الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مطبوعة بعنوان:

القانون والتشريع الرياضي

المقياس: القانون والتشريع الرياضي
المستوى: السنة الأولى ماستر
القسم: الإدارة والتسيير الرياضي
التخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

من إعداد الدكتور:
عمر دمانة

السنة الجامعية: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مطبوعة بعنوان:

القانون والتشريع الرياضي

المقياس: القانون والتشريع الرياضي
المستوى: السنة الأولى ماستر
القسم: الإدارة والتسيير الرياضي
التخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

من إعداد الدكتور:
عمر دمانة

السنة الجامعية: 2023/2022

فهرس المحتويات

رقم المحاضرة	عنوان المحاضرة	الصفحة
//	مقدمة	2-1
الأولى	مدخل للقانون	09-03
الثانية	مدخل للحق	14-09
الثالثة	منظومة التربية البدنية والرياضية وفق القانون 05/13	26-14
الرابعة	تشريع العمل وفق القانون 11/90	35-26
الخامسة	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفق الأمر 03/06	57-35
السادسة	تشريع الجمعيات وفق القانون 06/12	68-57
السابعة	الإطار القانوني للمنشآت الرياضية	81-68
الثامنة	الإطار القانوني لمكافحة المنشطات في ظل القانون 05/13	87-81
التاسعة	الإطار القانوني لمكافحة العنف في المجال الرياضي في ظل القانون 05/13	96-87
العاشرة	عقد الاحتراف الرياضي	101-96
الحادية عشر	التأمين في المجال الرياضي	105-101
الثانية عشر	تكريس مبدأ الرياضة للجميع وفق القانون 05/13	111-105
الثالثة عشر	المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية	117-111

مقدمة:

يعتبر المجال الرياضي أحد أهم مجالات الحياة الإنسانية والاجتماعية على وجه العموم، وقد شهد تطوراً وازدهاراً كبيرين وسريعين مقارنةً بالكثير من المجالات الأخرى، وفي مقابل ذلك التسارع الذي يحمل في طياته ظهور الكثير من الجوانب التقنية والإدارية والاقتصادية والثقافية وغيرها فإن ضرورة وجود تشريعاتٍ وقوانين من شأنه أن تساعد على مواكبة ذلك التطور ومصاحبته له من منطلق أن أي مجال مهما كانت طبيعته يحتاج وبشكل لصيقٍ وبديهيٍ إلى مسار قانوني واضح تبنى عليه كل الضوابط المرتبطة بذلك المجال الحيوي والفعال، والذي أصبحت لديه ارتباطات وثيقة بجل مجالات الحياة الإنسانية إن لم نقل كلها، وتتضح هذه الصورة بالرجوع إلى الدلالة القانونية والاصطلاحية لكلمة قانون من حيث كونه عبارة عن مجموعة من القواعد الهامة والأساسية الواجب إرساؤها داخل أي مجتمع لتنظيم التعامل بين أفراده ومكوناته من جهة، ولتحقيق الاستقرار من جهة ثانية، والسعي إلى التطور من جهة ثالثة، كما تتضح أكثر من حيث حاجة الرياضة إلى القانون في تلك الجوانب المترامية للرياضة ومدى تأثيرها على الأفراد والجماعات وحتى الدول والتنظيمات على اختلاف نشاطاتها والتي يوجد لديها ارتباط مباشر أحياناً وغير مباشرٍ أحياناً أخرى بمنافسات وتظاهرات رياضية أقل ما يقال عنها أنها أصبحت عالمية بشكلٍ صريحٍ، بل أكثر من ذلك حتى من حيث الاستقطاب الجماهيري الواسع، الأمر الذي زاد من أهميتها وضرورة ترتيب كل ما له علاقة بها ووضعه في أطرٍ تشريعيةٍ وقانونية مناسبة لها.

وعلى ضوء ارتباط ما تم توضيحه من ارتباط وثيق بين مجال الرياضة على عمومه وبين التشريع، وحاجته الأول الماسة للثاني فقد عمد المشرع الجزائري إلى سن ترسانة من التشريعات المنظمة للأنشطة البدنية والرياضية وكل ما يرتبط بها بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ، ونظراً لذلك التوسع في المجالات ذات الصلة بالرياضة فقد تضمنت هذه المطبوعة بعض المحاور الأساسية فقط نظراً لصعوبة إن لم نقل استحالة الإلمام والتطرق لكل الأطر التشريعية والقانونية المهتمة والمنظمة للرياضة على العموم.

من ناحية أخرى وبما أن القاعدة المنهجية والمعرفية ترى بأن معرفة الخصوص يستغرق معرفة العموم فقد تم في البداية اعتماد محورين أساسين عامين تفرضهما طبيعة التخصص وطبيعة المقياس، واللذان يمكن من خلالهما الوصول ولو سطحياً إلى فهم التشريع بشكلٍ عامٍ ثم بعد ذلك يتم التطرق والخوض في بعض المواضيع ذات الصلة بالتشريع الرياضي على وجه الخصوص كما سبقت الإشارة.

لكن تجدر الإشارة هنا أيضاً أن هناك بعض المحاور التي تم تناولها ضمن هذه المطبوعة رغم أنها غير ذات صلةٍ مباشرةٍ بالرياضة مثل تشريع العمل في ظل القانون 11/90 وكذا تشريع الوظيف العمومي في ظل الأمر 03/06 كون هذين المحورين مرتبطين بالهدف من دراسة هذا المقياس والمتمثل في تحصيل المعارف العلمية للاستفادة منها، وبما أن طلبة التخصص يفترض فيهم التوجه بعد التخرج إلى سوق العمل وتقلد المناصب والوظائف فإن ذلك يعتبر مبرراً لدراستهم لمثل تلك المحاور المذكورة.

المحاضرة الأولى: مدخل للقانون (نظرية القانون)

لقد شهد وجود نظام الجماعات منذ القديم حاجة ملحة إلى تنظيم شؤونها وكل ما يرتبط به، وهذا كان بمثابة ظهور غير مباشر لما عرف في ما بعد بالقانون بحيث زادت تلك الضرورة إلى وجود قواعد عامة يتوجب تطبيقها على كل ما يربط الأفراد ببعضهم البعض حتى لا تسود الفوضى في المجتمع، وهذا ما كان تدريجياً مع تطور الحياة الانسانية وعلى جميع أصعدتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية ...الخ.

1- تعريف بكلمة القانون:

1-1-التعريف اللغوي:

يرجع الأصل اللغوي لكلمة قانون إلى الكلمة اليونانية Kanun ومعناها العصا المستقيمة.

1-2-التعريف الاصطلاحي:

من الناحية الاصطلاحية فيرى البعض أنه يعبر بمعناه العام في كل العلوم عن النظام والاستقرار والعلاقة الدائمة والثابتة بين الظواهر، أي تكرار حدوث الظاهرة كلما توافرت مسبباتها، ويقصد بذلك نظام الكون المستقر أو مقياس الأشياء، فيقال قانون الجاذبية في علوم الطبيعة، وقانون العرض والطلب في علوم التجارة وقانون المرور في تنظيم حركات المركبات والعربات، وقانون الرياضة في تنظيم المنافسات والبطولات...الخ[1].

كما يرى البعض أن القصد منها هي تلك المجموعة من القواعد السلوكية التي يتعين على الأفراد احترامها لضمان الأمن والنظام في المجتمع، و القاعدة التي يحتويها القانون تعتبر قاعدة تنظيمية و تقويمية للسلوك لأنها تخاطب الأفراد وتطالبهم بإتباع سلوك معين و يوقع الجزاء من طرف السلطة العامة على كل من يخالف أحكامها.

1- **محمد حسين منصور، مدخل للعلوم القانونية، القاعدة القانونية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، ص 07.**

وعلى ضوء ما سبق من تعريفاتٍ من جهة وبالرجوع إلى كون هذه التعريفات تنطبق على التشريع أكثر من انطباقها على الكون القانون كون الأول أشمل من الثاني فإنه يمكن القول أن التشريع يتمثل في كل القواعد العامة الصادرة عن السلطة التشريعية أو التنفيذية التي تسعى من خلالها لتنظيم سلوكيات الأفراد داخل مجتمع ما مع وجود صفة الإلزام بضفة شبه كلية.

2- خصائص القاعدة القانونية:

في تعريف القانون تبين لنا بأن القواعد القانونية تهتم بتنظيم العلاقات التي قد تكون بين فرد وآخر وقد تكون بين الدولة والأفراد وهذا في مجال من مجالات الحياة الاجتماعية أي تنظيم نشاط معين لجماعة أو لفرد كما أنها تنظم سلوك الأشخاص في حياتهم اليومية.

ونستخلص من هذا أن القاعدة القانونية هي قاعدة للسلوك الاجتماعي(أي اجتماعية) والتي تضمن السلطة العمومية احترامها وتنفيذها من جميع المخاطبين بها حيث يتجسد هذا الالتزام في الجزاء الذي يحدده القانون لمن يمتنع عن تنفيذ تلك القاعدة أو يخالفها، وهذا الإلزام هو العنصر الذي يميز القاعدة القانونية عن غيرها من القواعد(الأخلاقية مثلاً)، وبما أن القاعدة القانونية لا تخاطب شخصا محددا بذاته فهي عامة ومجردة.

2-1- القاعدة القانونية قاعدة اجتماعية:

من تعريف القانون نستخلص أنه مجموعة من القواعد التي تنظم سلوك الأفراد ضمن الجماعة، فوجود الفرد ضمن جماعة وتنوع مصالحه و واجباته يتطلب وجود مبادئ تقيم وتحكم هذه المعاملات مهما اختلفت، ولذلك تعددت فروع القانون بتنوع و اختلاف المجالات ليحكم كل فرع منها جانبا محدودا من حياتنا الاجتماعية ، فمن غير الممكن وجود المجتمع دون وجود قانون.

2-2- القاعدة القانونية عامة ومجردة:

تعتبر القاعدة القانونية الخلية الأساسية في القانون وما هي إلا خطاب صاغه المشرع بتعابير مجردة، حيث أنها لا تخص شخصا معينا أو طائفة محددة بذاتهما، بل يجب أن تكون قابلة للتطبيق على كل من تتوفر فيه شروط تطبيقها. فعمومية القاعدة القانونية هي ضمان ضد كل تمييز بين الأشخاص و عليه فهي تقوم على المساواة، هذا من ناحية، كما أنها بذلك تضمن سيادة الدولة على كل أفرادها من ناحية أخرى، والراجح أن السبب الكامن وراء ضرورة كون القاعدة القانونية قاعدة عامة ومجردة يعود لأمرين هامين، أولهما يتمثل في استحالة وضع قواعد قانونية تخاطب كل فردٍ من أفراد المجتمع في شخصه، وثانيهما أن القانون يهدف إلى تحقيق العدالة، وهذا الأخير لا يمكن أن يتأتى إلا بتحقيق المساواة بين جميع أفراد المجتمع[1].

2-3- القاعدة القانونية ملزمة:

يتجسد الإلزام في أن القاعدة القانونية واجبة الاحترام والتنفيذ من جميع المخاطبين بها، فهي قد تفرض التزامات متعددة، و على المعنيين بالأمر تنفيذها إذا كانت القاعدة القانونية آمرة، و هي بذلك تختلف عن القواعد المكملة، فالقواعد الآمرة هي تلك القواعد التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها أو استبعاد حكمها كونها من النظام العام أو الآداب العامة ، أما المكملة فهي العكس (أي هي تلك القواعد التي يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها، لكن إذا سكتوا ولم ينصوا في اتفاقهم صراحة على ما يخالف حكمها فإنها تسري عليهم وتصبح قواعد آمرة، ويشترط في هذه القواعد أيضا أن لا تكون مخالفة للنظام العام والآداب العامة).

3- علاقة القانون بالعلوم الأخرى:

1- حسن كيرة، المدخل إلى القانون، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974، ص 22.

نظراً لطبيعة القواعد القانونية و المتمثلة أساساً في تنظيم حياة الأفراد و الحفاظ عليها وصيانة حقوق الإنسان فإن العلاقة تصبح واضحة إلى حد بعيد مع أغلب المجالات و العلوم الأخرى، ومن بينها بطبيعة الحال التربية البدنية والرياضية، حيث تتضح العلاقة وتتجسد من خلال تنظيم القانون لكل ما له علاقة بالتربية البدنية والرياضية ومحاولة تنظيمها وتوضيح أهميتها والاهتمام بكل أوجهها، فعلى سبيل المثال نجد المادة الأولى من القانون 13-05 المؤرخ في 14 رمضان عام 1434 الموافق لـ 23 يوليو سنة 2013 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها تنص على ما يلي: "يحدد هذا القانون المبادئ و الأهداف والقواعد العامة التي تنظم وتسير الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها وكذا وسائل ترقيتهما" أي أن كل ما له علاقة بالرياضة على اختلاف نشاطاتها وأهدافها يجب أن يخضع لقواعد قانونية تنظمه.

4- تقسيم القانون:

أعطيت للقانون عدة تقسيمات بحسب طبيعة كل تقسيم، لكن أهمها من حيث الاستعمال والانتشار وكذا من ناحية ارتباطه بالمجال الرياضي، وكذا من حيث اعتباره أهم تشريع بعد التشريع الأساسي ألا وهو الدستور هو تقسيمه إلى القانون عام والقانون الخاص، ويتضح من خلال تبيان مدلول كل منهما الغرض من ذلك التقسيم والذي يرتبط أساساً بوجود الدولة كطرف في ما سيتم تطبيق القانون عليه، ويتضح ذلك على النحو الآتي:

4-1- تعريف القانون العام:

هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الدول أو بين الدولة والأفراد والتي تكون الدولة طرفا فيها باعتبارها صاحبة سلطة وسيادة، مثال: القانون الإداري.

4-2- تعريف القانون الخاص:

هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الأفراد في ما بينهم كأشخاص طبيعيين، أو بينهم وبين الدولة باعتبارها شخصاً عادياً رغم أنها ليست شخصاً طبيعياً لكنها

في هذه الحالة تصنف ضمن الأشخاص الاعتباريين غير التابعين للدولة كالجمعيات أو الشركات التجارية الخاصة ...الخ، مثال ذلك القانون التجاري وقانون العمل.

5- مصادر القاعدة القانونية:

تتنوع مصادر القاعدة القانونية وفق أسس عدة وتقسيمات مختلفة، ويمكن على ضوء المعايير الرسمية وغير الرسمية أن نعتمد التقسيم الآتي:

5-1- المصادر الرسمية:

يمكن تقسيمها هي الأخرى إلى مصادر أصلية وأخرى احتياطية على النحو الآتي:

- المصادر الأصلية: وتتمثل أساساً في التشريع بكل أقسامه.
- المصادر الاحتياطية: وتتمثل في ثلاث مصادر مرتبة على النحو الآتي:
  - الشريعة الاسلامية.
  - العرف.
  - مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة.

5-2- المصادر غير الرسمية:

وتتمثل في مصدرين يأخذ بهما القاضي غالباً على سبيل الاستئناس فقط على أنهما غير رسميين، وهما:

- الفقه الذي هو مجموع آراء وأفكار رجال الفكر القانوني، والمتمثل في كل ما تكلم عنه المختصون في القانون من أساتذة جامعيين أو محامين أو قضاة أو غيرهم ممن تتوافر لديهم معارف حول تخصص القانون.
- الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن الجهات القضائية.

6- مجالات تطبيق القانون:

هناك ثلاثة مجالات يتم تطبيق القانون فيها هي: من حيث الأشخاص، من حيث الزمان ومن حيث المكان:

6-1- تطبيق القانون من حيث الأشخاص:

يحكم هذا المجال مبدأ أساسي أو قاعدة عامة هي: "عدم جواز الاعتذار بجهل القانون " ومعنى ذلك أنه لا يمكن لأي شخص كان يطبق عليه القانون حسب حالته أن يعتمد على عدم درايته بالقانون" والهدف من هذا المبدأ هو الحفاظ على النظام العام ومنع الفوضى وتكريس سيادة القانون .

6-2- تطبيق القانون من حيث الزمان:

المبدأ المعمول به في هذا المجال هو "عدم رجعية القوانين " أي أن القانون يطبق ابتداء من تاريخ صدوره ولا يمكن أن يطبق على ما كان قبل ذلك التاريخ , لكن من منظور أن لكل قاعدة استثناء فإننا نجد أن هناك استثناءات ترد على هذا المبدأ تتمثل أساسا في النص على رجعية القوانين والقانون الأصلح للمتهم، وما يخمنا في هذا المجال هو الحالة الأولى، حيث يجب أن يتضمن القانون الصادر إشارة صريحة إلى انه سيطبق بأثر رجعي أي يعود إلى الماضي[1].

تطبيق القانون من حيث المكان:

يحكم هذا المجال مبدءان أساسيان هما: مبدأ الإقليمية /مبدأ الشخصية.

6-3-1- مبدأ إقليمية القانون:

يسند مبدأ السريان الإقليمي للقاعدة القانونية إلى فكرة سيادة الدولة على إقليمها، مما يعد معه تطبيق تشريعات الدول الأخرى على ما يقع في إقليمها اعتداء على سيادتها، لذا

1- فريدة محمدي، مدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2000، ص 105.

يعتبر تطبيق قانون الدولة في إقليمها على كل الأشخاص الموجودين فيه من أهم مظاهر السيادة، وعليه فإن للدولة أن تفرض النظام الذي تريده على جميع القاطنين في إقليمها ويعتبر حق الدولة في السيادة على إقليمها نتيجة طبيعية لوجودها، فالدولة لا يكون لها وجود إلا على إقليم معين، والإقليم هو أحد أركان الدولة، وهو مكان وجودها.

وكخلاصة فإن مبدأ الإقليمية يقصد به تطبيق القانون على كل الأشخاص الموجودين داخل إقليم الدولة سواء كانوا مواطنين أو أجانب.

6-3-2- مبدأ شخصية القانون:

يقوم مبدأ السريان الشخصي للقاعدة القانونية على أساس ما للدولة من سيادة على رعاياها أينما وجدوا، وذلك نظرا للعلاقة التي تربطهم بها، وهي علاقة لا تتقيد بمكان معين بل تتسع لتشمل جميع الأمكنة التي توجد بها أحد من رعاياها، فهؤلاء الرعايا هم الذين وضعت التشريعات من أجلهم ومن ثم يجب أن يخضعوا لها حيثما وجدوا، ويعتبر حق الدولة في السيادة على رعاياها نتيجة طبيعية لكون هؤلاء الرعايا يمثلون عنصر الشعب في الدولة التي لا تقوم لها قائمة بغيره.

وكخلاصة فإن مبدأ شخصية القاعدة القانونية يقصد به تطبيق القانون على المواطنين فقط (المنتمين إلى الدولة) دون الأجانب سواءً كانوا داخل الدولة أو خارجها.

المحاضرة الثانية: نظرية الحق

1- تعريف الحق:

اختلف الفقهاء القانونيون حول تحديد معنى الحق وظهرت نتيجة لذلك الاختلاف عدة اتجاهات ومذاهب يركز كل منها في تحديد مدلول الحق على فكرة معينة يعتبرها مقياساً لوجود الحق من عدمه:

- **المذهب الشخصي:**

ينظر أصحاب هذا المذهب إلى الحق من منظور السلطة الإرادية التي يخولها القانون لشخص ما في نطاق محدود، وبالتالي فإن معيار تمتع ذلك الشخص بالحق من عدمه مبني على مدى توافر السلطة الإرادية لديه على ذلك الشيْ أو على محل الحق المفترض.

بحيث ينظر إلى الحق من منظور شخصي أي بالنظر إلى صاحب الحق فيعرف الحق بأنه:" قدرة أو سلطة إدارية تثبت للشخص يستمدها من القانون "، ويجعل هذا المذهب من الحق صفة تلحق صاحبه، لهذا سمي بالمذهب الشخصي، وقد انتقد هذا المذهب بسبب أنه يربط الحق بالإدارة بينما قد يثبت الحق للشخص دون أن يكون له إدارة أحياناً[1].

- **المذهب الموضوعي:**

يعرف أصحاب هذا المذهب أو هذه النظرية الحق على أنه مصلحة مشروعة يحميها القانون تنتج عن قيمة الشيء محل الحق، وعليه فإننا نجد بالمدلول العكسي أن عدم وجود مصلحة (والتي يجب أن تكون مشروعة) لا يعطي إمكانية الفرد بالتمتع بالحق، فمثلاً لا يمكن لصاحب قطعة أرض رغم أنه يمتلكها أن يبني عليها مصنعاً لصناعة المنشطات الرياضية كون تلك المصلحة وإن كانت فعلاً موجودة إلا أنها تعتبر من الناحية القانونية غير مشروعة كون القانون يحضر المنشطات الرياضية.

- **المذهب المختلط:**

يوضح معنى الحق من خلال دمج أفكار المذهبين الشخصي والموضوعي وخلط أساسيهما، ويرى على ضوء ذلك أن الحق هو سلطة يقررها القانون لشخص ما يستطيع بمقتضاها أن يقوم بتصرفات معينة لتحقيق مصلحة مشروعة.

1- **نبيل ابراهيم سعد، المدخل إلى القانون، نظرية الحق، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، ص 25.**

بالرجوع إلى هذه التعريفات يمكن أن نستخلص بعض العناصر الأساسية المرتبطة بالحق أو التي يرتبط بها الحق على النحو الآتي:

- يعبر الحق عن سلطة يقرها القانون.
- يفترض في الحق وجود شخصٍ ما يكون صاحباً له وذلك وفق أطرٍ قانونيةٍ توضح تمتع ذلك الشخص بالحق.
- يرد الحق على قيمة معينة تكون محلاً له، وقد يكون هذا المحل مادياً أو معنوياً.
- يفترض الحق أن تكون لصاحبه سلطة الاستئثار به.

2- أشخاص الحق:

بالمفهوم السطحي نجد أن كلمة شخص تشير مباشرةً إلى الفرد أو الإنسان، لكن ذلك الأمر يختلف عندما نكون أمام هذا الشخص من منظور القانون، بحيث يقصد بالأشخاص من الناحية القانونية أولئك الذين يمكنهم التمتع بالحقوق في إطار القانون وهم: الأشخاص الطبيعيون وهم الأفراد أو الناس بشكلٍ عامٍ/الأشخاص الاعتباريون أو المعنويون:

2-1- الشخص الطبيعي:

هو الإنسان الذي ينظر إليه القانون من زاوية إمكان تمتعه بالحقوق وتحمله للواجبات، حيث تبدأ الشخصية القانونية للإنسان بواقعة طبيعية وقانونية تتمثل في ولادته حيا وتنتهي بالوفاة أو الموت الحكمي (الاعتباري)[1].

