

عقد التدريب الرياضي في التشريع الجزائري

بافضل محمد¹ - عباسه طاهر²

¹كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

²كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

الملخص:

يهدف تهيئة الرياضيين وإعدادهم للمنافسات، بات من الضروري اللجوء إلى خدمات المدربين سواء تعلق الأمر بالرياضات الفردية أو الجماعية. من هذا المنطلق، أصبح ضرورياً البحث عن التكييف القانوني للعقد الذي يربط هؤلاء المدربين بالنادي، وكذا الالتزامات المترتبة عن هذا النوع من العقود في التشريع الجزائري. **كلمات مفتاحية:** المدرب، الرياضي، عقد العمل، القانون الأساسي، الأجور

Résumé

Pour préparer un sportif à des compétitions, il est nécessaire d'utiliser les services d'entraîneurs, que ce soit dans les sports individuels ou collectifs.

De ce point de vue, il est nécessaire de rechercher la qualification juridique du contrat qui lie ces formateurs au club, ainsi que les obligations résultant de ce type de contrat dans la législation algérienne.

Mots-clés: Coach, Sportif, Contrat de travail, Statuts, Salaires.

Abstract:

To prepare sportsman for competitions, it is necessary to use the services of coaches, whether in individual or collective sports.

From this point of view, it is necessary to seek the legal qualification of the contract which binds these trainers to the club, as well as the obligations resulting from this type of contract in the Algerian legislation.

Keywords: Coach, Sportsman, Employment Contract, Statutes, Wages.

➤ مقدمة

تحضى دراسة نظرية العقد وتطبيقاتها في العقود المسماة باهتمام كبير من الفقه القانوني وأصبح يتركز البحث القانوني على بعض صور ارتباط الايجاب بالقبول من غير الحالات الواردة تحت بند العقود المسماة في القانون المدني، التي يجد الفقه أنها تثير مشكلات عملية حقيقية، فيحاول الوقوف عند هذه الصور وتحليلها ومحاولة أدراجها تحت إحدى التكييفات القانونية للعقود المسماة (contrats nommés) خاصة وأن هذا النوع من العقود أصبح يستحق التنظيم بالنظر للخصوصية التي تنفرد بها (ضحى محمد سعيد النعمان. 2005) فعقد التدريب وبوصفه من العقود الغير المسماة أصبح يطرح عدة تساؤلات التي تحتاج للبحث في محاولة للوصول إلى اجابة عنها ولعل أهم هذه التساؤلات هي ما هو التكييف القانوني لعقد التدريب الرياضي وما هي خصائصه وما هي الالتزامات الناشئة عن هذا النوع من العقود في التشريع الجزائري.

المبحث الأول : مفهوم عقد التدريب وخصائصه

من خلال هذا المبحث سنحاول معرفة موقف المشرع الجزائري من خلال دراسة المرسوم التنفيذي رقم 297/06 المحدد للقانون الأساسي للمدربين (المرسوم التنفيذي رقم 297/06) (entraîneurs statut des) مقسمين هذا المبحث إلى مطلبين، مفهوم عقد التدريب الرياضي في (المطلب الأول) وخصائص هذا العقد في (المطلب الثاني).

المطلب الأول مفهوم عقد التدريب الرياضي

مما لا شك فيه أنّ أي رياضي سواء كان محترفاً أو هاوياً هو في بحث دائم عن نتائج وألقاب قد تحسن من أداؤه الرياضية (performances sportives) ومن هنا أصبحت الحاجة الملحة للمدربين أمر ضروري في نجاح أي نشاط رياضي، سواء بالنسبة للرياضات الفردية أو الجماعية. فأندية كرة القدم مثلاً أصبحت تتهاافت على خدمات المدربين الكبار ولو من جنسيات اجنبية وهذا للظفر بالمراكز الأولى ونيل الألقاب والبطولات.

إنّ المدربين حسب المرسوم 297/06 هم " كل الأشخاص المؤهلين الذين يضمنون تنشيط ممارسة اختصاص رياضي وتربية الرياضي أو مجموعة الرياضيين وتحضيرهم وتدريبهم قصد المشاركة في المنافسات الرياضية وتحقيق الأداءات الرياضية" (المادة (02) من المرسوم 297/06) (Toute personne qualifiée assurant l'animation d'une discipline sportive).

هذا عن مفهوم المدرب الرياضي طبقاً للتشريع الجزائري، أمّا عن مهامه فتتلخص في ما يلي :

- تأطير ومرافقة الرياضي بمناسبة التبرصات والمنافسات؛

- ضمان تحضير الرياضي من حيث التكوين والتربية؛
- تطبيق معايير اختيار المواهب الرياضية الشابة وانتقائها وتوجيهها؛
- اقتراح السياسة الرياضية وإستراتيجية تطوير النادي؛
- المشاركة في تكوين مستخدمى التأطير الرياضي.

