعرف عقد العمل و اعتبره عقد غير

¹ جلال الدين مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج01، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1975، ص80.

² عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني الجديد، مجلد 1، العقود الواردة على العمل، ط3 الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998، ص12.

³ الدكتور أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج02، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص15.

شكلي لأنه لا يخضع لشكل معين¹، حيث ينص قانون علاقات العمل الجزائري في المادة 09 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 محددًا، وهذا التعريف يمكن استنباطه من خلال معرفة هذا العقد و عناصره الأساسية².

و بالرجوع إلى قواعد القانون المدني الجزائري³ وبالتحديد المادة 54 منه فإنه عرف العقد على أنه اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما.

أما بالنسبة لطرفي عقد العمل وفق القانون الجزائري هما رب العمل والذي يطلق عليه تسمية المستخدم و العامل الذي يطلق عليه اسم الأجير، هذا ما نصت عليه المادة 01 من قانون علاقات العمل⁴.

حيث يحكم هذا القانون علاقات العمل الفردية و الجماعية بين العمال الأجراء والمستخدمين، وكذلك تنص المادة 02 من نفس القانون على أنه "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا بدنيا أو فكريا مقابل مرتب في إطار منظم واحد لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم". فإن لم توجد في علاقة العمل صفة أجير وصفة مستخدم فلا يمكن أن يكون هناك عقد عمل وفق المادة 01 و 02⁵.

¹ الدكتور السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003، ص28.

² الدكتور راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص169.

³ الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

⁴ القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

⁵ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص270.

و بالرجوع إلى قواعد القانون المدني المصري نجد نص من خلال المادة 674 منه على أن "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر و تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الأخير".

يرى¹ بمقتضى هذه المادة أن يكون العامل تحت إدارة رب العامل و إشرافه و هذا الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود، و لفظ عامل يظم جميع من يستخدمهم رب العمل بصرف النظر عن مقدار الأجر و نوع العمل.

و بالتالي و من خلال هذه التعريفات لعقد العمل يمكن القول أن عقد العمل يتوافر على عنصرين يميزانه عن غيره من العقود و هما عنصر الأجر و عنصر التبعية.

بحيث أنه لا يمكن تصور وجود عقد عمل إذا كان العمل غير مأجور وإلا أصبح من عقود التبرع إذا انعدم الأجر و يفترض أيضا في عقد العمل وجود العامل في مركز التابع بالنسبة إلى صاحب العمل. وهذه العناصر جميعها يمكن رؤيتها بوضوح في مجال علاقات العمل الرياضية خاصة عندما يتعلق الأمر بالاحتراف الرياضي².

حيث استقر الفقه و القضاء الفرنسيين على أن عقود العمل الرياضية تكون كأصل³ في مجال الاحتراف الرياضي.

¹ الدكتور أنور العمروسي، العقود الواردة على العمل في القانون المدني، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003، ص175.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P05.

³ Soc, 30 mars1993, n°91-40898, et J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P46-47.

ولما كان ذلك ضروريا للوقوف على ماهية عقد العمل الرياضي و بالتحديد لاستكمال تعريف هذا العقد حاولنا التطرق إلى الاحتراف الرياضي، مفهومه، نشأته، وتطوره.

الفرع الثاني: الاحتراف الرياضي.

سنحاول من خلال هذا الفرع التطرق إلى المقصود بالاحتراف الرياضي وذلك بعد التطرق إلى نشأته و تطوره ثم المحاولات القانونية لتطبيقه في الجزائر، وذلك بتقسيم هذا الفرع إلى بندين.

البند الأول: نشأة الاحتراف الرياضي و تطوره.

لم يكن الاحتراف الرياضي مقتربا بظهور الرياضة، فالرياضة ظهرت منذ عصور موعلة في القدم يرجعها البعض إلى الألف الرابعة قبل الميلاد. و منهم من يرجعها إلى العصر البدائي (عصر ما قبل التاريخ)¹، وكان أول من مارس الرياضة على سبيل الهواية هم العراقيون القدامى و يرجع ذلك إلى الفترة ما بين 2900 ق.م، و 2355 ق.م، وكانت الرياضة آنذاك تمارس لأهداف عسكرية، إذ انه من خلالها يتم بناء جيش قادر على الدفاع عن الدولة و الذود عنها، كذلك كان الإنسان العراقي القديم يمارس الرياضة لكي يواجه ظروف الحياة الصعبة التي كان يعيشها آنذاك، فضلا عن أغراض أخرى كاختيار الكهنة بواسطة إجراء المصارعة بينهم، و لأغراض الترويح²، وبعد ذلك انتشرت الرياضة في أرجاء أخرى من العالم مثل الصين و الهند و بلاد فارس و مصر وبلاد الإغريق.

¹ الدكتور منذر هشام الخطيب، تاريخ التربية البدنية، مطبعة التعليم العالي، بغداد، ط2، 2000، ص17.

² الدكتور منذر هشام الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص 33 و ما بعدها.

ولم يشتغل الإنسان في الحضارات السابقة بالرياضة و لم يحترفها بل مارسها لأغراض أخرى¹، و ما لبث هذا الوضع أن تغير حيث أخذ الاحتراف الرياضي ينتشر.

و الحقيقة أن ظاهرة الاحتراف الرياضي أيضا ليست ظاهرة حديثة، بل هي ظاهرة قديمة تضرب بجذورها في العصور الغابرة فقد عرفت بلاد الإغريق القديمة الاحتراف الرياضي منذ عام 680 ق.م، أي القرن الرابع قبل الميلاد²، حيث كان يجري فيها سباق العربات (Course de chars)، في إطار المنافسات الأولمبية التي نشأت كما هو معروف في تلك البلاد وكان هذا السباق يجري بين عربات خشبية صغيرة ذات إطارين خشبيين تجرها الخيول، وكان سائقوا هذه العربات محترفين إذ كانوا يمارسون تلك الرياضة على أنها حرفة يكتسبون من ورائها.

كما عرفت روما القديمة فيما بعد سباقات الخيل و التي كانت تجرى على وجه الاحتراف وقد كان الرياضي المحترف في تلك العصور القديمة محل الاحترام و التقدير من جانب الناس حيث كانوا ينظرون إليه على أنه بطل بل كان الرياضي المحترف الذي يفوز في منافسة رياضية يتوج بإكليل الغار³.

و في العصور الوسطى ظهرت صور جديدة للاحتراف الرياضي، و هي احتراف رياضة المصارعة والملاكمة و الجمباز، و نظرا لعدم وجود أندية تنظم هذه الرياضات، كان الرياضيون المحترفون يتحولون

¹ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص23.

² Michel Izard, les relations de travail de sportives professionnelles, thèse Aix-Marseille, 1979, P08. t Christian Tournel, le statu du sportif professionnel, thèse Lille, 1965, P07.

كذلك الدكتور حسن أحمد الشافعي، الرياضة و القانون، منشأة المعارف، الإسكندرية، (بدون سنة الطبع)، ص70.

³ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص12.

من مدينة إلى مدينة و يقدمون عروضهم في الساحات العامة نظير حصولهم على بعض النقود من المتفرجين، مثل المهرجين والبهلوانيين¹.

وقد كان النبلاء الملوك و السلاطين يدعون هؤلاء الرياضيين المحترفين إلى قصورهم لتقديم عروضهم المسلية في الأعياد و المناسبات المختلفة، نظير منحهم مبلغ من المال.

لقد لاحظ بعض الفقهاء² أن مكانة الرياضي المحترف كانت محل الاحترام في السابق إلا أنها ما لبثت أن تضععت في العصور الوسطى، وأصبحت نظرة الأفراد إلى الرياضات المحترفة نظرة احتقار، و قد ظل هذا الوضع مستمرا وشجع على استقراره، ظهور مبدأ الهواية في القرن التاسع عشر في الألعاب الرياضية الإنجليزية، فقد جهدت الطبقات الاجتماعية العليا (الأريستقراطية) على إبعاد الطبقات الدنيا من ممارسة الألعاب الرياضية المنظمة.

و قد وفروا فرص منعهم من الاشتراك في نواديهم الرياضية من خلال وضع رسوم الاشتراك، و أسسوا مبدأ الهواية على فكرة رفض المكافأ النقدية³،

و تم اعتناق مبدأ الهواية في المجتمع الإنجليزي على أساس مذهبي ذي إيديولوجية محافظة⁴.

فقد حرص أبناء الطبقة الأريستقراطية آنذاك و رفضوا فكرة الحصول على مكافآت نقدية نظير أداءهم الرياضي وقد أقنعهم عن ذلك بالطبع ما كانوا يجوزونه من ثروات ضخمة.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص 09.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 17.

³ الدكتور حسن أحمد الشافعي، الرياضة و القانون، المرجع السابق، ص 392.

⁴ الدكتور حسن أحمد الشافعي، الرياضة و القانون، المرجع السابق، ص 70.

وقد انتشر مبدأ الهواية البريطاني الأصل و أخذت به المنظمات الدولية التي اختصت بشؤون الرياضة و الشباب، وعلى أثر ازدهاره تأسست اللجنة الأولمبية الدولية في مؤتمر باريس الذي عقد في 23 يوليو 1894 لتنظيم الدورات الأولمبية الحديثة، إذ عهد إليها بأمر الدورات الأولمبية الحديثة وتنظيمها، وهي هيئة تعمل بمقتضى أحكام القانون الدولي ولها صفة الاستمرار وقد اتخذت لها مقرا في سويسرا و ليس القصد من تكوينها تحقيق أي ربح، أي أنها أخذت مبدأ الهواية، فلم تسمح بالمشاركة في تلك الدورات إلا للاعبين الهواة.

و من أجل أن تحافظ اللجنة الأولمبية الدولية على مكانة الألعاب الأولمبية بوصفها أهم احتفالات رياضية، و من أجل أن تتيح للخطوات التي خطتها في هذا الاتجاه أن تسير قدما في تحقيق إنجازات أكبر و أسمى، فبالرغم من أن أغلب الإداريين في اللجنة و اغلب أعضائها قد أحسوا بأن مبدأ الهواية هو قيمة جديدة بالاحترام، فإنهم في الوقت نفسه أدركوا أن التمسك بالقوانين و المبادئ القديمة قد أصبح غير متوآكب مع مسيرة التقدم، ومع ظروف العصر سوف تكون عاملا معوقا للخطوات المتجهة نحو تحقيق إنجازات أسمى.

ولذلك فإن الإداريين في اللجنة و العاملين عليها و المنظمات قد قاموا و إن كان ذلك على مضمض بتوسيع نطاق القواعد و الأصول التي يقوم عليها نظام اللجنة بصفة تدريجية في أول أمر، أو بعد ذلك و خلال السبعينيات بقوة دافعة أقوى، ثم في عام 1971 استبعدت اللجنة الأولمبية كلية مبدأ الهواية من مجموعة القواعد المنظمة لها¹، و هو ما دفع العديد من اللاعبين الهواة إلى احتراف الرياضة

¹ الدكتور حسن أحمد الشافعي، الرياضة و القانون، المرجع السابق، ص365.

و جعلها مهنتهم الأساسية كمصدر للرزق وبالتالي أصبح بإمكان المحترفين المشاركة في الألعاب الأولمبية و كل ذلك على أثر زيادة نفوذ المنظمات التجارية المهتمة باحتراف الرياضة¹.

لقد أدت التغيرات التي أصابت السياسة المحافظة للمنظمات الرياضية الدولية إلى توسيع دائرة الاحتراف الرياضي، فقد استعانت أندية كثيرة بلاعبين محترفين في تنظيم و ممارسة الألعاب الرياضية بالرغم من أن تلك الأندية كانت تهتم برياضات الهواة، ومن الجدير بالذكر أن هذا الأمر قد ظهر في فرنسا قبل تخلي المنظمات الرياضية الدولية عن مبدأ الهواية، إذ أن أندية الهواة في فرنسا بدأت تستعين بلاعبين محترفين منذ عام 1932 في المباريات الرسمية و كانت تحدد لهم أجورا جزافية²، وبسبب اتساع نطاق الاستعانة باللعبين المحترفين قر الاتحاد الفرنسي لكرة القدم أحقية اللاعب المحترف في أن يستمر لاعبا محترفا في أندية الهواة و بعد ذلك أسند مهمة تنظيم و إدارة احتراف كرة القدم إلى جهة خاصة، أطلق عليها اسم (جماعة احتراف كرة القدم)، وذلك في سنة 1908 بناء على الاتفاق الذي أبرم بين الأندية الرياضية و الاتحاد الرياضي لكرة القدم و الذي عدل في تموز 1972³.

إن الاعتراف الرسمي و الفعلي لنظام الاحتراف الرياضي قد بلغ ذروته في مطلع التسعينيات و على الأخص دورة برشلونة للألعاب الأولمبية عام 1992، و من أهم القرائن الدالة على هذا الاعتراف، تنظيم الهيئات الرياضية للدول لقواعد الاحتراف الرياضي لمختلف الرياضات و على الأخص في لعبة

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص13.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص19.

³ الدكتور سليمان الأحمد، المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في إدارة المنافسات الرياضية دراسة تحليلية، تطبيقية، مقارنة في القانون المدني، المرجع السابق، ص26.

كرة القدم، ففي فرنسا مثلاً ظلت الدول تطالب الاتحاد الفرنسي لكرة القدم بضرورة وضع قوانين خاصة لتنظيم اشتراك اللاعبين المحترفين في المباريات الرسمية، وكذلك وضع لائحة خاصة بأجور هؤلاء اللاعبين، وبالفعل صدرت اللائحة الخاصة لاحتراف كرة القدم التي تسمى بميثاق احتراف كرة القدم في الموسم الرياضي عام 1993-1994، وبموجب هذا الميثاق أنشئت أندية واتحادات رياضية خاصة باللاعبين المحترفين، كما جاءت هذه اللائحة بنصوص صريحة تؤكد صفة اللاعب المحترف عاملاً، وذلك من خلال الحماية الاجتماعية التي قررتها للاعبين المحترفين¹.

إن الاعتراف بنظام الاحتراف الرياضي على المستوى الدولي جاء منسجماً مع الأمر الواقع في المجال الرياضي، وهذا ما تؤكد استعانة أندية الهواة بلاعبين محترفين.

كما عرف هؤلاء اللاعبين مهارتهم المتميزة في ممارسة الألعاب الرياضية و نحن بدورنا² نؤيد الأخذ بنظام الاحتراف الرياضي والاعتراف به رسمياً وتنظيمه قانونياً، ذلك بأنه نظام تتحقق به ثلاث قواعد أساسية وهي:

القاعدة الأولى: وهي خاصة باللاعب الرياضي، إذ أن اللاعب الهاوي الذي لا يعتمد على الرياضة مصدراً للرزق كان يقضي معظم وقته في عمله الرئيس الذي يكسب منه مورده المالي للعيش، فما كان يمارس الرياضة و يتدرب عليها إلا في وقت يكون كافياً لتحسين أداءه الرياضي، في حين أن اللاعب

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 40.

² الدكتور سليمان الأحمد، المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في إدارة المنافسات الرياضية دراسة تحليلية، تطبيقية، مقارنة في القانون المدني، المرجع السابق، ص 27.

المحترف للنشاط الرياضي أصبح متفرغا للتدريب وتحسين مستوى أداءه الرياضي فالرياضة التي يمارسها كفلت له رزقه.

القاعدة الثانية: و هي خاصة بالنادي الرياضي ، إذ أضحى من المعروف أن النوادي الرياضية باتت تهدف للحصول على اللاعبين الأكثر مهارة في أداء الألعاب الرياضية و هذا الأمر لن يتحقق دون توفير سبل الحياة المريحة لهؤلاء اللاعبين كي يكون أداؤهم للرياضة أفضل، كما أصبح من اللازم على النوادي لاسيما الأهلية أن تجد لها وسيلة لسد النفقات الباهظة التي تصرفها في تنظيم البطولات الرياضية و تقديم الجوائز للاعبين، مما حدا بها إلى إبرام الاتفاقات و العقود مع المنظمات المعنية بالدعاية التجارية، النشر والإعلان، بل أكثر من ذلك أخذت تقوم بنقل اللاعب التابع لها، وبعد موافقته، إلى أندية أخرى لقاء أموال طائلة تحصل عليها مقابل الانتقال.

القاعدة الثالثة: وهي عامة، تعود بالنفع للحركة الرياضية في النوادي التي اتسعت مواردها المالية، أصبح بإمكانها الاتفاق في تطوير مبانيها وملاعبها و تقديم المحفزات لمنتسبيها وخلق جميع الوسائل المؤدية إلى دفع الحرمة الرياضية نحو الأمام، وفي أخيرا يلاحظ أنه في الوقت الذي كانت فيه الرياضة ترهق المهتمين بها ماديا بأن كانت مصبا لنفقتهم المالية، أصبحت الآن فضلا عن ذلك، منبعاً لمواردهم المالية بصورة أساسية، مما أدى بالتالي إلى توسيع نطاق الاتفاق على الأنشطة الرياضية¹.

¹ الدكتور سليمان الأحمد، المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في إدارة المنافسات الرياضية دراسة تحليلية، تطبيقية، مقارنة في القانون المدني، المرجع السابق، ص28.

البند الثاني: المحاولات القانونية لتطبيق الاحتراف في الجزائر.

لقد شهدت الجزائر عدة محاولات لتطبيق قانون الاحتراف الرياضي بغرض مواكبة التطور السائد، وكان أولها سياسة الإصلاح الرياضي من خلال الأمر رقم 76-81 المؤرخ في 10 أكتوبر 1976، من خلاله تم فرض دعم المؤسسات العمومية الاقتصادية للأندية ودمجها في المجالس الشعبية و هذا لضمان التمويل المالي للأندية، وما يحسب لهذا المشروع في هذه المرحلة هو استيعابه للحالة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، مما أتاح لهذا القانون الارتقاء بالرياضة و أقل دليل النتائج التي تحققت في هذه الفترة¹، إلا أنه منذ قانون 09/89 تخلت الدولة عن دعم الرياضة، و كل هذا أثر سلبا على المردودية سواء على مستوى التكوين أو النتائج، فالجزائر و منذ سنة 2006، اعتمدت الاحتراف كنظام جديد لتسيير النوادي الرياضية و هذا يظهر حليا من خلال النصوص القانونية و التنظيمية التي ظهرت للوجود.

في البداية، صدر المرسوم التنفيذي رقم 06-264 المؤرخ في 08 أوت 2006، الخاص بالأحكام المطبقة على النوادي الرياضية المحترفة². ثم جاء القرار الوزاري الصادر في 01 جويلية 2010 عن وزير الشباب و الرياضة³، ليضع التزام على النوادي التي ترغب بالالتحاق بنظام الاحتراف بالتقيد باكتتاب دفتر الأعباء، و هذا تحت طائلة الحرمان من المشاركة في البطولات الاحترافية التي تنظمها الرابطة الوطنية المحترفة تحت إشراف الاتحادية الوطنية.

¹ الدكتور عيسى الهادي، الدكتور كمال رعاش، الاحتراف الرياضي في كرة القدم، دار الكتاب الحديث، 2012، ص 07.

² المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 أوت 2006، يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية ج. ر. ع 50، 2006.

³ القرار الوزاري الصادر في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء، ج. ر. ع 44، 2010.

و مما تجب الإشارة إليه هو أن كل هذه النصوص و التنظيمات جاءت تنفذا للقانون رقم 10/04 المؤرخ في 14 أوت 2004 و المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية¹. هذا القانون الذي أعطى للنوادي الرياضية التي كانت مؤسسة طبقا لقانون الجمعيات، الاختيار في اتخاذ أحد أشكال الشركات التجارية²، و الذي تم إلغاؤه بصدور قانون 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية وتطويرها باستثناء الجانب التنظيمي³.

لقد اعتبر بعض الفقه الفرنسي⁴، قانون 05/13 قوة دفع لحماية و تجميع و توحيد الحركة الرياضية في الجزائر فهو حسب رأيه يهدف إلى تعزيز و تقوية طريقة تنظيم الرياضة في الجزائر بما يتوافق مع التغيرات المحيطة بالجانب الاقتصادي و الاجتماعي، وبالتالي تعزيز الاحتراف في الجزائر من خلال تحديث الإطار القانوني للرياضة في الجزائر.

فرض نظام الاحتراف الرياضي في الجزائر على بعض الجمعيات و النوادي تغيير الطبيعة القانونية، فتحولت الجمعيات إلى شركات رياضية تجارية تنشط في شكل مؤسسة رياضية ذات الشخص الوحيد و ذات المسؤولية المحدودة و في شكل شركة رياضية ذات المسؤولية المحدودة و أخيرا في شكل شركة رياضية ذات أسهم وكلها من شركات الأموال التي تتطلب رؤوس أموال لتأسيسها⁵.

¹ قانون رقم 10/04 الصادر في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، ج. ر. ع 52، 2004.

² بافضل محمد بلخير، النظام القانوني لعقود الاحتراف الرياضي، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي (LABDROS)، المرجع السابق، ص 48.

³ قانون رقم 05/13 المادة 252 منه، و المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية و تطويرها، ج. ر. ع 39، 2013.

⁴ Maitre **SERDJ Poutot**, légisport, analyse du nouvelle loi de sport en Algérie.

www.legisport.com.12/05/2015

⁵ نادبة فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، 2008، ص 15.

النادي الرياضي في ظل نظام الاحتراف أصبح ملتزما بمجموعة من القيود و الضوابط ذات الطبيعة الاجتماعية ولاسيما العلاقات القانونية الناشئة بين النادي و المدربين أو بين النادي والرياضيين التابعين له¹.

البند الثالث: المقصود بالاحتراف الرياضي.

سنحاول الوقوف عليه من خلال تعريف الاحتراف بوجه عام ثم نتطرق إلى الاحتراف الرياضي بوجه خاص.

أولاً: الاحتراف بوجه عام.

يعرف الاحتراف بالاكْتِسَاب، يقال هو يحترف لعياله بمعنى يكتسب هاهنا و هاهنا²، أو هو اتخاذ المرء ما مهر به و عكف عليه حرفة للكسب³، والحرفة هي وسيلة للكسب من زراعة وصناعة وتجارة وغيرها و الحرفي هو الشخص الذي يكسب عيشه بالعمل في حرفة بصفة مستمرة ومنتظمة⁴، ويعرف الاحتراف أيضا في اللغة بأنه مباشرة شخص لنشاط معين يكون ماهرا فيه، وذلك بطريقة منتظمة ومعتادة، بقصد الارتزاق منه⁵.

¹ بافضل محمد بلخير، النظام القانوني لعقود الاحتراف الرياضي، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي (LABDROS)، المرجع السابق، ص48.

² ابن منظور، لسان العرب، جزء 09، ص41.

³ محمد رواس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، 1988، ص 45.

⁴ المعجم الوجيز الصادر عن مجمع اللغة العربية، مصر، 1994، ص146.

⁵ الدكتور رجب كريم عبد الاله، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص24.

ويذهب فقهاء القانون في تحديد الاحتراف بأنه توجيه النشاط بصفة معتادة للقيام بعمل معين يكون سببا للإرتزاق¹. كما يعرف العميد ريبير الحرفة بأنها ممارسة النشاطات المتواصلة المستمرة و بصورة أساسية و معتادة لتأدية هذا النشاط المتمثل في بعض المهام من أجل الحصول على الربح²، وعلى ذلك يكون تكرار العمل على نحو منتظم عنصر جوهري في الاحتراف و يتضح من خلال ذلك أن القيام بأعمال متفرقة بغير انتظام لا يحقق عنصر الاحتراف و يتعين كذلك أن يكون تكرار العمل على نحو منتظم بقصد الارتزاق منه أن يكون مصدرا للدخل يسمح للقائم به بالتعيش منه³. و بالتالي فإن فكرة الاحتراف ترتبط بلا شك بالنشاط المعتاد والرئيسي الذي يعتبر أهم مصدر لموارده⁴.

ويذهب بعض الشراح إلى اتخاذ حرفة معتادة للأعمال هو اتخاذها وسيلة للإرتزاق بصفة ثابتة أو مستمرة و منتظمة، وليست هناك قواعد قانونية يعرف بها حتى يقال بأن الشخص محترف لنشاط معين كالتجارة مثلا لأنها مسألة دافع يقدرها القاضي بحسب الأحوال⁵. يتضح مما سبق يقوم بتوافر عنصرين⁶ وهما الحرفة و الاعتياد.

¹ عبد الحليم كراجه، المحامي سالم القضاء، ياسر السكران، علي رابعة، موسى مطر، مبادئ القانون التجاري، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط2، عمان، 1421هـ، 2001م، ص46.

² الدكتور شادلي نور الدين، القانون التجاري، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2003، ص32.

³ الدكتور هاني محمد دريلاز، مقدمة القانون التجاري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص152. و كذلك الدكتور هاني محمد دريلاز، التنظيم القانوني للتجارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص30.

⁴ **Patrice Giron**, droit commercial, 3eme édition, Foucher édition 2008-2009, P56.

⁵ الدكتور عبد الحميد الشواربي، نظرية الأعمال التجارية والتاجر، الناشر للمعارف، الإسكندرية، 1999، ص60.

⁶ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص15.

- **الحرفة:** إن الحرفة بالمفهوم الاجتماعي هي عمل يمارسه الإنسان لمصلحته أو لدى الغير وهي لا تتطلب دراسة نظرية و لا تدريباً طول المدى، وإنما تحتاج فقط إلى تدريب قد يكتسبه العامل بمجرد النظر للآخرين¹ ولها معان عدة عند شراح فقهاء القانون فمنهم من عرفها بأنها السعي لتحقيق الربح².

و إذا عرفنا الحرفة بأنها النشاط الذي يهدف به الشخص إلى الارتزاق و التعيش فإننا حتماً سنستوجب أن يكون ذلك النشاط الحرفة الرئيسية التي يتخذها الشخص، إذ أن الشخص القائم بعدة حرف لا بد أن تكون هناك حرفة رئيسية له يعتمد عليها في الارتزاق، ولا يقتصر الاحتراف على توافر عنصر الحرفة في نشاط الشخص بل يجب أن يعتاد الشخص على مزاولتها.

- **الاعتیاد:** ويمثل العنصر المادي للاحتراف، الشخص الذي يمارس حرفة معينة لا يعد محترفاً لها إلا إذا قام بها على سبيل الاطراد، أي بصورة مستمرة ومنتظمة حيث أن القيام بنشاط عارض لا يعطي للشخص القائم به صفة المحترف لهذا النشاط³.

¹ محمد عبد العزيز المصري، أخلاقيات المهنة، ط2، الدار الجامعية، بيروت، 1985، ص46.

² الدكتور طالب حسن موسى، مبادئ القانون التجاري، ط2، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1976، ص109.

³ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص16.

ثانيا: الاحتراف الرياضي بوجه خاص.

إن الاحتراف الرياضي، شأنه شأن احتراف أي نشاط آخر يستلزم أن يتخذ الرياضي لممارسة نشاط رياضي معين مهنة يباشرها بصفة منتظمة و مستمرة وذلك بهدف تحقيق عائد مالي يعتمد عليه كوسيلة للعيش¹.

و يطلق على القائم بذلك النشاط على هذا الوجه وصف الرياضي المحترف بيد أن هذا الوصف يصدق أيضا على المدرب الذي يحترف تدريب اللاعبين و إعدادهم، ولهذا يعرف الرياضي المحترف عادة بأنه الشخص الذي يمارس نشاطا رياضيا معينا على أنه حرفة رئيسية له، بمعنى أن يقوم بهذا النشاط بصورة معتادة و مستمرة ومنتظمة كوسيلة للكسب الذي يعيش منه².

كما يجب الإشارة إلى أن صفة هذا النوع من الاحتراف قد تثبت للأشخاص المعنوية فضلا عن الأشخاص الطبيعية، حيث أصبحت هذه الصفة تثبت للنوادي الرياضية التي تقوم بتنظيم النشاط الرياضي و الإشراف عليه فهي تمارس عملا متعلقا بالرياضة أو مرتبطا به. وعليه فإن التعريف المناسب الذي يمكن إعطاؤه للاحتراف الرياضي هو ممارسة الأعمال المتعلقة بالرياضة أو المرتبطة بها بصورة مطردة بقصد الحصول على عائد مالي³.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 25.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص 26-27.

³ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص 18-19.

ينبغي الإشارة أنه لتوافر معنى الاحتراف الرياضي أن يتصف هذا النشاط فضلا عن عنصري الانتظام والاستمرار و أن يكون مصدرا رئيسيا لرزق الرياضي توفر بعض العناصر التي تتطلبها طبيعة النشاط الرياضي.

شروط الاحتراف

ينبغي لاعتبار الشخص الرياضي محترفا توافر العناصر الآتية:

- الانتظام و الاستمرار في ممارسة نشاط رياضي معين.
- أن يشكل هذا النشاط مصدر رزق رئيسي للشخص الممارس للرياضة.
- أن يكون هناك عقد احتراف بين الرياضي و الرياضي.
- أن يكون ذو خبرة و مهارة عالية.

و فيما يلي نتطرق إلى هذه العناصر بالتفصيل:

● **ممارسة نشاط رياضي بصفة مستمرة و منتظمة:** يشترط في الرياضي المحترف أن يتخذ نشاطه الرياضي حرفته الأساسية أي أن يكرس نفسه لهذا النشاط و المتمثل غالبا في لعبة رياضية و يتفرغ له، بحيث يقوم بممارسته بصفة مستمرة ومنتظمة، دون أن يصرفه عنها عمل آخر وهذا ما تنص عليه دائما لوائح الاحتراف¹، حيث أنه نصت المدة 04 في فقرتها 03 من لائحة الاحتراف السعودية على أنه "يلزم في اللاعب المحترف أن يكون متفرغا للعب لناديه"، كما نصت الفقرة الأولى من المادة

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 21. كذلك الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص 29.

500 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية بأنه "يصير اللاعب محترفا باتخاذ لعبة كرة القدم حرفته"¹، و تأكيدا لذلك نصت المادة 523 من نفس هذا الميثاق على أنّ "اللاعبين الذين وقعوا عقد لاعب كرة القدم المحترف لا يمكن لهم ممارسة حرفة أخرى أو أن ينشغلوا بأي نشاط آخر من شأنه أن يضر أو يزاحم نشاطهم الاحترافي إلا بإذن كتابي من النادي". بل إن الاتفاقية الجماعية الوطنية في فرنسا (CCNS)² من خلال المادة 12 منها الفقرة 01 قد حصرت نطاق تطبيق نصوصها بشأن الاحتراف الرياضي على الرياضيين المحترفين الذين يباشرون نشاطهم الرياضي لصالح ناديهم بصفة قصرية أو أساسية³.

أما بالرجوع إلى لوائح الاحتراف في الجزائر و بالتحديد المنظمة لكرة القدم، فنجدتها تنص في المادة 08 منها فقرة 01 من خلال تعريفها للاعب المحترف على أن اللاعب المحترف هو الذي يمارس نشاط كرة القدم و يتخذ حرفة له، ولقد سار القضاء أيضا على هذا الاتجاه حيث قضى بأنه متى كانت الأعمال غير متواصلة سنة بعد سنة و إنما أصابها الانقطاع وسط المدة فإن انتفاء الاستمرار خاصة إذا طالت مدته ينفي عنصر الاحتراف⁴.

¹ Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, LFP saison 2014/2015.

² Art, 12 alinea 1, convention collective nationale du sport.

³ **J.R. Cognard.** Contrat de travail dans le sport professionnel, juris Edition 2012, P22.

⁴ Ca, Paris 13 Janvier 1996, GCP, 1977, 11, 18576

كذلك استئناف القاهرة 1954/03/21، موسوعة عبد المعين جمعة، 188.

أشار إليهما الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 27.

وهكذا فإنه يلزم لاعتبار الرياضي الذي يمارس أعمال تتعلق بالرياضة أن يواظب على ممارسة النشاط الرياضي على سبيل الاضطراد، أي بانتظام و بشكل مستمر غير منقطع.

وتأسيسا على ما تقدم لا يعتبر الرياضي محترفا لنشاط رياضي معين، الرياضي الذي يمارس النشاط الرياضي بصفة عرضية دون أن يصرفه ذلك عن مهنته الأخرى التي تستغرق معظم وقته، ودون أن يمثل هذا الاشتراك حرفة أخرى مستقلة يقوم بها إلى جوار مهنته الرئيسية، حيث أنه يكفي لاعتبار الرياضي محترفا أن يمارس نشاط رياضي معين باستمرار و انتظام بحيث تكون هذه اللعبة حرفته الأساسية و لا ينفي عن الرياضي المحترف صفة الاحتراف أن يقوم بأعمال قانونية لا تؤثر على نشاطه الرياضي كنشاط أصلي باعتباره يستغرق معظم وقته، حيث ترى في الحياة العملية الكثير من الرياضيين المحترفين الذين يقومون بعمل الإعلانات الدعائية أو حتى المشاركة في بعض الأفلام السينمائية و هذا ما تجيزه لوائح الاحتراف شريطة الحصول على إذن كتابي مسبق من النادي¹، ومما يؤكد ذلك أن الفقرة الرابعة من المادة السادسة من لائحة الاحتراف السعودية لم تحضر على اللاعب الارتباط بأي عمل آخر بشرط موافقة ناديه وفي جميع الأحوال يكون للقاضي سلطة تقدير ما إذا كان العمل الذي يقوم به اللاعب يرتقي إلى درجة الاحتراف، كذلك ينص قانون العمل الفرنسي² في

¹ Dr. **SERDJ Poutot**, et Dr. Michel Serdj Poutot, bulletin d'information juridique sportive, légisport, le contrat du travail des sportives professionnelles, cabinet d'avocat, P04-05. www.legisport.com.

² Code du travail, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.

المادتين (L8261-1)، (R8262-2) على إمكانية وشروط الجمع بين العمل الرياضي و العمل في القطاع الخاص¹.

● ممارسة النشاط الرياضي و الأعمال المتعلقة بالرياضة بهدف تحقيق عائد مالي كمصدر رئيسي للرزق: إن هذا الشرط هو الشرط الجوهرى في الرياضى المحترف إذ أن هذا الرياضى لا يكرس جهده ولا يبذل وقته في ممارسة اللعب بصفة تطوعية لصالح النادي وإنما هو يقصد في الحقيقة مزاوله نشاط رياضى معين كحرفة يحصل هذا الرياضى نظيرها على أجر يكون مصدر رزقه الرئيسى، أى يعتمد عليه وبصفة أساسية في معيشتة² والقول بأن الرياضى المحترف يعتمد و بصفة أساسية في معيشتة على ما يتقاضاه من أجر، هو أمر ثابت و محقق في مجال الاحتراف الرياضى، وكذلك الأمر بالنسبة للأشخاص المعنوية حيث أن الأندية الرياضية لا تعد محترفة إذا لم تقصد من وراء تنظيمها للنشاط الرياضى الحصول على عائد مالى³.

وبناء على ذلك لا يعد الرياضى محترفاً، الرياضى الذى يمارس نشاط رياضى على سبيل المتعة أو بهدف ترفيهية أوقات الفراغ دون أن يحصل من وراء ذلك على مقابل مالى يعتمد عليه كوسيلة للعيش باعتباره دخلاً ثابتاً نظير هذه الحرفة.

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, juris Edition 2012, P34.

² الدكتور رجب كريمة عبد الله، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، ص31. الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفى، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص28.

³ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص19.

حيث أنه لا يكفي أن يحصل الرياضي على مبالغ أو بدلات تعويضا له على النفقات الفعلية التي يتكبدها في سبيل نشاطه وإنما يجب أن يحصل على أجر أو راتب شهري ثابت بالإضافة إلى هذه المبالغ، وهذا ما قضت به المادة 02 فقرة 02 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدام (FIFA): "يعتبر لاعبا محترفا كل لاعب لديه عقد مكتوب مع ناد، ويتقاضى أجر يزيد عن المبلغ الذي يدفع له مقابل النفقات الفعلية التي يتكبدها في سبيل نشاطه في ممارسة كرة القدم".

كما نصت على ذلك أيضا المادة 259 من ميثاق احتراف كرة القدم الفرنسية¹ حيث قضت بأن يحصل اللاعب على أجر شهري ثابت بالإضافة إلى المزايا العينية و المكافآت. و قضت في ذلك أيضا المادة 08 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية² بأن: "اللاعب المحترف هو الذي يربطه بناديه عقد مكتوب، ويتقاضى أجرا ناهيك عن التعويضات و النفقات مقابل ممارسة نشاط كرة القدم كحرفة".

ويجب التنبيه إلى أنه يعد الرياضي محترفا كل من يعتمد في معيشته على العائد المستوجب على ممارسة نشاط رياضي معين كلعبة كرة القدم أو كرة السلة، ... إلخ.

ولا ينفي عنه هذه الصفة كونه يمارس عملا آخر ما دام أن هذا العمل الأخير لا يعد بالنسبة له مصدر رزق رئيسي، وهذا ما أشار إليه الفقيه الفرنسي تورسيل عندما ذهب إلى أنه: "لا يشترط في

¹ Charte du football professionnel, Op Cit.

² Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

اللاعب المحترف أن تكون الرياضة مصدر رزقه الوحيد بل يكفي أن يكون المصدر الرئيسي الذي يعتمد عليه في معيشتة"¹.

كما ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى تحديد الاحتراف من خلال الطابع الربحي للنشاط الرياضي، حيث ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار الرياضي محترف على أساس شروط تعيين السيد سانشيز (M. Sanchez) في كرة القدم من قبل نادي (Pau) لاسيما قيمة الأجر المقدم من النادي².

● **وجود عقد احتراف بين الرياضي و النادي:** يشترط في الرياضي المحترف أن يقوم بإبرام عقد احتراف مع أحد الأندية المحترفة لنشاط رياضي معين، ذلك أن هذا الرياضي يمارس نشاطه لصالح ناد معين لقاء أجر يحصل عليه من هذا الأخير، و من ثم لا بد من وجود عقد ينظم العلاقة بين الطرفين، حيث تنص لوائح الاحتراف صراحة على ضرورة وجود عقد احتراف بين الرياضي و النادي الذي يمارس نشاطه لصالحه³، كما أن عقد الاحتراف هو العنصر الجوهري الذي يميز الرياضي المحترف عن الرياضي الهاوي⁴.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص30.

² Soc, 16 mai 2000, n°98-42628.

³ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص33.

⁴ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص37.

فقد نصت المادة 02 فقرة 02 من لائحة الإتحاد الدولي لكرة القدم على أنه: "يعتبر لاعبا محترفا كل لاعب لديه عقد مكتوب مع ناد...".

كذلك نصت المادة 04 فقرة 06/02 من لائحة الاحتراف السعودية على أن: "اللاعب المحترف يشترط لاحترافه أن يبرم مع النادي عقدا احترافيا وفقا لأحكام هذه اللائحة¹.

من جانبها أيضا نص ميثاق احتراف كرة القدم المحترفة في فرنسا في المادة 501 فقرة 01 على أنه: "يجب أن يرتبط اللاعب مع النادي بعقد"، و هذا العقد و صفته المادة 500 من نفس الميثاق في

فقرتها الثانية بأنه عقد احتراف (Contrat professionnel)².

كما نصت أيضا المادة 02 فقرة 01 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة في الجزائر عند تعريفها للاعب المحترف "بأن اللاعب المحترف هو الذي يرتبط بناديه بعقد مكتوب..."³.

فمن هذه النصوص يتبين لنا بوضوح أنه يلتزم لاعتبار الرياضي محترفا لنشاط معين أن يكون هذا الرياضي مرتبط مع ناديه بعقد ينظم العلاقة فيما بينهما ولما كان هذا العقد قد أبرمه رياضي محترف بالتصور الذي رأيناه، فقد جرت العادة على تسميته عقد احتراف، وذلك تمييزا له عن العقود الأخرى، كما يجب التذكير أن هذا العقد يخضع لإجراءات خاصة كالتصديق عليه من قبل الجهات

¹ لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية 1434 هـ ل 2013م.

² Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, LFP saison 2014/2015, Op Cit.

³ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel, édition 2015, Op Cit.

الخاصة في الاتحاديات أو الرابطات المرخص لها بذلك¹، حيث أن العقود المبرمة في مجال الاحتراف تظل معلقة على شرط واقف والمتمثل في التصديق عليها من قبل الهيئات سالفة الذكر.

وعلى ذلك يمكن القول بأن الاحتراف الرياضي يعني أن يتخذ الرياضي من نشاطه الرياضي حرفة يباشرها بصفة منتظمة و مستمرة، على أن يكون لديه مستوى من الخبرة والمهارة و يهدف من خلال ذلك إلى تحقيق عائد مالي يعتمد عليه كمصدر لرزقه الرئيسي، و ذلك بناء على عقد احتراف بينه وبين النادي الذي يمارس نشاطه لحسابه.

● أن يكون الرياضي ذا خبرة و مهارة عالية: يشترط في الرياضي المحترف أن تكون له الخبرة والمهارة في مجال تخصصه الرياضي تؤهله لممارسة هذا النشاط كمحترف وذلك بان يكون قد تم إعداد مسبقا إعدادا جيدا من الناحية البدنية و النفسية و الفنية والتكتيكية عن طريق التدريب المنهجي و العلمي المكثف.

و هذا ما قضت به لوائح الاحتراف صراحة، فعلى سبيل المثال قضت المادة الأولى فقرة 07 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر، وهي عند تعريفها للاعب المحترف بأنه: "اللاعب المحترف هو الذي يمارس اللعبة بمستوى يؤهله للتسجيل كلاعب كرة قدم محترف...".

كما نصت الفقرة 02 من المادة 500 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا أنه لا يمكن للاعب أن يبرم عقد احتراف ما لم يكن قد مر بمرحلة اللاعب المتدرج أو اللاعب تحت التدريب".

¹ J.R.Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, juris Edition 2012, Op Cit, P40.

و نصت أيضا المادة 11 من بطولة احتراف كرة القدم الجزائرية السالفة الذكر على أن اللعب المحترف يجب أن يتم تسجيله كلاعب محترف من قبل الرابطة حتى يستطيع اللعب مع نادي محترف، وهو تقريبا ما قضت به المادة 207 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة في فرنسا.

وهكذا يتضح من هذه النصوص أن الرياضي المحترف لا يمكنه أن يجتاز نشاط معين ما لم يكن قد مر أولا بمرحلة من التدريب و التكوين التي يصقل موهبته بها و ينمي قدراته النفسية والبدنية، ويجعله يتقن قواعد اللعبة و أصولها و يجيد فنونها وتكتيكاتها بحيث يصير خبيرا و ماهرا في تلك اللعبة مما يؤهله لأن يكون لاعبا محترفا¹.

البند الرابع: التمييز بين الرياضي المحترف و الرياضي الهاوي:

إن الرياضيين الممارسين للنشاط الرياضي لا يخرج وصفهم عن كونهم هواة أو محترفين وقد تكفلت اللوائح الرياضية للتمييز بينهم، فعلى سبيل المثال تعتبر لوائح الفيفا اللاعب هاويا إذا لم يتلق أي مستحقات عدى المصاريف الفعلية الحاصلة خلال مشاركته في أي نشاط، أما بالنسبة لمصاريف الفنادق أو تكاليف ومعدات أو تجهيزات الرياضي و التأمين و التدريب فيمكن أن تعطى للاعب الهاوي دون أن تؤثر على مركزه القانوني، وعليه فإن الهاوي يتقاضى مصاريف مثله مثل المحترف، لكن المصاريف التي يحصل عليها لا تعد مقابلا لنشاطه الذي يؤديه². وعليه يمكن تعريف الرياضي الهاوي

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص28.

² الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1426هـ، 2005م، ص68.

بأنه الذي لا يتخذ من ممارسة الرياضة نشاطا رئيسيا ولا يحصل منها على أي كسب مادي، وعلى ذلك يتحقق وصف الرياضي الهاوي في الأحوال التالية¹:

- إذا كانت الرياضة لا تعتبر نشاطه الأساسي الذي يعتمد عليه في معيشته.
- إذا لم يكن يتلقى أجرا معلوما نتيجة ممارسته للنشاط الرياضي باستثناء المصاريف الفعلية من وراء ذلك.
- إذا راعى قواعد اتخاذ اللعبة التي يزاؤها.

تنص المادة 201 من اللائحة الداخلية للاتحاد الفرنسي للسباحة على أن رياضة الهواة هي التسلية أو تمضية أوقات الفراغ فلا يجوز أن يكون النشاط الرياضي مصدرا للدخل المادي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

كما تنص المادة 08 فقرة 02 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية السالف الذكر بأن "اللاعب الهاوي هو الذي يمارس كرة القدم بصفة منظمة ولا يتلقى أي أجر سوى تعويضات عن مبالغ النفقات الفعلية نتيجة مشاركته في النشاط الرياضي"، وهو ما نصت عليه كذلك المادة 09 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر.

وعليه فإن أي لاعب لديه عقد مكتوب مع أحد الأندية و يتقاضى أجرا معلوما نظير نشاطه ويفوق المصروفات الفعلية التي تترتب عن ذلك هو رياضي محترف²،

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص34.

² المادة 08 فقرة 01 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة، وكذلك المادة 09 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر.

وقد أضحى من المعلوم أن عقد احتراف الرياضي مع النادي هو نوع من أنواع عقود العمل¹، بخلاف عقد اللاعب الهاوي الذي لا يمكن عده عقد عمل.

وبناء على ذلك يمكن القول، بأنه إذا كان اللاعب الهاوي يتشابه مع اللاعب المحترف من حيث أن كلاهما يخضع في ممارسة الرياضة للقواعد التي تحكم النشاط الممارس إلا أن الرياضي المحترف على نقيض تماما من اللاعب الهاوي، حيث أنه يمارس نشاطه بصفة منتظمة ومستمرة ويتخذه مهنة و من ثم تعتبر الرياض مصدر رزقه الرئيسي، و لا يمكن الاعتراض ذلك على أساس أن الرياضي الهاوي قد يحصل في حالات معين على مقابل مادي بطريقة عرضية وذلك في صورة بدل انتقال أو بدل تغذية فهذه المبالغ لا تخرج عن كونها مجرد ترضية أو تعويض فهي لا تشكل بالنسبة له مصدرا للرزق.

يضاف إلى ذلك أن الرياضي المحترف يكون دائما تابعا يسأل غيره عن فعله، فالنادي الرياضي يعد مسؤولا عن فعل الرياضيين المحترفين على أساس ارتباطهم بعقد عمل وبالتالي يسأل عن أفعالهم مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، أما الرياضيون الهواة فلا تربطهم بالنادي علاقة عمل وبالتالي لا يسأل عن أعمالهم مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع².

¹ الدكتور فوات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2009، ص103.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص35.

فضلا عن ذلك فإن لوائح الاحتراف الرياضية لا تشترط وجود أي عقد مكتوي أو غير مكتوب بين النادي والرياضي الهاوي بعكس الحالة التي تكون فيها العلاقة بين النادي والرياضي المحترف، فالعقد بين هذين الطرفين يجب أن يكون دائما مكتوبا¹.

وإذا افترضنا جدلا بوجود عقد بين الهاوي و ناديه لا يؤدي بنا إل تكييف هذا العقد بأنه عقد عمل لأن هذا العقد يعد من عقود المعاوضة، حيث أن عنصر الأجر فيه يجعله غير ملائم بأن توصف به عقد من عقود التبرع، وقد يظن البعض أنه بالإمكان تكييف العقد بأنه عقد وكالة، لأن هذا العقد يمكن أن يكون بعوض كما يمكن أن يكون بدون عوض، كما يمكن أن يكون حرفة، فالرياضي الهاوي إنما يقوم مقام النادي في أداء العمل المنوط به، لكن هذا القول لا يستقيم بأي حال من الأحوال لأن الوكالة تكون في التصرفات القانونية و ليست الأعمال المادية كأداء لعبة رياضية، ويبدو أن كل من الفقه و القضاء الفرنسيين لم يسلم بوجود أية رابطة عقد بين النادي و الرياضي الهاوي². كما اشترطت لوائح الفيفا أن يذكر بوضوح ما يدل على مالية العقد بين اللاعب المحترف وناديه كما يجب فيه تحديد فترة معينة يكون هذا العقد ساري المفعول خلالها³، و يجب أن ترسل نسخة منه للاتحاد المعني فيما لو كان العقد على نطاق دولي، ومن جهة أخرى اشترطت لوائح الفيفا أيضا على كل اتحاد أهلي (وطني) أن يحتفظ بسجل رسمي للاعبين غير الهواة التابعين لنفوذه كما يجب أن تعطى مقتطفات من هذا السجل إلى الفيفا عند الطلب، فضلا عن كل ذلك فإن لوائح

¹ المادة 08 من نظام بطولة كرة القدم الجزائرية السالفة الذكر. كذلك المادة 05 فقرة 01 من لوائح الفيفا.

² الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص41-42.

³ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P40.

الفيفا أوجبت على كل اتحاد معني بأنه لا يعطي صفة غير الهاوي (المحترف) للاعب الذي يترك اتحادا وطنيا آخر، ما لم يكن مسجلا كذلك¹.

وعلى ذلك يمكن تعريف عقد العمل الرياضي بأنه عقد عمل يلتزم بمقتضاه الرياضي بممارسة نشاط رياضي كعمل تحت إشراف و توجيه النادي كهيئة مستخدمة لقاء راتب شهري ثابت بغض النظر عن الالتزامات المالية الأخرى.

و لاستكمال مفهوم هذا العقد، سنحاول معرفة طبيعة هذا العقد. من خلال المطلب الثاني .

المطلب الثاني: طبيعة عقد العمل الرياضي و خصائصه.

سنحاول من خلال هذا المطلب تحديد طبيعة هذا العقد وذلك بالتطرق إليه في الفرع الأول، ثم نحاول معرفة خصائصه وذلك من خلال التطرق إليها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: طبيعة عقد العمل الرياضي.

إن معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل يعنى بها معرفة طبيعة الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين وهي ضرورية، حيث يتوقف عليها تحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم علاقة العمل لاسيما 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.

¹ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين، ط1، 2001، الدار العلمية الدولية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ص55-56.

إن أغلب القوانين العمالية ومن بينها قانون 11/90 الذي ينظم علاقات العمل في الجزائر¹، تنص على عقود العمل المحددة المدة و عقود العمل غير محددة المدة، حيث جاء في المادة 11 من قانون 11/90 على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة"، و بالتالي ومن خلال ما جاء في هذه المادة يستشف أن هناك نوعين من عقود العمل، وهي عقود عمل محددة المدة و عقود عمل غير محددة المدة.

ترجع أهمية معرفة ما إذا كان عقد العمل الرياضي محدد المدة أو غير محدد المدة إلى ما يوجد من اختلاف جوهري بين هذين العقدين من حيث كيفية انقضاء العقد ومدى جواز إنجائه بالإرادة المنفردة من عدمه وذلك أن عقد العمل محدد المدة لا ينتهي قبل انقضاء مدته إلا باتفاق الطرفين ومن ثم لا يجوز لأحد الطرفين أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل أن تنتهي هذه المدة، ما لم يوجد مسوغ قانوني يجيز له ذلك، كما أن هذا العقد ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته، دون حاجة إلى إخطار سابق من أحد المتعاقدين.

وفي المقابل، فإن عقد العمل غير محدد المدة يجيز لكل من طرفيه إنجاءه بإرادته المنفردة في أي وقت شريطة أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء و أن لا يكون متعسفا في استعمال حقه في هذا الإنهاء².

¹ القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

² الدكتور عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 333.

في المجال الرياضي تأخذ عقود العمل شكلين وهما عقود العمل غير محددة المدة و عقود العمل محددة المدة.

البند الأول: عقود العمل غير محددة المدة (CDI).

تعتبر هي الأساس و الأصل في عقود العمل وفق القواعد العامة في قانون العمل، والتي تقع بين الأطراف الرياضية الذين يخضعون للقواعد التي تطبق عادة لهذا العقد، وبالتالي هو العقد الذي ذهبت الأطراف الرياضية إلى القواعد المطبقة له عادة أو الذهاب إلى أبعد من ذلك بوضع قواعد خاصة عليه¹، مع العلم أن بنوده يجب أن لا تخالف القانون و إلا اعتبرت باطلة و عديمة الأثر وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 137 من ق. ع. ع "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية"².

ويرى الفقه الفرنسي³ أنه من بين التحسينات التي أدخلت على النظام القانون لعقد العمل غير محدد المدة وما تم الإشارة إليه في الاتفاقية الوطنية للرياضة في فرنسا (CCNS) و التي تفرض شكلية محددة في هذا النوع من العقود، حيث أن العقد يجب أن يكون كتابة من نسختين تقدم إحدهما إلى الأجير و تتضمن تفاصيل إلزامية تتمثل في:

- تحديد شروط ومدة و تجديد الفترة التجريبية.
- تحديد القواعد المطبقة في حالة تعليق علاقة العمل بسبب المرض أو حادث العمل.

¹ Charle dudognon et Jean Pierre Karaquillo, dictionnaire juridique du sport, 2eme édition, juris édition, Dalloz, 2013, P110.

² قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، ط2، متممة ومعدلة، المعهد الوطني للعمل، ص72.

³ Charle dudognon et J. P. Karaquillo, Op Cit, P110.

مميزات هذا العقد: من بين المميزات المتصورة في عقد العمل غير محدد المدة لاسيما التي أشارت إليها

الاتفاقية الجماعية الرياضية الوطنية في فرنسا (CCNS).

يجوز إبرام عقد عمل متفاوت في وظائف دائمة تتعلق بالنشاط و التعليم و التأطير و التدريب للأنشطة البدنية و الرياضية.

و أيضا 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 العمل¹.

البند الثاني: عقد العمل محدد المدة (CDD).

إن الفقه و الاجتهاد عرف عقد العمل المحدد المدة بالعقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محددة الوقوع لا يتوقف حصولها على إرادة احد المتعاقدين².

إن الالتجاء إلى عقود العمل محددة المدة يجب ممارسته وفق الشروط الموضوعية من طرف القانون والأطراف الرياضية³ في المجال الرياضي الاحترافي، سواء بالنسبة للرياضيين أو المدربين⁴ تكون عقود العمل محددة المدة⁵، وهذه الشكلية مرتبطة بخصوصية النشاط الرياضي ولاسيما طبيعته الموسمية، حيث

¹ Charle dudognon et J. P. Karaquillo, Op Cit, P111.

² الدكتورة نبيلة زين، قضايا العمل (اجتهادات، نصوص قانونية مع آخر تعديلاتها)، تقدم البرفسور جورج خديج / مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1998، ص226.

³ Charle dudognon et J. P. Karaquillo, Op Cit, P111.

⁴ Charle dudognon et J. P. Karaquillo, Op Cit, P111, et J. R. Cognard, Op Cit, P53.

⁵ J. R. Cognard, Op Cit, P53.

يرى الفقه الفرنسي¹ بأنه لا يمكن اللجوء إلى عقود عمل لمدة غير محددة نظرا للطبيعة المؤقتة للنشاط الرياضي، وبالتالي فهو يخضع حسب رأي غالبية الفقه خاصة الفرنسي منه إلى نظام عقود العمل محددة المدة المشار إليها في المادة 5-1-1242 D و المادة 2-1242 L من قانون العمل الفرنسي²، و التي يقابلها في قانون العمل الجزائري 11/90 المادتين 12 و 14 منه، حيث تنص المادة 12 على الحالات التي يكون فيها العقد محدد المدة صراحة و التي تنص في الفقرة 04 منها على أنه "تكون عقود العمل لمدة محددة عندما يتعلق الأمر بالنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها وهو ما يتوافق تقريبا مع النشاط الرياضي، تنص أيضا المادة 22 من المرسوم التنفيذي 06-297³ فيما يخص علاقة عمل المدربين على أنه يكون عقد عمل المدرب محدد المدة ويتم تنفيذه طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها لاسيما قانون 11/90 أما بالنسبة للرياضيين فإنه تم ترك تحديد طبيعة العقد إلى الهيئات المعنية كالاتحادات الرياضية فعلى سبيل المثال، تنص المادة 21 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية⁴ على أنه "لا يمكن أن تتجاوز مدة عقد اللاعب 5 سنوات وهي قابلة للتجديد".

¹ Charle dudognon et J. P. Karaquillo, Op Cit, P111.

² Code du travail, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.

³ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المحدد للقانون الأساسي للمدربين السالف الذكر

⁴ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

إن عقد العمل محدد المدة، يخضع إلى القانون وبالتالي فهو يخضع إلى رقابة صارمة من طرف القضاء،

حيث أن القضاة يحرصون على توفر مجموعة من الشروط بحيث يمكن للأطراف المعنية اللجوء إلى مثل

هذا العقد واستخدامه بشكل صحيح وبالتالي يجب أن يتوفر على الخصوص العناصر التالية¹:

- أن تكون الهيئة المعنية تمارس نشاطها على الخصوص في قطاع النشاط الرياضي الاحترافي.
- 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
- أن يكون العمل بطبيعته مؤقت².

ويتبين من كل ما تقدم أن عقد عمل رياضي يكون دائما عقدا محدد المدة.

ولاشك أن عقد العمل محدد المدة هو الحل الأمثل في مجال علاقات العمل الرياضية حيث أنه يحقق

فوائد كبيرة سواء بالنسبة للرياضي كأجير أو النادي المتعاقد معه كهيئة مستخدمة.

فبالنسبة للرياضي الأجير، فإن هذا العقد يضمن له أن يظل محتفظا بعمله في النادي حتى نهاية المدة

المتفق عليها، دون أن يفاجئه النادي بالاستغناء عنه أثناء سريان العقد، وإن فعل النادي ذلك فمن

حق الرياضي كما سنرى أن يحصل على تعويض مناسب كما ان هذا العقد يكفل للاعب أن يتحرر

من ارتباطه بالنادي عند نهاية مدته، بحيث يكون بإمكانه أن يلتحق بناد آخر يمنحه امتيازات أكبر.

وبالنسبة للنادي فإن هذا العقد يضمن له هو الآخر أن لا يغادره اللاعب وقتما يشاء، خاصة إذا

كان هذا الرياضي عنصرا أساسيا و هاما في الفريق، وهذا ما يحقق له الأمان والاستقرار، وأيضا

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P53.

² Soc, 13 Janvier 2010, n°08-40053.

يستطيع النادي من خلال هذا العقد أن يتخلص من الرياضي غير الكفاء عند نهاية عقده، وأن يجدد فريقه بلاعبين آخرين من حين لآخر¹.

و في جميع الأحوال فإن طبيعة هذا العقد لا يمكن أن تكون سوى محددة المدة على أساس أنه يقوم على مهارات بدنية وجسمية تضعف و تتلاشى بمرور الزمن.

ومن بين الأحكام القضائية التي أكدت أن هذا العقد هو عقد محدد المدة نجد ما قضت به الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية "إن العقد الذي اتفق على سريانه لمدة سنتين وانقضى قبل انتهاء المدة المتفق عليها يعتبر رغم ذلك عقد محدد المدة"²، و في حكم آخر قضت نفس الجهة القضائية بأن عقد احتراف كرة القدم من العقود المحددة المدة برغم أن مدته قد تتحدد بعدد من المواسم الرياضية³.

يبين من ذلك أنه يوجد إجماع فقهي وقضائي أن عقود العمل التي يبرمها الرياضيون المحترفون مع الأندية الرياضي تكون محددة المدة ولهذا نجد أن لوائح الاحتراف تحرص دائما عن النص على أن عقد الاحتراف الرياضي يجب أن يكون محدد المدة، من ذلك ما نصت عليه المادة 252 من ميثاق كرة

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص26-27، بتصرف.

² Soc, 31 Mai 1989, D. Sam 1989, P407. Note Moly.

أشار إليها الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص.79

³ Soc, 21 Janvier 1981, Bull civ, n° 50 P36.