- **مميزات الشخصية القانونية للشخص الطبيعي:**

وهي كل ما يتميز به الأفراد ويتميزون به عن غيرهم، وهي:

[1] https://ar.wikipedia.org/wiki/شخص_طبيعي_(قانون)

- **الحالة:** وتتمثل في الحالة السياسية / الحالة الدينية /الحالة العائلية.

- **الاسم:** يتكون في القانون الجزائري من اسمٍ ولقبٍ (لا يجوز التصرف فيه ولا يكتسب أو يسقط بالتقادم).

- **الموطن**: وهو المكان الذي يختاره الشخص لإقامته ويتخذه عنوانا له.

- **الأهلية:** وهي نوعان: أهلية الوجوب وأهلية الأداء، تتمثل الأولى في صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات والواجبات أما الثانية (أهلية الأداء) فتعني صلاحية الشخص للقيام بالتصرفات، وهي تكون على مراحل: انعدام الأهلية /نقص الأهلية/ اكتمال الأهلية.

- **الذمة المالية:** يعرفها البعض على أنها ذلك الوعاء الافتراضي الذي يعطي للشخص إمكانية كسبه للمال والتصرف فيه وفق ضوابط اجتماعية وقانونية، إذ لا يمكن أي شخص طبيعي أن يحرم من فكرة إمكانية استقباله للأموال والتصرف فيها، إلا أن هذين الأمرين لهما ضوابطهما وحدودهما القانونية.

2-2- الشخص الاعتباري:

عرفه البعض بأنه هو الشخص المعنوي الذي يتمثل في مجموع أشخاص أو مجموع أموال تتكاثف وتتعاون لمدة زمنية معينة لتحقيق هدفٍ وغرضٍ ما، بحيث تكون لهذه المجموعة من الأشخاص أو الأموال مصلحة جماعية مشتركة ومستقلة عن المصالح الذاتية والفردية لأفراد الجماعة[1].

وعليه يمكن القول أن الشخص الاعتباري هو تلك المجموعة من الأشخاص أو الأموال التي تشكلت لغرض تحقيق أهداف معينة ويعترف لها القانون بالشخصية القانونية تماشيا مع طبيعة هذا الشخص المعنوي وفي إطار الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

1- براهيمي سهام، براهيمي فايزة، الأساس القانوني للتنظيم الإداري في ظل التشريع الجزائري، الشخصية المعنوية أو الاعتبارية، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 07، جانفي 2018، ص 29.

- **تحديد الأشخاص الاعتباريين:**

لقد جاءت المادة 21 من القانون 05-10 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1426 الموافق 20 يونيو سنة 2005 المعدلة والمتممة للمادة 49 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني لتحدد الأشخاص المعنويين فنصت على ما يلي:

" الأشخاص الاعتبارية هي:

- الدولة، الولاية، البلدية.

- المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.

- الشركات المدنية والتجارية.

- الجمعيات والمؤسسات.

- الوقف.

- كل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية "[1].

- **مميزات الشخصية المعنوية:**

انطلاقاً من اعتبار أن الشخص المعنوي يتمتع بالشخصية القانونية كما هو الحال بالنسبة للشخص الطبيعي فإننا نجد مميزات لذلك الشخص المعنوي يمكن استخلاصها من المادة 50من القانون المدني الجزائري والتي نصت على ما يلي:

"يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازما لصفة الإنسان, وذلك في الحدود التي يقررها القانون. يكون له خصوصا:

[1]– **الجريدة الرسمية، العدد 44، السنة الثانية والأربعون، الصادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى عام 1426 هـ الموافق 26 يونيو سنة 2005م، ص 03.**

- ذمة مالية.

-أهلية في الحدود التي يعينها عقد إنشائها أو التي قررها القانون.

- موطن وهو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها.

- الشركات التي يكون مركزها في الخارج ولها نشاط في الجزائر يعتبر مركزها في نظر القانون الداخلي في الجزائر.

- نائب يعبر عن إرادتها.

-حق التقاضي"[1].

المحاضرة الثالثة: منظومة التربية البدنية والرياضية وفق القانون 05/13:

لطالما اعتبرت الكثير من الشعوب والمجتمعات التربية البدنية والرياضية بمختلف أبعادها وتخصصاتها مجالاً من مجالات التكوين وأحد متطلبات الوسط الاجتماعي التربوي والصحي، وحتى الثقافي والاقتصادي، لأجل ذلك سعى المشرع الجزائري كغيره في باقي الدول إلى محاولة استحداث قواعد منظمة تهتم بهذا المجال وتفصل في أحكامه وكل ما يتعلق به، وذلك من خلال وضع وتسطير منظومة قانونية وتشريعية مفصلة حتى تتحقق تلك الأهداف المنشودة افتراضاً من التربية البدنية والرياضية.

ويجب أن نوضح فكرة أن التربية البدنية والرياضية في واقعها ليست بأحسن حال رغم أنها مرتبطة بشكل وثيق بالصحة العامة للمجتمع وتشكل الفرصة الوحيدة لبناء الأسس الحركية للتلميذ، وغير ذلك من الانعكاسات الهامة للتربية البدنية والرياضية التي تصل إلى حد ارتباط المنظومة الرياضية بالنظام الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي، في إطار هذا السياق يمكن التطرق إلى أهم وآخر تشريع سنه المشرع الجزائري في هذا المجال والمتمثل في القانون رقم 05/13

1- **أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون،** 2006، **ص** 98.

المؤرخ في 14 رمضان عام 1434 الموافق 13 يوليو سنة 2013 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية والذي نشر ضمن الجريدة الرسمية في عددها 39 الصادرة بتاريخ 2013/07/31.

لكن قبل الخوض في تلك الأحكام القانونية تجدر الإشارة إلى نقطتين هامتين:

تتمثل الأولى في إلقاء نظرة بسيطة على التشريعات التي سبقته كقراءة تاريخية لمعرفة التغيرات القانونية التي حدثت في مجال التربية البدنية والرياضية من الناحية القانونية.

وتتمثل الثانية في أن ما سنتناوله سيكون على سبيل الحصر لكل أحكام القانون 05/13 المرتبطة بحصة التربية البدنية والرياضية كحصة تربوية تعليمية والتي جاءت تفاصيلها وأحكامها ضمن الفصل الأول من الباب الثاني من القانون 05/13 والذي جاء بطبيعة الحال تحت عنوان: التربية البدنية والرياضية، علماً أن هناك عناصر أخرى جاءت ضمنه أفردناها في محاور مستقلة.

1- تعريف التربية البدنية والرياضية:

يعرفها البعض بأنها مظهر من مظاهر التربية، تعمل على تحقيق أغراضها عن طريق النشاط الحركي المختار الذي يستخدم بهدف خلق المواطن الصالح الذي يتمتع بالنمو الشامل المتزن من النواحي البدنية و النفسية و الاجتماعية حتى يمكنه التكيف مع مجتمعه ليحيا حياة سعيدة تحت إشراف قيادة واعية.

كما عرف كوبسكي وكوزليك التربية البدنية والرياضية بأنها جزء من التربية الشاملة، والتي تهدف إلى تكوين المواطن عقلياً، وبدنياً، وانفعالياً، واجتماعياً، بواسطة عدّة أشكال وأنواع من النشاطات البدنية والرياضية.

وعرفها أيضاً أمين أنور الخولي بأنها جزء من التربية العامة تشغل دوافع النشاط الطبيعي في الفرد لتنميته في النواحي العضوية والتوافقية الانفعالية[1].

[1]– أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى،1998، ص 35.

على ضوء ما سبق يمكن تعريف التربية البدنية والرياضية بأنها ذلك الجزء الذي لا يتجزأ من التربية العامة والذي يهدف إلى تطوير قدرات الأفراد البدنية والعقلية والاجتماعية والنفسية...الخ.

2- نبذة تاريخية حول التربية البدنية والرياضية في الجزائر

كانت الرياضة في الجزائر قبل الاستقلال منظمة طبقا للقانون 1901 الخاص بالجمعيات حيث إن الممارسة الرياضية بالنسبة للجزائريين كانت محدودة اقتصرت على بعض الرياضات "كرة القدم، الملاكمة، العدو، الدراجات" في حين أن الرياضات الأخرى كانت مخصصة للمعمرين فقط وكانت هذه التفرقة تعكس السياسة الاستعمارية المبنية على التهميش والاستغلال والظلم.

لكن سرعان ما ظهر اهتمام الدولة الجزائرية بهذا المجال الهام بعد الاستقلال والذي كان وفق مراحل تاريخية أهمها:

2.1. المرحلة الأولى:1962- 1976

بقيت الحركة الرياضية بعد الاستقلال منظمة وفق قانون 1901 بواسطة التمديد المكرس طبقا للمرسوم 254-63 الصادر في 10 جويلية 1976 وذلك حتى صدور سنة 1976 الأمر رقم 81/76 بتاريخ 1976/10/22 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية والذي كان يمثل الركيزة الأساسية والقانونية للنشاطات الرياضية، وفي هذه المرحلة كانت الممارسة الرياضية تمس كافة القطاعات والطبقات الاجتماعية، وكانت الرياضة تمارس على مستوى كافة المستويات، حيث تم إنجاز عدة عمليات في مجال التنظيم للتربية البدنية والرياضية كتكوين الإطارات الدائمة والمتطوعة وصيانة المنشآت الموروثة على الاستعمار والانطلاق في سياسة إنجاز مركبات متعددة الرياضة على مستوى الولايات.

إن هذه المرحلة قد حصلت حصيلة إيجابية وذلك من حيث توسيع رقعة الممارسة الرياضية على مستوى كل فئات المجتمع، من إنشاء المدارس الشعبية للرياضة وتنظيم

السباق الوطني لحزب جبهة التحرير الوطني والبلديات التي ساهمت في القضاء على التفرقة في الممارسات الرياضية والتي كانت سائدة في العهد الاستعماري، وبالتالي فقد كللت هذه المرحلة بصدور قانون التربية البدنية والرياضية الذي عرف التربية البدنية والرياضية كحق وواجب، ومن هنا أصبح تنظيمها إجباريا في كل قطاعات النشاط بما في ذلك المنظومة التربوية كما استهدف تكريس إنشاء هياكل التنظيم ووسائل التنسيق وتحديد سبل التكوين، وتمويل الممارسة الرياضية على مختلف المستويات، إضافة إلى ذلك فقد حدد هذا القانون جملة من الأهداف والشروط منها:

- تعميم التربية البدنية والرياضية داخل المدارس.

- تدعيم الأنشطة البدنية والرياضية في مختلف الثانويات والجامعات في عالم التشغيل والجيش الوطني الشعبي وفي البلديات.

- تكوين الإطارات وتكيف اختصاصهم مع طبيعة ومتطلبات كل نوع من الرياضة.

- وضع نظام انتقاء وتحسين المعارف الخاصة بالمواهب الشابة.

- التكفل برياضة النخبة.

2.2 المرحلة الثانية: 1977-1989:

في هذه المرحلة ظهر إلى الوجود ما يسمى بالإصلاح الرياضي وبموجبه اهتمت الدولة والهيئات المعنية، المؤسسات العمومية بقطاع الرياضة كما تكفلت بالتدعيم المالي وإنجاز المشاريع، والمنشآت الرياضية وكذلك التكفل بالجمعيات على مختلف المستويات، التكفل بالرياضيين، التكفل بتكوين إطارات الرياضة.

تلك هي الأهداف الرئيسية المحددة في الإصلاح الرياضي فيما يتعلق برياضة النخبة والرياضة الجماهيرية.

كما شهدت الرياضة في هذه المرحلة العديد من الايجابيات منها:

- مشاركة الجزائر في مختلف المحافل الدولية والنتائج المسجلة سواء عن طريق الفرق الوطنية أو بواسطة الجمعيات الرياضية.

-إنشاء المجالس البلدية للرياضة و منحها صلاحيات واسعة

- تنظيم الاتحادية الرياضية.

- تجسيد قانون التربية البدنية والرياضية.

3.2ـ المرحلة الثالثة: 1989-1995:

لقد صدر القانون 89-03 المؤرخ في 14 فبراير 1989 المتعلق بتنظيم وتطوير المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية الذي سمي عند بعض المختصين بقانون إعادة بعث الرياضة، حيث تم في هذا السياق معالجة المعطيات ووسائل تطويرها لاسيما تلك المتعلقة بالرياضة الجماهيرية والنخبوية بواسطة هيئات وأجهزة تنشيط وتنظيم الممارسات البدنية والرياضية.

4.2ـ المرحلة الرابعة: 1995-2004:

لقد صدر الأمر رقم 09/95 المتعلق بتوجيه المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنظيمها وتطويرها في ظرف سياسي صعب، حيث كانت البلاد قد دخلت أزمة معقدة، سياسيا وأمنيا واقتصاديا. فجميع المؤسسات السياسية التي كانت قائمة لم تكن منتخبة إنما تم تعيينها لإدارة المرحلة الانتقالية، والوضع الأمني تدهور إلى مستويات خطيرة، حيث يلاحظ من عنوان الأمر أن المشرع أبقى على الهدفين الرئيسيين الذين جاء بهما القانون 03/89 وهما التنظيم والتطوير وزاد عنهما التوجيه، الذي يدل على الأهمية البالغة التي كانت توليها الدولة لمنظومة الشباب والرياضة في تلك المرحلة، وما يؤكد هذا أن الدولة قد أنشأت في هذه الفترة المجلس الأعلى للشباب، والذي أنيطت به مهمة أساسية هي "العمل على تطوير القيم الوطنية ومبادئ ثورة نوفمبر بما فيه تقوية الروح الوطنية و التضامن". وقد تناول

توجيه منظومة التربية البدنية والرياضية بما يخدم السلم والاستقرار والتماسك الاجتماعي من خلال التأكيد على البعد الاجتماعي والوطني في الممارسة الرياضية وتعزيز الشعور بالمواطنة، كما أكد المشرع الجزائري على مبدأ المساواة بين جميع السكان في ممارسة النشاطات الرياضية المنظمة، دون تمييز في السن أو الجنس .وأصبحت ترقية المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية من مسؤولية الدولة والجماعات المحلية، بمساهمة هياكل تنظيم وتنشيط المنظومة الوطنية للتربية البدنية الرياضية، أو كل شخص طبيعي أو معنوي خاضع للقانون العام أو الخاص.

5.2 المرحلة الخامسة: 2004-2013:

لقد نصت المادة 6 من القانون 10/04 على إجبارية تعليم التربية البدنية والرياضية في كل أطوار التربية الوطنية، حيث يدرج تدريسها كمادة إلزامية في برامج التربية والتكوين والتعليم المهنيين وتتوج بامتحانات، بينما تركت المادة 7 الإمكانية مفتوحة لتدريس التربية البدنية والرياضية على مستوى التعليم التحضيري، حيث يكون هدفها في هذه المرحلة مرتبطاً بالنمو الحركي والنفسي للطفل، ولم يختلف هذا القانون عن منحى سابقيه في عدم إلزام مؤسسات التعليم التحضيري أو ما قبل الدراسي بإدراج مادة التربية البدنية والرياضية وترك الأمر مفتوحاً للاختيار بناء على وضع كل مؤسسة.

من جهة أخرى، نص المشرع على إجبارية ممارسة التربية البدنية والرياضية، في ثلاثة مستويات أخرى هي: أوساط التعليم والتكوين العاليين / المؤسسات المتخصصة الخاصة بالأشخاص المعوقين وذوي الاحتياجات الخاصة / هياكل استقبال الأشخاص الموضوعين في أوساط إعادة التربية والوقاية والمؤسسات العقابية، كما أمر المشرع بإجبارية أن تحتوي برامج التربية والتكوين والتعليم العالي إجبارياً على حجم ساعي مخصص لممارسة الرياضة المدرسية والرياضة الجامعية، حيث يجب أن تتوفر مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التكوين وكذا المشاريع الجديدة على منشآت وتجهيزات رياضية تتناسب مع التربية البدنية والرياضية، كما اشترط القانون 10/04 ضرورة الحصول على ترخيص طبي مسبق من أجل

ممارسة التربية البدنية والرياضة، بحيث هذه التراخيص من طرف مصالح الطب المدرسي بالنسبة لمؤسسات قطاع التربية، ومن طرف المصالح الطبية التابعة لوزارة الصحة بالنسبة لمؤسسات قطاع التعليم العالي والتكوين، والمؤسسات المتخصصة للأشخاص المعوقين وذوي العاهات، وكذا هياكل الاستقبال في مؤسسات إعادة التربية، كما نص على أن يتولى تعليم و/أو تنشيط التربية البدنية والرياضية ضمن مؤسسات التربية والتعليم العالي والتكوين مستخدمون متخصصون مكونون في مؤسسات تابعة للوزارات المكلفة بالرياضة والتربية الوطنية والتعليم العالي. بينما يستفيد المكلفون بتدريس التربية البدنية والرياضية للأشخاص المعوقين والأشخاص الموضوعين في مؤسسات إعادة التربية والأشخاص الموضوعين في المؤسسات العقابية، من تكوين متخصص[1].

3ـ أهم أحكام القانون 05/13 المتعلقة بالتربية البدنية والرياضية:

لقد جاء القانون 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية كضرورة حتمية وكتحيين لما سبقه من تشريعات (القانون 10/04) وسعياً منه لتطوير المنظومة الرياضية بشكلٍ عامٍ ومواكبا بذلك للتطورات الحاصلة في العالم من انتقال لمجالات الرياضة وارتباطها بشكلٍ أوثق بالاقتصاد، وخاصةً من خلال ما صارت تساهم به في تحسين مداخيل الدول، أصبح تطور الرياضة في دولةٍ ما انعكاساً واضحاً على مدى رقيها وازدهارها، وكذا عوامل استقرار الجزائر في عدة مجالات منها الرياضة مما بات من الضروري مراجعة القانون السابق رقم 10/04 ليتماشى مع تلط التغيرات.والتطورات المذكورة، حيث سرعان ما اتضح ذلك في مضمون المادة الثانية من القانون 05/13 التي رأت أن الأنشطة البدنية والرياضية تعتبر عناصر أساسية تساهم في التفتح الفكري للمواطنين في بيئتهم بدنياً والمحافظة على صحتهم، مما يجعلها أحد أهم مجالات التي يجب أن تهتم بترقيتها الدولة وتحاول جاهدة لتوسيع قاعدة ممارستها في مختلف المجالات كبرامج رياضة وعمل والعمل على تكريس مبدأ الرياضة

1- مطبوعة محاضرات مقياس القانون والتشريع الرياضي، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية والمنشآت الرياضية، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2020/2019، ص 51.

للجميع مع مشاركة الجمعيات والنوادي والهيئات في ضبطها وتسيرها وتنظيمها، إضافةً إلى ذلك فقد أشار القانون إلى عمل الدولة على رعاية المواهب الرياضية الشابة ومؤطريها بغرض تطوير الرياضة التنافسية وتحقيق أداء المستوى العالي.

كما نصت المادة 13 من القانون 05/13 على اختلاف الأنشطة البدنية والرياضية بحسب طبيعتها وكثافتها وبرامجها وأهدافها وشروط تنفيذها، وتنظم حسب المواد الخاصة بها ومنها حصة التربية البدنية والرياضية.

أما ما يخص أحكام التربية البدنية والرياضية كحصة تربوية تعليمية ضرورية وذات أهمية قصوى فقد جعل ذلك المشرع الجزائري يضمن الفصل الأول من الباب الثاني من القانون 05/13 تحت عنوان: التربية البدنية والرياضية الذي تناول تلك الأحكام التفصيلية والهامة كما سبق وأن ذكرنا، ونظراً لأهمية تلك الأحكام فسيتم التطرق لموادها بشكل مباشرٍ كما جاء في نصوص القانون 05/13 خاصةً وأنها صيغت بأسلوب واضحٍ ومباشرٍ لا يدع في الغالب مجالاً للتفسير أو التأويل، وذلك على النحو الآتي:

- **المادة 14:** التربية البدنية والرياضية مادة تعليمية تهدف إلى تطوير السلوكات الحركية، النفسية، العقلية، والاجتماعية للطفل من خلال الحركة والتحكم في الجسم.

- **المادة 15:** تعليم التربية البدنية والرياضية إجباري في كل مستويات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين، وتتوج باختبارات تقييم.

يقدم تعليم التربية البدنية والرياضية تحت مسؤولية الوزير المكلف بالتربية الوطنية والوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.

تحدد برامج ومحتويات ومناهج التربية البدنية والرياضية وكذا كيفيات تنفيذها من طرف الوزراء المعنيين بالتنسيق مع الوزير المكلف بالرياضة.

- **المادة 16:** يمكن تعليم التربية البدنية والرياضية المكيفة على مستوى التعليم ما قبل المدرسي ومؤسسات الطفولة الصغيرة وأقسام الأطفال، وتهدف إلى النمو الحركي والنفسي للطفل.

تحدد برامج ومحتويات ومناهج التربية البدنية والرياضية وكذا كيفيات تنفيذها من طرف الوزراء المعنيين بالتنسيق مع الوزير المكلف بالرياضة.

- **المادة 17:** التربية البدنية والرياضية المكيفة إجبارية في المؤسسات المخصصة للأشخاص المعوقين.

- **المادة 18:** التربية البدنية والرياضية إجبارية في المؤسسات والهياكل المخصصة لاستقبال الأشخاص الموضوعين في وسط إعادة التربية والوقاية وكذا المؤسسات العقابية.

- **المادة 19:** يجب على مؤسسات التربية والتكوين والتعليم العالي والتكوين والتعليم المهنيين وكذا المؤسسات المخصصة للأشخاص المعوقين تخصيص حجم ساعي لفائدة تلاميذهم وطلبتهم ومتربصيهم مخصص للممارسة الرياضية الاختيارية.

يجب أن تزود المؤسسات المذكورة أعلاه وكذا المشاريع الجديدة بمنشآت وتجهيزات رياضية ضرورية على أساس شبكة تجهيزات تأخذ في الحسبان مختلف مستويات التعليم.

- **المادة 20:** يخضع تعليم التربية البدنية والرياضية وممارستها بما فيه تعليم الأشخاص المعوقين إلى ترخيص طبي مسبق.

