

عقد العمل في المجال الرياضي

بين الخصوصية و الخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل

A work contract in the sports field between privacy and compliance with general principles of labor law.

سعاد بوختالة

كلية الحقوق-جامعة الجزائر 1

souad.boukhetala@gmail.com

تاريخ الارسال: 14 سبتمبر 2020 تاريخ القبول: 2021/01/14 تاريخ النشر: مارس 2021

الملخص:

يتميز عقد العمل في المجال الرياضي بخصوصية تتعلق أساسا بطبيعة العقد الذي يربط الرياضي (العامل) بالنادي (صاحب العمل) والذي يكون في هذه الحالة عقد عمل غير محدد المدة بطبيعته نظرا لعدة اعتبارات منها النشاط البدني للرياضي والمهارات التي تتناقص كلما تقدم سنه، بالإضافة إلى بعض البنود التي يمكن أن يتضمنها هذا العقد منها الالتزام بعدم المنافسة والذي يكتسي هنا طابعا خاصا وكذا التأطير الصارم للحياة الخاصة للرياضي ولكل ما يتعلق بالمعدات الرياضية المستعملة من طرفه. تبرز كذلك خصوصية هذا العقد من خلال السلطة التأديبية وطريقة حل النزاعات الناشئة عن هذا النوع من العقود والتي تختلف عن تلك المتعارف عليها في عقود العمل العادية.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، العقد الرياضي، علاقة التبعية، عقد غير محدد المدة التحكيم الرياضي.

Abstract :The work contract in the sports field is characterized by a peculiarity mainly related to the nature of the contact that binds the athlete (the worker) to the club (the employer), which in this case is an indefinite work contract in nature due to several considerations, including the physical activity of the athlete and the skills that diminish as he ages, in addition to some provisions that may be included in this contract, including the obligation not to compete, which takes on a special character here, as well as the strict framing of the athlete's private life and everything related to the sports equipment used by

him. The peculiarity of this contract is also evident through the disciplinary authority and the method of resolving disputes arising from this type of contract, which differs from those recognized in regular work contracts.

Keywords: work contract, sport contract, dependency relationship, unlimited contract, sports arbitration.

مقدمة:

سلسلة من الحركات التي تجلب المتعة وتستقطب جزءا كبيرا من وقت الأشخاص

الأغنياء والخاملين، هكذا كان التعريف المقترح للرياضة في قاموس le grand Larousse في نهاية القرن 19.¹

إلا أن هذا النشاط الذي كان يعتبر في وقت مضى مجرد هواية يستمتع بها من يملكون الامكانيات المادية و الجسدية أصبحت اليوم ظاهرة اجتماعية عالمية ترتبط بكل مجالات النشاط الإنساني، و ككل النشاطات الانسانية تحتاج إلى تنظيم عن طريق القواعد القانونية.

فالرياضة إذن تتعلق بالعديد من مجالات القانون ومن بينها قانون العمل الذي ينظم العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، والعامل في المجال الرياضي هو اللاعب أو المدرب وصاحب العمل هو النادي الذي قد يأخذ شكل شركة رياضية أو جمعية، ولا يمكن أن يتصف بالرياضي إلا إذا انتسب إلى الاتحادية التي تحكم الرياضة التي يمارسونها، والتي بدورها تأخذ شكل جمعية تخضع للقانون الخاص بالجمعيات²، فالعلاقة إذن هي علاقة ثلاثية تقوم بين الرياضي العامل والنادي صاحب العمل والاتحادية التي ينتسب إليها الاثنان عن طريق الإجازة.

والعقد الرياضي هو ذلك الذي ينشئ علاقة العمل الرياضية ويعطي لممارسة النشاط الرياضي طابعا مهنيا، إذ يقوم العقد الرياضي أساسا على امتهان الرياضي والنادي لنشاط رياضي واتخاذ مهنة معتادة له، فيكون العقد الذي يربط بين الطرفين

¹ Une nombreuse série d'amusements, d'exercice et de simples plaisirs qui absorbent une portion notable du temps des hommes riches et oisifs.

² قانون رقم 06-12 مؤرخ في 12 يناير 2012 يتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية، العدد 02 الصادرة بتاريخ 15 يناير 2012.

من أجل ممارسة نشاط رياضي¹، فالعقود الرياضية هي نوع من العقود المدنية التي ظهرت حديثا نتيجة التطور الذي عرفه عالم الرياضة لإيجاد سبل جديدة أو بالأصح متجددة من أجل تحقيق أهدافها.²

ويكون هذا العقد الرياضي عقد عمل إذا تحققت رابطة التبعية في العلاقة التي تربط بين الرياضي والنادي، حيث استقر الفقه والقضاء في مجال قانون العمل على أن صفة الأجير تستلزم بالضرورة وجود علاقة تبعية بين العامل ومن يستخدمه وأن هذه التبعية هي التي تسمح بالتفرقة بين عقد العمل والعقود المشابهة له كعقد المقاولة مثلا.³

فإذا سلمنا أن العلاقة التي تربط الرياضي بالنادي هي علاقة عمل فإن القانون الذي سيطبق على هذه العلاقة هو قانون العمل إلا أن الخصوصية التي يتميز بها عالم الرياضة و العلاقات الرياضية الثلاثية يؤثر لا محالة على تطبيق هذا القانون في هذا النوع من العلاقات و عليه سأعمد من خلال هذا البحث إلى إبراز نقاط التقاء قانون العمل مع الخصوصية الرياضية و كيفية إيجاد التوازن اللازم لتطبيقه مع احترام هذه الخصوصية.

و كان تقسيم الخطة المعتمدة لدراسة هذا الموضوع كالتالي:

المبحث الأول: إبرام عقد العمل في المجال الرياضي.

المطلب الأول: طبيعة عقد العمل الرياضي.

المطلب الثاني: مضمون عقد العمل الرياضي.

المبحث الثاني: تنفيذ عقد العمل في المجال الرياضي.

المطلب الأول: السلطة التأديبية.

المطلب الثاني: المنازعات.

¹ حفيظ بوهلة: عقد عمل مدرب كرة القدم على ضوء الخصوصية الرياضية، دكتوراه، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر 3، 2019، ص 121.

² المرجع نفسه، ص 127.

³ Tayeb et Djamel BELLOULA : Rupture de la relation de travail, édition DAHLAB, 1999, p 17.