أشار إليها الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص80.

القدم المحترفة الفرنسية¹ التي تنص على أن "عقود اللاعبين تكون مكتوبة وذلك في إطار القواعد المنصوص عليها في المادة (L1242-2-3) (D1242-1) من قانون العمل واللذان تتعلقان بعقود العمل المحددة المدة"، وتنص كذلك المادة 505 من نفس الميثاق على أن الرياضي المحترف لا يمكن أن يبرم عقده الأول في الاحتراف لمدة تزيد عن ثلاث (03) مواسم"، وتنص كذلك لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين وانتقالاتهم في المملكة السعودية في المادة 15 منها فقرة 05 على أن "مدة عقد اللاعب المحترف لا يمكن ان تتجاوز خمس (05) سنوات"، وهو تقريبا ما نصت عليه المادة 21 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة كما أشرنا أعلاه.

نخلص من ذلك إلى أن عقود احتراف الرياضيين وكذلك عقود المدربين هي عقود عمل محددة المدة²

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل الرياضي

بما أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل فإنه يمكن استخلاص مجموعة من الخصائص التي يتميز بها عقد العمل وفق قانون العمل، وهي:

هو عقد ملزم لجانبية: يتم العقد بصورة عامة من حيث أثره إلى قسمين، الأول عقد ملزم لجانب واحد، يكون فيه احد المتعاقدين مدينا للآخر وهذا الأخير دائما للأول، أما النوع الثاني فهو العقد

¹ Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, LFP saison 2014/2015.

² J. R. Cognard, Op Cit, 56.

الملزم لجانبه إذا أبرمه شخصان أو الملزم لجميع أطرافه إذا أبرمه أكثر من شخصين، وهذا العقد يكون فيه كل متعاقد دائنا و مدينا في الوقت نفسه، فهذا العقد ينتج إلتزامات متبادلة¹.

إن عقد العمل الرياضي عقد تبادلي ملزم بجانبه ، حيث يلتزم فيه الرياضي أو حتى المدرب بأداء عمل محل الإلتزام، كما يلتزم النادي بعدة التزامات تتمثل في دفع الأجور وتقديم العمل وفضلا عن كون عقد العمل الرياضي عقد ملزم لجانبه و هو أيضا عقد لازم لكل طرف فيه، فلا يستطيع أحد الاستبداد بفسخه و العقد اللازم هو أحد أنواع العقود و تقسيماتها في الفقه الإسلامي و يقابله العقد غير اللازم وكما يسميه بعض الفقهاء² بالعقد الجائز، فالعقد يكون لازما إذا لم يكن في وسع أحد طرفيه الاستقلال بفسخه كالبيع و الإيجار.

عقد العمل الرياضي هو عقد عمل شكلي: الأصل في أي عقد أنه رضائي ينعقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول، لكن القانون في بعض الأحيان لا يكتفي بالتراضي لانعقاد العقد، فيستلزم العينية مثلا و المتمثلة في ضرورة تسليم الشيء محل الإلتزام³، أو قد يستلزم شكلية أي إتباع إجراءات يحددها القانون مثل تسجيل العقد في الدائرة المختصة، أو مصادقة دائرة ما عليه، وعقد العمل الرياضي من

¹ الدكتور خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج1، مصادر الإلتزام، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1994، ص22.

² الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص78.

³ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص65.

النوع الأخير، فقد استلزمت به اللوائح الرياضية الداخلية ضرورة كتابته والتصديق عليه من قبل الجهات المختصة¹.

وبالتالي إن شكلية أي عقد من عدمه لا تكون إلا بنص القانون، فإذا فرض القانون شكل معين وجب إتباعه.

بالنسبة لقانون العمل و باعتبار أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل².

كأصل عام، جعل قانون علاقة العمل 11/90 الجزائري السالف الذكر عقد العمل عقد رضائي وليس شكلي، حيث تنص المادة 08 منه على انه "تنشأ علاقات العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية و عقد العمل" و تنص كذلك المادة 09 من نفس القانون على أنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة" وبالتالي يعتبر عقد العمل كأصل عقد رضائي يكفي لانعقاده تطابق الإرادتين دون الحاجة إلى اتخاذ أي إجراء شكلي³.

¹ أنظر قانون بطولة الهواة، مطبوعات الاتحاد الجزائري لكرة القدم، 2011. أنظر كذلك نظام بطولة كرة القدم الجزائرية المحترفة، 2015.

² J.R. Cognard, Op Cit, P44-45.

³ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 27.

وبما أن عقد العمل الرياضي هو عقد محدد المدة¹، أو بعبارة أصح فإن عقود عمل الرياضيين المحترفين تعتبر عقود عمل محددة المدة، وبناء على ذلك يجب احترام الشكلية الخاصة في هذا النوع من العقود وإلا اعتبر هذا العقد غير محدد المدة، ذلك ما نصت عليه المادة (12-1242L) من قانون العمل الفرنسي²، و نصت أيضا الفقرة الأولى من نفس المادة على ضرورة الكتابة و التسيب و التي يقابلها في قانون العمل الجزائري المادة 12 الفقرة الأخيرة بقولها "ويبين بدقة في عقد العمل المحددة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة".

أما بالنسبة للوائح الرياضية فإن أغلب هذه اللوائح تنص على شكلية معينة في عقد الاحتراف الرياضي و التي تتمثل في ضرورة تسجيل العقد والمصادقة عليه من طرف الاتحاد المعني. والسؤال الذي يطرح نفسه: هل أن تسجيل العقد و المصادقة عليه من طرف الاتحاد الرياضي يعتبر إجراء لازما و ضروريا بحيث يترتب علا تخلفه بطلان العقد؟

هناك من يرى³ أن عدم تسجيل العقد لدى الإدارة المعنية يفقده كل آثاره و يعد كأن لم يكن سواء في مواجهة المتعاقدين أو في مواجهة الإدارة وذلك لأن الأثر الجوهري الذي يترتب عن التسجيل هو منح الرخصة للرياضي لكي يقوم بعمله مع النادي، فإن لم يسجل العقد و لم يصادق عليه فإن الرياضي أو المدرب لا يستطيع القيام بعمله و من ثم ينعدم كل أثر للعقد.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص74.

² Code du travail, Op Cit.

³ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص102.

إلا أنه هناك رأياً ثانياً¹ يرى أن تسجيل العقد هو شرط لنفاذ العقد و ليس شرطاً لانعقاده واستناد إلى ذات الحجة التي استند إليها صاحب الرأي الأول، لأن عدم التسجيل على حد الرأي يفقد العقد كل آثاره، في حين لو كان التسجيل شرطاً لانعقاده، لكان من الأدق القول إن انعدام التسجيل والمصادقة يجعل العقد كأن لم يكن.

ما يمكن استخلاصه مما سبق أنه سواء كان التسجيل شرطاً لانعقاد أو شرطاً لنفاذ العقد فإنه يعتبر في كلتا الحالتين إجراء شكلي يجب القيام به حتى يتمكن الرياضي من القيام بعمله مع النادي و عليه فإن تخلفه في كلتا الحالتين يحول دون ممارسة الرياضي لنشاطه.

تكمُن أهمية العقود الشكلية في وجهين².

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

الوجه الثاني يتمثل في تحديد طبيعة العقد و آثاره وخاصة العقود الزمنية التي يستغرق تنفيذها مدة من الزمن، وخلال تلك المدة يمكن أن تنشأ التزامات بين الأطراف و وجود العقد المكتوب يسهل مهمة القاضي في تفسير و تكييف و تطبيق بنود العقد.

و بما أن الشكلية شرط في هذا العقد، فإننا سنتناولها في الفصل الثاني الخاص بأحكام هذا العقد، لذا فإننا نحيل ما يمكن كتابته عنها إلى الفصل الثاني.

¹ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين، ط1، 2001، الدار العلمية الدولية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ص181.

² الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للإلتزام، دار الخلدونية للنشر، ط 1433 هـ ل 2012م، ص25.

عقد العمل الرياضي من العقود النموذجية: أي انه معد مسبقا وفق نموذج صادر عن الاتحادية أو الرابطة المرخص لها بذلك، وبالتالي فإن الأطراف يلتزمون بإملاء الفراغات داخل الوثيقة التي تعتبر نموذجا للعقد.

عقد العمل الرياضي من العقود المستمرة: تنقسم العقود من حيث التنفيذ إلى عقود فورية التنفيذ و عقود مستمرة التنفيذ فالعقد الفوري هو الذي تتحدد فيه إلتزامات أطرافه بمجرد إرتباط القبول بالإيجاب دون أن يكون الزمن عنصرا جوهريا في تنفيذه كعقد البيع، والعقد المستمر التنفيذ هو العقد الذي يكون فيه الزمن عنصرا جوهريا و أساسيا فيه¹ لأنه تنفذ فيه إلتزامات أو أداءات كل الطرفين خلال فترة زمنية معينة².

وعقد العمل الرياضي من العقود المستمرة التنفيذ إذ أن تنفيذ الرياضي أو المدرب³ لإلتزاماته لا بد أن يمتد لفترة زمنية معينة.

ويترتب عن ذلك أن يكون الأجر مطابقا للعمل خلال فترة زمنية معينة، حيث أنه إذا ما أبطل العقد لأسباب تتعلق بتكوينه، أي عيوب الرضا فإن إبطاله يستتبع آثار تسري في المستقبل، ولا تطبق قاعدة رجعية الآثار المترتبة على البطلان، ويترتب على هذه النتيجة عدم ضياع الأجر المستحق عن العمل

¹ الدكتور حسن علي الذنون، النظرية العامة للإلتزام، ج 1، مصادر الإلتزام، مطبوعات المعارف، بغداد، 1949، ص 46.

² الدكتور السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 27.

³ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المحدد للقانون الأساسي للمدربين السالف الذكر.

الذي يتم أدائه طبقا للمادة 135 فقرة 02 من ق. ع. ع، و كذلك لا يحق للمستخدم المطالبة باسترداد الأجر المدفوع للعامل خلال المدة التي ينفذ فيها العمل¹،

عقد العمل الرياضي هو عقد غير مسمى: يقصد به العقد غير المسمى أو غير المعين بالعقد الذي لم يرد به تنظيم خاص في القانون سواء المدني أو التجاري أو أي قانون خاص آخر، ويقابله العقد المسمى الذي وضع له القانون أحكاما خاصة، ولا يكفي لكي يكون العقد مسمى بأن يسميه القانون بل يجب أن يحظى بتنظيم خاص به، إذ يوجد الكثير من العقود المسماة في الواقع، لكن ليس لها تنظيم قانوني، لذا فهي تعد من العقود غير المسماة، وحتى يكون العقد مسمى يجب أن يرد بشأنه تنظيم خاص في قانون معين، فالمهم في الأمر أن يكون له تنظيم خاص به دون الحاجة إلى إحالة جميع أحكامه إلى القواعد العامة في العقد.

و ما يمكن قوله على ما تقدم فإن عقد العمل الرياضي لم يخصص لتنظيم خاص، يضاف إلى ذلك عدم معرفة كل من القضاء و الفقه القانوني لأحكام هذا العقد إلا بالرجوع إلى القواعد العامة، كما يمكن أن تطبق على هذا العقد بعض قواعد أقرب العقود المسماة إليه في ماهيتها أو طبيعتها².

عقد العمل الرياضي من عقود المعاوضة: يطلق وصف المعاوضة على كل عقد يأخذ فيه المتعاقدان مقابلا لما يعطي ويعطي مقابلا لما يأخذ عكس التبرع الذي يطلق على كل عقد يأخذ فيه أحد

¹ الدكتور راشد راشد، علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص77.

² الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص76-77، بتصرف.

المتعاقدين دون أن يعطي مقابلا لما يأخذ أو يعطي دون أن يأخذ مقابلا لما أعطى¹، وعقد العمل الرياضي من عقود المعاوضة فكل طرف فيه يأخذ مقابلا لما يعطي ويعطي مقابلا لما يأخذ، فالرياضي يأخذ الأجر مقابل العمل الذي يقوم به والممثل في ممارسة نشاط رياضي معين لصالح ناد معين، وهذا الأخير يقوم بتقديم الأجر مقابل العمل الذي يتلقاه من الرياضي.

شخصية الرياضي فيه تعتبر محل اعتبار: إن اعتبار شخصية الرياضي أهمية كبيرة في تنفيذ التزامه، فلا يمكن لشخص آخر أن يقوم بالتزامه نظرا لطبيعة النشاط الرياضي الذي يتطلب مهارات بدنية وفنية خاصة، حيث أنه بهذا الاعتبار تتحدد قيمة مقابل العمل، فمثلما يبحث النادي عن أشهر الرياضيين و أكفئهم لغرض الوصول إلى القمة في المنافسات الرياضية، فإن الرياضي أيضا يبحث عن مقدم له أفضل العروض، كما أن لاعتبار شخصية الرياضي أثر في انقضاء عقد عمله مع ناديه، فإذا توفي الرياضي و عجز عن إتمام اللعبة فإن عقده مع ناديه ينقضي دون إمكان التنفيذ على تركته ومواجهة ورثته فهذا العقد من عقود العمل التي تنقضي حتما بوفاة العامل²،

عقد العمل الرياضي من العقود المحددة: يقصد بالعقد المحدد العقد الذي تتحدد فيه حقوق والتزامات الطرفين مباشرة بعد إتمام العقد، فيستطيع كل من الطرفين تقدير الالتزام الذي ينشأه العقد عليه و الحق الذي يكسبه إياه كالبيع بثمن معين، و يقصد بالعقد الاحتمالي العقد الذي لا يستطيع فيه الطرفان المتعاقدان تحديد مركزهما الحالي عند إبرام العقد، إذ يترك أمر نشوء الالتزام أو تحديد مداه

¹ الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص79، كذلك الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص63.
² الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص62-63.

معلقا على حادثة مستقبلية، كالمجازفة والرهان اللذان يعتبران روح العقد الاحتمالي والأهمية العملية لهذه التفرقة تنحصر في أن الغبن لا يمكن له أن يكون سببا من الأسباب التي يتذرع بها المعنيون في عقد احتمالي لطلب فسخ هذا العقد¹.

وبالتالي فإن ما يمكن قوله في هذا الصدد أن عقد العمل الرياضي من العقود المحددة بحيث يستطيع فيه كل من الطرفين المتعاقدين تحديد المقدار الذي اخذ و المقدار الذي أعطى وقت تمام العقد.

¹ الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص79- كذلك الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص89.

المبحث الثاني: التدليل على أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل.

لقد استقر الفقه و القضاء الفرنسيين على أن عقد العمل الرياضي هو في الأصل عقد عمل، بل إن لوائح الاحتراف بحد ذاتها سواء في فرنسا أو غيرها من الدول التي تمارس الاحتراف الرياضي في أي نشاط، قد أيدت هذا الاتجاه بشكل مباشر أو غير مباشر، وبذلك كتب الاستقرار لهذا الاتجاه، وأصبح هو السائد حاليا حتى أنه من النادر أن نرى ما يعارضه.

إن القول بأن عقد العمل الرياضي و الذي يكون من خلال نشاط رياضي مأجور¹ هو عقد عمل يحتاج إلى إقامة الدليل عليه، إذ نظرا لخصوصية هذا العقد هناك صعوبات قد تعترض وجود علاقة العمل بين الرياضي و النادي، كما ينبغي التأكد من توافر عناصر عقد العمل في هذا العقد و الذي يكون غالبا في عقد الاحتراف الرياضي².

ولمحاولة استكمال القرائن الدالة على أن هذا العقد هو عقد عمل، حاولنا الوقوف على الإطار القانوني لهذا العقد وذلك من أجل معرفة القواعد المطبقة و التي يخضع لها من أجل محاولة التأكد قانونا على أن هذا العقد هو عقد عمل.

وينبغي الإشارة أيضا إلى أن هذا العقد له خصوصيته التي تميزه عن باقي عقود العمل الأخرى.

وبالتالي حاولنا من أجل ذلك ووفقا لما سبق أن نقسم هذا المبحث إلى مطلبين

¹ Jean Pierre Karaquillo, le droit du sport, 3^{eme} édition, Dalloz, 2011, P83.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص43، بتصرف.

المطلب الأول: صعوبات التكيف وعناصر عقد العمل.

إن تشبيه الرياضة وبصفة خاصة التي تمارس منها على سبيل الاحتراف بالعمل الذي يقوم به الأجير، أي تنظيم العلاقة بين اللاعب المحترف و ناديه وفقا لآليات قانون العمل¹ واجهتها مجموعة من الصعوبات خاصة في المجال الاقتصادي أو المجال الاجتماعي أو المجال القانوني للنشاط الرياضي الاحترافي، و التي كان من الضروري تناولها بهدف محاولة إبراز وتأكيد فكرة خضوع عقد العمل الرياضي إلى الآليات المألوفة في قانون العمل، وذلك بمحاولة التغلب على هذه الصعوبات وتذليلها وذلك من خلال الفهم الدقيق والتوفيق بينها وبين أحكام عقد العمل² من خلال إبراز عناصر هذا العقد في عقد العمل الرياضي.

وعلى هذا الأساس سنحاول تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول صعوبات تكيف عقد العمل الرياضي بأنه عقد عمل، ونخصص الفرع الثاني إلى دراسة عناصر عقد العمل الرياضي وذلك من خلال إبراز عناصر عقد العمل في هذا العقد.

الفرع الأول: صعوبات التكيف.

لقد اعترضت تكيف عقد العمل الرياضي على أنه عقد عمل عدة صعوبات، وعليه سنحاول التطرق إلى أهمها كل على حدة وذلك من أجل الوقوف عليها ثم محاولة تذليلها، وذلك من خلال تقسيم هذا الفرع إلى بنود نخصص كل بند إلى عنصر من هذه الصعوبات.

¹ J. P. Karaquillo, le droit du sport, Op Cit, P83.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص48. وكذلك الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص45.

البند الأول: الصعوبات الاقتصادية.

تتمثل هذه الصعوبات من الناحية الأولى في أن الرياضي المحترف يحصل غالباً على مبالغ باهضة تفوق بكثير الأجر الذي يحصل عليه العامل العادي¹ مما يجعله في مركز اقتصادي متميز، وبالتالي يحصل اعتباره من العاملين الكادحين.

كما أن الطريقة التي يتقاضى بها هذا اللاعب مقابل لعبه قد تحول دون وصفه بالعامل الأجير، فهو يحصل على هذا المقابل عادة في صورة مبالغ متفرقة، تتمثل في مكافآت وبدلات ومنح وغير ذلك، وهو ما لا تتوافر فيه صفة الأجر، حيث يجب أن يدفع الأجر في مواعيد دورية، في شكل مبلغ ثابت بما يكفل للعامل الاستقرار و الطمأنينة نظراً لما للأجر من طابع حيوي بالنسبة له، إذ أنه يعتمد عليه كوسيلة للعيش².

و من ناحية أخرى فإن النادي الرياضي الذي يتعاقد معه اللاعب المحترف لا يهدف إلى تحقيق الربح لأنه قد يكون جمعية، و المسلم به أنه لا يجب أن يكون الغرض من تكوين جمعية الحصول على ربح مادي، فالنادي يسعى في الأساس إلى نشر التربية الرياضية بين الشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم، وشغل أوقات فراغهم، ومن ثم يصعب وصفه بصاحب العمل بالنسبة للرياضي المحترف المتعاقد معه.

¹ الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، المرجع السابق، ص53.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص51. وكذلك الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، المرجع السابق، ص53.

غير أن هذه الصعوبات لا يمكن أن تقف عائقاً أمام اعتبار الرياضي المحترف عاملاً وناديه صاحب عمل بالنسبة له.

ففيما يتعلق بالرياضي المحترف أو حتى المدرب فإن كونه يحصل على مبالغ ضخمة نظير أداءه للنشاط الرياضي لصالح ناديه، لا ينفي عنه صفة العامل، مادام أنه يضع كل جهده تحت تصرف النادي ويضع لرقابته وتوجيهه مقابل حصوله على هذه المبالغ.

وإذا كان قانون العمل يضع حداً أدنى للأجور، فإنه لا يشترط حداً أقصى لها، كما أن هذا الرياضي ليس وحده الذي يجني مبالغ طائلة من وراء عمله فهناك أيضاً الممثلون والمغنون وكبار الصحفيين والخبراء وغيرهم، فهؤلاء يحصلون على أجور عالية من عملهم لدى الغير، دون أن ينفي عنهم ذلك صفة العامل.

أما عن الطريقة التي يحصل بها العامل الرياضي على أجره فإنه من المتفق عليه أن الطريقة التي يتم بها الحصول على الأجر لا تعد معياراً في تكيف العقد بأنه عقد عمل.

وفيما يتعلق بالنادي الرياضي فإن كونه جمعية و لا يهدف إلى تحقيق الربح فإن ذلك لا يعد مانعاً من اعتباره صاحب عمل بالنسبة للرياضي المحترف¹، ذلك أن القانون لا يشترط في صاحب العمل أن يكون من أصحاب رؤوس الأموال الذين يسعون لتحقيق الربح وفي هذا قضت محكمة النقض المصرية

¹ J.R. Cognard, Op Cit, P39.

بأن المشرع حرص على عدم الاشتراط صاحب العمل أن يكون متخذ العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، ويستوي في ذلك أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح أو لا يهدف إليه¹.

كما أن محكمة النقض الفرنسية قد أضفت صفة صاحب العمل على الجمعية²، والأكثر من ذلك أنه وإن كان النادي الرياضي يعتبر في الأصل جمعية، و من ثم لا يسعى إلى تحقيق الربح، إلا أن النادي الرياضي المحترف الذي يتعاقد معه دائما الرياضيون المحترفون في كثير من الدول خاصة فرنسا وإنجلترا، شركة تجارية وحتى في الجزائر يعتبر النادي المحترف شركة تجارية يأخذ أحد أشكال الشركات التجارية الآتية مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة، الشركة الرياضية ذات المسؤولية المحدودة، الشركة الرياضية ذات الأسهم³، فضلا عن ذلك أيضا فإن المدرب يعتبر عاملا بغض النظر عن طبيعة النادي الذي يتعاقد معه على أساس أن هذا الأخير صاحب عمل سواء كان شركة أو جمعية⁴. وبالتالي تنتفي حوله أية شبهة في أن يكون صاحب عمل للرياضي المحترف أو حتى المدرب.

¹ نقض مدني 17 ديسمبر 1977، طعن رقم 512، أشار إليه الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 46.

² Soc, 06 Octobre 1997, bull civ 1971, N° 534.

أشار إليه الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 46.

³ المادة 78 من قانون 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 هـ الموافق لـ 23 يوليو 2013، المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية

⁴ المادة 22 من المرسوم رقم 06-297 الذي يحدد القانون الأساسي للمدربين.

البند الثاني: الصعوبات الاجتماعية.

تتمثل الصعوبات الاجتماعية في أن هناك اختلافاً كلياً بين أسلوب ممارسة الرياضي للنشاط الرياضي والأسلوب الذي يؤدي به العامل عمله لدى صاحب العمل¹.

كذلك في المظهر الاجتماعي الذي يتخذه الرياضي المحترف، فهو يعد من وجهة النظر العامة ذا مظهر اجتماعي متميز بحيث أنه يعتبر في أعين الناس نجماً من نجوم المجتمع الذين ينظر إليهم بإعجاب و تقدير، فهو من هذه الزاوية يصعب تشبيهه بالعامل، كما أن انعدام أو ضعف التمثيل الرقابي في مجال ممارسة النشاط الرياضي قد يحول دون وصف الرياضي المحترف بالعامل، فمن الثابت أن المنظمات النقابية تقوم بدور مهم في وضع القوانين العمالية و الاجتماعية وذلك من خلال اتفاقيات العمل الجماعية.

مما لا شك فيه أنه إذا أخذنا في الاعتبار كل هذه الأمور، فإنه يصعب، وللهولة الأولى أن نضع الرياضي المحترف في علاقته بالنادي الرياضي في منزلة العامل أو الأجير في علاقته بصاحب العمل، ومن ثم يصعب تكيف العلاقة على أنها علاقة عمل².

غير أنه بإمكان النظر في النشاط الذي يؤديه الرياضي، لا يمكن تجاهل أن هذا النشاط يعتبر من الناحية العملية عمل، حيث ذهبت محكمة النقض الفرنسية³ إلى اعتبار أن الرياضة باعتبارها نشاط ينصب على لعبة معينة يمكن أن تكون موضوع تقديم خدمة.

¹ الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، المرجع السابق، ص54، بتصرف.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص52.

³ Soc, 03 juin 2009, juris data, n°2009-048343.

كما أنه يصعب في الوقت نفسه إنكار أن العلاقة الرياضية التي تتوفر فيها الخصائص اللازمة لعلاقة العمل تعتبر عقد عمل¹، وبصفة خاصة خضوع الرياضي المحترف فيما يصدر إليه من تعليمات وتوجيهات من جانب النادي، فهناك دائما علاقة تبعية بين الرياضي المحترف أو حتى المدرب والنادي الرياضي، يضاف إلى ذلك أن النشاط الرياضي كما أشرنا يعتبر لعبا وعملا، أو عملا يتمثل في لعب أو ممارسة نشاط رياضي لصالح النادي، كذلك فإن الرياضيين المحترفين وحتى المدربين تعد الرياضة بالنسبة لهم بمثابة مهنة يحصلون من خلالها على أجر.

أما عن القول بأن المظهر الاجتماعي للرياضي المحترف يحول دون تكيفه على انه عامل، يمكن الرد على ذلك بالقول بأن المظهر الاجتماعي للرياضي يعد نتيجة طبيعية للمبالغ الباهضة التي يحصل عليها لقاء ممارسته للنشاط الرياضي وولع الناس وشغفهم بالنشاط الرياضي الذي يمارسه هذا الرياضي، ما يدفع وسائل الإعلام إلى الاهتمام دائما بالرياضيين وتسليط الضوء عليهم، ولا يعد من العناصر التي يستند إليها في تكيف الرياضي بأنه عامل، بل على العكس من ذلك فإن المبدأ السائد هو عدم النظر إلى المظهر أو الوضع الاجتماعي لأي من أطراف العقد، وذلك عن تكيف العقد أو إضفاء صفة عقد العمل عليه، فالطبيب الذي يتعاقد مع صاحب مستشفى أو مستشفى خاص

¹ Serdj Poutot et Michel Poutot, le contrat du travail du sportif professionnel, bulletin d'information juridique sportive, légisport, Op Cit, P01. www.legisport.com.04/04/2015

فهو مجرد عامل، ولم يقل أحد بأن ذلك يتعارض مع وضعه الاجتماعي، وكذلك الممثل السينمائي يحظى هو الآخر بنجومية هائلة ومع ذلك فإنه يعد عاملاً لدى شركة الإنتاج المتعاقد معها¹.

وفيما يتعلق بالقول بأن انعدام أو ضعف التمثيل النقابي قد يحول دون إضفاء صفة العامل على الرياضي المحترف، يمكن الرد على ذلك بأن وجود نقابة ينتمي إليها الرياضي المحترف لا يعد شرطاً لوصف هذا الأخير بالعامل فذلك أمر تقتضيه مصلحة الرياضي نفسه في أن تكون له نقابة تدافع عن حقوقه، فإذا لم توجد له نقابة فإنه يظل عاملاً، وكفى بالقضاء حامياً لحقوقه²، فضلاً عن ذلك فإن معظم الدول نتيجة الوقت الحاضر، ورغبة منها في حماية الرياضيين بادرت إلى إنشاء نقابات رياضية مهنية مهمتها الدفاع عن مصالح الرياضيين وهذا ما حدث في مصر، حيث صدر القانون رقم 03 سنة 1987 بإنشاء نقابات المهن الرياضية³.

كذلك الحال في فرنسا حيث توجد الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة (CCNS)، وكذلك الاتحاد الوطني لجمعيات و نقابة الرياضيين (FNASS)⁴، بالإضافة إلى الاتحادات الوطنية للاعبين المحترفين والاتحادات الوطنية للأندية الممارسة للاحتراف، وقد ساهمت مساهمة رئيسية و مهمة في وضع ميثاق احتراف كرة القدم في فرنسا⁵.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 47.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 47.

³ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 54.

⁴ J.R. Cognard, Op Cit, P19

⁵ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 54.

البند الثالث: الصعوبات القانونية.

تتمثل هذه الصعوبات في أن الرياضي لا يمكنه المشاركة في المباريات أو المسابقات الرسمية، أي انه لا يمكنه أن يمارس نشاطه مع ناديه بمجرد إبرامه عقد احتراف مع هذا النادي، و إنما يجب أن يرخص له ذلك من قبل الاتحاد المعني.

ولا يمكنه الحصول على هذا الترخيص إلا إذا كان عضوا في الاتحاد الرياضي المعني، والحصول على هذه العضوية يستلزم بدوره الخضوع للشروط و القواعد التي تضعها الاتحادات الرياضية.

ومما لا شك فيه أن هذه الشروط تؤثر على تكييف العقد على أنه عقد عمل، إذ أنه من المقرر طبقا للقواعد العامة أن عقد العمل من العقود الرضائية وتؤثر أيضا على الكيفية التي يتم بها إبرام عقد الاحتراف و تنفيذه وانحلاله، و من ثم نجد أن عقد الاحتراف يخضع إلى نوعين من القواعد القانونية. فإلى جانب القواعد العامة التي تخضع لها عقود العمل، يخضع هذا العمل أيضا للقواعد الرياضية التي تضعها الاتحادات الرياضية، وهذه الإزدواجية قد تحول دون القول بان العلاقة التي تنشأ بين الرياضي وناديه هي علاقة عمل محضة، فهناك جانب لائحي تستلزمه ضرورة الخضوع للقواعد التي تضعها الاتحادات الرياضية.

كما أن هناك صعوبة قانونية أخرى تتمثل في تعدد العقود التي يبرمها اللاعب الرياضي المحترف فإلى جانب عقد الاحتراف الذي يبرمه الرياضي مع النادي فإنه قد يرتبط مع إحدى شركات الدعاية أو الإعلام بعقد من العقود، كما انه يبرم غالبا عقد مع ما يسمى بوكيل اللاعب لتنظيم العلاقة بينهما،

وهذا التعدد من العقود يجعل من الصعب تحديد المركز القانوني للرياضي وكذلك تحديد الشخص الذي بيده سلطة التوجيه و الإشراف¹.

بيد أن هذه الصعوبات بدورها ليس من شأنها الحيلولة دون وصف الرياضي المحترف بالعامل الأجير. فأما عن شرط انضمام هذا الرياضي إلى الاتحاد الرياضي وضرورة حصوله على رخصة منه بمزاولة نشاطه، ولزوم تصديق الاتحاد على عقده مع النادي، وما قد يمثله ذلك من قيد على حرية هذا الرياضي في التعاقد، فإن هذا الشرط لا يعدو أن يكون قيديا شكليا يفرضه الاتحاد للتأكد من صلاحية الرياضي لممارسة نشاطه كمحترف والتحقق من احترام القواعد التي يضعها في تنظيم العلاقة بين الرياضي و النادي، مما يضمن له حسن سير النشاط الرياضي المسؤول عنه.

كما أن الرياضي ليس الوحيد الذي يجب عليه الانضمام للجهة المنظمة لمهنته والحصول منها على ترخيص بمزاولة نشاطه، فالطبيب و المحامي والصيدلي وغيرهم يتعين عليهم الانضمام لعضوية نقاباتهم والحصول منها على ترخيص بمزاولة المهنة، كما ان القانون يشترط أحيانا في العامل حصوله على ترخيص بمزاولة حرفة².

وأما عن ازدواجية القواعد التنظيمية التي يخضع لها الرياضي المحترف فإنها لا تنفي كون هذا الرياضي عاملا لدى النادي، لأن يقوم للعب لحساب هذا الأخير، ومن ثم يخضع في الأصل لرقابته وتوجيهه، وإذا كان الرياضي يخضع أيضا لقواعد الاتحاد، فذلك لا يتعارض مع تبعيته للنادي، وهذا ما يحدث

¹الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص49. بتصرف.

²الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص49. بتصرف.

مع كثير من فئات العمال الأخرى، فالمحامي الأجير مثلا يخضع للقواعد التنظيمية التي تضعها نقابة المحامين فضلا عن خضوعه للقواعد اللائحية للجهة التي يعمل بها¹.

و إذا كانت لوائح الاحتراف التي تحكم عقد احتراف الرياضي الأجير تخالف في بعض الحالات أحكام قانون العمل فتلك المسألة تقتضيها طبيعة النشاط الرياضي نفسه².

وفيا يتعلق بتعدد العقود التي يبرمها الرياضي العامل فلا جدال في أن عقد العمل الذي يبرمه هذا الرياضي هو العقد الأساسي، وما العقود الأخرى إلا عقود ثانوية لا تؤثر البتة على علاقة العمل الأصلية مع النادي، كما أنه ليس ثمة ما يمنع من تعدد عقود العمل بالنسبة لعامل واحد، طالما توافر عنصر التبعية في كل عقد منهم، فالرياضي الذي يتعاقد مع الشركة للدعاية و الإعلان يكون تابعا لها فيما يخص عمله المتفق عليه فحسب ويظل في الوقت نفسه تابعا لناديه بخصوص عمله الأساسي في ممارسة نشاطه الرياضي لصالح هذا النادي³.

وهكذا فإن كل الصعوبات السابقة لا يمكنها أن تقف حائلا دون وصف الرياضي المحترف أو حتى المدرب بالعامل الأجير⁴، ومن ثم تكييف عقده الذي يبرمه مع النادي بأنه عقد عمل¹، لا سيما وأنه سوف نحاول فيما سيأتي تبيان عناصر عقد العمل في هذا العقد.

¹ المواد من 79 إلى 84 من قانون 07/13 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1434 هـ الموافق 29 أكتوبر 2013 يتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 49.

³ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 50. بتصرف.

⁴ Dr. **SERDJ Poutot**, et Dr. **Michel Serdj Poutot**, bulletin d'information juridique sportive, légisport, le contrat du travail des sportives professionnelles, cabinet d'avocat, P01. www.legisport.com.04/04/2015

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل الرياضي.

لمعرفة عناصر هذا العقد، حاولنا الرجوع إلى القواعد العامة في قانون العمل باعتبار أن هذا العقد يخضع لهذه المبادئ كما أشرنا سالفًا، وذلك حسب رأي افقه و القضاء الفرنسيين مع بعض الخصوصية التي تتطلبها طبيعة النشاط.

ذهبت محكمة النقض لفرنسية إلى اعتبار أن وجود علاقة عمل بأجر لا تعتمد لا على تعبير إرادة الأطراف، و لا على التسمية التي يعطونها لعلاقة العمل، وإنما على الشروط الواقعية للعمل الممارس للعمال²، و بالتالي فإن القضاء لا يستند إلى التكييف الذي يعطيه الأطراف للعلاقة أو الاتفاق المبرم بينهما وإنما من العناصر، الخاصة و الواقعية في العلاقة بين الطرفين³.

وعليه، يجب أن يحتوي عقد العمل الرياضي على عناصر أساسية، والمفترض وجودها في كل أنواع عقود العمل، والمتمثلة في عنصر العمل و عنصر التبعية و عنصر الأجر⁴.

لقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار أن عقد العمل هو خدمة تخضع لتبعية المستخدم مقابل أجر، و بالتالي فإن وجود هذه العناصر الثلاثة أساسي لقيام العقد⁵.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص54-55. كذلك الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص50. بتصرف.

² Soc, 17 Avril 1991, bull. civ. n°200. **J.R. Cognard**, Op Cit, P44.

³ **J.R. Cognard**, Op Cit, P44.

⁴ الأستاذ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص48.

⁵ **Pierre Iriart**, règlementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Technosup, ellipses édition, S.A, 2006, P09.

كما يمكن القول أن عقد العمل يكون في حالة قيام شخص بعمل لحساب آخر تحت تبعيته مقابل

أجر ومن خلال هذا التعريف الذي تبناه الفقه و القضاء¹

يتبين أنه لقيام علاقة توصف بأنها عقد عمل لابد من توافر ثلاث عناصر كما أشرنا وهي تقديم

العمل و الأجر وعلاقة التبعية.

النظام القانوني لعناصر عقد العمل: إن مسألة تكييف عقد على أنه عقد عمل أولى مهمة جدا لأن

هذا التكييف من عدمه له عدة نتائج² هي:

- اختصاص القاضي الاجتماعي في حالة وجود نزاع بين الرياضي والنادي المستخدم³.
- ارتباط الرياضي بنظام الضمان الاجتماعي بشرط أن كلية أو أغلبية العائدات تكون نتيجة ممارسة النشاط الرياضي.
- تطبيق قانون العمل وقواعد الاتفاقية الجماعية المطبقة وبصفة عامة جميع القواعد التي يخضع لها عقد العمل.

ويلاحظ أنه لخضوع علاقات العمل الرياضي لقانون العمل توافر ثلاثة شروط وهي أن يكون العمل

خاصا و مأجورا و تبعا⁴.

¹ J.R. Cognard, Op Cit, P44.

² J.R. Cognard, Op Cit, P44.

³ J. P. Karaquillo, le droit du sport, Op Cit, P83.

⁴ الدكتور همام محمود زهران، أستاذ ورئيس قسم القانون المدني قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص30.

- العمل الخاص: ويقوم على مبدأ حرية التعاقد لطرفي علاقة العمل بحيث يملك الطرفان حرية مناقشة شروط عقد العمل مما يعني إمكانية اختلاف شروط و أحكام عقد العمل من عامل لآخر، وهذا ما يمكن ملاحظته في إطار عقد العمل الرياضي بحيث يمكن للأطراف مناقشة عناصر العقد كالأجر أو مدة العمل وطريقة التدريبات... إلخ.

- العمل المأجور: وهو ركن أساسي في علاقة العمل، حيث لا يسري قانون العمل على العلم الخاص إلا إذا كان مأجورا وهذا الأخير يرتبط بالعمل المقدم من طرف الملتزم به وتطبيقا لذلك، فإذا كان الأجر ليس السبب قيام العامل بالعمل فلا يعد العمل مأجورا حتى لو أعطى المستخدم مكافأة كالأجير فيما يعد تقديرا له واعتراف بجميله وهذا ما يمكن قوله في مجال الاحتراف الرياضي الذي يكون في إطار علاقة عمل.

- أن يكون العمل تبعا: حيث انه يشترط لخضوع عقد العمل الرياضي للقواعد العامة في العمل أن يكون هذا العمل تبعا¹

وعليه سنحاول التطرق إلى هذه العناصر كل على حدا ومحاولة التأكيد على وجودها في عقد العمل الرياضي، وذلك وفقا لما ذهب إليه الفقه و القضاء و لوائح الاحتراف.

¹الدكتور أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، ط1، 1997، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ص 58-67.

البند الأول: عنصر العمل.

يقصد بالعمل كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية¹، كما أن الفكر الاقتصادي الحديث سواء الرأس مالي أو الاشتراكي هو العنصر الأساسي للإنتاج، وهو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان²، وهذا ما يمكن قوله تماما عن العمل المتعلق بتأدية النشاط الرياضي الذي يقوم على أساس جهد بدني وفكري، يقوم به اللاعب الأجير بصفته الشخصية ويتخذه مصدر رزق ينتفع به .

وحتى يعتبر العمل من قبيل الأعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل يتفق الفقه على ضرورة تمييزه ببعض الخصائص يمكن عرضها بإيجاز فيما يلي³:

أولاً: وجود الأداء الشخصي للعمل المحدد والمتفق عليه.

أي أن يقوم العامل بأداء العمل المتعاقد بشأنه بنفسه، ودون الاستعانة بغيره، لأنه لو تم ذلك لكنا أمام عقد مقاوله و ليس عقد عمل، حيث تتجلى هذه الصفة في أن كون مؤهلات وخصوصيات العامل هي الدافع للتعاقد معه مما يجعل الالتزام هنا التزام بأداء عمل أي تنفيذ عيني للالتزام، ولا يقبل التنفيذ بمقابل في عقود العمل كما تصبح شخصية العامل عنصر جوهري في العقد، حيث أنه على العامل أن يقوم بهذا الجهد البدني أو الفكري أو الفني بصفته الشخصية، لأن شخصيته محل اعتبار

¹ الدكتور محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص108.

² الدكتور أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج01، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون -الجزائر، 04-1998، ص 25.

³ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية3، 2012، ص64.

عند إبرام عقد العمل، حيث أن صاحب العمل لا يتعاقد معه إلا لثقتته به وكفاءته و أمانته، أو لم يتوافر لديه صفات أخرى تجعله كفؤ للقيام بالعمل المطلوب¹.

وهذا ما يمكن رؤيته بوضوح في عقود عمل الرياضيين المحترفين حيث أن شخصية هؤلاء لها اعتبار كبير لدى الأندية المتعاقدة معهم إذ بهذا الاعتبار مقابل التعاقد، فالأندية تبحث عن أشهر اللاعبين وأكفئهم بغرض الوصول إلى القمة في المباريات الرياضية، كما أن لاعتبار شخصية الرياضي أو حتى المدرب أهمية كبيرة في تنفيذ التزامه، فلا يمكن تنفيذ عن طريق غيره أو على حسابه، كما أن لاعتبار هذه الشخصية أثر في انقضاء عقد عمله الناجم عن الاحتراف، فإذا توفي الرياضي أوحى المدرب أو عجز عن إتمام النشاط الرياضي فإن عقده مع ناديه ينقضي دون إمكان التنفيذ على تركته، ومواجهة ورثته بأن عقده من عقود العمل التي تنقضي حتما بوفاة العامل².

ثانيا: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل.

أي أن العامل ليس حرا في القيام بعمله بل ملزم بالامتثال للتوجيهات و الأوامر التي يضعها صاحب العمل في شكل أنظمة وتعليمات داخلية للعمل بخلاف المقاول الذي يلتزم بالنتائج النهائية فقط.

ثالثا: التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحست أداءه.

وهو التزام طبيعي بالنظر إلى طبيعة التزام العامل الذي يتمثل في بذل جهد فكري أو بدني وتخصيص وقت معين لصاحب العمل فقط، وليس مطالب بتوفير أدوات العمل التي تبقى من اختصاص صاحب العمل، حيث أنه في المجال الرياضي يقع على عاتق النادي باعتباره صاحب العمل توفير

1 الدكتور محمد ليب شنب، شرح قانون العمل، ط4، ص180

2 الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص 63-64. كذلك الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوصف القانوني لعقود انتقال اللاعبين المحترفين، المرجع السابق، ص 101.

الأدوات اللازمة لممارسة العمل، والمتمثل في اللعبة أو النشاط الرياضي و من بين هذه الأدوات مثلا اللباس الرياضي الخاص للنشاط المتفوق عليه، بالإضافة إلى وسائل التدريب و غيرها، وحتى أماكن العمل الرياضي يجب توفيرها، وعليه يمكن القول بأن النشاط الرياضي يعتبر عمل وخدمة رياضية، مع العلم أنه قد ييدر للوهلة الأولى القول بأن ما يقوم به الرياضي المحترف يعد عملا هو أمر غريب، إذ أن ما يؤديه هذا الرياضي في حقيقته هو لعب، والمفهوم التقليدي السائد لدى عامة الناس أن من يلعب لا يعمل، بل يلهو و يتسلى. على أن هذا الخاطر سرعان ما يتبدد إذا أمعنا النظر في حقيقة النشاط الذي يقوم به الرياضي المحترف، فهذا الأخير لا يمارس الرياضة على سبيل التسلية أو اللهو فالرياضي المحترف مثلا يمارس الرياضة كحرفة أي كعمل يؤديه للنادي نظير أجر، فهو يبذل جهدا ويكافح و يناضل مع زملائه في الفريق سعيا لتحقيق الفوز لناديه، ليس فحسب أثناء المباراة، بل وأيضا في التدريبات الشاقة التي تسبقها، و في سبيل ذلك فإنه يتعرض للإصابات والضغط النفسية والعصبية، ويعاني الإرهاق البدني و الآلام، شأنه في ذلك شأن أي عامل كادح، ومن ثم فإن نشاط هذا الرياضي هو عمل حقيقي لا جدال فيه، فالنشاط الرياضي كما يرى البعض هو لعب و عمل في آن واحد، فهو عمل في صورة لعب أو لعب يتمثل في عمل، بل إن الرياضيين المحترفين أنفسهم يؤكدون دائما أنهم يزاولون عملا حين يلعبون، ولهذا لم يعد أحد يستطيع اليوم أن يدعي أن الرياضة تتعارض مع العمل¹.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 53.

ومما يؤكد ذلك أن العمل الذي يعتبر عنصر في عقد العمل ينصرف إلى كل نشاط أنساني، أي كل فعل مأجور، يقوم به شخص لحساب آخر و تحت إدارته وإشرافه، يستوي أن يكون هذا إيجابيا، كما هو الحال في معظم الأعمال، أو أن يكون سلبيا كذلك، حيث لا أهمية لنوع العمل في تكيف العقد فكما يكون عملا يدويا يمكن أن يكون عملا ذهنيا، وكما يمكن أن يكون عملا في الصناعة أو الزراعة يمكن أن يكون عملا في الرياضة.

فعمومية عنصر العمل على هذا النحو تدفعنا إلى تأكيد أن مشاركة الرياضي المحترف في التدريبات واشتراكه في المباريات و المسابقات التي يشارك فيها ناديه الرياضي يدخل ضمن المفهوم العام للعمل ومن ثم يتوفر العنصر الأول من عناصر عقد العمل الرياضي وهو العمل¹.

وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية² عندما اعتبرت بوضوح أن الرياضة هي نشاط حركي يمكن اعتباره موضوع تقديم عمل (Prestation de travail).

البند الثاني: 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 أنه يعرف بأنه الغرض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه المستخدم، وقد تناولته المواد من 80 إلى 90 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وبالتالي فإن الأجر يكون نظير تقديم العمل الذي يقدمه الأجير و يمكن أن يكون عينيا أو نقديا.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص59.

² Soc, 03 janvier 2009, juris data. n°2009-048343.

وبالتالي فإن العمل والأجر وجهان لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل و الالتزام الرئيسي لصاحب العمل، ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه إذا لم يكون هناك أجر مقابل عمل¹.

كما ينبغي الإشارة إلى أن الأجر يشمل إلى جانب الراتب الأساسي كل المكونات الأخرى كالامتيازات العينية و التي تتمثل في الخدمات و المكافآت التي تعطى للعامل لتحسين سير العمل وانتظامه بالإضافة إلى النفقات الأخرى كنفقات السفر و الإعاشة والسكن و التأمين وما شابهها²، وعليه سنقوم بالتطرق بإيجاز إلى مكونات الأجر، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هذه المكونات نفسها التي يتضمنها الأجر في عقد العمل الرياضي، ثم نتطرق إلى كيفية تحديد الأجر.

أولاً: مكونات الأجر.

يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين هما: الأجر الثابت و الأجر المتغير³.

أ- الأجر الثابت: و يتكون من الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر الأساسي أو القاعدي والتعويضات الثابتة (المرتبطة بمنصب العمل).

- الأجر الوطني الأدنى المضمون: وهو الحد الأدنى للأجر يطبق على كافة العمال وكافة النشاطات دون استثناء ويتم تحديده من طرف السلطة العامة⁴، وذلك وفق المادة 87 من ق.ع.ع.

¹ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص65.

² الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، المرجع السابق، ص50.

³ الدكتور محمود الممشري، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث و الاستشارة السعودية، 1977، ص21.

⁴ الدكتور راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص187.

و يوجد إلى جانب الأجر الوطني الأدنى المضمون، الحد الأدنى وهو نوع آخر من الأجر الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك حسب ما نصت عليه المادة 120 من ق.ع. ع¹.

- الأجر الأساسي أو القاعدي: و هو الأجر الأساسي في الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمل أداه² وهو ما نصت عليه المادة 81 من ق.ع. ع، ويدخل الأجر القاعدي ضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو ما نصت عليه المادة 87 مكرر من المرسوم التشريعي 03-97 التي تنص على أنه يشمل الأجر الوطني المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعته باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

- التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل: تنص المادة 81 فقرة 02 من ق.ع. ع على

التعويضات وهناك ثلاث أنواع:

- تعويض الأقدمية و الخبرة: و يتم عن طريق الترقية في السلم المهني.
- تعويض الضرر أ و المخاطر: و يكون عن الأضرار و المخاطر الناشئة عن ظروف العمل.
- تعويض المناطق: يمنح للعامل عندما يكون في منطقة جغرافية قاسية وصعبة.
- المنح العائلية: و تتمثل في منح العامل مبالغ مالية محددة على أساس عدد الأبناء الذين هم

في كفالتة.

هذه أهم العناصر الدائمة و الثابتة الملحقه بالأجر القاعدي و التي تكون الجزء الثابت من الأجر³

¹ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 230.

² الدكتور عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 279.

³ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

ب- الأجر المتغير: يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية ومن حيث عناصر الديمومة و الاستقرار، لكن متى وجودت تعتبر عناصر قانونية تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة وتمثل هذه العناصر في التعويضات والمكافآت.

- التعويضات: تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له أو قام بعمل في غير الظروف العادية أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بمهمة معينة أو بمناسبةها وهذا ما تضمنته المادة 81 فقرة 02 من ق.ع.ع.

- المكافآت: وهي مبالغ مالية تمنح للعامل كتعبير من المستخدم على الاعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز على زيادة بذل جهده لتحقيق نتائج أفضل¹، وأما هذه المكافآت التي نص عليها مكافأة المردود الفردي والجماعي وهذا ما نصت عليه المادة 81 من ق.ع.ع والمادة 120 منه، المنح الخاصة ببعض المناسبات، المكافآت العينية.

ثانيا: تحديد الأجر.

توجد من الناحية العملية ثلاث أدوات أو وسائل لتحديد الأجر، وهي عقود العمل الفردية واتفاقيات العمل الجماعية، والنصوص التنظيمية الرسمية.

أ- تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل: يعتبر عقد العمل في كثير من الحالات الوسيلة المثلى والوحيدة لتحديد الأجر ضمن سياق تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد، حيث يتفق الطرفان أي العامل و صاحب العمل بكل حرية، إرادة مستقلة على تحديد الأجر الأساسي وأجر

¹ الدكتور عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1974، ص210.

المنصب ومختلف الملحقات الأخرى التابعة له¹، وهذا ما يمكن رؤيته بوضوح في عقود عمل الرياضيين المحترفين وذلك وفقا لما تشترطه الاتحادات المعنية.

ب- تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية: تتمتع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بصلاحيات واسعة بما يتعلق بتحديد الأجور لا سيما ما تعلق منها بحدودها الدنيا في القطاعات أو المؤسسات المعنية أو فيما يتعلق بطرق وكيفيات تزايد وتطور ورفع هذه الحدود الدنيا، التي يجب أن تكون منطلقاتها من الحدود الدنيا الوطنية المضمونة، المقررة بمقتضى الاتفاقات الوطنية أو القطاعية أو النصوص القانونية أو التنظيمية الصادرة عن السلطة العامة، كما تعالج الاتفاقيات الجماعية كذلك مكونات الأجر وتحديد العناصر الثابتة فيه و المتغيرة و العوامل المرتبطة بها كالمردودية، أو تحسين الإنتاج أو تحسين ظروف العمل ... إلخ.

وقد اعترف قانون علاقات العمل 11/90 للاتفاقيات الجماعية بعدة صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجور، حيث تضمنت المادة 120 من هذا القانون 05 فقرات من 14 فقرة التي تحتويها تتعلق كلها بموضوع الأجور والتعويضات والمكافآت على المردود و الإنتاجية حيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتنظم و تقرر في هذا الشأن مايلي:

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل .

¹ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 66.

- كفيات مكافأة العمال المعنيين عن المردود.

- تحديد النفقات المصرفية، وهي النفقات التي قد يقوم بها العامل بمناسبة أداءه لعمله إما في مهمة داخلية أو خارجية.

وهذا تقريبا ما يمكن رؤيته في المجال الرياضي حيث أنه بالرجوع إلى ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية نجد أنه يقوم بتنظيم أجور اللاعبين وذلك من خلال المادة 259 مطابقة مع قواعد قانون العمل الفرنسي، كما تنص المادة 750 من هذا الميثاق على أن أجور الرياضيين بمن فيهم المحترفين تحتوي على أجر شهري و مكافآت مرتبطة بالنتائج، التأهيل، التصنيف والتحفيز.

مما يعني أن الاتفاقيات الجماعية في إطار الرياضة كذلك تقوم بتحديد الأجور وذلك وفق قانون العمل، كما يمكن القول بان القانون أعطى سلطة لهذه الاتفاقيات في إطار تحديد الأجور في المجال الرياضي.

ج- تحديد الأجر بمقتضى قرارات السلطات العامة: و هي طرق تعتمد في البلدان والنظم تبع التنظيم الإداري لعلاقة العمل التي تتحكم في وضع مختلف القوانين و النظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، أي الحكومة، حيث تلزم هذه القوانين و النظم كافة العمال وأصحاب العمل والنقابات العمالية، في إطار نظام مركز للأجور يقوم على أساس شبكة أو تصنيف وطني لمناصب العمل في جميع القطاعات مع تحديد أجر كل منصب، الأمر الذي لا يترك لأصحاب العمل سوى ترتيب مناصب عملها في إطار هذا الجدول الخاص بتصنيف المناصب¹.

¹ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 68.

وعليه وكما أشرنا سابقا بأن الأجر هو كل ما يعطى للعامل من مال لقاء عمله بغض النظر عن التسمية التي تطلق عليه أي سواء سمي أجرا أو راتبا أو مقابلا وما شابهه، ذلك كما انه يشمل إلى جانب المبلغ الأساسي المشترط للعمال كل إضافات أخرى كالتعويضات والمكافآت وكذلك المزايا العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل دون مقابل ، مثل السكن و السيارة والطعام و الملابس وغير ذلك.

ومن الثابت أن الرياضي المحترف يحصل على أجر بهذا المعنى نظير ممارسته لنشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه، وهذا أمر منطقي فمادام أن هذا الرياضي يؤدي عملا للنادي والمتمثل في النشاط الرياضي¹ فإنه يستحق بدهة أجرا عن ذلك و من المسلم به أن مجهودا يبذل يستحق عنه صاحبه أجر².

وهذا ما تقره دائما لوائح الاحتراف، فعلى سبيل المثال تنص المادة 02 فقرة 02 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم بأنه "يعتبر لاعبا محترفا كل لاعب لديه عقد مكتوب مع ناد ويتقاضى بموجبه أجرا"، وفي نفس المجال تنص المادة 259 فقرة 01 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية³ على أنه "يتقاضى اللاعب أجرا شهريا ثابتا فضلا عن جزء من مقابل تسويق النادي للصورة الجماعية للفريق وكذلك مزايا عينية ومكافآت"، تنص المادة 09 فقرة 02 من لائحة الاحتراف السعودية⁴ على

¹ Soc, 03 juin 2009, jurisdata, n°2009-048343.V-J. R. Cognard, Op Cit, P 65.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص55.

³ Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, Op Cit, LFP saison 2014/2015.

⁴ لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين وانتقالاتهم في المملكة العربية السعودية 1434هـ/2003م

أن "اللاعب المحترف هو اللاعب الذي لديه عقد مكتوب مع أحد الأندية ويتقاضى أجرا نظير نشاطه الكروي يفوق المصروفات الفعلية التي تترتب عن ذلك"، وتنص كذلك المادة 08 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية¹ على أن "اللاعب المحترف هو اللاعب الذي لديه عقد مكتوب مع ناد ويتقاضى أجر يفوق مبلغ التكاليف الفعلية لقاء ممارسة نشاط كرة القدم الذي يتخذه حرفة. وعليه وحتى يعتبر تسديد النفقات أجرا، أو حتى تكون المبالغ المدفوعة للرياضي أجرا فإن القضاة في سبيل ذلك يلجؤون من جهة إلى واقع التكاليف التي يتكبدها الرياضي وإذا لزم الأمر الاعتماد على مسوغات المحاسبة، ومن جهة أخرى على المبالغ المدفوعة من قبل النادي و غن كانت مرتبطة تماما بمبلغ النفقات².

فإذا كان يبدو من خلال التحقيق أم المبالغ المدفوعة من قبل النادي أكبر أو تتجاوز المبالغ التي يتكبدها الرياضي، أو أن لا علاقة لها بالتكاليف الفعلية المتكبدة من قبل الرياضي³ فيتم اعتبار الأجر المدفوع مقابل عمل، حسب محكمة النقض الفرنسية⁴ من خلال الدفع السنوي الذي يعتبر مؤشر على وجود الأجر و كذلك التعويضات السنوية المدفوعة للرياضي عن بداية كل سنة تعتبر أجرا. كما أن الأجر في المجال الرياضي يكون غالبا في صورتين⁵.

¹ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 45.

³ Soc, 12 décembre 1989, n°7813358.V-J. R. Cognard, Op Cit, P 45.

⁴ Soc, 11 juillet 2007, n°0643804.V-J. R. Cognard, Op Cit, P 45.

⁵ الدكتور فرات رستم أمين الجلاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، المرجع السابق، ص186.

الأولى: وهي عبارة عن الأجر الذي يتقاضاه الرياضي على شكل رواتب شهرية ومكافآت¹ وحوافز في حالة فوز الفريق في البطولات والمنافسات.

الثانية: هي عبارة عن الأجر الذي يتقاضاه الرياضي عند توقيع العقد بين الطرفين ويسمى بدل العقد.

ومن كل هذا، يضاف إلى ذلك أن كل نماذج العقود تنص دائما على أن الأجر هو المقابل للعب، ومنه يتبين أن ما يحصل عليه الرياضي المحترف مقابل ممارسته نشاط رياضي معين، لصالح نادي يعد أجرا وهذا من الأمور المستقرة في العصر الحديث، فالعالم اليوم لا يعترف بفعل أو جهد غير مأجور أو لا ثواب عليه، وإنما هو الأجر الذي تعد المطالبة به أو الحصول عليه حقا من الحقوق.

البند الثالث: عنصر التبعية.

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لرب العمل أو المستخدم و إشرافه و رقابته.

لقد ثار في القه الفرنسي نقاش حول تكييف عقد العمل ومرجع ذلك إلى أن تعريفا محددًا في هذا العقد لم يرد في النصوص القانونية وكذلك الأمر بالنسبة للجزائر، أم القانون المصري فقد أورد تعريفا محددًا لهذا العقد في كل من القانون المدني وقانون العمل وقد أوضح أن رابطة التبعية عد عنصرا جوهريا.

بالنسبة للفقهاء والقضاء الفرنسيين¹ فقد استقر الأمر على أن رابطة التبعية هي وجود عمل تحت إشراف المستخدم الذي له سلطة إعطاء الأوامر و التوجيهات، ومراقبة التنفيذ وتوقيع العقوبات في

¹ Fédération algérienne de football, Art 8, règlement des championnats du football professionnel.

حالة الإخلال بهذه التبعية وبالتالي فإن استخلاص رابطة التبعية يكون في حالة وجود نشاط يتضمن شروط، مثل تلك التي يكون فيها المحترف خاضع للتوجيهات وتحديد طبيعة العمل وشكله وهنا نكون أمام علاقة عمل².

إن هذه السلطة تسمح لصاحب العمل بتسيير المؤسسة والأجراء وتنظيم العمل ومراقبة ومعاقبة الأجراء، وهذه السلطة يجب أن لا يكون فيها تمييز وغير مخالفة للقانون.

وفقا لذلك فإن رابطة التبعية تكون من خلال توافر ثلاث سلطات.

سلطة التوجيه: وتكون من خلال تحكم صاحب العمل و سيطرته على الهيئة وعلى عمل أجيرو، عندما يمارس هذا الأخير نشاطه تحت تعليمات المستخدم و توجيهاته و أوامره³.