تؤهل مصالح الطب المدرسي وحدها للقيام بالمراقبة الطبية لقابلية ممارسة التربية البدنية والرياضية بالنسبة للمؤسسات التابعة لقطاع التربية الوطنية.

تقوم المصالح الطبية التابعة لقطاع الصحة بالمراقبة الطبية لقابلية ممارسة التربية البدنية والرياضية في قطاعي التعليم العالي والتكوين والتعليم المهنيين، وفي المؤسسات المخصصة

للأشخاص المعوقين، وضمن هياكل استقبال الأشخاص الموضوعين في أوساط إعادة التربية والوقاية وكذا المؤسسات العقابية.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

- **المادة 21:** يتولى تأطير تعليم التربية البدنية والرياضة في مؤسسات التربية والتكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات المخصصة للأشخاص المعوقين مستخدمون متخصصون مكونون في مؤسسات تابعة على التوالي للوزارات المكلفة بالتربية الوطنية والرياضة وكذا الوزارات المعنية.

يستفيد المستخدمون المكلفون بالتربية البدنية والرياضية للأشخاص الموضوعين في مؤسسات إعادة التربية والوقاية والمؤسسات العقابية من تكوين متخصص.

4ـ أهم أحكام القانون 05/13 المتعلقة بالتكوين والبحث في مجال الرياضة :

إضافة إلى ما تم ذكره مما جاء من أحكام قانونية مفصلة في التربية البدنية والرياضية من خلال الفصل الأول من الباب الثاني من القانون 05/13 فقد عاد المشرع الجزائري في نفس القانون لاحقاً ليتكلم عن أحكامٍ أخرى ذات علاقة بالتربية البدنية والرياضية تحت مسمى التكوين والبحث في المجال الرياضي الذي تضمنه الباب السادس من القانون 05/13 والذي يتفق في مجمل أحكامه مع ما جاء من أحكام تتعلق بالتربية البدنية والرياضية من حيث الجانب العملي، لكن لكثرة هذه المواد وتعدد أحكامها فيكفي أن نكتفي فقد بالتطرق لبعضها كنماذج وأمثلة عن تلك التفصيلات التشريعية المرتبطة بالتربية البدنية والرياضية، حيث أوضحت على سبيل المثال المادة 118 أن التكوين الرياضي نشاط مؤسساتي منظم ومندمج يهدف إلى:

- اكتساب المعارف والعلم والمهارات وآداب السلوك وكذا تطوير وتحسين القدرات البدنية والتقنية والتقنية-التخطيطية والنفسية والروح الرياضية أخلاقياتها.

- التحضير لمهن الرياضة.

- كشف وإبراز المواهب الرياضية الشابة وتثمينها ومرافقتها.

- تحضير المواهب الرياضية الشابة للالتحاق برياضة ومنافسات المستوى العالي، والمشاركة في المنافسات الرياضية قصد تحقيق الآداءات.

- تلبية الحاجات الكمية والنوعية المحصاة والمعبر عنها في ميدان تأطير المهن المخصصة للأنشطة البدنية والرياضية.

أما المادة 120 فنصت على أن ضمان أو مشاركة الدولة والجماعات المحلية والهياكل الجمعوية الرياضية وكذا كل شخص طبيعي أو معنوي خاضع للقانون العام أو الخاص كل فيما يخصه في المرفق العام للتكوين الرياضي، وذلك بوضع الوسائل الضرورية والاعتماد على العلوم والتقنيات الحديثة قصد تنفيذها في أقصى ظروف الفعالية والنجاعة.

في حين نصت المادة 125 على ما يلي:

" يكيف ويعد التنظيم البيداغوجي للأطوار والوتائر المدرسية ضمن هياكل تطوير المواهب الرياضية الشابة المذكورة في المادة 134 قصد الاستجابة لمتطلبات رياضة النخبة والمستوى العالي.

وفي هذا الإطار تستفيد المواهب الرياضية الشابة على الخصوص من:

- تكييف برامج التعليم وتمديد أطوار الدراسة عند الاقتضاء.

- تكييف فترات التقييم بغرض الاستجابة لمتطلبات الرزنامة الرياضية.

- تنظيم دعم بيداغوجي خاص ومستمر.

- تكييف أوقات الدراسة المدرجة بانسجام في البرنامج العام للتحضير الرياضي.

- فتح شعب تحضيرية في مهن الرياضة بغرض تشجيع إدماجها الاجتماعي.

كما تضمنت المادة 134 حصراً شاملاً للمؤسسات التي تعنى بالتكوين الرياضي على أنها تتمثل في ما يلي:

- أقسام الرياضة والدراسة.

- الإكماليات الرياضية.

- الثانويات الرياضية.

- المدارس الرياضية الوطنية والجهوية المتخصصة.

- مراكز تجمع وتحضير المواهب الرياضية الشابة والنخب الرياضية.

- مؤسسات التكوين تحت وصاية الوزارة المكلفة بالرياضة.

- مراكز ما قبل التكوين ومدارس التلقين للنوادي الرياضية والهياكل الرياضية الجمعوية.

- مراكز تكوين المواهب الرياضية الشابة.

- المؤسسات الخاصة لتكوين التأطير الرياضي.

والجدير بالإشارة من ناحيةٍ أخرى أن الأمر لم يتوقف بالمشرع الجزائري عند تلك الأحكام المذكورة في ارتباطها بالتربية البدنية والرياضية، بل تطرق في سياق ذا علاقة وطيدة بالتربية البدنية والرياضية لأحكام أخرى ضمنت في الباب السادس وذلك في الفصل الرابع تحت عنوان أجهزة توجيه وتنسيق ومتابعة التكوين الرياضي، والفصل الخامس تحت عنوان البحث العلمي في مجال الرياضة، والذي يمكن على ضوئهما أيضاً أن نأخذ عينة فقط من المواد التي تضمنتها، منها على سبيل المثال المواد 146 و147 و148، حيث تضمنت هذه الأخيرة جملة من التفاصيل المشجعة على تطوير كل ما له علاقة بالرياضة من خلال البحوث العلمية، فنجدها توضح أن هدف البحث العلمي في مجال الرياضة هو تطوير الرياضة، ولذلك فإن الدولة تشجع على إنشاء مخابر ووحدات البحث في ميدان العلوم والتكنولوجيات

المطبقة في الرياضة، وتعمل الدولة وفق ذلك كله على تثمين نتائج البحث العلمي واستعمالها في تطوير الرياضة.

المحاضرة الرابعة: تشريع العمل وفق القانون 11/90

لقد اعتمد المشرع وتبنى حق العمل ضمن الدستور الجزائري مما يجعل هذا المجال الضروري في الحياة الانسانية حقاً دستورياً لكل مواطن جزائري، في حين ترك التفصيل لهذا الحق لاتساع أحكامه إلى التشريع الأخرى والتي تمثلت في القانون 11/90 وما سبقه من تشريعات نظمت هذا المجال، حيث صدر القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ، الموافق 21 أفريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل في الجريدة الرسمية العدد 17 السنة السابعة والعشرون بتاريخ أول شوال عام 1410 هـ، الموافق 25 أفريل سنة 1990 م والمتضمنة

ورجوعاً إلى فكرة دستورية حق العمل فإننا نجده قد ضمن في المادة 66 من الدستور الجزائري المعدل مؤخراً في الجريدة الرسمية العدد 82 والصادرة بتاريخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020م والمتضمنة دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حيث تنص المادة 66 كما ذكرنا على ما يلي:

"العمل حق وواجب .....".

1- تعريف تشريع العمل:

يمكن الخوض في تعريفه من خلال مجموعة من الدارسين له والمهتمين به على النحو الآتي:

- مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم الرابطة الناشئة عن القيام بعمل لحساب الغير بحيث يصطحب تنفيذ العمل بعلاقة تبعية قبل صاحب العمل.

- مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كلٍ من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب على هذه العلاقة من حقوقٍ والتزاماتٍ ومراكز قانونيةٍ للطرفين.
- مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين عموميين كانوا أو خواص، وما يترتب على ذلك من حقوقٍ والتزاماتٍ ومراكز قانونيةٍ[1].

رجوعاً إلى ما سبق ومن خلال عملية الاسقاط يمكن القول أن تشريع العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين طرفين هما العامل ورب العمل, حيث يقوم الأول بالعمل تحت إشراف ورقابة الثاني مقابل اجر معين يتفق عليه الطرفان إضافة إلى وجود حقوق وواجبات لكلا الطرفين، وتعتبر التبعية الناجمة عن هذه العلاقة تبعية قانونية تتجلى في الإشراف والرقابة والتوجيه.

2- نشأة تشريع العمل في الجزائر:

نظراً لحداثة استقلال الجزائر بعد أكثر من 130 سنة من الاحتلال فقد صدر أول تشريع منظم لعلاقات العمل بعد الاستقلال مباشرة (سنة1962) ثم شهد بعدها مجموعة من التعديلات جاءت على شكل مراحل:

المرحلة الأولى: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي (1962-1971).

المرحلة الثانية: قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات(1971-1978)

المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل(1978-1990)

المرحلة الرابعة: قانون علاقات العمل(منذ1990)

---

[1]– **بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 34.**

3- علاقة تشريع العمل بالعلوم والمجالات الأخرى:

رجوعا إلى تعريف قانون العمل يمكن أن نستنتج أن له علاقة بالعديد من العلوم والمجالات خاصةً وأنه يضمن تلك العلاقات المهنية والوظيفية بين الأطراف كطبيعة منطقية لاستمرار الحياة الانسانية، فحياة الأفراد ومعيشتهم مبينة على أساس فكرة عمل أحدهم لآخر كما سيتضح أكثر لاحقاً، ومن بين تلك العلاقات نجد على سبيل المثال:

- **علم الاجتماع**: تعتبر المؤسسة مهما كانت طبيعتها نظاما اجتماعيا يحتوي مجموعة من الأفراد تجمعهم صفة واحدة هي العامل وتربطهم علاقات يسعى القانون إلى تنظيمها وضبطها.
- **التربية البدنية والرياضية**: هناك علاقات عملٍ عديدةٍ تحت هذا الإطار كأستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة أو المدير في المركب الرياضي أو الحكم في المباراة أو الرياضي في النادي...الخ، وعليه فإن هذه العلاقات تخضع في تنظيمها لقانون العمل.

4- مصادر تشريع العمل:

هناك من يعتبرها بمثابة مصادر لتشريع العمل، وهناك من يراها مصادر لاتفاقات العمل، أي أن ما يتم الاتفاق عليه بين العامل ورب العمل يفترض فيه أن لا يخرج عن أحد هاته المصادر، والتي تنقسم بدورها إلى مصادر دولية وأخرى داخلية:

أ- المصادر الدولية[1]:

وتتجلى في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الصادرة في إطار منظمة العمل الدولية.

ب- المصادر الداخلية:

هناك مصادر عديدة من بينها:

1- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص 19.

- **الرسمية:** وهي القواعد القانونية المكتوبة والأحكام القضائية والتحكيم.
- **المهنية:** وهي القواعد التي يحددها صاحب العمل (بحيث يجب ألا تكون تعسفية).
- **العرف:** ويسمى بالعرف المهني أي ما جرت عليه العادة في العمل به داخل مجتمعٍ ما، والذي يختلف بطبيعة الحال من مكان إلى آخر حتى في نفس الدولة أو نفس المنطقة.
- **اتفاقات العمل:** حيث يتفق الطرفان على كل ما من شأنه أن ينظم العلاقة بينهما.

5- تعريف عقد العمل:

أعطيت له تعريفات عدة من بينها أنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخصٍ آخر صاحب عملٍ وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدةٍ محددةٍ أو غير محددةٍ مقابل أجرٍ معينٍ محددٍ سلفاً"[1]،

ومنهم من عرفه بأنه "الاتفاق الذي يلتزم بموجبه شخص بوضع نشاطه تحت تصرف شخصٍ آخر، وأن يكون تابعاً له كلما تقتضيه الضرورة إلى ذلك مقابل أجرٍ"[2].

6- آثار علاقة العمل:

تنشأ عن علاقة العمل آثار تتمثل في حقوق وواجبات الطرفين كل منهما تجاه الآخر ،حيث اهتم بها ونص عليها القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410الموفق ل21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل:

---

[1]– **أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012، ص 15.**

[2]– **عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 32.**

1-6- حقوق العامل:

قبل الخوض في حقوق العامل التي تضمنتها أحكام القانون 11/90 تجدر الإشارة إلى معرفة الدستورية منها قبل ذلك ليتسنى لنا تحديد الحقوق الهامة والاستراتيجية بما أن الدستور قد نص عليها.

- **حقوق العامل الدستورية:**

لقد سبقت الإشارة إلى أن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية قد تكلم عن حق المواطن الجزائري في العمل بشكلٍ عامٍ لكن وفق ضوابط ومعايير ومتطلبات تنظمها التشريعات الأخرى إضافة إلى تحكم العوامل الاجتماعية والاقتصادية في ذلك، إلا أنه إضافة إلى ذلك الحق كمبدأ أساسي قد تبعه بجملةٍ من الحقوق التي رأى أنها أكثر من هامة ويتوجب التطرق لها هي الأخرى في أحكام هذا التشريع الأساسي، على أن يترك التفصيل فيها بالإضافة إلى حقوق أخرى إلى التشريعات العادية والفرعية كما سنوضحه لاحقاً.

وعليه فإن تلك الحقوق الدستورية قد جاءت في مجموعة من المواد وهي من المادة 66 إلى غاية المادة 70، وسنقوم بتعدادها على النحو الآتي[1]:

- الحق في الأجر.
- الحق في الحماية.
- الحق في الأمن.
- الحق في النظافة.
- الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته.

[1]- **الجريدة الرسمية العدد** 82 **والصادرة بتاريخ** 15 **جمادى الأولى عام** 1442 **الموافق** 30 **ديسمبر سنة** 2020م **والمتضمنة دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص** 17.

- حق العامل في الضمان الاجتماعي، وقد نصت المادتين 02 و03 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أن التأمينات الاجتماعية تغطي المخاطر المتمثلة في المرض والولادة والعجز والوفاة، وعلى أن من يستفيد من أحكام ذلك القانون هم كل العمال سواءً كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه[1].
- يعاقب القانون على تشغيل الأطفال.
- تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.
- يحدد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة.
- يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين.
- تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.
- تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.
- الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون.
- يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون.
- الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار احترام القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

1- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص 367.

- **حقوق العامل وفق القانون 11/90:**

نصت المادتين 05 و06 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل على كل الحقوق التي يجب أن تكفل للعامل من طرف القانون أو رب العمل أو غيرهما من الأجهزة الرقابية التي أوجدتها الدولة لأجل ذلك، وتتمثل تلك الحقوق في ما يلي:

- ممارسة الحق النقابي.

- التشغيل الفعلي.

- التفاوض الجماعي.

- احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة .

- المشاركة في الهيئة المستخدمة .

- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل.

- الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- التكوين المهني والترقية في العمل.

- الراحة.

- الدفع المنتظم للأجر المستحق.

-المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها.

-الخدمات الاجتماعية.

-اللجوء إلى الإضراب.

- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعياً.

2-6- واجبات العامل:

هي الأخرى نصت عليها المادة 07 ويمكن تلخيصها فيما يلي:

-آداء العمل.

- عدم المنافسة.

-إطاعة رب العمل.

- مراعاة تدابير الوقاية والأمن.

-المحافظة على أسرار العمل.

-تقبل كل أنواع الرقابة الطبية المتبعة.

-المشاركة في أعمال التكوين و تحسين المستوى.

- عدم الإنابة.

7- تعليق علاقة العمل:

هناك حالات يتم على أساسها توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة وقد حددتها المادة 64 من القانون بنصها:

"تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب الآتية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.

- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب أو في إطارها.

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم نهائي قضائي.

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة المهنة.

- ممارسة حق الإضراب.

- عطلة بدون أجر".

8- انحلال علاقة العمل:

يمكن أن تنتهي علاقة العمل بإحدى الحالتين :

8-1- حالات إرادية:

قد تكون من العامل أو المستخدم:

- **العامل** : يمكن لعامل أن يقدم استقالة كتابية لرب العمل بعد فترة إشعار مسبق طبقاً لاتفاقيات العمل الجماعية، أي أن المشرع الجزائري ضمنها كحق للعامل لكن شريطة أن تكون مكتوبة، كما أنه لا يمكنه التراجع عنها بمجرد تبليغها لرب العمل[1].
- **رب العمل (المستخدم):**

يمكنه القيام بتسريح العامل، لكن لا يجب أن يكون هذا التسريح تعسفياً بل يجب أن يكون عن طريق العزل لارتكاب العامل أخطاء مهنية جسيمة أو لأسباب اقتصادية من خلال

[1]– **أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري**، Berti Edition، **دالي ابراهيم، الجزائر**، 2010، **ص** 62.

تقليص عدد العمال عن طريق التسريح الفردي أو الجماعي، لكن المشرع قيد المستخدم في هذه الحالة، إذ تنص المادة 70 على ما يلي:

"يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- العمل الجزئي. كما هو محدد في القانون.

- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.

-دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين".

8-2- حالات لاإرادية:

يمكن لعلاقة العمل أن تنتهي دون حتى إرادة الطرفين أو أحدهما وذلك نتيجة وجود واقعة مادية أو قانونية تحول دون مواصلة العمل ويكون ذلك غالبا في حالات البطلان أو الإلغاء القانوني أو انقضاء أجل عقد العمل محدد المدة أو العجز الكامل عن أداء العمل أو التقاعد أو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة أو الوفاة.

المحاضرة الخامسة: القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية الأمر 03/06

1- تعريف الوظيفة العمومية:

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في لغة الإدارة العمومية، ولقد أعطيت الوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

- الوظيفة العمومية هي مجموعة من الاختصاصات القانونية، والانشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته.

- الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عمن يشغلها، فهي تبقى قائمة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها.

- الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية.

على ضوء ما سبق يمكن القول أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع والنظم العامة التي تختص بالموظفين العموميين في الدولة، وبالتالي فإن الموظف هو شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

2- الإطار القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر:

يعتبر القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية، أعقبه بعد ذلك قانون 1959 الصادر أيضاً عن سلطة الاحتلال بطبيعة الحال، ثم بعد الاستقلال بادرت الدولة في سنة 1965 إلى تشكيل لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية عرض على الإدارات الجزائرية، وبعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133 والذي يبين المبادئ التي تسير الإدارة العمومية في الجزائر والعناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و التي تشترط أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة، وأن يرسم في إحدى درجات التسلسل الإداري، كما يجب أن يباشر وظيفته في مرفق عمومي تديره الدولة، ثم جاء لاحقاً القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية تحت اسم المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، ثم عدل ذلك المرسوم بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضمن الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والذي تسري أحكامه إلى غاية يومنا هذا.

3- فهرس مشتملات القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

من منطلق ضرورة معرفة كل مشتملات هذا الأمر من جهة، ولأننا لن نتطرق لجميع أحكامه لاحقاً من جهة ثانية فإنه يتوجب علينا توضيح فهرس ذلك الأمر حتى يتمكن الطالب من الرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في حال حاجته إليه، أو إذا ما صادفته وضعية قانونية ما مستقبلاً، حيث يتمثل ذلك الفهرس في تحديد كل مشتملات ذلك القانون على النحو الآتي:

الباب الأول : أحكام عامة

الفصل الأول: مجال التطبيق
الفصل الثاني: العلاقة القانونية الأساسية
الفصل الثالث: المناصب العليا والوظائف العليا للدولة
الفصل الرابع: الأنظمة القانونية الأخرى

الباب الثاني : الضمانات وحقوق الموظف وواجباته

الفصل الأول: الضمانات وحقوق الموظف
الفصل الثاني: واجبات الموظف

الباب الثالث : الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية

الفصل الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

الفصل الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

الفصل الثالث: هيئات المشاركة والطعن

الباب الرابع : تنظيم المسار المهني

الفصل الأول: التوظيف

الفصل الثاني: التربص

الفصل الثالث: التسيير الإداري للمسار المهني للموظف

الفصل الرابع: تقييم الموظف

الفصل الخامس: التكوين

الفصل السادس: الترقية في الدرجات والترقية في الرتب

الفصل السابع: الأوسمة الشرفية والمكافآت

الباب الخامس : التصنيف – الراتب

الباب السادس : الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله

الفصل الأول: وضعية القيام بالخدمة

الفصل الثاني: وضعية الانتداب

الفصل الثالث: وضعية خارج الإطار

الفصل الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع

الفصل الخامس: وضعية الخدمة الوطنية

الفصل السادس: حركات نقل الموظفين

الباب السابع : النظام التأديبي

الفصل الأول: المبادئ العامة

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية

الفصل الثالث: الأخطاء المهنية

الباب الثامن : المدة القانونية للعمل – أيام الراحة القانونية

الفصل الأول: المدة القانونية للعمل

الفصل الثاني: أيام الراحة القانونية

الباب التاسع : العطل – الغيابات

الفصل الأول: العطل

الفصل الثاني: الغيابات

الباب العاشر : إنهاء الخدمة

الباب الحادي عشر : أحكام انتقالية ونهائية

4- أهم الأحكام القانونية الواردة ضمن الأمر 03/06:

لقد تضمن الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جملة كبيرة من الأحكام التفصيلية بشكلٍ واضحٍ مقارنة بالقانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل، وسنعمد إلى التطرق لأهم تلك الأحكام التي يمكن أن يحتاج الطالب إلى معرفتها من منطلق تعامله معها أو الحاجة إلى بعضها عند توليه مناصب وظيفية لدى المؤسسات العمومية التابعة للدولة كما يفترض أن يكون غالباَ:

4-1- العلاقة القانونية الأساسية:

المادة 4 : يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

المادة 7 : يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

المادة 8 : تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية:

-المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

-المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

-المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

-المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

4-2- حقوق الموظف:

المادة 27 : لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

المادة 28 : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29 : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

المادة 30 : يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 31 : إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

المادة 32 : للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.

المادة 33 : للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.

المادة 34 : يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

المادة 35 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 37 : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.

المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

المادة 39 : للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

3-4- واجبات الموظف:

المادة 40: يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 41: يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.

المادة 42: يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

المادة 43: يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعين.

المادة 44: بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

المادة 47 : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة.

المادة 52: يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.

المادة 53: يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون مماطلة.