عقد العمل في المجال الرياضي بين الخصوصية والخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل

المبحث الأول: إبرام عقد العمل في المجال الرياضي .

إن مسألة إبرام عقد عمل بين الرياضي أو المدرب و النادي سواء كان هاوي أو محترف (جمعية أو شركة رياضية) تحتاج بالضرورة إثبات وجوده بسبب أن هناك من يرى أن العقد الذي يربط بين الطرفين ليس عقد عمل و يرفض الخضوع لقواعد قانون العمل بغرض التهرب من الالتزامات, خاصة المالية المتعلقة به.

وعليه سأبحث في هذه النقطة عن طبيعة العقد الذي يربط بين الطرفين الرياضي و النادي و بالتالي تحديد مضمونه.

المطلب الأول: طبيعة عقد العمل الرياضي.

يخضع عقد العمل في المجال الرياضي في وجوده إلى أحكام و قواعد قانون العمل كغيره من عقود العمل الأخرى مع الإشارة إلى أن الممارسات العقدية الرياضية هي علاقات فريدة من نوعها ما يضيفي خصوصية على هذا النوع من عقود العمل, فبالإضافة إلى خضوع هذا العقد لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فهو يخضع إلى مجموعة من التنظيمات, كالتنظيمات العامة للاتحاديات الوطنية لمختلف الرياضات وكذا تنظيمات الاتحادات الدولية حسب نوع الرياضة.

أوضح فيما يلي أن العقد الذي يربط الرياضي بالنادي هو عقد عمل غير محدد المدة بطبيعته بالنظر إلى الخصوصية الرياضية.

الفرع الأول: العقد الرياضي هو عقد عمل.

يكيف العقد الرياضي على أنه عقد عمل بمجرد أن يتحقق تنفيذ أداء معين مقابل أجر وأن تكيف العلاقة بين الطرفين على أنها علاقة تبعية التي تتميز بتنفيذ عمل معين تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، فيسدي التعليمات والأوامر ويراقب التنفيذ ويوقع العقوبات حسب درجة إخلال التابع.¹

¹ Christine GAILHBAUD : Le droit du travail dans le sport, le droit du travail à l'épreuve de l'aléa sportif, 2008, p04, laboratoire- droit-sport.fr, consulté le 02 mai 2020.

وتعتبر هذه العلاقة من أهم العناصر اللازمة لتكييف عقد العمل، بل هو العنصر الذي يستند عليه لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود التي ترد على نشاط الإنسان¹ و لقد كان يؤخذ في أول الأمر بالمفهوم الاقتصادي للتبعية لتعريف عقد العمل، بمعنى أنه في كل حالة يكون فيها أحد المتعاقدين تابع اقتصاديا للطرف الآخر اعتبر العقد عقد عمل، إلا أنّ هذا المعيار لم يكن دائما صحيح حيث أن هناك حالات يكون فيها أحد الطرفين تابع من الناحية الاقتصادية إلى الطرف الآخر ولا يعتبر العقد عقد عمل كالحرفي الذي يقوم بعمل ما لدى شخص معين فهو لا يعتبر أجيرا عنده، ثم تمّ التوصل إلى مفهوم التبعية القانونية والتي سمحت بوضع تعريف شامل لعقد العمل على أنه ذلك العقد الذي يلتزم فيه شخص بالقيام بعمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر²، أفضل في النوعين فيما يلي:

أولا - التبعية الاقتصادية:

نكون أمام تبعية اقتصادية *dépendance économique* عندما يعتمد من يقوم بالعمل بصفة أساسية أو كلية على أجره باعتباره المصدر الوحيد لمعيشته وبالمقابل فإن من ينفذ هذا العمل لحسابه يستأثر بنشاط العامل بصفة كلية ودائمة مما يجعله في مركز المحتكر لوقت وجهد العامل طوال مدة علاقة العمل و مهما كان شكلها.³

و لقد رفض الفقه فكرة التبعية الاقتصادية لأنها تعلق التكييف القانوني للعقد على عنصر أجنبي عنه وهو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين.

ثانيا - التبعية القانونية:

نظرا لقصور فكرة التبعية الاقتصادية على وضع تعريف دقيق لعقد العمل فقد تم التوصل إلى مفهوم آخر للتبعية والمتمثل في التبعية القانونية *la subordination*

¹ حفيظ بوهلة: المرجع السابق، ص 147.

² Claude ORLIAC : Le contrat de travail, que sais-je , presse universitaire de France, 2^{ème} edition , 1972, p10.

³ سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية- الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 35.

عقد العمل في المجال الرياضي بين الخصوصية والخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل

juridique ومفادها امتثال العامل للإجراءات والتعليمات التي تحددها القوانين والتنظيمات المعمول بها في مجال قانون العمل و خضوعه لرقابة و إشراف صاحب العمل.¹

وللتبعية القانونية مفهومان **مفهوم ضيق** يتمثل في التبعية الفنية و مقتضاها أن تبعية العامل لا تتحقق إلا في حالة خضوعه لتوجيه كامل لصاحب العمل في الدقائق الفنية له، و **مفهوم موسع** يقصد به التبعية التنظيمية التي تتحقق بخضوع العامل في أدائه لعمله لإدارة و إشراف رب العمل في الجانب التنظيمي فقط دون الجانب الفني أو التقني.²

التبعية في العقد الرياضي يظهر اليوم جليا أن أداء الرياضي و مهما كانت الحرية التي يتمتع بها في تنفيذ إنجازه الرياضي لا يتعارض مع الاعتراف بوجود علاقة تبعية تظهر من خلال الانصياع للوائح و التنظيمات التي يضعها النادي، و كذا الالتزام بالرد على كل الاستدعاءات المتعلقة بالتدريبات، و في حالة الاخلال بهذه الالتزامات يتعرض للجزاء، و مع هذا نجد أن هناك من أصحاب العمل (النوادي) من ينازع في مسألة وجود علاقة عمل تربطهم بالرياضيين الذين يشاركون في مختلف المنافسات المسجل فيها النادي بسبب الطابع الهاوي الذي يمارسون في إطاره نشاطهم الرياضي، إلا أن تكيف الرياضي على أنه هاوي أو محترف لتحديد وجود علاقة تبعية و بالتالي علاقة عمل تربطه بالنادي لا يؤثر في هذه النقطة³، حيث أن مسألة البحث عن كون الرياضي محترف أو هاوي لإثبات وجود عقد عمل بينه وبين النادي المتعاقد معه لا تطرح تماما في حالة الرياضيين المحترفين، ولكن هذه المسألة مطروحة بشدة في حالة الرياضيين الهوايين، فالجمعيات الرياضية تتمسك بأنها أبرمت مع الرياضي عقد غير مسمى و ليس عقد عمل، و من جانب الرياضي ففي حالة حدوث أي خلل أو إشكال في الرابطة التي

¹ المادة 1/7 و 3 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² همام محمد محمود زهران: قانون العمل-عقد العمل الفردي-، دار المطبوعات الجامعية، ص 50-

تجمعه بالنادي, يتمسك بأنه أبرم معه عقد عمل حتى يستفيد من الحماية التي يقرها قانون العمل.