سلطة الرقابة: وتتمثل في مراقبة المستخدم للأجير على أساس قيام هذا الأخير بالعمل وفق الاتفاق ووفق النظام الداخلي مع احترام القوانين و التنظيمات و الاتفاقيات.

سلطة توقيع العقوبات: و هي سلطة يمنحها القانون للمستخدم، تمكنه من توقيع العقوبات على الأجير في حالة ارتكابه للأخطاء التي توصف بأنها إخلال أو مخالفة للقواعد و الأحكام المقررة في القوانين والنظم المعمول بها بما في ذلك المقررة في النظام الداخلي⁴، وهذا حفاظا على الهيئة

¹ Daniel longé, droit du travail, université droit, ellipses édition 2003, P40.

² Pierre Iriart, règlementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Op Cit, P09.

³ المادة 07 من قانون 11/90 المعدل و المتمم.

⁴ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 117.

المستخدمة واحتراما لنظامها¹ مع العلم أنها يجب أن تمارس هذه السلطة في حدود القانون أي تحديد الأخطاء التي تشكل أخطاء تأديبية و الجزاءات المقابلة لها ويكون ذلك بـ:

- احترام إجراءات توقيع العقوبات².
- مبدأ المساواة في العقاب أي عدم التمييز على أساس العرق، الفكر أو الدين.
- مبدأ عدم توقيع عقوبة أكثر من مرة³.
- مبدأ التناسب بين العقوبة و الخطأ.

الإطار القانوني لسلطة المستخدم: إن سلطة الإشراف والمراقبة وتوقيع العقوبات هي أهم المعايير التي تدل على رابطة التبعية التي تعتبر أهم عناصر علاقة العمل، يمكن رؤية هذه السلطة من خلال عنصرين أساسيين هما: النظام الداخلي الذي يخضعه هما النظام الداخلي الذي يخضع له الأجير ونظام توقيع العقوبات⁴.

¹ **Pierre Iriart**, réglementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Op Cit, P115.

² المادة 73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم.

³ Soc, 27 juin 2001, bull v, n°235.

⁴ **Pierre Iriart**, réglementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Op Cit, P111-112. Et Daniel longé, droit du travail, Op Cit, P31.

1- النظام الداخلي

يقوم المستخدم بوضع قواعد موافقة للقانون، يقوم من خلالها بتحديد طبيعة العمل وكيفية القيام به¹ وهذا نظرا إلى أن مؤسسته أو شركته تحتاج إلى قواعد من أجل ممارسة نشاطها، وإن مبادئ هذه الممارسة تكون محددة من خلال النظام الداخلي، حيث يعبر هذا النظام عن سلطة المستخدم وذلك من خلال إعداد وثيقة مكتوبة تحدد الصلاحيات العادية له.

حيث يعتبر النظام الداخلي وفق المادة 77 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم يعدّ فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم في العمل والوقاية الصحية و الأمن والانضباط..."، وبالتالي فهو له وظيفتان، من جهة يحدد الحقوق الأساسية للعامل وذلك حسب الفقرة الأولى من نفس المادة أعلاه، ومن جهة يحدد خضوع العامل المستخدم حفاظا على مصلحة الشركة و ذلك ما نصت عليه الفقرة 02 من نفس المادة أعلاه بنصها "تحديد طبيعة الخطأ ودرجة العقوبة".

يتم تطبيق هذا النظام داخل الهيئة المستخدمة وأي انتهاك له يترتب عليه عقوبة تأديبية².

- **محتوى النظام الداخلي:** بالرجوع إلى قواعد قانون العمل الفرنسي يلاحظ أن القانون

الداخلي يشمل من خلال المادة (L1321-2) على سبيل الحصر ما يلي:

- الإشارة إلى قواعد تتعلق بالمضايقات اللاأخلاقية.

¹ Daniel longé, droit du travail, Op Cit, P29.

² Daniel longé, droit du travail, Op Cit, P29.

- يجب أن يتضمن قواعد تتعلق بالنظافة و الأمن، وهي تدابير تشترط على الأجير الالتزام بالتدابير الحمائية للعمل و المتمثلة في الصحة و الأمن.

- يتضمن أيضا قواعد عامة واحتياطية تتعلق بالانضباط و درجة العقوبة التي يتخذها المستخدم، وكذلك الممنوحة للأجير.

وبالرجوع إلى قواعد قانون العمل الجزائري 11/90 نجده ينص في المادة 77 منه على أن النظام الداخلي يجب أن يتضمن لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن والانضباط، كما يجب أن يتضمن في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

إن محتوى النظام الداخلي يجب أن يكون مطابقا للقوانين و التنظيمات، وتعد لاغية القواعد التي تنص أو تتضمن عكس ذلك¹، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 78 من ق.ع.ع 11/90 بقولها "تعد لاغية الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها"، كما تنص عليه القوانين و الاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية و عديمة المفعول، وبالتالي فإنه في حالة وضع قيود يجب أن تكون موافقة للقانون وهو ما نصت عليه المادة (3-1321-L) من قانون العمل الفرنسي وبالتالي يجب على النظام الداخلي احترام مبدأ عدم التمييز وكذلك احترام الحقوق و الحريات

¹ **Pierre Iriart**, réglementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Op Cit, P113. et Daniel longé, droit du travail, Op Cit, P28.

الأساسية، وبالتالي لا يمكن مثلا منع الزواج بين الأجراء، كما أن احترام الحريات الأساسية يجب تأكيده حتى في حالة وجود أنشطة تفرض قيودا خاصة¹.

وهذا ما تم التأكيد عليه في المجال الرياضي صراحة، حيث نصت المادة 29 من القرار الوزاري² الذي يحدد دفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات والنوادي الرياضية على أنه "يتعين على النادي المحترف إعداد نظام داخلي يطبق على المستخدم وعلى أجراءه"، وهنا نلاحظ انه استعمل لفظ مستخدم ولفظ أجراء و بالتالي فإنه يعتبر ضمنا أن الرياضيين الذين يتعاقد معهم هم أجراء وهو بصفته مستخدم، كما تنص المادة 32 من نفس القرار على أنه "يجب أن يلحق النظام الداخلي في أماكن العمل و أن يكون سهل الاطلاع عليه"، و تنص أيضا المادة 33 من نفس القرار على ضرورة ان يكون النظام الداخلي موافق للقانون و ذلك بنصها " يحدد النظام الداخلي لاسيما ما يأتي:

-التدابير التطبيقية للتنظيم في مجال الوقاية الصحية و الأمن.

-القواعد العامة و الدائمة المتعلقة بالانضباط لا سيما طبيعة و درجة العقوبة التي يمكن أن يتخذها المستخدم.

-الأحكام المتعلقة بالتزامات وواجبات مستخدمي النادي الرياضي المحترف".

وبالرجوع إلى ميثاق بطولة كرة القدم المحترفة في فرنسا نجده ينص في المادة 270 منه على أنه كل نادي معترف به يجب أن يخضع إلى تسجيل نظامه الداخلي من قبل اللجنة القانونية وعلى وجه

¹ **Pierre Iriart**, réglementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Op Cit, P114.

² القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات الرياضية، ج.ر.ع.44.

الخصوص القواعد المطبقة، نظام اللعب، مع احترام قانون العمل والاتفاقية الجماعية الوطنية لمهنة كرة القدم (CCNMF) وبالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة في الجزائر نجده ينص في المادة 25 منه على ضرورة إعداد نظام داخلي من طرف النادي الرياضي المحترف.

وعليه أكد الفقه وجود تبعية في المجال الرياضي وذلك بين الرياضي والنادي المتعاقد معه، مما يجزم بأن هذا الرياضي عامل أجير لدى ناديه و أن العقد المبرم بينهما هو عقد عمل¹، كما انه لا يوجد ازدواجية في علاقة التبعية التي يخضع لها الرياضي المحترف بمعنى أن هذا الرياضي يكون تابعا للنادي والاتحاد في آن واحد، حيث ان تبعية الرياضي المحترف أثناء تنفيذ العقد تكون لناديه الذي يعتبر المسؤول الوحيد عن خطأ رياضييه اتجاه الغير وذلك طبقا لقواعد مسؤولية المتبوع عن عمل تابعه، ولا يسأل الاتحاد الرياضي عن ذلك، فالنادي هو الذي تكون له السلطة الفعلية في مراقبة الرياضي سواء كان لاعبا أو مدربا، وتوجيهه وهو الذي يوقع عليه جزاءات إذا ما خالف أحكام العقد المبرم بينهما، أما الاتحاد فإنه يقوم بدور المنظم و المنسق بين الأندية و الرياضيين و بصفته المسؤول الأول عن شؤون النشاط الرياضي الخاص في الدولة، وهو يضع الأسس والمبادئ المنظمة لاحتراف نشاطه الرياضي، ويقوم بالإشراف على الأندية ولاعبيهها وللتأكد من التطبيق الكامل و الشامل لها، ومن حقه بالتالي توقيع الجزاءات التي يراها مناسبة على الرياضي أو النادي الذي يخل بالسياسة العامة التي يرسمها في هذا الخصوص.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 63.

يرى **جون كلود جيرمان** بأن الدلائل على تبعية الرياضي لناديه كثيرة و لا يمكن حصرها، فلاعب كرة القدم مثلا يتبع من الناحية الفنية للمدرب، الذي يعهد إليه النادي بمهمة التدريب والإشراف الفني للفريق، حيث يجب على اللاعب الامتثال لتوجيهات المدرب الذي يلقيه إياها سواء أثناء التدريب أو قبل بدء المباراة أو حتى أثناءها، ومن ثم فإن اللاعب قلما يتصرف بجواه أثناء اللعب، كما انه تلقى عليه تبعات تفوق بكثير تلك التي يتحملها العامل العادي، فهو لا يقتصر على الالتزام بأداء اللعب المكلف به فحسب، بل إن النادي يفرض عليه التزامات أخرى عديدة قد تصل إلى حد تقييد حريته الشخصية، فإلى جانب التزامه بالمشاركة في المباريات و التدريبات، والي يستدعى إليها في أي وقت، فإنه يلتزم أيضا بأن يتقيد بمواعيد معينة و أماكن محددة للعب و التدريب، وأن يخضع للفحوصات الطبية التي تطلب منه، وأن يتبع نظام غذائي معين كما انه لا يستطيع أن يرتبط بأي عمل آخر دون موافقة النادي ولا يستطيع أيضا الإدلاء بأي أحاديث للصحافة أو غيرها من وسائل الإعلام إلا بإذن مسبق من النادي¹.

كما يرى الفقيهان **شارل ديدنان** و **جان بيار كراكيو**² أن التبعية القانونية بين الرياضي و ناديه موجودة، حيث أن الرياضي يستجيب لاستدعاء النادي و يشارك في التدريبات وكذلك يخضع للنظام الداخلي الذي يضعه النادي باعتباره هيئة مستخدمة لها سلطة الإشراف و التوجيه و توقيع العقوبات.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 64.

² **Charle dudognon et Jean Pierre Karaquillo**, dictionnaire juridique du sport, Op Cit, 2013, P110.

بل إن كثيرا من الفقهاء الفرنسيين تناولوا عقد العمل الرياضي بإثارة عنصر التبعية وفقا للقواعد العامة في قانون العمل، وبالتالي أصبح هذا الأمر مسلما به في فرنسا، بل حتى عند بعض الفقهاء العرب¹ أصبح عقد العمل الرياضي هو عقد عمل يتوافر على جميع عناصر هذا العقد وبالتالي أصبح أمر مسلم به عندهم.

ويرى كذلك جان ريمي كونار² أن علاقة التبعية يمكن استخلاصها من خلال ممارسة العمل في إطار منتظم ووفق شروط العمل المحددة من قبل معطي الأوامر وممارستها وفق رزنامة زمنية وفي مكان محدد أيضا بالإضافة إلى تقديم الأدوات من قبل المستفيد من الخدمة... إلخ.

بالنسبة للقضاء، فإن أحكام القضاء الفرنسي أكدت وجود علاقة التبعية بين الرياضي المحترف و ناديه بحيث أن القضاء كان يذهب لتأكيد وجود علاقة التبعية بمجرد أن يستشعر أن هناك نوعا من الهيمنة أو السلطة من جانب النادي على الرياضي، أثناء تنفيذ هذا الأخير لعقده، أو مجرد أن يلتمس أن للنادي حق الإشراف أو توجيهه على الرياضي لقيام هذا الأخير بنشاطه، وذلك بما يصدره من تعليمات تتمثل في نواهيه أو أوامره أو مجرد أن يتضح من العقد أن النادي هو الذي يقوم بتنظيم ساعات ممارسة النشاط الرياضي أو أوقاته، وفي حالات أخرى كان القضاء يقرر توافر التبعية رغم تمتع الرياضي بقدر من الحرية في ممارسة عمله الرياضي، بل أكثر من ذلك فإن القضاء الفرنسي لم يعطي أهمية للوصف القانوني للرياضي سواء كان هاويا أو محترفا فالعبرة دائما بتوافر رابط التبعية³.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 111 و مابعداها.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 45.

³ J. R. Cognard, Op Cit, P 45-46.

حيث أنه يمكن استخلاص وجود علاقة التبعية بين الرياضي و ناديه على أساس الالتزامات التي تقع

على عاتق الرياضي اتجاه ناديه و المتمثلة في¹:

- المشاركة في كل نشاطات النادي
- المساهمة في الحصص التدريبية
- المشاركة في منافسات النادي
- احترام نمط حياة يتوافق مع ممارسة الرياضة
- المشاركة في تأطير المدرسة الرياضية.
- الخضوع للنظام الداخلي للنادي.

في حالة اجتماع هذه المؤشرات، فإن الرياضي يعتبر ضمن علاقة تبعية مع ناديه².

كما قضت محكمة استئناف ديجون عام 1991 بأن لاعب كرة القدم المحترف يرتبط مع ناديه بعلاقة

تبعية حقيقية تؤكد وجود عقد عمل بين الطرفين و من ثم فإن محكمة العمال (conseil de

prud'hommes) تكون مختصة بنظر النزاع القائم بينهما³.

كما قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض بأنه "لا يجوز لقضاة الموضوع أن يذكروا رابطة التبعية،

بعد أن تبين لهم من ظروف الدعوة أن اللاعب كان يحصل على مبلغ من المال في بداية كل موسم

¹ La circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994, http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/1994_07_28_circ_sportifs.pdf du 07/02/2016

² Soc, 11 octobre 1990, CPAM Bouches-du-Rhône c/SARL .R.V- J. R. Cognard, Op Cit, P 46.

³ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 67.

ومرتب شهري محدد لقاء تعهده باحترام النظام الذي وضعه النادي ومشاركته في كل المباريات والمسابقات التي يشارك فيها النادي، وقضت المحكمة أنه كان يجب على قضاة الموضوع ألا يتأثروا بالتسمية التي أعطاها الأطراف للعقد و ألا يتأثروا بما إذا كان للاعب نشاط آخر مأجور أو لا¹، كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه توجد علاقة تبعية إذا كان يجب على الرياضيين الاستجابة لاستدعاءات النادي و المشاركة المباريات والتدريبات وأيضاً الخضوع إلى النظام الداخلي²، كذلك قضت محكمة النقض الفرنسية على أنه تتوافر علاقة التبعية على أساس الالتزام باحترام المواعيد وأوقات التدريب الموضوعة من طرف النادي المدفوعة من طرف النادي، وأيضاً الالتزام بالعمل مع الأدوات على المقدمة من طرف النادي³.

كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية في 14 جوان 2006 في قضية لاعب كرة القدم الهاوي إلى اعتبار أن محكمة الاستئناف لم تعط الأساس القانوني لقرارها، حيث تجاهلت ما إذا كان هذا اللاعب يمثل للجدول الزمني للتدريبات والمباريات وتوجيهات المدرب وبالتالي فاللاعب لا يتحمل العقوبة في حالة عدم خضوعه للجدول الزمني وتوجيهاته وبالتالي فإنه في المجال الرياضي أكد القضاء الفرنسي وجود علاقة التبعية على أساس سلطة توقيع العقوبة واعتبرها معيار لتحديد وجود علاقة التبعية وبالتالي فإنه على قضاة الموضوع التحقق من عدم وجود هذه العناصر من خلال نتائج عدم امتثال

¹ Soc, 14 juin 1978, D1980, P96.

أشار إليه الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص81.

² Soc, 28 Avril 2001.V- **Charle Dudognon et Jean Pierre Karaquillo**, dictionnaire juridique du sport, Op Cit, 2013, P110.

³ Soc, 11 mars 2000, V- **Charle Dudognon et Jean Pierre Karaquillo**, dictionnaire juridique du sport, Op Cit, 2013, P110.

الرياضي إلى التعليمات والتوجيهات¹، بل أكثر من ذلك فقد ذهب القضاء الفرنسي إلى انه لا يلزم لإضفاء صفة العامل على اللاعب المحترف أن يكون هذا الأخير عضواً في الاتحاد الرياضي، لأن اكتساب الرياضي لعضوية الاتحاد لا تعد عنصراً ضرورياً للقول بتوافر أو عدم توافر التبعية، بل هي بمثابة شرط لاشتراك الرياضي المنافسات الرسمية كرياضي محترف، و الذي يظفي التبعية هو خضوع الرياضي لتوجيهات وتعليمات المتعاقد معه، كذلك فإن تمتع الرياضي المحترف بقدر من الاستقلالية في ممارسته للنشاط الرياضي لا يؤثر على تبعيته للناشط الرياضي، فالمستقر عليه فقهاً أن العامل هو من يحتل مركزاً في مشروع أياً كانت درجة استقلاله في تنفيذ العمل، ومادام أنه يدخل ضمن هيكل المشروع أو المنشأة، ويشغل مركزاً معيناً داخل المشروع فإنه يعد مرتبطاً برابطة التبعية متى كان المركز الذي يشغله يفرض عليه الخضوع للالتزامات و التعيينات التي يستلزمها سير العمل² يبين مما سبق أن الفقه والقضاء الفرنسيان يستندان وهما بصدد توافر عنصر التبعية على خضوع الرياضي لتعليمات وتوجيهات ورقابة النادي الذي يمارس الرياضي نشاطه لصالحه.

كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 05 ديسمبر 2012 إلى أن التسريح بسبب الخطأ الجسيم للأجير في حالة ثبوته لتطاعي المنشطات هو إجراء صحيح حيث تتمثل وقائع القضية في انه لما قام لاعب الغولف بتعاطي المنشطات وثبت ذلك من طرف المراقبين أثناء منافسة دولية للغولف في سبتمبر 2004، مما أدى بالمستخدم (النادي) إلى اتخاذ إجراء تمثل في تسريح

¹ Soc, 14 juin 2006, JCP2006, 1665 note D Jucato. Cahier D du sport n°6, 2006, P51, note F. Mandin. V- J. R. Cognard, Op Cit, P 46.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 77.

تأديبي، مما أدى باللاعب إلى رفع دعوى أمام محكمة استئناف أكس أون بروفونس في مارس 2006 التي اعتبرت أن فعله يعتبر خطأ جسيم وبالتالي القاضي طبق صحيح القانون على أساس أن النادي صاحب العمل له سلطة توقيع العقوبات في حالة إخلال الأجير بأحد التزاماته¹.

إذن التبعية هنا هي التبعية القانونية، وهي تكفي وحدها لقيام عقد العمل، سواء توافرت التبعية الاقتصادية أو لم تتوافر، وهذه التبعية الاقتصادية تعني أن يكون العمل مستنفذا بكل مجهود العامل، وأن يكون هذا الأخير معتمدا اعتمادا كلياً على أجره باعتباره المصدر الوحيد لمعيشته²، أو إذا كان صاحب العمل يستخدم كلية وبصورة منتظمة نشاط يقوم بالعمل³، وبالتالي يكون العامل مرتبطاً مباشرة بصاحب العمل في حياته الاقتصادية والاجتماعية فيمنع عليه ازدواجية الوظيفة بحيث يكون صاحب العمل المحتكر الوحيد لمجهود العامل طوال مدة علاقة العمل⁴.

وقد كان لفكرة التبعية الاقتصادية أثر كبير على القانون الفرنسي، وأصبحت عناية الضعفاء اقتصادياً محل عنايته، حتى أخذ بها صراحة في نصوص القانون⁵. كما ذهب ق.ع.ع 11/90 من خلال المادة 02 على أنه "يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً

¹ www.Bertrand-sport-avocat.com/droit-jurisprudence/licenciement-dopage-et-faut-grave/html. 2015/04/11

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص55.

³ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص64.

⁴ الدكتور رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002، ص66.

⁵ La loi 28/12/1935 de la sécurité sociale.

أشار إليه الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص64.

يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"، حيث نجد أنه ينص في هذه المادة على التبعية الاقتصادية وذلك لتوسيع تطبيق نطاق العمل¹

بالإضافة إلى التبعية القانونية التي تنص عليها المادة 07 من نفس القانون وذلك فيما يتعلق بواجبات العمال.

أما بالنسبة للقضاء الفرنسي فقد رفض فكرة التبعية الاقتصادية حيث قضت محكمة النقض الفرنسية أن مركز العامل القانوني في مواجهة رب العمل، لا يتحدد تبعا بالتبعية الاقتصادية، وخلصت من هذا إلى أن صفة العامل تتضمن حتما وجود علاقة قانونية يتبع من خلالها العامل إلى المستخدم².

وهذا ما ذهب إليه أيضا الفقه الفرنسي الذي عاب على التبعية الاقتصادية التي جعلت تكييف العقد يتوقف على عنصر خارجي³، حيث انه لا يشترط لتوافر التبعية القانونية سيطرة صاحب العمل بصفة دائمة، وبالتالي يكفي شرط الإشراف الإداري على العامل من قبل رب العمل لتوافر التبعية القانونية. حتى يكون العقد عقد عمل، وفي جميع الأحوال فإن البحث في مدى توافر التبعية أمر متروك لتقدير القاضي، فاستخلاص التبعية يعد من مسائل القانون الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع عن طريق التعرف على النية المشتركة للمتعاقدين.

¹ الدكتور رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 85.

² CASS Siv, 06 juillet 1931, D. P, 1931.1.120. note Pic.

أشار إليه الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 64.

³ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 64.

2- إشكاليات التبعية في المجال الرياضي:

تتعلق أول إشكالية في التسمية أو الوصف القانوني الذي يعطى للرياضي، والتي تتمثل في الرياضي المحترف و الرياضي الهاوي.

أ- بالنسبة للوائح و التنظيمات الرياضية: إن اللوائح والتنظيمات الرياضي تفرق كثيرا بين المنافسات التي ترقى إلى الاحتراف، وتلك المنافسات التي تكون في مجال الهواية. إن الاتحادات الرياضية تمنح لبعض الرياضيين شهادة احتراف باعتباره رياضي محترف وتمنح للبعض الآخر باعتباره هاوي شهادة رياضي هاوي.

وفقا لهذا التصنيف الصادر عن الاتحاد سواء لعقودهم و/أو للبطولات ضمن ما يسمى رياضي يخضع لنظام الهواية و يمارس نشاطه ضمن فريق ينشط في إطار بطولات هاوية. هل يمكن بالرغم من هذا الوضع أن يكون له عقد عمل مثلما هو الحال بالنسبة للرياضي المحترف؟

أي أنه هل يجب على القضاة الأخذ أو النظر إلى التسميات الرياضية التي تفرق بين المحترفين و الهواة من أجل تكييف نشاطهم الرياضي في إطار القانون الاجتماعي¹؟

- موقف محكمة النقض الفرنسية: إن محكمة النقض الفرنسية رفضت التأسيس على أساس التسمية الرياضية الرياضية من اجل اعتبار وجود علاقة التبعية فمثلا في القرار الصادر في 30 مارس 1993²، حيث اعتبرت هذه الهيئة العليا أن صفة الرياضي غير المحترف التي تنص عليها لوائح كرة

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 46-47.

² Soc, 30 mars 1993, n°01-40.898.V J. R. Cognard, Op Cit, P 47.

القدم لا تسمح باستبعاد اختصاص المحاكم الاجتماعية، عندما تكون العلاقة بين الرياضي و النادي تتضمن علاقة التبعية والتي تكون ضمن عقد العمل.

وبالتالي يستخلص من خلال هذا أن القضاء الفرنسي ذهب إلى اعتبار أن العقد الذي يبرمه حتى الرياضي غير المحترف هو عقد عمل إذا توافرت فيه عناصر هذا العقد.

- **موقف المحكمة العليا بالجزائر:** في هذا الخصوص قضت المحكمة العليا بالجزائر¹ باختصاص القسم الاجتماعي للنظر في النزاع القائم بين لاعب كرة القدم و بين الجمعية الإسلامية الرياضية والمتعلق بتنفيذ الالتزامات الواردة في العقد، ذلك أن العقد الذي يربط بين الطرفين يتضمن من بين عناصره عنصر الأجر والتبعية التي كان يخضع لها الطاعن، ومن ثم فإن هذا العقد أنشأ علاقة عمل فهو يخضع لقانوني 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و 04/90 المتعلق تسوية المنازعات الفردية التي يلزم طرفين النزاع قبل اللجوء إلى القضاء بأن يقوموا بإجراء المصالحة وأن ترفق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم المصالحة، وإلا كانت دعواه غير مقبولة.

وبالتالي فإن هذا النزاع ذو طابع اجتماعي و من اختصاص القسم الاجتماعي للمحكمة. إن هذا القرار الصادر عن المحكمة العليا لم يناقش المركز القانوني لكلا الطرفين، بحيث أن الجمعية الرياضية الإسلامية لا تعد ناد رياضي محترف ومن ثم فإن اللاعب المتعاقد معها يعد لاعبا هاويا، ومع ذلك فإن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أصابت عند اعتبار النزاع القائم بين الرياضي الهاوي والجمعية الرياضية الإسلامية نزاع يخضع لأحكام قانون العمل والإجراءات الواردة على أساس توافر

¹ ملف رقم 400078 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، سنة 2009.

عناصر عقد العمل والتي من أهمها عناصر التبعية وذلك قياسا على ما جاء به القضاء الفرنسي في هذا السياق وبالتالي فإن التمييز بين الرياضي المحترف و الهاوي لا يعد دلالة على خضوع الرياضي لهيئة الضمان الاجتماعي¹، وهذا كان موقف الإدارة في فرنسا.

ب- بالنسبة للرياضة الجماعية و الرياضة الفردية:

في إطار الرياضة الجماعية من السهل جدا استخلاص وجود علاقة عمل وذلك بسبب إدماج الأجير ضمن نشاط منظم والذي هو النادي، الذي يعتبر معيار على وجود رابط التبعية. أما ممارسة النشاط بصفة مستقلة لا يشكل أي رابطة تبعية وهو يختلف عن ممارسة النشاط الرياضي الفردي، وإذا كان هذا الأخير من حيث شرط الأجير هو بدون شكل أقل منه في الرياضة الجماعية. إن الرياضة الفردية ضمن فريق مع وجود عقد عمل لا يعتبر إشكال، بحيث أن الرياضيين الذين يمارسون نشاط رياضي فردي لكن ضمن شركة أو نادي، مثل الرياضة الميكانيكية أو رياضة الدراجين، يمارسون نشاطهم في إطار علاقة التبعية وجها لوجه مع أنديةهم أو فرقهم².

- مسألة بخصوص الدراجين:

الدراجون يمارسون نشاطهم ضمن طاقم وليس ضمن نادي رياضي على شكل جمعية (قانون 1901) ولكن المستخدم هو الشركة الكفيل أو الراعي للفريق حيث يتلقون أجر من الشركة وكذلك

¹ La circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994, http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/1994_07_28_circ_sportifs.pdf du 07/02/2016

² J. R. Cognard, Op Cit, P 47.

جوائز ومكافآت من منظمي السباقات وهذه الأخيرة إعتبرتها محكمة النقض ممنوحة بمناسبة عقد العمل الذي يربط الدراج مع الطاقم وليس وليس منظم السباق.

- بخصوص مدرب (مرشد) الغولف:

قد يكون مقدم خدمة وبالتالي فنحن أمام عقد تقديم خدمات وهذا إذا كانت له استقلالية وقد يكون عاملا لدى النادي خصوصا إذا لم تكن استقلالية.

استقلالية دخول الملعب، استقلالية وضع الأسعار الحصول على الأتعاب لصالحه، النادي لا يملك سلطة التأديب إذن عنك استقلالية وفي حالة العكس نكون أمام جزاء إعادة التكييف.

- بخصوص مدرب (مرشد) التزلج:

إذا كان لا يتحكم في المواعيد (التدريبات والمنافسات)، و كانت الوسائل مقدمة من النادي وكان لا يختار زبائنه ويسخر كل وقته للنادي وملزم تقديم تقارير ويتلقى تعليمات من النادي ويعاقب على عدم الامتثال إذن هو في علاقة عمل مع النادي.

- بخصوص الحكام: هل الحكام في الرابطة المحترفة 01 و 02 هم عمال لدى الرابطة؟

الحكام يمارسون عملهم في استقلالية تامة لكن الرابطة يمكنها معاقبتهم.

موقف القضاء: السلطة التي تملكها الرابطة في تسليط جزاءات على حكام هي مشابهة لسلطة الرابطة على كل من تمنحه إجازة ولا تشبه سلطة التأديب المعروفة بين العامل والمستخدم¹.

¹J. R. Cognard, Op Cit, P 48.

نقد الفقه: صحيح أن الحكم مستقل رياضيا عن النادي و عن الاتحادية وهذا طبيعي للحفاظ على نزاهة المباريات لكن الحكم يعين من قبل الاتحادية لإدارة لقاء معين في توقيت معين في مكان معين. إذا لم يتم عمله يعاقب مثلا الحكم في الرابطة المحترفة الأولى الذي يؤخر انطلاق المقابلة يعاقب باستبداله بحكم آخر موسم 2010-2011. الحكم بالمشاركة في التبرعات البدنية والتقنية المنظمة من فدراليتهم. كذلك اختيار اللباس والراعي.

الحكم ملزم بتطبيق قواعد اللعبة داخل الملعب وهذا يدفعنا إلى القول بوجود رابطة التبعية.

- موقف القانون:

قطع الجدال بصدور قانون 23 أكتوبر 2006 المعدل لقانون الرياضة في فرنسا في مادته (-) L223 (3) حيث الحكام وقضاة اللعب لا يجب لنظر إليهم في علاقة تبعية /المعروفة في قانون العمل /مع الاتحادية بالمقابل العمال مدرجون في النظام العام للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء¹.

- بخصوص الرياضي في المنتخب:

اللاعبون المختارون في فريق فرنسا لكرة القدم يتلقون مكافآت من قبل الفرنسية لكرة القدم FFF في مقابل استغلال الصورة في التمويل.

وهناك تعديل من قبل الاتحادية الفرنسية تحصيل اشتراكات للضمان الاجتماعي والمنح العائلية.

المنح اعتبرت من قبيل الأجور².

¹ Code du sport, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 49.

إذن هل نحن أمام عقد عمل يربط اللاعب بالاتحادية أو لا؟

إن اللاعبين الذين يتم اختيارهم في الفريق الوطني الفرنسي يتلقون مكافآت وأقساط من طرف الفدرالية الفرنسية لكرة القدم وذلك مقابل استغلال لصورتهم من قبل رعايا الاتحاد.

ذهبت محكمة الاستئناف¹ إلى اعتبار أن ذلك عقد عمل وربطت ذلك بالعمل المنظم الذي يدخل فيه اللاعب وكذلك سلطة التأديب للاتحادية على اللاعب.

محكمة النقض نقضت الحكم لأن محكمة الاستئناف خرقت النصوص لاسيما القانون المدني حيث اللاعب مرتبط أصلاً بعقد عمل مع ناديه.

وجود أولوية /إمتياز /السلطة العامة:

مهمة المرفق العام الممنوحة للفدرالية هي من تعطيها سلطة التأديب على اللاعب وليس رابطة التبعية المعروفة بين العامل والمستخدم².

- بخصوص اللاعب في التكوين

اللاعب إذا أصبح له سن 16 سنة أو 15 سنة وأنهى دراسته المتوسطة يستطيع الارتباط مع نادي من أجل التكوين ويعقد عقود التالية: عقد مرشح، عقد متدرب، عقد تمهين هذا بالإضافة إلى عقد اتفاقية التكوين.

¹ CA Versailles, 18 février 2010, n°09/01211, jurisport , n°99/2010, P34.V- J. R. Cognard, Op Cit, P 49.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 49.

هذه العقود ما دام فيها أجر حتى وإن كان زهيدا إلا أنه يفوق مصاريف اللاعب إذن هو عقد عمل مع بعض الخصوصية¹.

المطلب الثاني: الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي وخصائصه.

ويقصد بالإطار القانوني مجموعة الأنظمة القانونية المتعلقة بحقوق وواجبات الفرد، والذي ينظر له على أنه مجموعة من القواعد الدستورية، والتشريعية، والتنظيمية، والقضائية، والإدارية.

سنحاول من خلال ذلك التطرق للإطار القانوني لعقد العمل الرياضي ومعرفة القواعد المطبقة والتي يخضع لها هذا العقد، وذلك من خلال معرفة المعايير الصادرة من مختلف القوانين.

مع ذكر بعض الخصوصية التي يتطلبها هذا العقد.

على هذا الأساس سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول الإطار القانوني لهذا العقد وفي الفرع الثاني خصوصية هذا العقد.

الفرع الأول: الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي.

سنحاول من خلاله معرفة القوانين المطبقة على عقد العمل الرياضي وذلك من خلال التطرق إلى مختلف المعايير التي على أساسها يعتبر هذا العقد عقد عمل.

حيث أنه يترتب على انعقاد علاقة العمل بين كل من العامل والمستخدم أي صاحب العمل مجموعة من الحقوق والالتزامات تستند إلى مصادر مختلفة في مقدمتها الدستور، القانون والتنظيم و الاتفاقيات

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 64 وما بعدها. كذلك الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 55 وما بعدها.

الجماعية، النظام الداخلي، وعقد العمل مع احترام تدرجها وترتيبها من حيث القوة القانونية عند اختلاف أو تعارض أحكامها¹.

البند الأول: المعايير التي تحدد الحقوق والحريات الأساسية.

سنحاول من خلال هذا البند إلى التطرق إلى هذه المعايير من خلال تقسيمه إلى أولاً: معايير ذات قيمة دستورية و ثانياً نتناول من خلالها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

أولاً: معايير ذات قيمة دستورية.

إن القانون الرياضي كما هو الحال في القوانين الأخرى، يخضع إلى قواعد محددة في الدستور أي يجب بان تكون قواعده الدستورية غير مخالفة للدستور وهو ما يعرف بمبدأ دستورية القوانين، بحيث يعتبر الدستور أعلى سلطة هرمية في تدرج القوانين، وبما أننا في إطار علاقات العمل، حاولنا تبيان بعض هذه القواعد.

ومن بين هذه القواعد الدستورية في مجال علاقات العمل يمكن أن يستشهد من دستور 17 أكتوبر 1946 الفرنسي. بعض المبادئ مثل الحق في الحصول على عمل ومبدأ عدم التمييز بسبب الفكر أو العرق، المولد، الحق في التمثيل النقابي، والحق في الإضراب².

بالرجوع إلى الدستور الجزائري لسنة 1996³ نجد ينص تقريبا على نفس المبادئ التي نص عليها الدستور الفرنسي في مجال علاقات العمل، فمثلا تنص المادة 29 على أنه "كل المواطنين سواسية

¹ الدكتور رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص52.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 18.

³ الدستور الجزائري 1996، ج.ر.ع 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996. المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008.

أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف شخصي أو اجتماعي"، كما تنص المادة 55 من هذا الدستور على أنه "لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و النظافة.

الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته".

كما تنص المادة 56 من نفس الدستور على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

وتنص المادة 57 فقرة 01 أيضا على أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".

ثانيا: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

كأصل عام تعتبر المعاهدات في إطار العمل كل اتفاق يلتزم كل طرف من أطرافه بأن ينظم حالة العمل والعمال في بلاده على نحو واحد¹.

إن لهذه الاتفاقيات أهمية كبيرة باعتبارها آلية أساسية معتمدة في المجال الرياضي من قبل الدول المعنية أي التي صادقت عليها، بحيث أنها تتمتع بقيمة قانونية لدى الدول بمجرد الانضمام إليها ودخولها حيز التنفيذ².

يمكن ملاحظة مثل هذه القواعد الصادرة عن المعاهدات في المجال الرياضي وذلك من خلال التطرق إلى معاهدة عمل الاتحاد الأوروبي (traité sur le fonctionnement de l'Union)

¹ معجم المعاني الجامع، موقع <http://www.almaany.com>، بتاريخ 2016/02/10.

² بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران - بلقايد - تحت إشراف الأستاذة حمدان برصالي ليلي LABDROS، العدد3، 2013، مطبعة دار الأديب، ص 15.

13 (Européenne TFUE) المعدلة بموجب معاهدة لشبونة (Lisbonne) الموقعه بتاريخ

ديسمبر 2007، والتي دخلت حيز النفاذ 01 ديسمبر 2009، والتي قررت أن الاتحاد الأوروبي

لديه القدرة على القيام بإجراءات بدعم وتكميل أو التنسيق بين الدول الأعضاء في المجال الرياضي.

حيث نصت المادة 165 من هذه المعاهدة (TFUE) على أن الاتحاد الأوروبي يساهم في ترقية

النشاط الرياضي الأوروبي مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية الدول الأعضاء ومصالحها القائمة على

اساس وظيفتها الاجتماعية و التعليمية"

قبل ذلك الرياضة لم تكن من الصلاحيات المفوضة للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، لكن محكمة

العدل للاتحاد الأوروبي () la cours de justice de l'Union européenne,

(CJUE) وعلى أساس حرية تنقل العمال، تدخلت على نطاق واسع من أجل تنظيم سوق عمل

الرياضيين¹.

البند الثاني: المعايير القانونية و التنظيمية و القضائية.

(normes légales et réglementaires et jurisprudence).

أولاً: قانون العمل.

يرى الفقه الفرنسي² أن معظم القواعد المطبقة في مجال علاقات العمل الرياضية الاحترافية مصدرها

قانون العمل، وهذا ما يظهر من خلال قانون العمل الفرنسي³، خاصة عندما يتعلق الأمر بعقود

العمل المحددة المدة حيث تتعلق المادة (L3121-1) وما بعدها بوقت العمل وتعلق أيضا المادة

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 19.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 19.

³ Code du travail, droit.org, institut français d'information juridique, Op Cit.

(L1243-1) وما بعدها بقطع عقود العمل محددة المدة، بالإضافة إلى أن القواعد المتعلقة بعقود

العمل محددة المدة في قانون العمل الفرنسي 1-1421 وما بعدها، لا سيما 2.3-1242.

كما أن قانون العمل الفرنسي قد اعتبر صراحة أن عقود عمل الرياضيين المحترفين هي عقود عمل،

حيث تنص المادة (L1242-1.1) منه في فقرتها 03 على أنه يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة

في الأعمال التي جرت العادة بشأنها، على عدم اللجوء إلى عقد عمل غير محدد المدة بسبب طبيعة

النشاط، وباتسام هذه الأعمال بالطبيعة المؤقتة و تطبيقا لهذه المادة، قضت المادة (D1242-2)¹

من هذا القانون بأن من بين تلك الأعمال التي يمكن فيها إبرام عقد عمل محدد المدة، الاحتراف

الرياضي (Le Sport Professionnel) وبالتالي فإن قانون العمل الفرنسي يعتبر أن عقود

احتراف الرياضيين هي عقود عمل محددة المدة

أما بالرجوع إلى قواعد قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 نجد أنه ينص من خلال المادة 04 على

أنه نص المادة 04 على رياضيي النخبة وفق أحكام خاصة تحدد عن طريق التنظيم، لكنه لم ينص

صراحة على أن عقود الرياضيين سواء في مجال الاحتراف أو الهواية تعتبر عقود عمل.

ثانيا: قانون الرياضة.

إن طبيعة نشاط الرياضي التي تتسم بالخصوصية تبرر الالتجاء إلى بعض القواعد الخاصة، والتي

يتضمنها القانون الرياضي، والتي تنص مثلا على مهام الرياضيين أثناء التكوين من ذلك ما نصت

¹ Art, 1242-2, modifié par decret n°2009-1493 du 24 novembre 2009.

عليه المواد (L1211-3) من قانون الرياضة الفرنسي¹ التي تنص على الجمع بين العمل الرياضي المأجور والوظيفة العمومية و المادة (L1222-1) والتي تتعلق بالانضمام إلى المنتخب الوطني الفرنسي.

كما نص هذا القانون صراحة على أن عقد الاحتراف هو عقد عمل من خلال المواد من (L221-2) إلى (L223-3).

أما بالرجوع إلى قانون 05/13² المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها، فنجده يتضمن قواعد خاصة بتنظيم النشاط الرياضي في الجزائر، وهذتا نظرا لخصوصية هذا النشاط، حيث يعتبر هذا القرار قوة دفع لحماية وتوحيد وتجميع الحركة الرياضية في الجزائر³، إلا أن هذا القانون لم ينظم علاقات العمل الرياضية أو العقود الخاصة بالرياضيين بل اكتفى بكيفية تنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها، مع العلم أن قد نص في المادة 79 منه على أنه يمكن للنادي الرياضي المحترف أن يقوم بتوظيف رياضيين مقابل أجر، وبالتالي ما يمكن قوله في هذا السياق بأن هذا القانون من خلال هذه المادة قد نص على علاقة عمل الرياضيين ولكنه لم ينظمها بل ترك ذلك إلى اللوائح الرياضية.

¹ Code du sport, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.

² قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 هـ الموافق لـ 23 يوليو 2013 السالف الذكر والمتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها، ج. ر. ع 39.

³ Maitre **SERDJ Poutot**, légisport, analyse du nouvelle loi de sport en Algérie.

Op Cit.

وبالرجوع إلى قانون 10/04¹ في المادة 30 منه نرى انه يعرف الرياضي على أنه كل ممارس معترف له طيبا بالممارسة الرياضية ومجاز قانونا ضمن نادي رياضي، غير أن هذه الأحكام لم تعط تعريفا لعقد الاحتراف الرياضي و لم تحدد طبيعته².

أما فيما يخص التنظيمات و القرارات فإنه وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 06-297³ فإنه ينص صراحة في المادة 22 منه فقرة 02 على أنه يكون عقد العمل الذي يبرمه المدرب مع ناد معتمد ومنظم إلى الاتحادية أو الرابطة المعنية عقد عمل محدود المدة ويتم تنفيذه طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها لاسيما قانون 11/90 المحدد لعلاقات العمل السالف الذكر وتحدد المادة 23 من هذا المرسوم شروط عقد العمل المحدد المدة للمدرب.

وتنص المادة 05 فقرة 01 من القرار الوزاري⁴ المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبته من طرف الشركات الرياضية على أنه " يتعين على النادي المحترف فيما يخص اللاعبين تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية في مجال العمال الأجانب"، وعليه فإنه يعتبر اللاعبين عمال صراحة، وبالتالي فإنه في حالة وجود لاعبين أجانب تطبيق القانون 01/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 الخاص بشروط و كيفية اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات والذي نص في مادته 03 على أنه "يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن يشغل ولو بصفة مؤقتة عمالا أجانب لا يتمتعون

¹ قانون رقم 10/04 الصادر في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، السالف الذكر.

² 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 إشراف الأستاذة حمدان برصالي ليلي، ص 66-74.

³ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المحدد للقانون الأساسي للمدربين السالف الذكر.

⁴ القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبته من طرف الشركات الرياضية، السالف الذكر.

بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستواهم التقني ما عدا حالة، رعايا الدولة التي أبرمت معها الجزائر اتفاقية أو معاهدة... "أما ق.ع.ع 11/90 فلم يتضمن في مادته 21 سوى الإشارة إلى أنه "يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد وطنية مؤهلة"¹.

وبالرجوع إلى قانون 01/81 أعلاه والأحكام الخاصة الواردة به يمكن استخلاص الشروط والقواعد المنظمة لعمل العمال الأجانب في العناصر و الجوانب التالية:

- إن المبدأ المعمول به في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال الأجانب هو مبدأ العلاقة المحددة المدة وهو ما نصت عليه المادة 04 من هذا القانون التي تقضي بأنه "يمنح جواز أو رخصة العمل المؤقت المستفيد أن يمارس نشاط معين مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة صاحبة عمل واحد دون سواها".

- ضرورة حصول العامل الأجنبي على رخصة أو إجازة بالعمل تقدمها له السلطات المختصة يف البلاد وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعمال الأجانب رأي الهيئة الخاصة صاحبة العمل والمبررات التقنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي الهيئة أي النقابة الممثلة للعمال

- يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب أنه لا يمكن شغل المنصب أو العامل المهني من قبل عامل مواطن نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب مع عدم إمكانية انتظار نتائج التكوين

¹ المادة 21 من قانون 11/90 السالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

التي يمكن اللجوء إليها أو التي تكون حيز التنفيذ، وبالتالي فإن يشترط في العامل المترشح في لمنصب المعني أن يكون حائز على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب و هو العمل المقصود.

أما فيما يخص الحقوق و الالتزامات والجوانب التنظيمية الناتجة عن علاقة عمل الأجنبي فيمكن تلخيصها في:

- يتقاضى العامل الأجنبي على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل إضافة إلى العلاوات ومختلف التعويضات المرتبطة بالمنصب أو بناء على اتفاق الطرفين إلى جانب الحقوق المقررة له في مختلف القوانين والنصوص المعمول بها في مجال التحويل والصرف... إلخ، وفي مقابل ذلك يخضع العامل الأجنبي إلى بعض الالتزامات السياسية والخاصة منها مثلا عدم تعاطي أو ممارسة نشاط سياسي في البلاد وكذلك عدم ممارسة أي نشاط مريح طوال ممارسة العمل مهما كان نوعه في أي شكل من الأشكال¹، كما تنص المادة 05 فقرة 02 من القانون الوزاري المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف الشركات الرياضية "على تطبيق التنظيمات في مجالي تشغيل اللاعبين وتحويلهم"، حيث انه يمكن استخلاص من هذه الفقرة أنه استعمل أيضا كلمة تشغيل وبالتالي اعتبر أن اللاعبين يعتبرون عمال، كما تنص المادة 29 من نفس القرار على أنه "يلتزم النادي الرياضي المحترف باحترام القوانين والأنظمة السارية المفعول لاسيما تلك المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي والشركات التجارية.

¹ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 151-152.

يجب أن تكون كل معاملة مطابقة للتشريع و التنظيم المعمول بهما". كما تنص المادة 130¹ على أنه "يلتزم النادي الرياضي المحترف بالقيام بكل التصريحات وبكل الإجراءات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة السارية المفعول لا سيما في مجال:

- التوظيف
- الضمان الاجتماعي
- التقاعد
- الضرائب والأعباء الجبائية
- إقامة وعمل الأجانب

-اكتتاب التأمينات". وتنص المادة 231² على أنه "يتعين على النادي المحترف إعداد نظام داخلي يطبق على المستخدم وعلى أجرائه".

حيث يستخلص من خلال هذه المادة أن استعمال لفظ إجراء و لفظ مستخدم وبالتالي فإنه اعتبر أن الرياضيين الذين يتم التعاقد معهم هم إجراء والنادي المحترف هو المستخدم. وعليه و من خلال كل هذا انه تعتبر القوانين و التنظيمات أحد مصادر عقد العمل الرياضي.

¹ المادة 30 من القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف الشركات الرياضية، السالف الذكر.

² المادة 31 من القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف الشركات الرياضية، السالف الذكر.

ثالثاً: الاجتهاد القضائي.

للاجتهاد القضائي دور في تكييف المعايير الخاصة بالنشاط الرياضي الاحترافي¹، حيث يتدخل الاجتهاد القضائي في تكييف علاقة العامل على أساس وجود رابطة التبعية من اجل تحديد الالتزامات القانونية للرياضي والتزامات المستخدم.

القاضي ينظر في النزاع حتى حول وجود عقد العمل الرياضي وتحديد طبيعته²، حيث يقتصر دور القضاء على مراقبة تكييف العقد، وهو إعطاء الوصف القانوني لموضوع العلاقة، وهو مسألة قانونية تراقب محكمة النقض بشأنها محكمة الموضوع فيما انتهت إليه، وبعبارة أخرى فإن التعرف على ما عناه المتعاقدان في العقد هو ما يدخل في سلطة محكمة الموضوع³، إلا أنه متى استخلصت المحكمة ذلك فإن التكييف القانوني الصحيح لما قصده المتعاقدان و تطبيق نصوص القانون على العقد هو مسألة قانون تخضع لرقابة محكمة النقض

البند الثالث: الاتفاقيات الجماعية في المجال الرياضي.

بما أن النشاط الرياضي المأجور يعتبر وينظر إليه من منظار الآليات المألوفة في قانون العمل⁴، أي أنه يكون في إطار علاقة عمل والتي تعتبر هذه الأخيرة من أهم وسائل تنظيمها، اتفاقيات العمل

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 19.

² Jean Yves Foucard, jyfoucard@lmtavocat.com, dossier : dr. Sport. Procédure et juridiction en droit du sport. La revue de l'avocat conseil d'entreprise. Octobre 2010. N113, paragraphe 3.2.1, droit du travail, P30.

³ الدكتور محمد حسين منصور، قانون العمل - ماهية قانون العمل - عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي - النقابات العمالية - المنازعات الجماعية - التسوية والوساطة والتحكيم - والإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2007، ص 91-92.

⁴ J. P. Karaquillo, le droit du sport, Op Cit, P83-84.

الجماعية، حيث تعتبر هذه الأخيرة اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية بين العمال و صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل بهدف تنظيم شروط و ظروف علاقة العمل، وتبرز أهمية اتفاقيات العمل الجماعية في أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين أصحاب العمل والعمال¹.

ونظرا لأهمية هذه الآلية فإن ق.ع.ع الجزائري 11/90 نظم الاتفاقية الجماعية من خلال الباب السادس المتضمن علاقات العمل وذلك من خلال المادة 114 منه.

ونظرا لغياب مثل هذه الاتفاقيات في المجال الرياضي على المستوى الوطني حاولنا التطرق إلى مثل هذه الاتفاقيات في فرنسا، آخذين على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة في فرنسا (CCNS).

تم التوقيع على هذه الاتفاقية في جويلية 2005 من طرف ستة (06) نقابات للعمال² ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 21 نوفمبر 2006، حيث تم إنشاؤها وفق الشروط المنصوص عليها في قانون العمل الفرنسي³، حيث أنه وفقا لهذا القانون يجب أن تكون هذه الاتفاقية موقعة على الأقل من نقابة ممثلة للأجراء، وهذا التمثيل يكون ضمني أو صريح كما أن موضوعاتها يجب أن تكون غير متعارضة مع أغلبية النقابات الأخرى في مجال تخصصها.

يمكن تطبيق هذه الاتفاقية داخل الشركة أو المؤسسة بتوافر شرطين:

¹ الأستاذ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز الجامعي بالبويرة الجزائر، مجلة المعارف، العدد 04، جانفي 2011، ص87.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 19.

³ Art L2232-6, Code du travail, OpCit.

- يجب أن تكون الشركة المعنية منضمة إلى منظمة أصحاب العمل أو أنها منضمة إلى الاتفاقية الجماعية.

- أن يكون نشاطها الرئيسي يدخل في مجال اختصاص الاتفاقية الجماعية النوعي والإقليمي.

كما يجب التنبيه إلى أن الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة في فرنسا (CCNS) تطبق على وجه الخصوص في الشركات التي لها نشاط رياضي احترافي، وهذا ما قضت به المادة (L12-1) من هذه الاتفاقية، حيث أنها تطبق على علاقات العمل وفق قانون العمل في المجال الرياضي.

إن هذه الاتفاقية تهدف إلى تنظيم وإدارة وتأطير الأنشطة الرياضية على مستوى القطر الوطني، حيث أنها تقوم بتسيير وتثبيت وتهيئة الرياضيين، كما أنها تنظم مجالي التعليم والتكوين في المجال الرياضي وكذلك تكوين الاحتراف، وتقوم كذلك بترويج وتنظيم المنافسات الرياضية¹.

مع العلم انه توجد اتفاقية جماعية أخرى في فرنسا مثل الاتفاقية الجماعية الوطنية للغولف والاتفاقية الجماعية لكرة القدم "ميثاق كرة القدم المحترفة" و الاتفاق الجماعي للدراجين المحترفين، وكذلك الاتفاقية الجماعية للركبي المحترف.

وبصفة عامة فإن عقود العمل في المجال الرياضي تنظم أيضا من قبل الاتفاقيات الجماعية، فمثلا تنص الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة على أن العقد يكون لاسيما وفق نص المادة 04 منها فقرة 01 و02 على أن:

- طبيعة العقد و تاريخ التشغيل.

¹ Jean Christophe Lapouble, droit du sport l'essentiel en sciences des sport ellipses, édition 2006, Paris cedex 15, P254.

- السبب الاجتماعي وعنوان المستخدم ومكان العمل.
- هوية الأجير وجنسيته (إذا كان أجنبي فيجب أن يكون له ترخيص بالعمل).
- ذكر العمل والترتيب في المجموعة .
- الأجر القاعدي ومختلف عناصر الأجر ومختلف الامتيازات العينية.
- مدة العمل وأسباب اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة.
- الشروط الخاصة بالعمل (الفترات -عدد الأسابيع).
- أشكال اتخاذ الراحة الأسبوعية.
- أشكال الفترة التحريبية.
- ذكر الهيئة التي يقوم المستخدم بدغم اشتراكات الضمان الاجتماعي لها، وكذلك رقم صندوق التقاعد.

- ذكر الاتفاقية الجماعية المطبقة (كرة القدم -الركبي -كرة السلة ... إلخ)¹.

تتضمن الاتفاقية (CCNS) ثلاثة عشر (13) فصلا، يتضمن الفصل الأول مجال التطبيق والفصل الثاني الحوار الاجتماعي المشترك، الفصل الثالث حرية الرأي، والحق النقابي، وتمثيل العمال أما الفصل الرابع عقود العمل ويتضمن الالتزامات و الشروط الأساسية والشروط الثانوية وأنواع العقد أما الفصل الخامس فيتضمن وقت العمل، و الفصل السادس المبادئ العامة الخاصة بالنظافة والحماية، الصحة

¹ Dr. **SERDJ Poutot**, et Dr. **Michel Serdj Poutot**, bulletin d'information juridique sportive, légisport, le contrat du travail des sportives professionnelles, P02. www.legisport.com.

وشروط العمل و الفصل السابع العطل، الفص الثامن التكوين الاحترافي، الفصل التاسع التصنيف والأجور، الفصل العاشر الادخار، الفص الحادي عشر تعدد المستخدمين، منظمات المستخدمين، الفصل الثاني عشر الرياضة الاحترافية، الفصل الثالث عشر سد فراغ الموظف.

وبالتالي ما يمكن قوله عن هذه الاتفاقية أنها تحكم علاقات عمل الرياضيين المحترفين للتخصصات التي تدخل في مجال تخصصها الاحترافي¹.

أولوية القانون على الاتفاقية الجماعية الأقل ملائمة:

ظهر ذلك من خلال قضية فابريك بولان لاعب كرة قدم محترف في نادي أو جي سي نيس عندما أصيب هذا الأخير أثناء مباراة مع ناديه و تطبيقا لنص المادة 12 من ميثاق كرة القدم المحترفة تم استدعاء هذا اللاعب من أجل عرضه على خبرة طيبة من اجل تحديد ما إذا كان يستطيع اللاعب مجددا أو لا، ولكن الرياضي رفض الامتثال للاستدعاء، وبالتالي قام ناديه بوقف تسديد الأجر على أساس أن رفض اللاعب لإجراء الخبرة هو بمثابة قطع لعلاقة العمل.

محكمة استئناف أكس أون بروفونس اعتبرت بأن المادة 12 الميثاق يمكن استبدالها بشروط (متطلبات) قانونية حمائية للأجير الضحية نتيجة حادث عمل، لأنه من النظام العام ويتم تطبيقه لأنه أكثر ملائمة من القواعد التي تضمنها الميثاق².

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 19.

² CA, Aix-en-Provence, 21 Octobre 1997, n°9805/93, Poullain, c/OGC Nice, juridata, n°1997-056364-V. J. R. Cognard, Op Cit, P 18.

البند الرابع: التنظيمات الصادرة عن الاتحاديات الرياضية و/أو الرابطات المحترفة.

إن اللوائح الصادرة عن الاتحاديات و الرابطات المرخص لها بذلك تطبق على النوادي التابعة لها وأيضا الرياضيين المرخص لهم والخاضعين لها، حيث أن هذه اللوائح تتضمن قواعد تتعلق بالعلاقات بين النوادي المستخدمة و الرياضيين الأجراء¹.

فمثلا تضمن هذه اللوائح قواعد تتعلق بانتقال اللاعبين بين الأندية، وذلك بتحديد فترة الانتقال إلى الأندية وتمكين اللاعبين من تسجيل عقود العمل الخاصة بهم لدى الاتحاديات، وكذلك تحدد هذه الاتحاديات عن طريق اللوائح إجراءات المسابقات على عقود العمل ويظهر ذلك من خلال المواد 200 إلى 206² من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الفرنسية، إنما بالرجوع إلى التنظيمات واللوائح الصادرة عن الاتحاديات الجزائرية التي منحها القوانين والتنظيمات مهمة المرفق العام³، وكذلك الرابطات المرخص لها بتنظيم النشاط الرياضي من طرف الاتحاد⁴، ففي إطار صلاحيات هذه الرابطات المرخص لها وفق قوانين و أنظمة الاتحاد لديها سلطات أوسع على النوادي التي تنتمي إليها و المسجلين لديها وخاصة المرخص لهم⁵ وكما هو الحال بالنسبة للواقع للوائح و التنظيمات الصادرة عن الاتحادات الرابطات الفرنسية فإن اللوائح الصادرة عن الاتحادات والرابطات الرياضية في الجزائر لها

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P22.

² Règlement des compétitions de la LFP, 2014/2015.

³ قانون 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية السالف الذكر والمرسوم التنفيذي 91-418 المؤرخ في 02 نوفمبر 1991 الذي يحدد الواجبات و تنظيم و تركيبة و وظيفة الاتحاد الرياضي

⁴ Fédération algérienne de football, Art 1, règlement des championnats du football professionnel.

⁵ Fédération algérienne de football, Art 2, règlement des championnats du football professionnel.

نفس الوظيفة فمثلا فيما يتعلق بانتقال اللاعبين على المستوى الوطني أو الدولي المادة 50 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة السالف الذكر وتحديد نموذج الترخيص من أجل ممارسة كرة القدم، المادة 36 من نفس النظام منعه ومدة صلاحيته و إجراءات منحه و انقضاءه، المادة 38 و 39، كذلك تحديد إجراءات المصادقة على عقود الاحتراف و التي تعتبر حسب رأي غالبية الفقه والقضاء كما أشرنا عقود عمل.

مدى إلزامية هذه اللوائح الصادرة عن الاتحادات أو الرابطات:

إن ترقية النشاطات الرياضية وتطويرها من الصالح العام¹، وبالتالي فإن النشاطات الرياضية يتم تشجيعها من قبل سلطات الدولة². فهذه الأخيرة تحدد و تدير بعلاقتها مع الجمعيات والهيئات المعنية كالاتحادات و الرابطات، السياسة الوطنية للرياضة وتتولى ضبطها وتنفيذها و متابعتها ومراقبتها³، وبالتالي فإن الرابطات و الاتحادات لا تنشأ إلا بترخيص من الدولة كما أن مهمة إصدار اللوائح و التنظيمات في المجال الرياضي يمنحها لها القانون والهيئات العامة في الدولة⁴.