المادة 54: يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

4-4- التوظيف:

المادة 74 : يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق الوظائف العمومية.

المادة 75 : لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

-أن يكون جزائري الجنسية،

-أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،

-أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

-أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

-أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

المادة 76 : يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.

المادة 77: يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

المادة 78: تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة.

المادة 79: يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

المادة 80: يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

-المسابقة على أساس الاختبارات،

-المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،

-الفحص المهني،

-التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

المادة 81: يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

المادة 82: تحدد كيفيات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه وإجرائها عن طريق التنظيم.

4-5- التربص:

المادة 83: يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.

المادة 84: يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته.

المادة 85: بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

-إما ترسيم المتربص في رتبته،

-وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط،

-وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 87: يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي.

المادة 88: لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع.

المادة 89: لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.

المادة 90: فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد.

4-6- تقييم الموظف:

المادة 97: يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة.

المادة 98 : يهدف تقييم الموظف إلى:

-الترقية في الدرجات،

-الترقية في الرتبة،

-منح امتيازات مرتبطة بالمرد ودية وتحسين الأداء،

-منح الأوسمة التشريفية والمكافآت.

المادة 99 : يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

-احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية،

-الكفاءة المهنية،

-الفعالية والمردودية،

-كيفية الخدمة.

4-7- التكوين:

المادة 104 : يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة.

المادة 105 : تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم.

4-8- الترقية في الدرجات والترقية في الرتب:

المادة 106 : تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم.

المادة 107 : تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:

-على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،

-بعد تكوين متخصص،

-عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني،

-على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 108 : يعفى الموظف الذي تمت ترقيته في إطار أحكام المادة 107 أعلاه، من التربص.

المادة 109 : تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة.

المادة 110 : تحدد النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية المنصوص عليها في المادة 107 أعلاه، عن طريق القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 111 : يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكرس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

4-9- الأجر:

المادة 119 : يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من:

-الراتب الرئيسي،

-العلاوات والتعويضات.

يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 120 : يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا.

المادة 124 : تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل.

4-10- وضعية القيام بالخدمة:

المادة 128 : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل.

المادة 129 : يعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف:

-الموجود في عطلة سنوية،

-الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،

-الموظفة الموجودة في عطلة أمومة،

-المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر،

-الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،

-الذي استدعي في إطار الاحتياط،

-الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

المادة 130 : يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 131 : يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة.

يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية.

يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها ويستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية.

المادة 133 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

الانتداب قابل للإلغاء.

المادة 134 : يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

-وظيفة عضو في الحكومة،

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،

-متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،

-تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية،

-متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 145 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

المادة 146 : تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

-في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

-للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

-لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

المادة 150 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

المادة 154 : يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية."

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد.

المادة 155 : يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

4-11- النظام التأديبي:

المادة 160 : يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادة 162 : تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

4-12- العقوبات التأديبية:

المادة 163 : تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

* الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

* الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

* الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

* الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح.

4-13- المدة القانونية للعمل:

المادة 186 : تحدد المدة القانونية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 189 : مع مراعاة مدة العمل اليومية القصوى المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن دعوة الموظفين لتأدية ساعات عمل إضافية.

يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى للمصلحة وبصفة استثنائية.

4-14- أيام الراحة القانونية:

المادة 191 : للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

المادة 192 : للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

4-15- العطل:

المادة 194 : للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

المادة 195 : يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية.

المادة 199 : يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة.

4-16- الغيابات:

المادة 207 : باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 208 : يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،

-للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،

- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

المادة 209 : يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.

المادة 210 : للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لآداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية:

-زواج الموظف،

-ازدياد طفل للموظف،

-ختان ابن الموظف،

-زواج أحد فروع الموظف،

-وفاة زوج الموظف،

-وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

المادة 213 : تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 214 : للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

4-17- إنهاء الخدمة:

المادة 216 : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

-فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،

-فقدان الحقوق المدنية،

-الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،

-العزل،

-التسريح،

-الإحالة على التقاعد،

-الوفاة.

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

المادة 217 : الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 218 : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

المادة 219 : يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.

المادة 220: لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.

وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية[1].

المحاضرة السادسة: تشريع الجمعيات وفق القانون 06/12

تعتبر الجمعية أحد أهم الأشخاص الاعتباريين لما تلعبه من دورٍ أساسيٍ وحيويٍ وفعالٍ في المجتمع، إذ يعتبرها البعض بناءً على ذلك أحد المؤسسات الهامة للتنشئة الاجتماعية من حيث تأثيرها على الأفراد والجماعات، وكذا من حيث الأهداف الاستراتيجية التي تحققها داخل المجتمع، ومما يؤكد ذلك بشكل أكبر هو نص كل الدساتير الوطنية منذ أول دستور إلى آخرهم والصادر في نوفمبر 2020 على الحق في تأسيس الجمعيات كحق راسخ لكل مواطن جزائري سواءً كان هذا المواطن شخصاً طبيعياً أو معنوياً أو حتى مجموعةً من الأموال، وما يؤكد ذلك بشكل أكبر هو تلك الأحكام التفصيلية وشبه الدقيقة عن كل ما له علاقة بالجمعية والتي تضمنها القانون 06/12 المؤرخ في 18 صفر عام 1433الموافق لـ 12 يناير 2012 و المتعلق بالجمعيات والصادر ضمن الجريدة الرسمية في عددها 02 السنة التاسعة والأربعون الصادرة يوم الأحد 21 صفر عام 1433 الموافق 15 يناير سنة 2012، والذي يعتبر امتداداً لتحديث ما سبقه من تشريعات في هذا المجال.

1- تعريف الجمعية:

عرفها المشرع الجزائري في مضمون المادة 02 من القانون الجديد 06/12 بما يلي:

---

[1]– **نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الثانية، 2015، ص 177.**

"تعتبر الجمعية في مفهوم هذا القانون تجمع أشخاص طبيعيين و/أو معنويين على أساس تعاقدي لمدة محددة أو غير محددة.

و يشترك هؤلاء الأشخاص في تسخير معارفهم و وسائلهم تطوعا و لغرض غير مربح من أجل ترقية الأنشطة وتشجيعها لا سيما في المجال المهني و الاجتماعي و العلمي و الديني و التربوي و الثقافي والرياضي و البيئي و الخيري و الإنساني.

يجب أن يحدد موضوع الجمعية بدقة، و يجب أن تعبر تسميتها عن العلاقة بهذا الموضوع.

غير أنه يجب أن يندرج موضوع نشاطاتها و أهدافها ضمن الصالح العام و أن لا يكون مخالفاً للثوابت والقيم والوطنية والنظام العام والآداب العامة وأحكام القوانين والتنظيمات المعمول بها".

2- خصائص الجمعيات:

- الجمعيات تنظيمات رسمية تهتم بتقديم خدمات مباشرة أو غير مباشرة لإشباع احتياجات المجتمع وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطنين.

- تقوم الجمعيات على الجهود التطوعية لجماعة من الأفراد المهتمين بالخدمة العامة يتولون تنظيمها وإدارتها في إطار النظام العام أو القوانين والتشريعات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي.

- تعد الجمعيات مؤسسات اجتماعية خارج السوق الاقتصادية والتنافس، لذلك فهي لا تسعى إلى الربح المادي كغرض أساسي للوجود وحصرها على توفير الخدمات التي تقابل احتياجات المواطنين.

- لكل جمعية فلسفة تستمد سياستها من النظام الأساسي لها، ولها حق تشريع اللوائح وتعديل هذه اللوائح طالما استلزم الأمر في سهولة ويسر أكثر من المؤسسات الحكومية.

- الهيكل التنظيمي للجمعيات يبدأ من القمة ممثلة في الجمعية العامة كأعلى سلطة ثم المكتب التنفيذي واللجان المنبثقة عنه القائمة على أداء الأهداف.

- تعتمد الجمعيات في تمويلها على ما تجمعه من تبرعات وهبات ووصايا، وعلى ما تحصل عليه من اشتراكات الأعضاء، بالإضافة إلى عوائد الخدمات التي تقوم بها، وقد تحصل على دعم من الهيئات الحكومية أو من هيئات دولية[1].

- تمارس هذه الجمعيات عملها في إطار السياسة الاجتماعية العامة للدولة بعيدا عن التقلبات السياسية والصراعات الطائفية، لأنها ممنوعة بحكم القانون من التدخل في الخلافات السياسية والمذهبية والطائفية.

- تنصب خدمات الجمعيات على أعضائها من الدرجة الأولى سواء من الأسوياء أو ذوى الاحتياجات الخاصة أو الرياضيين.

- أسلوب العمل في هذه الجمعيات يمتاز بالمرونة حيث تستطيع تعديل نظامها وقواعد العمل فيها بل وأهدافها وجهازها الإداري، فهي التي تحدد لنفسها النظم والقواعد الإدارية المالية المرنة، وبأسلوب أكثر طواعية لتناسب متطلبات أي تغير يحدث في المجتمع.

- تتمتع الجمعيات بسلطة أوسع من حيث اختيار موظفيها وفق ما حددته قوانين العمل بحيث يكونون من المتخصصين في مجال الخدمة الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الفنيين الآخرين الذين يتطلب وجودهم نوعية الخدمات المقدمة.

- تخضع عضوية الجمعيات لشروط معينة، وفي حالة انطباقها على شخص ما، يمكن أن يصبح عضوا فيها.

1- **المادة** 30 **من القانون** 06/12 **المتعلق بالجمعيات.**

- توفر الجمعيات جهد كبير ربما قد يقع على الدولة ومنها القيام بالمشروعات الاجتماعية ذات الصلة القومية الكبرى.

- الجمعيات ضرورة لكل المجتمعات واستمرار المواطنين في تكوين الجمعيات ظاهرة صحية في تطور حياة المجتمعات، فهي لا تحقق جانب الانتماء فقط ولكن كحق لكل مواطن في المشاركة والتخطيط لاحتياجاتهم وكذلك حقوقهم.

- تعد الجمعيات أكثر انطلاقا في خدماتها وأكثر قدرة على التجديد والابتكار وإجراء التجارب لتطور العمل بها، وكذلك السرعة في تقديم الخدمات والتقليل قدر الإمكان من الإجراءات الإدارية الطويلة.

3- شروط تأسيس الجمعية:

لقد نص القانون 12-06 على أنه يجب توافر شروط لتأسيس جمعية حيث تناول ذلك من المادة 04 إلى غاية المادة 06 منه، كما فرق المشرع الجزائري في القانون 12-06 في شروط إنشاء الجمعية بين الأشخاص الطبيعية و الأشخاص المعنوية على النحو الآتي:

3ـ1ـ بالنسبة للأشخاص الطبيعيين:

- أن يكونوا بالغين سن 18 سنة فما فوق و هنا في القانون الجديد تم تحديد السن بصفة صريحة وواضحة بعد أن كان مذكورا في المادة 04 من القانون 90-31 القديم "جميع الأشخاص الراشدين "
- ضرورة تمتع كل الأفراد المؤسسين للجمعية بالجنسية الجزائرية، و الملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يشترط أن تكون الجنسية الجزائرية مكتسبة أو أصلية لتأسيس جمعية، أو على الأقل لم يوضح ذلك.

- أن يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية و السياسية، أي أنهم لم يقوموا بارتكاب جنح أو جرائم يؤدي ارتكابها إلى التجريد من الحقوق المدنية و السياسية أو صدر حكم قضائي في حقهم .
- غير محكوم عليهم بجناية و/أو جنحة تتنافى مع طبيعة نشاط الجمعية، ولم يرد اعتبارهم بالنسبة للأعضاء المؤسسين.

3ـ2 بالنسبة للأشخاص المعنويين:

يشترط عليهم ما يلي:

- أن يكونوا مؤسسين طبقا للقانون الجزائري

- أن يكونوا ناشطين عند تأسيس الجمعية

- غير ممنوعين من ممارسة نشاطهم

كما أنه كذلك من بين الشروط المنصوص عليها في القانون 12-06 لتأسيس جمعية هي أن يعقد المؤسسون جمعية عامة تأسيسية تثبت بموجب محضر اجتماع محرر ومصادق عليه من قبل محضر قضائي .

أن يكون عدد الأعضاء المؤسسين لجمعية ناشطة على المستوى البلدي 10 أعضاء وهذا على الرغم من أنه يكفي شخصين فقط لتأسيس جمعية.

- بالنسبة للجمعيات الناشطة على المستوى الولائي يشترط أن يكون عددهم 15 عضوا منبثقين عن بلديتين على الأقل.

- بالنسبة للجمعيات ما بين الولايات، يشترط أن يكون عددهم 21 عضوا منبثقين عن ثلاثة ولايات على الأقل.

أما بالنسبة للجمعيات الوطنية فيشترط أن يكون عدد الأعضاء 25 عضو منبثقين عن 12 ولاية على الأقل[1].

كذلك يشترط عند تأسيس جمعية إيداع تصريح تأسيسي حيث أنه بمجرد إيداعه يتم تسليم وصل تسجيل من المصالح المختصة، فإذا كانت جمعية بلدية يودع التصريح لدى المجلس الشعبي البلدي، ويودع في الولاية إن كانت جمعيةً ولائيةً، أو إلى الوزارة (وزارة الداخلية) بالنسبة للجمعيات الوطنية أو ما بين الولايات، حيث أن هذه المصالح تقوم بتدقيق الملف و لها مدة محددة لدراسة مطابقة الملف لأحكام القانون 12-06 وهي:

-30 يوماً إذا كانت ناشطة على المستوى البلدي أمام المجلس الشعبي البلدي.

-40 يوماً بالنسبة للجمعية الولائية أمام الولاية.

-45 يوماً للجمعيات ما بين الولايات أمام وزارة الداخلية.

- 60 يوماً في ما يخص الجمعيات الوطنية أمام وزارة الداخلية.

4ـ حقوق و واجبات الجمعية:

ضمن القانون للجمعيات حقوقا وواجبات تناولها المشرع من المادة 13 إلى غاية المادة 24 من القانون 12-06 تحت عنوان الفصل الثاني: حقوق الجمعيات وواجباتها، و هو ما يعتبر تكريسا لمل نص عليه الدستور الجزائري من إعطاء الحق للمواطن الجزائري بتأسيس الجمعيات وذلك من خلال تكريس و ضمان الحق في العمل الجمعوي.

1.4ـ الحقوق:

تتمتع الجمعية بكل الحقوق اللصيقة بالشخص الاعتباري التي تكلمت عنها المادة 50 من القانون المدني، كما أن لها هدفاً محدداً واسماً يجعلانها تختلف عن الأحزاب السياسية المشابهة لها في التركيبة والمختلفة عنها في النظام القانوني، وإضافةً إلى ذلك تتمتع الجمعية

[1]– المادة 06 من القانون 12–06المتعلق بالجمعيات.

بجملة من الحقوق أشارت إليها المواد من 13 إلى 17 وكذا المواد من 22 إلى 24 من القانون 06/12، والتي يمكن أن نوجزها في ما يلي:

- تتميز الجمعيات عن الأحزاب السياسية خاصة من حيث استقلالها الإداري والمالي.

- يحق لكل عضو في الجمعية المشاركة في هيئتها التنفيذية حسب القانون الأساسي.

- الحق في التداول الديمقراطي في تسيير و تجديد الهيئة التنفيذية للجمعية.

- بمجرد اكتساب الجمعية لاعتمادها فإنه لها الحق بالتصرف لدى الغير ولدى الإدارات العمومية.

- الحق في التقاضي والقيام بكل الإجراءات أمام الجهات القضائية المختصة على اعتبار أنها تتمتع بالشخصية المعنوية.

- الحق في إبرام العقود و الاتفاقيات بما له علاقة بهدفها.

- الحق في القيام بكل نشاط شراكة مع السلطات العمومية له علاقة بهدفها.

- الحق في الانخراط في جمعيات أجنبية لها نفس الهدف المنشود و الجمعية.

- الحق في التعاون و الشراكة مع جمعيات أجنبية و منظمات دولية غير حكومية.

- الحق في تنظيم أيام دراسية وملتقيات وندوات وكل لقاء يرتبط بنشاط الجمعية

- الحق في إصدار نشريات ومجلات ووثائق إعلامية أو تحسيسية ومطويات تتعلق بنشاطها.

- الحق في اقتناء الأملاك المنقولة أو العقارية مجانا أو بمقابل لممارسة أنشطتها المنصوص عليها في القانون الأساسي، فضلا عن الحصول على هبات و وصايا طبقا للتشريع المعمول به.

- الحق في تعديل قانونها الأساسي.

2.4- الواجبات:

من البديهي أنه وبما أن الجمعية رجوعاً إلى المادة 21 من القانون المدني 10/05 وإلى أحكام القانون 06/12 المتعلق بالجمعيات تعتبر شخصاً اعتبارياً ولها حقوقها المذكورة سلفاً فإنه يترتب عن وجودها أيضاً واجبات يجب أن تقوم بها و تتقيد بها، و قد نصت عليها المواد من 18 إلى 21 من القانون 06/12 على النحو الآتي:

من أول الواجبات التي نص عليها المشرع في هذا القانون أنه يجب على الجمعيات أساساً أن لا يكون موضوعها و هدفها و نشاطها مخالفاً للنظام العام و الآداب العامة، وكل ما يتعلق بالسيادة الوطنية، وإضافةً إلى ذلك يترتب عن إنشاء الجمعية جملة من الواجبات الأخرى تضمنتها المواد المذكورة آنفاً، ويمكن التطرق لها على شكل عناصر على النحو الآتي:

- يجب على الجمعيات أن لا تكون لها علاقة بالأحزاب السياسية و عدم تلقي أموال أو هبات أو وصايا مهما كان شكلها من طرفها.

- من واجب الجمعية و أعضائها منع و الحيلولة دون تدخل أي طرف أجنبي عنها سواء كان طبيعيا أو معنويا من التدخل في سيرها.

- يجب على الجمعيات تبليغ السلطات العمومية المختصة عند عقدها للجمعية العامة أن تطلعها على التعديلات و التغييرات التي تدخل على قانونها الأساسي او أعضائها، كما يجب عليها نشرها في جريدة وطنية يومية واحدة على الأقل.

- يجب على الجمعيات تقديم التقرير الأدبي و المالي الخاص بها سنوياً.

- يجب على الجمعية أن تكتب تأمينا لضمان الأخطار المالية المرتبطة بمسؤوليتها المدنية.

- يجب على الجمعيات عند انخراطها في جمعيات أجنبية وإعلام الوزير المكلف بالداخلية بهذا الانخراط.

- يجب على الجمعيات عند عقدها لشراكة مع جمعيات أجنبية أو منظمات غير حكومية أن تحترم القيم و الثوابت الوطنية و الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

5- القانون الأساسي للجمعيات:

يجب أن تتضمن القوانين الأساسية للجمعيات الشروط المنصوص عليها في المادة 27 وهي كالتالي:

_ هدف الجمعية وتسميتها ومقرها.

_ نمط التنظيم والاختصاص الإقليمي .

_ حقوق وواجبات الأعضاء.

_ شروط وكيفيان انخراط الأعضاء، وانسحابهم وشطبهم وإقصائهم.

_ الشروط المرتبطة بحق تصويت الأعضاء .

_ قواعد وكيفيات تعيين المندوبين في الجمعيات العامة .

_ دور الجمعية العامة والهيئات التنفيذية ونمط سيرها .

_ طريقة انتخاب وتجديد الهيئات التنفيذية وكذا مدة عهدتهم.

_ قواعد وإجراءات دراسة تقارير النشاط والمصادقة عليها وكذا رقابة حسابات الجمعية والمصادقة عليها.

_ القواعد والإجراءات المتعلقة بتعديل القوانين الأساسية.

_ قواعد وإجراءات دراسة تقارير النشاط والمصادقة عليها وكذا رقابة حسابات الجمعية والمصادقة عليها.

_ القواعد والإجراءات المتعلقة بتعديل القوانين الأساسية.

_ قواعد وإجراءات أيلولة الأملاك في حالة حل الجمعية .

_ جرد أملاك الجمعية من قبل محضر قضائي في حالة نزاع قضائي (وفق ما جاءت به المادة 27 من القانون 06/12.

أما في المادة 28 جاء في مضمونها ضبط الحريات الخاصة لأعضاء الجمعيات وجاء نص المادة كالآتي:

"يجب أن لا تتضمن القوانين الأساسية للجمعيات بنود أو إجراءات تمييزية تمس بالحريات الأساسية لأعضائها."

6ـ موارد الجمعيات وممتلكاتها:

تناول المشرع الجزائري في الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون 06/12 الجانب المالي للجمعية أي موارد الجمعيات بأنواعها كما تطرق إلى نقطة هامة ألا وهي الدعم الأجنبي للجمعيات.

حيث حصر المشرع الجزائري موارد الجمعيات في المادة **29** كما يلي:

_ اشتراكات أعضائها.

_ المداخيل المرتبطة بنشاطاتها الجمعوية وأملاكها.

_ الهبات النقدية والعينية والوصايا.

_ مداخيل جمع التبرعات.

_ الإعانات التي تقدمها الدولة أو الولاية أو البلدية.

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري حدد وبصفة نهائية كل الموارد التي قد تكون مصدراً للجمعيات كمداخيل واشتراكات وتبرعات وصولاً إلى الجهات المركزية كالدولة والجهات

اللامركزية كالولاية والبلدية والتي تدعم هذه الجمعيات عن طريق برامج مالية مخصصة لهم سنوياً.

- واستثناءً في المادة 67 الفقرة الثانية أخضع تمويل الجمعيات الأجنبية من الخارج إلى تنظيم خاص به (التشريع الخاص بالصرف الذي ذكرته الفقرة الثانية من 67).

- ثم تطرق المشرع في المادة **30** إلى الدعم الأجنبي للجمعيات حيث أعلن أنه لا يجب الحصول على دعم مالي وأموال من تنظيمات أجنبية ومنظمات غير حكومية أجنبية ماعدا تلك الناتجة عن علاقات التعاون المؤسسة قانونا، وذكر أنه إذا حدث هذا التمويل يجب أن يكون بموافقة مسبقة من السلطة المختصة، حيث يُحظر وفق ذلك، ووفق ما سبقت الإشارة إليه في ما تعلق بواجبات الجمعيات على الجمعيات الجزائرية تلقي منح وهبات أو أي نوع آخر من المساهمات من أي بعثة أجنبية أو منظمة غير حكومية أجنبية.

