

التبعية في عقود عمل الرياضيين

علاء الدين زياد (1)

(1) دكتور، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس،
سيدي بلعباس.

البريد الإلكتروني: alaaeddineaz@gmail.com

بشير محمد أمين (2)

(2) أستاذ محاضر "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
جيلالي ليابس، سيدي بلعباس.

البريد الإلكتروني: Maitreamine@yahoo.fr

الملخص:

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 القيام بالنشاط من طرف الرياضي لصالح النادي، الذي هو تحت سلطته وإشرافه واعتباره مصدر رزقه الأساسي.

وأیضا توافر هذا العقد على أهم عنصر في هذا العقد وهو عنصر التبعية والذي يتجسد من خلال سلطة الإشراف والتوجيه وتوقيع العقوبات من طرف النادي باعتباره هيئة مستخدمة. على الرغم من وجود بعض الإشكالات التي تعترى هذا العنصر، إلى أنها لا تؤثر على قيامه بل تعززه، حيث أن وجودها تفرضه فقط طبيعة النشاط الرياضي وخصوصياته. 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.

الكلمات المفتاحية:

عقد العمل، الرياضي، النادي المستخدم.

تاريخ إرسال المقال: 2020/10/22، تاريخ قبول المقال: 2023/01/30، تاريخ نشر المقال: 2023/06/10

لتهميش المقال: علاء الدين زياد، بشير محمد أمين، "التبعية في عقود عمل الرياضيين"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 14، العدد 01، السنة 2023، ص 141-157.

المقال متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المؤلف المراسل: علاء الدين زياد، alaaeddineaz@gmail.com

The Subordination in Athletes, Employment Contracts

Summary:

The employment contract of sports is a work contract subject to the mechanisms of the labor law, which is subject to the provisions of these laws, because it is available on the wage component paid by the sportsman for the exercise of this activity, as well as the availability of this contract on the work component represented in the sports work done for the club under His authority and supervision as his source of livelihood is essential,

This contract is also available on the most important element of this contract, which is the element of subordination, which is embodied through the authority of supervision, direction and sanction by the club as an entity. Although there are some problems in this element, it does not affect the establishment, but strengthens it as its existence is imposed by only the nature of sports activity and its specificities.

Therefore, the contract of sports work can be defined as a fixed-term employment contract in which the athlete is obliged to exercise a certain sport activity for the club contracted with all the required special duties, in return for receiving a salary from this club.

Key words:

Work contract; Athlete; User club.

La Subordination dans les contrats de travail des athlètes

Résumé:

Le contrat de travail des sports est un contrat de travail soumis aux mécanismes du droit du travail, qui est soumis aux dispositions de ces lois, car il est disponible sur la composante salariale versée par le sportif pour l'exercice de cette activité, ainsi que la disponibilité de ce contrat sur le volet travail représenté dans le travail sportif effectué pour le club sous son autorité et sa supervision comme source de subsistance est essentielle,

Ce contrat est également disponible sur l'élément le plus important de ce contrat, qui est l'élément de subordination, qui s'incarne à travers l'autorité de supervision, de direction et de sanction par le club en tant qu'entité. Bien qu'il y ait quelques problèmes dans cet élément, il n'affecte pas l'établissement, mais le renforce car son existence n'est imposée que par la nature de l'activité sportive et ses spécificités. Par conséquent, le contrat de travail sportif peut être défini comme un contrat de travail à durée déterminée dans lequel l'athlète est obligé d'exercer une certaine activité sportive pour le club sous contrat avec toutes les tâches spéciales requises, en échange d'un salaire de ce club.

Mots clés:

Contrat de travail, Athlète, Club d'utilisateurs.