ومن خلال ذلك يمكن القول أن اللوائح و الأنظمة التي تمنحها الاتحادات و الرابطات ، يجب تطبيقها من طرف الخاضعين لها كالنوادي واللاعبين⁵، وتنص أيضا المادة 03 من المرسوم التنفيذي

¹ المادة 04 من قانون 04/13 المتعلق بالأنشطة البدنية و الرياضية السالف الذكر.

² **Jean yves lassalle**, responsabilité civil et pénale-sport. JCP, la semaine juridique , édition général, étude 1277n° 4/5 décembre 2000, P2229.

³ المادة 50 من قانون 05/ 13 السالف الذكر.

⁴ المواد من 85 إلى 91 من قانون 05/13 السالف الذكر

⁵ المادة 05 من القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات الرياضية، السالف الذكر.

06-297 الذي يحدد القانون الأساسي للمدربين على أن "يخضع المدربون أثناء تأدية مهامهم إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول وأحكام هذا المرسوم وكذا التنظيمات والقوانين الأساسية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية.

ومن هنا يمكن أن القول بأنه يجب على الرياضيين الخضوع إلى التنظيمات و اللوائح الصادرة عن الاتحاديات، وعليه فإنه يمكن القول أيضا أن اللوائح و التنظيمات تعتبر أيضا أحد مصادر عقد العمل الرياضي.

الفرع الثاني: خصوصية عقد العمل الرياضي وموقف لوائح الاحتراف من هذا العقد.

سنحاول تقسيم هذا الفرع إلى البند الأول نتطرق من خلاله إلى خصوصية هذا العقد، والثاني سنحاول من خلاله تحديد موقف لوائح الاحتراف من هذا العقد.

البند الأول: خصوصية عقد العمل الرياضي.

إن خصوصية النشاط الرياضي تبرز أن العقود في هذا المجال لا تخضع فقط للقواعد العامة، فهي بحسب طبيعتها قواعد خاصة وهي في حقيقة الأمر تكون في أمرين¹:

أولا: بعض القواعد العامة في الرياضة.

عندما يتعلق الأمر بمدة عقد العمل فاللاعب وفقا لقانون العمل الفرنسي² وبالتحديد المادة (L1242-2) يرتبط مع ناديه بعقد عمل لمدة محددة، حيث انه وفقا لنص المادة يمكن أن ينعقد

¹ **Gerrald Simon**, les contrats du sportifs exemple du football professionnel, 1^{er} édition, 2003, septembre, presses universitaire du France, 2003, 6 avenue Reille 75014, Paris, P29.

² Code du travail, Op Cit.

عقد عمل لمدة محددة من اجل تنفيذ نشاط محدد ومؤقت وفي حالات محددة وفقا لنص المادة (L1242-3).

وبالتالي فإن النشاط الرياضي لا يتطلب اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة، وعليه فإن قانون العمل هو الذي ينظم الرياضة الاحترافية وذلك وفقا لما نصت عليه المادة (L1242-3)، حيث تنص على أن "النشاطات ذات الطابع الموسمي أو التي تكون في بعض القطاعات المحددة بمرسوم أو عن طريق اتفاقية أو اتفاق جماعي لا يمكن اللجوء إلى عقود عمل غير محددة المدة بسبب طبيعة النشاط الممارس و المؤقت لهذه النشاطات، وعلى وجه التحديد تطبيق المادة (D1242-1) و التي تنص على أن النشاطات التي تكون في إطار علاقات العمل المحددة المدة تضم الرياضة الاحترافية، وهذا النص حسب رأي الفقه و القضاء لا يمس الرياضيين فقط بل وحتى المديرين¹.

أما بالرجوع إلى قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 فإنه ينص على أن الأصل في عقود العمل أنها تكون لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة من خلال المادة 11 من هذا القانون²، أما استثناءا فيمكن حسب نص المادة 12 من نفس القانون على إبرام عقود عمل محددة المدة في بعض الحالات فقط، وذلك ما نصت عليه هذه المادة بقولها "يمكن إبرام عقود عمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة،

¹ **Gerrald Simon**, les contrats du sportifs exemple du football professionnel, Op Cit, P30.

² قانون 11/90 السالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها. ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

وعليه فإن ما يكمن قوله في هذا الصدد فإن النشاط الرياضي يدخل ضمن هذه الحالات أو إحداها نظراً لطبيعته المؤقتة وبالتالي ينبغي إبرام عقود عمل محددة المدة تدخل ضمن نظام هذا القانون، مع العلم أن هذا القانون لم ينص صراحة على طبيعة العقود التي تكون في إطار الاحتراف الرياضي، بل نص فقط في المادة 04 من هذا القانون على العقود الخاصة برياضة النخبة والمستوى العالي، وأشار إلى التنظيم الذي ينظمها، على خلاف القانون الفرنسي الذي نص على أن عقود الاحتراف الرياضية هي عقود عمل محددة المدة من خلال المادة (5-1242D)، إلا أنه بالرجوع إلى مرسوم التنفيذي 06-297¹ نجد أنه ينص صراحة على أن عقود المدربين هي عقود عمل محددة المدة، و بالتالي ما يمكن استنتاجه بخصوص طبيعة عقود الرياضيين فإن هذا القانون ترك تحديدها إلى اللوائح والتنظيمات الخاصة الصادرة عن الاتحاديات و الرابطات الرياضية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المحدد للقانون الأساسي للمدربين السالف الذكر.

ثانيا: بعض القواعد الخاصة بالرياضة كأساس لخصوصية عقد العمل الرياضي¹.

على الرغم من أن عقد العمل الرياضي يخضع للقواعد العامة في قانون العمل² إلا أن هذا العقد يتميز بخصوصية معينة تجعله يختلف ويتميز في بعض الأوجه عن عقد العمل التقليدي، سواء من حيث إبرامه أو نوعية التزامات الطرفين، أو الطريقة التي ينقضي بها، ففي كل هذه النواحي توجد أحكام خاصة بهذا العقد يفرد بها عن غيره من عقود العمل، وترجع هذه الخصوصية إلى طبيعة النشاط الرياضي الذي ينصب عليه هذا العقد إذ أن ذلك النشاط يخضع لمعطيات معينة تختلف إلى حد كبير عن تلك المعطيات التي تمارس فيها الأنشطة الأخرى، وهو ما تطلب وجود قواعد خاصة تحكم هذا العقد من خلال القوانين والتنظيمات في المجال الرياضي وكذلك اللوائح التي تضعها الاتحادات الرياضية³، والتي تعتبر أساس لخصوصية عقد العمل الرياضي.

ومن هذه الخصوصيات أن هذا العقد، يلزم لصحته شكلية خاصة تتمثل في التصديق عليه من الاتحاد المعني أو الرابطة المفوض لها بذلك⁴.

كما أن الالتزامات التي يخضع لها الرياضي والمدرب تفوق تلد التي يخضع لها غيره من العمال وفضلا عن التزاماته بإتباع توجيهات النادي الذي تعاقد معه والذي يمثل صاحب العمل، فإن عليه إتباع

¹ **Gerrald Simon**, les contrats du sportifs exemple du football professionnel, Op Cit, P30.

² **J. P. Karaquillo**, le droit du sport, Op Cit, P83.

³ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص77.

⁴ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص39.

توجيهات الاتحاد الرياضي المعني، إذ أن الأخير هو الذي يقوم بتوقيع الجزاءات عن المخالفات التي تحدث من الرياضي أثناء ممارسة نشاط الذي يمثله فيه الحكم.

كما أن القاعدة تقضي بأن عقود العمل تنتهي في أي وقت بمجرد اتفاق الطرفين، إلا أن عقود العمل الرياضية لا يكفي لانتهائها مجرد اتفاق الطرفين، بل يجب أيضا الحصول على موافقة الاتحاد الرياضي المعني وهذا ما تفرضه اللوائح الرياضية.

و من أهم الخصوصيات أيضا التي تميز عقود العمل الرياضية هي ظاهرة انتقال اللاعبين التي تنظمها اللوائح والتنظيمات الرياضية، وذلك لأن الثابت في عقود العمل أخرى انه متى انتهت الرابطة العقدية بين العامل و صاحب العمل أصبح العامل حرا، أي يستطيع أن يتعاقد مع أي صاحب عمل آخر بدون قيد أو شرط، وذلك باستثناء شرط عدم المنافسة، أما عقود العمل الرياضية فإن للرياضي المحترف بالرغم من انقضاء الرابطة العقدية بينه وبين النادي فإنه يظل باقيا في ناديه حتى يتم انتقاله إلى ناد آخر وفق شروط و قيود لائحية يفرضها الاتحاد المعني¹.

وكذلك من بين الخصوصيات التي يخضع لها هذا العقد هو إمكانية إعاره لاعب لمدة زمنية معينة إلى ناد آخر وفق شروط ينظمها الاتحاد الرياضي المعني.

البند الثاني: موقف لوائح الاحتراف من هذا العقد.

إن لوائح الاحتراف ذهبت إلى اعتبار عقد الاحتراف الرياضي هو عقد عمل سواء بشكل صريح أو ضمني، فمثلا في مجال كرة القدم، ذهب الاتحاد الدولي لكرة القدم الفيفا من خلال نص المادة 02

¹ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص40.

فقرة 02 من لائحته إلى أن "اللاعب المحترف هو اللاعب الذي لديه عقد مكتوب مع ناد"، إلا أن التعليق على هذه اللائحة الصادرة عن ذلك الاتحاد ذكر صراحة في تفسيره في تلك المادة أن العقد الذي يبرمه اللاعب المحترف مع النادي هو عقد عمل.

ويعتبر الفقه أن هذا التعليق هو بمثابة التفسير الرسمي لللائحة الاتحاد الدولي، حيث أنه قد شرح نصوص تلك اللائحة وفقا لما استقرت عليه أحكام المحاكم الخاصة بالاتحاد الدولي وهي لجنة أوضاع اللاعبين وقاضيها الفرد وغرفة فض المنازعات، فضلا عن أحكام محكمة التحكيم بلوزان بسويسرا بشأن الرياضة بشأن الرياضة، ومن ثم يمكن القول أن لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم إعتبرت هذا العقد عقد عمل¹.

كذلك فإن ميثاق احتراف كرة القدم المحترفة في فرنسا² قد نص صراحة في المادة 250 منه على أن العقد الذي يبرمه اللاعب مع ناديه هو عقد عمل، وقد وردت هذه المادة في الفصل الخاص بالأحكام العامة التي تطبق على اللاعبين المحترفين و اللاعبين تحت التدريب بالإضافة إلى المادة 251-252 من هذا الميثاق، وهذا ما يعني أن هذا الميثاق يعتبر عقد احتراف ل لاعب كرة القدم عقد عمل، كما أنه يعتبر عقد اللاعب تحت التدريب أيضا عقد عمل و تأكيدا لذلك نص هذا الميثاق في

¹الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص69.

² Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, Op Cit, LFP saison 2014/2015.

المادة 508 منه في الفصل الخاص باللاعب المحترف على أنه "يتمتع اللاعبون المحترفون بالحقوق التي تخولها إياها بصفتهم عمالاً بنصوص قانون العمل¹.

وفضلاً عن ذلك، فإن الاتفاقية الجماعية للرياضة (CCNS) في فرنسا قد ذكرت صراحة في المادة 12 فقرة 03 منها أن العقد الذي يبرم مع الرياضي المحترف بوجه عام مع ناديه هو عقد عمل. أما بالنسبة لللائحة الاحتراف السعودية² فإنها لم تنص صراحة على عقد العمل الرياضي لأن عقد احتراف اللاعب هو عقد عمل ومع ذلك فإن نصوصها تدل بطريق الإشارة على أن هذا العقد بالفعل عقد عمل، حيث أنها في المادة 09 فقرة 02 على أن "اللاعب المحترف هو اللاعب الذي لديه عقد مكتوب مع أحد الأندية ويتقاضى أجر نظير نشاطه الكروي ويفوق مصروفاته الفعلية التي تترتب عن ذلك...".

وبالتالي يستخلص من هذا النص توافر عنصري الأجر والعمل بالإضافة إلى عنصر المدة، أما عنصر التبعية فيمكن استخلاصه من خلال التزامات اللاعب المحترف التي نصت عليه هاته اللائحة في المادة 05 منها، وكذلك حق النادي في توقيع عقوبات على اللاعبين في حالة الإخلال بالتزاماتهم وذلك من خلال المادة 49 من نفس اللائحة، فهذه النصوص تشير بشكل ضمني إلى أن العقد المبرم بين اللاعب المحترف و ناديه باعتبار أن ذلك يعد نتيجة حتمية ولازمة للمعنى الأصلي المتبادر من ألفاظ تلك النصوص.

¹ Art 250, 300 et 500 de la charte du football professionnel, convention collective nationale des métiers du football, LFP saison 2014/2015.

² لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين وانتقالاتهم في المملكة العربية السعودية 1434هـ/2003م.

وهذا تقريبا ما يمكن قوله على القواعد التي تضمنها نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية¹، فهي لم تنص صراحة على أن عقد الاحتراف هو عقد عمل، لكن يمكن ملاحظة عناصر عقد العمل في هذا العقد من خلال ما نصت عليه قواعدها أي انه يمكن القول بأنها نصت على ذلك بصفة ضمنية، حيث تنص المادة 08 منها على أنه "يعتبر لاعب محترف اللاعب الذي لديه عقد مكتوب مع النادي و يتلقى تعويضات تفوق مبلغ النفقات التي يتكبدها ويمارس كرة القدم على وجه الاحتراف". وبالتالي فإن هذه المادة تنص على عنصري الأجر و العمل المتمثل في لعبة كرة القدم، كذلك تنص هذه المادة في الفقرة (ب) منها على أنه "يتعين على النادي إعلان المبالغ المقدمة إلى الرياضي المحترف إلى هيئة الضمان الاجتماعي و هيئة الضرائب وهو ملزم بتقديم اللاعب قسيمة الدفع الشهري وفقا للقوانين السارية المفعول، أما فيما يخص عنصر التبعية فيمكن استخلاصه من خلال المادة 26 التي تنص على أن "النادي مسؤول عن سلوكات لاعبيه...".

كما تنص المادة 23 على أنه "لا يمكن للاعب أن يبرم عقد جديد مع ناد آخر...".

وتنص أيضا المادة 95 على التزامات الرياضي تجاه ناديه بالإضافة إلى توقيع العقوبات على اللاعب في حالة إخلاله بالتزاماته وذلك ما نصت عليه المادة 125 من هذا النظام².

ومن ذلك يمكن استخلاص أن نظام بطولة كرة القدم الجزائرية يعتبر أن عقد احتراف اللاعب المحترف هو عقد عمل ولكن بصفة ضمنية.

¹ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel.

² Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel.

الفصل الثاني
أحكام عقد العمل
الرياضي

الفصل الثاني: أحكام عقد العمل الرياضي.

مقدمة الفصل:

تخضع عقود عمل الرياضيين إلى قواعد لائحية صادرة عن الاتحادات الرياضية المعنية والتي تبين أحكام هذا العقد منذ لحظة إبرامه وحتى انقضائه، حيث أن هذه الاتحادات تقوم بوضع قواعد أساسية في إطار لائحة والتي تحكم عقود الاحتراف، ويكون ذلك من قبل الاتحادات الوطنية في حدود قواعد الاتحاد الدولي لتنظيم الأحكام التفصيلية لهذه العقود، بالإضافة إلى قيامها بوضع نماذج العقود التي تبرم على أساسها عقود الاحتراف، وأوجبت على كل من النادي والرياضي أن يلتزم بهذه العقود الموضوعة من طرف هذه الهيئات من أجل تنظيم العلاقة التعاقدية فيما بينهما.

يجب التنبيه إلى أنه عند إصدار هذه اللوائح يجب مراعاة القواعد التي تحكم هذا العقد، والواردة في قانون العمل، باعتبار أن هذا العقد من عقود العمل¹، فضلا عن خضوعه للقواعد المنظمة للعقد بصفة عامة المنصوص عليها في القانون المدني.

بل إن قواعد لائحة الاحتراف يجب أن تكون متفقة مع قواعد قانون العمل بحيث لا يمكنها أن تتضمن أي تناقض مع حقوق الرياضي - كعامل - المقررة له في هذا القانون وكذلك التنظيمات المعمول بها في مجال التشغيل، وإلا كان حكمها باطلا، وذلك لأن قواعد قانون العمل، وكذلك التنظيمات لاسيما التي تضمن الحد الأدنى لحماية العمل هي قواعد آمرة لتعلقها بالنظام العام في المجتمع و من ثم لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، و في ذلك تقضي المادة من قانون 11/90 المتعلق

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P05.

بعلاقات العمل السالف الذكر "تعد باطلة و عديمة الأثر الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن، والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"، وكذلك ما نصت عليه المادة (L1121-1)¹ "لا يمكن المساس بحقوق الأفراد و حريتهم الفردية و الجماعية و تقييدها ما لم يكن ذلك مبررا بطبيعة المهام و تناسبها مع الهدف المراد".

وبالرجوع إلى لوائح الاحتراف، فإنه تنص المادة 251 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا² على أنه "القواعد المنظمة لعقود اللاعبين يجب أن تحترم بشكل عام جميع القواعد المنصوص عليها في قانون العمل و القانون المدني وإلا كانت باطلة"، وتنص أيضا المادة 507 من نفس الميثاق على أنه "يتمتع اللاعبون المحترفون بالحقوق المقررة لهم في نصوص قانون العمل و التقنين الاجتماعي"، وبالرجوع إلى المادة 05 من القرار الذي يحدد نموذج دفتر الأعباء الواجب اكتبه من طرف الشركات و النوادي الرياضية المحترفة³، نجده ينص في الفقرتين الأولى و الثانية على أنه يتعين على النادي الرياضي المحترف فيما يخص اللاعبين على تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية السارية المفعول لاسيما في مجال العمال الأجانب و أيضا تطبيق التنظيمات في مجالي تشغيل اللاعبين و تحويلهم، كما تنص المادة 29

¹ Code du travail, copyright (c), 2007-2008, légifrance.

² Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, LFP saison 2014/2015.

³ قرار مؤرخ في 18 رجب 1431 هـ الموافق ل 01 يوليو 2010 المحدد لنموذج دفتر الأعباء الواجب اكتبه من طرف الشركات والنوادي الرياضية المحترفة، ج. ر. ع 44.

فقرة 01 من نفس القرار على أنه "يلتزم النادي الرياضي المحترف باحترام القوانين والأنظمة السارية المفعول لاسيما تلك المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي والشركات التجارية"، كما تنص المادة 22 فقرة 02 و 03 من المرسوم التنفيذي 06-297¹ فيما يخص عقود عمل المدربين، على أنه يكون عقد العمل محدود المدة ويتم تنفيذه طبقاً للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها لاسيما قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

هكذا فإنه إذا كانت لوائح الاحتراف تنظم عقود الاحتراف الخاصة بالرياضيين لاسيما اللاعبين و المدربين، فإن ذلك يجب أن يكون في حدود قواعد قانون العمل.

والواقع أن خضوع عقود عمل الرياضيين إلى قواعد لائحة الاحتراف تقتضيه طبيعة النشاط الرياضي نفسه، والتي تتطلب وضع قواعد خاصة تحكم العلاقة بين الرياضي المحترف و ناديه ولا يتعارض ذلك مع أحكام قانون العمل، لأن هذا القانون يتميز بالطابع الواقعي فهو يقتصر عادة على وضع القواعد الأساسية المنظمة لعقد العمل تاركا الكثير من التفاصيل للإدارة و الاتفاقيات الجماعية التي يضعها أصحاب الشأن و التي تنظم تلك التفاصيل بقواعد معينة بما يتلاءم مع طبيعة وظروف كل عمل على حدا و من ثم فإن تلك القواعد تعد قواعد إضافية لهذا القانون².

¹ المرسوم التنفيذي رقم 06-297 المحدد للقانون الأساسي للمدربين السالف الذكر.

² الدكتور رجب كوريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص 82-83.

وعلى هذا يمكن القول بأن لائحة الاحتراف التي تصدرها الاتحادات الرياضية يعتبر جزءا مكتملا لقانون العمل¹.

وعلى ضوء ما تقدم نقوم ببيان أحكام عقد العمل الرياضي محاولين تبيان الكيفية التي برم بها هذا العقد والآثار القانونية التي تترتب عليه و أخيرا كيفية انقضاءه مخصصين لكل مسألة مبحث مستقل وذلك على النحو التالي.

المبحث الأول: إبرام عقد العمل الرياضي و تنفيذه

المبحث الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص75.

المبحث الأول: إبرام عقد العمل الرياضي و تنفيذه.

يبرم عقد العمل الرياضي غالبا بين الرياضي المحترف أو المدرب مع احد الأندية الرياضية المحترفة¹، والتي تحترف نشاط رياضي معين.

وطبقا للقواعد العامة التي تحكم العقود، فإنه يتعين لكي ينعقد هذا العقد صحيحا ومنتجا لآثاره أن تتوفر فيه شروط معينة، و هي شروط الانعقاد وشروط الصحة مع مراعاة ما تقتضي به لوائح الاحتراف من أحكام خاصة في هذه الشروط².

وعلى هذا فإن بيان كيفية إبرام عقد العمل الرياضي و تنفيذه تقتضي أن نعرض في المطلب الأول كيفية إبرام عقد العمل الرياضي و ما هي المراحل التي يمر بها عند إبرامه، و في المطلب الثاني نعرض لتنفيذ عقد العمل الرياضي وذلك من خلال إبراز التزامات أطراف هذا العقد.

المطلب الأول: إبرام عقد العمل الرياضي.

قبل تشكل العقد من خلال تطابق إرادتي الأطراف، الرياضي و النادي المستخدم واتفقهما على العناصر الأساسية لعقد العمل، فإن هذا الأخير يكون غالبا موضوعه مرحلة مسبقة من المفاوضات، يتخللها أحيانا توقيع ما قبل التعاقد³.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص91.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، المرجع السابق، ص84.

³ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P24.

* إن العقد في هذه المرحلة لم يتكون بعد وإنما يتم التمهيد له من خلال المفاوضات.

و من خلال ذلك سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول مرحلة المفاوضات وما قبل التعاقد، و في الفرع الثاني نتناول مرحلة تكوين العقد.

الفرع الأول: المفاوضات وما قبل التعاقد

(Négociation et avant-contrat).

حتى يتمكن النادي و الرياضي من الاتفاق على شروط عقد العمل فإنهما غالبا ما يلجآن إلى التفاوض مسبقا على العناصر الأساسية للعقد المقترح* و تعرف هذه الطريقة بالمحادثات (pourparlers)، و تكون غالبا عن طريق وسطاء محترفين، كالمحامون و/أو الوكلاء الرياضيين، من أجل حماية هذه المفاوضات.

ومن أجل حماية هذه المفاوضات، فإن الأطراف يلجئون إلى تقنية تعرف بما قبل التعاقد (des avant-contrats)، و على وجه الخصوص الوعد بالتعاقد و هذا الأخير يستعمل أيضا من أجل الحفاظ على الرياضيين الشباب أثناء تكوينهم¹.

البند الأول: المفاوضات في عقد العمل (الوكيل الرياضي و/أو المحامي).

أولا: الوساطة النظامية.

(Activité de courtage réglementée).

هي نشاط يتمثل في وضع الرياضي ضمن نادي مستخدم (Club Employeur)، و تعتبر نظامية إذا تم السماح للوكلاء الرياضيين بممارستها، و ذلك من خلال منحهم شهادة من الاتحاد

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P25.

الرياضي المختص لممارسة نشاط الوكيل الرياضي و هو ما نصت عليه المادة (7-222L) من قانون الرياضة الفرنسي¹.

كما أن نشاط الوكيل الرياضي هو الآن مفتوح للمحامي شريطة النجاح في امتحان الوكيل للنشاط الرياضي الذي يريد الالتحاق به (1-19-222L) من قانون الرياضة الفرنسي السالف الذكر.

و عليه يمن تعريف الوكيل الرياضي على أنه شخص طبيعي يكون مسجلا ومرخصا له من قبل الاتحاد الوطني أو الاتحاد الدولي أو أي من الاتحادات الأخرى للعمل بصفة وكيل اللاعبين²، وبالرجوع إلى

قواعد قانون 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة الرياضية و البدنية السالف الذكر، نجده ينص في المادة 66 منه على أنه "يمكن الرياضيين أو مجموعة الرياضيين التعاقد مع ممثل لهم يدعى وكيل اللاعب

للاستفادة من خدماته مقابل أجره في ظل احترام القوانين و الأنظمة السارية المفعول.

يجب أن تصدق على العقد المنصوص عليه في الفقرة أعلاه الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية.

مع مراعاة أحكام التنظيم الرياضي الدولي، يجب على وكلاء اللاعبين من أجل ممارسة نشاطهم أن يكونوا متحصلين على إجازة تسلمها لهم الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية بعد إشعار الوزير المكلف

بالرياضة...".

¹ Code du sport, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.

² المادة 01 فقرة 14، من لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434هـ ل 2013م.

وبالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية السالف الذكر، نجد أنه ينص في المادة 58 منه على أنه "لا يعتبر وكيل اللاعبين الذي لا يجوز على شهادة لاعبين الممنوحة من قبل الاتحادية الوطنية أو الدولية".

كما تنص نفس المادة في فقرتها الثالثة على أنه "يجب على الوكيل أن يمارس نشاطه وفق عقد مكتوب يخضع للاتحادية"¹.

وبالتالي وباحترام هذه الإجراءات تكون المفاوضات نظامية.

وفي كل الأحوال فإنه فيما يتعلق بالتفاوض الدقيق (Strict Négociation) في عقد العمل يستبعد كل نشاط وساطة غير نظامية، لكن الرياضيين لهم الحرية في اللجوء إلى أي شخص يختارونه لتمثيلهم ومساعدتهم، وبالتالي فإن مهمة التفاوض هذه ليست نظامية و لكنها أيضا ليست محصورة على الوكلاء الرياضيين²

ثانيا: طريقة دفع أجر الوكيل الرياضي.

إن الرياضيين الذين يختارون اللجوء إلى خدمات الوكيل الرياضي باعتبار انه ليس إجباري، يجب عليهم أن يرموا معه عقد مكتوب كما أشرنا سابقا، وبالتالي فإن أجر الوكيل مقابل نشاطه كوكيل فهو محدد بـ 10% من مبلغ العقد المبرم بين الأطراف أي الرياضي الأجير والنادي المستخدم، وهذا ما قضت به المادة (L222-17) من قانون الرياضة الفرنسي.

¹ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P26.

كما يجب الإشارة إلى أنه يحضر على الوكيل الرياضي الحصول على أي أجر و بأي طريقة كانت من الرياضي القاصر (Sportif mineur) و ذلك ما نصت عليه المادة (5-222L) من قانون الرياضة الفرنسي أيضا، و ذلك تحت طائلة العقوبات الجزائية و التي تقدر بستتين حبس و ثلاثين ألف أورو كغرامة مالية وفقا لما جاءت به المادة (20-222L) من نفس القانون مع إمكانية أن ترتفع الغرامة إلى ضعف المبلغ الذي تحصل عليه الوكيل من الرياضي القاصر.

أما بالرجوع إلى قانون الرياضة الجزائري وبالتحديد قانون 05/13 السالف الذكر، فنجد أنه لم يحدد أجر وكيفية حصول الوكيل الرياضي على أجره، بل اكتفى بقوله في المادة 66 منه على أنه يمكن للرياضيين أو مجموعة الرياضيين للتعاقد معهم مثل لهم يدعى وكيل اللاعب للاستفادة من خدماته مقابل أجره في ظل احترام القوانين و الأنظمة السارية المفعول.

لكن بالرجوع إلى القانون 10/04¹ نجده ينص في مادته 37 فقرة 01 على أنه "يمكن الرياضيين أو مجموعة الرياضيين التعاقد مع ممثل عنهم يسمى مدير أعمال (Manager) للإستعانة بخدماته مقابل أجره لا يمكن أن تتعدى خمس (5/1) مبلغ العقود المبرمة لفائدتهم".

وعليه يمكن القول أن الوكيل الرياضي يتلقى أجره بنسبة من مبلغ العقد

ثالثا: فائدة الوكلاء الرياضيين.

فضلا عن معرفة الوكلاء الرياضيين للمجال الرياضي وقيمة النوادي والرياضيين و كذلك قيود سوق العمل الرياضي، فإن هؤلاء الوكلاء الرياضيين يلعبون دور جد مهم يتمثل في المساعدات القيمة التي

¹ قانون 10/04 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425هـ الموافق ل 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، ج. ر. ع 52.

يقدمونها للرياضيين لاسيما الأقل شهرة، من أجل إيجاد نوادي تتناسب مع خصائصهم ومميزاتهم ومؤهلاتهم الرياضية والشخصية، وبالتالي فإن الوكلاء الرياضيين لهم أهمية كبيرة ودور مهم ومفيد يسمح بتفسيط وتسهيل المعاملات في سوق العمل الرياضي (le marché du travail sportif)¹.

ومع ذلك يمكن التساؤل عن مصلحة الرياضيين الكبار الذين لهم شهرة عالمية وإن كانوا بحاجة إلى الدفع مقابل خدمات الوكيل الرياضي من أجل وضعهم في ناد؟

هؤلاء الرياضيين حقيقة هم الأقلية بالنسبة لجماعة الرياضيين في نفس اختصاصهم الرياضي، لكنهم في المقابل يتقاضون أكبر الإيرادات وبالتالي هم يعتبرون الصفقة بالنسبة للوكلاء الذين يتقاضون أجرهم عن طريق نسبة من عقد العمل، هؤلاء الرياضيين المشهورين عالميا حسب رأي الفقه² لا يحتاجون بالضرورة إلى وكيل من أجل وضعهم في ناد معين أو من أجل الحصول على وظيفة في ناد معين، وذلك نظرا لقيمتهم الرياضية وسمعتهم من الناحية العملية، وبالتالي فإن الأندية تأتي مباشرة للاتصال هؤلاء الرياضيين.

رابعا: المزايا النسبية للمحامي في إطار المفاوضات على عقد العمل الرياضي.

يرى الفقه بأن الرياضي العالمي لديه مصلحة في توكيل محامي ليس بوكيل بدلا من وكيل رياضي أو محامي وكيل³، وهذا لعدة أسباب من بينها:

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P25.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P25.

³ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P26.

- لأن المحامي من الأرجح أنه متمكن أكثر في الأعمال القانونية، فالمحامون لديهم تكوين قانوني أكثر من الوكلاء الرياضيين.
- إن الرياضي سيقوم بادخار أكثر للمال على أساس أن المحامي يتلقى أجره عن طريق أتعابه من الوقت الذي مضى وليس عن طريق أخذ النسبة من عقد عمل الرياضي فالوكيل يعمل من 4 حتى 20 ساعة مثلا في المفاوضة أو التفاوض و قد يأخذ من خلالها أموال طائلة قد تصل إلى الملايين، خاصة إذا كانت مدة العقد أطول وبالتالي فإن أجره يفوق أجر المحامي أو يضاعفه عشرات المرات.
- المحامي يخضع لقيود صارمة والتي منها مثلا ما يعرف بأخلاقيات المهنة (un secret professionnel absolu) و التي يلتزم من خلالها بالمحافظة على أسرار المهنة والتي تضمن للرياضيين السرية التامة التي ترتبط بالمفاوضات ومحتواها.
- مثلا الأموال التي يتحصل عليها المحامي في فرنسا يجب أن توضع في حساب في صندوق مالي خاص بالمحامي وذلك من أجل الرقابة عليهم (la caisse de règlement des honoraires des avocats) والتي تضمن تتبع وشفافية العمليات المالية. والتي تكون بمناسبة انتقال الرياضيين.

خامسا: العروض الإضافية للوكيل الرياضي.

يرى الفقه¹ بأن الوكيل له أعمال إضافية أخرى أكثر من غيره فهو يرافق الرياضي يوميا وزيادة على أعمال الوساطة والتفاوض يقدم خدمات الإرشاد و يقوم أيضا بتنظيم رحلات السفر للرياضي، كما أنه يقوم بضبط بعض المسائل المتعلقة بالجانب الشخصي للرياضي كالسكن و العلاقات مع الصحافة و كذلك التنسيق مع مدراء الفرق... إلخ.

ومع ذلك يرى البعض بأنه لا شيء يبرر من حيث المبدأ تقاضي الأجر على هذا النحو، أي عن طريق نسبة من عقد العمل.

البند الثاني: حماية المفاوضات في عقود عمل الرياضيين المحترفين.

أولا: المحادثات و اتفاقيات المبادئ.

(pourparlers accords de principe):

أ- قضايا التفاوض (Enjeux des négociations):

في مسائل التفاوض تعتبر عقود عمل الرياضيين المحترفين في نظر الأندية عقود يمكن أن تمثل أحيانا استثمارات مالية ضخمة و خطيرة، فرواتب الرياضيين و المدربين للحصول على أفضلهم من طرف الأندية من المحتمل أن تصل إلى مبالغ تقدر بالملايين، وزيادة على ذلك فإن في أثناء موسم انتقال الرياضيين فان النوادي المستخدمة (Les Clubs Employeurs) تدخل في منافسة شرسة من أجل الحصول على توقيع الرياضي الذي يكون عليه الطلب².

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P26.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P26.

ب- إمكانية قطع المحادثات (liberté de rompre les pourparlers):

إن موضوع هذه المسألة الاقتصادية و الرياضية يتمثل في توقيع عقود عمل الرياضيين والتي غالبا تسبقها مرحلة المفاوضات و التي تسمح للأطراف بوجود (النادي والرياضي المحامون والوكلاء) بالاتفاق على النقاط الأساسية للعقد المقترح وهي المتمثلة في (الأجر والمدة... إلخ).

هذه المفاوضات يمكن أن تكون مؤطرة قانونا، لكن المبدأ هو أن كلا من الأطراف تبقى له الحرية في عدم إبرام العقد المقترح، ووضع حد للمحادثات.

إن الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض الفرنسية وضع حد لهذه الحرية، بحيث أوجبت على الأطراف التفاوض بشكل جدي و حسن نية وعدم قطع المفاوضات لأسباب غير واضحة وأسباب غير قانونية¹، لاسيما عندما يكون الطرف الآخر جدي في الارتباط قانونا من أجل إبرام العقد المقترح².

ج- اتفاق المبادئ (Accord de principe):

من أجل تأطير الخطوات و تحديد طريقة التفاوض، فإنه يمكن للأطراف اللجوء إلى اتفاقات مبدئية، ويعتبر موضوع مثل هذا الاتفاق إجباري للأطراف للتفاوض بحسن نية من أجل عقد العمل المقترح، حيث يتم من خلاله الاتفاق على شكلية التفاوض مثلا: الأشخاص المخولين للتفاوض، رزنامة التفاوض، الطريقة المستخدمة، التقارير و المحاضر... إلخ.

¹ Com., 20 mars 1972, n° 70-14-154, JCP 1973.II.17543, note, J. Schmidt-J. R. Cognard, Op Cit, 27.

² Com., 20 Oct 2002, RJDA 2003, n°128-J. R. Cognard, Op Cit, 27.

لقد تم الاعتراف بهذا الإجراء من قبل محكمة النقض الفرنسية¹.

من أجل حماية المفاوضات يمكن للأطراف أن يلجأوا إلى اتفاق المبادئ، بحيث أنه يسمح بتفصيل التفاوض من خلال الاتفاق النهائي للأطراف على النقاط الأساسية، و يتم تسجيل ذلك كتابة، حيث أنه يتم تسجيل محتوى اجتماع التفاوض ويتم التوقيع على ذلك من طرف الأطراف، وهكذا يتم الوصول إلى الاتفاق النهائي من أجل العقد.

إن الاجتهاد القضائي ذهب إلى أنه يجب على الأطراف التفاوض بحسن نية²، ومع ذلك عندما لا يتم التوصل إلى اتفاق بين الأطراف حول العناصر الأساسية لعقد العمل لاسيما منها الأجر، و المدة فإن هذه التقنية تجعل للأطراف الحرية لقطع المحادثات وعدم إبرام العقد النهائي.

ثانيا: ما قبل التعاقد.

(Avant-contrat).

إن عالم الرياضة شيئا فشيئا التجأ إلى تقنية ما يعرف بما قبل التعاقد، و هذه التقنية التعاقدية تعتبر الأكثر حماية و الأكثر توافقا بالنسبة للتفاوض على العقد نظرا لمخاطره الاقتصادية.

بالنسبة لغير القانونيين أي الذين ليس لديهم تكوين قانوني، كغير المحامين، فإن تقنية ما قبل التعاقد تعتبر مضللة، لأنها قد توحي له بأن هذه الأعمال تكون في إطار العقد، إلا أن هذه الأعمال تقع قبل إبرام العقد بحيث أنها لا تعتبر عقد حقيقي، فهي ليست لها القيمة القانونية التعاقدية في حد ذاتها أي كما للعقد النهائي.

¹ Soc., 24 mars 1958, JCP 1958, II, 10868, obs, J. Carbonnier.

² Civ. 1^{er}, 20 juin 1961, D.1961 jur, P03-J. R. Cognard, Op Cit, 27.

في الواقع إن تقنيات ما قبل التعاقد هي عقود حقيقية منفصلة عن العقد النهائي، لكنها تجذب في كثير من الأحيان الأطراف من أجل التعاقد، حيث أن ما قبل التعاقد يعتبر اتفاق ملزم عندما يتم إبرامه وفقا لقواعد القانون المدني -العقد شريعة المتعاقدين- و التي نصت عليها المادة 106 من ق.م. ج و التي توافقها المادة 1134 من ق.م. ف (la loi des parties) وليس اتفاق بسيط أخلاقي يفتقر إلى القوة الإلزامية¹.

ثالثا: ميثاق الأفضلية.

(Pacte de préférence):

إن ميثاق الأفضلية هو عبارة عن ما قبل التعاقد بين الأطراف يتم من خلاله الواعد بالالتزام إلى الطرف المقابل له والمستفيد من العقد بعدم إبرام عقد نهائي مع الغير بدون أن يرجع إليه 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.

إن ميثاق الأفضلية يمكن أن يكون وسيلة للنوادي المستفيدة من العقد من أجل وضع اختيارات على الشباب التي تتعهد بالعمل في المستقبل، و بشكل عام في جميع الحالات التي يكون فيها النادي مهتم بضم رياضي ولكن لا يعلم متى يريد ناديه المستخدم أن يحوله، وبالتالي فإن ميثاق الأفضلية يسمح للنادي عند الانتقال بحماية الصفقة من منافسة الأندية الأخرى التي تسعى للحصول على الرياضي.

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P27.

من أجل القيام بهذه التقنية القانونية يجب على النادي المستفيد من ميثاق الأفضلية أن يقوم بإبرام عقدين.

- الأول: يكون مع النادي المستخدم للاستفادة من الأفضلية عند انتقال الرياضي.
 - الثاني: يكون مع الرياضي المرغوب فيه من أجل الاستفادة من انتقاله في حالة ما إذا أراد النادي تركه وقبض العائد، وقبل الرياضي مغادرة ناديه القديم من أجل ناد آخر.
- حتى يمكن تطبيق هذه المواثيق، يجب على النادي المستفيد أن يقدم عروضاً تقابل أو تفوق تلك التي يقدمها المنافسون، و حتى تكون ذات فعالية يجب على كلا الطرفين أن يضع شرط جزائي والتي بواسطتها يحصل أحد الأطراف على تعويض إذا أحل الآخر بالتزامه المتمثل في ميثاق الأفضلية¹.

رابعاً: الوعد في التعاقد.

وفق ما تصرح به المادة 01/71 من ق. م. اتفاق يعد بموجبه كلا المتعاقدين أو أحدهما بإبرام عقد معين في المستقبل، فالوعد بالتعاقد عقد بمعنى الكلمة يمهد لإبرام عقد آخر وهو العقد الموعود به، وهذا العقد قد يكون ملزماً لجانين كما إذا وعد (أ) أن يبيع منزلاً لـ (ب)، ووعد (ب) بأن يشتري منزل (أ) كما قد يكون الوعد ملزماً لجانب واحد، والوعد بالعقد في حقيقته القانونية هو عقد ملزم لجانب واحد، أو الواعد الذي يلتزم في مدة معينة بإبرام العقد إذا أعلن الموعود له إرادته خلال هذه المدة في إبرامه، وعلى هذا قضت محكمة النقض المصرية بأن الوعد بالعقد الملزم للجانين يساوي

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P27.

العقد نفسه¹، وقد اعتبر بعض الفقهاء الوعد بالعقد من العقود التمهيديّة (les avant-contrats)² ذلك أنه قد تنتهي المفاوضات التي يدخل فيها الطرفان إلى الوصول إلى عقد نهائي، كما قد تنتهي إلى مرحلة سابقة على العقد النهائي وهي مرحلة الوعد بالتعاقد والعقد الابتدائي، ويشترط في الوعد بالتعاقد وفق القانون أن يتم فيه تحديد العناصر الجوهرية للعقد، كما يشترط أيضا لصحة الوعد بالتعاقد تحديد المدة التي يجب إبرام العقد النهائي خلالها لأن الوعد بالتعاقد مضاف إلى أجل معلوم يتفق عليه صراحة أو يستخلص من ظروف الحال كما ينبغي أيضا لصحة الوعد بالتعاقد استيفاء شكل معين إذا كان العقد المزمع عقده في النهاية من العقود الشكلية كما هو الحال بالنسبة لعقود العمل الرياضية التي ينبغي أن تكون في شكل معين، ويشترط أيضا أن يكون هذا الوعد صادر من شخص ذي أهلية، فبالنسبة للوعد اشتراط القانون أن يكون كامل الأهلية بالغا سن الرشد بالإضافة إلى خلوّه من عيوب الإرادة وأما الشخص الموعود له فيكفي فيه التمييز عند القيام بالوعد، أما عند إعلان الرغبة في التعاقد فلا بد أن يكون كامل الأهلية، إلا إذا كان التصرف نافعا له نفعا محضا وفق القواعد العامة.

و يلاحظ أن فقه القانون يعتبر الوعد بالتعاقد بمثابة إيجاب ملزم من الوعد لتحديد مدة معينة، وأساس الالتزام هنا هو الإرادة المنفردة التي هي من مصادر الالتزام، أما القبول فهو مجرد الرغبة في

¹ الدكتور بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج1، التصرف القانوني، العقد و الإرادة المنفردة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، 2008، ص88.

² الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للالتزام، دار الخلدونية، ط1433هـ ل 2012م، ص67.

التعاقد شريطة أن تكون الرغبة خلال المدة المتفق عليها في الوعد، وإذا كانت الرغبة غير متطابقة مع الوعد فإنها تعد بمثابة إيجاب جديد لا ينعقد بما انعقد و إنما تتطلب قبولا آخر من الوعيد.

و إذا انتهت المدة المحددة في الوعد و لم يعلن الموعد له الرغبة في التعاقد خلالها سقط الوعد بالتعاقد من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى تنبيه أو إعدار.

أما في حالة ظهور الرغبة في التعاقد خلال المدة المتفق عليها فإن العقد النهائي ينعقد من وقت العلم بهذه الرغبة وليس من وقت الوعد بالتعاقد، و تجدر الإشارة إلى أنه إذا تم الوعد بالتعاقد بالصورة الصحيحة فيتعين على الواعد البقاء على وعده إلى حين انتهاء الأجل كما يتعين عليه الوفاء عند إعلان الرغبة في التعاقد¹.

وإذا عدل الواعد عن وعده ولم يلتزم خلال المدة المتفق عليها أو بعد إعلان الرغبة من الموعد له فإنه يكون مسؤولاً عن الإخلال بالوعد وهو ما يفهم بأن القانون يعتبر الوعد بالتعاقد إذا تم بالمواصفات القانونية ملزماً لصاحبه، فلا يجوز له التراجع بمحض إرادته، وقد نصت المادة 72 من ق. م. ج على هذا المعنى حيث جاء فيها "إذا وعد شخص بإبرام عقد ثم نكل وقاضاه المتعاقد الآخر طالبا تنفيذ الوعد وكانت الشروط اللازمة لتمام العقد وخاصة ما يتعلق منها بالشكل متوافرة قام الحكم مقام العقد".

وبالتالي يستخلص من هذا النص القانوني أن الوعد بالتعاقد إلى تم فيه تحديد العناصر الجوهرية للعقد و المدة الواجب إبرام العقد فيها، بالإضافة إلى عنصر الشكل إذا كان العقد المراد إبرامه من العقود

¹ الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للإلتزام، المرجع السابق، ص70.

الشكلية فإنه يكون ملزماً لصاحبه ولا يجوز الرجوع فيه و إذا عدل الواعد حق للموعد له رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الوعد، وهنا ينظر القاضي في صحة الوعد و مدى مطابقته للشروط القانونية المطلوبة، كالمواصفات الجوهرية وعنصر الشكل خاصة، وبناء عليه يصدر القاضي حكمه بإلزام الواعد بتنفيذ الوعد، بل إن النص اعتبر الحكم القضائي الذي يصدر لفائدة الموعد له بمثابة عقد نهائي ينبغي تسجيله لأنه يعتبر سنداً رسمياً للملكية، وهنا يقصد أن النص يقصد الحكم النهائي الذي حاز قوة الشيء المقضي فيه¹.

أ- الوعد في التعاقد من جهتين في عقود العمل الرياضية (**promesse**

:synallagmatique de contrat de travail

يرى الفقه الفرنسي² بأن الوعد بالتعاقد من جهتين هو العقد الذي يقوم فيه الطرفان بالاتفاق على إعطاء الموافقة على عقد بإتباع بعض الشكليات الأساسية مثل الحصول على الترخيص الإداري أو بإتباع شكلية معينة لاستكمال إرادتهما.

يتمثل الأطراف الموقعين على الوعد من جانبين على عقد العمل في الرياضي و ناديه المستقبل، ومع ذلك فإن الناديين فيما بينهما أي المحيل و المحال إليه يقومان باتفاق ويتمثل في الوعد بالتعاقد من جانبين في انتظار فترة الانتقال.

وبالتالي فإن الوعد بالتعاقد من جانبين سواء كان موضوعه الانتقال أو عقد عمل فهو تصرف يتمثل في اتفاق الأطراف على عملية الانتقال مستقبلية وذلك على خلاف ميثاق الأفضلية والذي يقع على

¹ الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للإلتزام، المرجع السابق، ص71.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P28.

عدم اليقين ما إذا كان النادي يريد ترك الرياضي و ما إذا كان هذا الأخير سيوافق على ترك النادي، حيث أن ميثاق الأفضلية يتمثل فيما إذا أراد النادي وكان هذا الأخير موافق أن يقوم بالتعاقد مباشرة مع النادي الذي أبرم معه ميثاق الأفضلية.

إن الاجتهاد القضائي الفرنسي اعتبر بأن الوعد بالتعاقد من جهتين في عقد العمل هو عقد عمل¹. وبالتالي فإن أي قطع للوعد بالتعاقد من جهتين لعقد العمل المحدد المدة سواء من طرف المستخدم أو الأجير فهو بمثابة قطع لعقد العمل المحدد المدة من جانب واحد وبالتالي تحمل نتائج التعويض المرتبطة بمثل هذا القطع².

كما يجب التنبيه إلى انه حتى يكون الوعد بالتعاقد من جهتين في العقود الشكلية قانونيا للاعب فإنه يجب إتباع بعض الإجراءات الشكلية المهمة و المتمثلة في التصديق عليه من قبل السلطات المختصة، كالاتحاد الرياضي .

ب- الوعد المعلق على شرط (promesse sous condition):

لتجنب الآثار الجانبية لمثل هذا التصرف، فإن من الجيد أن يكون الوعد من جانبين مصحوبا ببعض العناصر الأساسية³ من أجل تكامل إرادة الأطراف، وهذه الشروط هي:

¹ Soc., 14 janvier 2004, n°01-45.894.

² **J.R. Cognard.** Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P28.

³ **J.R. Cognard.** Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P29.

- التأكيد كتابة على الوعد في شكل أو في إطار عقد العمل بما يتفق مع اللوائح الصادرة من الاتحادية أو الرابطة المعنية¹.

- التصديق على عقد العمل.

- نجاح الفحص الطبي لتعيين الرياضي.

- كما ينبغي أيضا تحديد في الوعد بالتعاقد من جانبين في عقد العمل ما ينبغي القيام به لتحقيق هذه الشروط الأساسية في الوعد.

و في حالة الإخلال بهذه الشروط تترتب مسؤولية الطرف المعني بذلك و هو ما قضت به محكمة

استئناف باريس² في قضية قوفران (l'affaire Gouffran) في 11 أكتوبر 2007 مع نادي

باريس سانت جيرمان (PSG) خارج مرحلة الانتقال تلخص وقائع القضية في إبرام وعد بالتعيين

ينص على عقد عمل، ونص هذا الوعد على ثلاثة شروط و هم كالتالي:

- الفحص الطبي.

- تحقيق عقد الانتقال النهائي بين ناديين.

- التصديق على عقد العمل من خلال التوقيع عليه بعد الاستجابة لشكلية الرابطة.

اعتبرت محكمة استئناف باريس بعد أن طالبت كلا الطرفين، و الذي من بينهم صاحب المبادرة في

إضفاء الطابع الرسمي على الوعد و الذي كان هو النادي وبالتالي اعتبرت أن النادي المحيل ليس لديه

¹ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين، المرجع السابق، ص47.

² CA Paris, 16 octobre 2010, n°09/0089, jurisport, n°105/2011, P10.

الحق في تقديم عرض بعقد ليووان قوفران مع عدم تنظيم الفحص الطبي وبالتالي الامتناع عن تحقيق الوعد، وبالتالي هو المسؤول¹.

ج- غياب إجراء التصديق:

إن الوعد في التعاقد من جانبين في عقود العمل يسمح بتجاوز مؤقت لشكلية التصديق من قبل الهيئات الرياضية المعنية ففي الركي مثلا تنص المادة 1.2 من الاتفاقية الجماعية للركي المحترفة في فرنسا (CCRA)² تنص على عقود العمل وتعديلاتها و حتى تكون سارية المفعول يجب التصديق عليها من قبل اللجنة القانونية للرابطة الوطنية للركي (NLR)، وفي حالة غياب ذلك فإن العقد يصبح غير قابل للتنفيذ وبالتالي فإن كل من الرياضي و النادي لا يستطيعون المطالبة بالتنفيذ³. من أجل تجنب الإزعاج، فإن الوعد بالتعاقد من جهتين في عقد العمل يعتبر مفيدا، لكنه لا يعتبر عقد عمل وبالتالي فإنه لا يخضع للوائح الرياضية والتي من بينها الأعمال التي تخضع للتصديق، حيث انه يبقى في كل الأحوال ملزم للأطراف الموقعين عليه⁴.

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P29.

² Convention collective de Rugby professionnel, version consolidée au 29 avril 2014.

³ Soc., 03 février 1993, n°90-42.070, D, 1995, 168, note, J.P. Karaquillo.

⁴ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P29.

د- القوة الإلزامية للوعد غير المصادق عليه (*force obligatoire de la*)

: (*promesse non homologuées*)

ظهر ذلك خلال قضية حول الوعد من جانبين بالتوظيف الموقع بين أوليمبيك مارسيليا (O.M) و لاعب كرة القدم الفرنسي فرنسوا كلارك، حيث اعتبرت محكمة استئناف أكس أون بروفونس (Aix-en -Provence) بأن الاتفاق الذي كان قبل التعاقد مستقل عن عقد العمل، بل متوقع في وقت لاحق، وعلى هذا النحو فهو لا يصلح للتصديق إجباريا، وبالتالي فإن ما قبل التعاقد (l'avant- Contrat) الذي لم يصادق عليه لا يعتبر باطلا، والرياضي الذي خرق شروط التجديد مع نادي ليون هو ملزم بدفع تعويض إلى نادي مرسيليا بمبلغ يقدر بـ: 130.000 أورو نتيجة الضرر الذي سببه¹.

إن إجراء التصديق يبرره داخل اللوائح قلق النوادي الرياضية²، ولكن توقيع الوعود خارج نطاق الانتقال القانوني قد يكون متعديا مباشرة على الفريق³.

حاليا، اللوائح سواء في كرة القدم أو الركبي أو كرة السلة لم تنص على التصديق على ما قبل التعاقد أو ما يعرف أيضا بالعقود التمهيديّة⁴ (les avant-contrats). وبالتالي لا تخضع في النتيجة إلى

¹ CA, Aix-en -Provence, 27 juillet 2010, n°29/00622, jurisport, n°103, nov, 2010, P10.

² L'article 1.1 de la Convention collective de Rugby professionnel, Op Cit.

³ CA, Aix-en -Provence, 30 Aout 2011, n°10/18893, cah. dr. sport, n°25, 2011, P95, note S. le reste-V-J. R. Cognard, Op Cit, 30.

⁴ الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للإلتزام، المرجع السابق، ص 67.

هذا الإجراء، ولكن من أجل الحفاظ على النزاهة الرياضية، فإن الهيئات الرياضية المعنية تكون مهتمة كما يبدو لنا¹ بتغيير لوائحها بأن تنص على الرجوع إلى التصديق الإلزامي على الوعد في عقد العمل.

هـ - فترات الانتقال (Période de mutation):

في أغلب المجالات، تضع اللوائح الرياضية فترات محددة من أجل تنظيم عمليات انتقال اللاعبين من ناد إلى آخر، فعلى سبيل المثال في مجال كرة القدم إن لوائح هذا النشاط صادرة عن الاتحاد الدولي لكرة القدم فيفا (FIFA) تنص في المادة 1.6 على أن اللاعب الرياضي لا يمكن تسجيله مرتين خلال موسم الانتقال إلا مرة واحدة في السنة أي أنه لا يمكن إلا في حالات استثنائية إجراء انتقال للرياضي خارج موسم الانتقال² و بالتالي فإنه كأصل ممنوع خارج هذه الفترة سواء إذا تم إمضاء اتفاقية انتقال بين الناديين من جهة و بين الرياضي والنادي من جهة أخرى. وفي المقابل لا يوجد ما يمنع إبرام اتفاق بالوعد بين النوادي فيما بينهما من جهة و بين الرياضي و ناد آخر من جهة.

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P30.

² Fédération algérienne de football, Article 23 du règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

و- الوعد من جانب واحد في عقد العمل (promesse unilatérale de)

(contrat de travail):

أقل شيوعا في الممارسة من الوعد من جانبيين، فهو عقد يلتزم فيه الواعد بإمضاء عقد عمل في إطار شروط محددة، وبالتالي فإن الموعد له هو صاحب الحق في الاستفادة من هذا الحق خلال أجل معلوم¹.

البند الثالث: تكوين الرياضيين و اللجوء إلى تقنية الوعد.

إن هذا التكوين يعتبر أساسي و أولي في نظر الأندية المكونة، والتي تبحث في وقت مبكر المواهب المستقبلية في مجال تخصصها الرياضي من أجل ضمهم ضمن مراكز التكوين الخاصة بها.

- فعلى المدى المتوسط من التكوين بين أربع وخمس سنوات من التكوين فإن الرياضيين المتكويين يتوجهون إلى تعزيز صفوف الفريق الأول للنادي.

- و على المدى الطويل يمكن نقل هؤلاء الرياضيين المتكويين إلى أندية أخرى من خلال دفع هذه الأخيرة تعويضا عن التكوين أو تعويض مقابل الانتقال².

في بعض التخصصات الرياضية مثل كرة القدم فإن التكوين يعتبر جزء لا يتجزأ من النموذج الاقتصادي للأندية، فهي تسعى إلى تكوين لاعبين كبار في المستقبل من أجل ان تكون قادرة على نقلها إلى الأندية ويعني ذلك مواصلة تمويل نشاطها الاحترافي، ومثال ذلك ما جاء في ملخص قرار

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P32.

² Fédération algérienne de football, Article 18 du règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

بوسون (Besson) في نوفمبر 2008 "إن التكوين تبقى له مصلحته إذا كان يمكن للأندية تحويل هذه المواهب و جعلها فعالة، أو على الأقل تقييم عمل التكوين بنقل اللاعبين"¹.

أولاً: اللجوء إلى تقنية الوعد.

(Recours a la technique de promesse):

تحقيقاً لهذه الغاية فإن الهيئات الرياضية و/أو كل الأطراف المعنية للتخصص الرياضي لجأت إلى نظام تعاقدى مبتكر يرتكز أساساً على وجه قانوني يتمثل في الوعد بالتعيين (promesse d'embauche).

يجب التنبيه إلى أن القانون يمنع توظيف الأشخاص دون 16 سنة، وهذا ما نصت عليه المادة (L4153-1) من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، وكذلك المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر بنصها "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن سنة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهير التي تعد وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على وصية من وصيه الشرعي.

كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته".

¹ Rapport remis par E. Besson au premier ministre, accroître la compétitivité des clubs de football professionnels français, Nov.2008-V-J. R. Cognard, Op Cit, P33.

إلا أنه ونظرا لخصوصية النشاط الرياضي فإن رابطة كرة القدم المحترفة الفرنسية قامت بتنظيم قواعد على عقود اللاعبين الأقل من 14 سنة، حيث تنص على أنه بمجرد اكتمال شروط السن و/أو الدراسة المحددة من قبل ميثاق كرة القدم المحترفة، حيث يقوم الرياضي الشاب بإمضاء عقد عمل مع ناديه المكون أثناء التكوين (un contrat de travail de joueur en formation)¹ كما تنص المادة 01 فقرة 22 من لائحة الاحتراف السعودية على أنه يدفع للنادي أو الأندية التي قامت بتدريب و تعليم اللاعب خلال المرحلة العمرية ما بين 12 إلى 23 سنة مبلغ التعويض عن التدريب".

وعليه حتى يكون هذا التصرف الذي يقوم به القاصر صحيحا ينبغي أن يكون له ممثل قانوني حتى يكون عقده صحيحا، حيث أنه يعتبر غير حر للقيام بمثل هذه التصرفات، وغالبا ما يكون هذا الممثل هو وليه و هو ما قضت به المادة 226 من النظام الإداري لرابطة كرة القدم المحترفة الفرنسية²، وهو تقريبا ما قضت به أيضا المادة 04 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر في فقرتها 01 " ... يجوز توقيع عقد احترافي مع من هو اقل من 18 سنة بموافقة ولي أمره...".

¹ Règlement administratif de la LFP, 2015/2016 art 224 et s.

² Règlement administratif de la LFP 2015/2016 Art 226.

ثانيا: الوعد أو عقد العمل معلق على شرط واقف.

promesse ou contrat du travail sous condition)

(suspensive).

يعرف الشرط الواقف على أنه الشرط الذي يتوقف نفاذ العقد على تحققه، ويقصد به أن العقد لا

ينفذ بحق أحد الأطراف، أو هو الشرط الذي يتحقق وجود الالتزام على تحققه.

في المجال الرياضي يمكن وجود هذا الشرط، مثلا في فرنسا هناك اتفاق عدم الإغواء في كرة القدم

« ANS » (Accord de non-sollicitation dans le football)، هو اتفاق

يمنع إغواء الرياضيين أثناء التكوين باعتبارهم قصر و ناقصي الأهلية¹، حيث أن هذا الاتفاق

« ANS » يحتوي على عرض عمل، و إن كان مشروط إلا أنه ثابت و نهائي.

يحتوي هذا العرض على طبيعة العمل المقترح على الشباب اللاعبين، أجره، تاريخ و مكان التنفيذ،

وتقوم الشباب الرياضية مسبقا بقبول عقد العمل المقترح عليه وفق الشروط المحددة في الاتفاق المشار

إليه سابقا « ANS »، وبالتالي فإنه في رأي الفقه الفرنسي² يتم تكييفه من الناحية القانونية إلى:

- سواء عقد عمل معلق على شرط واقف.