هذا و يعتمد القضاء إلى البحث عن خصائص عقد العمل في العلاقة التي تربط الرياضي بالنادي من أجل تحديد طبيعة العقد الذي يربطهما هل هو عقد عمل أم لا, و قد خلصت محكمة النقض الفرنسية في قرار بتاريخ 28 أبريل 2011 إلى تطبيق قانون العمل مع التأكيد على ضرورة بحث مدى توافر شروط عقد العمل و المتمثلة في الأداء الذي يتعين على العامل تقديمه و الأجر المقابل له, وخاصة رابطة التبعية القانونية فوجود علاقة عمل لا يتعلق لا بالإرادة المصرح بها من طرف المتعاقدين ولا بالتسمية التي أطلقوها على الاتفاق, و لكن يرتبط بالشروط التي ينفذ فيها العامل نشاطه, فرابطة التبعية تتميز بتنفيذ عمل تحت سلطة و إشراف رب العمل الذي يوجه الأوامر و التعليمات و يراقب التنفيذ و يوقع الجزاء في حالة المخالفة¹, و عليه فإن كون الرياضي محترف أم لا, لا يؤثر على تكييف العقد على أنه عقد عمل إذا توافرت شروطه.

الفرع الثاني: عقد العمل الرياضي عقد غير محدد المدة بطبيعته.

يعرف عقد العمل نوعان من العقود, عقود عمل غير محددة المدة و هذا هو الأصل و عقود عمل محددة المدة و هذا هو الاستثناء², فهل يدخل عقد العمل الرياضي ضمن الصنف الأول أو الثاني من عقود العمل؟.

يفتضي النشاط الرياضي خاصة عندما يمارس في المستوى العالي أنّ مهنة الرياضي تكون بالضرورة لمدة محددة, حيث أنّ مستوى الأداء يتناقص كلما ارتفع سن الرياضي, بالإضافة إلى خطر الإصابات التي قد تؤدي إلى الإنهاء المبكر لمساره المهني أي قبل أن يصل إلى سن التقاعد القانوني³.

¹ Gérald SIMON, Cécile CHAUSSARD, Philippe ICARD, David JACOTOT, Christophe DE LA MADRIERE, Vincent THOMAS : droit du sport, thémis droit, presse universitaire de France, 1ère édition, 2012, pp 199-201.

² انظر المواد 11 و 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ Gérald SIMON, Cécile CHAUSSARD, Philippe ICARD, David JACOTOT, Christophe DE LA MADRIERE, Vincent THOMAS , op.cit, p 204.

كما أن طبيعة المنافسات الرياضية تقتضي أن تحسب بالمواسم الرياضية و أن القدرات البدنية و المؤهلات الرياضية و التي تمثل العوامل الأساسية للتعاقد مع الرياضي هي عوامل مؤقتة، ما يؤدي بنا إلى القول أن العقود المبرمة من أجل الاستفادة من هذه المؤهلات هي عقود مؤقتة بطبيعتها¹، أي عقود محددة المدة و قد نصت المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في فترتها الأخيرة : " عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها."

فنشاط الرياضي وأدائه يكون لمدة محدودة و مؤقتة بحكم طبيعته بالنظر للعوامل المذكورة آنفا و المتعلقة بالسن و الإصابات التي قد تؤدي إلى توقيف الأداء الرياضي مبكرا و بالتالي فإن عقود العمل في المجال الرياضي هي عقود محددة المدة بحكم طبيعتها².

ويسمح هذا النوع من العقود بالمحافظة على توازن المنافسات الرياضية وضمان الحماية القانونية للمتعاقدين بالمقارنة مع العقود غير المحددة المدة، كما يسهل عملية انتقال اللاعبين³.

حيث أن العقود غير محددة المدة كانت ستسمح للرياضي بالاستقالة في أي وقت أثناء سريان المنافسات الرياضية مما يؤدي إلى الاخلال بها في حين أن العقد المحدد المدة لا يمكن وقفه قبل الأجل المتفق عليه.

أما القول بأنّ العقد المحدد المدة يضمن الحماية القانونية للمتعاقدين فمعنى ذلك أنّ هذا الأخير يعمد إلى غلق علاقة العمل إلى حين حلول أجل العقد على الأقل، ففي العقد غير المحدد المدة يمكن للعامل أن ينهي علاقة العمل عن طريق الاستقالة و التي يجب أن تكون مكتوبة و أن تحترم فترة الإشعار المسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقات

¹ حفيظ بوهلة: المرجع السابق، ص 170.

² Gérald SIMON, Cécile CHAUSSARD, Philippe ICARD, David JACOTOT, Christophe DE LA MADRIERE, Vincent THOMAS , op.cit, p 205.

³ Nicolas STRADY : Le contrat de travail à l'épreuve des spécificités sportives, Connaissances et Savoirs, 2016, p 26.

والاتفاقيات الجماعية للعمل¹, و يمكن في هذا الصدد تصور حالة ما إذا كان عقد الرياضي غير محدد المدة, فيمكنه أن ينهي عقده عن طريق الاستقالة في أي وقت يريد. إذا لم يكن مقتنعاً مثلاً بمكانته كلاعب احتياطي أو أنه يريد الانتقال إلى نادي آخر اقترح عليه أجراً أعلى من ذلك الذي يتقاضاه في ناديه دون أن يتمكن صاحب العمل من أن يعترض على ذلك و يحرمه بالتالي من التعويض الذي يمكن أن يحصل عليه في حال تفعيل عملية الانتقال, و هذا ما قد يؤدي إلى اختلال التوازن في المنافسات الرياضية, فيظهر هنا أن العقد المحدد المدة يشكل حماية للنادي².