إبداء الرأي بشأن الجانب التأديبي الذي يخضع له الرياضي كما يبدي رأي في أي توظيف أو تحويل للرياضيين. ما يجب التذكير به أن قانون الرياضة الجديد(المادة(59) من القانون رقم 05/13) يكون قد أدرج المدربين ضمن مستخدمى التأطير الرياضي على غرار المدربين التقنيون والذين يمارسون مهام الإدارة والتسيير وأطباء الرياضة وشبه الطبيين.

المطلب الثاني : خصائص عقد التدريب

على ضوء بعض الدراسات الفقهية (الأستاذ ضحى محمد سعيد النعمان.2005) فإن من بين خصائص عقد التدريب أنه:

- ✓ عقد ملزم للجانبين أو بأنه عقد تبادلي؛
 - ✓ أنه من عقود المعاوضة؛
 - ✓ عقد مستمر التنفيذ؛
 - ✓ أنه عقد رضائي؛
 - ✓ من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي.
- أما بالعودة إلى أحكام المواد 22،23 و24 من المرسوم 297/06 فإننا نستخلص ما يلي:
- ✓ أنه عقد عمل محدد المدة، وهذا ما يجعله يختلف عن باقي عقود العمل التقليدية التي يمكن إبرامها لمدة غير محدودة (C.D.I) طبقا للقانون رقم 11/90.
 - ✓ أنه عقد شكلي، بمعنى أنه يخضع لشكلية معينة وهي وجوب إيداعه والمصادقة عليه من الاتحادية الرياضية المعنية، وبدون هذه المصادقة يعد العقد عديم الأثر (Nul effet) بخلاف عقود العمل الكلاسيكية التي لا تخضع لأي شكلية أو مصادقة.
 - ✓ أنه عقد مكتوب، بحيث لا يمكن تصور عقد مدرب غير مكتوب، أي شفهي وبالتالي لا يمكن إيداع وتسجيل والمصادقة على العقود الشفوية كما هو الحال بالنسبة للقانون 11/90 الذي يقبل ويعترف بالعقود الشفهية، بمعنى أن علاقة العمل قد تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، حسب المادة الثامنة (08) من قانون علاقات العمل (يجب الإشارة أنّ الاتحادية الجزائرية لكرة القدم خلال موسم 2016 اعتمدت على عقد نموذجي للتدريب (contrat type).

المطلب الثالث: تمييز عقد التدريب عن بعض العقود المشابهة.

يتحدد نطاق عقد التدريب الرياضي عن طريق فصله وتمييزه عن النظم القريبة منه، فقد يتصور وجود شبه كبير بينه وبين عقود أخرى كعقد الاستعمال الذي يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين أن يمكن الطرف الأخر من استعمال صالة أو ملعب مع تقديم أدوات الاستعمال (فرات رستم أمين الجاف، 2009) غير أن الاستعمال يتميز عن نشاط التدريب، فالأول ينصب على تهيئة المكان، واستعمال العتاد، في حين أن الثاني ينصب على التدريب للاعبين وتكوينهم وتربيتهم وتلقيهم مجموعة من المعلومات النظرية والعلمية التي تساعدهم على اكتساب مهارات تؤهلهم للفوز في المنافسات.

أولا : تمييز عقد التدريب الرياضي عن عقد التمهين

يشارك عقد التدريب الرياضي مع عقد التعليم المهني كون المتدرب في كلا العقدين تنقصه الخبرة اللازمة فيحاول الحصول عليها من خلال طلب خدمات معلم أو مدرب غير أن الخلاف يكمن في كون التمهين (المادة 10 من القانون رقم 07/81) هو عقد تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي للمتمهين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا.

من التعريف الذي جاء به قانون التمهين يظهر أن عقد التدريب الرياضي يختلف عن عقد التمهين من عدة نواحي:

- ✓ عقد التمهين غالبا ما يبرم بين شخص طبيعي من جهة وهو ممتهن وشخص معنوي المتمثل في الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، في حين أن عقد التدريب الرياضي تكون أطرافه دائما أشخاص طبيعية، المدرب الرياضي من جهة واللاعب أو مجموعة اللاعبين من جهة ثانية.
- ✓ الممتهن في عقد التمهين يتقاضى أجرا مقابل العمل المقدم عن فترة التمهين، في حين المدرب هو من يحصل على أجور وتعويضات عن خدمات التدريب المقدمة لفائدة النادي أو مجموع الرياضيين.
- ✓ الممتهن في عقد التمهين يعتبر أجير ويخضع لقانون العمل والاتفاقيات الجماعية للهيئة المستخدمة وأنه يستفيد في إطار التغطية الاجتماعية من الضمان الاجتماعي والتأمين من الحوادث العمل والمنح العائلية (المادة 16 من القانون رقم 07/81)