- سواء وعد من جانبين بالعمل، و هو تأكيد لرضا الشباب الرياضية في حالة بلوغ السن

لإمضاء عقد عمل.

¹ Code de travail, Op Cit.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P33-34.

وعليه يشترط في الشرط الواقف أن يكون أمرا مستقبليا، وأن يكون الشرط غير محقق الوقوع، و يؤدي ذلك إلى التفرقة بين الشرط والأجل، فالأجل أمر مستقبلي محقق الوقوع حتى لو كان تاريخ وقوعه غير محدد، أما الشرط فإن عدم الوقوع ينصب على إمكانية الوقوع لا على وقت الوقوع.

- أن لا يكون مستحيل الوقوع.

- أن لا يكون متوقفا على محض إرادة المدين.

- أن لا يكون مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة.

جزاء الإخلال :

في حالة الإخلال بهذه الاتفاقات ترتب جزاءات على من أحل بها، سواء النادي أو الرياضي، بالنسبة للنادي الذي لا يقدم عقد إلى لاعبيه خلال أحد فترات التسجيل فإنه وفقا للتنظيمات الرياضية التي يتضمنها هذا الاتفاق « ANS » السالف الذكر في فرنسا، فإنه يقوم النادي بدفع تعويض يقابل الأجر الذي كان سيأخذه الرياضي خلال أول سنتين من عقد العمل الذي اقترحه النادي.

يرى الفقه الفرنسي¹ بأن مثل هذه المخالفة تكون بمثابة القطع المبكر لعقد العمل المحدد المدة، أي قبل انقضاء أجله، وعليه فإن هذا التعريض المنصوص عليه في النظام الإداري لرابطة كرة القدم الفرنسية غير عادل على أساس أن مدة عقد العمل المنصوص عليها في اللوائح والتي من بينها اتفاق عدم الإغواء

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P34.

في كرة القدم في فرنسا « ANS » هي أكثر من سنتين وفي هذه الحالة يعتبر هذا لتعويض أقل فائدة بالنسبة للأجير.

أما بالنسبة للرياضي ففي حالة رفض توقيع عقد عمل في إطار تكوينه في مجا لكرة القدم فإنه وفقا لاتفاق المنع من الإغواء « ANS » السالف الذكر، فإنه يعاقب بالمنع من إبرام عقد عمل مع ناد آخر ضمن الرابطة « LFP » أو كلاعب في الفريق الأول في إطار المنافسة تنظمها الرابطة المختصة خلال مدة 03 مواسم رياضية¹، أما بالرجوع إلى لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر وبالتحديد المادة 24 منها فقرة 04 نجد أنها تنص على أنه في حال رفض اللاعب عرض النادي الملزم أو عدم الرد بالموافقة خلال 90 يوما من تاريخ موافقة النادي على طلب اللاعب، فيبقى هاويا لمدة لا تزيد عن (03) ثلاث سنوات، إلا إذا اتفق الطرفان على إبرام العقد الاحترافي في الأول خلال ثلاث سنوات منذ تقديمه طلب الاحتراف.

ثالثا: اتفاقيات التكوين و عقود العمل.

(conventions de formation et contrat du travail).

إن التكوين الرياضي نشاط مؤسسي يهدف إلى اكتساب المعارف والعلم والمهارات وأداء السلوك وكذا تطوير و تحسين القدرات البدنية و التقنية و التقنية –التخطيطية والنفسية والروح الرياضية وأخلاقياتها و التحضير لمهن الرياضة و كشف و إبراز المواهب الرياضية الشابة و تحضيرها للالتحاق برياضة المنافسة²، إن هذا التكوين يخضع إلى إبرام اتفاقية بين الرياضي المستفيد من التكوين أو الولي

¹ Règlement administratif de la LFP, Article 230.

² المادة 118 من القانون 05/13 السالف الذكر.

بالنسبة للقاصر من جهة والمسؤول المسير الذي يتبعه مركز التكوين من جهة أخرى، حيث تحدد هذه الاتفاقية على الخصوص حقوق كل طرف وواجباته والتزاماته¹.

من بين هذه الواجبات ضرورة أن يمضي المتكون أول عقد احتراف له مع النادي المكون وذلك في إطار اتفاقية التكوين (Convention de formation) وبالتالي تقوم الشباب الرياضية أثناء التكوين بالتوقيع مع النادي المكون وهو ما نصت المادة (5-211L) من قانون الرياضة الفرنسي السالف الذكر، ويكون ذلك لمدة (03) ثلاث سنوات بموجب اتفاق بين النادي الذي يقدم التكوين و الرياضي المستفيد من التكوين من خلال توقيع هذا الأخير لأول عقد احترافي له مع النادي المكون له لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات².

إن الرياضي حر في تعاقدته و اختيار أول مستخدم له، ولكن المساس بهذه الحرية تبرره وجود المصلحة العامة المراد تحقيقها، والمتمثل في حماية التكوين المقدم من قبل النوادي مقابل بيان الشباب المتكونين لإمضاء أول عقد احترافي مع هذه الأندية المكونة، واستبعاد الأندية المتطفلة ومنعها من الحصول ببساطة على ثمار التكوين.

إن التزام الشباب الرياضية بإمضاء أول عقد احترافي مع ناديه المكون يرقى قانونا إلى الوعد من جانب واحد للرياضي والمتمثل في إبرام عقد العمل المقترح من طرف ناديه المكون وفق الشروط المحددة في اتفاقيات التكوين وبالتالي يكون النادي هو المستفيد من هذا الوعد و يبقى حر في اقتراح هذا العقد على الرياضي أو لا.

¹ المادة 138 من القانون 05/13 السالف الذكر.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P34.

في حالة عدم اقتراح الرياضي لهذا الوعد، فإن اتفاقية التكوين تنص على أنه يترتب عليه في حالة إخلاله بالتزامه تعويض على هذا التكوين، ينص ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا على أنه يتم إمضاء عقود العمل بالتوازي مع اتفاقية التكوين مع العلم أنهما مستقلان، والفرق بينهما هو أن اتفاقية التكوين موضوعها تأطير الرياضي الشاب ضمن مراكز التكوين أما عقد العمل فموضوعه يكمن في تحديد الشروط التي يمارس من أجلها اللعب والتدريب وكذلك الاشتراك في المنافسة لصالح ناديه المكون مقابل أجر، أي لاعب أجير في ناديه¹.

في حال عدم احترام الرياضي للوعد فإن اتفاقيات التكوين تنص على أن الرياضي مدين بتعويض التكوين، و من بين هذه الاتفاقيات اتفاقية الرقي² الخاصة بالتكوين و الاتفاقية الخاصة بالتكوين في مجال كرة السلة³.

بالرجوع إلى مجال كرة القدم و بالتحديد في فرنسا، فنجد أن ميثاق كرة القدم الفرنسية ينص على عقوبة خاصة تتمثل في أنه في حالة إخلال الرياضي بالوعد من جانب واحد لصالح النادي فإنه يمنع من اللعب وإبرام أي عقد ضمن الرابطة المحترفة (LFP) مدة (03) ثلاث سنوات. أو ما نصت عليه المادة 23 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية، في هذا الاتجاه ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار أن هذه العقوبة لا تتناسب مع الحماية القانونية للتكوين فهي تشكل ضياع للتكوين الذي تقدمه النوادي المكونة بالإضافة إلى المساس بحرية الرياضيين، وعليه ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P35.

² Art 11.2. e, convention de formation, centre de formation, réglementation 2014/2015(LNR).

³ Convention de formation, type du basketball masculin, art.12.4.

تحديد تعويض حقيقي للتكوين يكون وسيلة متناسبة لتحقيق هذا الهدف¹، ومن خلال ذلك أجريت بعض التعديلات على هذا ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية في 24 جوان 2008 وبالتحديد على المادة 23 من هذا الميثاق الذي تم تغييرها بوضع المادة 261 التي تنص على حذف عقوبة منع الرياضيين من اللعب في ناد آخر لمدة ثلاث سنوات ضمن نوادي الرابطة (LFP)، و نصت على آلية التعويض تقدر كحد أقصى بـ 1.5 مليون أورو، على أساس المعايير التالية:

- التعويض على أساس عدة عناصر من بينها السن، وصنف ناديه المكون.
- التعويض على أساس قيمة التكوين التي تعتبر وظيفة في مشاركة اللاعب و مقابلات الدرجة الأولى.

- التعويض على أساس التمديد، في حالة تمديد عقد الرياضي مع ناديه أو في حالة انتقاله إلى ناد آخر.

أما بالرجوع إلى القانون الجزائري فإنه لم ينص في اتفاقية التكوين من خلال المادة 138 من قانون 205/13 على التعويض عن التكوين والتي اكتفت بتحديد حقوق كل طرف و واجباته والتزاماته، ولكن بالرجوع إلى المادة 18³ من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية نجد أنها تنص على أنه يتم تعويض النوادي المكونة في حالة انتقال اللاعب قبل انقضاء عقده، ولم تنص على المنع من اللعب.

¹ Soc., 06 octobre 2010, n°07-42.023, D, 2010 2433.

² القانون 05/13 المتعلق بالأنشطة البدنية و الرياضية و تطويرها السالف الذكر.

³ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

أما بالرجوع إلى لائحة الاحتراف السعودية، نجد أنها تنص في المادة 01 فقرة 22 منها عن "التعويض عن التدريب وهو المبلغ الذي يدفع للنادي أن الأندية التي قامت بتدريب و تعليم اللاعب خلال المرحلة العمرية ما بين 12-23 عاما".

أما عن الجزاءات فنصت هذه اللائحة في المادة 24 فقرة 04 منها بأنه "في حالة رفض اللاعب عرض النادي الملزم أو عدم الرد بالموافقة خلال 90 يوما من تاريخ موافقة النادي على طلب اللاعب فإن هذا الأخير يبقى هاويا لمدة (03) ثلاث سنوات كحد أقصى...".

أما الفقرة 05 من نفس المادة فنصت على أنه "في حالة عدم توقيع النادي عقد احترافي مع اللاعب خلال (03) ثلاث سنوات فيحق للاعب بعدها الانتقال إلى ناد آخر مع احتفاظ ناديه في حقه عن التدريب"¹.

وعليه فإن ما يمكن استخلاصه من هذا فإنه في حالة عدم التزام الرياضي بالتعاقد مع ناديه المكون، فإنه يلتزم بالتعويض عن مدة التكوين، وحسب ما ذهب إليه القضاء الفرنسي فهي الطريقة العادلة.

الفرع الثاني: تكوين العقد

(Formation du contrat).

بعد نهاية المفاوضات يتشكل عقد العمل من خلال توافق إرادتي الطرفين المستخدم و الأجير حول محتوى عقد العمل المقترح كالمدة، و الأجر وتقديم العمل، ... إلخ، وتعتبر هذه الطريقة هي الصريحة والعادية لتكوين عقد العمل، فأحيانا قد يدخل الأطراف في علاقة عمل مأجور عن غير قصد،

¹ المادة 01 فقرة 14، من لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434هـ ل 2013م.

وبالتالي فإن القاضي يقوم بإعطاء التكييف الدقيق لعقد العمل لعلاقتهم الاحترافية¹، وللوقوف على كيفية تكوين العقد نعرض في البند الأول أطراف العقد و نخصص البند الثاني لشروط تكوين العقد.

البند الأول: أطراف العقد

(parties au contrat).

أولاً: الطرف الأجير.

(coté salarié)

يعتبر عمال الأجراء وفق المادة 02 من قانون 11/90 السالف الذكر "كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم".

وبالتالي فإن الفقه² يرى أنه ينبغي لتوافر صفة العامل ما يلي:

- إنسان ذكر أو أنثى بالغ سن الرشد أو مميز.
- يؤدي عملاً ما سواء كان عملاً فكرياً أو عملاً يدوياً.
- يتم الأداء لحساب شخص آخر طبيعي أو اعتباري تتوفر فيه صفة صاحب العمل.
- يتم هذا الأداء تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل.
- مقابل أجر يحصل عليه من يؤدي العمل وسيان أن يكون الأجر عينياً أو نقدياً.

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P39.

² علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص47.

في المجال الرياضي يعتبر الأجير هو موقع العقد أي الرياضي وإن لم يكن قد بلغ السن القانونية أو كان غير حر فممثله القانوني¹.

بالرجوع إلى قانون 10/04 نجده يعرف الرياضي على أنه كل ممارس معترف له طيبا للممارسة الرياضية و مجاز في القانون ضمن نادي رياضي².

يعد الرياضي الطرف الأساسي في عقد العمل الرياضي، حيث ينصب هذا العقد بشكل رئيسي على نشاط هذا الرياضي و الذي يتمثل في ممارسة نشاط رياضي معين لصالح النادي المتعاقد معه، وبالتالي فإن الرياضي الأجير هو شخص طبيعي يتعهد بممارسة نشاط رياضي معين لحساب النادي و تحت إشرافه وإدارته، فالرياضي الأجير يجب أن يكون شخصا طبيعيا ذلك لان علاقته بالنادي تفترض أداء مجهودات بدنية و ذهنية، و من ثم لا يمكن أن يتعهد بممارسة نشاط رياضي و إن كان يمكن أن يبرم عقد مقابولة، حيث يقوم بتنفيذ الأداء الرياضي عماله وإن كان ذلك نادرا جدا من الناحية العملية، ومع ذلك فهناك بعض شركات الأشخاص تقوم بمهمة الوساطة بين الأندية لتسهيل انتقال اللاعبين، و يطلق عليهم سماسرة اللاعبين في الأوساط الرياضية ومهمتهم فقط تنحصر في عملية الوساطة، ولا يشترط في الرياضي الأجير أن يكون وطني فالأجنبي المرخص له يستطيع إبرام عقد عمل و ذلك وفقا للقانون والتنظيم الساري المفعول في إطار علاقات العمل، ويشترط في الرياضي الذي يرغب في ممارسة نشاط رياضي أن يكون مسجلا رسميا في كشوف

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P39.

² المادة 30 من قانون 10/04 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية السالف الذكر.

النادي الذي يلعب لحسابه في الاتحاد الرياضي المعني، فعقد العمل الرياضي لا يكون نهائيا إلا بعد اكتساب الرياضي الأجير لعضوية الاتحاد الرياضي كمحترف¹.

تستلزم بعض اللوائح الرياضية الاحترافية لتسجيل الرياضي في الاتحاد كمحترف إتباع بعض الإجراءات منها²:

- عقد الاحتراف المبرم بين الرياضي و النادي حسب النموذج المعد من الاتحاد.
- استمارة قيد وطلب الرياضي.
- إقرار من الرياضي بان عقده هو الوحيد و المعتمد مع النادي، وأنه غير مرتبط بأي عقود مع أندية أخرى.
- شهادة انتقال دولية إذا كان اللاعب منتقلا من ناد أجنبي، إذ في هذه الحالة لا يتم تسجيل اللاعب لدى الاتحاد الوطني التابع له ناديه الجديد ما لم يستلم هذا الاتحاد شهادة انتقال دولية لهذا اللاعب من الاتحاد الوطني التابع له ناديه القديم.

ثانيا: الطرف المستخدم

(coté employeur).

يعتبر النادي الرياضي الطرف الثاني في عقد العمل الرياضي، فهو صاحب العمل بالنسبة للرياضي الأجير الذي يحترف نشاط رياضي معين، وهذا النادي الرياضي يكون غالبا من الأندية المحترفة، ففي

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 92.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 87.

فرنسا مثلا في مجال الرياضة الاحترافية يعتبر شركة رياضية وفي غياب هذه الأخير يمكن أن يكون جمعية رياضية¹.

أما في الجزائر فإنه في مجال الاحتراف الرياضي، فإنه لا يمكن ممارسة النوادي للاحتراف ما لم تكن هذه النوادي محترفة، وذلك طبقا للقانون 05/13 المتعلق بالأنشطة الرياضية و البدنية السالف الذكر، وطبقا للمرسوم التنفيذي 06-264² فإنه تعتبر شركات رياضية تجارية، وعليه يهدف هذا النادي الرياضي المحترف لاسيما إلى تحسين مستواه التنافسي الاقتصادي و الرياضي، وكذا لرياضيه عبر مشاركته في التظاهرات والمنافسات الرياضية مدفوعة الأجر وتوظيف مؤطرين ورياضيين مقابل أجرة وكذا ممارسة كل الأنشطة التجارية المرتبطة بهدفه³.

إن إنشاء شركة رياضية حق لكل شخص طبيعي أو معنوي من جنسية جزائرية، وهذا طبقا للمادة 10 من المرسوم التنفيذي 06-264 السالف الذكر، كما تنص المادة 81 من القانون 05/13 السالف الذكر على أنه "يمكن لكل ناد رياضي هاوي وكل شخص طبيعي أو معنوي أن يؤسس ناديا رياضيا محترفا أو يكون مساهما أو شريكا فيه".

وعليه تنشأ شركة رياضية إما مباشرة و إما تتمخض عن نادي رياضي هاوي و لكن بتوفر شروط معينة كما بينتها المادة 82 من قانون 05/13 "عندما يكون يشترك بصفة معتادة في تنظيم التظاهرات و الأحداث الرياضية المدفوعة الأجر، والذي تتكون إيراداته، وكذا أجور المؤطرين

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P39.

² المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 أوت 2006، يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية ج. ر. ع 50، 2006.

³ المادة 79 من القانون رقم 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها السالف الذكر.

والرياضيين الذين يشغلهم قد بلغت بعنوان السنة المنصرمة مبلغا يفوق سقفها معيناً و الذي حددته المادة 05 من المرسوم التنفيذي 06-264 السالف الذكر بقولها "يمكن كل نادي رياضي مؤسسة بصفة قانونية طبقاً لأحكام القانون 31/90¹ المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 والقانون 10/04 المؤرخ في 14 غشت 2004 والمذكورين أعلاه والذي تبلغ إيراداته و أجوره (50) خمسين مليون دينار بعنوان السنة المالية الأخيرة، تأسيس شركة رياضية تجارية وفقاً للأشكال المنصوص عليها في التشريع المعمول به". وبالتالي فإن الرياضي الأجير باعتباره عاملاً فإن عقد عمله الناشئ عن الاحتراف يكون مع الشركة التجارية الرياضية و التي تأخذ وفق المادة 78 من قانون 05/13 أحد الأشكال التالية:

- المؤسسة ذات الشخص الوحيد الرياضية ذات المسؤولية المحدودة.
- الشركات الرياضية ذات المسؤولية المحدودة.
- الشركات الرياضية ذات الأسهم.

البند الثاني: شروط تكوين العقد.

لكي ينعقد عقد العمل الرياضي صحيحاً، فإن شأنه في ذلك شأن غيره من العقود، يستلزم دائماً الأركان العامة للعقد، التراضي والمحل و السبب، فضلاً عن شرط الشكل المطلوب في هذا العقد، فإذا تخلف شرط من هذه الشروط فإن العقد يكون باطلاً، بالإضافة إلى هذه الشروط فإنه يلزم لصحة

¹ قانون 31/90 المتعلق بالجمعيات المؤرخ في 04 ديسمبر 1990، ج. ر. ع 53، والملغى بجانب المادة 73 من قانون 06/12 الصادر في 12 يناير 2012، ج. ر. ع 02.

هذا العقد أي لكي يكون صحيحا ومنتجا لآثاره بصفة نهائية أن تتوفر شروط أخرى هي الأهلية وسلامة الإرادة من العيوب وإلا كان العقد قابلا للإبطال.

وفيما يتعلق بشروط انعقاد العقد فإن شرطي المحل والسبب لا توجد بشأنهما أحكام خاصة تخالف القواعد العامة¹ باستثناء طبيعة المحل والمتمثل في اللعبة والأجر.

فاللعبة هي النشاط الرياضي الذي يمارسه الرياضي لغرض التنافس والوصول إلى الهدف المنشود.

والأجر هو ما يتقاضاه الرياضي من النادي و يكون في صورتين²:

الأولى: الأجر الذي يتقاضاه الرياضي على شكل رواتب شهرية ومكافآت وحوافز في حالة الفوز.

الثانية: بدل العقد و هو ما يتقاضاه الرياضي عند توقيع العقد.

بالنسبة لشروط صحة العقد، فإن شروط سلامة الإرادة من العيوب أي الغلط و التدليس والإكراه والاستغلال، لا يوجد أيضا بخصوصه ما يخالف القواعد العامة، ولهذا فإنه يتم إحالة بشأن هذه الشروط إلى ما ورد في المؤلفات العامة في نظريات الالتزام.

أولاً: التراضي في عقد العمل الرياضي.

يعتبر التراضي أهم شرط من شروط تكوين العقد، وبالتالي يجب لانعقاد عقد عمل الرياضي أن يتم

التراضي بشأنه بين النادي والرياضي ويتحقق هذا التراضي قانونا بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص92.

² الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص124،

إرادتيهما المتطابقتين¹ أي بمجرد أن يصدر إيجاب من أحد المتعاقدين ويقترن به قبول مطابق له ضمن المتعاقد الآخر، وسعياً لهذا التراضي فإن النادي و الرياضي يدخلان في تفاوض فيما بينهما تمهيداً لإبرام العقد كما أشرنا سابقاً، فإذا ما اتفقا على التعاقد من حيث مبدأ فإنهما يقومان بتحديد مضمون العقد مع التقيد بذلك بنموذج عقد الاحتراف المعد مسبقاً من قبل الاتحاد الرياضي².

الأصل أن يتم التراضي بين الرياضي و النادي وفقاً للقواعد العامة في العقود بتلاقي إرادتيهما دون الحاجة إلى مراعاة إجراءات أو أوضاع معينة إلا أن خضوع هذا العقد للوائح الاحتراف التي تشترط فضلاً عن ذلك توافر شكل خاص في هذا العقد، وكذلك ما تفرضه قوانين العمالية من شكلية باعتباره عقد عمل محدد المدة.

ثانياً: الشكلية في عقد عمل الرياضي.

أ- وفقاً للقوانين العمالية: إن عقود عمل الرياضيين المحترفين هي عقود عمل محددة المدة، وعلى هذا الأساس يجب احترام متطلبات الشكل المتعلقة بعقود العمل المحددة المدة والمتمثلة في الكتابة والتسبيب³، حيث تنص المادة 11 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالفة الذكر على أنه "يعتبر العقد المبرم لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محددة". وبالتالي فإنه يستخلص بأن عقود العمل محددة المدة تكون دائماً مكتوبة وتقابلها هذه المادة (L1242-12) فقرة 01 من قانون العمل

¹ المادة 59 من ق. م. ج

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 93.

³ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P39.

الفرنسي بنصها على أنه "يجب أن يكون عقد العمل المحدد المدة (CDD) مكتوب، وفي حالة انعدام الكتابة يعتبر العقد مبرم لمدة غير محددة"، وتنص نفس هذه المادة على أنه يجب "أن يذكر في عقد العمل سبب اللجوء إلى هذا العقد، و هو تقريبا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 11/90 السالف الذكر.

وعليه، ذهبت محكمة النقض الفرنسية¹ إلى أنه تخضع العقود المبرمة في مجال الرياضة الاحترافية إلى المادة (L1242-2,3) من قانون العمل والمتعلقة بعقد العمل المحدد المدة.

كما أنه يجب أن وفقا لنص المادة (L1242-12) فقرة 02 أن يتضمن عقد العمل المحدد المدة بعض الشروط لاسيما منها²:

- تاريخ العمل ونوعه، شرط التجديد إذا كان ضمن عمل محدد المدة.
- تحديد منصب العمل المشغول.
- تحديد الاتفاقية الجماعية المطبقة.
- مدة الفترة التجريبية.
- مبلغ الأجر ومختلف توابعه كالتعويضات و العلاوات وملحقات الأجر في حالة الوجود.
- إسم وعنوان صندوق التقاعد.

وعليه، فإنه وفقا للقوانين العمالية فإن الكتابة تعتبر واجبة في عقود العمل المحددة المدة، بالإضافة إلى التسبب و بعض الشروط الأخرى المبينة أعلاه.

¹ Soc, 27 Juin 2007, n°05-45.038. V – **J.R. Cognard** , Op Cit P 39 -40.

² **J.R. Cognard**. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P40.

ب- وفقا للوائح الاحتراف: نصت لوائح الاحتراف صراحة على أن العقد الذي يكون بين الرياضي

و النادي يجب أن يكون مكتوبا بمعنى أن يتم تحريره في ورقة 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"، وقد فسر هذا النص التعليق على تلك اللائحة بقوله إنه يلزم

بالضرورة أن يكون عقد الاحتراف مكتوبا، فلا يعترف بمجرد الاتفاق الشفهي بين اللاعب

والنادي¹، وأيضا نصت المادة 08 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية السالف الذكر على أن

"اللاعب المحترف يجب أن يكون له عقد مكتوب مع ناديه...".

و ذهبت أيضا المادة 252 من ميثاق احتراف كرة القدم الفرنسية على أن عقد اللاعب يكون

مكتوب وذلك في إطار قواعد قانون العمل الفرنسي و بالتحديد وفق المادتين (-)L1242

و (2,3) و (D1242-1)²، كما نصت المادة 2/9 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر

على أنه "اللاعب المحترف و اللاعب الذي لديه عقد مكتوب مع أحد الأندية و يتقاضى أجرا نظير

نشاطه الكروي يفوق مصروفاته الفعلية التي تترتب عن ذلك.

وبالتالي يتبين من خلال ذلك أن الكتابة تعتبر شرط من شروط صحة العقد ليست لمجرد الإثبات

وإنما هي مطلوبة لانعقاد العقد و هذا وفقا لما نصت عليه لوائح الاحتراف، بحيث يترتب عن تخلفها

بطلان العقد³.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص102.

² Art L1242-2,3 et D1242-1 du code de travail, Op Cit.

³ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص103.

يجب التنبيه إلى أنه في المجال الرياضي أغلب اللوائح في مختلف الأنماط الرياضية تضع الشروط مسبقا في عقود الرياضيين، و هو ما يعرف بالعقود النموذجية التي هي عبارة عن نموذج عقد معد مسبقا من قبل الهيئات المختصة وبالتالي يلتزم الأطراف باستعمالها بملء الفراغات كوضع الأسماء مثلا في الأماكن المخصصة لها في هذا العقد و مبلغ الأجر و مدة العقد، لكن الأطراف تبقى لهم الحرية في وضع تعديل على هذا العقد النموذجي أو وضع إضافات عليه كوضع شروط خاصة كشرط التجديد والتعويضات و استغلال الصورة إلى آخره مع العلم أنه يجب أن لا يخالف هذا التعديل الشكلية الأساسية لهذا العقد النموذجي وهذا ما أكدته صراحة المادة 1.3.2 من الاتفاقية الجماعية الوطنية للرقبي في فرنسا، كما نصت هذه المادة على أنه في حالة مخالفة الشروط الإلزامية فإنه لا يتم المصادقة على العقد مع ترك الحرية للأطراف في الشروط الاختيارية¹، و نصت المادة 19 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية على أن "العقد يكون وفق النموذج المعد من قبل الاتحادية الوطنية لكرة القدم"، كما نصت المادة 20 من نفس النظام في فقرتها الثانية على أن "العقد يكون وفق النماذج الموجودة لدى الرابطة ولا يمكن أن يخضع موضوعه إلى تعديل أو إضافة".

ج- العقد المعلق على شرط واقف (contrat sous condition suspensive):

تنص المادة 203 من ق. م. ج بقولها يكون الالتزام معلقا إذا كان وجوده أو زواله مترتبا عن أمر مستقبل وممكن وقوعه والتي تقابلها المادة 1181 من ق. م. ف التي عرفت الشرط الواقف.

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P40.

حيث يعرف الشرط الواقف على أنه الشرط الذي يتوقف نفاذ العقد على تحققه، ويقصد به أن العقد لا ينفذ بحق أحد الأطراف أو هو الشرط الذي يتحقق وجود الالتزام على تحققه.

يمكن ملاحظة مثل هذا الشرط في عقود العمل المبرمة بين الأطراف الرياضية المحترفة، والتي كثيرا ما تتضمن شرط يتمثل في التصديق على العقد من طرف الرابطة المعنية أو شرط يتمثل في نجاح الفحص الطبي، فمثل هذه الشروط عندما تتحقق يدخل العقد حيز النفاذ¹.

1) شرط التصديق:

إن عقود عمل الرياضيين المحترفين تبرم تحت شرط التصديق من قبل الاتحادية أو الرابطة المعنية، حيث تنص المادة 254 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية على أنه "يرتب العقد آثاره تحت شرط واقف و هو التصديق عليه، كما أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية ومختلف اللوائح الصادرة عن الاتحاديات في جميع التخصصات الرياضية تنص على أن عقود العمل الرياضية تخضع لإجراء التصديق²، وطبقا للمادة 254 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية³ على أنه " يتم التصديق على العقد من قبل رابطة احتراف كرة القدم (LFP) المكلفة من الاتحاد الفرنسي لإدارة وتنظيم شؤون احتراف كرة القدم في فرنسا، حيث يتعين على النادي بعد التوقيع على العقد مع اللاعب أن يرسل (04) نسخة من هذا العقد مرفقا بوثائق معينة إلى اللجنة القانونية لتلك الرابطة، و تقوم هذه اللجنة بمراجعة العقد

¹ J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P40.

² J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P40.

³ Charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, Op Cit.

والتصديق عليه متى كان متفقا مع أحكام الميثاق، وبعد التصديق على العقد يتم تسليم نسخة منه إلى النادي ونسخة إلى اللاعب أو ولي أمره وترسل نسخة إلى الاتحاد الفرنسي.

وتقريبا هو ما نصت عليه المادة 19 في فقرتها الثالثة من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية لقولها "يسجل العقد و يتم التصديق عليه من قبل الرابطة المختصة ويكون هذا العقد من (04) نسخ

نسخة للاعب ونسختين للنادي و نسخة تبقى لدى الرابطة

- موضوع التصديق (l'objet de l'homologation):

إن موضوع التصديق أو الهدف منه هو مراقبة العقد و هل تضمن الأحكام الإلزامية للنماذج الموضوعة من طرف الاتحاد أو الرابطة المعنية، بصفة عامة مراقبة إدارة الأندية المحترفة، وعلاوة على ذلك فإن التصديق على العقد هو الإجراء الذي يسمح للاتحاد الرياضي أو الرابطة بتأهيل الرياضي والسماح له بالمشاركة في المنافسات الاحترافية المنظمة من قبل الاتحاد أو الرابطة.

تنص المادة 1.2 من الاتفاقية الجماعية للرقبي في فرنسا على أن "كل لاعب يحصل على أجر و/أو مبالغ مالية كانت غير تلك النفقات الفعلية يعتبر لاعب أجير وعقده يخضه إلى إجراء التصديق".

قد يكون التصديق ضمينا وذلك في حالة ما إذا أصدرت الرابطة المحترفة باسم الرياضي وثيقة بتأهيله وتقديم له الشهادة بذلك¹.

¹ J. R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P41.

- جزاءات تخلف إجراء التصديق) Sanctions du défaut

:(d'homologation

تنص الاتفاقيات الجماعية المطبقة في المجال الرياضي بالتحديد في فرنسا على جزاءات تترتب في حالة الإخلال بهذا الإجراء، تتمثل في إبطال عقد العمل المعني، حيث أنه تنص الاتفاقية الجماعية للرقبي بفرنسا في مادتها 1.2 على أنه "كل عقد غير مصادق عليه يعتبر غير موجود و ليس له أثر*، كما تنص المادة 256 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية السالف الذكر على أنه "كل عقد أو ملحق عقد لا يخضع للتصديق، أو رفض التصديق عليه، يكون باطلا و لا أثر له..."، ويتضح مما تقدم أن التصديق على عقد عمل الرياضي من قبل الاتحاد يعد شرطا لانعقاد هذا العقد، بحيث إذا تخلف هذا التصديق وقع العقد باطلا بطلانا مطلقا، أي أنه يعتبر كأن لم يكن و لا يترتب عليه أي أثر قانوني¹. وهذا ما أكدته، كما أشرنا الاتفاقيات الجماعية للرياضة في فرنسا، لكن بالرجوع إلى اللوائح الصادرة عن الاتحادية الجزائرية لكرة القدم باعتباره النشاط الوحيد الذي يمارس فيه الاحتراف في الجزائر، فنجد أنها تنص في المادة 19 من نظامها على ضرورة التصديق على العقد من قبل الرابطة بالإضافة إلى ذكر أهمية التصديق يف استقرار العلاقة بين اللاعب والنادي وذلك في الفقرة 04 من نفس المادة لكنه لم ينص صراحة على جزاء الإخلال بهذا الإجراء، وبالرجوع إلى لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر، ونجدها تنص في المادة 15 منها على أنه "يكون تاريخ نهاية وبداية العقد محددًا باليوم والشهر

* Convention collective de Rugby professionnel, art 2.1, stipule par exemple « tout contrat [...] non homologué est dépourvu l'existence et d'effet ».

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 105.

و السنة الميلادية وفق النموذج المعد من قبل اللجنة، متضمنا الحقوق والواجبات بين النادي واللاعب والممثل القانوني لأي من الطرفين إن وجد و موقعا على جميع صفحاته من قبل الطرفين وممهور بختم النادي، ولا يعتبر العقد نافذا إلا بعد موافقة اللجنة عليه"، وإذا كانت لوائح الاحتراف هذه لم تذكر صراحة أن العقد غير مصادق عليه يكون باطلا إلا أن ذلك يستفاد من واقع الحال، إذ أن هذا العقد لا يترتب عليه أي أثر من الناحية العملية، فإذا لم يصادق الاتحاد الرياضي أو الرابطة المعنية على العقد، فإن معنى ذلك أن اللاعب لا يسجل في هذا الاتحاد و لا يمنح منه رخصة لمزاولة نشاطه الرياضي ولا يمكنه أن يشارك في أية مباراة أو منافسة رسمية ينظمها الاتحاد أو الرابطة و من ثم ينعدم كل أثر للعقد¹، إلا أن هناك رأيا آخر يرى أن التصديق على العقد هو شرط نفاذ و ليس شرطا لانعقاده، واستنادا إلى ذات الحجج التي استند إليها صاحب الرأي الأول، لأن عدم التصديق على تعبير أصحاب الرأي أعلاه، يفقد العقد كل آثاره، في حين أنه لو كان التصديق شرطا انعقاد العقد لكان من الأدق القول أن عدم التصديق يجعل العقد كأن لم يكن بمعنى يجعل العقد باطلا².

ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار أن اتفاق غير المصادق عليه لا يدخل حيز النفاذ وبالتالي فهو غير نافذ³

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص105. و كذلك الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص100.

² الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين، المرجع السابق، ص 181. كذلك الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص 128.

³ Soc, 03 février 1993, n°90-42.070, D.1995 chr. **J-P. Karaquillo** et V , **J. R. Cognard**, Op Cit, P41.

على أنه يجب التنبيه أن التصديق على عقد عمل رياضي من قبل الاتحاد الرياضي لا يحصن العقد من البطلان أو القابل للإبطال وإذا كان العقد باطلا لانعدام التراضي مثلا أو كان هذا العقد قابلا للإبطال لعيب في إرادة أحد الطرفين أو لنقص في أهلية الرياضي فإن العقد يظل باطلا أو قابلا للإبطال رغم التصديق عليه¹.

- الاستثناءات الواردة على جزاءات الإخلال بالتصديق²: نذكر منها لاسيما:

- لامبالاة النادي: في حالة الإخلال بإجراء التصديق نتيجة الإهمال الوحيد للنادي، فمثلا عدم إرسال الوثائق المطلوبة إلى الرابطة في المواعيد المحددة، وبالتالي فإن الأجير يملك إمكانية الاعتراض والمحافظة على عقد عمله.

● بدء التنفيذ (commencement d'exécution):

قام رياضي لكرة اليد بإبرام عقد عمل معلق على شرط واقف يتمثل في التصديق، حيث أن هذا اللاعب بدأ يف المشاركة في التدريب الجماعي مع النادي وذلك قبل أن تقوم الهيئة برفض التصديق على العقد لأسباب إدارية، وبالتالي ذهبت محكمة استئناف أوغليون إلى أنه، بما أن العقد قد بدأ في التنفيذ فإن المستخدم لا يمكنه أن يطالب الرياضي بالشرط الواقف الذي احتواه العقد³. وعليه فإنه

¹ الدكتور رجب كوريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص105. وكذلك الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص105.

² J. R. Cognard, Op Cit, 41.

³ CA, Orléans, 14 janvier 2010, n°09/02362, jurisport, n°96/2010, P11, note F. LAGARDE -V-J. R. Cognard, Op Cit, 41.

في حالة بدء تنفيذ عقد العمل المعلق على شرط واقف يتمثل في التصديق، فإن هذا الشرط يسقط عند بدء تنفيذ هذا العقد، حتى ولو لم يتحقق هذا الشرط.

- موقف مخالف لمجلس الدولة الفرنسي (**Position contraire du conseil**)
: (d'état

• غياب القيمة القانونية للتصديق (**Absence du valeur juridique de**)
: (l'homologation

إن مجلس الدولة الفرنسي اعتبر صراحة و بكل سهول أن إجراء التصديق يخلو من القيمة القانونية وتجسد ذلك في قرار ملجا (l'arrêt Malaja)¹ ، حيث ذهبت (FFBB) إلى أن الأنسة ملقا ذات الجنسية البولونية لا تعد موظفة قانونية على أساس أن عقد عملها لا يحتوي على تصديق، حيث أن الاتحادية لم تصادق على عقد الأنسة ملجا على أساس تحديد عدد العمال الأجانب، وبالتالي مجلس الدولة الفرنسي رفض هذه الحجة على أساس أن الاتحادية الفرنسية لكرة السلة ليست مختصة في وضع قواعد تتعلق بعمل العمال الأجانب، وبالتالي فإن التصديق على عقد العمل المبرم وفق قانون علاقات العمل لا يمكنه أن يمس بصف العقد ولا بقانونية عمل الرياضيين الأجانب².

(2) شرط نجاح الفحص الطبي (**Sur la condition de Succès de la visite**)
: (médicale

¹ CE, 30 Décembre 2002, Malaja, Gaz, Pal, 14 et 15 mai 2013, doct. P10, obs. M. CARIUS.

² J. R. Cognard, Op Cit, 42.

إن الفحص الطبي منصوص عليه في القوانين العمالية حيث أنه تنص المادة 07 فقرة 05 من قانون 11/90 على أنه على العمال "أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة". و عليه فإن إجراء الفحص الطبي إجباري و ذلك ما أكدته المادة (R4624) من قانون العمل الفرنسي، وذلك من أجل مراقبة العامل الأجير أهو مقبول بدنيا لشغل منصب العمل أم لا؟ هذا الفحص الطبي يكون قبل التعيين أو يكون أيضا قبل نهاية الفترة التجريبية، و يتم إجراؤه من قبل طبيب العمل.

في المجال الرياضي يقوم المستخدمون في معظم الأوقات بإجراء الفحوصات الطبية أو المراقبة الطبية، وذلك بصفة معمقة من قبل طبيب النادي، حيث أنه معظم لوائح الاحتراف ترى بأنه نتيجة هذا الاختبار الطبي تعتبر شرط لدخول عقد العمل حيز التنفيذ، يحث تنص المادة 46 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة¹ على أنه لا يمكن لأي لاعب أن يمارس كرة القدم إذا لم يتم مسبقا بإجراء المراقبة الطبية و الحصول على شهادة طبية بقبوله، هو ما نصت عليه أغلب الاتفاقيات الرياضية في فرنسا².

- الوقاية من العجز وجها لوجه مع النادي المحيل (-vis du club cédant) -

(-vis du club cédant): قد يكون من الحكمة، في حالة وجود اتفاقية انتقال بين

ناديين، وجود شرط استرخائي ينص على أنه يمكن حل اتفاقية الانتقال في حالة كان اللاعب غير مرض نظرا لمعايير بدنية أو صحية.

¹ Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

² J. R. Cognard, Op Cit, 42.

- الوقاية من العجز وجها لوجه مع الرياضي (vis-à-vis prévention l'inaptitude)

vis du sportif): تتضمن هذه الحالة وجهان.

الوجه الأول: يتمثل في تعليق القدرات البدنية على شرط واقف في عقد العمل، وبالتالي إذا كان

الرياضي لا يفي بالغرض لضعف قدراته البدنية فإن عقد عمله يسقط لعدم تحقق الشرط الواقف.

الوجه الثاني: أن يقوم الرياضي بفحص طبي قبل إبرام عقد العمل معه من طرف النادي¹.

الفحص الطبي وحالة عدم الملاءمة (visite médical et cas d'inaptitude):

أثناء مرحلة انتقال اللاعبين، يشار عبر وسائل الإعلام إلى الاختبار البدني الذي يتعين على الرياضيين

القيام به قبل أو بعد إبرام عقود عملهم²، وفي هذه الأخيرة فإنه يتم تعليق عقد العمل على شرط

واقف يتمثل في نجاح الفحص الطبي.

وفي حالة عدم ملاءمة الرياضي بدنيا أو صحيا يتم حل الاتفاق معه، حيث أنه في صيف

2011/2010 وبمناسبة انتقال لاعب كرة القدم لويك ريمي من نادي نيس إلى أوليمبيك مرسيليا

بمبلغ قيمته 12 مليون أورو، حيث أثبتت الفحوصات الأولية من قبل نادي أوليمبيك مرسيليا بعد

توقيع العقد مع اللاعب بأن لديه مشكل في القلب (anomalie cardiaque) ليتبين أخيرا في

الفحوصات الطبية التكميلية بأنه قادر على ممارسة كرة القدم، فأحيانا قد يحدد القصور أو العجز

البدني سواء التأكيد أو منع التنفيذ الجيد للعقد.

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P42.

² J. R. Cognard, Op Cit, P42.

كما يمكن أن يقتبس من حالة ستيف سافيدان أثناء انتقاله من نادي فالانسيان إلى نادي موناكو في 2009، حيث تم رفضه بسبب قصور في القلب، أو في حالة ليليان تورام من نادي برشلونة إلى نادي باريس سانت جيرمان في 2008 لأسباب مماثلة¹.

عدم فعالية الشرط الواقف في حالة بدء التنفيذ (Inefficacité des conditions

:(suspensive en cas de commencement d'exécution

إذا كان العقد المعلق على شرط وقف، و المتمثل في نجاح الفحص الطبي، قد بدأ في التنفيذ قبل إجراء الفحص الطبي أو الحصول على نتيجته، فإن العقد يعتبر نهائيًا ويدخل حيز التنفيذ.

تجسد ذلك في قضية لاعب كرة السلة المحترف الذي أبرم عقده في 14 أوت 2005 وتضمن العقد أن هذا الرياضي يجب أن يقوم بفحص طبي لاحق، أي بعد إبرام العقد وقبل بدء أول تدريب له وأن العقد لا يعتبر نافذاً قبل أن تصدر بحق هذا اللاعب شهادة طبية تؤهله للعب، ولكن في 22 أوت 2005 شارك هذا اللاعب في أول تدريب جماعي له، لينخضع بعدها للفحص الطبي في 25 أوت 2005 الذي أكد عدم كفاءته.

نتيجة لذلك ذهب محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار أن العقد بدأ يف السريان أي في التنفيذ من خلال مشاركة اللاعب في التدريب الجماعي وبالتالي فإن العقد دخل حيز التنفيذ بسبب هذه

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P42.

المشاركة ولا يمكن قطع علاقة العمل وذلك وفقا لما تقضي به قواعد العمل، وبالتحديد المادة (L1243-1) من قانون العمل الفرنسي¹.

د- الفترة التجريبية (Période d'essai):

وفقا للقواعد العامة في قانون العمل فإن هذه الفترة تسبق إبرام العقد، يتم من خلالها التعرف على قدرات العامل، وللأطراف الحق في فسخ العلاقة أثناء هذه الفترة دون تسبب ودون تعويض و دون إشعار مسبق.

في المجال الرياضي غالبا فإن الاتفاقيات الجماعية المطبقة² أو اللوائح الرياضية الصادرة عن الهيئات المختصة لا تنص على وجود فترة تجريبية بين الرياضي الأجير و النادي المستخدم، وبالتالي فإنه بمجرد بدء العقد في السريان فإنه لأي مكن لأي من الأطراف قطع علاقة العمل المحددة المدة من جانب واحد³.

البند الثالث: الأهلية في إبرام عقد العمل الرياضي.

لا يعد عقد العمل الرياضي صحيحا قانونا إلا إذا كان كل من المتعاقدين أهلا للتعاقد وفقا للقانون ولوائح الاحتراف و فيما يلي نتعرض لأهلية النادي الرياضي المستخدم ثم أهلية الرياضي الأجير.

¹ Soc, 01 juillet 2009, n°08-40.023, D.2010 871, note, LAGARDE, et 400.obs KARAA ; Cah. Dr. Sport, n°17.2009. P100.

² Convention collective national du sport en France.

³ J. R. Cognard, Op Cit, P44.

أولاً: أهلية النادي الرياضي المستخدم.

يعد النادي الرياضي شخصاً اعتبارياً سواء كان شركة تجارية أو جمعية، ومن ثم تثبت له أهلية الأداء، أي أهلية التعاقد مع الغير في حدود الغرض الذي أنشئ من أجله وذلك طبقاً للمادة 50 فقرة 04 من ق. م. ج التي تقضي بأنه "للشخص الاعتباري أهلية في الحدود التي يعينها عقد إنشائه أو التي يقررها القانون". وعلى ذلك يكون النادي الرياضي أهلاً لإبرام عقود عمل مع الرياضيين ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون أو بقرار من الاتحاد الرياضي المعني، وهو ما نصت عليه المادة 79 من قانون 05/13 "يهدف النادي الرياضي المحترف، لاسيما إلى تحسين مستواه التنافسي الاقتصادي و الرياضي، وكذا لرياضيه عبر مشاركته في المنافسات و التظاهرات الرياضية المدفوعة الأجر و توظيف مؤطرين و رياضيين مقابل أجره وكذا ممارسة كل الأنشطة التجارية المرتبطة بهدفه". بالإضافة إلى الشروط العامة التي نص عليها القانون لكي يكون أهلاً للتعاقد مع الغير، فإنه يجب أن يكون هناك اعتراف خاص به، بمقتضاه يملك النادي ترخيصاً بممارسة نشاط رياضي معين، كنادي من الأندية الممارسة للاعتراف، ويصدر هذا الاعتراف من الاتحاد المعني للنشاط الرياضي المراد ممارسته من طرف النادي¹. وعليه فإنه مع وجوب توفر الأهلية العامة التي تفرضها القوانين فإنه يجب توافر أهلية خاصة² و المتمثلة في ترخيص من الهيئات المختصة الرياضية كالاتحاد الرياضي، بحيث أنه لا يكفي توافر الأهلية العامة فقط لممارسة النشاط الرياضي وذلك نظراً لطبيعة النشاط الرياضي.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد اعتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاعتراف في بعض الدول العربية، المرجع السابق، ص 107.

² الدكتور فرات رستم أمين الجفاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 116-117.

و يمثل النادي في إبرام عقود العمل مع الرياضيين رئيس النادي¹ أو من يفوضه هذا الأخير كتابيا في هذا الشأن، وذلك ما قضت به المادة 08 فقرة 02 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر بقولها "يمثل النادي رئيس مجلس إدارته أو نائب الرئيس أو الأمين العام ويحق لرئيس النادي تفويض بعض اختصاصاته كتابيا إلى مدير الاحتراف فيما يتعلق بشؤون الاحتراف". و يجب أن يذكر في عقد الاحتراف الاسم الكامل للنادي مضاف إليه اسم من يمثله وصفته، وإذا كان الممثل مفوضا من رئيس مجلس إدارته فيجب أن يذكر في العقد ما يدل على هذا التفويض، وقد نصت على ذلك صراحة المادة 253 فقرة 02 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا، حيث قضت بأن "كل شخص مؤهل قانونا لتمثيل النادي في مجال الاحتراف، يجب أن يذكر عند توقيع العقد تفوضا مخول له من قبل مجلس إدارة هذا النادي.

ثانيا: أهلية الرياضي الأجير.

إن الرياضي المحترف كغيره من العمال يعد أهلا للتعاقد متى كان بالغا السن القانونية وفقا للقانون ولوائح الاحتراف، ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون، ويفقد الرياضي أهليته متى كان عديم التمييز لجنون أو عته، أما إذا كان سفيها أو ذا غفلة فإن أهليته تكون ناقصة² إذا بلغ سن 13 سنة ولم يبلغ 19 سنة.

¹ Fédération algérienne de football, Art 19-3, règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 107.

ولما كان هذا العقد هو عقد عمل، فإن الأصل وفق قانون العمل فإن الرياضي يكون أهلاً لإبرام هذا العقد بنفسه عند بلوغه 16 سنة، فقد نصت المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين..."¹.

بيد أن لوائح الاحتراف قد خرجت عن هذا الأصل، حيث اشترطت أهلية خاصة في الرياضي المحترف لإبرام عقد الاحتراف، حيث نصت المادة 21 من لائحة الاحتراف الجزائرية في فقرتها الثانية بأن "اللاعب الذي لم يبلغ 18 سنة لا يمكنه إبرام عقد احتراف وإذا تم ذلك فلا يجوز أن تكون مدته أكثر من ثلاث سنوات"، وهو تقريباً ما نصت عليه لائحة الاحتراف السعودية في مادتها 1/4 بقولها "يشترط لاحتراف اللاعب السعودي أن يكمل 18 عاماً ميلادية عند توقيع العقد، ويجوز توقيع عقد احترافي مع من هو أقل بموافقة ولي أمره شريطة أن لا تزيد مدة عقده عن ثلاث سنوات...". و من خلال هذا يمكن القول بأنه إذا أبرم الرياضي عقد احتراف قبل بلوغه 18 سنة بدون موافقة من وليه أو وصيه، فإن العقد يكون قابلاً للإبطال لمصلحته، بحيث يجوز له بعد بلوغه سن الرشد أو بطلب من القضاء إبطال هذا العقد، كما يجوز لوصيه أو وليه طلب إبطاله قبل بلوغه سن الرشد، فإن حكم بإبطال العقد فإن هذا العقد يزول بأثر رجعي، و يعتبر كأن لم يكن و لا يستطيع النادي في هذه الحالة أن يسترد من الرياضي مما أعطاه إلا ما عاد عليه من منفعة، أما ما أهلكه الرياضي القاصر فلا يحق له استرداده، وهو ما نصت عليه المادة 103 من ق. م. ج صراحة

¹ المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

بنصها في الفقرة الثانية "غير أنه لا يلزم ناقصي الأهلية إذا أبطل العقد لنقص الأهلية إلا برد ما عاد عليه من منفعة بسبب تنفيذ العقد".

وفي جميع الأحوال فإن لوائح الاحتراف دائما تنص على السن القانونية اللازمة لإبرام عقد الاحتراف، وهو ما يفيد أن الرياضي الذي لم يصل بعد إلى هذا السن لا يحق له إبرام عقد احتراف، غير أنه يمكن الإشارة هنا إلى أن بلوغ الرياضي سنا معينة وهي 16 سنة أو 18 سنة مثلا يعد شرطا شكليا، أي لا علاقة له بالأهلية، ذلك لأنه أحيانا يكون الشخص بالغاً سن الرشد و مع ذلك يتطلب القانون بلوغ الشخص سنا معينة أو أزيد من سن الرشد كأن يشترط الترشيح للوزارة بلوغ الشخص سن معينة، فمن لم يبلغ هذا السن لا يقال أنه غير أهل، بل يقال أن شرطا قد تخلف في حقه¹.

المطلب الثاني: آثار عقد العمل الرياضي.

يعتبر عقد العمل الرياضي من العقود الملزمة لجانبه، حيث أنه ينشأ التزامات مقابلة على عاتق كل من طرفيه.

فالرياضي الأجير الذي يحترف نشاط رياضي معين يلتزم في مواجهة النادي المتعاقد معه بأداء العمل المتفق عليه وفقا لمقتضيات حسن النية، وفي المقابل يلتزم هذا النادي تجاه الرياضي بتقديم الأجر، بالإضافة إلى التزامات أخرى يتحملها كل طرف منهما تكفلت بتفصيلها لوائح الاحتراف، وغني عن الذكر أن التزامات كل طرف في عقد العمل الرياضي تعد في الوقت نفسه حقوقا للطرف الآخر، فالتزامات الرياضي الأجير هي حقوق للنادي والتزامات هذا الأخير هي حقوق لهذا الرياضي الأجير،

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص110.

وتقتضي دراسة آثار عقد العمل الرياضي أن نعرض للالتزامات التي يترتبها هذا العقد على عاتق كل من طرفيه الرياضي الأجير و النادي المستخدم مع ذكر الجزاءات التي تترتب على كل من طرفيه إذا ما أخلا بالتزاماتهما.

حيث أن تنفيذ هذا العقد قد يثير منازعات أو خلافات بين طرفيه، وهو ما يستلزم منا أن نعرض أيضا لكيفية حل هذه المنازعات، وعلى هذا الأساس فإننا سنقسم هذا المطلب إلى ثلاث فروع، نعرض في أول فرع التزامات الرياضي الأجير و نخصص الفرع الثاني لالتزامات النادي المستخدم أما الفرع الثالث فنخصصه لبيان كيفية حل المنازعات بين النادي المستخدم و الرياضي الأجير.

الفرع الأول: التزامات الرياضي الأجير.

في إطار تنفيذ عقد العمل، يجب على الرياضي احترام الواجبات المتعلقة بتنفيذ النشاط الرياضي والمحافظة على لياقته البدنية هذا من جهة بالإضافة إلى التزامات تتعلق بتمثيل النادي و عملائه، وهذا كله في إطار الخضوع إلى سلطة توجيه النادي، و في حالة الإخلال يترتب على الرياضي عقوبات تأديبية¹، وعليه نقوم بتقسيم هذا الفرع إلى، البند الأول التزامات الرياضي و البند الثاني جزاءات الإخلال بهذا الالتزام.

البند الأول: التزامات الرياضي.

هناك التزامات بدنية و رياضية والتزامات تتعلق بتمثيل النادي والتزامات تتعلق بسلطة توجيه المستخدم.

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 63.

أولاً: الالتزامات البدنية و الرياضية.

والتي منها الالتزام الرئيسي والتزامات أخرى.

أ- الالتزام الرئيسي:

يتمثل هذا الالتزام في أداء العمل المتفق عليه والمتمثل في النشاط الرياضي بحيث يلتزم الرياضي الأجير شأنه في ذلك شأن غيره من العمال بأداء العمل المتفق عليه مع النادي، وما يتفرع عليه من التزامات وفقاً لقانون العمل، وكذلك ما تقتضي به لوائح الاحتراف، وعلى هذا الأساس يقوم الرياضي بالمشاركة في المباريات الرسمية أو الودية التي يرتبط بها النادي، سواء على المستوى المحلي أو القاري أول الدولي، و أن يشارك في التدريبات التي تجري استعداداً لهذه المباريات، و يجب عليه أيضاً أن يؤدي عمله مع النادي المتعاقد معه بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية¹، و يقتضي حسن نية الرياضي بذل أقصى جهده و إمكانياته في جميع التدريبات والمباريات التي يشارك فيها، كما تنص المادة 1/1/3/12 من الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة في فرنسا (CCNS) بأن "يضع الرياضي المحترف تحت تصرف صاحب العمل (النادي) مقابل الأجر، كل قدراته البدنية و خبراته الفنية و التكتيكية بغية تحقيق النصر الرياضي له في المنافسة الرياضية".

كما يجب التنبيه إلى أن التزام الرياضي بممارسة نشاطه الرياضي لصالح ناديه هو التزام ببذل عناية وليس التزام بتحقيق نتيجة، وذلك نظراً لأن الفوز بالمباراة أمر احتمالي بطبيعته، وتحكمه اعتبارات معينة تخرج عن إرادة اللاعب، كمدى تعاون زملائه معه، ومدى قوة الفريق المنافس و مدى عدالة

¹ المادة 07 من قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل

و المتمم.

حكم المباراة... إلخ، ولهذا فإن الرياضي لا يلتزم بتحقيق الفوز لناديه، وإنما يلتزم أن يبذل في سبيل ذلك العناية اللازمة بأن يبذل ما في وسعه من جهد وقدرات ومهارات، و أن يبذل العزم و الإصرار على الفوز في المباراة، فإذا أدى الرياضي القدر الواجب من العناية فقد وفى بالتزامه حتى ولو لم يتحقق الفوز لناديه، وكذلك فإن الأندية تضع عادة مكافآت تشجيعية للرياضي الذي يبذل حسنًا في المباراة وذلك لتحفيزه على الفوز.

والواقع أنه يصعب على النادي من الناحية العملية أن يثبت أن الرياضي لم يبذل القدر الواجب من العناية، إذ أن إخفاق الرياضي غالبًا ما يكون نتيجة لإخفاق الفريق بكامله، ونتيجة لذلك لا يستطيع النادي أن ينهي عقد العمل مع الرياضي أو أن يوقع عليه جزاء تأديبيا لمجرد عدم رضائه عن أداءه، وكل ما يمكن فعله هو منعه من المشاركة في منافسة أو مباراة معينة¹، بالإضافة إلى ذلك فإنه يجب على الرياضي أن يؤدي العمل المكلف به بنفسه، فلا يحق له أن يحل محله في أداء العمل شخص آخر، وذلك لأن هذا العقد باعتباره عقد عمل يقوم على الاعتبار الشخصي، لأن شخصية الرياضي الأجير وكفاءته تكون دائما محل اعتبار لدى النادي عند إبرام العقد، كما يجب على الرياضي أن يتفرغ لنشاطه الرياضي مع النادي، فلا يرتبط بأي عمل مع أي جهة ولا يشارك في أي أنشطة أخرى رياضية إلا بموافقة كتابية من النادي، كما أن طبيعة النشاط الرياضي يفرض على الرياضي التزامات خاصة لا يتحملها عادة العامل العادي مما يعكس ما لعقد العمل الرياضي من خصوصية، ومن بين هذه الالتزامات يلتزم الرياضي على المحافظة على صحته ولياقته البدنية وعدم

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص105. وكذلك الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص

تعريضه للخطر، ذلك أن الرياضي إنما يعتمد في أداءه لعمله اعتمادا كلياً على قدراته البدنية ومهاراته الخاصة، و من ثم يتعين عليه أن يحافظ بصفة مستمرة على صحته، وان يكون دائماً بكامل لياقته البدنية، و أن لا يأتي بأفعال أو تصرفات من شأنها الإضرار بصحته أو لياقته البدنية، وأن يعمل على تحسين أداءه الرياضي، وذلك حسب المواد 11، 12، 13 من المرسوم التنفيذي رقم 07-189 الذي يحدد القانون الأساسي لرياضيي النخبة والمستوى العالي¹.

ب- الالتزامات الثانوية:

يلتزم الرياضي أيضاً باحترام نظام حياة صحي و سليم (hygiène de vie)، حيث أنه في غالب عقود عمل الرياضيين، يوجد شرط يتضمن احترام نظام حياة صحي حيث يتعلق هذا الشرط البدني بأداء الرياضي والذي يمكن أن يمتد إلى المساس بالحرية أو الحياة الشخصية للرياضي، وبالتالي كان لابد من تبرير هذا المساس، حيث أن الأفعال و التصرفات التي تكون ضمن الحياة المهنية تكون أثناء وقت العمل والأفعال التي تكون خارج أوقات العمل تكون ضمن الحياة الشخصية، وبالتالي فإنه كأصل عام، التصرفات الشخصية و التي تكون خارج أوقات العمل لا تخضع إلى نظام التأديب، وبالتالي فإنه لا يمكن أن توقع على الأجير جزاءات تأديبية نتيجة أفعال قام بها خارج إطار وقت العمل، إلا أن هناك استثناء عن ذلك والذي يرتبط بطبيعة النشاط الممارس، حيث انه وبسبب طبيعة هذا النشاط يمكن أن يقيد الأجير حتى في حياته الشخصية، لكن مجال هذا الاستثناء يبقى محدود في

¹ المرسوم التنفيذي رقم 07-189 الصادر في 12 جوان 2007، يحدد القانون الأساسي لرياضيي النخبة والمستوى العالي، ج. ر. ع 40، 2007.