أما فيما يخص استعمال الأموال وموارد الجمعية فقد ركز المشرع الجزائري إلى أنه يجب أن تستعمل وتستخدم وفق للأهداف المنصوص عليها في القانون الأساسي للجمعية وأن لا تستعمل لأغراض شخصية وغير منصوص عليها في قانونها الأساسي ويعتبر هذا الخروج عن القانون بمثابة تعسف في استغلال الأملاك الجماعية ويعاقب عليه طبقا للتشريع المعمول به طبقا لنص المادة 31 من قانون 06/12.

كما أنه بموجب المادة 32 لا يجب للجمعيات قبول الهبات والوصايا المقيدة بأعباء وشروط إلا إذا كانت مطابقة مع الهدف المسطر في القانون الأساسي الخاص بها وأحكام قانون 06/12.

كذلك من أهم إيرادات الجمعية الإعانات المقدمة سواءً كانت من الدولة أو الولاية أو البلدية وسواءً كانت مقيدة أو غير مقيدة أي كل ما هو من تبرعات عمومية مرخص بها وفق الشروط والأشكال المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به، وأنه يجب أن تسجل جميع

الموارد والمداخيل وجوبا في حساب إيرادات ميزانية الجمعية (المادة 33 و34 من القانون 06/12).

أما المادة 35 و 36 من نفس القانون فقد نصت أن منح الإعانات العمومية لكل جمعية إلى إبرام عقد برنامج يتلاءم مع الأهداف المسطرة من طرف الجمعية ومطابق لقواعد الصالح العام، وأنه يجب أن تمنح إعانات من الدولة والجماعات المحلية إلا بعد أن تقدم البرامج والأعمال وحالات صرف الإعانات والمساعدات العمومية.

وقد حدد المشرع الجزائري في المادة 37 وضبط الحالات التي قد تؤدي إلى استخدام الجمعيات للإعانات والمساعدات لأغراض أخرى غير تلك المنصوص عليها سابقا تؤدي إلى تعليق الجمعية أو سحبها نهائيا .

أما في المادة 38 من هذا الفصل ذكر انه من الوجوب للجمعية أن تتوفر على محاسبة مزدوجة معتمدة من قبل محافظ الحسابات ويجب أن تتوفر على حساب وحيد مفتوح لدى بنك أو أي مؤسسة مالية عمومية.

حيث قيد المشرع الجزائري الأعمال المالية للجمعية ببعض الإجراءات ومنها أن يكون للجمعية حساب بنكي واحد فقط.

المحاضرة السابعة: الإطار القانوني للمنشآت الرياضية

تمثل المنشآت الرياضية الجهاز الرئيسي لتسيير النشاطات الرياضية وتعمل على تطويرها وفق الإمكانيات المتوفرة لديها تحت إدارة تسهر على تحقيق أهدافها، فالمنشأة الرياضية تعد بمثابة الواقع المادي المؤسساتي الذي يتعهد الرياضة، ونظراً للأهمية القصوى للمنشآت الرياضية فإن المشرع الجزائري قد خصص في القانون رقم 05/13 المؤرخ في 14 رمضان عام 1434 الموافق 13 يوليو سنة 2013 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها فصلاً خاصاً بها حيث جاء الباب السابع منه تحت عنوان: التجهيزات والمنشآت الرياضية، وتضمن هو الآخر أحكاماً مختلفةً من المادة 149 إلى المادة 161، وقد نصت المادة نصت المادة 149 من هذا

القانون على سبيل المثال ما يلي: "تسهر الدولة والجماعات المحلية بعد استشارة الاتحادات الرياضية الوطنية المعنية، على إنجاز وتهيئة المنشآت الرياضية المتنوعة والمكيفة مع مختلف أشكال الأنشطة البدنية والرياضية طبقاً للخريطة الوطنية للتنمية الرياضية وفي إطار المخطط التوجيهي للرياضة والتجهيزات الرياضية الكبرى.

تطور الجماعات المحلية برامج إنجاز منشآت رياضية تربوية جوارية وترفيهية".

1- أنواع المنشآت الرياضية:

لقد بدأ الاهتمام الكبير بالمنشآت الرياضية بشكلٍ متسارعٍ جداً، حيث أصبحت الدول الأوربية على الخصوص ومنذ القديم وزاد اهتمامها أكثر في العصر الحديث ومع التطور الحاصل على صعيد الحياة الانسانية بجميع مجالاتها، كما تبعتها لاحقاً الكثير من الدول التي بدأت تولي أهمية بارزة للمجال الرياضي وكل ما يرتبط به بما فيه بطبيعة الحال المنشآت الرياضية، حيث باتت تلك الدول تخصص لتلك الأخيرة ميزانيات كبيرة وتأخذ في تشييدها بالمعايير الهندسية معتمدة في ذلك على خبراء ومتخصصين، إضافة إلى التطور التكنولوجي للتجهيزات الرياضية، كما ظهرت المدن الرياضية لإقامة المنافسات الدولية والتي تضم مجموعة من المنشآت والملاعب من أهمها:

- **الملعب الأولمبي:**

وهو أهم منشأة في الدورات الأولمبية حيث خصص لمجموعة من الرياضات منها: كرة القدم- ألعاب القوى الخفيفة - سباق الموانع – المشي - القفز- الرمي.. الخ.

تتكون هذه المنشأة من ملعب لكرة القدم يتركب من أرضية ذات حشائش طبيعية أو اصطناعية ومحاط بمضمار للسباق به مجموعة من المعدات والتجهيزات المخصصة لبعض ألعاب القوى الخفيفة[1].

- **الصالة المغطاة:**

لا يمكن أن تقل مساحتها عن 25 متر مربع وارتفاعها عن 07 أمتار، وسعة مدرجاتها عن 400 متفرج على الأقل، كما تستغل أسفل المدرجات لتوفير الخدمات للاعبين والإداريين والحكام، كدورات المياه وغرف تبديل الملابس والخدمات الطبية...الخ.

- **الملاعب المفتوحة :**

وهي عبارة عن مجموعة من الملاعب تعتبر كملاحق للملعب الأولمبي تعد خصيصاً لبعض المنافسات التي تقام حول رياضة واحدة في وقت واحد، كما تستعمل في التدريب.

- **حمام السباحة والغطس :**

وهي أيضا عبارة عن مجموعة من المسابح من بينها : المسبح الأولمبي، حوض الغطس مزود بمصاعد ولوحات القفز، حوض للتدريب وآخر للإحماء قبل إجراء المنافسات، كما يستعمل أسفل مدرجات المسبح الأولمبي كغرف لتبديل الملابس، دورات المياه ومخازن...الخ.

2- إمكانات المنشآت الرياضية:

الإمكانات في المنشآت الرياضية هي كل ما يمكن أن يساهم في تحقيق هدفٍ من أهداف هذه الأخيرة من تسهيلات وملاعب وأجهزة وأدوات وميزانية وظروف مناخية وجغرافية ومعلومات وإطارات متخصصة متبعين الأسلوب العلمي للإدارة بجميع عناصرها من أجل تحقيق تلك الأهداف.

---

[1]– **إبراهيم عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي ، الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، الجزء السابع، الإمكانيات والمنشآت في المجال الرياضي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2004، ص 29.**

و تلعب الإمكانات دوراً كبيراً في سير المنشآت الرياضية وتساهم في تطويرها وتعمل على تحقيق أهدافها التي من بينها:

- الإسهام في عملية تربية الشباب وتكوينه والعمل على رفع مستواه من خلال توفير الوسائل اللازمة والظروف الأساسية التي تساعد على تطويره.

- المساعدة على نشر الروح الرياضية وذلك بفسح المجال لأقصى عدد ممكن من المواطنين لممارسة النشاطات البدنية والرياضية.

- تكوين الرياضيين وكذا مستخدمي التأطير وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.

- استقبال الرياضيين من المنتخبات المحلية والجهوية والوطنية ووضع الوسائل الضرورية تحت تصرفهم.

كل هذا من شأنه أن يساهم في تطوير الرياضة ورفع مستواها ومضاعفة النتائج بالإضافة إلى تحسين آداء الرياضي ومردوده.

ويمكن تحديد أنواع الإمكانات في المجال الرياضي على النحو التالي :

- **الإمكانات البشرية :**

وهي المحرك الرئيسي للمنشآت الرياضية أو لأي منشأة، فغياب العنصر البشري يعني عدم جدوى تلك المنشآت، وتنقسم هي الأخرى إلى أقسام:

- **الممارسون** : قد يكونون لاعبين في منافسة معينة أو تلاميذ يمارسون الرياضة المدرسية، أوكل شخص يكمن سبب تواجده داخل المنشأة في ممارسة إحدى نشاطات البدنية والرياضية، هؤلاء تختلف بطبيعة الحال أجناسهم وأعمارهم وحتى الأهداف التي يصبون إلى تحقيقها، فهناك مثلاً من يمارس هذه النشاطات من أجل تقوية الجسم والحفاظ على اللياقة البدنية، وهناك من يمارسها بدافع وطني... الخ .

- **المنفذون** : وهم كل من يعمل في الجانب التطبيقي للرياضة أي كل من يقوم بتنفيذ البرامج الرياضية من المدربين، معلمين، قادة ....الخ.
- **الفنيون** : وهم مجموعة من الأخصائيين في مجالات الرياضة ، وتتمثل هذه المجموعة في : المدير، مدير إدارة الموارد البشرية، المسير المالي، الموظفون الإداريين، الطبيب (هناك أخصائيين نفسيين، وأخصائي إصابات وعلاج طبيعي).
- **العمال المهنيين**: وهم مجموعة العمال داخل المنشآت والملاعب تتطلب مهامهم الجهد العضلي أكثر من الذهني ومن بينهم أعوان الأمن، عمال الصيانة، عمال النظافة، عمال الكهرباء....إلخ[1] .

- **الإمكانات المادية :**

وهي مجموعة من الأماكن والأجهزة والمعدّات المخصصة لممارسة مختلف أنواع النشاطات البدنية والرياضية وتنقسم بدورها إلى :

- **أماكن الممارسة**: وتتمثل في : الملاعب، القاعات، المسابح، المضامير...، ويجب أن تتوافر هذه الأماكن على شروط معينة، وأن تكون وفق مقاييس محددة.
- **المنشآت**: وهي الواقع المادي الذي يحتوي على أماكن الممارسة مثل : المدن الرياضية، كليات ومعاهد التربية البدنية والرياضية ، المركبات الرياضية ....إلخ
- **الأجهزة والمعدات**: وتتمثل في كل الوسائل والأدوات الضرورية في ممارسة أنواع الرياضات كالأثقال في رياضة رفع الأثقال، والدراجات في رياضة سباق الدراجات...الخ، ومن جانب آخر هناك المعدات والتجهيزات الرياضية لتسيير المنشآت الرياضية منها اللازمة في الإدارة كالمكاتب وأجهزة الإعلام الآلي والوثائق وغيرها، ومنها اللازمة في أماكن الممارسة كالألبسة والأحذية الرياضية وأدوات الصيانة وعلب الإسعاف مثلاً ...الخ.

[1]- **نفس المرجع السابق، ص** 15.

- **إمكانات التمويل:**

تحتاج كل من الإمكانات المادية والبشرية إلى رأسمال حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التي تصبو إليها .

ويختلف حجم الأموال حسب طبيعة وحجم المشروع الرياضي المطلوب إنجازه والمنشأة الرياضية المراد تسييرها، فرأس المال عبارة عن سيولة نقدية في شكل ميزانية تنفق في الرواتب الشهرية والمكافآت المالية، وكل الأجهزة والمعدّات والمتطلبات الضرورية الواجب توافرها من أجل ممارسة النشاطات الرياضية.

ونظراً إلى أهمية الأموال باعتبارها أحد العوامل الأساسية الواجب توافرها في تسيير المنشآت الرياضية فإنها تتمتع بخصائص من بينها:

- رأس المال عنصر صنعه الإنسان من أجل تلبية حاجياته المختلفة .

- رأس المال عنصر مؤقت لأنه قابل للاستهلاك .

يحتاج رأس المال إلى الصيانة والتجديد بصفة دائمة، وهو قابل للزيادة أو النقصان حسب عوامل استغلاله، فالاستثمار في رأس المال بشكلٍ سليمٍ يؤدي إلى تزايده ممَّا يساعد على نمو المنشآت الرياضية واتساع مجالات نشاطاتها ونموها بشكل أفضل[1].

- **الإمكانات الطبيعية :**

يقصد بالإمكانات الطبيعة كل تلك الموارد التي أوجدتها الطبيعة بشكلٍ عامٍ والتي تتناسب مع طبيعة بعض الرياضات، حيث تسهل وتساعد في ممارسة نشاطاتٍ رياضيةٍ معينةٍ، لكنها بتلك الطريقة لا تدخل ضمن الإمكانات المادية كون هذه الأخيرة هي من صنع

---

[1]– **عفاف عبد المنعم شحاتة درويش، الإمكانات في التربية الرياضية، أهميتها، أنواعها، أقسامها، مجالاتها، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998، ص 41.**

الإنسان كالأجهزة والمعدّات وغيرها، أمَّا الإمكانات الطبيعية فهي من صنع الخالق - عز وجل - ونجد منها: الجبال، الصحراء، البحار إذ يستعمل كل موردٍ منها في ممارسة رياضة معينةٍ (مثال: البحار تستعمل لممارسة رياضة القوارب الشراعية والجبال في رياضة التسلق...إلخ).

على ضوء ما سبق فإننا نجد أن الإمكانات الطبيعية تتمتع بخصائص من أهمها أن الإمكانات الطبيعية هي هبة من الله – سبحانه وتعالى – ولا تحتاج في بعض الحالات إلاَّ إلى التعديل عن طريق أشغال يقوم بها الإنسان حتى تتناسب جيداً مع ما سيمارس من رياضةٍ داخلها، وهي غالباً غير قابلة للهلاك، وخاصة مع توفير بعض الحماية لها.

- **إمكانات المعلومات :**

يساعد هذا النوع من الإمكانات على حسن استغلال وسير الإمكانات السابقة إذ نجد أن نجاح المنافسات الرياضية يتوقف بشكل كبير على ما توفره المنشآت الرياضية من معلومات مختلفة وهي كثيرة من بينها :

- معلومات حول أماكن ممارسة النشاطات الرياضية .

- معلومات حول الأدوات والأجهزة المستخدمة في تلك النشاطات .

- معلومات فنية حول المهارات الموجودة لدى اللاعبين .

- معلومات إدارية حول التنظيم والتخطيط ....إلخ.

- معلومات حول أمن وسلامة الأجهزة والمعدات والمنشآت في حد ذاتها .

- معلومات خاصة بالأرقام والنتائج عند وجود منافسات .

يعتبر هذا النوع من الإمكانات ذو أهمية كبرى في تطوير مجال الرياضة عموماً حيث نجد أنه:

- كلما توافرت المعلومات بحجم أكبر كلما سهل ذلك من مهام الإداريين والمسؤولين.

- لا يمكن تحقيق الأهداف إلاَّ بتوافر معلوماتٍ عنها، مما يوصل إلى مستويات عليا.

- كلما كانت هناك دراية بالمعلومات كان هناك استخدام أمثل للإمكانات الأخرى[1].

أما مصادر المعلومات فهي مختلفة وعديدة وقد زادت مع التطور التكنولوجي، ونجد منها: الهاتف والفاكس، الأقمار الصناعية، أجهزة التلفزيون، أجهزة الإعلام الآلي، الشبكات العنكبوتية، الوثائق والسجلات الإدارية.

3- شروط إحداث المنشأة الرياضية:

إن الهدف من وجود المنشأة الرياضية هو واحتضانها لمختلف أنواع النشاطات البدنية والرياضية، وهذا ما جعل المشرع الجزائري خاصة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 91 / 416 يبين كيفيات إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها، ونص على وجود معايير يجب احترامها وشروط لابد من توافرها أثناء إنجاز هذه المنشآت حتى يتسنى لها أن تحقق الأهداف التي شيدت من أجلها، وفي هذا السياق نجد المادة 04 من هذا المرسوم تنص على ما يلي : " يهدف رأي اللجنة المنصوص عليها في المادة 03 أعلاه إلى التأكد من مطابقة المنشأة الرياضية المزمع إنشاؤها للخصائص التقنية والضوابط القياسية وشروط النظافة والأمن طبقاً للتنظيم المعمول به"، في حين نصت المادة 150 من القانون 05/13 على ما يلي: "تحدد شروط إنجاز المنشآت المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه واستغلالها عن طريق التنظيم" علماً أن المقصود بالتنظيم هنا ليس الوظيفة الإدارية، بل التشريع المخصص لهذه الفكرة، وهذا ما كان بالفعل حيث نجد أن المرسوم التنفيذي 416/91 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1412 الموافق 02 نوفمبر 1991 جاء متضمناً تحديد شروط إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها[2].

ونص على ضرورة وجود معايير يجب احترامها وشروط لابد من توافرها أثناء إنجاز هذه المنشآت حتى يتسنى لها أن تحقق الأهداف التي شيدت من أجلها، وكمثال على ذلك

---

[1]– نفس المرجع السابق، ص 44.

[2]– الجريدة الرسمية عدد 54، السنة28، الصادرة بتاريخ 26 ربيع الثاني عام 1412 الموافق 03 نوفمبر سنة 1991م.

نجد المادة 04 من المرسوم تنص على ما يلي: " يهدف رأي اللجنة المنصوص عليها في المادة الثالثة أعلاه إلى التأكد من مطابقة المنشأة الرياضية المزمع إنشاؤها للخصائص التقنية والضوابط القياسية وشروط النظافة والأمن طبقاً للتنظيم المعمول به".

على ضوء ما سبق يمكن أن نخلص إلى مجموعة من الشروط يجب توافرها في إنجاز أو إحداث المنشأة الرياضية حسب حجمها من بينها:

- **اختيار الموقع:**

يتوقف اختيار الموقع على نوع المنشأة الرياضية المراد إنجازها إن كانت كبيرة مثل المدن الرياضية أو صغيرة كالملاعب الجوارية، لكن هناك مجموعة من النقاط حول هذا العنصر يمكن أن تكون مشتركة بين جميع أنواع المنشآت من بينها:

1- مراعاة المسافة بين موقع المنشأة والمناطق السكنية، إذ يستحسن أن تكون قريبة يمكن الوصول إليها بسرعة سواء سيرا على الأقدام أو باستعمال السيارات التي يجب أن تتوفر لها طرق جيدة تسهل استعمالها.

2- الاستقصاء حول المشاريع التي ستبنى بجانب تلك المنشأة، إذ لا يمكن مثلا أن يتم إنشاء ملعب معين في مكان سيتم فيه بناء مصنع كيماوي، أو أن يتم بناء مدينة رياضية داخل منطقة صناعية، مع ضرورة التركيز على الناحية الجمالية للمنشأة .

3- بالنسبة للمنشآت الكبيرة على وجه الخصوص يجب أن يتم توفير شبكة اتصالات جيدة ومختلفة تساعد على الوصول إلى المنشأة من اتجاهات مختلفة خاصة عند احتضان هذه الأخيرة لمنافسات رسمية ، إضافة إلى وجوب صيانة تلك الطرقات وتوفير الإضاءة لها سواء خارج المنشأة أو داخلها بما من شأنه توفير السلامة والراحة [1].

[1]– مفتي إبراهيم حماد، تطبيقات الإدارة الرياضية، دار الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، 1999، ص 153.

4- توفير الخدمات العامة مثل وسائل النقل، وسائل الاتصال (الهاتف، الفاكس..الخ)، المطاعم المقاهي، دورات المياه (سيدات ورجال) ... إلخ .

5- يجب أيضا مراعاة توسع المنشأة الرياضية مستقبلا حسب الاحتياجات التي قد تتزايد أو الكثافة السكانية التي قد ترتفع بما من شأنه استغلال المنشأة بشكل أكبر وتوسيعها.

- **التجانس بين الملاعب والوحدات الخاصة بها :**

1-هناك بعض الوحدات يجب أن تكون لصيقة بالملعب مثل : غرف تبديل الملابس، دورات المياه والمرشات، حتى يتسنى للرياضيين استعمالها بطريقة سهلة.

2- تخصيص أماكن للأجهزة والمعدات حسب نوع الرياضة بحيث تكون داخل الملعب أو قريبة منه.

3- تجميع الإدارة العامة بجميع فروعها داخل منشأة واحدة بما من شأنه أن يسهل عمليات التنظيم والتخطيط والاتصال وغيرها من الوظائف الإدارية.

4- ضرورة تخصيص مساحات خضراء يتم فيها غرس الأشجار والنباتات والأزهار لإضفاء الصبغة الجمالية الطبيعية على المنشأة ولتوفير الهواء النقي.

- **عزل الملاعب عن بعض الوحدات :**

على عكس ما سبق فإن هناك بعضا من الوحدات التي يجب أن تكون بعيدة نوعا ما عن الملاعب أو تكون مفصولة عنها بحواجز منها[1]:

1- الفصل بين أرضيات أو مساحات اللعب والمدرجات المخصصة للجمهور لضمان السير الحسن للعبة، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في المادة 200 من القانون 05/13 حيث نصت على ما يلي: "يجب على الدولة والجماعات المحلية والمصالح المعنية وكذا الاتحاديات

[1]– إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي،المرجع السابق، ص 20.

الرياضية الوطنية والرابطات والنوادي والجمعيات الرياضية ومسيري المنشآت الرياضية ومنظمي التظاهرات الرياضية، وكل مؤسسة أو هيئة أو شخص خاضع للقانون العام أو الخاص، مؤهل لتنظيم التظاهرات الرياضية، كل في مجال اختصاصه، القيام بما يأتي:

- ضمان الفصل بين المتفرجين..."

2-عزل بعض الملاعب عن بعضها خاصة في الرياضات التي يستعمل فيها السلاح.

3- الفصل بين أماكن الذكور وأماكن الإناث خاصة غرف تبديل الملابس، دورات المياه، المرشات...إلخ .

4-تخصيص أماكن قريبة للتغطية الإعلامية تكون محمية نظرا لوجود الأجهزة الفنية.

5- فصل الأجهزة والأدوات الكهربائية عن بقية المرافق وإحكام غلقها تفاديا للمخاطر أو وقوع حوادث.

- **توفير عوامل السلامة والصحة:**

1- يجب عدم وضع أي آلات أو أدوات حادة داخل الملعب قد تسبب أضرارا للاعبين.