مقدمة

لا شك أن عقد عمل رياضي هو في الأصل عقد عمل وذلك لتوافره على العناصر المكونة لهذا العقد وهي عنصر العمل المتمثل في القيام بالنشاط الرياضي من طرف الرياضي لصالح النادي، كذلك عنصر الأجر الذي يكون نظير القيام بهذا العمل الرياضي بالإضافة إلى عنصر التبعية الذي يعتبر أهم عنصر في هذه العلاقة والمتمثل في خضوع الرياضي لسلطة النادي باعتباره صاحب العمل. غير أن هذه التبعية تثير بعض الإشكالات دون أن تؤثر على علاقة العمل وذلك نظرا لخصوصية النشاط الرياضي. فكيف تكون التبعية في عقود عمل الرياضيين وما هي إشكالاتها؟ للإجابة على هذا التساؤل سنتطرق في المبحث الأول إلى عنصر التبعية ونخصص الثاني إلى الإشكالات التي تثيرها.

المبحث الأول: عنصر التبعية في عقد العمل الرياضي

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لرب العمل أو المستخدم وإشرافه ورقابته. لقد ثار في الفقه الفرنسي نقاش حول تكييف عقد العمل ويرجع ذلك إلى أن تعريفا محددًا في هذا العقد لم يرد في النصوص القانونية وكذلك الأمر بالنسبة للجزائر، أما القانون المصري فقد أورد تعريفا محددًا لهذا العقد في كل من القانون المدني وقانون العمل وقد أوضح أن رابطة التبعية تعد عنصرا جوهريا. بالنسبة للفقه والقضاء الفرنسيين¹، فقد استقر الأمر على أن رابطة التبعية هي وجود عمل تحت إشراف المستخدم الذي له سلطة إعطاء الأوامر والتوجيهات، ومراقبة التنفيذ وتوقيع العقوبات في حالة الإخلال بهذه التبعية وبالتالي فإن استخلاص رابطة التبعية يكون في حالة وجود نشاط يتضمن شروطا، مثل تلك التي يكون فيها المحترف خاضعا للتوجيهات وتحديد طبيعة العمل وشكله وهنا نكون أمام علاقة عمل². إن هذه السلطة تسمح لصاحب العمل بتسيير المؤسسة والأجراء وتنظيم العمل ومراقبة ومعاينة الأجراء، وهذه السلطة يجب ألا يكون فيها تمييز وألا تكون مخالفة للقانون. وفقا لذلك فإن رابطة التبعية تكون من خلال توافر ثلاث سلطات:

¹ LONGE Daniel, *Droit du travail*, université droit, ellipses édition, Paris, 2003, p. 40.

² Pierre Iriart, *Règlementation le travail salarié Cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail*, Technosup, ellipses édition, S.A, Paris, 2006, p. 09.

سلطة التوجيه: وتكون من خلال تحكم صاحب العمل وسيطرته على الهيئة وعلى عمل أجيرو، عندما يمارس هذا الأخير نشاطه تحت تعليمات المستخدم وتوجيهاته وأوامره³.

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

سلطة توقيع العقوبات: وهي سلطة يمنحها القانون للمستخدم، تمكنه من توقيع العقوبات على الأجير في حالة ارتكابه للأخطاء التي توصف بأنها إخلال أو مخالفة للقواعد والأحكام المقررة في القوانين والنظم المعمول بها بما في ذلك المقررة في النظام الداخلي⁴، وهذا حفاظا على الهيئة المستخدمة واحتراما لنظامها⁵ مع العلم أنه يجب أن تمارس هذه السلطة في حدود القانون أي تحديد الأخطاء التي تشكل أخطاء تأديبية والجزاءات المقابلة لها ويكون ذلك ب:

- احترام إجراءات توقيع العقوبات⁶.
- مبدأ المساواة في العقاب أي عدم التمييز على أساس العرق، الفكر أو الدين.
- مبدأ عدم توقيع عقوبة أكثر من مرة⁷.
- مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ.

المطلب الأول: 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 يخضع له الأجير ونظام توقيع العقوبات⁸.