كما تخضع النزاعات المترتبة عن تنفيذ عقد التمهين إلى إجراءات المصالحة (المادة 25 من القانون رقم 07/81) أما الرياضي المستفيد من خدمات المدرب الرياضي فلا يعتبر أجيرو ولا يستفيد من الحماية الاجتماعية وكذا ضمانات القضاء الاجتماعي، إلا إذا مارس نشاطه الرياضي في إطار ما يسمى بنظام الاحتراف الرياضي (المرسوم التنفيذي رقم 73/15).

ثانيا: تمييز عقد التدريب عن عقد المسابقة الرياضية

المسابقة الرياضية هي نمط من أنماط الأنشطة الرياضية يمارس أشخاصها لعبة رياضية بروح تنافسية تنتهي بمعرفة المتفوق فيهم (فرات رستم. 2009) فالهدف من التدريب هو الاعداد للمسابقة الرياضية والتتويج بتفوق رياضي.

نخلص إلى القول أن عقد التدريب الرياضي، قد يتم بهدف الدخول في المسابقة الرياضية وهدف التدريب الرياضي هو هدف ممارسة المسابقة الرياضية، ويتمثل في التفوق الرياضي وكلاهما ممكن أن يكون بعوض أو بدون عوض ولكن العقد بين المدرب والمتدرب تشترك فيه نية الطرفين في التفوق لمصلحة شخص معين هو المتدرب أما في عقد المسابقة، فالمصلحة بالنسبة للمتعاقدين متعارضة، فكل منهما يبغى الفوز لنفسه والخسارة لمنافسه (فرات رستم. 2009).

المطلب الرابع: التكييف القانوني لعقد التدريب الرياضي

إن تحديد الطبيعة القانونية لأي عقد من العقود يعد من أهم الدراسات القانونية التي تهتم المشتغلين بدراسة القانون، فإضفاء وصف قانوني معين على عقد من العقود يفيد في معرفة النظام القانوني الذي يخضع له هذا العقد (عبد الحميد عثمان الخفي. 2007) ما يجب الإشارة إليه، أنه غالبا ما يذهب قصد الباحثين إلى إعطاء معنى التكييف للطبيعة القانونية أو بالعكس، على الرغم من وجود الفارق بينهما، فإذا كان التكييف يعني إعطاء الوصف القانوني الصحيح للواقعة المعروضة، فالطبيعة تحدد نوع القانون المطبق (القانون بمعناه الخاص) كما لو كان قانونا مدنيا أو قانونا تجاريا أو قانونا للأحوال الشخصية، أما التكييف فهو انطلاقة تطبيق القانون على الواقعة المعروضة أمام القاضي لينتهي إلى كون العقد محل النزاع هو عقد إيجار أم بيع وبطبيعة الحال فالمعنى الذي نقصده هنا هو التكييف القانوني (فرات رسم. 2009).

أخذ الفقه على عاتقه مواجهة مشكلة التكييف القانوني لعقد التدريب الرياضي، فهل هذا العقد يعد نوعا من أنواع عقود العمل، وتطبق عليه قواعد وأحكام هذا العقد، أم أنه عقد مقاوله يخضع لقواعد قانونية مفصلة ضمن القانون المدني، أم أنه عقد ذو طبيعة خاصة (contrat suis generis) فلا هو من طائفة عقود العمل ولا هو من قبيل عقود المقاوله لما يتصف به من خصائص تختلف عن خصائص هذين العقدين.

أولا : عقد التدريب الرياضي عقد عمل

يرى جانب من الفقه أن عقد العمل وعقد التدريب يشتركان من حيث العناصر المكونة لهذه العقود مادام أن كلاهما يردان على أداء عمل يلتزم به أحد الطرفين العقد في مقابل أجره يلزم بدفعها الطرف الآخر.

ومن هنا تم تكييف عقد التدريب الرياضي على أنه عقد عمل مادام توافر عنصر العمل والأجر دون إهمال عنصر التبعية (la subordination) المتمثلة في خضوع المدرب لرقابة وإشراف النادي كهيئة مستخدمة.

هذا كما لا يمكن انكار عنصرا آخر له أهميته في عقد العمل وهو المدة، حيث لا نتصور أن يبرم مدرب كرة قدم عقد تدريب لمدة غير محددة زمنيا.