أما إذا نظرنا إلى الحماية من جانب العامل و هو هنا الرياضي, ففي العقد غير محدد المدة يمكن لصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل بعدة طرق كأن يلجأ إلى تسريحه مع احترام الضمانات القانونية³, إلا أنّ عقد العمل الرياضي هو عقد غير محدد المدة بطبيعته كما قلنا و في هذه الحالة لا يمكن لصاحب العمل أو النادي أن يعمد إلى إنهاء دون إعطاء سبب مقنع, فنجد مثلاً أنّ المشرع الفرنسي قد نص على عدم إمكانية اللجوء إلى إنهاء العقد قبل حلول أجله إلا في حالة الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة أو عدم أهلية العامل للقيام بعمله بتقرير من طبيب العمل⁴.

كما أنّ اللجوء الإلزامي للعقود المحددة المدة في المجال الرياضي يساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من الآليات الموضوعة لعمليات تنقل اللاعبين, حيث أنها تسمح بإعادة التوزيع الجيد للأموال سواء للنادي الأقل أرباحاً مالية أو نحو النوادي الهاوية خاصة في لعبة كرة القدم⁵.

¹ آمال بن رجدة: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري, منشورات برتي, 2010, ص 62.

² Nicolas STRADY, op.cit, p 28.

³ انظر آمال بن رجدة, المرجع السابق ص 18-45.

⁴ Gérald SIMON, Cécile CHAUSSARD, Philippe ICARD, David JACOTOT, Christophe DE LA MADRIERE, Vincent THOMAS, op.cit, p 215.

⁵ Nicolas STRADY, op.cit, p 35.

المطلب الثاني: مضمون عقد العمل الرياضي.

تتضمن عقود العمل في المجال الرياضي بنوداً تتميز بطابع خاص بالنظر إلى طبيعة النشاط الرياضي بالإضافة إلى الأحكام العامة المشتركة مع باقي عقود العمل الأخرى و التي ينص عليها تشريع العمل, سأبدأ بالتطرق إلى تلك التي يشترك فيها عقد العمل الرياضي مع عقود العمل الأخرى ثم أنتقل إلى تلك التي تتضمن خصوصية تتعلق بالرياضة.

الفرع الأول: الأحكام المشتركة مع باقي عقود العمل.

سبق و أن بينت أن العلاقة التي تربط بين الرياضي (العامل) و النادي (المستخدم) هي علاقة عمل تحكمها الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية في هذا المجال, و باعتبار أن عقد العمل هو عقد ملزم لجانبيين فإنه ينشئ مجموعة من الالتزامات و الحقوق في جانب الطرفين, و على اعتبار أنه في هذا النوع من العقود فإن التزامات أحد طرفيه تشكل حقوق الطرف الآخر سأقتصر على ذكر الالتزامات دون الحقوق تفادياً للتكرار.

أولاً - التزامات الرياضي (العامل).

تتمثل أهم الالتزامات التي تقع على الرياضي باعتباره عامل تربطه بالنادي المتعاقد معه علاقة عمل في تلك المنصوص عليها بالمادة 07 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل, حيث يجب عليه أن يقوم بنفسه بالعمل الموكل إليه, فإذا كان مدرباً مثلاً يتعين عليه أن يقوم بعملية التدريب بنفسه حيث أن شخصية العامل هنا تعتبر جوهرية في عملية التعاقد نظراً لكفاءته و سمعته, فيتعين عليه تنفيذ البرنامج التدريبي الذي التزم به بصفة شخصية بغض النظر عن عدد المساعدين في جهاز التدريب.

كما يتعين على الرياضي أن يقوم بإنجاز ما تم الاتفاق عليه مع مراعاة و احترام الشروط المتفق عليها مع النادي الرياضي ضمن العقد المبرم بينهما, بالإضافة إلى ذلك يجب على الرياضي أن يبذل في إنجاز عمله العناية اللازمة و هذا هو الأصل, إلا أنه ليس هناك ما يمنع أن يتم الاتفاق في العقد على أن يكون الالتزام بتحقيق نتيجة لا مجرد

بذل عناية¹ و هنا يتعين على الرياضي أن يحقق النتيجة المتفق عليها و إلا قامت مسؤوليته دون حاجة إلى إثبات خطئه.

كما يلتزم الرياضي بأن يساهم في الجهود المبذولة من طرف النادي لتحقيق النتائج المرجوة بأن يقوم بالتدريبات أو عملية التدريب اللازمة، فيتعين عليه أن يحضر في الساعات المحددة للقيام بالتدريبات و أن يجيب على الاستدعاءات و يحترم نظام النادي² و أن يشارك في كل المنافسات الرياضية المسجل فيها النادي و يستعمل كل الوسائل لتحقيق الفوز.

ضف إلى ذلك يلتزم الرياضي بالامتنثال لأوامر و توجيهات صاحب العمل، كما يلتزم بالسر المهني فيقع عليه واجب التحفظ و الكتمان و الالتزام بعدم المنافسة الذي يكتسي خصوصية مرتبطة بالمسار المهني للرياضي و الذي سأعود إليه لاحقاً.

ثانياً - التزامات النادي (صاحب العمل).

تقع على عاتق النادي باعتباره صاحب عمل جملة من الالتزامات و التي تعتبر حقوقاً إذا نظرنا إلى العلاقة من جانب العامل، نتطرق هنا إلى أهمها:

1 - تمكين الرياضي (العامل) من إنجاز عمله و تسهيل ذلك عن طريق توفير الوسائل و المعدات حسب كل رياضة أو توفير ميدان التدريب و تهيئته، هذا من جهة كما يتعين على النادي أن يمتنع عن كل ما من شأنه عرقلة تنفيذ الرياضي لعمله.

2- دفع أجره الرياضي (العامل): تعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق النادي الرياضي سواء كان محترف أو هاوي باعتباره صاحب عمل، فتعتبر الأجرة الالتزام المقابل لالتزام الرياضي أو العامل بأداء عمله فهو مقابل لجهد و وقت الرياضي الذي يضعه في خدمة النادي من أجل تحقيق أهداف هذا الأخير، ولقد نصت المادة 80 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل على أنه: " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى...."، كما نصت المادة 6/6 من المرسوم التنفيذي رقم 06-297 يحدد القانون

¹ انظر حفيظ بوهلة: المرجع السابق ص 177-182.