بعض المهن المحددة، والتي يمكن للرياضي المحترف أن ينتمي إليها¹، تجسد ذلك في قضية كار لاعب كرة السلة المحترف الذي تم سحب رخصة سياقته لمدة شهرين قبل يوم من معاودته للتدريبات بعد تعافيه من الإصابة، وذلك بسبب السياقة في حالة سكر، حيث قدرت نسبة الكحول بنسبة 0.47 مغ في جسمه وعلى هذا الأساس قام ناديه بقطع علاقة العمل من جهة واحدة، محكمة استئناف نانسي في هذا السياق أيدت هذا القرار على أساس أن اللاعب خرق التزام بنظام صحي يتوافق مع نشاط المستوى العالي، والذي من شأنه أن يؤثر على القدرة البدنية للرياضي وعلى النتائج المرجوة، وذلك في إطار تقدير العمل².

ذهبت محكمة النقض الفرنسية³ إلى أن هذا الفعل لم يكن في إطار أوقات العمل و بالتالي لا يعتبر خطأ في حق اللاعب.

هناك حل جاءت به محكمة استئناف رانس في 13 أكتوبر 2010 حيث ذهبت في بادئ الأمر إلى أن الأفعال التي تدخل في الحياة الشخصية للأجير لا يمكن أن تشكل خطأ، لكن و في مرحلة ثانية ذهبت إلى أن الرياضي الذي يخرق التزام الوفاء الذي يتبع احترام نظام صحي مرتبط بنشاط رياضي

¹ Soc, 03 Mai 2011, n°09-67.464, JCP, n°26, 27 juin 2011, note J. Moulay, P1265-V-J. R. Cognard, Op Cit, P 64.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 64-65.

³ Soc, 03 juin 2009, n°07-44.513, cah, dr, sport, n°17, 2009, P86 note F. Byu et P 83, note G. GII -V-J. R. Cognard, Op Cit, P 65.

ذو مستوى عال يعتبر هذا التقصير خطأ بسيط و لا يصل إلى حد الجسامة والذي يمكن أن يبرر قطع علاقة العمل من جانب النادي المستخدم¹.

كما يلتزم الرياضي باجتنب أنشطة خطيرة من شأنها تعريض صحته أو لياقته البدنية للخطر، وبذلك تقضي المادة 278 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا السالفة الذكر في فقرتها الأولى بأنه "يحظر على اللاعب خارج المباريات أو التدريبات أن يمارس كرة القدم أو أن يمتطي حصانا أو أن يقوم بالتزلج على الجليد أو غيره أو أن يركب طائرة للسياحة أو النزهة أو أن يمارس أي رياضة أخرى كرياضة صيد السمك أو الغوص تحت الماء، بدون إذن من رئيس النادي بعد مشورة المدرب"، إن هدف هذا الالتزام هو اجتناب خطر الإصابة التي يمكن أن يتعرض لها الرياضي، فيبقى هذا الرياضي في كامل لياقته لتنفيذ عقد عمله على أكمل وجه².

كذلك يلتزم الرياضي بالامتناع نهائيا عن تعاطي المنشطات باعتبار أن هذا النشاط يناهز الأخلاق الرياضي و كذلك الالتزام التعاقدي بالوفاء و النزاهة الذي ينص عليه عقد العمل، وفي حالة الإخلال بهذا الالتزام يتعرض صاحبه لعقوبات جزائية وفقا لما نص عليه الباب الرابع عشر من قانون 05/13 المتعلق بالأنشطة البدنية و الرياضية دون الإخلال بالجزاءات التأديبية التي تضمنها الباب الثالث عشر من نفس القانون.

¹ CA Reims, 13 octobre 2010, n°09/01676, cah, dr, sport, n°22, 2010, P59, note T. Vassine -V- J. R. Cognard, Op Cit, P 65.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 66.

كذلك يلتزم الرياضي بالتقدم للفحوصات الطبية التي يطلبها النادي و أن يخضع للعلاج الذي يحدده له، كما يلتزم بإخبار الهيئة الطبية التابعة للنادي في حالة تناوله لدواء معين من طرف طبيب خارج الهيئة الطبية للنادي، وهذا ضروري بالنسبة للنادي المستخدم حتى يحدد في عقد العمل بأن الرياضي يخضع للإجراءات المقررة من قبل النادي لتمكين التواصل بين طبيب النادي والطبيب الخارجي للرياضي و تبادل المعلومات الطبية بينهما بخصوص هذا الرياضي، وبالتالي فإنه لا يحظر على الرياضي اللجوء إلى طبيب خارجي ولكن يلتزم بإخبار النادي من أجل تمكين التواصل بين الطبيين طبيب النادي و الطبيب الخارجي.

هناك قضية في هذا الخصوص تتمثل وقائعها في أن رياضي دراج في فرنسا أصيب، فاختار هذا الرياضي أن يعالج خارج الهيئة الطبية للفريق فوصف له الطبيب دواء يحتوي على مادة الستيرويد (des glucocorticoïdes)، وهذا الرياضي لم يعلم فريقه بوجود هذا الدواء، وأثناء السباق تم إجراء اختبار طبي للمنشطات و الذي كانت نتيجته إيجابية، وبالتالي أدى ذلك إلى أن فريقه اختار أن يفسخ العقد معه.

محكمة استئناف مونتبلييه¹ حكمت بأنه بالرغم من وجود إهمال من الرياضي إلا أنه لا يمثل ذلك خطأ جسيم، بسبب فشل فريقه في منع المعاملة التي كانت تدار له من قبل طبيب خارجي.

¹ CA Montpellier, 24 janvier 2007, R.G, 06/04186, cah, dr, sport, n° 9 2009, P77 note F. Buy-

ثانيا: الالتزامات المرتبطة بتمثيل النادي.

يلتزم الرياضي باستعمال معدات النادي، حيث أن معظم اللوائح الرياضية تنص على أنه في إطار عقد العمل الرياضي، حيث يلتزم هذا الأخير باستعمال اللوازم الرياضية المقدمة من قبل النادي المستخدم، باستثناء بعض المعدات الخاصة التي يمكن له استعمالها وفقا لطبيعة ذوقه، حيث أن هذه المعدات الخاصة تعتبر في الرياضة الممارسة تأثير مادي على أداء الرياضي وذلك بسبب مميزات التقنية الخاصة و مثال ذلك الأحذية في رياضة كرة القدم أو الرقبي، كماركة الحذاء¹، كما أن هذا الالتزام أن ينطوي تحت شرط تعاقدية أي أن التزم حمل معدات النادي من قبل الرياضي يجب أن ينص عليه صراحة في عقد العمل الرياضي، كما يلتزم الرياضي أيضا بالمشاركة في التظاهرات التجارية التي ينظمها النادي، حيث أن عقد العمل يمكن أن ينص على أن الرياضي مطلوب بحضور عدد معين من التظاهرات المنظمة من قبل النادي².

- استغلال صورة الرياضي، إذ أن صور الرياضيين لها قيمة في حد ذاتها فهي تعتبر وسيلة للإشهار و التي يمكن أن تكون في مصلحة النادي المستخدم أو رعاياه.

إن هذه الصورة تتضمن سمات شخصية كالاسم و الصوت والظل والصورة و التوقيع... إلخ. والتي تسمح بتحديد الشخص، إن صورة الرياضي ترتبط باسم أو شعار أو رموز أخرى خاصة بالمستخدم. إن استغلال هذه الصورة يكون في حالتين³:

¹ Art 280, Charte du football professionnel, Op Cit.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 69.

³ Dr. SERDJ Poutot, le contrat du travail du sportif professionnel, bulletin d'information juridique sportive, légisport, P05. www.legisport.com. 10/10/15

- الصورة المرتبطة بالمجموعة: حيث أنه يمكن للنادي أن يستخدم صورة الرياضيين بصفة جماعية سواء بالنسبة له أو بالنسبة لشركائه أو رعاياه، حيث يقوم بإعلام الرياضيين بشروط استغلال الصورة الجماعية.

- الصورة المرتبطة بالفرد: وشرط هذا الاستغلال يكون منصوص عليه في عقد العمل أو في ملحق، فضرورة موافقة الرياضي لاستغلال صورته الخاصة ضروري¹.

● استغلال الرياضي لصورته الخاصة:

حيث أن الرياضي يعتبر حر في استغلال صورته إذا لم يتوافق ذلك مع الشعارات الخاصة بالنادي، بحيث انه يمكن للرياضي تحقيق فائدة من كل تصرف شخصي ذو طبيعة تجارية إخبارية تتضمن اسمه أو صورته لكن من دون الرجوع إلى صورة النادي أو اسمه أو شعاره أو أي رمز آخر متعلق به، كما يجب التنبيه إلى أن هذا التصرف يجب أن يتضمن العلم المسبق للنادي سواء قبل إبرام العقد أو أثناء تنفيذ عقد العمل، وبالتالي فإن هذه الحرية مرتبطة باحترام المصالح القانونية للنادي المستخدم.

ثالثا: احترام سلطة التوجيه للمستخدم.

يلتزم الرياضي أيضا باحترام سلطة التوجيه للمستخدم التي تعتبر أحد عناصر علاقة التبعية، حيث يقوم النادي بإعطاء الأوامر و يقوم الرياضي بتنفيذها والتي من بينها التزام هذا الرياضي بإتباع نظام غذائي معين بحيث أن لا يتناول إلا الأغذية التي يقررها المشرف الغذائي للنادي، والمواعيد المقررة للوجبات الغذائية ويحدد ذلك غالبا في الأيام التي يقيم فيها الفريق معسكرا خاصة بمباراة معينة أو

¹ Dr. **SERDJ Poutot**, le contrat du travail du sportif professionnel, bulletin d'information juridique sportive, légisport, P05. www.legisport.com .10/10/15

ببطولة مهمة، ويلتزم أيضا بالمواعيد التي يحددها النادي للنوم و الراحة والتدريب، ويتخذ ذلك وفقا لطبيعة المباراة أو البطولة التي يشارك فيها، كما يلتزم بمراعاة أمور معينة بعد الانتهاء من التدريب أو المباراة مع ضرورة الخضوع إلى عملية التدليك و الاستحمام¹.

يلتزم كذلك الرياضي بالإقامة في المكان الذي يحدده له النادي، فلا يسافر خارج مقر النادي إلا بعد الحصول على الموافقة الخطية بذلك، و يلتزم أيضا بعدم الإدلاء بأي أحاديث أو تصريحات للصحافة أو وسائل الإعلام إلا بإذن مسبق من النادي، و ألا تسيء تصريحاته أو أحاديثه إلى سمعة النادي أو الإضرار بمصالحه، و أيضا يلتزم الرياضي في حالة إحساسه بالغبن أو الظلم من جراء عمله في النادي بموجب عقد العمل أن لا يتخذ من ذلك وسيلة للإساءة بسمعة النادي، بل يجب عليه إتباع الإجراءات التي نصت عليها لوائح الاحتراف².

كذلك يلتزم الرياضي بالاستجابة بطلب الاتحاد الوطني فمثلا في كرة القدم يستجيب للاتحاد المعني بالمشاركة في المنتخب الوطني لدولته، فعلى الرغم من أن الرياضي متعاقد مع النادي وحده إلا أنه يحق للاتحاد الوطني أن يختار هذا الرياضي لفريق المنتخب الوطني، وعليه يتعين على الرياضي أن يستجيب لطلب الاتحاد كلما استدعاه لذلك، بل وأكثر من ذلك فإنه إذا كان الرياضي هو اللاعب المحترف في ناد أجنبي، فإنه للاتحاد الرياضي في دولة هذا اللاعب أن يختاره ضمن فريق المنتخب الوطني لتلك الدولة، في حالة موافقة الرياضي على ذلك فإنه يستجيب للاستدعاء من قبل الاتحاد بخصوص بطولة معينة، وقد نصت على ذلك صراحة المادة 1/3 من الملحق رقم من الاتحاد الدولي لكرة القدم الفيفا،

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص116.

² المواد من 96 إلى 105 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية.

حيث قضت بأن "من حيث المبدأ فإن كل لاعب كرة قدم منضم لناد ملزم بالاستجابة فورا للاستدعاء الذي يوجه إليه من قبل الاتحاد التابع له بجنسيته للمشاركة في أحد منتخباته"¹.

ويتبن مما سبق أن هذه الالتزامات الخاصة التي تفرض على الرياضي المحترف قد تصل إلى حد التقييد من حجرته الشخصية، الأمر الذي يؤدي إلى المساس بالحياة الخاصة للرياضي، و من ذلك فإن هذه الالتزامات فهي التزامات مشروعة تبررها طبيعة النشاط الرياضي الذي يؤديه الرياضي المحترف، فهذا النشاط لا يمكن أن يتم على الوجه الصحيح ما لم يتقيد الرياضي بتلك الالتزامات، كذلك يمكن القول بأن هذه الالتزامات من مستلزمات عقد العمل الرياضي، وعليه فإن الرياضي يلتزم بها حتى ولم يتم النص عليها صراحة في العقد، حيث تقضي المادة 107 فقرة 02 من القانون المدني الجزائري على أنه " ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون و العرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام".

وقد أشار قانون العمل الفرنسي إلى مشروعية هذه الالتزامات، حيث قضت المادة (1-1121-L) منه بأنه "لا يستطيع احد أن يضع قيودا على حقوق الأشخاص و حريتهم الفردية و الجماعية إذا كانت هذه القيود لا تبررها طبيعة العمل المكلف به الشخص و لا تتناسب مع الغاية المنشودة"، إذا استفاد من هذا النص أن القيود و الالتزامات التي تفرض على العامل و تحد من حريته الشخصية تكون مشروعة إذا كانت تبررها طبيعة العمل المكلف به هذا العامل وهو ما يصدق على تلك الالتزامات الخاصة المفروضة على الرياضي المحترف.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 119.

هذا ويلاحظ أن هذه الالتزامات الخاصة الواقعة على الرياضي الأجير على خلاف تلك الالتزامات العامة التي تقع على عاتق العامل بصفة عامة هي التزامات بتحقيق نتيجة وليست بمجرد بذل عناية، حيث يتعين على الرياضي الأجير أن يحقق الغاية المقصودة من الالتزام، وإلا تعرض للجزاء، ما لم يثبت وجود سبب أجنبي لا يد له فيه، لمرض أو إصابة منعه من تنفيذ التزامه وذلك وفقا لما تنص عليه قواعد القانون المدني¹.

البند الثاني: جزاءات إخلال الرياضي بالتزاماته:

في حالة إخلال الرياضي بأحد هذه الالتزامات فإن النادي يمكن له كأصل أن يتخذ ضده إجراءات تأديبية، والتي يمكن أن تؤدي إلى عقوبة توافقت مع هذا الإخلال، وحيث تكون هذه العقوبات التأديبية قانونية يجب أن ينص عليها النظام الداخلي² الذي يجب ان يحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات وإجراءات التنفيذ، و ذلك وفقا لنص المادة 77 فقرة 02 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، والتي تقابلها المادة (L1321-1) من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، وبموجب هذه السلطة يحق للنادي توقيع عقوبات تأديبية على الرياضي إذا ما أخذ بالتزاماته وذلك بما يتناسب مع طبيعة المخالفة التي يرتكبها هذا الرياضي، وتتنوع العقوبات التأديبية التي يوقعها النادي على الرياضي بحسب نوع وحمق المخالفة التي يرتكبها هذا الأخير وهي تتدرج من الإنذار ثم الخصم من الأجر ثم الوقف عن العمل وحتى الفصل من الخدمة، و ذلك وفقا لما يتبين من لوائح الاحتراف، المادة 608 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية السالف الذكر بالإضافة إلى المواد

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 120.

² J. R. Cognard, Op Cit, P 72.

49، 50 و 51 من لائحة الاحتراف السعودية وكذلك المواد من 106، 107 و 108 من نظم

بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية، وعليه يمكن الإشارة إلى بعض هذه العقوبات كالتالي:

أولاً: الإنذار.

هو تحذير الرياضي من المخالفة التي قام بارتكابها ويكون في المخالفات الأقل ضرراً، كما يكون هذا

الإنذار مكتوباً، ومن بين الحالات التي وجه فيها إنذار للرياضي تأخره عن موعد التدريب بسبب غير

مقنع، أو مخالفة تعليمات مسؤولي النادي أو المدرب، تصرف بشكل غير مهذب، ...إلخ.

ثانياً: الخصم من الأجر.

إن الأصل في علاقة العمل هو المنع من العقوبات المالية أو الغرامات في إطار علاقات العمل، وذلك

وفقاً لما تقضي به قواعد قانون العمل، حيث أنه تنص المادة 90 من قانون 11/90 السالف الذكر.

على أنه "لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على مستخدم كما لا يمكن ججزها أو اقتطاعها

مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"، وهو تقريبا من نصت عليه المادة

(L1331-2) من قانون العمل الفرنسي السالف الذكر، ولكن بالرغم من هذا الحضر و المنع من

هذه العقوبات المالية إلا أن من الشائع ملاحظته في المجال الرياضي وخاصة في الرياضة الجماعية،

خضوع الرياضيين إلى نظام العقوبات المالية كجزاء للإخلال بالتزاماتهم الناتجة عن الغياب في التدريب

و الحصول على بطاقات صفراء... إلخ¹.

حيث يحرم الرياضي من جزء من أجره الشهري في صورة نسبية مئوية من هذا الأجر، أو أجر يوم أو

عدة أيام، ولما كان هذا الخصم من الأجر يصيب الرياضي في مورد رزقه، فقد نصت لوائح الاحتراف

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 72.

على وضع حدود قصوى له، كي لا يبالغ النادي في توقيع هذا الجزاء¹، ويتم الخصم من أجر الرياضي عادة عندما يكرر التي وجه له بشأنها إنذار، أو عندما يرتكب مخالفة أشد، كأن يتخلف عن حضور مباراة أو تدريب دون سبب مقنع، أو أن يسيء إلى سمعة النادي أو يسافر بدون موافقة خطية من النادي، أو يهبط مستواه بناء على تقرير من الجهاز الفني للنادي أو أن يحصل على بطاقة صفراء أو حمراء بسبب سوء سلوكه.

ثالثاً: التوقيف عن العمل.

يكون إيقاف الرياضي لمدة معينة جزاءاً للمخالفة التي ارتكبها، وفي هذه الحالة أيضاً يحق للنادي خصم نسبة من الأجر طوال مدة الإيقاف²، ويتم إيقاف الرياضي عندما يتمادي في مخالفاته تجاه النادي، رغم ما وجه إليه من إنذار أو ما تعرف إليه من خصم، ففي هذه الحالة يقوم النادي بإيقاف الرياضي عن ممارسة نشاطه لمدة معينة تأديباً له، على أن هذا الإيقاف إلا إذا اعتمده الاتحاد، أما الفصل من الخدمة فيكون بأن عقد عمل الرياضي خلال مدة سريانه، فهو أشد أنواع الجزاءات التأديبية التي توقع على الرياضي، ولهذا فإنها لا يتم إلا في حالة ارتكاب الرياضي لأخطاء جسيمة، و لا يمكن للنادي في هذه الحالة أن ينهي عقد العمل إلا بعد الحصول على موافقة الاتحاد.

يجب التذكير بأنه لا يمكن اتخاذ هذه العقوبات و توقيعها إلا عن طريق احترام الإجراءات التأديبية، حيث أنه حتى تكون هناك عقوبة تأديبية صحيحة و قانونية فعلى المستخدم أن يحترم الإجراءات

¹ المادة 49 فقرة 3/1 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر.

² المادة 50 فقرة 3/2 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر.

المنصوص عليها في قواعد قانون العمل والتي نصت عليها المادة 73 وما بعدها من قانون 11/80 السالف الذكر، والتي تقابلها المادة (L1332-1) و ما بعدها من قانون العمل الفرنسي.

وبالتالي ينبغي على المستخدم الذي يريد توقيع الجزاء التأديبي عن الأجير الذي ارتكب خطأ أن يقوم باستدعائه، أو تبليغه كتابة وتمكينه من الإطلاع على ملفه الذي يتضمن نوع الخطأ ونوع العقوبة مع التسبب واستماع المستخدم للعامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه مع إمكانية اصطحابه لشخص آخر معه، ويبلغ الرياضي و الاتحاد بهذه الجزاءات و يحق للرياضي أن يتظلم لرئيس النادي، فإن أقرها هذا الأخير يمكن للرياضي أن يتظلم إلى الاتحاد الذي يمكنه اعتماد الجزاء أو تخفيضه بما يتناسب مع المخالفة في ارتكاب الرياضي المعني و تحفظ هذه الجزاءات بالنادي و الاتحاد¹، كما ينبغي الإشارة إلى أنه للاتحاد الرياضي سلطة تأديبية على الرياضي فعلى الرغم من أنه ليس طرفاً في العقد المبرم بين النادي و الرياضي إلا أنه يملك سلطة تأديبية على الرياضي التابع له، بحيث يحق له توقيع جزاءات تأديبية عليه في حالات معينة، ويستند الاتحاد الرياضي المعني في ممارسة هذا السلطة إلى كونه المسؤول الأول عن النشاط الرياضي الممارس، فإذا كان اختصاصه الرياضي سواء كرة القدم أو كرة السلة ... إلخ فالاتحاد الرياضي مسؤول من الناحية الفنية و التنظيمية².

ويتضح في سبيل ذلك بعض السلطات العامة التي تخوله فرض جزاءات تأديبية على اللاعب الذي يخل بقواعد اللعب أو أحكام لائحة الاحتراف أو يثبت عدم التزامه تجاه ناديه، بما يضمن له سير وانتظام المنافسات والمباريات وانضباط العلاقة بين اللاعبين و الأندية، الأمر الذي يحقق الاستقرار

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 125.

² المواد 91، 92 و 93 من القانون رقم 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها السالف الذكر.

والإزدهار الرياضي، حيث يقوم الاتحاد الرياضي بتوقيع الجزاءات التأديبية على الرياضي عن المخالفات التي يرتكبها هذا الأخير أثناء سير المباريات أو بعيدا عنها، فقد نصت المادة 50 من لائحة الاحتراف السعودية على أنه "يحق للجنة الاحتراف بالاتحاد السعودي وفق صلاحياتها أو بطلب من أحد الأندية أن توقع عقوبات على اللاعب المحترف في حالة ارتكابه مخالفة أو أكثر من المخالفات الموجودة في بنود هذه اللائحة". كما قضت المادة 106 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية بأن "العقوبات التأديبية يتم اتخاذها من طرف اللجنة التأديبية على مستوى الرابطة في حالة مخالفة قواعد الاتحاد..."، و في أثناء المباريات والمنافسات يتم توقيع الجزاءات التأديبية من طرف حكم المباراة، والذي يعد ممثلا للاتحاد الرياضي في تلك الأثناء، حيث ينقل إليه الاتحاد بعض سلطاته حتى يتمكن من توقيع الجزاء المناسب على الرياضي المخالف فور وقوع المخالفة، و ذلك بهدف ضمان انتظام سير المباراة أو المنافسة و المحافظة على سلامة الرياضيين، ويعد قرار الحكم فيم يوقعه من جزاءات على الرياضي قرارا نهائيا غير قابل للطعن فيه كما أن الاتحاد الرياضي يعتمد دائما على التقرير الذي قدمه إليه الحكم في هذا الشأن.

على أنه يجب أن يلاحظ في هذا الصدد أن قرار حكم المنافسة و إن كان ملزما من الناحية الرياضية، إلا أنه لا يلزم القاضي عندما يتعرض لتقدير الخطأ الرياضي الموجب للمسؤولية المدنية¹ أو حتى الجزائية، ذلك أن الحكم و إن كان يعتبر قاضيا فيما يتعلق بسير المباراة ونتيجتها إلا أنه لا يعد قاضيا بشأن المسؤولية القانونية، كما أن الخطأ الرياضي الذي يقرر له الحكم جزاء معين من الناحية الرياضي

¹ Christophe Albégès, Stephane Darmaisin, Olivier Sautel, responsabilité et sport, lexis nexis, litec 141, Rue de Jovel 75015 paris, édition 2007, P18

يخضع لمعايير أخرى غير تلك التي يخض لها الخطأ القانوني، فالحكم عندما يتدخل لتقرير جزئي رياضي، لا يهدف إلى معاقبة الرياضي على سلوك محضور قانونا، بقدر ما يهدف إلى الحفاظ على نظام المباراة أو المنافسة¹ وذلك من خلال المحافظة على احترام قواعد اللعبة مهما كان نوعها.

الفرع الثاني: التزامات النادي.

من جانبه يلتزم النادي الرياضي تجاه الرياضي المتعاقد معه بالتزامات معينة حيث انه يقع على عاتق النادي المستخدم توفير العمل للرياضي، الذين يلتزمون في قطاع الرياضة المحترفة بالقيام بالعمل وتنفيذه، وفي مقابل ذلك، أي القيام بالعمل واستغلال صورة الرياضيين، يلتزم النادي بتقديم أو دفع الأجر لهم، بالإضافة إلى هذه الالتزامات الرئيسية هناك التزامات ثانوية تتعلق بطبيعة النشاط الرياضي. وفي حالة إخلال النادي بالتزاماته تترتب عليه جزاءات، و عليه نقوم بتقسيم الفرع إلى:

البند الأول التزامات النادي و البند الثاني جزاءات الإخلال بهذه الالتزامات.

البند الأول: التزامات النادي. هناك التزامات رئيسية و أخرى ثانوية.

أولا: الالتزامات الرئيسية.

نذكر منها:

أ- الالتزام بتوفير العمل: حسب المادة 06 من قانون 11/90 المعدل و المتمم فإن المستخدم

ملزم بتقديم العمل للمستخدم الأجير، غير انه في المجال الرياضي و نظرا لخصوصية نشاطه، فإنه لتقديم العمل الرياضي بعض الخصوصية التي تطرح العديد من التساؤلات.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 127.

حيث أن السؤال المطروح حول تحديد مفهوم تقديم العمل في المجال الرياضي هو هل أن الالتزام الذي يقع على عاتق المستخدم النادي هو التزام بإشراك الرياضي في التدريبات؟ أو إشراكه في اللعب أو إشراكه في المنافسات؟

بالرجوع إلى الاتفاقية الجماعية الوطنية في فرنسا في المادة 12، 3، 3، 1 نجد أنها تنص على أنه "إن التنفيذ العادي لعقد العمل يكون من خلال تمكين الرياضيين من المشاركة في المنافسات التي تكون ضمن برنامج مستخدمهم، وبالتالي وضع كافة الإمكانيات للمدرب والرياضي التي تسمح بالوصول إلى أفضل مستوى.

إن مشاركة الرياضي في كل منافسة تقوم على سلطة اختيار الممارسة تحت مسؤولية المستخدم وعليه للمستخدم أن يمنعه لأسباب قانونية لاسيما الإصابة أو لأسباب تأديبية¹.

أما فيما يخص التزام النادي بالسماح للرياضي في التدريبات أنه يعتبر حقا للرياضي في المشاركة في التدريبات الجماعية، وإخلال المستخدم بالتزامه بتقديم العمل للأجير والذي يوصف بأنه خطأ جسيم يترتب عليه الفسخ من جانب واحد من قبل الأجير، وهو ما ذهب إليه القضاء الفرنسي في قضية لاعب كرة القدم الذي تم استبعاده عن التدريبات الجماعية، حيث أن المدرب تقبل الأمر الذي صدر إليه بعدم تدريبه، وفي النتيجة فإن اللاعب لم يستفد من أي تدريب وبالتالي ذهبت محكمة النقض² في هذه الحالة إلى أن المستخدم لم يوفي بالتزامه بتقديم العمل للأجير، كما أنه يمكن في المجال الرياضي

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 74.

² Soc., 14 janvier 2004, n°01-40.489., Dr, Soc.2004, P306, Obs, C. Radé, RJES, n°71/2004, obs, J. Barthèlèmy.

الاحترافي تأسيس فوج ثاني احترافي بشرط أنه يجب أن يستفيد الفوجان أثناء التدريب الرياضي من نفس الإمكانيات وشروط التحضير المتساوية وكذلك التأطير الرياضي والتقني، دون التمييز بين الفوجين كنتفضيل الأول على الثاني، كما يجب الإشارة إلى أن حق الرياضي في المشاركة في المنافسات فهو محدد بممارسة سلطة الاختيار الرياضية إلا إذا كانت هذه الحقوق منصوص عليها في عقد عملهم، وبالتالي فإنه بالإضافة إلى رابط التبعية القانونية الذي يربط الرياضي بناديه مثل أي أجير، فإن الرياضي المحترف يخضع إلى السلطة الرياضية والتي تتمثل في المدرب، فهذا الأخير يملك أن يقوم باختيار الرياضيين للمشاركة في المنافسة بناء على اعتبارات تكتيكية، طبية، تقنية، ... إلخ، وإشراك رياضي أكثر من الآخر، هذه السلطة الرياضية لا علاقة لها بحق العمل، إنما تندرج ضمن خصوصية النشاط الرياضي، وعندما تمارس هذه السلطة للرياضي القبول بما فقط دون أن يتمكن من الإذعان بأن ناديه قد أحل بالتزامه لتقديم العمل¹، و عليه يمكن القول أن النادي يلتزم بالسماح للرياضي بالمشاركة في التدريبات الجماعية دون إمكانية مطالبة الرياضي بالمشاركة في المنافسات لأنه ليس من حقه ذلك وإنما هذا يخضع لسلطة الاختيار الرياضية.

ب- الالتزام بدفع الأجر: يعتبر التزام النادي بدفع الأجر من أهم الالتزامات التي تقع على

عاقته، ذلك أن الأجر يشكل أهمية بالغة بالنسبة للرياضي المحترف المتعاقد معه باعتباره يمثل مصدر رزقه الأساسي إن لم يكن الوحيد، فالرياضي يتحمل مشقة التدريبات والمنافسات التي يشارك فيها من أجل الحصول على الأجر مما يعكس أهمية الأجر وأهمية التزام النادي بالوفاء به في موعد استحقاقه

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 75.

ولهذا عني القانون وكذلك لوائح الاحتراف بتفصيل أحكام هذا الالتزام، حيث أن اتفاقية الجماعة الوطنية في فرنسا (CCNS) نصت في مادتها 12. 6. 1 على أن أجر العامل يتضمن الأجر

الثابت والمزايا العينية المرتبطة بالعقد وكذلك المكافآت التي يمكن أن ترتبط ب¹:

- احترام الأجير للقواعد الأخلاقية (Primes d'éthique)

- و/أو مكافآت الحضور (Primes d'assiduité) باستثناء الاستبعاد الذي يقوم به المدرب

واجتهاده في نشاطه ضمن النادي في إطار المعايير الاتفاقية.

- و/أو مشاركة الأجير في المباريات الرسمية أو النتائج الرياضي المحققة لمصلحة النادي.

كما يشمل الأجر تسبب الرياضي في الأرباح التي يحصل عليها النادي نتيجة استثماره لصورة

الرياضي إما عن طريق الدعاية و الإعلام أو عن طريق البث التلفزيوني للمباراة، بحيث يلتزم النادي

بدفع جزء من هذه الأرباح للرياضيين².

و يلتزم النادي أن يدفع للرياضي أجره في أحد أيام العمل كي لا يحرمه من يوم راحته كأن يتم الدفع

في مكان العمل أيضا حتى لا يتحمل الرياضي مشقة أو نفقة الانتقال إلى مكان آخر للقبض، ولكن

يجوز الاتفاق على دفع الأجر في مكان آخر للقبض غير مكان العمل إذا كان هذا المكان أكثر فائدة

للرياضي.

حسب المادة 06 من قانون 11/90 "يكون الأجر نقدي أو عيني أو هما معا ولكن في كل الأحوال

يجب أن يكون مقدرا نقدا من أجل معرفة الوعاء الضريبي والأجر الخاضع للاشتراك للضمان

¹ J. R. Cognard, Op Cit, P 76.

² Art 259, charte du football professionnel, 14/15. Op Cit,

الاجتماعي". وغني عن الذكر أن الأجر يجب أن يدفع للرياضي فالموعد المتفق عليه دون أي تأثير وذلك نظرا للطابع الحيوي للأجر بالنسبة للرياضي، وذلك ما نصت عليه المادة 88 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أنه "يجب على المستخدم دفع الأجر لكل العمال بانتظام عند حلول أجل الاستحقاق".

كما تنص المادة 06 فقرة 06 من نفس القانون على حق العامل في إطار علاقة العمل الدفع المنتظم للأجر المستحق، رغم أن التسديد المنتظم للأجر مرتبط بالحالة المالية للمؤسسة المستخدمة، بحيث يكون العامل تابعا للمستخدم من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية ويضمن معيشته في المجتمع، وبالمقابل تمنح الأفضلية لدفع الأجر وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها دوين الخزينة، الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها و شكلها¹، وعلى أي حال فإن ذمة النادي المستخدم لا تبرأ من الأجر إلا إذا وقع الرياضي بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر، فضلا عن ذلك فإن حق لرياضي في الأجر يكون له امتياز عام على جميع أموال النادي من منقول وعقار، بحيث يستوفى قبل غيره من الحقوق².

ثانيا: الالتزامات الثانوية.

إلى جانب الالتزامات الأساسية للنادي هناك التزامات أخرى ثانوية تقع على عاتقه، والتي من أهمها:

¹ المادة 89 من قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 131.

- التزامات الوقاية الصحية و الأمن في العمل: والتي تعتبر من أهم المسائل و القضايا التي أولتها القوانين و التنظيمات العمالية بصفة عامة أهمية كبيرة، وجعلتها من أهم التزامات المؤسسات المستخدمة في مختلف قطاعات النشاط، مهما كانت طبيعة أو مدة علاقة العمل التي تربطها بالعمال، وتستند التزامات المؤسسة المستخدمة في هذا المجال إلى نصوص قانونية عديدة من بينها نص المادة 77 من قانون علاقة العمل 11/90 السالف الذكر التي تلزم المؤسسات بوجوب إدراج تدابير الوقاية الصحية و الأمن، ضمن أنظمتها الداخلية، وذلك بإنشاء الهيئات المكلفة بذلك في مختلف وحداتها وهي الهيئات المنصوص عليها في القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل¹، وهو ما يتوافق تماما مع الطابع الرياضي الذي يتسم بالحركة و المرونة والحيوية بحيث يجب على المستخدم احترام هاته الالتزامات و الاعتناء بها، كما يلتزم المستخدم بالتشغيل الفعلي الذي يعتبر حق للعمال و الذي هو منظم بالأمر رقم 03/97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل²، حيث في مادته الثانية على وقت العمل المحدد بـ 40 ساعة توزع على 05 أيام على الأقل كما يمكن اللجوء إلى ساعات إضافية و ذلك حسب المادة 31 من القانون 11/90 المعدل و المتمم.

في المجال الرياضي، فإن الرياضيين المحترفين لا يملكون وقتهم فالنادي هو المنظم شرط أن لا يتعارض ذلك مع القانون و حق الرياضي الأجير في الراحة، وبالتالي فإن وقت العمل الفعلي للرياضي وفق ما جاءت به المادة 12. 7. 1 من الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة في فرنسا (CCNS) هو الوقت الذي يكون فيه الرياضي تحت إدارة وإشراف المستخدم وهو المشاركة في المنافسات و حضور

¹ المواد من 03 إلى 11 من قانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل.

² الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

التدريبات الجماعية والفردية تحت إشراف المدرب، والتنقلات حتى الوصول إلى مكان المنافسة إذا تطلب الأمر المبيت خارجا، فالوقت الذي يكون فيه الرياضي بالفندق في غرفته ليس ضمن أوقات العمل، حصص تقوية العضلات والتدريب البدني ولقاء الطبيب و الطاقم الطبي، المشاركة في الفعاليات التجارية و الاشهارية بطلب من المستخدم، أوقات تناول الطعام قبل و بعد المنافسة من قبل المستخدم. يلتزم المستخدم كذلك باحترام أوقات الراحة التي هي حق للأجير و ذلك لعلاقتها بالصحة الجسدية و البدنية له، و التي نظمها قانون 11/90 المعدل و المتمم¹، وبالتالي إذا أخذنا خصوصية النشاط الرياضي حيث الاعتماد على البدن، فالراحة أكثر من ضرورية، حيث أن الإرهاق يؤدي غالبا إلى الإصابة وعدم تحقيق النتائج المرجوة، بحيث يلتزم النادي أيضا بمنح إجازة سنوية بأجر كامل إلى نهاية الموسم الرياضي، و ذلك ما نصت عليه المادة 259 فقرة 02 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية.

يلتزم النادي الرياضي أيضا بتأمين صحي على الرياضي يشمل العلاج اللازم و الكشف الطبي الإلزامي عليه، وذلك إلى جانب تأمين شامل على الرياضي الذي يغطي حالة الإصابة أو العجز أو الوفاة طوال مدة عقده مع النادي².

يلتزم النادي الرياضي أيضا بتقديم كل مساعدة ممكنة للرياضي بمتابعة تحصيله العلمي ورفع مستواه الثقافي بترسيخ مبادئ أخلاقيات الرياضي، و ذلك بعقد الندوات والدورات التدريبية والمؤتمرات في كل

¹ المواد من 33 إلى 52 مكرر 3 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

² Fédération algérienne de football, Art 34 du règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

ما يتعلق بشأن الرياضي بشكل عام و تخصصه الرياضي بشكل خاص، وأن يقدم له الحوافز لتشجيعه على ذلك، حتى يتمكن من ممارسة احترافه على أكمل وجه والتأهل للقيام بعمل آخر في مجال الرياضة أو أي مجال بعد انتهاء فترة احترافه¹.

- كذلك يلتزم النادي بالسماح للاعب بالمشاركة في المنتخب الوطني لدولته، إذا ما تم استدعاؤه لذلك من قبل الاتحاد الوطني المعني سواء كان هذا الرياضي محليا أو أجنبيا، وبذلك تقضي المادة 1/1 من الملحق رقم 01 للائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم لأنه "يجب على النادي المسجل فيه الرياضي أن يضع هذا الرياضي تحت تصرف الاتحاد الوطني للدولة التي يكون فيها اللاعب مؤهلا للعب لها وفق جنسيته. إذا تم استدعاؤه عن طريق هذا الاتحاد، ويحضر أي اتفاق يخالف ذلك بين اللاعب و النادي"، وعلى ذلك إذا قام الاتحاد الوطني لدولة اللاعب باستدعائه للانضمام إلى المنتخب الوطني لتلك الدولة، في إحدى البطولات الدولية أو القارية فحينئذ يتعين على النادي إخطار اللاعب رسميا وفورا بطلب الاتحاد و السماح له بالالتحاق بمنتخب بلده.

- كما يلتزم النادي إذا ما رغب الرياضي في الانتقال إلى ناد آخر بعد نهاية مدة عقد عمله معه أن يسهل عملية الانتقال، وذلك بإعطائه الموافقة اللازمة لإجراء انتقاله، وإذا حصل من النادي الجديد على مقابل الانتقال فعليه أن يدفع للرياضي نسبته من هذا المقابل وفقا لما تحدده لوائح الاحتراف.

¹ Art 516- 517, 518 de la charte du football professionnel, saison 2014/2015, Op Cit.

البند الثاني: جزاءات إخلال النادي المستخدم بالتزاماته التعاقدية.

إذا أخل النادي بالتزاماته تجاه الرياضي، تعرض للعقوبات التي تقضي بها القواعد العامة، سواء عقوبات مدنية أو جزائية، باعتبار أن هذا العقد هو عقد عمل ويخضع لحماية قانونية صارمة، بالإضافة إلى ذلك هناك عقوبات تأديبية توقع عليه من قبل الهيئات الرياضية المختصة.

أولاً: الجزاءات المدنية وفق قانون علاقات العمل.

تمثل هذه الجزاءات في نوعين، الأول في إعادة تكييف الطبيعة القانونية للعقد المبرم والثاني في إمكانية تعويض العامل الذي ألحق به ضرر بسبب المستخدم، وحتى يلجأ العامل إلى القضاء المختص لطلب استرداد حقوقه سواء عن طريق إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة¹، باعتبار أننا في إطار علاقة عمل محددة المدة، أو التعويض الذي يقره القاضي وذلك وفق التقاضي به المادة 4/73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي أشارت إلى إمكانية تعويض العامل في حالة تسريحه من طرف المستخدم مع عدم احترام الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، وقد أيد القضاء مبدأ التعويض للعامل الذي لم يعاد إدماجه لمنصب عمله من طرف المستخدم، ولكن يكون تحديده وفق القواعد العامة و ليس وفق المادة 4/73 لأن ذلك يعتبر خرقاً لمبدأ إلزامية تطبيق الحكم القضائي المتعلق بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، وبالتالي يكون للقاضي السلطة التقديرية لتحديد مبلغ التعويض وفق القواعد العامة²، كما يجوز أن ينص في العقد على مبلغ التعويض في حالة إخلال احد الطرفين بالتزامه، وقد أكدت هذه القاعدة بموجب المادة 182 من ق. م. ج التي تنص على أنه

¹ المادة 14 من قانون 11/90 السالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

² الدكتور طرييت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، ط2، 2013، دار هومة، ص261.

"يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد، أو في اتفاق لاحق وتطبق في هذه الحالة أحكام المواد 176 إلى 185".

أما في حالة عدم تحديد قيمة التعويض في العقد أو في القانون فللقاضي السلطة التقديرية لتحديد، بشرط أن يكون نتيجة لعدم الوفاء بالالتزام أو التأخر بالوفاء به، كما أن للقاضي السلطة التقديرية في تعديل قيمة التعويض المقررة في العقد وفقا للمادة 184 فقرة 02 من ق. م. ج، وينبغي الإشارة إلى أنه للقاضي أن يختار بين تطبيق القواعد العامة أو تطبيق أحكام المادة 4/73 من قانون علاقات العمل التي حددت قيمة التعويض بمقدار لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله¹، وأخيرا يستطيع العامل أن يطلب فسخ العقد لعدم قيام المستخدم بالتزاماته.

ثانيا: العقوبات الجزائية في إطار قانون العمل.

تتمثل العقوبات الجزائية في حالة الإخلال بعقد العمل المحدد المدة، في العقوبات المقررة قانونا والمتمثلة في الغرامات المالية والحبس و المطبقة من طرف القضاء، وكمثال على ذلك تنص المادة 142 من قانون 11/90 على عقوبة الغرامة المالية ما بين 2000 و 100000 د. ج بخصوص المخالفات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية التي يكون من شأنها إقامة تمييز بين العمال ومجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل ويمكن أن تصير العقوبة إلى الحبس لمدة ثلاثة أيام في حالة العودة إلى نفس المخالفة، وتنص كذلك المواد 144، 145 من نفس القانون على "عقوبة الغرامة المالية من 1000 إلى

¹ المادة 4/73 من قانون 11/90 السالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

2000 د.ج لكل مخالفة متعلقة بحقوق العمال المهنية و الراحة القانونية و العطلة السنوية و العطلة الإضافية و العطلة المرضية...".

ثالثاً: الجزاءات التي توقع على النادي من قبل الهيئات الرياضية المختصة.

إن الاتحاد الرياضي المعني يملك سلطة توقيع جزاءات تأديبية على النادي الذي يخل بالتزاماته تجاه لاعبيه أو تجاه الاتحاد نفسه.

حيث أن الاتحاد الرياضي تكون له سلطة رياضية تأديبية، بصفته المسؤول عن إدارة وتنظيم النشاط الرياضي الذي يمارسه النادي، وهذه السلطة تخوله توقيع جزاءات على الأندية و في ذلك تقضي المادة 2/125 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية السالف الذكر على أنه كل انتهاك للالتزامات الرياضية يعرض صاحبه إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 78-1 من القانون التأديبي¹، كما تنص المادة 1/127 من نفس النظام على أنه في حالة عدم احترام قرارات اللجان القانونية فإنه يعرض الأندية و جميع المسيرين إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 1/90 من القانون التأديبي المشار إليه أعلاه.

كما تنص المادة 1/52 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر على أنه يحق للجنة* وفق صلاحياتها أن توقع عقوبات على النادي في حالة ارتكابه مخالفة أو أكثر، ونصت في البند الثالث على الإخلال بالالتزامات التعاقدية مع اللاعب و في البند الرابع من نفس المادة على إنهاء عقد اللاعب دون سبب مشروع، أما الفقرة الثانية من نفس المادة فنصت على نوع العقوبات والمتمثلة في

¹ Code disciplinaire de la FAF, édition 2015.

* لجنة الاحتراف و أوضاع اللاعبين بالاتحاد العربي السعودي لكرة القدم.

توجيه الإنذار الخطي، الغرامة المالية لا تزيد عن 500.000 ريال، الحرمان من تسجيل لاعبين جدد لمدة لا تزيد عن فترتين للتسجيل. كما تقضي المادة 168 من اللائحة الإدارية لرابطة احتراف كرة القدم الفرنسية بأنه من حق اللجنة التأديبية، لتلك الرابطة أن توقع على الأندية جزاءات تأديبية المنصوص عليها في المادة 02 من الملحق رقم 02 من اللوائح العامة للاتحاد الفرنسي لكرة القدم. بيد ذلك لا يعني أن حرمان النادي أو الرياضي من حقهما في اللجوء إلى القضاء لحل المنازعات الناشئة بينهما، و إنما كل ما هنالك يجب عليهما في البداية عرض الأمر على الهيئات الرياضية المختصة كالاتحاد، فإذا لم يفلح هذا الأخير في التوفيق بينهما فإنه يحق لأي منهما اللجوء إلى القضاء، ذلك أن حق الشخص في اللجوء إلى القضاء طبيعي و حق أساسي أقرته الدساتير¹، ومن ثم لا يجوز حرمان الشخص منه².

الفرع الثالث: حل المنازعات بين الرياضي و النادي الرياضي.

لقد أوجبت لوائح الاحتراف على النادي و الرياضي ضرورة عرض المنازعات الناشئة بينهما أولاً أمام الجهات المختصة في الاتحاد الرياضي، أو الرابطة لإيجاد حل مناسب لها يرجع ذلك إلى حرص الأطراف الرياضية على حل منازعاتهم فيما بينهم بطريقة ودية باعتبارهم أسرة واحدة، كما أن حل المنازعات عن طريق هذه الهيئات الرياضية هو أمر تقتضيه طبيعة النشاط الرياضي نفسه بما يتصف من خصوصية، حيث أن الاتحاد الرياضي أو الرابطة يفصل في النزاع بشكل سريع كما أنه الأقدر على فهم طبيعة النزاع ووضع الحل الأمثل له فضلاً على أن هذه الهيئات تستطيع فرض قراراتها على

¹ المادة 140 من الدستور الجزائري

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 136.

الأطراف بما لديها من سلطات، غير أن هذا لا يعني حرمان النادي والرياضي من حقيهما في اللجوء إلى القضاء لحل المنازعات الناشئة بينهما، ولو أن هناك بعض اللوائح الرياضية تمنع اللجوء إلى القضاء ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 105 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة في الجزائر بنصها على أنه "كل لجوء إلى القضاء ضد الاتحاد أو الرابطة ممنوع، ويعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في المادة 100 من القانون التأديبي"، وعليه لو أخذنا بظاهر المادة فإننا نجد أن هذا المنع من اللجوء إلى القضاء يقتصر على الاتحاد و الرابطة، وعليه يمكن القول بأنه يمكن للأطراف الرياضي النادي والرياضي أن يلجأ إلى القضاء الذي يعتبر حق للشخص و من ثم لا يجوز حرمانه منها.

وبالتالي وفقا لما سبق، و بما أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل و يخضع كأصل للمبادئ العامة في قانون العمل¹ فإنه يتم تسوية المنازعات بشأنه بطريقتين الأولى هي التسوية الودية والثانية هي التسوية القضائية، يتم التطرق إليهما من خلال تقسيم هذا الفرع إلى بندين اثنين.

البند الأول: بالنسبة للتسوية الودية في المنازعات الفردية.

منازعات العمل الفردية تنفرد عن غيرها من القضايا الأخرى لكونها ورغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا انه مع ذلك يستوجب على المدعي وقبل الوصول إلى المحكمة أن يثبت مروره على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية.

¹ J. P. Karaquillo, Op Cit, P83.

أولاً: التسوية الداخلية للنزاع.

حيث انه طبقاً لأحكام المادة الثالثة من قانون تسوية النزاعات الفردية¹ التي تخول الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحية تعديل الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية، أما الحالة الثانية فقد حددتها المادة 04 من نفس القانون بنصها على أنه في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 03 من هذا القانون "يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار، وهذا الأسلوب يعرف بأسلوب التظلم، فإذا فشل هذا الأسلوب لا يبقى أمام الأطراف سوى عرض النزاع أمام هيئة المصالحة.

ثانياً: نظام المصالحة.

وهو إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اقتصار الطريق وكسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية بين أطراف النزاع كأصل عام فإنه يتم إجراء المصالحة أمام مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل، لكن نظراً لخصوصية النشاط الرياضي وطبيعته التي تتطلب قواعد وإجراءات خاصة فإن إجراء المصالحة ثم أمام الرابطة المعنية، وذلك ما نصت عليه المادة 265 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية بقولها "في حالة نشوب نزاع بين الرياضي و المدرب من جهة و النادي الرياضي من جهة بمناسبة تنفيذ عقد العمل فإنه يجب أن يمثلوا أمام اللجنة القانونية لرابطة كرة القدم المحترفة (LFP) من أجل المصالحة". وبالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية على سبيل المثال فإنه ينص في المادة 111 منه في إطار المنازعات المتعلقة بعقود الرياضيين المحترفين على أنه "كل المنازعات

¹ قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990م، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

الناشئة عن تنفيذ أو بمناسبة تنفيذ عقد اللاعب المحترف تخضع إلى غرفة حل المنازعات (CRL) في الاتحاد بين الطرفين النادي و اللاعب"، وتظهر أهمية إجراء المصالحة في المجال الرياضي من خلال النزاع الذي قام بين نادي أف سي سوشو وحارس مرماه فنسنت فرنانديز والذي طرح سؤال حول هل أن إجراء المصالحة المنصوص عليه في ميثاق كرة القدم المحترفة يمكن اعتباره كضمان إجرائي أكثر ملائمة للأجير، وبالتالي ذهبت محكمة النقض الفرنسية¹ إلى موافقة محكمة استئناف بيسونسون التي اعتبرت أن الإحالة إلى اللجنة القانونية للرابطة (LFP) تعتبر ضماناً إلزامية في حق الأجير.

البند الثاني: بالنسبة للتسوية القضائية في المنازعات الفردية.

في شؤون علاقات العمل فإنه يتم اللجوء إليها بعد فشل محاولة التسوية الودية عن طريق المصالحة، حيث تتم التسوية القضائية أمام محكمة العمل و التي تعتبر صاحبة الاختصاص في الفصل في المسائل الاجتماعية بشكل عام والفصل في منازعات العمل الفردية بشكل خاص، تتشكل هذه المحكمة وفق نص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية الأخير بأنه "تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين.

¹ Soc., 04 juin 2009, n°07-41.631, cah. dr. sport, n°17/2009, P92, note D. Jacotot.V, J. R. Cognard, Op Cit, P 75.

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين... للمساعدين من العمال و المستخدمين الصوت التداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة"، ويقصد به رئيس القسم الاجتماعي و الذي عادة ما يكون هو نفسه هو رئيس الجلسة¹. إلا أنه في المجال الرياضي وخصوصا في مجال كرة القدم هناك ما يعرف بالقضاء الخاص و المتمثل في محكمة التحكيم على مستوى الاتحاد الرياضي لكرة القدم أو على مستوى الاتحاد الدولي حيث يتمثل دور هذا الأخير في النظر في الطعون التي يقدمها الأطراف بشأن قرارات اللجان الموجودة على مستوى الرباطات و الاتحاديات.

إلا أن هذا لا يعني عدم اللجوء على القضاء العام حيث يعتبر هذا الأخير هو الأصل بالنظر في جميع المنازعات و التي من بينها منازعات العمل الفردية، وكل ما هنالك أن هذه الهيئات الخاصة الرياضية تفرض أحيانا بعض القواعد الخاصة لمحاولة حل النزاع فيما بينها و تنب اللجوء إلى القضاء و ذلك من أجل ربح الوقت و اختصار الإجراءات.

ينبغي الإشارة إلى أن المنازعات التي تنشأ في المجال الرياضي إما تكون منازعات وطنية وحيث تكون من اختصاص الاتحادات الوطنية و إما تكون منازعات ذات طابع دولي في هذه الحالة تكون من اختصاص الاتحادات الدولية، وفيما يلي نعرض لكيفية حل هذه المنازعات.

¹ الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص176.

أولاً: حل المنازعات عن طريق الاتحادات الوطنية.

إذا نشأ نزاع وطني بين النادي والرياضي بمناسبة تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما أو بسببه كانتقال الرياضي من ناد إلى آخر منتميان إلى نفس الاتحاد، في هذه الحالة يجب عرض النزاع أولاً على الجهات المختصة لهذا الاتحاد لاتخاذ القرار المناسب بشأنه، وذلك مع عدم الإخلال بحق كل من الأطراف في اللجوء إلى القضاء إذا لم تتم تسوية النزاع عن طريق اللجان القانونية للاتحاد أو الرابطة المفوضة من قبله وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 265 من ميثاق احتراق كرة القدم الفرنسية¹ بعد أن قررت الفقرة الثالثة من هذه المادة على أنه "إذا لم ينفذ أحد الطرفين التزاماته تجاه الطرف الآخر فإنه يحق لهذا الأخير طبقاً للقواعد العامة أن يطلب من القضاء، إجبار الطرف الذي أخل بالتزامه على تنفيذ هذا الالتزام، لكن قبل ذلك يجب عرض النزاع على اللجنة القانونية للرابطة المحترفة التابعة لاتحاد كرة القدم*"

ويمكن للأطراف استئناف القرارات الصادرة عن هذه اللجنة خلال 10 أيام من تاريخ إخطارهما به أمام لجنة استئناف خاصة تسمى لجنة الاستئناف الوطنية المتعادلة التمثيل. والتي نصت عليها المواد من 61 إلى 65 من هذا الميثاق، حيث تعتبر قرارات هذه اللجنة غير قابلة للطعن فيها أمام لجنة أخرى فيما عدا إمكانية إعادة النظر أمام مجلس إدارة الاتحاد، أما بالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة فإن الطعن يكون أمام هيئة تسمى بلجنة الطعن والتي تقوم بإعادة النظر في القرارات المتخذة

¹ Art 265 de la charte du football professionnel, saison 2014/2015, Op Cit.

* طبقاً للمادة 271 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا فإن هذه اللجنة تختص بالنظر في كافة المنازعات الناشئة بين الأندية واللاعبين

من قبل لجنة أول درجة والتي تعرف باللجنة التأديبية¹ أما بخصوص النزاعات المتعلقة بعقود اللاعبين المحترفين فإنها تكون أمام غرفة فض النزاعات على مستوى الاتحاد من قبل الأطراف².

كما تنص المادة 56 فقرة 01 من لائحة الاحتراف السعودية³ على أنه تختص لجنة أوضاع اللاعبين بتطبيق أحكام هذه اللائحة و النظر في كافة الأمور والمنازعات المتعلقة بأوضاع وانتقال اللاعبين و وكلاء اللاعبين و اتخاذ القرارات بشأنها، وتنص المادة 58 على أنه يكون الطعن في قرارات اللجنة أمام لجنة الاستئناف بالاتحاد وفقا للقواعد المقررة بلائحة الاستئناف، ويستفاد من هذه النصوص السابقة أنه يتعين على الرياضي أو حتى المدرب والنادي اللجوء إلى الهيئات المختصة التابعة للاتحاد بشأن ما يثور بينهما من نزاعات، فإذا لم يتمكن الاتحاد أو الرابطة من تسوية النزاع بين الطرفين، يحق لأي منهما اللجوء إلى القضاء الاجتماعي و المتمثل في محكمة العمل⁴.

ثانيا: حل المنازعات عن طريق الاتحادات الدولية.

حيث أن هذه الاتحادات تختص في النظر في المنازعات ذات الطابع الدولي التي تنشأ بين النادي والرياضي أو بين ناديين وذلك بمناسبة إعارة رياضي أو انتقاله من ناد إلى آخر متى كان النادي الأصلي أو السابق للرياضي و ناديه الجديد ينتسبان إلى اتحادين وطنيين مختلفين، إذا قد تنشأ بمناسبة

¹ Fédération algérienne de football, Art 100 du règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

² Fédération algérienne de football, Art 111 du règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

³ لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434هـ ل 2013م.

⁴ **Jean Yves Foucard**, jyfoucard@lmtavocat.com, dossier :dr. Sport. Procédure et juridiction en droit du sport. La revue de l'avocat conseil d'entreprise. Octobre 2010. N113, paragraphe 3.2.1, droit du travail, P30.

ذلك منازعات معينة بسبب الإعارة أو بسبب اتفاق الانتقال كطلب شهادة الانتقال الدولية للرياضي أو بسبب الخلاف حول مقابل الانتقال أو التعويض عن التدريب كما أشرنا سابقا إلى غير ذلك، فمثل هذه المنازعات يجب أن تعرض على الاتحاد الدولي للبث فيها وذلك نظرا لطبيعتها الدولية، غير انه يجوز لطرفي النزاع كما هو الحال في المنازعات الداخلية ووفق القواعد العامة عرض هذا النزاع على القضاء الوطني، أي "محكمة، مجلس قضائي، محكمة عليا" في إطار منازعات علاقات العمل الفردية وذلك وفق قواعد القانون الدولي الخاص.

لكن قبل ذلك يجب اللجوء إلى الأساليب الودية و إذا لم تكن هناك نتيجة يجب أن يرفع الأمر إلى الاتحاد الدولي لضمان سرعة البث في المنازعة و سهولة تنفيذ القرارات التي يصدرها هذا الاتحاد في حل النزاع، حيث أن الحكم الصادر من المحاكم الوطنية يصعب تنفيذه في دولة أخرى¹ و هو ما يعرف بإشكالات التنفيذ.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 143.

المبحث الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي.

حيث أنه في المجال الرياضي و أثناء تنفيذ عقد العمل فإن هذا الأخير تعترضه بعض العقبات نظراً لطبيعتها الرياضية (كالإصابة، والانتقال إلى المنتخب الوطني، الانتقال بصفة دائمة). هذه الأحداث تؤثر على العلاقة التعاقدية، حيث تثير تعليق أو قطع العلاقة¹.

يقصد بانقضاء عقد العمل الرياضي زواله بعد إبرامه، فتقطع به العلاقات التي أنشأها بين أطرافه وتنقضي به الالتزامات التي رتبها، ويعتبر الانحلال أو الانقضاء بهذا المعنى، مصيراً محتوماً للعقد، فهو كما قدمنا عقد محدد المدة ومن ثم فإنه ينتهي بانتهاء المدة المتفق عليها وفق القانون ولوائح الاحتراف.

بيد أنه قد تنتهي المدة المتفق عليها ومع ذلك يتفق الطرفان على تجديد العقد، فهنا ينشأ عقد جديد ينهض ليسري بعد انتهاء العقد الأصلي، كذلك قد يطرأ أثناء سير العقد ما يعوق تنفيذه كما أشرنا، فتتقضي العلاقة التي ولدها قبل تحقيق ما أراده المتعاقدان منه، وهو ما يعرف بالانتهاء العرضي لعقد العمل الرياضي.