³ المادة 07 من القانون 90 / 11، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ج. عدد 17، صادر في 25 أبريل سنة 1990. والمصحح في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38-1990 المعدل والمتمم.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 117.

⁵ Pierre Iriart, *Règlementation le travail salarié Cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail*, op. cit., p.115.

⁶ المادة 73 من القانون 90 / 11 المعدل والمتمم.

⁷ Soc, 27 juin 2001, bull v, n°235.

⁸ Pierre Iriart, *Règlementation le travail salarié Cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail*, op. cit., p.111-112. Et Daniel longé, *Droit du travail*, op. cit., p31.

الفرع الأول: النظام الداخلي

يقوم المستخدم بوضع قواعد موافقة للقانون، يقوم من خلالها بتحديد طبيعة العمل وكيفية القيام به⁹ 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 القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم في العمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط...، وبالتالي فهو له وظيفتان، من جهة يحدد الحقوق الأساسية للعامل وذلك حسب الفقرة الأولى من هذه المادة، ومن جهة يحدد خضوع العامل المستخدم حفاظا على مصلحة الشركة وذلك ما نصت عليه الفقرة 02 من نفس هذه المادة بنصها "تحديد طبيعة الخطأ ودرجة العقوبة". يتم تطبيق هذا النظام داخل الهيئة المستخدمة وأي انتهاك له يترتب عليه عقوبة تأديبية¹⁰.

الفرع الثاني: 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 للأخلاقية.
-يجب أن يتضمن قواعد تتعلق بالنظافة والأمن، وهي تدابير تشترط على الأجير الالتزام بالتدابير الحمائية للعمل والمتمثلة في الصحة والأمن.
-يتضمن أيضا قواعد عامة واحتياطية تتعلق بالانضباط ودرجة العقوبة التي يتخذها المستخدم، وكذلك الممنوحة للأجير.

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

⁹ LONGE Daniel, *Droit du travail, op. cit.*, p. 29.

¹⁰ Ibid, p. 29.

إن محتوى النظام الداخلي يجب أن يكون مطابقاً للقوانين والتنظيمات، وتعد لائحة القواعد التي تنص أو تتضمن عكس ذلك¹¹، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 78 من قانون علاقات العمل 90-11 بقولها "تعد لائحة الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها"، كما تنص عليه القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها لائحة وعديمة المفعول، وبالتالي فإنه في حالة وضع قيود يجب أن تكون موافقة للقانون وهو ما نصت عليه المادة 2-1321L من قانون العمل الفرنسي وبالتالي لا يجب على النظام الداخلي احترام مبدأ عدم التمييز وكذلك احترام الحقوق والحريات الأساسية، وبالتالي لا يمكن مثلاً منع الزواج بين الأجراء، كما أن احترام الحريات الأساسية يجب تأكيده حتى في حالة وجود أنشطة تفرض قيوداً خاصة¹².

وهذا ما تم التأكيد عليه في المجال الرياضي صراحة، حيث نصت المادة 29 من القرار الوزاري¹³ الذي يحدد دفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات والنادي الرياضية على أنه "يتعين على النادي المحترف إعداد نظام داخلي يطبق على المستخدم وعلى أجراءه"، وهنا نلاحظ أنه استعمل لفظ مستخدم ولفظ أجراء وبالتالي فإنه يعتبر ضمناً 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 وأن يكون سهل الاطلاع عليه"، وتنص أيضاً المادة 33 من نفس القرار على ضرورة أن يكون النظام الداخلي موافقاً للقانون وذلك بنصها "يحدد النظام الداخلي لاسيما ما يأتي:

- التدابير التطبيقية للتنظيم في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- القواعد العامة والدائمة المتعلقة بالانضباط لاسيما طبيعة ودرجة 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 الخصوص القواعد المطبقة، نظام اللعب، مع احترام قانون العمل والاتفاقية الجماعية الوطنية لمهنة كرة

¹¹ Pierre Iriart, *Règlementation le travail salarié Cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail*, op. cit., p. 113. Et Daniel Longé, *Droit du travail*, op. cit., p 28.