² François MANDIN : Les obligations du sportif professionnel, in Les contrats des sportifs, l'exemple du football professionnel, Presses Universitaires de France, 2003, p 167 et 168.

الأساسي للمدربين على أن: " يستفيد المدرب طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما مما يأتي:

- من أجرة و تعويضات يدفعها النادي أو الهيكل الجمعي الرياضي المعني."
و نصت المادة 28 من نفس المرسوم على ما يلي: " يجب على كل ناد أو هيكل جمعي رياضي احترام شروط الأجرة المحددة في عقد العمل.
يجب على النوادي أو الهياكل الرياضية الجموعية دفع أجور المدربين في أجل أقصاه آخر يوم من كل شهر".

كما نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 15-73 المؤرخ في 16 فبراير 2015 يضبط الأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف و يحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية على ما يلي: " يكلف النادي الرياضي المحترف في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بتحسين مستواه التنافسي الاقتصادي الرياضي و كذا لرياضييه عبر مشاركته في التظاهرات و المنافسات الرياضية المدفوعة الأجر و توظيف مؤطرين و رياضيين مقابل أجرة و كذا ممارسة كل الأنشطة التجارية المرتبطة بموضوعه.

و بهذه الصفة يكلف لا سيما بما يأتي:

.....- منح الرواتب لرياضي النادي و مؤطريه ضمن احترام التشريع

و التنظيم المعمول بهما.....".

3- تأمين الرياضي: يستفيد الرياضي باعتباره عامل من مختلف التأمينات

الاجتماعية التي تقرها القوانين و النظم المعمول بها في هذا المجال و بالإضافة إلى ذلك و أمام مختلف المخاطر التي تلازم النشاط الرياضي و البدني و التي قد تحدث أضراراً بالغة بالرياضي سواء أثناء الحصص التدريبية أو المنافسات و التظاهرات الرياضية, يستفيد هذا الأخير كذلك من التأمين على المسؤولية المدنية التي تقع على عاتق النادي المستخدم, و يمكن أن يأخذ هذا التأمين شكلاً فردياً أو جماعياً, فيكون التأمين فردياً إذا قام المستخدم باكتتاب تأمين فردي للرياضي من المخاطر التي قد

يتعرض لها سواء أثناء التدريبات أو مختلف المنافسات التي يشارك فيها النادي كما سبق وأن أشرت أو أثناء التنقلات المتعلقة بمختلف الأنشطة الرياضية، أو أن يتخذ شكلا جماعيا في حالة اكتتب المستخدم تأمينا جماعيا يضم جميع الأشخاص المنتمين إليه من رياضيين و مدربين و طاقم تقني.¹

و لقد نصت المادة 172 من الأمر 95-07 المؤرخ في 25 يناير 1995 و المتعلق بالتأمينات المعدل و المتمم بالقانون رقم 06-04 مؤرخ في 20 فبراير 2006 على ما يلي: "تخضع لإلزامية التأمين الجمعيات و الرابطات و الاتحاديات و التجمعات الرياضية التي يكون هدفها تحضير المسابقات و المنافسات الرياضية و تنظيمها لتغطية العواقب المالية لمسؤوليتها المدنية تجاه الغير.

يجب أن يستفيد الرياضيون و اللاعبون و المدربون و المسكرون و الطاقم التقني أيضا من التأمين على جميع الأضرار الجسمانية التي يتعرضون لها أثناء فترات التدريب و المنافسات و كذا أثناء التنقلات المتصلة بالأنشطة الرياضية."

كما نجد المادة 06 من المرسوم التنفيذي الذي يحدد القانون الأساسي للمدربين تنص على ما يلي: "يستفيد المدرب طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما مما يأتي:

.....- تأمينات يكتتبها النادي أو الهيكل الرياضي الجمعي المستخدم، تغطي المخاطر التي يتعرض لها قبل المنافسات الرياضية و التدريبات و أثناءها و بعدها...."

و في نفس السياق تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 15-73 يضبط الأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف و يحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية على ما يلي: "يتعين على النادي الرياضي المحترف على الخصوص:

.....- اكتتاب جميع التأمينات التي تضمن مسؤوليته ضد المخاطر التي يمكن أن تحدث لأعضائه و رياضيه و مؤطريه أو للجمهور طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما....."

¹ عبد الكريم معزيز: العقد و التأمين و التعويض في المجال الرياضي، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر 3، العدد السابع، جانفي 2012، ص 257.

كما تنص المادة 15 من نفس المرسوم على أنه "يتعين على النادي الرياضي المحترف القيام بكل التصريحات و أداء كل الاجراءات المنصوص عليها في القوانين و الأنظمة المعمول بها لا سيما في مجال :

-الضمان الاجتماعي و التقاعد

- اكتتاب التأمينات.....".

الفرع الثاني: بنود ذات طابع خاص.

تكتسي بعض البنود التي يتضمنها عقد عمل الرياضي طابعاً خاصاً بالنظر إلى خصوصية النشاط الرياضي, فمثلا نجد أن شرط أو الالتزام بعدم المنافسة قد يبدو غير متوافق تماما مع المسار المهني للرياضي و الذي يتميز بقصره نظرا لاعتبارات عديدة, و لهذا نجد أنّ معظم عقود العمل الخاصة بالرياضيين لا تنص عليها, و مع هذا نجد بنودا تمنع اللاعب مثلا من أن يمضي مع نادي من المحتمل أن يقابل فريقه الأصلي في المنافسات الرياضية, هذا النوع من الشروط يمكن أن تشكل سببا لاستحقاق تعويضات أثناء انتقال اللاعبين لفائدة النوادي المستخدمة, خاصة و أنّ عملية انتقال اللاعبين أو تغيير المستخدم في العديد من الرياضات كثيرا ما تخضع للاتحاديات سواء الوطنية أو الدولية فمثلا في رياضة كرة السلة فإن آجال انتقال اللاعبين على المستوى الدولي تحددها الاتحادية الدولية للعبة¹.