2- يجب تنظيف الملاعب وصيانتها جيدا سواء قبل إجراء المنافسات أو بعدها لأجل الحفاظ على نظافة المنشأة وصحة وسلامة مستغليها.

5- تزويد الملاعب بالإنارة الكهربائية ووضع المحولات الكهربائية الاحتياطية تحسبا لانقطاع التيار الكهربائي أثناء المنافسات، إضافةً إلى التهوئة والمياه وكل مستلزمات حسن سير المنشأة.

6- النظام القانوني لإدارة المركبات الرياضية :

على غرار الكثير من التشريعات الحديثة فقد ذهب المشرع الجزائري بخصوص تطوير منظومة التربية البدنية والرياضية إلى استصدار مجموعة من القوانين التي نصت على

ضرورة العمل على توسيع هذا المجال وتطويره والسهر على نموه وازدهاره لمواكبة ركب الدول المتقدمة في هذا الجانب خاصة في ظل العولمة والنظام العالمي الجديد ومحاولة الجزائر الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة .

و نجد من بين أهم القوانين المتعلقة بالرياضة:

- المرسوم رقم 77 / 117 المؤرخ في 20 شعبان 1397 الموافق لـ : 06 غشت 1977 المتضمن إنشاء مكاتب المركبات المتعددة الرياضات .

- القانون رقم 89 / 03 المؤرخ في 08 رجب 1409 الموافق لـ : 14فبراير 1989 المتعلق بتنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتطويرها .

- الأمر رقم 95 / 09 المؤرخ في25 رمضان 1415 الموافق لـ 25 فبراير 1995 المتعلق بتوجيه المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنظيمها وتطويرها.

- القانون رقم 04 / 10 المؤرخ في 27 جمادى الثانية 1425 الموافق لـ : 14 غشت 2004 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية .

- المرسوم التنفيذي رقم 05 / 492 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1426 الموافق لـ : 22 ديسمبر 2005 المتضمن تعديل القانون الأساسي لدواوين المركبات المتعددة الرياضات، هذا الأخير جاء لتحديد النظام القانوني الذي تسير وفقه جميع المركبات المتعددة الرياضات في الجزائر، كما جاء كونه تعديلا لسد الثغرات التي احتواها ربما المرسوم رقم 77 / 117، ومن جهة أخرى لمواكبة التشريعات المتقدمة في هذا المجال خاصة مع التطور الذي تشهده المركبات المتعددة الرياضات سواء من ناحية تشييد المنشآت في حد ذاتها والمقاييس العالمية التي أصبحت تنجز وفقها أو من ناحية التجهيزات والمعدات الواجب توفيرها، من هنا عمد المشرع إلى تنظيم تسيير المركبات الرياضية وتوضيح مهامها وأهدافها، حيث تنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05 / 492 على ما يلي: " تتمثل

مهام الدواوين في المساهمة في ترقية الممارسات البدنية والرياضية وتطويرها على مستوى الولاية ... ".

و تجدر الإشارة في هذا إلى أن المشرع الجزائري غير من تشكيلة مجلس إدارة الديوان من خلال إضافة بعض الإطارات الذين لم ينص عليهم المرسوم رقم 77 / 117، إذ تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05 / 492 على ما يلي:

" يتشكل مجلس إدارة الديوان كما يلي :

- الوالي أو من يمثله، رئيسا .

- رئيس المجلس الشعبي الولائي أو من يمثله .

- مدير الشباب والرياضة في الولاية .

- رئيس أمن الولاية أو من يمثله .

- مدير الحماية المدنية في الولاية أو ممثله .

- أمين الخزينة في الولاية أو ممثله .

- رئيس المجلس الشعبي البلدي لمقر الولاية أو ممثله .

- مدير مركز إعلام الشبيبة وتنشيطها .

- ثلاثة (03) ممثلين عن الرابطات الرياضية المتواجدة على مستوى الولاية.

- ممثل منتخب عن عمال الديوان.

يجب أن يكون لممثل الوالي رتبة مدير ولائي على الأقل.

يشارك مدير الديوان في اجتماعات مجلس الإدارة بصوت استشاري، ويتولى أمانته.

يمكن لمجلس الإدارة أن يستعين بكل شخص كفء من شأنه أن يساعده في أشغاله".

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع قد اختار نخبة الإطارات المتواجدة على مستوى الولاية التي يتواجد المركب الرياضي على مستواها مما يؤكد حرصه على تطويرها وبالتالي تطوير كل النشاطات البدنية والرياضية، وإضافة إلى مجلس الإدارة هناك المدير والموظفين الذين يسهرون على حسن سير المركبات الرياضية .

أما بالنسبة للأقسام التي تحتوي عليها دواوين المركبات فنجد أن المادة 17 من نفس المرسوم قد حددتها وذلك في فقرتها الأخيرة التي تنص:

"يضم تنظيم الديوان ما يأتي:

- قسم الإدارة والمالية

- فسم الصيانة وتقييم المنشآت والتجهيزات

- وحدات حسب المنشآت الرياضية ".

و بخصوص التسيير المالي للمركبات الرياضية فقد أفرد المشرع الجزائري فصلاً خاصاً وهو الفصل الثالث والأخير من المرسوم 05 / 492 بين فيه كل الأحكام المالية الخاصة بميزانية دواوين المركبات المتعددة الرياضات وطريقة توزيعها أو استغلالها موضحاً كل الإجراءات التي يمكن أن يتحصل عليها الديوان من جهة والنفقات التي تساعد في صيانة المركب والحفاظ عليه وتطويره من جهة أخرى.

المحاضرة الثامنة: الإطار القانوني لمكافحة المنشطات وفق القانون 05/13:

يتفق كل من له علاقة بالمجال الرياضي سواءً كان ممارساً أو إدارياً أو مدرباً أو طبيباً أو فنياً أو قانونياً، أو حتى مشاهداً للمنافسات الرياضية على أن الرياضة عموماً والتنافسية منها على وجه الخصوص تحتاج و بشكل أساسي إلى النزاهة حتى تحافظ على طبيعتها و صبغتها الخاصة، لكن الأمر المؤسف في هذه النقطة هو وجود جوانب سلبية تمس بهذا

الواقع أساسها ما يعرف بالمنشطات في المجال الرياضي، هذه الأخيرة تعتبر آفة خطيرة أصابت العمود الفقري للرياضة التنافسية ألا وهو النزاهة، لذلك سرعان ما تضافرت الجهود للسعي إلى مكافحة المنشطات في المجال الرياضي - رغم صعوبة ذلك - ومن بين هذه الجهود بل وأهمها هي تلك الجهود التي تمت على صعيد الوطني، حيث أصدر المشرع الجزائري جملة من الأحكام ضمنها في القانون 05/13 مفصلاً فيها في الكثير من الجوانب المتعلقة المنشطات في المجال الرياضي وسبل محاربتها والحد منها، لكن تجدر الإشارة قبل الخوض في تلك الأحكام التشريعية والقانونية أن نعرج على بعض العموميات لتسهيل معرفة المنشطات عموماً وما تعلق منها بالمجال الرياضي خصوصاً.

1- تعريف المنشطات:

تشير دراسات عديدة إلى وجود عدة تعريفات للمنشطات أهمها ذلك التعريف الذي توصلت إليه اللجنة الطبية المنبثقة عن اللجنة الاوليمبية الدولية، حيث اشتمل هذا التعريف على إيضاح لمفهومها، بالإضافة الى تقسيماتها من حيث النوع ومجالات التأثير، حيث وضعت اللجنة الطبية باللجنة الاولمبية الدولية التعريف التالي الذي حاولت من خلاله تفادي كل الصعوبات والمشاكل الناتجة عن كثرة المواد المستخدمة والممنوعة بقولها: "المنشطات هي تلك المواد التي نصت عليها لائحة اللجنة الأولمبية عام 1976 وطالبت بتحريم وتجريم استخدامها في المجال الرياضي واحتوت على المواد التالية:

1- المواد التي تعمل على تنشيط وزيادة الإثارة التنفسية.
2- مثيرات الجهاز العصبي المركزي.
3- المواد المخدرة التي تساعد على عدم الاحساس بالألم.

كذلك يمكن اعتماد تعريفٍ آخر يرى أن المنشطات هي عبارة عن المواد الصناعية التي يتم استخدامها بهدف محاولة الارتفاع بالمستوى البدني والرياضي من خلال الاستعانة بوسائل غير طبيعية، ويتم الاستخدام عن طريق الحقن أو عن طريق الفم قبل مواعيد المسابقات أو خلالها بهدف الكسب غير المشروع للبطولات.

والجدير بالذكر هنا أن هناك فرقاً بين اصطلاح المنشطات وبين العقاقير الطبية، لأن عملية الارتقاء بالمستوى البدني والرياضي يمكن أن تتم بوسائل أخرى غير العقاقير الطبية مثل حالات نقل الدم، حيث تعمل هذه على رفع الكفاءة والآداء أيضاً، حيث توجد بعض العقاقير المهدئة التي تدخل تحت نطاق المنشطات رغم الاختلاف في الاسم لأنها تساعد في رفع مستوى الآداء في بعض الرياضات، كذلك تساعد على تقليل الألم في الملاكمة مثلاً.

2- المنشطات وتأثيرها على المستوى البدني والرياضي:

لقد ثبت بما لا يدع مجالاً للشك إن استخدام المنشطات يؤدي إلى التأثير الايجابي على عناصر اللياقة البدنية, وبالتالي على المستوى الرياضي للاعب إذا ما تم هذا الاستخدام إلى جانب العملية التدريبية، ولكن هذا الاستخدام يحتوي إلى جانب التأثير الايجابي على النواحي البدنية والوظيفية على تأثير آخر سلبي مصاحب يتمثل في وجود أعراضٍ جانبيةٍ تؤثر بصورة سلبية على صحة الفرد الرياضي المتعاطي بصورة عامة، ولقد ثبت بالتجربة أن هذه المضار والأعراض الجانبية وصلت في بعض الأحيان إلى حد الوفاة المفاجئة.

والجدير بالذكر هنا أن هذا التأثير يرتبط أيضاً بتأثير آخر سلبي وأعراض جانبية تظهر في كثير من الأحيان كأمراض الكبد، والفشل الكلوي, والاضطرابات المعوية والتنفسية، كذلك قد يؤدي هذا التعاطي في بعض الأحيان إلى سقوط الشعر والاضطراب الجنسي، بالإضافة إلى ذلك فقد ثبت أن تعاطي هذه المنشطات عند صغار السن والناشئين يؤدي في بعض الأحيان إلى اختلال وظائف الهرمونات من هرمونات الغدد الصماء وسرعة ظهور أعراض البلوغ قبل الفترة الزمنية المحددة، كما يمكن أن يؤدي هذا التعاطي أيضاً إلى ظهور الشعر بالوجه والصدر وغير ذلك من النتائج الجسمية السلبية، ولقد ثبت بالتجربة أن استخدام الهرمونات المذكورة لفترات طويلة وبكميات كبيرة كثيراً ما يؤدي إلى الإصابة بسرطان الكبد، كما يؤدي إلى نقص في إفراز الغدة النخامية مما قد يؤدي إلى العجز الجنسي، كما قد يتعرض كل من يتعاطى هذه الأنواع من المنشطات إلى زيادة

واضحة في نسبة الكولسترول والدهون في الدم مما يؤدي بالتالي لزيادة احتمالية تعرضهم لأمراض القلب وأمراض الجهاز الهضمي، كذلك يمكن أن يؤدي هذا الاستخدام إلى ارتفاع ضغط الدم الشرياني، وفي بعض الأحيان يؤدي ذلك التناول إلى الإدمان،وكما ثبت أيضاً أن تعاطي بعض أنواع المنشطات قد يساعد في حدوث بعض الإصابات (كالتمزقات وكسور العظام) , كما أن عملية تعاطي المورفين تؤدي في الغالب إلى زيادة ملحوظة ومستمرة في الجرعة المطلوبة بحيث تصبح الجرعات الكبيرة فيما بعد مطلوبة مما يؤدي الى حدوث الوفاة المفاجئة نتيجة شللٍ في مراكز التنفس، كما تظهر أيضاً بعض أعراض الإدمان التي تتلخص في الخوف والاضطراب وحالات الغضب والأرق وحتى الإسهال والتعرق وسرعة التنفس.

أما بالنسبة للنساء فيمكن ظهور أعراض خطيرة لديهن هن الأخريات مثل ظهور بعض علامات الرجولة لديهن كأن يتغير الصوت لديهن ويصبح أكثر خشونة وأقرب لصوت الرجل، كما يمكن أن يظهر لديهن الشعر بالوجه ويتغير النمط الجسماني أو البنية الجسمانية لتصبح أقرب للرجل منها إلى المرأة.

3- أهم الأحكام القانونية التي جاء بها القانون 05/13 للحد من تناول المنشطات ومكافحتها:

على أساس أن القانون 13-05 جاء في أعقاب انضمام الجزائر إلى الاتفاقية الدولية لمكافحة المنشطات في المجال الرياضي فإنه من البديهي إلى حدٍ ما أن يزيد في اهتمامه بمكافحة المنشطات، و هذا ما نجده فعلا في مضمون هذا القانون، حيث تعددت وتنوعت أحكامه في هذا الإطار، فجاءت أكثر تفصيلا عن التشريع السابق (القانون 04-10)، إذ نجد أنه إضافةً إلى الأحكام التي تناولها هذا الأخير فقد أضاف القانون 13-05 أحكاماً جديدةً أخرى، بل ذهب الأمر إلى أبعد من ذلك من خلال إفراد المشرع باباً خاصاً جاء تحت عنوان: مكافحة تعاطي المنشطات ومراقبته تضمن 08 مواد مفصلة بدقة اختلفت في أحكامها بين التوعية بخطورة آفة المنشطات، وإسناد مهام مراقبتها ومكافحتها إلى هيئاتٍ متخصصةٍ،

وتشديد الرقابة عليها، إضافة إلى تسليط العقوبات على كل من له علاقة بها، وكمثال على ما ذكرنا يمكن أن نشير إلى بعض المواد التي تعكس ما هو جديد مختلف عن القانون القديم، ومنها:

-المادة 11: تشكل الوقاية من العنف وتعاطي المنشطات والممارسات المسيئة لقيم الرياضة والمنافسة الرياضية النزيهة ومكافحة كل الآفات في الوسط الرياضي، عناصر أساسية للسياسة الرياضية الوطنية.

-المادة 189: يمثل تعاطي المنشطات خرقاً لقواعد حظر تعاطي المنشطات المنصوص عليها في المدونة العالمية لمكافحة المنشطات لا سيما من خلال الأفعال الآتية:

- وجود عقار محضور أو أيضاته أو علاماته في عينة يقدمها الرياضي.
- استعمال أو محاولة استعمال عقار أو وسيلة محظورة من طرف رياضي .
- الرفض أو التملص دون مبرر مقبول لإجراء عينات بعد التبليغ طبقاً لأنظمة تعاطي المنشطات المعمول بها أو حتى تفادي إجراء أخذ عينات.
- خرق الأحكام المطبقة في مجال حضور الرياضيين للمراقبة خارج المنافسات بما في ذلك الإخلال بوجوب إرسال المعلومات حول الموقع والمراقبات غير الموفقة التي تم التصريح بها على أنها تمت على أساس قواعد تحترم المعايير الدولية للمراقبة.
- تحريف أو محاولة تحريف لكل عنصرٍ من مراقبة تعاطي المنشطات.
- حيازة عقاقير أو وسائل محظورة.
- إعطاء أو محاولة إعطاء رياضي أثناء المنافسة أو خارجها وسيلةً محظورةً أو عقاراً محظوراً.
- الحث أو المساهمة أو الإخفاء أو أي شكلٍ آخر من المشاركة المفضية إلى خرق قاعدة من قواعد مكافحة المنشطات.
- الاتجار أو محاولة الاتجار بأي عقارٍ محظورٍ.

-المادة 190: تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تدعى "الوكالة الوطنية لمكافحة المنشطات" تكلف بتنسيق وتنفيذ مراقبة تعاطي المنشطات على الرياضيين أثناء المنافسات وخارجها والمنخرطين في الاتحاديات الرياضية الوطنية والدولية في ظل احترام أحكام المدونة العالمية لمكافحة المنشطات...الخ.

-المادة 192: يمنع على كل شخصٍ:

- وصف أو تنازل أو منح أو بيع أو إعطاء أو تطبيق على الرياضيين المشاركين في المنافسات أو التظاهرات الرياضية أو الذين يتأهبون للمشاركة فيها، عقاراً أو عدة عقاقير او الوسائل المحظورة الواردة في القائمة المنصوص عليها في المادة 189 أو تسهيل استعمالها أو الحث على استخدامها.
- إنتاج أو صناعة أو استيراد أو نقل أو حيازة أو اقتناء لغرض الاستعمال من طرف رياضي من دون سبب طبي معلل قانوناً عقاراً أو عدة عقاقير أو الوسائل المحظورة الواردة في القائمة المنصوص عليها في المادة 189...الخ.

-المادة 194: تعد الوكالة الوطنية لمكافحة المنشطات مدونة مكافحة المنشطات تحدد لا سيما العقوبات وتضبط الإجراءات التأديبية، وتحدد الأجهزة المكلفة بالنطق بالعقوبات ضد الرياضيين والأشخاص وهياكل التنشيط والتنظيم الرياضيين التي تخرق قواعد مكافحة المنشطات وكذا كيفيات الطعن المرتبطة بها.

-المادة 195: تضمن الوكالة الوطنية لمكافحة المنشطات توظيف واعتماد وإعادة اعتماد أعوان مراقبة تعاطي المنشطات والحراس وأعوان أخذ العينات الدموية وتقني كسف الكحول في الهواء المتنفس، وتتولى تكوينهم أو تقوم بضمان تكوينهم.

-المادة 221: زيادة على ضباط الشرطة القضائية يؤهل للبحث ومعاينة مخالفات أحكام تعاطي المنشطات أعوان القطاع المكلف بالرياضة المحلفون والمفوضون لهذا الغرض بصفة قانونية...الخ.

-المادة 222: يؤدي الأعوان المذكورون في المادة 221 للقيام بمهامهم أمام الجهة القضائية المختصة إقليمياً القسم الآتي: "**أقسم بالله العلي العظيم أن أؤدي وظيفتي بأمانة وإخلاص وأن أراعي في كل الأحوال الواجبات التي تفرضها عليّ، وأن احترم السر المهني**".

-المادة 223: يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل شخص يخالف أحكام المادة 192 أو يعترض على تدابير المراقبة للأعوان المنصوص عليهم في المادة 221.

-المادة 225: يعاقب بغرامة من 100.000 إلى 500.000 دينار جزائري، كل رياضي يشارك في منافسة أو تظاهرة رياضية منظمة أو مرخص بها:

- يحوز دون سبب طبي معلل عقاراً أو عدة عقاقير أو الوسائل المحظورة الواردة في القائمة المنصوص عليها في المادة 189.

- يعترض على تدابير المراقبة للأعوان المنصوص عليهم في المادة 221.

- لا يحترم القرارات التأديبية للمنع الصادرة عن الوكالة الوطنية لمكافحة المنشطات.

رجوعاً إلى مضامين المواد المذكورة وغيرها مما لم يذكر نستنج أن المشرع الجزائري وحرصاً منه على ترسيخ الممارسة والمنافسة الرياضية النزيهتين وسعياً منه إلى مكافحة كل الآفات في الوسط الرياضي وعلى رأسها المنشطات الرياضية فقد فصل وتعمق في كل ما من شأنه المساعدة على محاربة و مكافحة آفة المنشطات، بل أكثر من ذلك حيث اعتبر كل ما يتعلق بتلك المساعدة عناصر أساسية للسياسة الرياضية الوطنية.

المحاضرة التاسعة: الإطار القانوني لمكافحة العنف في المجال الرياضي في ظل القانون 05/13

لقد ركز المشرع الجزائري بشكلٍ واضحٍ على أهم الظواهر المتعلقة بالفساد في المجال الرياضي حيث خصص جزءاً لا بأس به من النصوص ترتبط أساساً بظاهرتين هامتين،

واللتان تعتبران من بين الظواهر الأكثر انتشاراً في الوسط الرياضي، وهما: ظاهرة المنشطات التي تناولناها في المحاضرة السابقة، وظاهرة العنف التي سنتناولها في هذه المحاضرة.

1- مفاهيم عامة حول ظاهرة العنف:

يعتبر العنف بشكل عامٍ مصطلحاً سلبياً مهما كان المجال التي يتم توظيف هذا المصطلح فيه، إلا أن أهم عاملين مؤثرين فيه ومساعدين عليه هما العامل النفسي والعامل الاجتماعي، هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى فإن طبيعة المجال الرياضي بدرجةٍ خاصةٍ المبينة غالباً إن لم نقل أساساً على فكرة المنافسة مما يعطي دافعاً واضحاً - خاصةً مع ربطه بالجوانب والعوامل النفسية والاجتماعية – ليكون بيئةً خصبةً لاستثارة العنف في المجال الرياضي.

1-1- التعريف العام للعنف:

يختلف تعريف العنف باختلاف خلفيته الفكرية، إذ يختلف التعريف الذي يطلقه مختصوا علم الاجتماع عن ذلك الذي يطلقه علماء النفس وهكذا، ومن بين تلك التعريفات المختلفة نجد ما يلي:

- **التعريف الاجتماعي**: "هو ذلك السلوك الذي يستهدف إلحاق الضرر أو الأذى".
- **التعريف النفسي**: "يتجلى في تلك المجموعة الأنماط السلوكية الانفعالية التي تصدر عن الفرد أو الجماعة تحت ظروفٍ معينةٍ تتصف بأنها خارجة عن السلوك العام الذي يحدده المجتمع وفقاً لظروفه ومعاييره السلوكية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية".
- **التعريف القانوني**: "سلوك يصدر عن مسؤولٍ رياضيٍ أو أحد أطراف أو أعضاء رياضةٍ ما، أو الجمهور لدى ممارسة هذه اللعبة أو بسببها ويمثل خرقاً للقوانين

والتشريعات، سواءً تلك التي تنظم قواعد اللعبة أو التي تنظم سلوكات الأفراد بوجهٍ عامٍ"[1].