¹² Pierre Iriart, *Règlementation le travail salarié Cadre juridique de l'emploi et des conditions de travail*, op. cit., p114.

¹³ القرار الوزاري المؤرخ في 01 جويلية 2010، المحدد لدفتر الأعباء الواجب اكتتابه من طرف الشركات الرياضية، ج.ر.ع. 44، 2010.

القدم CCMNF وبالرجوع إلى نظام بطولة كرة القدم المحترفة في الجزائر نجد نص في المادة 25 منه على ضرورة إعداد نظام داخلي من طرف النادي الرياضي المحترف¹⁴.

المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء

سنحاول من خلال هذا المطلب إظهار مجموعة من النقاط التي يعتمد عليها كل من الفقه والقضاء في إثبات عنصر التبعية في هذا النوع من العقود وللوقوف على ذلك نقسم المطلب إلى فرعين.

الفرع الأول: موقف الفقه

وعليه أكد الفقه وجود تبعية في المجال الرياضي وذلك بين الرياضي والنادي المتعاقد معه، مما يجزم بأن هذا الرياضي عامل أجير لدى ناديه وأن العقد المبرم بينهما هو عقد عمل¹⁵، كما أنه لا يوجد ازدواجية في علاقة التبعية التي يخضع لها الرياضي المحترف بمعنى أن هذا الرياضي يكون تابعا للنادي والاتحاد في آن واحد، حيث أن 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 يساءل 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 والمنسق بين الأندية والرياضيين وبصفته المسؤول الأول عن شؤون النشاط الرياضي الخاص في الدولة، وهو يضع الأسس والمبادئ المنظمة لاحتراف نشاطه الرياضي، ويقوم بالإشراف على الأندية ولاعبها وللتأكد من التطبيق الكامل والشامل لها، ومن حقه بالتالي توقيع الجزاءات التي يراها مناسبة على الرياضي أو النادي الذي يخل بالسياسة العامة التي يرسمها في هذا الخصوص.

يرى **جون كلود جيرمان** بأن الدلائل على تبعية الرياضي لناديه كثيرة ولا 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 بهواه أثناء اللعب، كما أنه 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 والتدريبات، والتي يستدعى إليها في أي وقت، فإنه يلتزم أيضا بأن يتقيد بمواعيد

¹⁴ Règlement des Championnats de Football Professionnel, FA F, Algérie, Saison 2015/2016.

¹⁵ رجب كريم عبد الله، عقد احتراف لاعب كرة القدم في ضوء لوائح الاحتراف عن الاتحادات الوطنية لكرة القدم في مصر والدول الأخرى والاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2008، ص 63.

معينة وأماكن محددة للعب والتدريب، وأن يخضع للفحوصات الطبية التي تطلب منه، وأن يتبع نظام غذائي معين كما أنه لا يستطيع أن يرتبط بأي عمل آخر دون موافقة النادي ولا يستطيع أيضا الإلقاء بأي أحاديث للصحافة أو غيرها من وسائل الإعلام إلا بإذن مسبق من النادي¹⁶.

كما يرى الفقيهان شارل ديدنان وجان بيار كراكيو¹⁷ أن التبعية القانونية بين الرياضي وناديه موجودة، حيث أن الرياضي يستجيب لاستدعاء النادي ويشارك في التدريبات وكذلك يخضع للنظام الداخلي الذي يضعه النادي باعتباره هيئة مستخدمة لها سلطة الإشراف والتوجيه وتوقيع العقوبات.

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 العرب¹⁸ أصبح عقد العمل الرياضي هو عقد عمل يتوافر على جميع عناصر هذا العقد وبالتالي أصبح أمرا مسلما به عندهم.