ثانيا : عقد التدريب الرياضي عقد مقاول

عرفت المادة 549 من القانون المدني الجزائري عقد المقاول بأنه: " عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا وأن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، يظهر من التعريف المقدم، إن كلا من عقد التدريب الرياضي وعقد المقاول ينصبان على أداء عمل يلتزم به أحد الطرفين العقد مقابل أجر ولكن على الرغم من هذا التشابه الموجود بين عقد التدريب وعقد المقاول، فإن هناك تباين واضح بين العقدين لا يمكن إغفاله، فمن حيث طبيعة التزام المدرب الذي ينشأ عند عقد التدريب الرياضي وطبيعة التزام المقاول الذي ينشأ عن عقد المقاول، فالأصل في التزام المدرب . في الغالب . هو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة، أما المقاول فالأصل في التزامه أنه التزام بتحقيق نتيجة وليس بدل عناية، فالالتزام الذي يتعهد به المقاول، تتحدد نتيجته بتحقيق أداء أو انجاز معين بذاته ومحدد في شكله النهائي(فرات رستم، 2005) ومن جهة أخرى فالخلاف بين العقدين يكمن في أن شخص المقاول ليس محل اعتبار بخلاف شخصية المدرب والتي تكون أصلا محل اعتبار عند التعاقد (**contrat intuitu personae**) وهذا بالنظر إلى الكفاءة والمؤهلات الشخصية فلو توفي مدرب أو عجز عن القيام بإتمام التدريب فإنّ عقده ينقضي دون إمكان التنفيذ على تركته (فرات رسم، 2009).

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من تكييف عقد التدريب الرياضي

إنّ المؤكّد والغير متنازع فيه أنّ المشرع الجزائري يكون قد فصل نهائيّا في مسألة التكييف القانوني لعقد التدريب الرياضي وهذا من خلال تصفحنا للمرسوم التنفيذي رقم 297/06 ولاسيما أحكام المواد من المادة 22 إلى نص المادة 32 من نفس المرسوم التنفيذي والخاصة بعلاقات العمل لهذه الفئة من الأجراء. فالفقرة الثانية من نص المادة (22) اعتبرت العقد المبرم هو عقد عمل محدد المدة (CDD)، ويتم تنفيذه طبقا لأحكام القانون 11/90 الخاص بعلاقة العمل (القانون رقم 11 / 90) أما الفقرة الثالثة من نص المادة (22) فأخذت هذا العقد إلى وجوب إيداعه لدى الاتحادية الرياضية المختصة من أجل المصادقة (homologation) (سبق لإحدى محاكم مجلس قضاء وهران أن رفضت دعوى مدرب على أساس أنّ

العقد الذي بحوزته غير مسجل ومصادق عليه من الاتحادية الرياضية.) وبدون هذا الاجراء يبقى العقد عديم الأثر (nul effet) حسب الفقرة الثانية من المادة 24 .
ومن هنا يمكن القول أن عقد عمل المدرب و خلافا لعقود العمل التقليدية، يخضع لشكليات المصادقة، هذه المصادقة لا يتطلبها القانون في عقود العمل بل التراضي و الاجر يكفيان لإبرام مثل هذه العقود (هناك من اعتبر أن اشتراط المصادقة في العقود الرياضية يعتبر انتهاك لمبدأ الرضاية الذي يحكم العقود).
ما تجب الإشارة إليه أنّ عقد عمل المدرب وحسب المادة 23 من المرسوم السابق الذكر يجب أن يتضمن وتحت طائلة البطلان:

- ✓ موضوع العقد والنتائج المرجوة؛
- ✓ حقوق والتزامات المدرب؛
- ✓ مدة وسبب العقد؛
- ✓ تنظيم ساعات العمل والعطل؛
- ✓ الأحكام المالية، الأجور والتعويضات؛
- ✓ كفاءات مراجعة و فسخ العقد؛
- ✓ دخول حيز التنفيذ ونهاية العقد.

أما فيما يخص النزاعات التي يمكن أن تنشأ عند تنفيذ هذا النوع من العقود وإضافة إلى وسائل تسوية نزاعات العمل الفردية، استحدث هذا المرسوم إجراءات التحكيم، (l'arbitrage) كطريق بديل بعد تعثر إجراءات المصالحة على مستوى الاتحادية أو الرابطة المختصة (المادة 32 من المرسوم 297/06).

المبحث الثاني: أركان عقد التدريب و آثاره القانونية

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأركان عقد التدريب الرياضي (المطلب الاول)، ثم عرض الالتزامات القانونية للمدرب من خلال المطلب الثاني، وتليه حقوق هذا الاخير تجاه النادي أي التزامات النادي الرياضي في مواجهة المدرب (المطلب الثالث)، وأخيرا جزاءات الاخلال بالالتزامات في عقد التدريب الرياضي (المطلب الرابع).