2-1- تعريف العنف في المجال الرياضي:

أعطيت للعنف الرياضي أو كما يسميه البعض بالعنف في الملاعب تعريفات عدة من طرف المهتمين بهذه الظاهرة السلبية، ورغم أن هذا التعريف هو في المجال الرياضي إلا أنه هو الآخر مرتبط بطريقةٍ غير مباشرة بمجال ما من المجالات سالفة الذكر، ومن بين هذه التعريفات نجد ما يلي:

- "هو جميع السلوكات العدوانية لدى الأفراد في الملاعب إما قولاً أو فعلاً أو إشارةً، ويكون لها أثر في نفوس الآخرين، وهي تعبير عن الانتكاس الثقافي والتخلف الحضاري مهما قصد منها"[2].
- "هو تلك الأقوال والكتابات والأفعال التي تسبق أو ترافق أو تتبع أو تنتج عن لقاء رياضي أو منافسة رياضية، إضافة إلى العنف المادي المعبر عنه بالأفعال المادية التي ترتكب في نفس الظروف وتستهدف المساس بسلامة الأشخاص والاعتداء على الممتلكات العمومية والخاصة، وإزعاج الراحة العمومية وعرقلة حركة المرور، وهو أيضا الاستخدام غير المشروع أو غير القانوني للقوة بمختلف أنواعها في المجال الرياضي، سواء صدر من اللاعبين أو المتفرجين أو غيرهم من الإداريين والمسئولين عن الرياضة"[3].

---

[1]- رائد الرقاد وآخرون، الثقافة الرياضية، دار تسنيم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2007، ص 187.

[2]- فريد رداوي، الميديا والشباب وظاهرة العنف في ملاعب كرة القدم الجزائرية، مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم 10، العدد رقم 02 مكرر الجزء 02، 2019، ص 21.

3- بوجوراف فهيم، آليات الوقاية من العنف في الملاعب الرياضية، رسالة ماجستير في العلوم القانونية غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2013-2014، ص 17.

على ضوء كل ما سبق من تعريفات مختلفة للعنف بشكلٍ عامٍ أو ذلك المرتبط بالمجال الرياضي يمكن القول أنه وبناءً على ذلك فإن العنف الرياضي يتمثل في كل السلوكات السلبية سواء كانت لفظية أو جسدية وبغض النظر عن مسبباتها أو مبرراتها والتي يمكن أن تصدر عن أحد أطراف الممارسة الرياضية من ممارسين أو مدربين أو فنيين أو إداريين أو جماهير...الخ.

1. أسباب العنف في الملاعب الرياضية:

تلعب العديد من العوامل دوراً واضحاً في استثارة العنف في المجال الرياضي، يمكن أن نتكلم عن أهمها وفق العناصر الآتية[1]:

- **عوامل مرتبطة بالمنافسة:**

- المنافسة الشديدة بين أندية معينة.

- طبيعة النشاط الرياضي.

- الوقت المتبقي من المنافسة.

- النتيجة النهائية للمنافسة.

- سلوك اللاعبين أثناء اللعب.

- مدى أهمية المنافسة.

- مكان إقامة المنافسة.

- التحكيم المرتبط بالقرارات الخاطئة أو التحيز.

---

[1]- خالد الزيود، مأمون الجراح، العنف الرياضي في ملاعب كرة القدم الأردنية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 26 (06)، 2012، ص 1364.

- **عوامل مرتبطة الجمهور:**

-التعصب الأعمى.

- شحن الجماهير.

- إحباط الجماهير.

- تفريغ الانفعالات المكبوتة.

- الاستقرار.

- كثافة الجمهور.

- سلوك كبار المشجعين.

- **عوامل مرتبطة بالبيئة:**

- تأثير وسائل الإعلام وتشجيعها للعنف[1].

- عوامل التربية.

-المشكلات الخاصة بالأفراد.

-انعدام أو ضعف الوقاية الأمنية.

- النزاعات المحلية أوالقومية.

2. دور وسائل الإعلام في محاربة العنف الرياضي:

هناك جملة من الأساليب التي يفترض في وسائل الإعلام أن تعتمدها في سعيها للتقليل من ظاهرة العنف عموماً والرياضي منه خصوصاً ومكافحته على اعتبار أنها ذات تأثير كبير

[1]- **عبد اليمين بوداود، متطلبات الاحتراف الرياضي، الدار الوطنية للكتاب، دراية، الجزائر، 2014، ص 83.**

جداً في استثارة العنف كدورٍ سلبيٍ أو العمل على محاربته ومكافحته كدورٍ إيجابيٍ، يمكن تلخيص أهم هذه الأساليب في ما يلي[1]:

- التعريف بالمفاهيم السليمة والإيجابية للممارسة الرياضية.
- عدم التركيز على الرياضة التنافسية.
- نشر الوعي بأهمية التحلي بالروح الرياضية.
- تفادي لغة العنف في التعليق على المباريات أو تحليلها.
- مراعاة الحياد والابتعاد عن التعصب.
- عدم التركيز على قرارات الحكام وإثارة الجماهير على القرارات التي قد تكون خاطئة أو التي قد يرونها كذلك.

إضافةً إلى ذلك هناك بعض الطرق الوقائية الأخرى التي من شأنها أن تساعد على التقليل أو الحد أحياناً من الظاهرة السلبية في المجال الرياضي ومنها من حيث الأهمية ما يلي:

- إنشاء الملاعب والمنشآت الرياضية خارج التجمعات السكانية.
- التركيز على التشريعات القانونية المفصلة في التعامل مع هذه الظاهرة.
- تركيز مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والمسجد...الخ على توضيح الجوانب السلبية للعنف الرياضي والعمل على نبذه.
- اهتمام المدرب إضافة إلى الجوانب التقنية والبدنية في التدريب على التركيز على ترسيخ الروح الرياضية لدى اللاعبين[2].

---

[1]- **عادل عصام الدين، أمن الملاعب الرياضية، دور وسائل الإعلام في أمن الملاعب الرياضية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى** 2014، **ص** 58.

[2]- **عبد اليمين بوداود، المرجع السابق، ص** 85.

3. مكافحة العنف الرياضي في ظل أحكام القانون 05/13:

تعتبر ظاهرة العنف في المجال الرياضي هي الأخرى مرضاً خطيراً ينخر قوى الرياضة ويفسد كل ما فيها من فوائد وإيجابيات، وقد عمد المشرع إلى التركيز عليها أيضاً سعياً منه إلى الحد أو التقليل منها، وعند الرجوع إلى مضمون القانون 13-05نجد أنه بالإضافة إلى الأحكام المتفرقة ذات العلاقة بالظاهرة قد خصص باباً كاملاً يحوي فصلين بمجموع 15 مادة جاء تحت عنوان: "الوقاية من العنف في المنشآت الرياضية ومكافحته". ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل تطرق أيضاً لأحكام عقابية في حق كل من يقوم أو يساهم أو يتسبب في حدوث العنف داخل المنشآت الرياضية تراوحت بين التدابير التأديبية والتحفظية والغرامات المالية وعقوبات الحبس، ونظراً لكثرة تلك النصوص فإننا سنعمد إلى التطرق لها وتناولها على سبيل المثال لا الحصر:

المادة 11: تشكل الوقاية من العنف وتعاطي المنشطات والممارسات المسيئة لقيم الرياضة والمنافسة الرياضية النزيهة ومكافحة كل الآفات في الوسط الرياضي، عناصر أساسية للسياسة الرياضية الوطنية.

المادة 12: تعد الوقاية من العنف ومكافحته وكذا أمن التظاهرات الرياضية في المنشآت الرياضية التزاماً ينفذ من خلال وضع برامج وتدابير وترتيبات.

تتولى الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة والاتحاديات والرابطات والنوادي والجمعيات الرياضية ووسائل الإعلام، وكذا كل شخص معني خاضع للقانون العام أو الخاص، تنفيذ كل الترتيبات والالتزامات المتعلقة بالوقاية من العنف ومكافحته في المنشآت الرياضية.

المادة 60: يلتزم الرياضيون ومستخدمو التأطير الرياضي خلال مسارهم الرياضي بما يأتي:

-نبذ كل أعمال العنف والمشاركة في الوقاية منه ومكافحته.

المادة 91: تضمن الاتحادية الرياضية الوطنية مهام الخدمة العمومية لا سيما:

-الوقاية من العنف والآفات الاجتماعية ومكافحتها بالعلاقة مع السلطات العمومية.

المادة 103: تكلف اللجنة الوطنية الأولمبية بالإضافة إلى المهام والدور المنصوص عليهما في الميثاق الأولمبي بما يأتي:

-إبداء كل رأي واقتراح كل تدبير يهدف إلى ترقية الأنشطة البدنية والرياضية وتعزيز الروح الرياضية، وكذا مكافحة العنف والآفات الاجتماعية في المنشآت الرياضية.

المادة 197: تهدف الوقاية من العنف في المنشآت الرياضية ومكافحته أثناء أو بمناسبة إجراء التظاهرات الرياضية، على الخصوص إلى:

-ترقية قيم الرياضة والأولمبية.

-تعميم أخلاقيات الرياضة والروح الرياضية.

-تحسيس المواطنين بالتمدن وباحترام الغير والشأن العام ومكافحة السلوكيات غير الحضارية.

-ترقية ثقافة السلم والتسامح.

-مكافحة العنف في المنشآت الرياضية.

المادة 202: يعد الإعلام عنصراً أساسياً في ترقية الحركة الرياضية وفاعلاً رئيسياً في نشر القيم والمبادئ الرياضية النزيهة، ويلتزم بنبذ العنف وكل الممارسات المسيئة للمثل الرياضية ومكافحتها.

المادة 204: يجب على الرياضيين ومستخدمي التأطير الرياضي والإداري والتقني وكذا الجمهور التحلي بسلوك مثالي، لا سيما من خلال احترام القوانين والأنظمة المعمول بها والأشخاص وكذا المحافظة على الممتلكات.

و يجب عليهم زيادة على ذلك المساهمة في الوقاية من العنف في الوسط الرياضي ومكافحته، لاسيما من خلال تنظيم نشاطات تربوية وتوعوية للروح الرياضية.

المادة 205: تؤسس لجنة وطنية تنفيذية للوقاية من العنف في المنشآت الرياضية ومكافحته، وتزود بلجان ولائية.

المادة 236: يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص أدخل إلى المنشأة الرياضية بمناسبة أو أثناء تظاهرة رياضية أو تم ضبطه وبحوزته ألعاب نارية أو شهب أو مفرقعات، وكذا كل مادة أخرى من نفس الطبيعة من شأنها المساس بأمن الجمهور أو تنظيم التظاهرة الرياضية أو سيرها.

المادة 238: يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام أثناء أو بمناسبة تظاهرة رياضية بما يأتي:

-حرض الجمهور على العنف أو استفزه بعبارات أو إشارات داخل المنشآت الرياضية أو في محيطها.

-تسبب في توقف تظاهرة رياضية بالإخلال بأمن الأشخاص وممتلكات أو بدخوله أو باجتياحه مساحة اللعب التي تقام عليها التظاهرة الرياضية.

-عرقل عمداً الدخول أو التنقل العادي للأشخاص أو السير الحسن للترتيبات الأمنية، وذلك بالاحتلال الجماعي لفضاءات المنشأة الرياضية.

المادة 239: يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى سنتين (2) وبغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج، كل من قام أثناء أو بمناسبة تظاهرة رياضية بما يأتي:

-رمي مقذوفات أو أشياء صلبة أو منقولة في المنشأة الرياضية.

-رشق أو رمي أية مقذوفة أخرى ضد وسائل نقل مستخدمي التأطير الرياضي والمواطنين أو الفرق المشاركة أو مناصريها.

وتضاعف العقوبة إذا استهدف الرمي أو الرشق وسائل تدخل المصالح المكلفة بالأمن والإسعاف والحماية المدنية.

المادة 240: يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات و بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج، كل من أدخل أو حمل إشارات أو رايات تحمل عبارات سب أو كتابات أو صور بذيئة تمس كرامة أو حساسية الأشخاص، أو ألصق لافتات تحث على الكراهية أو العنصرية أو الفوضى أو العنف، أثناء أو بمناسبة تظاهرة رياضية.

المادة 242: دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، يعاقب طبقاً لأحكام قانون العقوبات كل من ارتكب أعمال العنف أو اعتداء أو إتلاف ضد الأشخاص والممتلكات داخل منشأة رياضية أو خارجها أثناء أو بمناسبة تظاهرة رياضية.

المحاضرة العاشرة: عقد الاحتراف الرياضي

إن فكرة الاحتراف الرياضي فكرة واسعة المرامي يحتاج فهمها الى التعمق في جوانب قانونية عدة، وهذا ما سنعمد إليه في دراستنا لهذا المحور ولو بشكل بسيط، لكن قبل الخوض في ما له علاقة بالإحتراف الرياضي يتوجب علينا معرفة معنى الاحتراف بشكل عام.

1- أهم المدلولات المرتبطة بعقد الاحتراف الرياضي:

يحمل عقد الاحتراف الرياضي من حيث طبيعة المصطلح جملة من المدلولات المرتبطة به، حيث يتوجب التطرق لها ولو بشكلٍ مختصرٍ حتى يسهل الخوض في ما له علاقة بهذا العقد الهام جداً في المجال الرياضي، كونه يرتبط بمستويات عاليةٍ ترفع من مستوى الممارسة أو المنافسة الرياضية، ومن بين تلك المصطلحات والمفاهيم نجد ما يلي:

1.1ـ معنى الاحتراف:

يرى البعض أن الاحتراف بمدلوله العام هو ممارسة الشخص لنشاط معين على أنه حرفة بصفة مباشرة ومنتظمة ومستمرة لتحقيق عائد مالي يعتمد عليه كوسيلة للعيش[1].

2.1ـ الاحتراف الرياضي:

يعرف البعض الاحتراف الرياضي بأن يقوم الفرد لاعباً والعمل بطلاً أو العمل مدرباً أو مساعداً للمدرب، ويكون له دخل من هذا العمل وفق عقودٍ وشروطٍ يتم الاتفاق عليها مسبقاً بالشكل الذي يجعل ذلك الاحتراف مصدراً للعيش[2]، كما يمكن من خلال التعريف السابق أن نعتبر الاحتراف الرياضي بأنه نشاط رياضي يمارسه شخص يتمتع بلياقة بدنية ورياضية عالية المستوى ومهارات جيدة لصالح وضمن نادٍ ما – مصنف ضمن النوادي المحترفة - بصفة منتظمة ومستمرة بهدف تحقيق عائد مادي يعتمد عليه كوسيلة وحيدة للعيش.

3.1ـ مدلول عقد الاحتراف الرياضي:

لا يمكن أن تتجسد فكرة الاحتراف الرياضي وتأخذ طابعها القانوني و ما يترتب عنه إلا إذا تم إفراغها في عقد ما، وعليه يعرف البعض عقد الاحتراف الرياضي على أنه "عقد محدد المدة يلتزم بمقتضاه اللاعب الذي يتميز بمهارات جيدة بممارسة نشاط رياضي تحت إشراف وتوجيه فريقه وذلك لقاء حصوله على مبالغ مالية غالباً ما تكون كبيرة وهذا هو العنصر الجوهري الذي يميز اللاعب المحترف عن اللاعب الهاوي".

الملاحظ من هذا التعريف أنه أضاف فكرة تمييز الرياضي المحترف عن الهاوي من خلال عنصر المبلغ المالي إضافة إلى عناصر أخرى تعتبر هي الأخرى جوهرية ولا تقل عنه أهمية، حيث اعتمد هذا الرأي على تعريف رياضة الهواة بأنها تسلية أو تمضية لأوقات الفراغ فقط و أنه حتى وإن كانت هناك

---

[1]– عبد اليمين بوداود، المرجع السابق، ص 30.

[2]– نفس المرجع السابق، ص 34.

مبالغ مالية فهي غالباً ما تكون بسيطة و بصفة غير منتظمة (فكرة الدخل الأساسي والدخل الثانوي).

كما يعرف البعض أيضاً عقد الاحتراف الرياضي بأنه "تنظيم الرابطة بين اللاعبين وإدارة النادي بصورة قانونية تراعي مصالح كل من اللاعب والنادي، وتنعكس أهم مصلحة في النهوض والرقي بمستوى الرياضة بشكلٍ عامٍ".

2- الطبيعة القانونية لعقد الاحتراف الرياضي:

يعتبر أغلب الفقهاء عقد الاحتراف الرياضي عقد عمل، وهذا الرأي ظهر حديثاً و استند على طبيعة العلاقة التي تجمع بين الرياضي المحترف والنادي، والتي تعكس إذا ما أفرغناها مدلول عقد العمل الذي يعتبر عقداً مكتوباً يبرم بين طرفين هما المستخدم و العامل تنشأ عنه مجموعة من الحقوق و الواجبات لكلا الطرفين .

من خلال ما سبق يتضح لنا أن عقد الاحتراف الرياضي الذي يبرمه اللاعب المحترف مع النادي الرياضي من حيث أحكامه (الإبرام – التنفيذ – الانحلال) يخضع لأحكام قانون العمل، إلا أن الطبيعة الخاصة لهذا العقد جعلته يتميز بخصوصيات يختلف من خلالها عن باقي عقود العمل بشكل دقيق.

3- النادي الرياضي المحترف:

فيما يخص هذا الأخير فإننا نجد أن القانون 05/13 قد خصص له فرعاً عنونه بـ: النادي الرياضي المحترف، تضمن بدوره مجموعة من المواد والأحكام من أهمها على سبيل المثال ما يلي:

- المادة 78: "يعد النادي الرياضي المحترف شركة تجارية ذات هدف رياضي يمكن أن يتخذ أحد أشكال الشركات التجارية الآتية:

-المؤسسة ذات الشخص الوحيد الرياضية ذات المسؤولية المحدودة.

-الشركة الرياضية ذات المسؤولية المحدودة.

- الشركة الرياضية ذات الأسهم ...

تسير الشركات المنصوص عليها أعلاه، بأحكام القانون التجاري وأحكام هذا القانون، وكذا قوانينها الأساسية الخاصة التي يجب أن تحدد، لا سيما كيفيات تنظيمها وطبيعة المساهمات.

تحدد القوانين الأساسية النموذجية للشركات المذكورة أعلاه عن طريق التنظيم ".

- المادة 79: "يهدف النادي الرياضي المحترف، لا سيما إلى تحسين مستواه التنافسي الاقتصادي والرياضي، وكذا لرياضييه عبر مشاركته في التظاهرات والمنافسات الرياضية مدفوعة الأجر وتوظيف مؤطرين ورياضيين مقابل أجرة، وكذا ممارسة كل الأنشطة التجارية المرتبطة بهدفه".
- المادة 80: "تشجع الدولة، من خلال تدابير تحفيزية وتدابير مرافقة، كل ناد رياضي محترف مؤسس قانوناً ينشئ مركزاً لتكوين المواهب الرياضية الشابة طبقاً للقوانين والأنظمة سارية المفعول".

4- الشروط الشكلية الواجب توافرها عند إبرام عقد الاحتراف الرياضي:

1/ موافقة الاتحاد الرياضي .

2/ تسجيل الرياضي لدى الاتحاد الرياضي.

3/ الترخيص للنادي بخوض المنافسات .

4/ تسجيل عقد الاحتراف في دفاتر الاتحاد .

5- آثار عقد الاحتراف الرياضي:

على غرار باقي العقود فان هذا العقد يترتب عليه التزامات للطرفين:

1.5ـ التزامات النادي :

هي كثيرة نجد من أهمها:

- الأجر، كونه يمثل بالرجوع إلى التعريف مصدر رزق للرياضي (ذلك أن اللاعب أو الرياضي يمتهن تلك الرياضة) .

- تسجيل الرياضي لدى الاتحادية المعنية كلاعب محترف .

- توفير كل ما من شأنه أن يساعد الرياضي على رفع مستواه كأماكن التدريب و الأدوات و الأجهزة و الملابس الرياضية.

- توفير إدارة ذات مستوى عالي يتناسب مع مستوى الاحتراف و الرياضي المحترف : مدربين – إداريين – أطباء ...الخ .

- توفير الرعاية الطبية الشاملة والدورية.

- تأمين الرياضي بشكل يتلاءم مع مستواه.

- الترخيص للرياضي بمزاولة دراسته إذا كان كذلك.

2.5ـ التزامات الرياضي:

- الالتزام بالمشاركة في التدريبات والمباريات والمسابقات الخاصة بالنادي.

- أن يؤدي المطلوب منه شخصياً، إذ لا يمكن إنابته.

- الامتثال لكل التعليمات واللوائح الصادرة عن النادي سواءً كانت من طرف الجهاز الإداري أو الجهاز الفني.

- المحافظة على ممتلكات النادي من تجهيزات و وسائل و غيرها.
- المحافظة على صحته قدر الإمكان لارتباطها بموضوع العقد.

- الالتزام والتقيد بالفحوصات والنظام الغذائي وأوقات التدريب ومواعيد النوم والراحة، وعدم السفر إلا بترخيص من النادي.

- عدم إفشاء الأسرار المهنية المتعلقة بالنادي خاصةً ما كان منها في إطار العقد والتبعية أو متعلقاً بمستقبل النادي.

إضافةً إلى ما سبق يرى البعض وفق منطلقاتٍ قانونيةٍ، وبما أن طبيعة عقد الاحتراف الرياضي كيفت على أنه عقد عملٍ فإن اللاعب المحترف شأنه شأن باقي العمال يلتزم أساساً بأداء العمل المتفق عليه أي المشاركة في التدريبات والمباريات والمسابقات التي يتم إخطاره بها من قبل النادي المتعاقد معه، ويلتزم بأن يقوم بالعمل المكلف به بنفسه فلا ينيب عنه غيره في آدائه، كما يجب على اللاعب المحترف أن يتفرغ لأداء العمل المنوط به فلا يرتبط بأي عمل مع أية جهة أخرى، كما لا يجوز له بدون موافقة خطية من النادي أن يشارك بأي نشاط رياضي آخر[1].