نجد كذلك من بين البنود التي تؤكد خصوصية بعض الشروط و الالتزامات المنصوص عليها في عقد العمل الرياضي تلك المتعلقة بالتأطير الصارم للحياة الخاصة و النظافة الصحية للرياضي و التي تأخذ طابعا خاصا و مدىّ أبعد من تلك التي تنص عليها عقود العمل في مجالات أو نشاطات أخرى², قد تظهر في منع ممارسة بعض الرياضات أو عدم الإضرار بصورة النادي أو على العكس من ذلك يظهر في صورة الحث على القيام بتصرفات معينة قد تتعلق بالتغذية الصحية و النوم الكافي و التي يكون

¹ Christine GAILHBAUD : op.cit, p 7 et 8 .

² Ibid, p 8.

الغرض منها حماية صاحب العمل أو المستخدم من فشل الرياضي, بصيغة أخرى تهدف هذه الشروط أو الالتزامات إلى تحقيق الأداء الجيد للرياضي.¹

من بين البنود التي قد يتضمنها عقد عمل الرياضي و تكتسي طابعا خاصا ما يتعلق بالتأطير الصارم لكل ما يتعلق بالمعدات الرياضية المستعملة من طرف الرياضي و كذا اختيار الشركاء التجاريين الذين يقومون برعاية الرياضي, فلا يمكن أن تتم رعاية الرياضي من طرف علامة تجارية منافسة للعلامة الراعية للنادي, و لهذا نجد أن عقود عمل اللاعبين كثيرا ما تتضمن بنودا تحصر حرية اختيار المعدات.²

المبحث الثاني: تنفيذ عقد العمل في المجال الرياضي.

تختص علاقات العمل في المجال الرياضي برابطة ثلاثية تضم كل من النادي و هو المستخدم أو صاحب العمل و الرياضي و هو العامل بالإضافة إلى طرف ثالث و هو الاتحادية الخاصة باللعبة مع أنّ هذه الأخيرة لا تعتبر طرفا في العقد الذي يربط الرياضي بالنادي.

لن أتطرق هنا إلى تنفيذ عقد العمل في كل المسائل المتعلقة به و إنما أقتصر على تلك التي تبرز خصوصية هذه العلاقة, أتطرق إذن إلى السلطة التأديبية ثم أنتقل إلى المنازعات.

المطلب الأول: السلطة التأديبية.

الأصل أنّ السلطة التأديبية في مجال قانون العمل يملكها صاحب العمل أي النادي لكن لما يتعلق الأمر بعقد العمل في المجال الرياضي فإنّ هناك طرف آخر يلاحم النادي و هو الاتحاديات الرياضية التي تقوم بتوقيع العقوبات بنفسها على مخالفة القواعد

¹ François MANDIN : op.cit, p 171.

² Christine GAILHBAUD : op.cit, p 8 .

عقد العمل في المجال الرياضي بين الخصوصية والخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل

التي تسنها¹, و هذا الأمر لا مفر منه حيث يعتبر المقابل للسماح للرياضيين و النوادي بالمشاركة في المنافسات و التظاهرات الرياضية التي تنظمها², فهي عبارة عن جمعيات ذات صبغة وطنية³, معترف لها بالمنفعة العمومية و الصالح العام إذا توافرت شروطها⁴. يمكن الاعتقاد أنّ السلطة التأديبية التي تملكها الاتحادات الرياضية لا ترتبط و لا تتعلق بتلك التي يملكها النادي باعتباره مستخدم, و بالتالي لا تتداخل معها في هذا المجال, إلا أنّ الترابط بين النظامين التأديبيين أكثر دقة مما يمكن تصوره, حيث من الممكن أن يتأثر النادي المستخدم عند توقيعه لعقوبات تأديبية على الرياضي بتلك

¹ تنص المادة 91/3 و6 من القانون رقم 13-05 المؤرخ في 23 يوليو 2013 يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية و تطويرها على ما يلي: "تضمن الاتحادية الرياضية الوطنية مهام الخدمة العمومية لا سيما:

- سن التنظيمات التقنية و التنظيمات العامة الخاصة باختصاصها أو اختصاصاتها الرياضية التي تتضمن وجوباً أحكاماً تعاقب على أفعال تعاطي المنشطات و العنف في المنشآت الرياضية و الفساد في مجال المنافسات و التظاهرات الرياضية و هذا دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في القوانين و الأنظمة السارية المفعول.....

- ممارسة السلطة التأديبية على الرابطات و النوادي الرياضية المنضمة إليها و كذا على الهيئات التي تنشئها."

² معمر بن لحسن: تسوية المنازعات في المجال الرياضي-دراسة مقارنة- دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة الجزائر 1, 2018, ص 114.

تنص المادة 87/2 من قانون رقم 13-05 على ما يلي: "تعد الاتحادية الرياضية الوطنية الأنظمة التنافسية و الأنشطة الرياضية التابعة لاختصاصها و تسييرها بكل استقلالية"

³ تنص المادة 87/1 من قانون 13-05 على ما يلي: "اتحادية الرياضية الوطنية جمعية ذات صبغة وطنية تسييرها أحكام القانون المتعلق بالجمعيات و أحكام هذا القانون و كذا قوانينها الأساسية التي يوافق عليها الوزير المكلف بالرياضة".

⁴ تنص المادة 88 من قانون 13-05 على ما يلي: "يعترف للاتحادية الرياضية الوطنية بالمنفعة العمومية و الصالح العام الوزير المكلف بالرياضة .

تحدد شروط منح الاعتراف بالمنفعة العمومية و الصالح العام للاتحادية الرياضية الوطنية عن طريق التنظيم".

الموقعة عليه من طرف الاتحادية الرياضية للعبة بمناسبة مخالفته للقواعد التي سنتها هذه الأخيرة، مع أنّ الأفعال التي تعتبر خطأً تاديبياً في قواعد قانون العمل قد لا تعتبر كذلك في المجال الرياضي و العكس صحيح، و كذلك طبيعة العقوبات الموقعة سواء في مجال قانون العمل أو في المجال الرياضي¹.

المطلب الثاني: المنازعات الرياضية.