ويرى كذلك جان ريمي كونار¹⁹ أن علاقة التبعية يمكن استخلاصها من خلال ممارسة العمل في إطار منتظم ووفق شروط العمل المحددة من قبل معطي الأوامر وممارستها وفق رزمة زمنية وفي مكان محدد أيضا بالإضافة إلى تقديم الأدوات من قبل المستفيد من الخدمة... إلخ.

الفرع الثاني: بالنسبة للقضاء

إن أحكام القضاء الفرنسي أكدت وجود علاقة التبعية بين الرياضي المحترف وناديه 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 لمجرد أن يلتزم أن للنادي حق الإشراف أو توجيهه على الرياضي لقيام هذا الأخير بنشاطه، وذلك بما يصدره من تعليمات تتمثل في نواهيته أو أوامره أو لمجرد 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

¹⁶ رجب كريم عبد الله، المرجع السابق، ص 64.

¹⁷ Charle dudognon et Jean Pierre Karaquillo, *Dictionnaire juridique du sport*, 2^{ème} édition, juris édition, Dalloz, Paris, 2013, p.110.

¹⁸ 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، (د.ب)، 2008، ص 111 وما بعدها.

¹⁹ J. R. Cognard, *Contrat de travail dans le sport professionnel*, juris Edition, Paris, 2012, p. 45.

الرياضي، بل أكثر من ذلك فإن القضاء الفرنسي لم يعط أي أهمية للوصف القانوني للرياضي سواء كان هاويا أو محترفا فالعبرة دائما بتوافر رابط التبعية²⁰.

حيث أنه يمكن استخلاص وجود علاقة التبعية بين الرياضي وناديه على أساس الالتزامات التي تقع على عاتق الرياضي اتجاه ناديه والمتمثلة في²¹ :

- 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 ناديه²².

كما قضت محكمة استئناف ديجون عام 1991 بأن لاعب كرة القدم المحترف يرتبط مع ناديه بعلاقة تبعية حقيقية تؤكد وجود عقد عمل بين الطرفين ومن ثم فإن محكمة العمال (conseil de prud'hommes) تكون مختصة بنظر النزاع القائم بينهما²³.

كما قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض بأنه " لا يجوز لقضاة الموضوع أن يذكروا رابطة التبعية، بعد أن تبين لهم من ظروف الدعوى أن اللاعب كان يحصل على مبلغ من المال في بداية كل موسم 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 أعطتها الأطراف للعقد وألا يتأثروا بما إذا كان للاعب نشاط آخر مأجور أو لا²⁴.

كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه توجد علاقة تبعية إذا كان يجب على الرياضيين الاستجابة لاستدعاءات النادي والمشاركة في المباريات والتدريبات وأيضا الخضوع إلى النظام الداخلي²⁵.

²⁰ Ibid, p. 45-46.

²¹ Le circulaire interministériel 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.

²² Soc, 11 octobre 1990, CPAM Bouches-du-Rhône c/SARL .R.V- J. R.Cognard, *op. cit.*, p. 46.

²³ رجب كريم عبد الله، المرجع السابق، ص 67.

²⁴ Soc, 14 juin 1978, D1980, P96.

أشار إليه عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 81.

²⁵ Soc, 28 Avril 2001.V- Charle Dudognon et Jean Pierre Karaquillo, *Dictionnaire juridique du sport, op. cit.*, 2013, p. 110.

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، وأيضا الالتزام بالعمل مع الأدوات على المقدمة من طرف النادي²⁶.

كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية في 14 جوان 2006 في قضية لاعب كرة القدم الهواوي 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 معيارا لتحديد وجود علاقة التبعية وبالتالي فإنه على قضاة الموضوع التحقق من عدم وجود هذه العناصر من خلال نتائج عدم امتثال الرياضي إلى التعليمات والتوجيهات²⁷. بل أكثر من ذلك فقد ذهب القضاء الفرنسي إلى أنه لا يلزم لإضفاء صفة العامل على اللاعب المحترف أن يكون هذا الأخير عضوا في الاتحاد الرياضي، لأن اكتساب الرياضي لعضوية الاتحاد لا تعد عنصرا ضروريا للقول بتوافر أو عدم توافر التبعية، بل هي بمثابة شرط لاشتراك الرياضي في المنافسات الرسمية كرياضي محترف، والذي يضيفي التبعية هو خضوع الرياضي لتوجيهات وتعليمات المتعاقد معه، كذلك فإن تمتع الرياضي المحترف بقدر من الاستقلالية في ممارسته للنشاط الرياضي لا يؤثر على تبعيته للنشاط الرياضي، فالمستقر عليه فقها أن العامل هو من يحتل مركز في مشروع أيا كانت درجة استقلاله في تنفيذ العمل ومادام أنه يدخل ضمن هيكل المشروع أو المنشأة ويشغل مركزا معينا داخل المشروع فإنه يعد مرتبطا برابطة التبعية متى كان المركز الذي يشغله يفرض عليه الخضوع للالتزامات والتعيينات التي يستلزمها سير العمل²⁸. يبين مما سبق أن الفقه والقضاء الفرنسيين 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 لتعاطي المنشطات هو إجراء صحيح حيث تتمثل وقائع القضية في أنه 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 تأديبي مما أدى

²⁶ Soc, 11 mars 2000, V- Charle Dudognon et Jean Pierre Karaquillo, *Dictionnaire juridique du sport, op. cit.*, 2013, p. 110.

²⁷ 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.

²⁸ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص77.

باللاعب إلى رفع دعوى أمام محكمة استئناف أكس أون بروفونس في مارس 2006 التي اعتبرت أن فعله يعتبر خطأ جسيما وبالتالي القاضي طبق صحيح القانون على أساس أن النادي صاحب العمل له سلطة توقيع العقوبات في حالة إخلال الأجير بأحد التزاماته²⁹.

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 لمعيشته³⁰، أو إذا كان صاحب العمل يستخدم كلية وبصورة منتظمة نشاط يقوم بالعمل³¹، وبالتالي يكون العامل مرتبطاً مباشرة بصاحب العمل في حياته الاقتصادية والاجتماعية فيمنع عليه ازدواجية الوظيفة بحيث يكون صاحب العمل المحتكر الوحيد لجهد العامل طوال مدة علاقة العمل³². وقد كان لفكرة التبعية الاقتصادية أثر كبير على القانون الفرنسي، وأصبحت عناية الضعفاء اقتصادياً محل عنايته، حتى أخذ بها صراحة في نصوص القانون³³. 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 يدوياً أو فكرياً 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 العمل³⁴ 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 تبعاً بالتبعية الاقتصادية، وخلصت من هذا إلى أن صفة العامل تتضمن حتماً وجود علاقة قانونية يتبع من خلالها العامل إلى المستخدم³⁵.

²⁹ www.Bertrand-sport-avocat.com/droit –jurisprudence/licenciement –dopage –et faut grave/html. 2015/04/11

³⁰ رجب كريم عبد اللاه، المرجع السابق، ص 55.

³¹ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 64.

³² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 66.

³³ Loi du 28/12/1935 de la sécurité sociale.

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

³⁴ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، 2002، ص 85.

³⁵ CASS Siv, 06 juillet 1931, D. P,1931.1.120. note Pic.

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

وهذا ما ذهب إليه أيضا الفقه الفرنسي الذي عاب على التبعية الاقتصادية التي جعلت تكييف العقد يتوقف على عنصر خارجي³⁶، حيث أنه 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.

المبحث الثاني: إشكاليات التبعية في المجال الرياضي

سنحاول الوقوف من خلال هذا المبحث على أهم إشكاليتين من إشكاليات هذه التبعية، بحيث تتعلق أول إشكالية في التسمية أو الوصف القانوني الذي يعطى للرياضي، والتي تتمثل في الرياضي المحترف والرياضي الهاوي، وهذا الذي سنحاول الوقوف عليه من خلال المطلب الأول من هذا المبحث، أما المطلب الثاني فنخصه لثاني إشكالية والتي تتمثل في طبيعة الرياضة الممارسة.