المطلب الاول: أركان عقد التدريب

تطبيقا للقواعد العامة التي تحكم العقود، فإن لعقد التدريب ثلاثة أركان أساسية تتمثل في التراضي والمحل والسبب. إنّ المحل في عقد التدريب هو الخدمة التي يقدمها المدرب ويلتزم بتأديتها، والمتمثلة في تدريب اللاعب أو اللاعبين حسب البرنامج المتفق عليه في العقد. أما السبب في عقد التدريب فهو الغرض الذي يسعى إليه كل طرف للوصول إليه من خلال هذا العقد (فرات رستم. 2009)

إنّ الكلام في أركان عقد التدريب الرياضي يفرض علينا التعريف بطرفي العقد و هذا قبل دراسة المحل والسبب.

أولاً: طرفا عقد التدريب الرياضي

غالباً ما يبرم عقد التدريب بين المدرب والنادي، مادام أن القانون اشترط المصادقة على عقود التدريب من طرف الهيئات الرياضية المعنية فيمكن اعتبار الاتحادات أو الرابطة كأطراف متدخلة في العقود الرياضية ، وقد يكون اللاعب طرفاً في العقد عوض النادي الرياضي، كما هو الشأن في حالة لجوء لاعب التنس أو السباح إلى مدرب خاص، ففي هذه الحالة عقد التدريب يبرم بين هذا اللاعب ومدربه مباشرة دون تدخل النادي.

طبقاً للأحكام العامة التي تحكم تكوين العقد يجب توافر إرادتين متوافقتين، فإذا كان التراضي يكفي لوجود العقد، فإنّه لا يكفي لصحته، بل يجب لكي يعتبر العقد صحيحاً، أن يكون صادراً من شخصين يتمتعان بالأهلية اللازمة لعقده، و أن يكون رضا كل منهما سليماً، أي خالي من العيوب التي تشوب الرضا (فوات رستم. 2009).

1- المدرب :

يجب أن يتمتع المدرب بالأهلية القانونية اللازمة لإبرام العقد، أي الأهلية العامة للمدرب التي تمكنه من إبرام العقد حسب القواعد الواردة في القانون المدني.

أمّا الأهلية الخاصة للمدرب فيقصد بها صلاحية المدرب للقيام بعملية التدريب للأندية والفرق التي تعاقبت معه، فالكفاءة والمؤهلات الفنية والعلمية هي التي تؤهل المدرب لمباشرة مهنة التدريب، فمثلاً المادة 16 من المرسوم رقم 297/06 نصت على أنه لا يمكن أياً كان أن يمارس وظائف مدرب إذا لم يكن حاصلًا على شهادات وإجازات تسلم له من الاتحادات أو الرابطة المختصة (licence d'exercice)

2- اللاعب: يمكن للاعب أن يكون طرفاً في عقد التدريب، فلجوء هذا الرياضي إلى مدرب يكون بهدف تحسين الاداء الرياضي.

إنّ تعريف الرياضي حسب نص المادة 58 من قانون رقم 05/13، "هو كل ممارس معترف له طبيًا بالممارسة الرياضية و متحصل قانوناً على إجازة ضمن نادي رياضي أو جمعية رياضية".

وهنا يجب التمييز بين الرياضي الهاوي (sportif amateur) والرياضي المحترف (sportif professionnel)، فإذا كان الرياضي المحترف يتقاضى مقابلًا عن العمل الذي يؤديه للنادي، فإن الرياضي الهاوي لا تمثل الرياضة بالنسبة له نشاطاً رئيسياً و لا يتقاضى مقابلها أجر، بل تسدد له تعويضات مقابل المصاريف التي أنفقها خلال ممارسته للنشاط الرياضي.

3-النادي الرياضي: غالبا ما يكون الطرف الثاني في العقد هو النادي الرياضي هذا النادي نصت عليه المادة 72 وما بعدها من قانون 05/13، حيث صنفت النوادي إلى نوادي رياضية هاوية وأخرى نوادي رياضية محترفة، فإذا كان النادي الهاوي يمثل جمعية رياضية (association sportive) ذات نشاط غير مربح و تسيير طبقا لأحكام قانون الجمعيات، فإن النوادي الرياضية المحترفة تعتبر شركات تجارية ذات هدف رياضي (société commerciale à objet sportif) و تخضع لأحكام القانون التجاري.

ثانيا: المحل والسبب في عقد التدريب

المحل في عقد التدريب هو نوع الرياضة المراد تدريبها وتعليمها للاعبين أو الرياضيين، أي النشاط الرياضي التنافسي.