يترتب على خصوصية علاقة العمل الرياضية خصوصية تتعلق بطريقة حل النزاعات المترتبة عنها، فالأصل أنّ حل النزاعات يتم عن طريق أجهزة العدالة في الدولة و المتمثلة في المحاكم و المجالس القضائية و المحكمة العليا إذا كنا بصدد القضاء العادي أو المحاكم الإدارية و مجلس الدولة إذا كنا أمام قضايا تتعلق بالمجال الإداري. لكن اللجوء إلى القضاء بمفهومه الكلاسيكي أو عدالة الدولة قد يؤدي إلى تعطيل مصالح الناس خاصة بسبب ثقل الاجراءات و المدة الزمنية الطويلة نوعاً ما التي قد تحتاج إليها لصدور الحكم أو القرار عن الجهات المختصة بالنظر إلى الكم الهائل من القضايا المطروحة أمامها، الأمر الذي أدى إلى ظهور طرق بديلة لحل النزاعات و من بين هذه الطرق البديلة و أهمها التحكيم².

وباعتباره آلية بديلة للقضاء الوطني يوفر التحكيم ضمانات معتبرة تتعلّق بالاختصاص، بالإضافة إلى تخفيف العبء على مرفق العدالة بصفة عامة و على المتقاضين ذاتهم³.

ولقد أدّى الفارق الكبير الذي يمكن أن تصنعه الرياضة بسبب اتساع مجال تأثير الأنشطة الرياضية الذي أصبح يشمل العديد من المجالات تؤثر و تتأثر بها، من بينها السياسة والاقتصاد حيث أصبحت الشركات الرياضية مؤسسات اقتصادية ربحية، إلى تزايد

¹ Christine GAILHBAUD : op.cit, p 9 et 10 .

² Farid BENBELKACEM : l'institutionnalisation de l'arbitrage en matière de sport, les annales de l'université d'alger1, les modes alternatifs de règlement des conflits, colloque international, alger 06 et 07 mai 2014, n°3/2014, p 194.

³ معمر بلحسن: المرجع السابق، ص 193.

عقد العمل في المجال الرياضي بين الخصوصية والخضوع للمبادئ العامة لقانون العمل

النزاعات في المجال الرياضي¹ على المستوى الداخلي و الدولي يقابله غياب سلطات و هيئات مستقلة متخصصة و مؤهلة لحل النزاعات ذات الطابع الرياضي, الأمر الذي دفع أعلى هيئات دولية في المجال الرياضي إلى البحث في هذه المسألة.

ظهرت فكرة التحكيم الرياضي على المستوى الدولي على يد الرئيس السابق للجنة الأولمبية الدولية خوان سامارانج Juan SAMARANCH و تحققت بفضل القاضي السابق لمحكمة العدل الدولية Kéba MBAYE الذي و بمساهمة فريق عمل وضع نظام محكمة التحكيم الرياضي².

يشكل التحكيم الرياضي كآلية بديلة لحل النزاعات الرياضية عدالة حقيقية بإجراءات قضائية, كما أنّ للقرارات الصادرة عن المحكمين نفس قوة تلك الصادرة عن قضاة المحاكم الوطنية, و يشكل التحكيم بصفة عامة و التحكيم الرياضي بصفة خاصة عدالة عقديّة حيث أنّ أساس اختصاص الهيئات التحكيمية أساس اتفاقي, بمعنى أنه يتعين أن تكون هناك اتفاقية التحكيم بمقتضاها يلتزم طرفين أو أكثر أن يطرحوا النزاع القائم بينهما أو الذي ممكن أن يقع في المستقبل على هذه الهيئة, قد تأخذ هذه الاتفاقية شكل بند (الشرط التحكيمي – la clause compromissoire) في عقد أو ضمن القانون الأساسي للاتحاديات³, و هذا ما نصت عليه المادة 4/106 من القانون رقم 05-13 مؤرخ في 23 يوليو 2013 يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية و تطويرها: "يجب على الاتحادات الرياضية الوطنية تسجيل في قوانينها الأساسية شرط تحكيم يتعلق بإخطار محكمة التحكيم في حالة حدوث نزاعات محتملة".

إذن فالنزاعات المتعلقة بالمجال الرياضي مهما كانت طبيعتها سواء تعاقدية أو تأديبية تحل باللجوء إلى التحكيم كآلية بديلة عن القضاء العادي, فقد نصت المادة 1/106 من قانون 05-13 على أنه: " تزود اللجنة الوطنية الأولمبية بمحكمة للتحكيم

¹ المرجع نفسه, ص 1.

² Farid BENBELKACEM : op.cit, p 194.

³ Yakout AKROUN : le règlement d'arbitrage du sport, Revue Algerienne Des Sciences Juridiques, Politiques, et Economiques, volume 38, n° 04, p 20 et 22.

تكلف بتسوية النزاعات الرياضية بين هياكل التنظيم و التنشيط الرياضيين أو بين أعضائها.

تختص محكمة التحكيم الرياضي في الجزائر والتي تحمل تسمية المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية بالنظر في النزاعات غير التأديبية ذات طبيعة عقدية و تكون من اختصاص الغرفة العادية و نزاعات تأديبية تكون من اختصاص الغرفة الاستئنافية التي تعتبر ثاني و آخر درجة من درجات التقاضي.¹

و تحوز القرارات التحكيمية الصادرة عن المحكمة الجزائرية لحل النزاعات الرياضية على قوة الشيء المقضي به، ما يمنع الخصوم من إعادة إدراج النزاع أمام أي هيئة قضائية أخرى.²

كما يمكن أن تحل النزاعات ذات الطابع الرياضي على مستوى الاتحاديات الخاصة بكل لعبة، فعلى سبيل المثال نجد المادة 61 من القانون الأساسي للاتحاد الجزائري لكرة القدم تنص على أنه: " الهيئات القضائية للفاف هي:

1. اللجنة التأديبية.

2. لجنة الطعون.

3. لجنة الأخلاقيات.

يخضع اختصاص و تسيير هذه الهيئات إلى القانون التأديبي و قانون الأخلاقيات للفاف."

هذا على المستوى الوطني أو الداخلي، كما يمكن اللجوء إلى محكمة التحكيم الرياضية الدولية TAS المتواجدة مقرها بمدينة لوزان السويسرية إذا كان أحد طرفي النزاع أجنبي أو كهيئة طعن في القرارات الصادرة عن المحكمة الجزائرية لحل النزاعات الرياضية.

¹ Ibid, p 23.

معمر بن لحسن: المرجع السابق، ص 149.

² Yakout AKROUN : op.cit, p 30.