المطلب الأول: بالنسبة للوائح والتنظيمات الرياضية

إن اللوائح والتنظيمات الرياضية 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 ويمارس 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 والهواة؟ من أجل تكييف نشاطهم الرياضي في إطار القانون الاجتماعي³⁷. وعليه نقسم هذا المطلب إلى فرعين.

الفرع الأول: موقف القضاء الفرنسي

إن محكمة النقض الفرنسية رفضت التأسيس على أساس التسمية الرياضية من أجل اعتبار وجود علاقة التبعية فمثلا في القرار الصادر في 30 مارس 1993³⁸، حيث اعتبرت هذه الهيئة العليا أن صفة

³⁶ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 64.

³⁷ J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 46-47.

³⁸ Soc, 30 mars 1993, n°01-40.898.V, J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 47.

الرياضي غير المحترف التي تنص عليها لوائح كرة القدم لا تسمح باستبعاد اختصاص المحاكم الاجتماعية، عندما تكون العلاقة بين الرياضي والنادي 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.

الفرع الثاني: موقف المحكمة العليا بالجزائر

في هذا الخصوص قضت المحكمة العليا بالجزائر³⁹ باختصاص القسم الاجتماعي للنظر في النزاع القائم بين لاعب كرة القدم وبين 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 90\11 المتعلق بعلاقات العمل و 90\04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية التي تلزم طرفي 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 ومن اختصاص القسم الاجتماعي للمحكمة.

إن هذا القرار الصادر عن المحكمة العليا لم يناقش المركز القانوني لكلا الطرفين، بحيث أن الجمعية الرياضية الإسلامية لا تعد ناديا رياضيا محترفا 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 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 والهاوي لا يعد دلالة على خضوع الرياضي لهيئة الضمان الاجتماعي⁴⁰، وهذا كان موقف الإدارة في فرنسا.

المطلب الثاني: بالنسبة للرياضة الجماعية والرياضة الفردية

في إطار الرياضة الجماعية من السهل جدا استخلاص وجود علاقة عمل وذلك بسبب إدماج الأجير ضمن نشاط منظم والذي هو النادي، الذي يعتبر معيارا 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.

³⁹ ملف رقم 400078 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، سنة 2009.

⁴⁰ 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

إن الرياضة الفردية ضمن فريق مع وجود عقد عمل لا يعتبر إشكالا، بحيث أن الرياضيين الذين يمارسون نشاطا رياضيا فرديا لكن ضمن شركة أو نادي، مثل الرياضة الميكانيكية أو رياضة الدراجين، يمارسون نشاطهم في إطار علاقة التبعية وجها لوجه مع أنديةهم أو فرقهم⁴¹. وعليه نقسم هذا المطلب إلى فروع وذلك من أجل التمييز بين بعض العقود الخاصة لمعرفة هل هي عقود عمل أو لا.

الفرع الأول: مسألة بخصوص الدراجين

الدراجون يمارسون نشاطهم ضمن طاقم وليس ضمن ناد رياضي على شكل جمعية (قانون 1 جويلية 1901 المتعلق بالجمعيات في فرنسا) ولكن المستخدم هو الشركة الكفيل أو الراعي للفريق حيث يتلقون أجرا من الشركة وكذلك جوائز ومكافآت من منظمي السباقات وهذه الأخيرة اعتبرت محكمة النقض ممنوحة بمناسبة عقد العمل الذي يربط الدراج مع الطاقم وليس منظم السباق.