فلو نتصفح قانون الرياضة الجديد، فأننا سوف نلاحظ أن المشرع قسم الأنشطة البدنية والرياضية حسب طبيعتها ونظمها كما يلي:

- ✓ الرياضة المدرسية والجامعية؛
- ✓ الرياضة العسكرية؛
- ✓ رياضة الاشخاص المعوقين؛
- ✓ رياضة المنافسة؛
- ✓ رياضة النخبة والمستوى العالي؛
- ✓ الرياضة للجميع؛
- ✓ الرياضة في عالم الشغل؛
- ✓ الألعاب والرياضات التقليدية. (المادة 13 من قانون 05/13).

كما يمكن تقسيم الرياضات إلى ألعاب رياضية فردية وألعاب جماعية وألعاب رياضية رسمية وأخرى غير رسمية وهناك ألعاب رياضية تنافسية وألعاب رياضية غير تنافسية.

أما السبب في عقد التدريب بالنسبة للمدرب هو الحصول على أجور، وبالنسبة للنادي الرياضي هو قيام المدرب بتدريب الفريق بالشكل والطريقة التي تحسن من أداء الرياضيين بغية الحصول على أرقام قياسية وألقاب وبطولات.

المطلب الثاني: الالتزامات القانونية للمدرب

عموما يقسم الفقه الالتزامات من حيث المحل إلى التزام بنتيجة أو الالتزام بوسيلة، فهل المدرب يلتزم بأداء نتيجة (obligation de résultat) أو التزم ببذل عناية؟ (Obligation de moyen)، الأصل في التزام المدرب هو التزم بوسيلة أو ببذل عناية في التدريب، وذلك لتدخل عنصر الاحتمال في النتيجة والتي

لا يمكن أن تتوقف على إرادة المدرب وحده، وذلك لأن المدرب مهما حاول في إيصال المعلومات النظرية والعملية إلى اللاعب، يبقى الدور الرئيسي للاعب في استيعاب هذه المعلومات وتطبيقها عمليا لذلك لا يمكن مساءلة المدرب عن عدم تحقيق النتيجة التي يبتغيها الطرف الآخر إلا في حالة إثبات أن المدرب لم يبذل العناية الواجبة عليه (فرات رستم. 2005). إلا أنه حاليا أن أغلب عقود التدريب الرياضي التي تبرم بين النوادي والمدربين، لاسيما في رياضة كرة القدم، تتضمن بنودا مفادها أنه على المدرب الفوز بالكأس أو البطولة، أو التأهل إلى دور تصفوي معين، وإلا تعرض العقد إلى الفسخ بمعنى أن العقد قد تضمن شرطا فاسخا (clause Résolutoire)، و من هنا يمكن القول أن المدرب في هذه الحالة يكون قد التزم بأداء نتيجة وليس الالتزام بوسيلة وبذل العناية.

بالنسبة للمشرع الجزائري في رأينا لا يمانع من إدراج أي بند أو شرط في عقد التدريب يلتزم بموجبه المدرب بأداء نتيجة معينة، كأن يلتزم مثلا بإيصال النادي إلى الأدوار النهائية بل بالعكس في نظر المشرع فإن الالتزام بنتيجة معينة يعتبر شرطا في العقد وهذا ما جاء في أحكام المادة 23 من المرسوم 297/06 وبصيغة الأمر أنه "يجب أن يتضمن عقد العمل، تحت طائلة البطلان، ما يأتي: الموضوع والأهداف والنتائج المنتظرة".

المطلب الثالث: التزامات النادي اتجاه المدرب

ما دام أن عقد التدريب من العقود الملزمة للجانبين، فإن هذا العقد يرتب مجموعة من الآثار والالتزامات والتي تقع على عاتق الطرف الآخر وهو النادي الرياضي. ومن الأمثلة على هذه الالتزامات التي يتعهد بها النادي هي تقديم المعدات والآلات الضرورية في إنجاز برامج التدريب. وأن أهم الالتزامات المفروضة على النادي كهيئة مستخدمة هو الالتزام بدفع الاجر كركن أساسي في عقد التدريب الرياضي، هذا الاجر الذي يدفع في المكان والزمان المتفق عليه.

هناك مجموعة أو طائفة من الالتزامات ذات طبيعة رياضية محضة، كالتزام اللاعب بتخصيص وقت للتدريب، دون تفريط بأي جزء منها، أو تأخر عن مواعدها، أو تغيب دون عذر مشروع، وكذا التزام الرياضي بإتباع نظام غذائي معين، فاللاعب المحترف لا يتناول إلا الاغذية التي يقررها المشرف الغذائي، وهذا مع مراعاة نظام الاسترجاع والراحة حسب طبيعة المنافسة وعدم اللجوء إلى الصحافة بأي إلقاء أو تصريح إلا بعد الحصول على موافقة خطية بذلك (فرات رستم. 2009).