وإذا كان الأصل، المعمول به في عقود العمل، أن انتهاء العقد يؤدي إلى زوال جميع العلاقات التي نشأت بين الأطراف، فإن الأمر يبدو على خلاف ذلك بالنسبة إلى انتهاء أو انقضاء عقد العمل الرياضي، فالعقد رغم انتهائه ينشأ في الوقت نفسه حق الرياضي المحترف في الانتقال إلى نادي آخر، و من ثم يضل الرياضي مرتباً بناديه الأصلي حتى انتقاله إلى مستخدم آخر (النادي الجديد)، ومن ثم

¹ J.R. Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P90.

تعد ظاهرة انتقال الرياضيين المحترفين من الخصوصيات المهمة التي ينفرد بها عقد العمل الرياضي، فلا وجود لهذه الظاهرة في عقود العمل الأخرى¹.

وعلى ذلك سوف نعرض لانقضاء عقد العمل الرياضي في مطلبين نتناول في المطلب الأول الانقضاء العادي لهذا العقد مع الإشارة إلى إمكانية تجديده، ونخصص المطلب الثاني لتعليق علاقة العمل والانقضاء غير العادي لهذا العقد.

المطلب الأول: الانقضاء العادي لعقد العمل الرياضي وتجديده.

بالرجوع إلى قواعد قانون العمل نجد المادة 66 من قانون 11/90² المعدل والمتمم تنص على انتهاء علاقة العمل دون أن تميز بين عقود العمل المحددة المدة وغير المحددة المدة، ومن بين هذه الحالات ما نصت عليه هذه المادة في فقرتها الثانية والتي تقضي بانتهاء المدة في عقود العمل المحددة المدة، والتي تعتبر الأصل في انقضاء هذا النوع من العقود³، وهو ما يعرف بالانقضاء العادي لعقد العمل الرياضي حيث أن الأصل في هذه العقود أنها محددة المدة وذلك نظرا لطبيعتها، وهو ما قضت به لوائح الاحتراف صراحة وبعض قوانين العمل صراحة كقانون العمل الفرنسي كما أشرنا سابقا.

إلا أنه يجب الإشارة إلى أنه يمكن تجديد هذا العقد لمدة أخرى باتفاق الطرفين صراحة أو ضمنا، وعلى هذا الأساس نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول انقضاء العقد بانتهاء مدته ونخصص الفرع الثاني لتجديد هذا العقد.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 135.

² قانون 11/90 السالف الذكر، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

³ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، طبع 2004، دار هومة، ص 124.

الفرع الأول: انقضاء عقد العمل الرياضي بانتهاء مدته.

لما كان عقد العمل الرياضي عقد عمل محدد المدة، فإنه ينقضي بطبيعة الحال كسائر عقود العمل المحددة المدة، أي بانتهاء المدة المتفق عليها، إذ بذلك يكون العقد قد بلغ غايته وحقق المراد منه، فإذا اتفق الطرفان مثلا على أن مدة العقد موسمان رياضيان وانتهى هذان الموسمان فإن العقد ينقضي لانتهاء مدته، على أنه في المجال الرياضي فإن بعض اللوائح تحدد مدة أقصى لانقضاء هذا العقد، فمثلا في مجال كرة القدم لا يمكن أن تفوق مدة العقد خمس (05) مواسم رياضية قابلة للتجديد، وذلك على خلاف القواعد العامة التي لم تحدد أو تجعل حد أقصى لهذا النوع من العقود.

تنقضي المادة 66 / 2 من قانون العمل 11/90 بأنه "تنقضي عقود العمل المحددة المدة بانتهاء مدتها"، ومنه يمكن القول أن الأثر الطبيعي للعقد المحدد المدة هو انتهاء العلاقة بانتهاء اجل العقد على اعتبار أن المدة وصف لا بد من الاتفاق عليه صراحة، ولكونه من العقود الزمنية، فإنه لا ينتج آثاره القانونية سوى خلال الفترة المتفق على استمرار الفترة التعاقدية فيها بين الطرفين، احتراماً لإرادتهما عملاً بمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، ذلك ما نصت عليه المادة 66 من قانون 11/90 السالف الذكر وكذلك المادة (5-1243-L)¹ من قانون العمل الفرنسي. إن اجتهاد قضاء المحكمة العليا في الجزائر لم يأخذ سوى بطريقتين في ذلك، الأولى بسيطة تتمثل في إدراج تاريخ محدد لبداية ولنهاية هذا العقد، و إما عن طريق تحديد المدة بتحديد عد الأيام الأشهر أو حتى السنوات.

¹ Code du travail, Op Cit.

وعليه فقد استقر اجتهاد المحكمة العليا بأن أي إنهاء لعلاقة العمل المحددة المدة قبل حلول الأجل المتفق عليه تعاقدياً، يعتبر بمثابة خرق للالتزام تعاقدية ومن ثم فإن الإنهاء الذي يتسبب فيه المستخدم يعتبر تسريح، وقد جاء التسبب على النحو الآتي "... حيث أن المستخدم أقر بأن التسريح قد وقع قبل انتهاء فترة العقد المبرم بين الطرفين وبذلك فإن قاضي الدرجة الأولى عندما اعتبر ذلك حلول أجل دون أن يحدد بداية سريان العقد ونهايته، يكون قد أساء تطبيق المادة 66 من قانون 11/90¹. أما من حيث الإجراءات المسبقة فإن انتهاء الأجل العادي لعقد العمل المحدد المدة لا يخضع لأي إجراء شكلي مسبق ولا لأي إشعار، بحيث ينتهي العقد المحدد المدة بصفة تلقائية بحلول أجله دون الحاجة إلى أي مبادرة من الطرفين، وذلك ناتج عن المبدأ القانوني الذي يقرر انتهاء العقود المحددة المدة بقوة القانون والذي تفترضه المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر والمادة (L1243-5) من قانون العمل الفرنسي.

في المجال الرياضي، وعلى الخصوص عقود عمل الرياضيين فإنه لا يمكن قطع علاقة العمل قبل انتهاء الأجل إلا باتفاق الطرفين وهو ما نصت عليه صراحة بعض لوائح الاحتراف و خاصة في مجال كرة القدم².

¹ قرار رقم 11/90 صادر عن المحكمة العليا -القسم الأول -الفرع الأول بتاريخ 2001/11/07 -قرار غير منشور -أشار إليه بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص125.

² Fédération algérienne de football, Art 22 du règlement des championnats du football professionnel, Op Cit,

كذلك المادة 27 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر.

أما فيما يخص الإجراءات المسبقة فإنه توجد في مجال علاقات عمل الرياضيين بعض الخصوصية والمتمثلة في ضرورة إخطار النادي والرياضي لكل منهما في عدم رغبة الآخر في تجديد العقد وذلك قبل ستة (06) أشهر من نهاية العقد، وهذا ما نصت عليه صراحة لوائح الاعتراف في مجال كرة القدم المحترفة¹.

يستفاد من ذلك أنه إذا لم يتم هذا الإخطار فإن العقد يتجدد تلقائياً بالشروط ذاتها، حتى ولو لم يتخذ الطرفان على ذلك صراحة².

الفرع الثاني: تجديد عقد عمل الرياضي وتعديله.

سنقوم من خلال هذا الفرع بالتطرق إلى تجديد هذا العقد في البند الأول ونخصص البند الثاني لتعديله.

البند الأول: تجديد العقد.

إن قانون 11/90 السالف الذكر لم يتطرق إلى موضوع تجديد عقود العمل المحددة المدة سواء للسماح بها أو لمنعها، وفيما يخص اجتهاد المحكمة العليا فإنه يرى بأن عقود العمل محددة المدة، والتي يتخللها عقد عمل غير مكتوب يؤدي إلى نشأ علاقة جديدة لمدة غير محددة طبقاً للمادة 11 من قانون 11/90، ومن جهة أخرى استقر الاجتهاد صراحة على إمكانية تجديدي عقد العمل أكثر من مرة واحدة وأن ذلك لا يجعله عقد عمل غير محدد المدة بمفهوم قانون 11/90، ومن ثم فإن إمكانية

¹ Fédération algérienne de football, Art 23 du règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 146.

التجديد حتى وإن لم يفرضها القانون ضمن نظام العقود المحددة المدة بموجب القانون 11/90 إلا أنه من جهة لم يمنعها صراحة ولم يجد منها¹، أما فيما يخص عقود عمل الرياضيين فإن مسألة التجديد تضمنتها لوائح الاحتراف الصادرة عن الهيئات المختصة وذلك نظرا لطبيعة النشاط الرياضي، مع العلم أنه يجب أن يكون تنظيم هذه اللوائح في الإطار القانوني، أي لا يخالف القوانين.

وبالتالي فإنه يجوز تجديد عقود عمل الرياضيين باعتبارها عقود عمل محددة المدة فيكون ذلك باتفاق الطرفين صراحة أو ضمنا ، بحيث ينشأ عقد عمل جديد بين الرياضي و النادي لمواصلة علاقة العمل فيما بينهما، وعادة يتم هذا التجديد خاصة إذا ما أثبتت التجربة في ظل العقد السابق كفاءة الرياضي وانضباطه وزيادة شهرته، إذ في هذه الحالة يحرص النادي على الاحتفاظ به للاستفادة من خبرته وشهرته، كما أن الرياضي قد يشعر الارتياح في تعامله مع النادي أو أنه لا يجد عروضاً أفضل مع نوادي أخرى، فيفضل الاستمرار مع ناديه، وتجديد العمل بهذا المعنى إما يكون تجديداً ضمناً أو صريحاً كما نصت على ذلك المادة 3/2/3/12 من الاتفاقية الجماعية الوطنية في فرنسا، حيث قضت بأن "مدة العقد يجب أن لا تزيد عن خمسة (05) مواسم رياضية ويجوز تجديده بشكل ضمني أو صريح"، ويكون التجديد ضمناً في حالة انتهاء اجل عقد العمل محدد المدة واستمرار العامل في القيام بمهامه مع سكوت صاحب العمل وبالتالي نكون أمام علاقة عمل لمدة غير محددة في غياب الكتابة، إلى غاية إثبات المستخدم عكس ذلك طبقاً للمادة 11 من قانون 9011 السالف

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 131-132.

الذكر¹ على أنه يعتقد أن عقد العمل الرياضي لا يتحدد في هذه الحالة لمدة غير محددة كما جاء وفق قانون علاقة العمل 11/90 و إنما يتحدد لمدة محددة هي ذات المدة المتفق عليها في العقد السابق، وذلك لأن عقد العمل الرياضي كما رأينا من قبل عقد محدد المدة بسبب طبيعته الخاصة²، أما التجديد الصريح لعقد العمل الرياضي، فيكون اتفاق الطرفين صراحة على تجديد العقد بعد انتهاء مدته، و بالنسبة لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فإنه كما أشرنا لم يتطرق إلى مسألة تجديد عقد العمل محدد المدة، حيث يعتبر العقد الثاني الذي يبرم بين الطرفين لمدة محددة كعقد جديد تنتهي فيه علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة فيه ولا يجوز اعتبار مثل هذه العقود كعقود ذات مدة غير محددة، هذا ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في الجزائر³.

والاتفاق الصريح على تجديد عقد العمل الرياضي إما أن يرد في هذا العقد أو يتم بعد انقضاءه، فقد يتفق الطرفان في عقد العمل على أن هذا العقد يتجدد بعد انتهاء مدته بمدة أخرى، ما لم يخطر أحدهما الآخر بعدم رغبته في ذلك قبل انتهاء مدته بوقت مناسب، ففي هذه الحالة يتجدد العقد تلقائياً وبنفس الشروط السابقة أيضاً إذا لم يتم هذا الإخطار، كما أنه يمكن تجديد العقد صراحة بين النادي و الرياضي إذا أخطر النادي الرياضي الأجير برغبته في تجديد العقد ويكون ذلك كتابة ويكون قبل انتهاء مدة العقد بفترة معقولة حتى يمكنه من تقييم العروض او البحث عن ناد آخر، كما يجب أن يتضمن عرض النادي بتحديد المدة المقترحة للتجديد والأجر و غيره من المزايا المقدمة للرياضي ،

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص136.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص147.

³ المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية- قرار رقم 159271 المؤرخ في 1998/05/12 ، غير منشور -أشار إليه بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص134.

كما انه يتعين على الرياضي أن يجيب خطيا على عرض النادي لقبوله أو رفضه في هذا العرض خلال مدة معقولة من تاريخ استلامه للعرض، فإذا رفض الرياضي عرض النادي أو لم يتفق الرياضي و النادي على شروط التجديد ففي هذه الحالة يتم وضع الرياضي على قائمة الإنتقال لمدة معينة، ويحق له التفاوض مع أي ناد آخر، ويستمر الرياضي في أداء عمله مع النادي حتى تاريخ انتهاء عقده، ثم يخير بين تجديد عقده مع ناديه الحالي بالشروط التي عرضها عليه أو أن ينتقل إلى ناد آخر، أو أن يتحول ف ناديه إلى هاو أو أن يتم إسقاطه من كشوف النادي بعد فترة معينة وفي هذه الحالة يتوقف النادي عن صرف أجر النادي أو أي مستحقات أخرى من تاريخ انتهاء عقده، و في حالة الانتقال يبقى ناديه محتفظا بحقه في مقابل الانتقال، أما إذا تم الاتفاق بين النادي و الرياضي على تجديد العقد فحينئذ ينشأ عقد جديد ويستمر الطرفان بموجبه بعلاقتها بعد انقضاء العقد السابق¹ وسواء تم تجديد العقد صراحة أو ضمنا فيجب أن يحرر العقد كتابة و أن يرسل إلى الاتحاد المعني لتصديق عليه، فعقد عمل الرياضي يظل رغم تجديده واتفاق الطرفين معلقا على شرط واقف وموافقة الاتحاد الرياضي على تجديده، وفي ذلك تأكيد لخصوصية العقد الرياضي، لأن مثل هذا العقد لا وجود له في حالة تجديد عقود العمل الأخرى و التي يكفي لتجديدها اتفاق العامل وصاحب العمل².

البند الثاني: تعديل العقد.

فيما يتعلق بتعديل العقد فإنه بالرجوع إلى المادة 62 من قانون 11/90 يجوز مبدئيا أن يطرأ على عقد العمل تعديل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 148-149.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 141.

للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل، كما يمكن تعديل شروط عقد العمل وفقا للمادة 36 من نفس القانون بناء على الإرادة المشتركة للعمال والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

استنادا إلى قانون العمل الجزائري في مجال التعديل، يمكن استخلاص من جهة أنه يجيز مبدئيا مسألة تعديل عقد العمل مهما كانت طبيعته لكن يخضعه لبعض الشروط، وبالتالي فإن هذا التالي إما أن يتم بالإرادة مشتركة للطرفين و في هذه الحالة يكون نتيجة طلب أحد الطرفين، و في كلتا الحالتين تشترط المادة 63 من قانون 11/90 موافقة الطرف الآخر مع الإشارة أن هذا النوع من التعديل لا يجوز الاتفاق بشأنه على أن ينصب التعديل على الشروط الأساسية لعقد العمل المحدد المدة التي تعتبر من النظام العام، مثلا أن يتعلق الاتفاق بموجب العقد الأصلي على حالة معينة ومدة محددة ثم ينصب التعديل قبل نهاية العقد على حالة أخرى أو مدة ثانية لأن التعديل لا يعني قانونا قيام عقد جديد بل يبقى العقد الأصلي ساري المفعول ولا يتغير سوى الالتزام محل العقد على خلاف التجديد، كما قد يكون التعديل خارج عن إرادة الأطراف ويكون ذلك من خلال احد مصادر العقد كالقانون والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي التي من شأنها أن تنشأ قواعد أكثر نفعا للعامل، والتي تؤدي إلى تعديل العقد القائم بين الطرفين بقوة القانون¹.

كما قد يكون تعديل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، بحيث أنه في هذه الحالة يمكن للعامل ألا يعارض التعديل الطفيف الذي يقوم به رب العمل على العقد القائم بينهما، لكن يصعب تصور ذلك إذا انصب هذا الاقتراح على تعديل جوهري فمثلا القضاء الفرنسي قرر بأن تغيير مكان العقد

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 149.

يكون جوهري إذا كانت المسافة تلحق متاعب وعناء للعمال، ولا يكون التعديل جوهري إذا كانت المسافة قصيرة بين المنصبين، وإذا اتخذت المؤسسة التدابير اللازمة لنقل العمال بالنسبة للعقد المحدد المدة، فإن كل التعديل يرد على المهام المسندة للعامل المؤقت يعتبر جوهريا، حتى وإن أخذ التعديل طابعا مؤقتا كذلك، وما دام أن عنصر المدة محل اعتبار يمكن دائما للعامل المؤقت الذي يرفض التعديل المقدر من قبل صاحب العمل التمسك بأحكام المادة 63 من قانون 11/90 السالف الذكر بتنفيذ العقد الأصلي المبرم بين الطرفين¹، كذلك الحال بالنسبة لعقود عمل الرياضيين، أي أنه يمكن إدخال تعديلات عليها وذلك وفقا لقواعد القوانين العمالية ولكن هناك خصوصية تتعلق بها حيث يتمثل في أن يكون هذا التعديل محرر في شكل نفس العقد الأصلي، فعلى سبيل المثال تنص المادة 24 من قانون بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية على أنه "كل تعديل للعقد يجب أن يكون في محرر في شكل نفس العقد الأصلي ويتم إرساله إلى الرابطة المحترفة خلال خمسة (05) أيام للتصديق عليه من طرف أحد الأطراف أو كليهما تحت طائلة البطلان".

ومن خلال هذا، يمكن استخلاص أن تعديل عقود عمل الرياضيين تخضع لشكلية خاصة تتمثل في ضرورة التصديق على هذا التعديل من طرف الرابطة المختصة.

المطلب الثاني: تعليق عقد العمل الرياضي والأسباب الطارئة لانقضائه.

قد تطرأ أسباب معينة أثناء سريان عقد عمل الرياضي يترتب عليها إعاقة تنفيذ هذا العقد، إما بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة، فإذا كانت هذه الأسباب من شأنها إعاقة تنفيذ هذا العقد بشكل مؤقت

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 117.

فنحن أمام وقف تنفيذ العقد لمدة محددة فقط، أما إذا كان من شأنها إعاقة تنفيذ العقد كلية، فإنها تفضي إلى انقضائه قبل انتهاء مدته.

وعليه سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين أولهما نعرض فيه تعليق عقد العمل الرياضي وفي الفرع الثاني الأسباب الطارئة لانقضائه.

الفرع الأول: تعليق علاقة العمل الرياضية.

أثناء تنفيذ هذه العلاقة التي تشكل عقد عمل بين المستخدم و الأجير فإنها غالباً ما تتخللها بعض فترات التوقيف وخاصة في مجال الرياضة الاحترافية بسبب الإصابات وإعارة الرياضيين بين الأندية، ومن جهة أخرى خضوع هؤلاء الرياضيين إلى استدعائهم من طرف منتخبهم الوطنية¹ مع بقاء عقوهم سارية المفعول مع أنديةهم ولا تنقضي، فإذا زال سبب الوقف فإن العقد يعود إلى سريانه ويرتب كامل آثاره، وبالتالي فإن الأثر المترتب عن التوقيف ينحصر في تعطيل تنفيذ العقد مؤقتاً فقط.

كما يعتبر نظام التعليق من خاصية قانون العمل خروجاً عن المبدأ العام الساري في القانون المدني بالنسبة للعقود الملزمة للجانبين التي في حالة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته تنقضي التزامات الطرف الآخر، وهذا الامتناع يفتح الحق في وضع حد للعلاقة التعاقدية، لكن قانون العمل سعيًا منه إلى تحقيق حماية واسعة للعامل خرج عن هذا الحكم معتبراً أن عقد العمل بالرغم من أنه ملزم لجانبه إلا أنه مع ذلك في حالة تنفيذ التزامات العامل، فإن ذلك لا يؤدي إلى فسخ العقد مباشرة بل يؤدي فقط إلى تجميد التزامات صاحب العمل.

¹ J.R. Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P91.

ويأخذ نظام التعليق عدة صور بحيث يمكن أن يكون لمدة محددة أو معلن عنها ويجوز أن يكون لمدة غير محددة مثل حالة المرض أو المتابعة الجزائية مثلا بغض النظر عن حالات التعليق المدفوعة الأجر أو غير المدفوعة الأجر مثل التعليق بسبب الراحة الأسبوعية أو الراحة الرسمية، العطل السنوية، وتصدر الإشارة فقط أن حالات التعليق لا ينفرد بتحديداتها القانون فقط و إنما هناك نصوص تنظيمية واتفاقات جماعية، أو حتى فردية بين العامل والمؤسسة و التي تسمح بتعليق علاقة العمل.

وبالتالي فإن القانون يفتح مجالاً واسعاً أمام حرية الأطراف باللجوء إلى نظام التعليق، لكن بالنسبة للموضوع الذي يهمننا باعتبار أننا أمام عقد عمل رياضي، والذي يعتبر عقد عمل محدد المدة هو هل يجوز القول بأن الآثار الذي يربتها نظام التعليق تسري بالنسبة لعلاقة العمل المحدد المدة في حين أن عنصر المدة محل اعتبار سواء بالنسبة لنظام التعليق أو العقود المحددة المدة؟

من الثابت بالنسبة لبعض الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، فإنه يمكن أن تدخل إرادة الطرفين في تحديد مدة التعليق، مثلاً حالة الاتفاق المتبادل أو حالة أداء التزامات الخدمة الوطنية و التي لاشك بأنه يؤخذ دائماً بعين الاعتبار في تقريرها مدة العقد المؤقت، لكن الإشكال يطرح بالنسبة لبعض الحالات الأخرى التي يعرف فيها تاريخ بداية التعليق دون تاريخ نهايته، فمثلاً حالة حماية العامل من الحربة ما لم يصدر ضده حكم قضائي باعتبارها حالة قانونية من حالات التعليق والتي يمكن فيها للعامل بموجب عقد عمل محدد

المدة أن تسلب حرئته وفقاً لإجراءات الحبس الاحتياطي إلى ما يتجاوز مدة العقد، وبالتالي نكون هنا أمام حالتين¹:

الحالة الأولى: وهذه الحالة لا تطرح إشكال، بحيث تعلق فيها علاقة العمل ثم يزول سبب التعليق قبل انقضاء أجل العقد المحدد المدة، هنا يمكن للعامل استناداً إلى المادة 65 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل العودة إلى منصب عمله لاستيفاء المدة المتبقية من العقد المبرم بين الطرفين ما دام أنه يوجد في وضعية تعليق علاقة العمل.

الحالة الثانية: وهي زوال سبب التعليق بعد انقضاء أجل العقد، لأن ذلك يتعارض مع خصوصية العقد المحدد المدة، مع الإشارة أن قانون الخدمة الوطنية² قد أشار إلى هذه الحالة بموجب المادة 140 منه التي تنص على أنه "إن الحضور في العلم يوقف فترة الإشعار و لو أن أحد الطرفين قد أعلن عن فسخ العقد لأسباب مشروعة، ما عدا في حالة ما إذا كان العقد قد أبرم لعمل مؤقت ينتهي أثناء فترة الخدمة الوطنية"، ويقصد بذلك أن العلم بموجب عقود محددة المدة لا يفتح الحق لأصحابها في حالة تعليق علاقة العمل للقيام بواجب الخدمة الوطنية في إعادة إدماجهم في مناصب عملهم بعد انقضاء سبب التعليق، وبناء على ذلك يمكن القول بان عقد العمل المحدد المدة قابل للتعليق استناداً إلى إحدى الحالات المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل³.

¹ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 108 إلى 110.

² الأمر 74-103 المؤرخ في 26 ذو القعدة 1394هـ الموافق لـ 15/11/1974

³ بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، المرجع السابق، ص 111.

إن علاقات العمل في المجال الرياضي تخضع لنفس هذا النظام تقريبا باعتبارها عقود عمل محددة المدة، لكن مع وجود بعض الخصوصية التي تتطلبها طبيعة النشاط الرياضي.

إن الأسباب التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل الرياضية قد تكون متعلقة بالرياضي وهذا هو الغالب و قد تكون متعلقة بالنادي، وذلك على النحو التالي:

البند الأول: وقف تنفيذ عقد العمل الرياضي بسبب الرياضي.

يتم تعليق عقد العمل في المجال الرياضي في أغلب الأحيان لأسباب تتعلق بالرياضي و لعل من بين أهم هذه الأسباب إعاره اللاعب وانضمامه إلى المنتخب الوطني وإيقافه كجزء تأديبي و إصابته أو مرضه و فيما يلي نعرض لهذه الأسباب تبعا

أولا: إعاره الرياضي

(Prêts de sportif).

وهي انتقال الرياضي أو اللاعب من ناديه مؤقتا إلى ناد آخر لممارسة نشاطه الرياضي لصالح هذا الأخير لمدة محددة يعود بعده إلى ناديه الأصلي، وذلك بموجب عقد مكتوب بين هذين الناديين والرياضي¹.

فقد أجازت لوائح الاحتراف للندي أن يقوم بإعارة لاعبيه إلى ناد آخر سواء كانت هذه الإعارة داخلية أو خارجية أي سواء كان النادي المعار إليه اللاعب وطنيا أو أجنبيا، وفق ما نصت عليه المادة

¹ Fédération algérienne de football, Art 16 du règlement des championnats du football professionnel, Op Cit.

504 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية¹، وعلى أن تكون هذه الإعارة للاعب المحترف فقط أي في إطار عقود عمل الرياضيين فلا يجوز إعارة اللاعب الهاوي.

إن الأسباب الداعية إلى إعارة الرياضيين متعددة، فقد يكون أحد الأندية بحاجة ماسة إلى اللاعب لتكملة النقص في صفوف فريقه، ولم يتمكن من إيجاد لاعب آخر أو الاستفادة من خبرات هذا اللاعب، كما أن اللاعب المعار قد يكون صغير السن قليل الخبرة ومن ثم يعمد ناديه إلى إعارته لنادي آخر أعلى مستوى لكي يكتسب منه الخبرة و المهارة إلى غير ذلك .

وتتم عملية الإعارة هذه من خلال إبرام عدة عقود هي²:

- **العقد الأول:** يتم بين النادي المعير (الأصلي) والنادي المعار إليه (الجديد) والذي يحدد شروط تقديم اللاعب وعلى الخصوص تحمل أعباء الأجر وشروط عودة اللاعب وكذلك حالة قطع هذه الإعارة.

- **العقد الثاني:** يكون بين الرياضي المستعار والنادي المستفيد من الإعارة والذي يحدد شروط عمل اللاعب ضمن النادي المستفيد على أساس رابطة التبعية بين النادي واللاعب المستعار.

- **العقد الثالث:** يكون بين النادي المعير ولاعبه القديم و الذي ينص على شروط عودة الرياضي إلى ناديه القديم.

وبالتالي فإن إعارة اللاعب تكون بعقد مكتوب يسمى عقد إعارة وبالتالي فإن هذه العملية لا تتم جبرا عن اللاعب بل لابد من موافقته إلى جانب اتفاق الناديين كما أشرنا، فالعقد بين الناديين هو

¹ Art 504 de la charte du football professionnel, saison 2014/2015, Op Cit.

² J.R. Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P93.

عقد إطار أما العقدان الآخران فيأخذان تنفيذ العقد الأول، وفضلا عن ضرورة أن يكون عقد الإعارة مكتوبا، فإنه يجب أيضا أن يتم التصديق عليه من قبل الهيئات الرياضية المختصة سواء الاتحاد الرياضي المعني أو الرابطة المفوضة بذلك.

كما يجب أن تتم الإعارة وتنفذ خلال المدة المقررة لسريان عقد العمل الأصلي للاعب مع النادي الذي أعاره، إذا ليس بإمكان النادي إعارة لاعب بعد انقضاء عقده، و ذلك بخلاف الانتقال النهائي للرياضي الذي يمكن أن يتم أثناء سريان عقده الأصلي أو بعد انقضائه، وبعد اتفاق الأطراف على الإعارة، يقوم النادي الجديد الذي استعار اللاعب بإبرام عقد عمل مؤقت معه لتنظيم العلاقة فيما بينهما أثناء فترة الإعارة، ويجب أن يتم تسجيل اللاعب في الاتحاد في الاتحاد المعني التابع له النادي المستعير للاعب المعار لدى هذا النادي وإذا كان هذا النادي أجنبيا فيجب لتمام هذا التسجيل أن يحصل الاتحاد الفعلي للنادي الجديد أي المعار على شهادة انتقال دولية لذلك اللاعب من الاتحاد الوطني التابع له ناديه الأصلي المعير وفي جميع الأحوال يجب أن تقيد هذه الإعارة في وثيقة أو بطاقة اللاعب¹.

و يترتب عن عملية الإعارة هذه عدة آثار قانونية أهمها توقف تنفيذ عقد العمل المبرم بين الرياضي والنادي المعير و إبرام عقد عمل ثانوي بين الرياضي والنادي المستعير أي النادي المستفيد من الإعارة²، ومن ثم فإن النادي المعير لا يلتزم بدفع الأجر أو أي مستحقات أخرى له خلال مدة

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص151.

² J.R.Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P94.

الإعارة كما أنه لا يتحمل التأمين على اللاعب في تلك الأثناء وإنما يتحمل ذلك النادي المستعير للرياضي طبقا لعقد العمل الجديد المبرم بينه و بين هذا الأخير.

كما أنه لا يحق للنادي المستعير للرياضي أن يقوم بإعارته أو نقله إلى ناد ثالث بدون موافقة خطية من كل من النادي المعير و الرياضي.

ومتى انتهت مدة الإعارة تعين على النادي المستعير للرياضي أن يعيد الرياضي فورا إلى ناديه الأصلي، وحينئذ يعود عقد العمل الأصلي إلى السريان بين الرياضي و ناديه وتستمر جميع امتيازات هذا النادي المرتبطة بسلطة الإدارة على ذلك في إطار الفترة المتبقية من مدة هذا العقد¹.

على أنه يجب أن يلاحظ أن إعارة الرياضي يمكن أن تتحول إلى انتقال نهائي للرياضي لدى النادي المستعير، وذلك بناء على اتفاق جميع الأطراف، بل وكثيرا ما يتضمن عقد الإعارة وعدا من النادي المعير و اللاعب للنادي المستعير بانتقال الرياضي إليه نهائيا إذا ما رغب في ذلك².

ثانيا: انضمام الرياضي إلى المنتخب الوطني.

إن الرياضي المحترف يلتزم بالاستجابة لطلب الاتحاد الرياضي للمشاركة في المنتخب الوطني في دولته إذا ما وقع عليه الاختبار، سواء كان هذا الرياضي محترف في ناد وطني أو ناد أجنبي، كما يلتزم النادي بالسماح له بذلك، وتعتبر عملية الاستدعاء إلى المنتخب الوطني كعملية إعارة كذلك، ولكن تختلف عنها في أنها لا توقف عقد عمل الرياضي مع النادي الأصلي ويبقى ساري المفعول، وكذلك خلال مرحلة الانضمام إلى المنتخب الوطني يحتفظ بصفته كأجير لهذا النادي أو هذه المؤسسة

¹ J.R.Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P94.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص152.

الرياضية، وكذلك جميع الحقوق المرتبطة بهذه الصفة وهو ما قضت به المادة 12/12 من الاتفاقية الجماعية الوطنية للرياضة في فرنسا، كما يكون النادي مسؤولاً عن التأمين على الرياضي، بل إن النادي لا يستحق أي تعويض مالي من الاتحاد في هذه المرحلة، وفي المقابل، فإن الاتحاد الرياضي الذي استدعى الرياضي يتحمل النفقات الفعلية لانتقال الرياضي نتيجة ها الاستدعاء كما يتحمل هذا الاتحاد المكافآت والبدلات المستحقة للرياضي عن المشاركة في المباريات و المنافسات ضمن المنتخب بالإضافة إلى التزام هذا الاتحاد بالتأمين على الرياضي على الإصابات والانتفاع بالحماية الاجتماعية، فالإتحاد ي هذه الحالة بمثابة مستخدم مؤقت لهذا الرياضي على أساس أن عقد العمل الرياضي مع النادي والعقد مع المنتخب الوطني ينفذان في نفس الوقت¹.

ويرجع التزام النادي بدفع الأجر للرياضي والتأمين عليه، رغم أنه يشارك في منتخبه الوطني وخارج سلطته في أن الرياضي يشارك المنتخب على أساس قيامه بمهمة وطنية لا يمكنه الامتناع عن أداءها، فضلا عن ذلك فإن النادي يستفيد كثيرا من مشاركة لاعبيه في المنتخب الوطني لأن هذه المشاركة تروج للرياضي و تزيد من شهرته على المستوى الدولي وهذا من شأنه أن يرفع من قيمة الرياضي خاصة أثناء عملية الانتقال.

¹ J.R.Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P95-96.

ثالثاً: إيقاف الرياضي كجزاء تأديبي.

لقد رأينا فيما سبق أن لكل من النادي و الاتحاد الرياضي سلطة تأديبية على الرياضي وبموجب هذه السلطة يحق لكل منهما توقيع جزاءات تأديبية على الرياضي إذا ما أحل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل.

وقد يتمثل الجزاء التأديبي الموقع على الرياضي في إيقافه عن ممارسة نشاطه لمدة معينة أو لعدد من المباريات مثلاً، فإذا ما قرر الاتحاد إيقاف الرياضي، أو إذا ما أوقف النادي الرياضي وتم اعتماد الإيقاف من الاتحاد، ففي هذه الحالة يتم وقف تنفيذ عقد العمل طوال مدة الإيقاف، ومتى انتهت هذه المدة، فإن هذا الرياضي يعود ليستأنف نشاطه مع ناديه.

وبما أن إيقاف الرياضي يترتب عليه توقفه عن أداء عمله مع النادي وذلك بعدم مشاركته في النشاطات الرياضية، وعليه وطبقاً للقواعد العامة فإن هذا الرياضي هذا الرياضي لا يستحق أجره خلال فترة الإيقاف، وذلك لأن الأجر هو مقابل العمل¹، إلا أن أغلبية لوائح الاحتراف خرجت عن هذه القواعد، حيث قضت المادة 12/207 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا بأنه "إذا تم إيقاف اللاعب عن كل مباراة، يحق للنادي خصم نسبة معينة من الأجر الشهري الثابت للاعب عن كل مباراة رسمية تم إيقافه فيها وذلك بحد أقصى 50% من الأجر"، وهو تقريباً ما نصت عليه لائحة الاحتراف السعودية في المادة 3/1/49 "...الغرامة المالية التي لا تزيد عن 50% من أجر الراتب الأساسي وذلك في حالة ارتكاب اللاعبين لمخالفات هذه اللائحة"، أما فيما يخص لائحة الاحتراف

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 155.

الجزائرية¹ فقد نصت على أنه كل لاعب يتم توقيفه، فإنه يخضع للعقوبات المحددة في القانون التأديبي، وبالتالي فإنها تركت توقيع العقوبة إلى اللجنة التأديبية مع عدم الخروج على العقوبات المنصوص عليها في القانون التأديبي و التي من بينها الغرامة المالية في حالة التوقيف².

ولا ريب أن الحل الذي أخذ به الميثاق الفرنسي لكرة القدم و اللائحة السعودية والذي يكتفي بخصم نصف أجر اللاعب في حالة إيقافه هو الحل الأفضل، لأنه يضمن للاعب الحصول على جزء من أجره وهذا ما يتماشى مع الطبيعة الخاصة للنشاط الرياضي، حيث تتعدد في ظل النشاط الرياضي حالات إيقاف الرياضي، وإذا تم حرمان الرياضي من أجره الكامل كلما تعرض للإيقاف فإن معنى ذلك أنه سيحرم من مورد رزقه معظم الوقت، وهو ما يتنافى مع ما تستوجبه لوائح الاحتراف من ضرورة توفير الاستقرار المادي و النفسي للرياضيين.

رابعاً: حالة الإصابة أو المرض.

إذا أصيب الرياضي أثناء التدريب أو اللعب أو خارجه، أو ألمّ به مرض، ففي هذه الحالة أيضا يتوقف عقد عمله طيلة مدة الإصابة أو المرض و لا يستطيع المستخدم إنهاء عقد العمل ولا يمكن للرياضي ممارسة أي نشاط رياضي إلا بتصريح من طبيب العمل ويجب الالتزام ببذل عناية ويحسن فيه أثناء فترة النقاهة وذلك من أجل استرجاع الرياضي لعافيته والرجوع إلى العمل، وأثناء فترة التوقيف هذه فإن المستخدم لا يمكنه قطع علاقة العمل إلا لخطأ جسيم أو قوة قاهرة³، كما أنه يلاحظ أن الإصابات

¹ Fédération algérienne de football, Art 108, règlement des championnats du football professionnel, édition 2015.

² Code disciplinaire de la FAF, édition 2015.

³ J.R.Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P91.

أو الأمراض التي تؤدي إلى وقف تنفيذ العقد، هي تلك التي يترتب عليها إقصاء الرياضي من ممارسة نشاطه لفترة مؤقتة، أما الإصابات و الأمراض التي تفضي إلى عجز دائم عن ممارسة النشاط الرياضي فإنما تؤدي إلى انفساخ العقد¹.

في فرنسا وقبل قانون 2011-525 المؤرخ في 17 ماي 2011 المتعلق بعقود العمل المحددة لمدة فإنه يمكن للمستخدم إنهاء عقد العمل المحدد المدة بعد تصريح الطبيب بأن العامل غير مؤهل نهائياً بسبب الإصابة أو المرض و لكن بعد هذا القانون فإنه لا يستطيع إنهاءه و إنما يتوقف العقد و لا ينتهي لأن هذه الحالات لا تعتبر سبباً لإنهاء عقد العمل، ويبقى العامل إلى غاية انتهاء مدة العقد²، وإذا صرح الطبيب بعدم تأهيل الرياضي وبصفة نهائية فيجب على النادي أن يقترح عليه منصب عمل يناسب قدراته ومؤهلاته إلى غاية نهاية مدة العقد³. ويتعين على الرياضي أن يخطر النادي كتابة فور إصابته أو مرضه، وعلى الرغم من أن الرياضي يتوقف عن ممارسة نشاطه الرياضي في حالة إصابته أو مرضه إلا أن لوائح الاحتراف تلتزم النادي بأن يدفع للرياضي أجره الأساسي أو نسبة منه في تلك الحالة وفي ذلك تقضي المادة 276 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا بأنه "في حالة إصابة العمل أو المرض فإن اللاعب يتقاضى من ناديه، خلال ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ توقفه عن العمل، الفارق بين أجره الشهري الثابت و التعويضات اليومية التي يتقاضاها من الضمان الاجتماعي"،

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص156.

² J.R.Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P92.

³ J.R.Cognard, Contrat de travail dans le sport professionnel, Op Cit, P91.

و كذلك المادة 12 فقرة 04 من قانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر. ع04.

كذلك تنص المادة 13 من لائحة الاحتراف السعودية السالفة الذكر على أنه "1 إذا تعرض اللاعب للإصابة أثناء اللعب أو خارجه أو التدريب لصالح النادي أو في مهمة للنادي فيجب على النادي أن يدفع للاعب أجر راتبه الأساسي كاملاً لشهور الأربعة الأولى فور الإصابة ثم ما نسبته 75% من أجر راتبه الأساسي للشهور الأربعة التالية ثم ما نسبته 50% من أجر راتبه الأساسي للشهور الأربعة التالية وإذا استمرت الإصابة للنادي اتخاذ القرار المناسب الذي يحفظ حقوق اللاعب ضمن وثيقتي التأمين و مصلحة النادي، على أن يخطر اللجنة بقراره كتابياً¹.

إذا تعرض اللاعب للإصابة أو مرض خارج اللعب أو التدريب في مهمة لا علاقة لها مع ناديه فيجب على النادي أن يدفع للاعب ما نسبته 50% من أجل راتبه الأساسي للشهرين الأولين فور إصابته، ثم ما نسبته 25% من أجر راتبه الأساسي للشهرين التاليين وإذا استمرت الإصابة أو المرض للنادي اتخاذ القرار المناسب الذي يحفظ حقوق الرياضي ضمن وثيقتي التأمين ومصلحة النادي على أن يخطر اللجنة بقراره كتابياً.

وفي جميع الأحوال يستمر التأمين الصحي والتأمين الشامل على اللاعب وينتهي بنهايته ويستفيد اللاعب من مزايا وثيقتي التأمين الصحي و الشامل".

وفضلاً عن ذلك لأي التزام النادي بدفع الأجر أو نسبة منه للاعب في حالة إصابته أو مرضه فإنه يلتزم أيضاً في هذه الحالة بتحمل مصاريف العلاج من الإصابة أو المرض، ويتم توقف هذا الأخير عن ممارسة نشاطه في هاته الفترة، لأن ذلك يعد نتيجة طبيعية لاستفادته من مجهودات الرياضي مثله مثل

¹الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 157.

أي عامل بل وأكثر من ذلك يصاب أو يمرض عادة بسبب ممارسته لعمله المتمثل في النشاط الرياضي لصالح النادي¹.

البند الثاني: وقف تنفيذ العقد لسبب يرجع إلى النادي.

يحدث أحيانا أن يتوقف نشاط النادي الرياضي لفترة محددة وذلك لسبب يعزى إلى النادي أو لسبب خارج عن إرادته، وبطبيعة الحال فإن توقف نشاط الرياضي يترتب عليه وقف تنفيذ عقود العمل المبرمة بين النادي ورياضييه، إذ يتعذر على الرياضيين في هذه الحالة أداء العمل المنوط بهم، وكما كان من المسلم به حكما، أشرنا من قبل أن الأجر هو مقابل هو مقابل العمل، بحيث إذا لم يؤد العامل العمل المتفق عليه فإنه لا يكون مستحقا لأجرته، وعليه يثور التساؤل هنا عما إذا كان النادي يلتزم بدفع أجر الرياضي في حالة توقف نشاطه بصفة مؤقتة؟، لم تتضمن لوائح الاحتراف تنظيما لتلك الحالة، ومن ثم لا مفر من الرجوع إلى قواعد قانون العمل باعتبار أن هذا العقد هو عقد عمل ويخضع كأصل عام للقواعد المألوفة في قانون العمل²، حيث انه بالرجوع إلى المادة 53 من قانون 11/90 المتعلق بقانون العمل نجد أنها تنص على انه "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة"، كما تنص المادة 41 من قانون العمل المصري على أنه "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا، أما إذا حضر وحالت بينه وبين

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 157.

² J. P. Karaquillo, Op Cit, P83.

مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره"، وينتج عن هذا أن الرياضي باعتباره عامل إذا حضر إلى مقر النادي في المواعيد المحددة لأداء نشاطه الرياضي من تدريبات أو مباريات و أبدى استعداده لمباشرة عمله ولكن حال دون ذلك توقف نشاط النادي لسبب يرجع إلى هذا النادي فإنه يعتبر كأنه أدى عمله بالفعل ويستحق بالتالي أجره كاملاً¹.

و من الحالات التي يكون فيها توقف نشاط النادي لسبب يعزى إليه، وذلك لفترة مؤقتة كان يقوم الاتحاد بإصدار قرار بوقف نشاط النادي لفترة محددة وذلك بسبب مخالفة هذا الأخير للقوانين واللوائح الرياضية، أو لتعليمات الاتحاد، من ذلك مثلاً أن يمنع النادي لاعبيه المحترفين من المشاركة في المنتخبات التي يمثلها الاتحاد، أو بسبب سلوك الرياضيين في المباريات أو كثرة حالات الشغب من جمهور النادي، أو أن يخل بتعهداته تجاه لاعبيه أو الأندية الأخرى وذلك بإهمال رقابته على لاعبيه، وفي كل هذه الحالات يتوقف على وقف نشاط النادي وقف تنفيذ عقود العمل بينه و بين رياضيه، حيث يتعذر على النادي أن يطالب الرياضيين بأداء العمل المتفق عليه²، وبالتالي يلتزم النادي بأن يدفع للاعبيه كامل أجورهم طوال فترة توقف نشاطه مادام أن هذا التوقف يرجع إليه.

ويرجع التزام النادي بدفع الأجر للاعب في حالة توقف نشاطه مؤقتاً رغم أن الرياضي لا يؤدي عمله في هذه الحالة إلى مبادئ العدالة، إذ أن توقف الرياضي عن أداء عمله حينئذ إنما يعود لظروف لا يد له فيها، وما دام أن الرياضي قد أبدى استعداده للقيام بعمله فإنه بذلك يكون قد وضع نفسه وعمله تحت تصرف النادي ما يبرر استحقاقه لأجره.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 159.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 146.

الفرع الثاني: الانقضاء غير العادي أو الطارئ لعقد العمل الرياضي.

الأصل أن العقود المحددة المدة للرياضيين تنقضي بانتهاء مدتها ومع ذلك في الكثير من الأحيان قد تطرأ أسباب معينة أثناء سريان العقد فتؤدي إلى الانقضاء المبكر لهذا العقد أي قبل انتهاء مدته. ومن بين هذه الأسباب الطارئة التي يترتب على تحققها انقضاء العقد قبل انتهاء مدته ما جاءت به المادة 166¹ من قانون 11/90 التي لم تميز حالات انتهاء العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة كما أشرنا سابقاً، مع إدراج حالة خاصة بالعقد المحدد المدة وهي انقضاء أجله، أما الحالات الأخرى فيشترك فيها العقدان مع انفراد العقد المحدد المدة في بعض الخصوصيات نظراً لطابعها الاستثنائي والمؤقت، على خلاف ما جاء به قانون العمل الفرنسي² الذي تضمن في مادته (L1243-1) وأيضاً المادة (L1243-2) حالات على سبيل الحصر لانقضاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته و التي تضمنتا حالات انتهاء العقد المحدد المدة قبل انتهاء أجله على سبيل الحصر وهي:

- اتفاق الطرفان.
- القوة القاهرة.
- الأخطاء الجسيمة.
- حالة عدم التأهيل من طرف الطبيب.
- حالة إبرام عقد عمل غير محدد المدة من قبل العامل.

¹ القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم السالف الذكر.

² Code du travail, Op Cit.

في المجال الرياضي ونظرا لخصوصية هذا النشاط فإنه يمكن وفقا للوائح الاحتراف وفي إطار القانون تلخيص كل ذلك في ثلاث حالات لانتهاء عقود عمل الرياضيين قبل انتهاء المدة وهي إنهاء العقد باتفاق الطرفين وإنهاؤه بالإرادة المنفردة من جانب واحد سواء النادي أو الرياضي، أو انفساخه بقوة القانون¹، وفيما يلي نعرض لهذه الأسباب، كل على حدا.

البند الأول: إنهاء العقد باتفاق الطرفين.

وفقا للقواعد العامة فإنه يجوز الاتفاق على إنهاء العقد وفي ذلك تنص المادة 106 من القانون المدني الجزائري على أنه "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون" كما أن المادة 1134 فقرة 02 ق م ف أدرجت مبدأ هو، يمكن الاتفاق على نقض العقد أي يمكن للطرفان الاتفاق على إنهاء عقد العمل المحدد المدة وذلك من دون أن يكون نزاع قائم بينهما²، إذ أن ما تستطيع الإرادة المشتركة للمتعاقدين أن تنشئه تستطيع أن تزيله أو تضع له حدا.

وهو تقريبا ما ذهبت إليه معظم لوائح الاحتراف فعلي سبيل المثال تنص المادة 13 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم "بأن العقد المبرم بين الرياضي المحترف و النادي ينقضي بانتهاء مدته، ويمكن إنهاؤه قبل ذلك باتفاق الطرفين"، وإذا كانت المادة 16 من هذه اللائحة تحضر كما سنرى إنهاء العقد من

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص160.

² J.R.Cognard, Op Cit, P97.

جانب واحد أثناء الموسم الرياضي، فإنه يستفاد من ذلك بمفهوم المخالفة أنه يجوز للطرفين الاتفاق على إنهاء العقد في أي وقت¹.

في حالة اتفاق الطرفين على إنهاء العقد، فإن هذا العقد يزول بالنسبة للمستقبل، أي أن هذا الاتفاق لا يكون له أثر رجعي، كذلك لا يستحق أي من الطرفين تعويضاً من الطرف الآخر ما دام أن هذا الاتفاق تم برضايهما².

ويتم إنهاء عقد العمل الرياضي باتفاق الطرفين عندما يترآى لهما وضع حد لهذا العقد لأي سبب على أن الغالب أن يتم هذا الإنهاء بمناسبة انتقال الرياضي نهائياً من ناديه إلى نادٍ آخر، ورغم عدم انتهاء مدة العقد المبرم بينهما، يتضمن بالضرورة اتفاهما على إنهاء هذا العقد توطئة لإتمام عملية الانتقال³، كما أنه يجب لإنهاء هذا العقد باتفاق الطرفين شكلية خاصة تتمثل في ضرورة تدوينه في محرر خاص و أن يتم التصديق عليه من قبل الاتحاد المعني أو الرابطة المفوضة وقد قضت بذلك صراحة المادة 264 من ميثاق كرة القدم المحترفة الفرنسية السالف الذكر و كذلك ما قضت به المادة 16 من الاتفاقية الجماعية للرقبي بفرنسا (CCRP) السالفة الذكر⁴.

وهذا الأمر اقتضته خصوصية عقود عمل الرياضيين التي تستلزم إشراف اتحاد الرياضي على هذا العقد منذ لحظة إبرامه وحتى انقضاءه.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص160.

² Art 264, Charte du football professionnel, Op Cit.

³ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص161.

⁴ J .R .Cognard, Op Cit, P98.

البند الثاني: إنهاء العقد من جانب واحد.

توجب لوائح الاحتراف على كل من الرياضي و النادي أن يحترما عقد العمل المبرم بينهما، بحيث لا يفاجئ أحدهما الآخر بإنهاء العقد من جانب واحد قبل حلول الأجل، وذلك حرصا منها على المحافظة على استقرار العقود القائمة بين الأندية والرياضيين، ومع ذلك فقد أجازت هذه اللوائح لكل من الرياضي و النادي أن ينهيا عقد العمل بإرادته المنفردة متى استند في ذلك إلى مبرر مشروع وهو ما نصت عليه المادة 14 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم.

وعقد عمل الرياضي شأنه في ذلك شأن باقي عقود العمل حيث أنه يمكن لأحد الطرفين أن يفسخ العقد بإرادته المنفردة إذا وقع من الطرف الآخر ما يبرر ذلك وإذا رأى الطرف الآخر أن الفسخ ليس له ما يبرره، فإنه يلجأ إلى القضاء مطالبا بالتعويض، ولما كان عقد عمل الرياضي من العقود الزمنية أو المستمرة فإن إنهاءه أو فسخه بالإرادة المنفردة لا يكون له أثر رجعي، فهو ينهي العقد مستقبلا، ويتم هذا الإنهاء كما أشرنا إما من جانب الرياضي وإما من جانب النادي غير أن الاتحاد الرياضي يستطيع هو الآخر إنهاء هذا العقد في بعض الأحيان ولعل أهم الأسباب المشروعة التي تبرر سواء للرياضي أو النادي إنهاء العقد قبل مدته بالإرادة المنفردة لأحدهما هي ارتكاب الأخطاء الجسيمة وعليه نعرض فيما يلي لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للرياضي ثم نعرض لإنهائه بالإرادة المنفردة للنادي¹.

أولا: إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للرياضي.

وفقا للوائح الاحتراف يمكن للرياضي أن يقوم بإنهاء عقد عمله قبل انتهاء مدته بإرادته المنفردة وذلك متى استند إلى مبرر مشروع، وإن أهم الأسباب المشروعة التي تبرر للرياضي إنهاء العقد بإرادته المنفردة

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 162.

هو ارتكاب خطأ جسيم و مثال ذلك امتناع النادي عن دفع الأجر له، إذ أن ذلك يعد خطأ جسيم من قبل النادي¹، لأنه بهذا الامتناع يكون قد أخل بالتزامه الرئيسي الذي يقع على عاتقه رغم أداء الرياضي للعمل المطلوب منه مما يعطي للرياضي الحق في إنهاء عقده من جانب واحد و هذا ما نصت عليه صراحة المادة 165 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا، على أن مجرد تأخر النادي في دفع الأجر للرياضي لعدة أيام أو أسابيع لظروف معينة لا يبرر للرياضي إنهاء العقد بإرادة منفردة، بحيث انه لا يرتقي إلى درجة الخطأ الجسيم، بحيث يعتبر الخطأ الجسيم هو الحالة التي لا يمكن فيها مواصلة تنفيذ العقد إلى غاية نهاية الموعد المحدد من قبل الأطراف، ومن أمثلة الخطأ الجسيم أيضا في المجال الرياضي والتي تؤدي أيضا إلى إنهاء علاقة العمل قبل انتهاء المدة، والذي اعتبرته لوائح الاحتراف أيضا من الأسباب المشروعة لإنهاء العقد هو عدم تقديم العمل للرياضي².

ويتم تقدير هذا السبب وما إذا كان يعتبر خطأ جسيما، أولا من قبل الجهات المختصة بالاتحاد الرياضي المعني أو الرابطة و إلا فالقضاء، مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف الرياضي إذا قد يكون هذا الأخير احتياطيا نظرا لوجود رياضيين أكفأ منه يقومون بنفس عمله مع النادي أو يكون هذا الرياضي مصابا أو موقوفا عن مزاولة نشاطه الرياضي مما يترتب عليه بالضرورة عدم إشراكه في الكثير من الأنشطة الرياضية للنادي، وعليه فإنه متى توافر هذا السبب المشروع، كان بإمكان الرياضي أن ينهي عقد عمله بإرادته المنفردة وفي هذه لا يوقع على الرياضي أي جزاء رياضي، و أيا كان سبب الإنهاء، فإنه يجب على الرياضي الذي يريد إنهاء عقده أن يقوم بإشعار مسبق للنادي وفق الشروط القانونية،

¹ J .R .Cognard, Op Cit, P105.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص163.

بحيث يجب على الرياضي أن يرسل إلى النادي إنذار مكتوب قبل إنجاءه للعقد بفترة مناسبة يخطره فيه بعزمه على إنهاء عقده وبالأسباب التي دفعته إلى ذلك، أما إذا أنهى الرياضي العقد من جانب واحد دون الاستناد إلى سبب مشروع فإنه يلتزم بهذه الحالة بتعويض النادي عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء (المادة 17 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم)¹.

وإذا لم يحدد الطرفان مقدار التعويض في العقد ففي هذه الحالة فإن هذا التعويض يتم تقديره وفقا للقواعد القانونية العامة المعمول بها في هذا الشأن، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية النشاط الرياضي، بحيث يتم ذلك على أساسا معايير موضوعية تشمل بوجه خاص المبالغ التي أنفقها الرياضي في تدريبه و تعليمه والمدة المتبقية من العقد، بالإضافة إلى الالتزام بالتعويض فإنه يحق للاتحاد الرياضي المعني توقيع جزاءات رياضية على الرياضي إذا كان قد أنهى عقده بدون مبرر وذلك بإيقاف الرياضي لمدة معينة عن أداء نشاطه الرياضي، كما أنه توقع جزاءات على النادي الذي قام بتحريض الرياضي على إنهاء عقده مع ناديه بدون سبب مشروع و خاصة أثناء الفترة المحمية التي تعرف بأنها فترة محددة بثلاث مواسم أو ثلاث سنوات الأولى من مدة العقد التي تسعى إلى حماية الأندية المكونة وللرياضيين و إبرام أو ل عقد معهم بعد نهاية التكوين كما أشرنا سابقا، وعليه يحرم النادي المخرض من تسجيل رياضيين جدد لمدة معينة.

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 164.

ثانيا: إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للنادي أو الاتحاد الرياضي.

من جانبه يستطيع النادي الرياضي أن ينهي عقد العمل مع رياضييه بإرادته المنفردة خلال مدة سريان هذا العقد، وذلك إذا كان يستند في ذلك إلى سبب مشروع، والسبب المشروع الذي يبرر للنادي إنهاء عقده مع الرياضي هو ارتكاب هذا الأخير لخطأ جسيم، وهذا ما أشارت إليه المادة 73 من القانون رقم 11/90¹ بقولها "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل لأخطاء جسيمة" وهو ما ذهبت إليه أيضا المادة (L1243-1) من قانون العمل الفرنسي² بقولها "فيما عدا اتفاق الطرفين، لا يمكن إنهاء العقد المحدد المدة قبل انتهاء مدته إلا في حالة الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة أو شهادة عدم الكفاءة من الطبيب".

وعلى هذا يجوز للنادي أن ينهي عقد عمل الرياضي بإرادته المنفردة إذا ثبت أن هذا الرياضي قد ارتكب خطأ جسيما، و يقصد بالخطأ الجسيم من قبل الأجير هو ذلك الخطأ الذي يجعل من المتعذر مواصلة تنفيذ عقد العمل إلى نهاية أجله بين الطرفين³.

ومن قبيل ذلك أن يتكرر من الرياضي عدم احترامه لتعليمات المدرب أو النادي أو خلقه المتواصل لأحكام اللائحة الداخلية أو بنود العقد.

رغم التنبيه عليه، وان يتغيب بدون مبرر مشروع عن التدريبات أو المنافسات مرات عديدة أو القيام بأفعال تسبب أضرار جسيمة للنادي بإفشاء أسراره أو التعمد في الإضرار بممتلكات النادي أو

¹ قانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/90، ج. ر. ع 68 المؤرخة في 1991/12/28.

² Code du travail, Op Cit.

³ J.R. Cognard, Op Cit, P102.

الإساءة إلى سمعة النادي أو أن يحكم عليه نهائياً بعقوبة جزائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة¹، ففي مثل هذه الحالات يمكن للنادي كهيئة مستخدمة إنهاء عقد عمل الرياضي من جانب واحد دون أن يلتزم اتجاهه بأي تعويض.

على أنه مجرد إخفاق الرياضي في تحقيق نتائج إيجابية للنادي أثناء المنافسات أو المباريات لا يعد خطأً جسيم يبرر للنادي إنهاء عقده، إذ أن الرياضي يلتزم في أداء نشاطه ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة، إلا أنه نجد في بعض لوائح الاحتراف الرياضية أنه لا يجوز سواء للنادي أو الرياضي رغم استناده إلى سبب مشروع أن ينهي عقده بإرادته المنفردة أثناء الموسم الرياضي وذلك طبقاً للمادة 16 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم، لأن إنهاء العقد في هذه الأثناء من شأنه أن يصيب الرياضي أو النادي بضرر فادح، فبالنسبة للرياضي يكون من المتعذر عليه حينئذ أن يجد نادياً آخر يقبل التعاقد معه نظراً لأن فرق الأندية تكون مكتملة بالفعل خلال المواسم، أما بالنسبة للنادي فإنه يؤدي إلى احتلال فريقه بفقده أحد رياضيه ومن الصعب أن يجد لاعب بديل في هذه الأثناء²، ومتى قرر النادي المستخدم إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة عند وجود مبرر مشروع فإنه عليه أن يرسل للرياضي إشعار مسبق وفق الشروط القانونية قبل الإنهاء بمدة، يخطر فيه بعزمه على إنهاء العقد وبالأَسباب التي دفعته إلى ذلك، كما يجب الحصول على موافقة الاتحاد المعني، و يجب الإشارة إلى أنه يجب إتباع إجراءات قانونية من أجل إنهاء العقد لسبب مشروع فالخطأ الجسيم وفي حالة إنهاء عقد العمل من طرف النادي المستخدم دون الاستناد إلى سبب مشروع وكاف فإن ذلك يعد بمثابة تسريح تعسفي

¹ الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 167.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 165، 167.