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

الفرع الثالث: بخصوص مدرب (مرشد) التزلج

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

الفرع الرابع: بخصوص الحكام

هل الحكام في الرابطة المحترفة 01 و 02 عمال لدى الرابطة؟ الحكام يمارسون عملهم في استقلالية تامة لكن الرابطة يمكنها معاقبتهم.

موقف القضاء: السلطة التي تملكها الرابطة في تسليط جزاءات على الحكام هي مشابهة لسلطة الرابطة على كل من تمنحه إجازة ولا تشبه سلطة التأديب المعروفة بين العامل والمستخدم⁴². وعليه فالقضاء الفرنسي ذهب إلى اعتبارهم غير العمال.

⁴¹ J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 47.

⁴² Civ 2, 22 janv 2009 ,07-19.039 07-19.105 Bulletin 2009, II, n° 27, JCPG 2009 , V, J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 48

نقد الفقه: صحيح أن الحكم مستقل رياضيا عن النادي وعن 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 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 الجدل بصدور قانون 23 أكتوبر 2006 المعدل لقانون الرياضة في فرنسا في مادته L223-3 حيث الحكام وقضاة اللعب لا يجب النظر إليهم في علاقة تبعية المعروفة في قانون العمل مع الاتحادية بالمقابل العمال مدرجون في النظام العام للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء⁴³.

الفرع الخامس: بخصوص الرياضي في المنتخب

يتلقى اللاعبون المختارون في فريق فرنسا لكرة القدم 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 الأجور⁴⁴.

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 الاستئناف⁴⁵ 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 أن اللاعب مرتبط أصلا بعقد عمل مع ناديه.

وجود أولوية/ امتياز/ السلطة العامة:

مهمة المرفق العام الممنوحة للفدرالية هي من تعطيها سلطة التأديب على اللاعب وليس رابطة التبعية المعروفة بين العامل والمستخدم⁴⁶.

⁴³ Code du sport, droit.org, institut français d'information juridique, édition 18/10/2015.

⁴⁴ J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 49.

⁴⁵ CA Versailles, 18 février 2010, n°09/01211, jurisport , n°99/2010, P34.V- J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 49.

⁴⁶ J. R. Cognard, *op. cit.*, p. 49.

الفرع السادس: بخصوص اللاعب في التكوين

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

هذه العقود ما دام فيها أجر حتى وإن كان زهيدا إلا أنه يفوق مصاريف اللاعب إذن هو عقد عمل مع بعض الخصوصية⁴⁷.

خاتمة

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 وإشرافه 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. على الرغم من وجود بعض الإشكالات التي تعترى هذا العنصر، إلى أنها لا تؤثر على قيامه بل تعززه حيث أن وجودها تفرضه فقط طبيعة النشاط الرياضي وخصوصياته.

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 ويخضع للقواعد المألوفة التي تنظم هذا المجال، إلا أنه يتميز بطابع خاص تفرضه طبيعة هذا النشاط الرياضي.

وفي النهاية فإنه يمكننا القول من خلال ما استخلصناه من هذه الدراسة بأنه يمكن القول: بإعادة النظر في قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل لاسيما إدراج مواد أخرى تنظم عقد العمل المحدد بدقة ووضوح لتفادي سوء الفهم وسوء تطبيق محتوياتها حيث أنه بالرجوع مثلا إلى المادة 66 من قانون 11/90 التي لم تميز حالات انتهاء العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة مع إدراج حالة خاصة بالعقد المحدد المدة وهي انقضاء أجله، أما الحالات الأخرى فيشترك فيها العقدان مع انفراد العقد المحدد المدة في

⁴⁷ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 64 وما بعدها. كذلك الدكتور رجب كريم عبد الله، المرجع السابق، ص 55 وما بعدها.

بعض الخصوصيات نظرا لطابعها الاستثنائي والمؤقت، على خلاف ما جاء به قانون العمل الفرنسي الذي تضمن في مادته (L1243-1) وأيضاً المادة (L1243-2) حالات على سبيل الحصر لانقضاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته.

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.