ولكن رغم كل هذا يبقى تقديم العمل (la fourniture du travail) من أهم الالتزامات التي يرتبها عقد الرياضي المحترف (Serge Pautot, Michel Pautot)، أما عن حقوق المدرب في ظل التشريع الجزائري، وعلى غرار الحق في الأجر والتعويضات يستفيد المدرب من نظام الحماية الاجتماعية

(المرسوم التنفيذي رقم 16 / 152) والطبية والتأمين ضد مخاطر المنافسات، دون إغفال عملية التكوين المستمر وتجديد المعارف وتحسين المستوى.

المطلب الرابع: جزاءات الاخلال بالالتزامات في عقد التدريب الرياضي:

قد لا يتحقق تنفيذ الالتزام التعاقدي في جميع الاحوال، فقد يهمل الطرف الاخر تنفيذ التزامه او يمتنع عن تنفيذه، أو يستحيل عليه التنفيذ نتيجة خطأ صادر عنه أو عن الغير، فيحق للمدرب في هذه الأحوال أن يطالب بفسخ العقد مع التعويض، أو بالتنفيذ العيني (فرات رستم.2009).

يمكن تلخيص الجزاءات الاخلال بالالتزامات التي يفرضها عقد التدريب الرياضي، بجزاء الاخلال بالالتزام بدفع الاجر، ثم جزاء مسؤولية المدرب عن الإخلال بأحكام العقد.

أولاً: جزاء الإخلال بالالتزام بدفع الأجر: إذا تقاعس النادي عن دفع الاجور أو تأخر في دفعها في وقت الاستحقاق جاز للمدرب أن يطلب التنفيذ العيني أو فسخ العقد دون الاخلال في حقه في طلب التعويض. ويكون التنفيذ العيني باستصدار حكم قضائي يلزم الطرف الاخر بتسديد ما عليه من أجور، فإن طلب المدرب الفسخ، يخضع هذا الطلب لسلطة القاضي التقديرية الذي له سلطة رفضه إذا كان المقدار المتبقي من الاجر قليلا بالنسبة إلى كامل الأجر (فرات رستم.2009)..

إن دفع الأجور للمدربين الجزائريين نظمته أحكام المادة 28 من المرسوم 297/06 التي توجب على كل نادي أو هيكل جمعوي رياضي احترام الاجرة المحددة في عقد العمل، وهذا في أجل أقصاه آخر يوم من كل شهر، مع إمكانية تقديم كل احتجاج يتعلق بالأجور و التعويضات أو المنح المستحقة للمدرب من هذا الاخير في الآجال المنصوص عليها في العقد (المواد 23 و 28 من المرسوم التنفيذي 297/06).

أما النزاع في مادة عقود المدربين فيؤول اختصاصه إلى الاتحادية أو الرابطة المختصة، مع إمكانية المدرب من إخطار محكمة التحكيم الرياضي (T.A.S) عند عدم تسوية نزاعه، وهذا كله دون حرمانه من اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد الحصول على حقوقه طبقاً للأحكام الإجراءات المعمول بها (المادة 32 من المرسوم التنفيذي 297/06).

إن الاحكام التي جاء بها قانون 11/90 والخاصة بأجرة العمل (المواد من 80 إلى 86) تعتبر أحكام عامة بالنسبة للمدرب ، في حين ان احكام المرسوم التنفيذي المحدد للقانون الأساسي للمدربين تبقى أحكام خاصة.

ثالثاً: جزاء الإخلال بالمسؤولية المدنية للمدرب : إنّ مسؤولية المدرب الرياضي لا تخرج عن كونها إما مسؤولية تنشأ عن الاخلال بالالتزام يقره العقد المبرم بينه وبين الطرف الأخر، أو تنشأ عن إخلال بالالتزام يفرضه القانون (فرات رستم.2009).

غالبا ما تنشأ مسؤولية عقدية يتحملها المدرب نتيجة إخلاله ببنود العقد، و لكن قد تكون هذه المسؤولية تقصيرية كإصابة الغير ممن لا تربطهم بالمدرب رابطة عقدية.

بجوار هذه الانماط من المسؤوليات هناك نوع آخر من المسؤولية و هو المسؤولية التأديبية التي تمارسها الاتحادية عن طريق توقيف آثار عقد التدريب (suspension du contrat) ، وهذا بسبب سلوك المدرب الغير اللائق أو المخالف للأخلاق أو بسبب عقوبة جزائية (المادة 33 من المرسوم 297/06).