للرياضي الأجير، ومعنى ذلك فإنه يمكن للرياضي الأجير الذي يتعرض للتسريح التعسفي سواء لسبب غير مشروع أو خرقاً للإجراءات القانونية أن يطعن لدى الجهات الرياضية المختصة كالإتحاد أو الرابطة أو في حالة عدم وجود نتيجة فإنه يحق للرياضي اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية¹، وإلا حق للرياضي طلب تعويض عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، وهذا ما ذهب إليه لائحة الإتحاد الدولي لكرة القدم في مادتها 1/67 ووفقاً لهذه المادة فإنه إذا لم يحدد الطرفان في العقد مقابل التعويض المستحق في هذه الحالة فحينئذ يتم تقدير هذا التعويض وفق القواعد العامة المعمول بها في هذا الصدد، مع مراعاة خصوصية النشاط الرياضي، كما أنه يمكن للإتحاد الرياضي المعني أن يقوم بإنهاء عقد الرياضي على الرغم من أنه ليس طرفاً في العقد²، وذلك بموجب سلطته التأديبية على الرياضي، ويقوم الإتحاد بإنهاء عقد عمل الرياضي عادة إذا ثبت أن الرياضي قد ارتكب مخالفة جسيمة للائحة أو قانون الرياضة أو غيره من القوانين كأن يثبت تعاطي الرياضي للمنشطات أو أن يرفض بدون مبرر مقبول أو مشروع الاستجابة لطلب الإتحاد له للانضمام إلى المنتخب الوطني ففي مثل هذه الحالات يمكن للإتحاد الرياضي أن يوقع عليه الجزاء المناسب الذي قد يصل إلى حد شطبه من الإتحاد وإنهاء عقده.

¹ الدكتور أممية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية³، المرجع السابق، ص200.

² الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص160.

البند الثالث: انقضاء العقد بقوة القانون.

ينقضي عقد عمل الرياضي أيضا بغير إرادة الأطراف أي بقوة القانون وذلك في حالة القوة القاهرة التي يستحيل معها تنفيذ العقد استحالة مطلقة و دائمة، ففي هذه الحالة ينقضي قبل انتهاء مدته، من تلقاء نفسه بقوة القانون، يستوفي ذلك أن تكون القوة القاهرة قد طرأت من جانب الرياضي فمنعته من الاستمرار في القيام بعمله الرياضي أو تكون قد طرأت من جانب النادي فمنعته من ممارسة نشاطه الرياضي بشكل دائم، ولا تتميز القوة القاهرة في عقود عمل الرياضيين بطابع خاص، وذلك فيما يتعلق بعناصرها المكونة لها، فكل حادث لم يكن في الوسع توقعه ولا يمكن دفعه و يكون من شأنه أن يجعل الاستمرار في تنفيذ العقد مستحيلا يعتبر قوة قاهرة¹.

وبالتالي فإنه حتى يعتبر الحادث قوة قاهرة يجب توافر ثلاث عناصر²، غير متوقعة ولا يمكن ردها أو دفعها و خارجة عن إرادة الأطراف، ومن أمثلة القوة القاهرة التي يكون من شأنها انقضاء عقد عمل الرياضي أن تحدث حرب يترتب عنها وقف نشاط النادي بصفة دائمة، ومن ذلك أيضا وفاة الرياضي حقيقة أو حكما أو إصابته بعجز دائم أو أن يصاب بجنون أو عته أو أن يتم اعتقاله لمدة طويلة³، ولما كانت وفاة الرياضي وإصابته بعجز دائم هما أهم الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء عقد العمل قبل انتهاء مدته بقوة القانون، فحاولنا القيام بدراسة هاتين الحالتين كل على حدة.

¹ الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص156.

² J .R .Cognard, Op Cit, P102.

³ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2011، ص42.

أولاً: وفاة الرياضي.

لقد نصت المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على حالات انقضاء عقود العمل التي من بينها حالة الوفاة، وعلى ذلك فإن عقد عمل الرياضي يفسخ من تلقاء نفسه بوفاة الرياضي حقيقة أو حكماً، ذلك لأن شخصية الرياضي تكون دائماً محل اعتبار لدى النادي المستخدم، فإذا ما توفي الرياضي فإن العقد ينقضي تلقائياً لاستحالة الاستمرار في تنفيذه بدون رياضي، وتحقق وفاة الرياضي بوفاة الحقيقية، أي بموته، فبمجرد موت الرياضي يؤدي إلى انفساخ عقده بقوة القانون، أيا كان سبب الوفاة، على أن هذه الوفاة تتحقق بوفاة هذا الرياضي حكماً وذلك عندما يفقد الرياضي في ظروف غامضة كزلال أو سقوط طائرة كان على متنها، فنقطع أخباره، فلا يعرف على وجه اليقين إذا كان ميتاً أو حياً.

حيث انه في هذه الحالة يصدر حكم من القضاء باعتبار هذا الرياضي ميتاً وذلك بعد مرور فترة زمنية معينة من فقدته، وعندها يعتبر الرياضي قد مات حكماً، وبالتالي يفسخ عقده مع النادي.

ثانياً: العجز الدائم.

تنص المادة 66 من قانون علاقات العمل 11/90 المعدل و المتمم على حالات إنهاء عقد العمل والتي من بينها العجز الكامل عن العمل، وبالتالي يمكن القول بأن عجز العامل والمتعاقد في إطار عقد عمل محدد المدة عن العمل لأي سبب يمكن أن يشكل سبباً لفسخ عقده قبل حلول الأجل¹، وبالتالي يتبين من ذلك انه إذا أصيب الرياضي بعجز كلي من شأنه منعه من ممارسة نشاطه الرياضي بشكل دائم، فإن عمله مع النادي يفسخ من تلقاء نفسه بقوة القانون أيا كان سبب هذا العجز،

¹ الدكتور طرييت سعيد، المرجع السابق، ص 158.

أي سواء كان العجز ناجما عن إصابة الرياضي أثناء ممارسة نشاطه الرياضي أي التدريبات والمنافسات، أو من حادث وقع له بعيدا عن ذلك على أساس أن هذا العجز يجعل استمرار الرياضي في تنفيذ التزاماته الناشئة عن العقد أمرا مستحيلا باعتباره قوة قاهرة، وهذا ما نصت عليه أيضا لوائح الاحتراف، فعلى سبيل المثال تنص المادة 46 من نظام بطولة كرة القدم المحترفة الجزائرية السالف الذكر على أنه "لا يمكن لأي لاعب ممارسة كرة القدم، إذا لم يخضع مسبقا إلى الفحص الطبي المطلوب وتسلم له به شهادة طبية بكفاءته"، وتنص الفقرة الثالثة من نفس المادة على أن هذه الشهادة الطبية يجب تجديدها كل موسم"، ومن خلال هذه النصوص يستخلص أنه في حالة تجديد الفحص الطبي أثناء الموسم الرياضي الجديد حسب الفقرة الثالثة يجب أن يكون الرياضي كفؤا لمواصلة نشاطه الرياضي مع النادي، وإلا فإنه لا يستطيع ممارسة نشاطه وذلك حسب الفقرة الأولى من المادة 46 أعلاه مما يؤدي إلى إنهاء عقده بسبب عدم قدرته على أداء التزامه الرياضي.

كما تنص المادة 261 من ميثاق كرة القدم المحترفة في فرنسا في فقرتها الأولى على أنه "في حالة إصابة الرياضي بعجز بدني يتم تقدير تحققه لإجراء معين، فإن اللاعب لا يحتسب بعد ذلك من لاعبي النادي"، ويستفاد من هذا النص أن عقد اللاعب المحترف يفسخ من تلقاء نفسه في حالة ما إذا ثبت إصابته بعجز بدني دائم و عليه فإن هذه المدة تعتبر العجز البدني الدائم من حالات القوة القاهرة التي يترتب عليها انفساخ العقد بقوة القانون، بيد أن محكمة النقض الفرنسية قد رفضت اعتبار إصابة الأجير بعجز بدني من حالات القوة القاهرة التي تؤدي إلى انفساخ هذا العقد بقوة القانون واستندت في ذلك إلى المادة (L1243-1) من قانون العمل الفرنسي، وذلك قبل تعديلها

بالقانون رقم 525/2011 المؤرخ في 17 ماي 2011، والتي تنص على أن العامل الذي أصيب بعجز دائم عن العمل بأنه يتعين على صاحب العمل أن يوفر له عملاً آخر يناسب قدراته، من بين الأعمال المتاحة في المنشأة، وإذا استطاع صاحب العمل أن يثبت أنه من المستحيل أن يجد عمل يناسب العامل أو أن العامل رفض هذا العمل فإنه من حقه أن يطالب بالفسخ القضائي للعقد¹ إلا أن بعض الفقه² يرى أن إصابة الرياضي بالعجز الدائم تعد بدون شكل من حالات القوة القاهرة التي من شأنها انفساخ العقد بقوة القانون دون الحاجة إلى طلب الفسخ من القضاء وإن ما يقضي به قانون العمل الفرنسي بهذا الخصوص تم تعديله وفقاً لقانون 525/11 السالف الذكر، وبالتالي إن إصابة الرياضي بعجز دائم تعتبر من حالات القوة القاهرة.

أما بالنسبة للمنشطات فإنها وفقاً لما ذهب إليه القضاء الفرنسي³ في قضية فريق الدراجات الذي تم تعاطي المنشطات بعض أفراده وأكدت الفحوصات الأولية والثانوية تعاطيهم لهذه المادة، وبالتالي ذهب المجلس الأعلى للدراجات إلى اعتبار أن هذه الحالة تعتبر قوة القاهرة وقام على هذا الأساس بفسخ عقود الدراجين في الفريق وعليه ذهبت محكمة رانس إلى اعتبار أن هذه الحادثة لا تشكل قوة القاهرة لعدم توافر عناصر هذه الأخيرة والمتمثلة في عدم دفعها وغير متوقعة وخارجة عن إرادة الأطراف.

¹ Soc, 23 mars 1998, n°9640181.V-J. R. Cognard, P102.

² الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص175.

³ CA Rennes, 05 mars 1998, n° 97/7203. V-J. R. Cognard, P102.

وبالتالي فإنه عند انقضاء عقد عمل الرياضي لأي سبب من أسباب انقضاءه السابق ذكرها، فيما عدا وفاته أو إصابته بعجز دائم فإن مصير الرياضي المحترف الذي يحترف نشاط رياضي معين يتحدد بعد ذلك بأمرين، فإما يقرر هذا الرياضي الانتقال من ناديه الذي انتهى عقد عمله معه إلى نادٍ آخر لإبرام عقد عمل جديد معه وإما أن يقرر اعتزال النشاط الرياضي نهائياً، وسواء قرر الرياضي المحترف الانتقال إلى نادٍ آخر أو الاعتزال فإن ثمة إجراءات معينة يجب إتباعها.

أ- انتقال الرياضي.

من الأمور الشائعة في مجال الاحتراف الرياضي و التي تعد من أهم خصوصيات عقود عمل الرياضيين أن ينتقل الرياضي المحترف من ناديه إلى نادٍ آخر عقب انقضاء عقد عمله وذلك مقابل قيام النادي الجديد للرياضي بدفع مبلغ من المال إلى النادي السابق.

إن الانتقال في القانون له معان عدة فهو يستخدم بكثرة في نطاق القانون المدني، دلالة على انتقال الحق أياً كان، سواء عينياً كحق الملكية أو شخصياً كما هو الحال في انتقال الحق الشخصي كحوالة الحق و حوالة الدين، كما تدل عبارة انتقال على نقل شخص من مكان لآخر كعقود النقل وهو مطابق للمعنى اللغوي، أما الانتقال في المجال الرياضي فهو الانتقال الذي يطلق على ما شاع استعماله في الأوساط الرياضية بيع وشراء اللاعبين، على الرغم من أن هذه العبارة غير دقيقة من الناحية القانونية، إلا أنها عبارة شائعة في المجال الرياضي¹.

¹ الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، المرجع السابق، ص 50.

إن انتقال الرياضي هو عملية قانونية ثلاثية الأطراف وهم النادي السابق والنادي الجديد والرياضي، يتم من خلال هذه العملية انتقال الرياضي بشكل نهائي من النادي الأول إلى النادي الجديد لممارسة الرياضي لعمله الرياضي لصالح النادي الجديد، مع مراعاة الإجراءات التي تستلزمها اللوائح الرياضية في هذا الشأن ونظير ذلك يتعهد النادي الجديد بدفع مقابل هذا الانتقال للنادي القديم، على أن تكون فيه نسبة للرياضي كما أن النادي السابق يستحق تعويضا عن التدريب و التكوين إذا كان هو النادي المكون للرياضي كما حاولنا الإشارة سابقا.

إن الانتقال يمكن أيضا أن يكون قبل انقضاء مدة العقد الأول مع النادي السابق وحينئذ يتفق النادي و الرياضي على إنهاء العقد لإتمام عملية الانتقال، وينبغي الإشارة إلى أنه لا تتم عملية التفاوض في هذا الشأن مع الرياضي إلا بعد الحصول على موافقة ناديه.

يتميز عقد الانتقال الرياضي عن حوالة العقد والتي تعني تغير أحد أطراف العقد بحلول طرف آخر محله بحيث يصبح هذا الأخير طرفا في العقد بعد أن كان أجنبيا، إذ أن هذه الحوالة يترتب عليها استبدال شخص مكان آخر في العقد، ويظل هذا العقد قائما بنفس شروطه، وذلك بخلاف انتقال الرياضي، لأن هذا الأخير يفترض أن عقد عمله قد انقضى مع ناديه القديم ثم ينشأ عقد جديد بينه وبين النادي الجديد ويتفق الأطراف على شروط جديدة مختلفة عن العقد الأول، ويستوي أن يكون انتقال الرياضي دوليا أو وطنيا على انه يجب الإشارة إلى أنه عندما يكون الانتقال دوليا فإنه يجب

حصول الرياضي الذي يريد الانتقال على شهادة انتقال دولية¹، وإلا لن يستطيع اللاعب المشاركة في المنافسات الرسمية، كما انه في هذه الحالة هناك إجراءات خاصة بالقصر يجب إتباعها وفق لوائح الاحتراف، وعلى أي حال سواء تم الاتفاق على انتقال الرياضي خلال سريان عقده أو بعد انتهاء مدة عقده فإن هذا الاتفاق يجب أن يرسل إلى الاتحاد المعني أو الرابطة للتصديق عليه، وبعد ذلك يقوم النادي الجديد بإبرام عقد عمل مع هذا الرياضي وفق الأحكام إبرام هذا العقد التي رأيناها من قبل.

ب- الاعتزال.

قد يقرر الرياضي بعد انقضاء عقد عمله مع النادي أن يعتزل نشاطه نهائياً، يحدث ذلك غالباً عندما يكون هذا الرياضي قد بلغ سناً معينة، وذلك عندما تكون قدراته البدنية و الذهنية بدأت تضعف مما يجعله غير قابل على مواصلة اللعب، كما يمكن أن يعتزل هذا الرياضي قبل هذا السن لأسباب خاصة، وأياً كان سبب الاعتزال فإن الرياضي لا يستطيع أن يعتزل من تلقاء نفسه بل لابد من إتباع إجراءات معينة، فيجب وفق لوائح الاحتراف أن تكون مدة عقده قد انتهت، ففي مجال كرة القدم على سبيل المثال قد أشارت إلى ذلك المادة 1/4 من لائحة الاتحاد الدولي لكرة القدم حيث ذكرت أن اعتزال الرياضي المحترف يكون عند نهاية عقده وبعد انتهاء مدة عقده فإنه يتقدم بطلب اعتزال

¹ Art 54, Art 57, règlement des championnats du football professionnel, édition 2015, Op Cit.

مكتوب إلى ناديه و على النادي أن يرفع هذا الطلب إلى الاتحاد الرياضي خلال مدة معينة من تاريخ استلامه، وإذا رفض النادي طلب الاعتزال أو لم يرسل هذا الطلب إلى الاتحاد المعني¹.

يحق للرياضي أن يرسل هذا الطلب إلى الرياضي لينظر فيه، ويستطيع الاتحاد حينئذ أن يوافق على طلب الاعتزال ومتى تمت الموافقة على الاعتزال فإنه يظل الرياضي مسجلا في الاتحاد الرياضي و في كشف النادي لمدة معينة تحددها لوائح الاحتراف، بحيث يمكن خلالها للرياضي أن يعود إلى ناديه إذا قرر مواصلة مشواره الرياضي وإذا قرر أن يتعاقد مع ناد آخر فإنه يجب على هذا النادي خلال هذه المدة أن يدفع مقابل الانتقال للنادي القديم والتعويض عن التدريب، كما انه إذا تعاقد هذا الرياضي مع ناد أجنبي فإنه يجب على اتحاده السابق أن يقدم له شهادة انتقال دولية، أما إذا انتهت هذه المدة ففي هذه الحالة يسقط حق النادي تلقائيا في المطالبة بأي تعويض أو مقابل الانتقال إذا ما عاد الرياضي المعتزل إلى ممارسة نشاطه الرياضي من جديد².

¹الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص193.

²الدكتور رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص193.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام موضوع بحثنا يمكن القول أن عقد العمل الرياضي يعتبر عقد عمل يخضع لآليات قانون العمل، بحيث أنه يخضع لأحكام هذه القوانين، وذلك نظرا لتوافره على عنصر الأجر الذي يتقاضاه الرياضي الأجير نظير ممارسته لهذا النشاط، وأيضا توافر هذا العقد على عنصر العمل والمتمثل في العمل الرياضي الذي يقوم به لصالح النادي تحت سلطته و إشرافه واعتباره مصدر رزقه الأساسي، وتوافر هذا العقد أيضا على أهم عنصر في هذا العقد وهو عنصر التبعية والذي يتجسد من خلال سلطة الإشراف والتوجيه وتوقيع العقوبات من طرف النادي باعتباره هيئة مستخدمة.

وعليه فإن عقد العمل الرياضي يمكن تعريفه على أنه 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.

إلا أنه ينبغي الإشارة إلى أن هذا العقد وبالرغم من اعتباره عقد عمل و يخضع للقواعد المألوفة التي تنظم هذا المجال، إلا انه يتميز بطابع خاص تفرضه طبيعة هذا النشاط الرياضي، والذي يتسم بالحركة و المرونة وهاتان الأخيرتان تتميزان بعدم الديمومة أي أنها ذات صبغة مؤقتة تزول وتغنى بمرور الوقت، مما يؤدي ذلك إلى إبرام عقود عمل محددة المدة في هذا المجال، والتي تخضع إلى أحكام قانون العمل الذي ينظم هذا النوع من العقود كاستثناء من القاعدة الأصل والتي تقضي بأن عقود العمل تكون لمدة غير محددة.

إلا أنه ومع وجود هذا الاستثناء فإن لوائح الاحتراف الصادرة عن الاتحادات و التي أعطاهها القانون صلاحيات واسعة من اجل تنظيم النشاط الرياضي جاءت بخصوصية أخرى تتمثل في تحديد العقد المحدد المدة، وذلك وفقا لما جاءت به لوائح الاحتراف، حيث أن هذا التحديد يتمثل في عدم إبرام عقد عمل لمدة تفوق حد معين.

كما أن نشاط النادي نفسه غير مستقر لأنه قد يتعرض النادي لهزائم متتالية مما يعرضه للهبوط لمستوى أدنى، وهو ما يتطلب منه أن يستغني عن بعض الرياضيين من موسم لآخر، ويحل محلهم رياضيين أفضل منهم، وذلك من أجل الارتقاء بمستواه أو على الأقل المحافظة على المستوى الذي وصل إليه، ولهذا كله أصبح من الضروري أن يكون عقد العمل الرياضي دائما لمدة محددة.

كما أن طبيعة النشاط الرياضي جعلت هذا العقد يختلف عن عقد العمل التقليدي، سواء من حيث كيفية إبرامه، أو خصوصية الالتزامات التي تقع على عاتق طرفين أو الطريقة التي ينقضي بها، ففي كل هذه النواحي توجد أحكام خاصة بهذا العقد ينفرد بها عن غيره من عقود العمل الأخرى.

وبالتالي فإن هذا العقد يخضع إلى القواعد العامة في قانون العمل باعتباره عقد عمل، بالإضافة إلى القواعد المنصوص عليها في القانون المدني والتي تنظم العقود بصفة عامة، وكذلك يخضع هذا العقد لقواعد الاحتراف الصادرة عن الاتحادات في هذا المجال، غير أنه يجب الإشارة إلى أنه تبقى القوانين والتنظيمات التي تضعها السلطات العامة في الدولة كالبرلمان هي الأصل ولا يجب على الهيئات الخاصة كالاتحاديات أن تضع لوائح وتنظيمات تخالف هذه القوانين والتنظيمات و إلا اعتبرت باطلة كأن تنص هذه اللوائح على نصوص تخالف القواعد الآمرة في الدولة كالتمييز بين الرياضيين الأجراء

وهضم حقوقهم ، ويبقى لهذه الهيئات الخاصة أن تصدر لوائح و تنظيمات في إطار ما يوافق القانون أو ما يسمح به القانون، أو ما يأمر به القانون، ويبقى لهذه الهيئات أيضا فسحة للاتفاق على مخالفة القواعد المكملة.

ويعتبر أيضا عقد العمل الرياضي عقدا شكليا، أي أنه لا يكفي لانعقاده مجرد توافق إرادتي الطرفين، وإنما يجب أن يكون فضلا عن ذلك مكتوبا، وأن يتم التصديق عليه من طرفه الهيئات المختصة والمتمثلة إما في الاتحاد الرياضي المسؤول عن النشاط الذي يمارسه الطرفان أو الرابطة المفوض لها بذلك، كما أن هذا النوع من العقود يتم دائما وفق النموذج المعد من طرف هذه الهيئات والذي يتضمن غالبا كافة تفاصيل العقد، بحيث يقتصر دور الطرفان على ماء الفراغات الخاصة بالبيانات الشخصية لكل منهما والمدة و الأجر والتوقيعات، مع ترك بعض الفسحة من أجل التعديل خارج إطار البيانات الأساسية.

والأصل بالنسبة للرياضي باعتباره عامل لدى النادي الذي يعتبر مستخدم أو صاحب عمل، أنه يخضع لذات الالتزامات التي يخضع لها باقي العمال، بالإضافة إلى التزامات أخرى تفرضها الصبغة الرياضية على العمل، حيث أنه فضلا عن التزامه بأداء العمل الرياضي وبذل العناية اللازمة في ذلك وكل ما يتطلبه العمل فإنه يلتزم أيضا بالتزامات أخرى تتعلق أساسا بنشاطه الرياضي، كالمحافظة على صحته ولياقته البدنية وعدم تعريضها للخطر وذلك بإتباع نمط حياة صحي، بالإضافة إلى احترام علاقات النادي برعاياه.

وإذا أحل الرياضي بالتزاماته حق للنادي أن يوقع عليه جزاءات تأديبية معينة، وذلك بموجب ماله من سلطة تأديبية عليه، كما أن للاتحاد المسؤول عن النشاط الرياضي سلطة تأديبية على الرياضي وذلك في حدود السياسة التي يرسمها هذا الأخير من أجل ترقية النشاط الرياضي ومن جانبه يلتزم النادي بصفته صاحب العمل بالالتزامات التي تقع على عاتق أصحاب العمل وذلك في إطار عقد العمل بالإضافة إلى التزامات ثانوية أخرى.

وفي حالة نشوب صراع بين أطراف هذه العلاقة بمناسبة تنفيذها أو أثناءها، فيجب عليهما في البداية عرض النزاع على الجهات المختصة على مستو الهيئات المعنية كالاتحاد والرابطة سواء كان النزاع على مستوى دولي أو وطني، فإذا كان وطنياً يتم اللجوء إلى هذه الهيئات على المستوى الوطني، بما فيهم محكمة التحكيم الرياضية على المستوى الوطني، أمام إذا كان دولياً فيتم اللجوء إلى الهيئات الدولية كالاتحاد الدولي المعني و محكمة التحكيم الرياضية الدولية، فإذا لم يفلح ذلك، فيبقى للأطراف اللجوء إلى القضاء العام أي التابع للدولة.

وينقضي عقد العمل الرياضي بشكل عادي عند انتهاء مدته المتفق عليها، ولكن يجوز تجديده مرة أخرى باتفاق الطرفين على ذلك، شريطة أن يجرى العقد الجديد كتابة وأن يتم التصديق عليه من الجهات المعنية، كما أنه قد تطرأ أسباب معينة أخرى أثناء سريان هذا العقد يترتب عنها وقف تنفيذه لفترة معينة والغالب أن تكون هذه الأسباب متعلقة بالرياضي كالإعارة، إذا تعلق الأمر بالإعارة الجماعية أو الانضمام إلى المنتخب الوطني، أو إيقافه كجزء تأديبي أو إصابته أو مرضه، ولكن قد

تكون هذه الأسباب متعلقة بالنادي كوقف نشاط النادي مؤقتاً أو إفلاسه وذلك وفقاً لقواعد القانون التجاري، باعتبار أن هذا النادي هو شركة تجارية رياضية.

على أنه ثمة أسباب أخرى قد تطرأ خلال سريان هذا العقد فيؤدي إلى انقضاءه قبل انتهاء مدته، والتي يكمن إجمالها فيما يلي إنهاء العقد باتفاق الطرفين أو إنهائه بالإرادة المنفردة من جانب واحد خاصة إذا تعلق الأمر بالخطأ الجسيم، وانقضاءه بقوة القانون.

ومتى انقضى عقد العمل الرياضي فإن مصير الرياضي يتحدد بعد ذلك بأحد الأمرين فهو إما أن ينتقل من ناد إلى ناد آخر و إما إن يقرر اعتزال ممارسة عمله الرياضي نهائياً، وفي كلتا الحالتين فإن هذا الرياضي لا يكون حراً تماماً، وإنما لا بد من إتباع إجراءات معينة، وهذا من أهم مظاهر خصوصية عقد الاحتراف الذي هو عقد عمل كما أشرنا سابقاً، والتي ينفرد بها عن غيره من عقود العمل فانتقال الرياضي من ناديه إلى ناد آخر يتم بناء على موافقة النادي السابق للرياضي والنادي الجديد والرياضي أي بناء على عقد بين هذه الأطراف الثلاثة ويجب أن يكون مكتوباً باستخدام النموذج المعد لذلك من قبل الهيئات المختصة أو المعنية، كما يجب أن يتم التصديق عليه من جانبها، ويتعين فضلاً عن ذلك إتباع إجراءات أخرى لتسجيل هذا الرياضي لناديه الجديد.

ويستوي في ذلك أن يكون هذا الانتقال قد تم الاتفاق عليه أثناء سريان هذا العقد أو بعد انتهاء مدته.

ويستحق النادي السابق للرياضي مقابل الانتقال من النادي الجديد من خلال الاتفاق عليه بينهما، ويكون للرياضي نسبة منه، وهذا المقابل يعتبر في الأساس ثمن للرياضي أي لخبرته ومهارته وشهرته وإذا

كان يمكن أن يشمل أيضا تعويض النادي السابق عن إنهاء عقد لاعبه قبل انتهاء مدته إذا تم الانتقال أثناء سريان هذا العقد، كما يستحق النادي السابق تعويض عن التدريب من النادي الجديد إذا كان هو النادي المكون.

أما بخصوص الاعتزال فيجب على الرياضي أن يقدم طلب إلى ناديه أو الاتحاد الرياضي المعني ويظل هذا الرياضي مسجلا في الاتحاد الرياضي وفي كشوف النادي لمدة معينة بعد الموافقة على طلب الاعتزال.

وفي النهاية فإنه يمكننا القول من خلال ما استخلصناه من هذه الدراسة بأنه يمكن القول:

بإعادة النظر في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لاسيما إدراج مواد أخرى تنظم عقد العمل المحدد بدقة ووضوح لتفادي سوء الفهم وسوء تطبيق محتوياتها بالإضافة إلى تنظيم الرياضة الاحترافية من خلال هذا القانون صراحة، وذلك كما فعل القانون الفرنسي الذي نص صراحة على أن عقود الرياضيين المحترفين هي عقود عمل محددة المدة.

فمثلا قانون العمل الفرنسي نص على حالات انقضاء عقود العمل المحددة المدة لكن قانون علاقات العمل نص على حالات الانقضاء دون التمييز بين عقود العمل المحددة المدة وعقود العمل غير المحددة المدة، وبما أن عقود عمل الرياضيين المحترفين هي عقود عمل محددة المدة، فحاولنا التطرق إلى حالات الانقضاء بخصوصها مما أدى بنا تقريبا إلى الاسترشاد بما جاء به قانون العمل الفرنسي في هذا الخصوص، وذلك طبعا دون إهمال ما جاء به قانون علاقات العمل في الجزائر، لكن تحديد قانون العمل الفرنسي لهذا النوع من العقود بدقة ووضوح ساعد أكثر على فهم ووضوح طريقة انقضاء عقود

عمل الرياضيين باعتبارها محددة المدة، خاصة و أن هذا القانون قد أشار صراحة إلى أن هذا النوع من العقود هو عقد عمل محدد المدة.

كما أنه يمكن للاتحادات الرياضية في الجزائر خاصة التي تنظم الاحتراف مثل كرة القدم، تحديد طبيعة عقد الاحتراف الرياضي صراحة، وذلك مثل ما هو الحال في فرنسا وإنجلترا وغيرها، حيث أنه بالرجوع إلى اللوائح الصادرة عن الاتحاديات في مثل هذه الدول نجد أنها تنص على أن عقد الاحتراف هو عقد عمل ويخضع للقوانين السارية المفعول في إطار علاقات العمل الفردية والجماعية.

كما أنه ونظرا لافتقار أو انعدام علاقات العمل الجماعية في المجال الرياضي والمتمثلة في الاتفاقيات الجماعية و التي تعتبر من أهم الوسائل التي تنظم عقود العمل و التي أولتها القوانين والتنظيمات أهمية كبيرة وصلاحيات واسعة في هذا المجال فحاولنا أيضا أن نشير إلى أنه يجب إثارة وتنظيم مثل هذه الوسائل في المجال الرياضي، حيث أنه نظرا لافتقارها في الجزائر حاولنا اللجوء إلى الاتفاقيات الجماعية في المجال الرياضي في فرنسا و التي تعتبر جد وفيرة هناك.

و أخيرا نناشد الهيئات المختصة بوضع قوانين وتنظيمات في المجال الرياضي على غرار القوانين والتنظيمات الرياضية في فرنسا وذلك لمواكبة التطورات الحديثة في مجال الرياضة على أن تشمل هذه القوانين على القواعد الأساسية التي تحكم علاقات العمل الرياضية في كافة النشاطات الرياضية.

قائمة المختصرات

قائمة أهم المختصرات.

ج.ر : جريدة رسمية

د.ج : دينار جزائري

ص : صفحة

ط : طبعة

ع : العدد

ق : قانون

ق.ع.ع: قانون علاقات العمل

ق.م.ج: القانون المدني الجزائري

م : مادة

ق م ف: القانون المدني الفرنسي

Liste des principales abréviations :

Art D : article relevant d'un décret simple.

Art L, R.A : article de la 1^{er} partie d'un code (Législative).

De la 2^{eme} partie (Réglementaire), de la 3^{eme} partie
(Arrêt).

Art : article.

CE : conseil d'état

C.sport : code du sport.

C.trav : code du travail.

CA : cours d'appel.

Cah dr sport: cahier de droit du sport.

CC : cours de cassation.

CCNMF : convention collective nationale des métiers du
football.

CCNS : convention collective du sport.

CCRP : convention collective de Rugby professionnel.

CDD : contrat à durée déterminé.

- CDI : contrat à durée indéterminé.
- Com : chambre commercial à la cours de cassation.
- D : décret.
- Dr : Docteur.
- et .S : et suite.
- FAF : fédération algérienne du football.
- FANSS : fédération nationale des associations syndicats des sportifs.
- JCP : juris-classeur périodique (sommaire juridique édition générale).
- L : loi.
- LFP : ligue du football professionnel.
- LNR : ligue nationale de Rugby.
- Obs : observation.
- Op Cit : opus citation : ouvrage précédemment cité.
- P : page.
- Pr : paragraphe.

Soc : chambre social à la cours de cassation.

TFUE : traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.

V : Voir.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع.

المصادر باللغة العربية:

القرآن الكريم.

الكتب:

1. بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، طبع 2004، دار هومة.
2. جلال الدين مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج01، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1975.
3. الدكتور أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، ط1، 1997، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.
4. الدكتور أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج02، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
5. الدكتور أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج01، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون - الجزائر، 04-1998.
6. الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 3، 2012.

7. الدكتور السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003.
8. الدكتور أنور العمروسي، العقود الواردة على العمل في القانون المدني، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2003.
9. الدكتور بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج1، التصرف القانوني، العقد و الإرادة المنفردة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط6، 2008.
10. الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للإلتزام، دار الخلدونية للنشر، ط1433هـ ل 2012م.
11. الدكتور بن شويخ الرشيد، دروس في النظرية العامة للإلتزام، دار الخلدونية، ط1433هـ ل 2012م.
12. الدكتور بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
13. الدكتور حسن أحمد الشافعي، الرياضة و القانون، منشأة المعارف، الإسكندرية، (بدون سنة الطبع).
14. الدكتور حسن احمد الشافعي، المنظور القانوني عامة و القانون المدني في الرياضة، التشريعات في التربية البدنية و الرياضية الاحتراف -العقد -التأمين، دار الوفاء لدنيا الطباعة، ط1، 2005.

15. الدكتور حسن علي الذنون، النظرية العامة للالتزام، ج 1، مصادر الالتزام، مطبوعات المعارف، بغداد، 1949.
16. الدكتور خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج1، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1994.
17. الدكتور راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
18. الدكتور راشد راشد، علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
19. الدكتور رجب كريم عبد اللاه، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر و الدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2008.
20. الدكتور رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002.
21. الدكتور سليمان الأحمد، المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في إدارة المنافسات الرياضية دراسة تحليلية، تطبيقية، مقارنة في القانون المدني، دار وائل للنشر، ط1، 2002.
22. الدكتور شادلي نور الدين، القانون التجاري، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2003.

23. الدكتور طالب حسن موسى، مبادئ القانون التجاري، ط2، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1976.
24. الدكتور طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، ط2، 2013، دار هومة.
25. الدكتور عبد الحميد الشواربي، نظرية الأعمال التجارية والتاجر، الناشر للمعارف، الاسكندرية، 1999.
26. الدكتور عبد الحميد عثمان الحنفي، عقد احتراف لاعب كرة القدم - مفهومه - طبيعته القانونية - نظامه القانوني - دراسة مقارنة بين لوائح الاحتراف في بعض الدول العربية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1، 2008.
27. الدكتور عبد العزيز بن سليمان الحوشان، الرياضة و الوقاية من الجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2011.
28. الدكتور عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1974.
29. الدكتور عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
30. الدكتور عيسى الهادي، الدكتور كمال رعاش، الاحتراف الرياضي في كرة القدم، دار الكتاب الحديث، 2012.
31. الدكتور فرات رستم أمين الجاف، عقد التدريب الرياضي و المسؤولية الناجمة عنه، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2009.

32. الدكتور محمد حسين منصور، قانون العمل - ماهية قانون العمل - عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي - النقابات العمالية - المنازعات الجماعية - التسوية والوساطة والتحكيم - والإضراب و الإغلاق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2007.
33. الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوجيز في العقود الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1426هـ، 2005م.
34. الدكتور محمد سليمان الأحمد، الوضع القانوني لعقود انتقال اللاعبين، ط1، 2001، الدار العلمية الدولية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.
35. الدكتور محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط4.
36. الدكتور محمود الهمشري، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث و الاستشارة السعودية، 1977.
37. الدكتور محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982.
38. الدكتور منذر هشام الخطيب، تاريخ التربية البدنية، مطبعة التعليم العالي، بغداد، ط2، 2000.
39. الدكتور هاني محمد دريلاز، التنظيم القانوني للتجارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003.

40. الدكتور هاني محمد دريلاز، مقدمة القانون التجاري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994.
41. الدكتور همام محمود زهران، أستاذ ورئيس قسم القانون المدني قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، 2007.
42. الدكتورة نبيلة زين، قضايا العمل (اجتهادات، نصوص قانونية مع آخر تعديلاتها)، تقديم البرفسور جورج خديج/ مؤسسة يحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1998.
43. عبد الحليم كراجة، المحامي سالم القضاء، ياسر السكران، علي رابعة، موسى مطر، مبادئ القانون التجاري، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط2، عمان، 1421هـ، 2001م.
44. عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني الجديد، مجلد 1، العقود الواردة على العمل، ط3 الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998.
45. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
46. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2011.
47. محمد رواس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، 1988.
48. محمد عبد العزيز المصري، أخلاقيات المهنة، ط2، الدار الجامعية، بيروت، 1985.
49. نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2008.

القوانين و التنظيمات:

50. الدستور الجزائري 1996، ج.ر.ع 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996. المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008.
51. القانون المدني الجزائري.

القوانين:

52. قانون 10/04 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 هـ الموافق ل 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، ج. ر. ع 52.
53. قانون 04/13 المتعلق بالأنشطة البدنية و الرياضية السالف الذكر.
54. قانون 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 هـ الموافق ل 23 يوليو 2013، المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية
55. قانون 07/13 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1434 هـ الموافق 29 أكتوبر 2013 يتضمن تنظيم مهنة الحمامة.
56. قانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل.
57. قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990م، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
58. قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

59. قانون 31/90 المتعلق بالجمعيات المؤرخ في 04 ديسمبر 1990، ج. ر. ع 53، والملغى

بجانب المادة 73 من قانون 06/12 الصادر في 12 يناير 2012، ج. ر. ع 02.

60. قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، ط2، متممة ومعدلة، المعهد الوطني للعمل،

ص72.

61. القانون المدني الجزائري.

62. قانون بطولة الهواة، مطبوعات الاتحاد الجزائري لكرة القدم، 2011. أنظر كذلك نظام بطولة

كرة القدم الجزائرية المحترفة، 2015.

63. قانون رقم 10/04 الصادر في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، ج. ر.

ع52، 2004.

64. قانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان 1434 هـ الموافق لـ 23 يوليو 2013 والمتعلق

بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية و تطويرها، ج. ر. ع 39.

65. قانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/90،

ج. ر. ع 68 المؤرخة في 1991/12/28.

الأوامر:

66. الأمر 74-103 المؤرخ في 26 ذو القعدة 1394 هـ الموافق لـ 1974/11/15

67. الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

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

المراسيم التنفيذية:

69. المرسوم التنفيذي 06-264 المؤرخ في 08 أوت 2006 يضبط الأحكام الرياضية المطبقة على النادي الرياضي المحترف و يحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية ج. ر. ع 50.

70. المرسوم التنفيذي 91-418 المؤرخ في 02 نوفمبر 1991 الذي يحدد الواجبات وتنظيم و ترقية ووظيفة الاتحاد الرياضي

71. المرسوم التنفيذي رقم 05-405 المؤرخ في 17 أكتوبر 2005 المحدد لكيفية تنظيم الاتحادات الرياضية الوطنية و سيرها و كذا شروط الاعتراف لها بالمنفعة العامة و الصالح العام.

72. المرسوم التنفيذي رقم 06-264 الصادر في 08 أوت 2006، يضبط الأحكام المطبقة على النادي المحترف و يحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية ج. ر. ع 50، 2006.

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

74. المرسوم التنفيذي رقم 07-189 المؤرخ في 16 يوليو 2007 المحدد للقانون الأساسي لرياضيي النخبة والمستوى العالي ج. ر. ع 41.

القرارات الوزارية:

75. القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف

الشركات الرياضية، ج.ر.ع.44.

76. القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف

الشركات الرياضية، السالف الذكر.

77. القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010 المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف

الشركات الرياضية، السالف الذكر.

78. القرار الوزاري المؤرخ في 18 رجب 1431 هـ الموافق لـ 01 يوليو 2010 المحدد لنموذج

دفتر الأعباء الواجب اكتبابه من طرف الشركات والنادي الرياضية المحترفة، ج. ر. ع.44.

التنظيمات الصادرة عن الاتحاديات

79. لائحة الاحتراف و أوضاع اللاعبين و انتقالاتهم في المملكة العربية السعودية، 1434 هـ لـ

2013م.

80. نظام بطولة كرة القدم الجزائرية.

81. لوائح الفيفا.

الاجتهاد القضائي:

82. المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية- قرار رقم 159271 المؤرخ في 12/05/1998، غير

منشور.

83. ملف رقم 400078 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 2008/07/09

—مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2009.

84. ملف رقم 400078 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا،

العدد 01، سنة 2009.

85. ملف رقم 666367 الصادر عن الغرفة المدنية بالمحكمة العليا بتاريخ 2011/09/22 –

مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2012.

86. استئناف القاهرة 1954/03/21، موسوعة عبد المعين جمعة، 188.

المجلات:

87. الأستاذ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز

الجامعي بالبويرة الجزائر، مجلة المعارف، العدد 04، جانفي 2011.

88. الأستاذ بافضل محمد بلخير، النظام القانوني لعقود الاحتراف الرياضي، مجلة نظرة على

القانون الاجتماعي (LABDROS)، القطب الجامعي بلقايد، وهران، ع3، ط2013.

89. الأستاذ بافضل محمد بلخير، التكييف القانوني لعقد لاعب كرة القدم —دراسة نقدية للقرارين

المدنيين للمحكمة العليا، المشروع الوطني للبحث، جامعة وهران القطب الجامعي بلقايد، ع4،

2013، تحت إشراف الأستاذة حمدان برصالي ليلي.

90. الأستاذ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز

الجامعي بالبويرة الجزائر، مجلة المعارف، العدد 04، جانفي 2011.

91. بلحناني فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية

للعمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران - بلقايد - تحت إشراف الأستاذة

حمدان برصالي ليلي LABDROS، العدد3، 2013، مطبعة دار الأديب.

92. الدكتور بن عزوز بن صابر، الطبيعة القانونية لعقد لاعب كرة القدم المحترف في التشريع

الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الجامعي بلقايد، مطبوعات

دار الأديب، العدد 05، 2014.

القواميس و المعاجم:

93. معجم المعاني الجامع، موقع <http://www.almaany.com>، بتاريخ

2016/02/10.

94. المعجم الوجيز الصادر عن مجمع اللغة العربية، مصر، 1994.

المراجع باللغة الفرنسية:

Livres :

95. Charle dudognon et Jean Pierre Karaquillo, dictionnaire juridique du sport, 2eme édition, juris édition, Dalloz, 2013.

96. Christian taursel, le statut du sport professionnel, thèse Lille, 1965.

97. Christophe Albégès, Stephane Darmaisin, Olivier Sautel, responsabilité et sport, lexis nexis, litec 141, Rue de Jovel 75015 paris, édition 2007.
98. Daniel longé, droit du travail, université droit, ellipses édition 2003.
99. Dr. SERDJ Poutot, et Dr. Michel Serdj Poutot, bulletin d'information juridique sportive, légisport, le contrat du travail des sportives professionnelles, cabinet d'avocat. www.legisport.com.
100. Dr. SERDJ Poutot, et Dr. Michel Serdj Poutot, bulletin d'information juridique sportive, légisport, le contrat du travail des sportives professionnelles, cabinet d'avocat. www.legisport.com.
101. Dr. SERDJ Poutot, et Dr. Michel Serdj Poutot, bulletin d'information juridique sportive, légisport, le contrat du travail des sportives professionnelles. www.legisport.com.

102. Dr. SERDJ Poutot, le contrat du travail du sportif professionnel, bulletin d'information juridique sportive, légisport. www.legisport.com.
103. Gerrald Simon, les contrats du sportifs exemple du football professionnel, 1er édition, 2003, septembre, presses universitaire du France, 2003, 6 avenue Reille 75014, Paris.
104. J.R. Cognard. Contrat de travail dans le sport professionnel, juris Edition 2012.
105. Jean Christophe Lapouble, droit du sport l'essentiel en sciences des sport ellipses, édition 2006, Paris cedex 15.
106. Jean Pierre Karaquillo, le droit du sport, 3eme édition, Dalloz, 2011.
107. Jean Yves Foucard, jyfoucard@lmtavocat.com, dossier : dr. Sport. Procédure et juridiction en droit du sport. La revue de l'avocat conseil d'entreprise. Octobre 2010. N113, paragraphe 3.2.1, droit du travail.

108. Jean Yves Foucard, jyfoucard@lmtavocat.com, dossier :dr. Sport. Procédure et juridiction en droit du sport. La revue de l'avocat conseil d'entreprise. Octobre 2010. N113, paragraphe 3.2.1, droit du travail.
109. Jean yves lassalle, responsabilité civil et pénale-sport. JCP, la semaine juridique , édition général, étude 1277n° 4/5 décembre 2000.
110. Maitre SERDJ Poutot, legisport, analyse du nouvelle loi de sport en Algérie. www.legisport.com.
111. Michel Izard, les relations de travail de sportives professionnelles, thèse Aix-Marseille, 1979.
112. Patrice Giron, droit commercial, 3eme édition, Foucher édition 2008-2009 cued.
113. Pierre Iriart, règlementation le travail salarié cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail, Technosup, ellipses édition, S.A, 2006.

Lois et règlements:

114. Constitution français du 27 Octobre 1946.
115. Traité de Lisbonne signé le 13 décembre 2007, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009.
116. Code civil.
117. Code disciplinaire de la FAF, édition 2015.
118. Code du sport, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.
119. Code du travail.
120. Décret n°2009-1493 du 24 novembre2009.
121. La circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994, http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/1994_07_28_circ_sportifs.pdf
122. La loi 28/12/1935 de la sécurité sociale.
123. Rapport remis par E. Besson au premier ministre, accroitre la compétitivité des clubs de football professionnels français, Nov.2008

124. Règlement administratif de la LFP.

125. Règlement des compétitions de la LFP, 2014/2015.

Jurisprudence :

126. Cahier de droit du sport.

127. juris-classeur périodique (sommaire juridique édition générale).

128. Soc, 01 juillet 2009, n°08-40.023, D.2010 871, note, LAGARDE, et 400.obs KARAA ; Cah. Dr. Sport, n°17.2009.

129. Soc, 03 février 1993, n°90-42.070, D.1995 chr.

130. Soc, 03 janvier 2009, juris data. n°2009-048343.

131. Soc, 03 juin 2009, juris data, n°2009-048343.

132. Soc, 03 juin 2009, jurisdata, n°2009-048343.

133. Soc, 03 juin 2009, n°07-44.513, cah, dr, sport, n°17, 2009, P86 note F. Byu et P 83, note G. GII

134. Soc, 03 Mai 2011, n°09-67.464, JCP, n°26, 27 juin 2011, note J. Moulay, P1265

135. Soc, 06 Octobre 1997, bull civ 1971, N° 534.
136. Soc, 11 juillet 2007, n°0643804.
137. Soc, 11 mars 2000,
138. Soc, 11 octobre 1990, CPAM Bouches-du-Rhône
c/SARL .R.
139. Soc, 12 décembre 1989, n°7813358.
140. Soc, 13 Janvier 2010, n°08-40053.
141. Soc, 14 juin 1978, D1980, P96.
142. Soc, 14 juin 2006, JCP2006, 1665 note D Jucato. Cahier
du sport n°6, 2006, P51, note F. Mandin.
143. Soc, 16 mai 2000, n°98-42628.
144. Soc, 17 Avril 1991, bull. civ. n°200.
145. Soc, 21 Janvier 1981, Bull civ, n° 50 P36.
146. Soc, 23 mars 1998, n°9640181.
147. Soc, 27 juin 2001, bull v, n°235.
148. Soc, 27 Juin 2007, n°05-45.038.
149. Soc, 28 Avril 2001.

150. Soc, 30 mars 1993, n°01-40.898.
151. Soc, 30 mars 1993, n°91-40898,
152. Soc, 31 Mai 1989, D. Sam 1989, P407. Note Moly.
153. Soc., 03 février 1993, n°90-42.070, D, 1995, 168, note,
J.P. Karaquillo.
154. Soc., 04 juin 2009, n°07-41.631, cah. dr. sport,
n°17/2009, P92, note J. Jacotot.
155. Soc., 06 octobre 2010, n°07-42.023, D, 2010 2433.
156. Soc., 14 janvier 2004, n°01-40.489., Dr, Soc.2004, P306,
Obs, C. Radé, RJES, n°71/2004, obs, J. Barthèlèmey.
157. Soc., 14 janvier 2004, n°01-45.894.
158. Soc., 24 mars 1958, JCP 1958, II, 10868, obs, J.
Carbonnier.
159. CA Montpellier, 24 janvier 2007, RG, 06/04186, cah, dr,
sport, n° 9 2009, P77 note F. Buy-
160. CA Paris, 16 octobre 2010, n°09/0089, jurisport,
n°105/2011

161. CA Reims, 13 octobre 2010, n°09/01676, cah, dr, sport, n°22, 2010, P59, note T. Vassine
162. CA Rennes, 05 mars 1998, n° 97/7203.
163. CA Versailles, 18 février 2010, n°09/01211, jurisport , n°99/2010
164. CA, Aix-en –Provence, 21 Octobre 1997, n°9805/93, Poullain, c/OGC Nice, juridata, n°1997-056364
165. CA, Aix-en –Provence, 27 juillet 2010, n°29/00622, jurisport, n°103, nov, 2010, P10.
166. CA, Aix-en –Provence, 30 Aout 2011, n°10/18893, cah. dr. sport, n°25, 2011, P95, note S. le reste.
167. CA, Orléans, 14 janvier 2010, n°09/02362, jurisport, n°96/2010, P11, note F. LAGARDE
168. CA, Paris 13 Janvier 1996, GCP, 1977, 11, 18576.
169. CE, 30 Décembre2002, Malaja, Gaz, Pal, 14 et 15 mai 2013, doct.obs. M. CARIUS.

170. CE, 11 janvier 1985, IR, P487 – Trib. Admin de Rennes, 10 mars 1982, et Trib admin de Poitiers, 24 mars 1982, in : L'activité sportive dans les balances des justice, sous la direction de J.P Karaquillo, T, II, Dalloz 1991.
171. CASS Siv, 06 juillet 1931, D. P, 1931.1.120. note Pic.
172. CAS 08 Avril 2004, Dalloz, P2601.
173. Com., 20 mars 1972, n° 70-14-154, JCP 1973.II.17543, note, J. Schmidt-J.
174. Com., 20 Oct 2002, RJDA 2003, n°128.
175. Cour de cassation à chambre social, 05 novembre 2014 (n1223-135). www.bertrand-sport-avocat.com.
176. Civ. 1er, 20 juin 1961, D.1961 jur, P03

Règlements des fédérations sportives et/ou des ligues professionnelles :

177. Convention collective de Rugby professionnel.
178. Convention collective nationale du sport en France.
179. Convention collective nationale du sport.

180. Convention de formation, centre de formation, réglementation 2014/2015(LNR).

181. Convention de formation, type du basketball masculin.

182. La charte du football professionnel, convention collective national des métiers du football, LFP saison 2014/2015.

183. Fédération algérienne de football, règlement des championnats du football professionnel.

Sites web :

184. [www.Bertrand-sport-avocat.com/droit-jurisprudence/licencierement -dopage -et faut grave/html](http://www.Bertrand-sport-avocat.com/droit-jurisprudence/licencierement-dopage-et-faut-grave/html).

185. http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/1994_07_28_circ_sportifs.pdf

186. www.legisport.com.

187. <http://www.almany.com/>

188. <http://www.juriseditions.fr/jurisport-rjes.htm>

الفهرس

الفهرس

2	المقدمة:
24	الفصل الأول: ماهية عقد العمل الرياضي.
24	مقدمة الفصل:
26	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل الرياضي.
26	المطلب الأول: تعريف عقد العمل الرياضي.
26	الفرع الأول: تعريف عقد العمل.
27	البند الأول: المحاولات الفقهية.
27	البند الثاني: المحاولات القانونية.
30	الفرع الثاني: الاحتراف الرياضي.
30	البند الأول: نشأة الاحتراف الرياضي و تطوره.
37	البند الثاني: المحاولات القانونية لتطبيق الاحتراف في الجزائر.
39	البند الثالث: المقصود بالاحتراف الرياضي.
39	أولاً: الاحتراف بوجه عام.
42	ثانياً: الاحتراف الرياضي بوجه خاص.
51	البند الرابع: التمييز بين الرياضي المحترف و الرياضي الهاوي:
55	المطلب الثاني: طبيعة عقد العمل الرياضي و خصائصه.
55	الفرع الأول: طبيعة عقد العمل الرياضي.

57	البند الأول: عقود العمل غير محددة المدة (CDI).
58	البند الثاني: عقد العمل محدد المدة (CDD).
62	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل الرياضي.
71	المبحث الثاني: التدليل على أن عقد العمل الرياضي هو عقد عمل.
72	المطلب الأول: صعوبات التكيف وعناصر عقد العمل.
72	الفرع الأول: صعوبات التكيف.
73	البند الأول: الصعوبات الاقتصادية.
76	البند الثاني: الصعوبات الاجتماعية.
79	البند الثالث: الصعوبات القانونية.
82	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل الرياضي.
85	البند الأول: عنصر العمل.
85	أولاً: وجود الأداء الشخصي للعمل المحدد والمتفق عليه.
86	ثانياً: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل.
86	ثالثاً: التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن أداءه.
88	البند الثاني: عنصر الأجر.
89	أولاً: مكونات الأجر.
91	ثانياً: تحديد الأجر.
96	البند الثالث: عنصر التبعية.
116	المطلب الثاني: الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي وخصائصه.

116	الفرع الأول: الإطار القانوني لعقد العمل الرياضي.
117	البند الأول: المعايير التي تحدد الحقوق والحريات الأساسية.
117	أولاً: معايير ذات قيمة دستورية.
118	ثانياً: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.
119	البند الثاني: المعايير القانونية و التنظيمية و القضائية.
119	أولاً: قانون العمل.
120	ثانياً: قانون الرياضة.
126	ثالثاً: الاجتهاد القضائي.
126	البند الثالث: الاتفاقيات الجماعية في المجال الرياضي.
131	البند الرابع: التنظيمات الصادرة عن الاتحادات الرياضية و/أو الرابطات المحترفة.
133	الفرع الثاني: خصوصية عقد العمل الرياضي وموقف لوائح الاحتراف من هذا العقد.
133	البند الأول: خصوصية عقد العمل الرياضي.
133	أولاً: بعض القواعد العامة في الرياضة.
136	ثانياً: بعض القواعد الخاصة بالرياضة كأساس لخصوصية عقد العمل الرياضي.
137	البند الثاني: موقف لوائح الاحتراف من هذا العقد.
142	الفصل الثاني: أحكام عقد العمل الرياضي.
142	مقدمة الفصل:
146	المبحث الأول: إبرام عقد العمل الرياضي و تنفيذه.
146	المطلب الأول: إبرام عقد العمل الرياضي.

147	الفرع الأول: المفاوضات وما قبل التعاقد
147	البند الأول: المفاوضون في عقد العمل (الوكيل الرياضي و/أو المحامي)
147	أولاً: الوساطة النظامية
149	ثانياً: طريقة دفع أجر الوكيل الرياضي
150	ثالثاً: فائدة الوكلاء الرياضيين
151	رابعاً: المزايا النسبية للمحامي في إطار المفاوضات على عقد العمل الرياضي
153	خامساً: العروض الإضافية للوكيل الرياضي
153	البند الثاني: حماية المفاوضات في عقود عمل الرياضيين المحترفين
153	أولاً: المحادثات و اتفاقيات المبادئ
155	ثانياً: ما قبل التعاقد
156	ثالثاً: ميثاق الأفضلية
157	رابعاً: الوعد في التعاقد
166	البند الثالث: تكوين الرياضيين و اللجوء إلى تقنية الوعد
167	أولاً: اللجوء إلى تقنية الوعد
169	ثانياً: الوعد أو عقد العمل معلق على شرط واقف
171	ثالثاً: اتفاقيات التكوين و عقود العمل
175	الفرع الثاني: تكوين العقد
176	البند الأول: أطراف العقد
176	أولاً: الطرف الأجير

178 ثانيا: الطرف المستخدم
180 البند الثاني: شروط تكوين العقد.
181 أولا: التراضي في عقد العمل الرياضي.
182 ثانيا: الشكلية في عقد عمل الرياضي.
195 البند الثالث: الأهلية في إبرام عقد العمل الرياضي.
196 أولا: أهلية النادي الرياضي المستخدم.
197 ثانيا: أهلية الرياضي الأجير.
199 المطلب الثاني: آثار عقد العمل الرياضي.
200 الفرع الأول: التزامات الرياضي الأجير.
200 البند الأول: التزامات الرياضي.
201 أولا: الالتزامات البدنية و الرياضية.
207 ثانيا: الالتزامات المرتبطة بتمثيل النادي.
208 ثالثا: احترام سلطة التوجيه للمستخدم.
211 البند الثاني: جزاءات إخلال الرياضي بالتزاماته:
212 أولا: الإنذار.
212 ثانيا: الخصم من الأجر.
213 ثالثا: التوقيف عن العمل.
216 الفرع الثاني: التزامات النادي.
216 البند الأول: التزامات النادي. هناك التزامات رئيسية و أخرى ثانوية.

216	أولاً: الالتزامات الرئيسية.
220	ثانياً: الالتزامات الثانوية.
224	البند الثاني: جزاءات إخلال النادي المستخدم بالتزاماته التعاقدية.
224	أولاً: الجزاءات المدنية وفق قانون علاقات العمل.
225	ثانياً: العقوبات الجزائية في إطار قانون العمل.
226	ثالثاً: الجزاءات التي توقع على النادي من قبل الهيئات الرياضية المختصة.
227	الفرع الثالث: حل المنازعات بين الرياضي و النادي الرياضي.
228	البند الأول: بالنسبة للتسوية الودية في المنازعات الفردية.
229	أولاً: التسوية الداخلية للنزاع.
229	ثانياً: نظام المصالحة.
230	البند الثاني: بالنسبة للتسوية القضائية في المنازعات الفردية.
232	أولاً: حل المنازعات عن طريق الاتحادات الوطنية.
233	ثانياً: حل المنازعات عن طريق الاتحادات الدولية.
235	المبحث الثاني: انقضاء عقد العمل الرياضي.
236	المطلب الأول: الانقضاء العادي لعقد العمل الرياضي وتحديدته.
237	الفرع الأول: انقضاء عقد العمل الرياضي بانتهاء مدته.
239	الفرع الثاني: تجديد عقد عمل الرياضي وتعديله.
239	البند الأول: تجديد العقد.
242	البند الثاني: تعديل العقد.

244	المطلب الثاني: تعليق عقد العمل الرياضي والأسباب الطارئة لانقضائه.
245	الفرع الأول: تعليق علاقة العمل الرياضية.
248	البند الأول: وقف تنفيذ عقد العمل الرياضي بسبب الرياضي.
248	أولاً: إعاقة الرياضي.
251	ثانياً: انضمام الرياضي إلى المنتخب الوطني.
253	ثالثاً: إيقاف الرياضي كجزاء تأديبي.
254	رابعاً: حالة الإصابة أو المرض.
257	البند الثاني: وقف تنفيذ العقد لسبب يرجع إلى النادي.
259	الفرع الثاني: الانقضاء غير العادي أو الطارئ لعقد العمل الرياضي.
260	البند الأول: إنهاء العقد باتفاق الطرفين.
262	البند الثاني: إنهاء العقد من جانب واحد.
262	أولاً: إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للرياضي.
265	ثانياً: إنهاء العقد بالإرادة المنفردة للنادي أو الاتحاد الرياضي.
268	البند الثالث: انقضاء العقد بقوة القانون.
269	أولاً: وفاة الرياضي.
269	ثانياً: العجز الدائم.
277	الخاتمة:
285	قائمة أهم المختصرات.
290	قائمة المصادر والمراجع.

313 الفهرس