خاتمة:

في خاتمة هذا البحث أقول أنّ العقد الذي يربط الرياضي (العامل) بالنادي (صاحب العمل) هو عقد عمل حيث تظهر علاقة التبعية في عقد العمل الرياضي و التي تعتبر العنصر الأساسي لتكييف العقد على أنه عقد عمل من خلال التزام الرياضي بالرد على كل الاستدعاءات المتعلقة بالتدريبات و كذا احترام اللوائح و التنظيمات التي يضعها النادي و في حالة الإخلال يتعرض للجزاء, و هو عقد عمل غير محدد المدة بطبيعته و الذي يعد استثناء بالنسبة لعقود العمل التي الأصل فيها أن تكون عقود محددة المدة و هذا راجع لعدة اعتبارات أهمّها أنّ القدرات البدنية و المؤهلات الرياضية و التي تعتبر أساس التعاقد مع الرياضي هي عوامل مؤقتة, فالأصل أنّ نشاط الرياضي و أدائه يكون لمدة محدودة و عليه فإنّ عقود العمل في المجال الرياضي هي عقود محددة المدة بطبيعتها, و هذه أول نقطة تبرز خصوصية هذا العقد.

تظهر خصوصية عقد العمل الرياضي كذلك من خلال مضمونه, حيث أنّه يتضمن أحكاما و بنودا يشترك فيها مع باقي عقود العمل الأخرى كوجوب أن يقوم العامل بعمله بنفسه مثلاً أو التزم صاحب العمل بأن يوفر كل الوسائل اللازمة لتمكين العامل من تنفيذ عمله, و بنود أخرى تظهر خصوصية هذا العقد كالالتزام بعدم المنافسة و الذي يكتسي هنا طابعا خاصا يتعلق بعملية انتقال اللاعبين و التعويضات التي قد تنجم عنها, كما قد يتضمن هذا العقد بنودا تتعلق بتأطير الحياة الخاصة للرياضي لأجل ضمان تحقيق أداءه الجيد.

كما تبرز خصوصية هذا العقد عند تنفيذه, فكل ما يتعلق بالجانب التأديبي يبدو أنّ له طابع خاص يختلف عن السلطة التأديبية في عقود العمل العادية, حيث أنّ هناك طرف آخر يلعب دورا في هذه المسألة ألا و هي الاتحاديات الرياضية, و كذلك ما يتعلق بحل النزاعات الناشئة عن هذا النوع من العقود فإنه يكتسي طابعا خاصا و آلية أخرى غير اللجوء إلى القضاء العادي ألا و هي التحكيم الرياضي.

إنّ أتوصل في النهاية إلى أنّ الخصوصية التي تتميز بها العلاقات الرياضية لا تتعارض مع تطبيق قانون العمل و أنّه يمكن تحقيق التوازن اللازم لتطبيقه مع احترام هذه الخصوصية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً / قائمة المصادر:

أ- النصوص القانونية:

1. القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، لسنة 1990، المعدل و المتمم.
2. أمر 95-07 مؤرخ في 25 يناير 1995، يتعلق بالتأمينات، الجريدة الرسمية، العدد 13، لسنة 1995، المعدل و المتمم بالقانون 06-04 مؤرخ في 20 فبراير 2006، الجريدة الرسمية العدد 15 لسنة 2006.
3. القانون رقم 12-06، مؤرخ في 12 يناير 2012، يتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية، العدد 02، لسنة 2012.
4. القانون رقم 13-05، مؤرخ في 23 يوليو 2013، يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية وتطويرها، الجريدة الرسمية، العدد 39، لسنة 2013.
5. المرسوم التنفيذي رقم 06-297، مؤرخ في 02 سبتمبر 2006، يحدد القانون الأساسي للمدرّبين، الجريدة الرسمية، العدد 54 لسنة 2006.
6. المرسوم التنفيذي رقم 15-73، مؤرخ في 16 فبراير 2015، يضبط الأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف و يحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات الرياضية التجارية الجريدة الرسمية، العدد 11 لسنة 2015.

ثانياً / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

1. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية- الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
2. بن رجّال آمال: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات برتي 2010.
3. زهران همام محمد محمود: قانون العمل-عقد العمل الفردي-، دار المطبوعات الجامعية، دون سنة نشر.

4. Tayeb et Djamel BELLOULA : Rupture de la relation de travail, édition DAHLAB, 1999.
5. Claude ORLIAC : Le contrat de travail, que sais-je , presse universitaire de France, 2^{ème} édition , 1972.
6. Gérald SIMON, Cécile CHAUSSARD, Philippe ICARD, David JACOTOT, Christophe DE LA MADRIERE, Vincent THOMAS : droit du sport, thémis droit, presse universitaire de France, 1ère édition, 2012.
7. Nicolas STRADY : Le contrat de travail à l'épreuve des spécificités sportives, Connaissances et Savoirs, 2016.
8. François MANDIN : Les obligations du sportif professionnel, in Les contrats des sportifs, l'exemple du football professionnel, Presses Universitaires de France, 2003.

ب- الرسائل الجامعية:

- 1- حفيظ بوهلة: عقد عمل مدرب كرة القدم على ضوء الخصوصية الرياضية, دكتوراه, معهد التربية البدنية و الرياضية, جامعة الجزائر 3 , 2019.
- 2- معمور بن لحسن: تسوية المنازعات في المجال الرياضي-دراسة مقارنة- دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة الجزائر 1, 2018.

ج- المقالات في المجلات:

1. عبد الكريم معزز: العقد و التأمين و التعويض في المجال الرياضي, مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية, جامعة الجزائر 3, العدد السابع, جانفي 2012, ص 257.
2. Yakout AKROUN : le règlement d'arbitrage du sport, Revue Algerienne Des Sciences Juridiques, Politiques, et Economiques, volume 38, n° 04.
3. Farid BENBELKACEM : l'institutionnalisation de l'arbitrage en matière de sport, les annales de l'université d'alger1, les modes alternatifs de règlement des conflits, colloque international, alger 06 et 07 mai 2014, n°3/2014.

د- المقالات على مواقع الانترنت:

- Christine GAILHBAUD : Le droit du travail dans le sport, le droit du travail à l'épreuve de l'aléa sportif, 2008, p04, laboratoire- droit-sport.fr, consulté le 02 mai 2020.