كما يمكن للمدرب أن يتعرض للتوقيف إجازة الممارسة (la suspension de la licence d'exercice) إذا لم يحصل في فترة 03 سنوات على عقد عمل مع نادي جزائري أو أجنبي أو لم يدرج في إطار التبرصت المنظمة رسميا من طرف الاتحادية (المادة 34 من المرسوم 297/06).

كما يتعرض المدرب الذي يتعاقد مع ناديين أو أكثر في نفس الوقت لعقوبة تأديبية للتوقيف لمدة سنتين يقرها الوزير المكلف بالرياضة أو الاتحادية الوطنية المعنية (المادة 35 من المرسوم 297/06).

إن الغياب الغير المبرر قانونا للتبرصت المنظمة والمبرجة من طرف الاتحاديات أو الرابطات ينزل على المدرب عقوبة التوقيف عن الممارسة (المادة 36 من المرسوم 297/06). ، ما تجب ملاحظته أن العقوبات التأديبية المسلطة على المدرب في القانون الجزائري ذات طبيعة ثلاثية أي يمكن أن تصدر عن النادي الذي يمارس سلطته التأديبية في مواجهة المدرب بوصفه اجير، كما يمكن أن يتلقى هذا المدرب عقوبة عن الرابطة أو الاتحادية كجزاء عن إخلاله بقواعد ممارسة مهنة التدريب، كما يمكن أيضا أن تنطبق عليه عقوبة قد تصدر مباشرة عن الوزير المكلف بالرياضة كما هو الشأن بالنسبة للعقوبة المنصوص عليها في المادة 25 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

➤ خاتمة:

ختاما نقول أن عقد التدريب الرياضي هو عقد عمل من نوع خاص وهذا راجع إلى خصوصية وطبيعة النشاط الرياضي.

فإذا كانت عقود العمل تحرر كتابة أو شفاهة، فإن المشرع الجزائري ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 297/06 يكون قد اشترط الكتابة في إبرام عقد التدريب كشرط لصحة العقد وليس للإثبات والنفذ فقط.

وخلافا للقواعد العامة والمكرسة ضمن قانون 11/90، فإن عقد التدريب يبرم دائما لمدة محدودة (CDD)، عكس عقود العمل المنصوص عليها في قانون 11/90 والتي يمكن إبرامها لمدة غير محدودة (CDI) إعمالا لأحكام المواد 13 و14 من قانون 11/90.

إذا كان عقد العمل الكلاسيكي لا يخضع لأي شكلية وأن علاقة العمل قد تنشأ بعقد مكتوب أو غير مكتوب، فإن عقد التدريب إذا لم تتم المصادقة عليه من الاتحادية المختصة فإنه يصبح عديم الأثر، وعليه يمكن

القول أنّ الرضائية لا تكفي في إبرام العقود الرياضية بل صحة هذه العقود ونفاذها يقتضي إخضاعها لإجراءات الايداع و التصديق على مستوى هيئات رياضية مختصة وعن طريق عقود نموذجية كما هو الشأن بالنسبة للاتحادية الجزائرية لكرة القدم.

➤ قائمة المراجع:

- باللغة العربية

1- الكتب

1. ضحى محمد سعيد النعمان.(2005) العدد24 عقد التدريب. دراسة في القانون المدني مجلة الرافين للحقوق. السنة العاشرة ص 137.
2. فرات رستم أمين الجاف،(2009). عقد التدريب الرياضي والمسؤولية الناجمة عنه. منشورات الحلبي الحقوقية
3. عبد الحميد عثمان الخفي. (2007). عقد احتراف لاعب كرة القدم. المكتبة العصرية .

2- القوانين

1. القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جويلية 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 26.
2. المرسوم التنفيذي رقم 16 / 152 المؤرخ في 2016/05/23 الذي يحدد أساس و نسبة اشتراك وأداءات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها التأطير التقني الرياضي ورياضيو النادي الرياضي المحترف (الجريدة الرسمية رقم 32)
3. المرسوم التنفيذي رقم 297/06 المؤرخ في 2006/09/02 المحدد للقانون الأساسي للمدرين. الجريدة الرسمية رقم 54.
4. القانون رقم 05/13 المؤرخ في 23 جويلية 2014 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها. الجريدة الرسمية رقم 39.
5. المرسوم التنفيذي رقم 73/15 المؤرخ في 16 فيفري 2015 المحدد للأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف و القوانين الأساسية النموذجية للشركة التجارية (الجريدة الرسمية رقم 11).

- باللغة الفرنسية

1. Voir ,korys pagani (mai 2012).sport et droit de travail :entre droit commun et droit spécial ,thèse pour doctorat en droit privé de l'université panthéon-assas (paris 2)
2. Serge Pautot, Michel Pautot, le contrat de travail du sportif professionnel (www.Legisport.com).