المحاضرة الحادية عشر: التأمين في المجال الرياضي

يعد التأمين من أهم العقود المستحدثة التي ظهرت على ساحة الواقع، ولقد وجد انتشاراً واسعاً في سائر الأوساط المختلفة، ففي ساحة الواقع العملي انتشر التأمين بصورة مذهلة لما تقوم به شركات التأمين من إظهار للمزايا المتعلقة بالتأمين، وعلى ساحة الجماعة العاملين بالقطاعين العام والخاص انتشر التأمين نظرا للطبيعة التي أولتها الدولة إياه، حيث جعلت التأمين إجبارياً أو كما يسمى قانونياً بعقد الإذعان، بحيث لا يمتع الفرد بالحرية في اعتماد التأمين من عدمه، وهذا الانتشار بكل ما شمله من عوامل أوجب على المشرعين ضرورة تنظيمه بقانون خاص بتبيين أحكامه تحقيقا للموازنة بين أطراف التأمين، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال إصداره للقانون رقم 06-04 المؤرخ في 20 فبراير 2006 الموافق لـ: 21 محرم

[1]– **إيمان طلحي، دور المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية في فض منازعات الرياضيين، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05 العدد 04، نوفمبر 2020، ص 131.**

1427 والمعدل والمتمم للقانون 95-07 المؤرخ في 23 شعبان 1415 الموافق لـ 25 يناير 1995 والمتعلق بالتأمينات[1].

1- تعريف التأمين:

على الرغم من أن أغلب التشريعات وخاصة منها التشريع الجزائري لم تعط في كثير من الأحيان تعريفات للمجالات التي تسعى إلى تنظيمها، حيث كانت تترك ذلك للفقه وتهتم هي بالأحكام إلا أن هذا لم يحدث مع التأمين إذ نجد أن المادة 02 من القانون المذكور أعلاه قد أعطت تعريفا له بنصها: "إن التأمين في مفهوم المادة 619 من القانون المدني عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه بأن يؤدي إلى المؤمن له أو الغير المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيرادا أو أي آداء مالي آخر في حالة تحقق الخطر المبين في العقد وذلك مقابل أقساط أو أية دفوعٍ ماليةٍ أخرى...".

أما من الناحية الفقهية فقد أعطيت للتأمين تعريفات عدة نجد من بينها:

- **PLONIAL**: "عقد بمقتضاه يتعهد شخص يسمى المؤمن بأن يعوض شخصا آخر يسمى المستأمن عن خسارة احتمالية يتعرض لها هذا الأخير مقابل مبلغ من النقود هو القسط الذي يقوم المستأمن بدفعه إلى المؤمن".

-**HEMARD**: "عملية يحصل بمقتضاها أحد الطرفين وهو المؤمن له، نظير دفع مبلغ معين هو القسط على تعهد لصالحه أو للغير في حالة تحقق خطر معين من الطرف الآخر وهو المؤمن، الذي يأخذ على عاقته مجموعة من المخاطر ويجري المقاصة بينها، وفقاً لقوانين الإحصاء".

وبالتالي فإن عقد التأمين هو اتفاق بين طرفين أحدهما يسمى المؤمن والآخر المؤمن له، يقوم من خلاله المؤمن له بدفع مبالغ أو أقساطٍ محددةٍ بشكلٍ دوريٍ لمدة زمنية معينة، مقابل أن يحتمل المؤمن بعض أو جميع الأضرار الناجمة عن تحقق خطرٍ معينٍ متفقٍ عليه.

1- الجريدة الرسمية، العدد 15، السنة الثالثة والأربعون، الصادرة بتاريخ 12 صفر عام 1427 هـ الموافق 12 مارس سنة 2006م، ص 03.

2- خصائص عقد التأمين:

على الرغم من كون هذا الأخير من عقود الإذعان إلا أن هذا لا يمنع من أن تتوافر فيه خصائص عدة من أهمها:

- عقد التأمين عقد رضائي:

حيث يكفي لانعقاده توافر الإيجاب الصادر من المؤمن مع القبول الصادر من المؤمن له.

- عقد التأمين عقد معاوضة:

ذلك أن الالتزامات في هذا العقد متبادلة فالمؤمن له يلتزم بدفع القسط المتفق عليه في موعده ويحصل في مقابل ذلك على مبلغ التعويض عند حدوث الخطر المبين في العقد.

- عقد التأمين عقد ملزم للجانبين:

إذ نجد أن لكل طرف التزام خاص، المؤمن له في دفع القسط والمؤمن في دفع التعويض.

- عقد التأمين عقد زمني:

وذلك حسب طبيعة العقد أو طبيعة المحل أو اتفاق الأطراف، وينتج عن ذلك فكرة عدم وجود الأثر الرجعي لفسخ عقد التأمين فلا ينحل العقد إلا من وقت الفسخ وما نفذ منه قبل ذلك يبقى قائما، إذ لا يسترد المؤمن له أي قسط من أقساط التأمين التي دفعها قبل الفسخ.

- عقد التأمين عقد احتمالي:

يعتبر كذلك لأنه لا يستطيع كل من المتعاقدين أو أحدهما معرفة مقدار التزاماته أو حقوقه عند التعاقد.

3- البيانات الواجب تضمينها في عقد التأمين:

رجوعا إلى المادة 07 من القانون 06-04 نجد أن عقد التأمين يجب أن يكون مكتوبا بشكل واضح وموقعا عليه من الطرفين، إضافة إلى ذلك يجب أن يحتوي على البيانات التالية:

- اسم كل من الطرفين وعنوانهما.

- الشيء أو الشخص المؤمن عليه.

- طبيعة المخاطر المضمونة.

- تاريخ الاكتتاب.

- تاريخ سريان العقد ومدته.

- مبلغ الضمان.

- مبلغ قسط التأمين.

كما تضيف المادة 70 من القانون 06-04 بيانات إلزامية أخرى هي:

- اسم المؤمن له وتاريخ ميلاده أو أسماء المؤمن لهم وألقابهم وتواريخ ميلادهم.

- الحادث أو الأجل الذي يتوقف عليه استحقاق المبالغ المؤمن عليها.

4- الإطار التشريعي للتأمين في المجال الرياضي:

لقد تضمن القانون 13-05 أحكاماً مختلفةً ومتفرقةً أكد من خلالها على إجبارية التأمين في المجال الرياضي، من أهمها ما يلي:

- المادة 45: "يستفيد رياضي النخبة و المستوى العالي من:

-تأمين على الأخطار التي قد يتعرض لها قبل وأثناء وبعد المنافسة الرياضية وممارسة الأنشطة الرياضية".

- المادة 64: "يؤمن الرياضيون ومستخدمو التأطير الرياضي من مخاطر الحوادث التي يتعرضن لها قبل وأثناء وبعد التدريبات والمنافسات الرياضية الوطنية والدولية".

- المادة 139: "تستفيد المواهب الرياضية الشابة من عقود تأمين على الأخطار التي قد تتعرض لها طيلة تكوينها، أثناء التربصات التحضيرية والتدريبات والتنقلات والمنافسات الرياضية الرسمية أو الودية داخل التراب الوطني وخارجه.

ويكتتب عقود التأمين إجبارياً النادي الرياضي أو أي هيكل آخر يتبعه مركز التكوين، وهذا طبقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول".

- المادة 230: "يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في المادة 184 من الأمر 95-07 المؤرخ في 23 شعبان علم 1945 الموافق 25 يناير سنة 1995 والمتعلق بالتأمينات، كل مستغل لمنشأة رياضية

تستقبل أنشطة بدنية ورياضية، لا يكتتب تأميناً خاصاً لتغطية الأخطار الناجمة عن مسؤوليته المدنية".

المادة231: يعاقب بغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج ، كل منظم لتظاهرات ومنافسات رياضية لا يكتتب تأميناً خاصاً لتغطية الأخطار الناجمة في إطار الأنشطة الرياضية المنظمة ...".

5- فكرة الخطر في المجال الرياضي:

كما سبق وأن ذكرنا فإن التأمين جاء من خلال توقع خطر ما، غالباً ما ينجم عنه ضرر، وهذا هو الحال بالنسبة للتأمين الرياضي، لكن هنا تجدر الإشارة إلى ضرورة التفريق بين التأمين الذي يقع على المنشآت والتجهيزات والوسائل والمعدات الرياضية والتي تندرج ضمن فكرة التأمين على الأموال والأشياء (أشارت إليه المادتين 230 و231 من القانون 13-05 المذكورتين)، أما الثاني فهو ذلك التأمين الذي يقع على الرياضيين والمدربين وغيرهم من الأشخاص الذين يدخلهم القانون في هذا النطاق أي في إطار الممارسة الرياضية والتي تتعلق بشكل أساسي بالمنافسة، أي أن الخطر المحتمل والضرر الذي يحدث يجب أن يكون ضمن المنافسات الرياضية الرسمية وما يتعلق بها حيث تهتم بتنظيمها الدولة ممثلة في هيئاتها المختصة في ذلك أو حتى الهيئات والمنظمات والجمعيات الخاصة، ويندرج ذلك التأمين ضمن فكرة التأمين على الأشخاص (تضمنته المادة 45 و64 و139 المذكورة أعلاه).

المحاضرة الثانية عشر: تكريس مبدأ الرياضة للجميع وفق القانون 05/13

تعتبر فكرة الرياضة للجميع أحد أهم الأفكار التي جاءت في مجال ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية، كما يحسب ذلك كنقطة إيجابية جاء بها المشرع الجزائري ضمن أحكام القانون 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها.

1- تعريف الرياضة للجميع:

ظهر مصطلح الرياضة للجميع سنة 1966 عندما أوصى المجلس الأوربي للرياضة بوثيقة سميت "وثيقة الرياضة للجميع"، حيث كانت الفكرة العامة التي تضمنتها هذه الوثيقة ترى بأن الرياضة لم تعد فكرة محصورة على فئة معينة من الرياضيين المتفوقين، وأن الحاجة إلى ممارسة مختلف أوجه الأنشطة البدنية والرياضية أصبحت من الحاجات الضرورية والملحة في حياة الإنسان في القرن العشرين[1].

وعليه فإن تعريف الرياضة للجميع كمبدأ صار معمولاً به على صعيد الحياة الإنسانية قد أخذ مدلوله من تلك الفكرة التي تضمنتها وثيقة الرياضة للجميع، ويؤكد ذلك المعنى تلك الأحكام التي سنتناولها لاحقاً والتي ضمنها المشرع الجزائري في القانون 05/13 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها[2].

2- المبادئ الأساسية لسياسة الرياضة للجميع:

يقوم مبدأ الرياضة للجميع بحد ذاته على جملة من المبادئ حتى يحقق مبتغاه، إضافة إلى كونه ذا انعكاس إيجابي على الأفراد والجماعات والمجتمعات، ومن بين أهم تلك المبادئ والتي تعتبر أساسية في ذلك كله نجد ما يلي:

- أن تكون الممارسة الرياضية إيجابية، بحيث يجب أن تهدف إلى تنمية اللياقة البدنية والصحية للفرد في جو نفسي مريح، ذلك أن قد يحدث في كثير من الأحيان العديد من المشاحنات والشجارات بين الأفراد الممارسين للرياضة خاصةً إذا كان يسودها جو التنافس لأجل الفوز، مما يحول تلك الممارسة من نعمةٍ إلى نقمةٍ في كثيرٍ من الأحيان.

---

[1]– **رائد الرقاد وآخرون، الثقافة الرياضية، دار تسنيم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2007، ص** 143.

[2]– **جاء الفصل السابع من القانون** 05/13 **تحت عنوان: الرياضة للجميع.**

- يجب تكييف برامج الأنشطة البدنية والرياضية مع طبيعة الأفراد، بحيث يجب أن يكون بعضها مناسباً للجنسين ولكل الفئات العمرية، على أن تكون بعض البرامج الأخرى مكيفة مع الفئة العمرية الممارسة لها ومع الجنس الذي يمارسها وكذا مع طبيعة الحالة البدنية (يفترق الأفراد الأصحاء جسدياً عن أصحاب الهمم العالية)، وذلك حتى لا تكون لها إنعكاساتها السلبية على هؤلاء الممارسين.

- ضرورة توفير مساحات خاصة بها وملاعب رياضية وقاعات في مختلف التجمعات السكانية، أو ما أصبح يعرف لاحقاً وفق ماء جاء في القانون 05/13 في مادته 51 بالمنشآت الرياضية الجوارية.

- من الضروري ولأجل نشر مبدأ الرياضة للجميع والنجاح في نشره في أوساط المجتمع عدم وضع قواعد معقدة أو قوانين صارمة تقيد من خلالها الممارسة الرياضية.

- يجب التشجيع على الممارسة الرياضية في كل أوقات السنة أي يجب أن تكون هناك استمرارية ومواصلة، ولا يجب التأثر بأبسط الأسباب التي تجعل ذلك الفرد ستوقف عن ممارسة وجهٍ من أوجه النشاط البدني والرياضي، بحيث يجب التشجيع على الممارسة الرياضية في كل وقتٍ وتحت أي ظرفٍ.

- من المبادئ الأساسية أيضاً والهامة جداً أن يتم تعميم ممارسة الرياضة على كل الفئات العمرية للمجتمع من الطفولة إلى الشيخوخة، كون تلك الممارسة ستساعد على التقليل من الإصابة بالعديد من الأمراض.

3- أساليب نشر فكرة الرياضة للجميع وإنجاحها في المجتمع:

على الرغم من وجود الكثير من الصعوبات التي قد تواجه تجسيد فكرة الرياضة للجميع، كنقص الوعي الاجتماعي بأهمية ممارسة الرياضة أو الاعتقاد بكونها حكراً على الفئة الرجالية الشبانية فقط، أو نقص التجهيزات والمنشآت الرياضية الجوارية، أو تفشي بعض المظاهر السلبية المعاكسة لها كالمقاهي والأنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي وغير ذلك من

كل العوامل السلبية التي تقف حجر عثرة أمام نشر فكرة الرياضة للجميع، والتي تحول دون تحقيق ذلك المبدأ لأهدافه الهامة والمتمثلة هي الأخرى في الحفاظ على لياقة الفرد وصحته البدنية والنفسية وبالتالي الوقاية من العديد من الأمراض، إضافة إلى ما تحققه من نمو اجتماعي سليم والقضاء على العديد من الآفات الاجتماعية ...الخ، إلا أن ذلك كله (أي ما تعلق بكل العراقيل المذكورة) يقابله جملة من الأساليب التي من شأنها أن تشجع على ممارسة الرياضة تحت مبدأ الرياضة للجميع، ومن أهمها يمكن أن نذكر ما يلي:

- العمل على نشر ثقافة الممارسة الرياضية وتجسيد مبدأ الرياضة للجميع.

- اعتماد مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها لتوضيح الدور الإيجابي للممارسة الرياضية وانعكاساتها الصحية البدنية والنفسية والاجتماعية والعقلية ...الخ.

- نشر ثقافة الممارسة الرياضية في كل المؤسسات على اختلاف مجالاتها ونشاطاتها كتطبيق فكرة رياضة وعمل، والرياضة المدرسية، والرياضة الجامعية...الخ[1].

- توفير المنشآت الرياضية الجوارية داخل التجمعات السكانية والمدارس والجامعات والمؤسسات، بل وحتى في مؤسسات إعادة التربية...الخ.

- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لكل الممارسين للرياضة، خاصة أولئك الذين يمارسونها في إطار الرياضة للجميع وليس في إطار الرياضة التنافسية.

- الاهتمام أكثر بالإطار التشريعي والقانوني لتطبيق مبدأ الرياضة للجميع، إذ وعلى الرغم من أن المشرع الجزائري قد أفرد بعض الأحكام الخاصة بها ضمن القانون 05/13 والذي يعتبر نقطة إيجابية، إلا أن ذلك يعتبر غير كافٍ خاصة بالرجوع إلى كل تلك الفوائد والإيجابيات التي سبقت الإشارة إليها.

[1]– رائد الرقاد وآخرون، المرجع السابق، ص 145.

4- الإطار القانوني لفكرة الرياضة للجميع:

على غرار الكثير من التشريعات الداخلية والاتفاقيات والمواثيق والتنظيمات الدولية نجد أن المشرع الجزائري انتهج سياسة الرياضة للجميع كوسيلة يسعى من خلالها إلى نشر ثقافة الممارسة الرياضية لدى أكبر قدر ممكن من المواطنين دون تمييز في السن أو الجنس أو غيرهما، لما لها من أهمية كبرى من النواحي البدنية والنفسية والاجتماعية... الخ، لذلك ضمن فصلاً خاصاً ألا وهو الفصل السابع من القانون 13-05 تحت عنوان الرياضة للجميع، ومن بين الأحكام التي نص عليها هذا الفصل لتشجيع وتوسيع دائرة الممارسة الرياضية وترسيخ سياسة الرياضة للجميع لما لها من تأثيرات ونتائج إيجابية ما جاءت به المادة 48 التي نصت على ما يلي:

" تتمثل الرياضة للجميع في تنظيم وتنشيط الأنشطة الرياضية والتسلية الرياضية الترفيهية الحرة أو المنظمة لفائدة أكبر عدد من المواطنين دون تمييز.

تجرى الرياضة للجميع بصفة حرة أو منظمة في جو ترفيهي، و هي تشكل عاملاً هاماً في:

- وقاية الصحة العمومية وترقيتها.

- الاسترخاء البدني.

- استغلال وقت الفراغ.

- إدماج الشباب اجتماعياً ومكافحة الآفات الاجتماعية، على الخصوص، في إطار البرامج التحفيزية الجوارية على مستوى الأحياء والبلديات لفائدة الشباب، وتنظيم منافسات رياضية للتنشيط ما بين الأحياء وما بين البلديات".

إن تحليل مضمون هذه المادة يكاد يؤكد على مدى اهتمام المشرع الجزائري بهذه السياسة الإيجابية داخل المجتمع والتي يسعى بالتأكيد من خلالها إلى خلق مجتمعٍ رياضيٍ سليمٍ و العمل على التقليل من انتشار الآفات الاجتماعية داخله عموماً وبين الأوساط الشبانية فيه خصوصاً.

إضافة إلى ذلك فقد عمد المشرع الجزائري إلى حث الدولة ومؤسساتها على انتهاج كل ما من شأنه تجسيد سياسة الرياضة للجميع داخل المجتمع وذلك من خلال المواد 49 و50 و51 من الفصل الخاص بها على ضرورة توفير المنشآت الرياضية الجوارية وتهيئتها بالشكل الذي يساعد و يساهم في تجسيد سياسة الرياضة للجميع، وتسهيل الوصول إلى أهدافها، كونها تحتاج من حيث طبيعتها أو طبيعة فكرتها وسياستها إلى بعض العوامل المساعدة على تجسيدها داخل المجتمع وإنجاحها وتأكيد فعاليتها، حيث جاءت تلك المواد بالأحكام القانونية الآتية:

- المادة 49: "تنظم الرياضة للجميع ضمن جمعيات الأحياء والرابطات الرياضية البلدية والولائية المنضوية تحت لواء الاتحادية الوطنية للرياضة للجميع.

تتولى الاتحادية الرياضية الوطنية للرياضة للجميع تنظيم البرامج الرياضية لفائدة مختلف فئات المواطنين وتنشيطها وتطويرها".

- المادة 50: "يضمن مستخدمون متخصصون تابعون للوزارة المكلفة بالرياضة أو أي مستخدم آخر مؤهل أو مرخص له من طرف هذه الأخيرة، تأطير وتنشيط الجمعيات المذكورة في المادة 49 أعلاه".
- المادة 51: "يجب على الدولة والجماعات المحلية أن تسهر على إنجاز المنشآت الرياضية الجوارية وتهيئتها وتجهيزها وصيانتها وتسييرها واستغلالها وفق برامج محددة تبعاً لاحتياجات السكان المعنيين".

تؤكد الأحكام المضمنة في المواد سالفة الذكر مدى الأهمية الكبيرة التي تحتلها فكرة أو ما يمكن تسميتها بسياسة الرياضة للجميع من حيث نشرها لثقافة الممارسة الرياضية وما لها من تأثير إيجابي على مختلف فئات المجتمع دون تمييز، حيث تحتل الممارسة الرياضية تلك المكانة الإيجابية والفعالة في الحفاظ على الجوانب الصحية لأفراد المجتمع البدنية

أساساً، كما أنها تحقق تلك الجوانب الأخرى الاجتماعية والنفسية لدى الأفراد، والتي تتجاوزها إلى الجوانب الثقافية والاقتصادية في بعض الأحيان.

المحاضرة الثالثة عشر: المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية:

لقد أصبحت التربية البدنية والرياضية أحد المؤشرات الحضارية على المستوى الدولي حيث أخذت هذه الصفة الدولية دورا متعاظما، الأمر الذي يستوجب في القيادات الرياضية المعرفة التامة بمختلف التنظيمات الرياضية وأنشطتها وفعالياتها ومجمل الأحداث الدولية في هذا المجال، إن كل من تلك التنظيمات الرياضية خصائص وسمات ذاتية ترتبط المهام وظروف الفعاليات التي تمارسها ونوع الأهداف المرسومة وغير ذلك من الأسباب المرتبطة بواقع التنظيم المكلفة بشؤونه وحجمه وشموليته.

ومن الأهداف الأخرى نجد تعزيز دور القيادات الرياضية وممثلي التنظيمات الرياضية على جميع الأصعدة العربية والقارية والإقليمية والدولية، فالتنظيمات الرياضية تعمل على تشجيع التعاون الفكري الدولي وتقديم المساعدات الميدانية للدول الأعضاء، بالإضافة إلا خلق مناخات تساعد في توطيد أوامر الأخوة والمحبة بين العاملين في الوسط الرياضي من دول العالم المختلفة رياضيين ومدربين وإداريين وقياديين، وعليه فإن المعرفة التفصيلية بتشكيلات وأهداف تلك التنظيمات تعد إسهاما كبيرا في تحقيق تلك الأهداف التي تساهم في مجملها في الرقي بميدان الرياضة وكل ماله علاقة بها.

1ـ نشأة المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية:

ترجع الجذور الأولى للمحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية إلى فكرة محكمة التحكيم الرياضية الدولية، حيث ظهرت فكرة التحكيم بدايةً ولأول مرةٍ عندما طرحت فكرة استحداث مؤسسة تحكيمية من طرف اللجنة الأولمبية الدولية في من طرف اللجنة الدولية في إطار مؤتمر باريس الذي انعقد في 23 جوان 1894 بطلب من السكرتير العام لاتحاد التنظيمات الفرنسية للألعاب الرياضية البارون الفرنسي بيير دي كوبرتان (الذي يعود له

الفضل في إعادة بعث الألعاب الأولمبية الجديدة من خلال المؤتمر التأسيسي لها 23 يونيو 1894)[1] على أن يتجاوز نشاطها مجال الحركة الأولمبية لأن مهامها ذات علاقة بالرياضة بوجه عام، مما أدى إلى التفكير في كيفية تسوية النزاعات الرياضية الدولية والتي لا يمكن أن تجد حلولا في القضاء العادي والداخلي للدولة بل تحتاج إلى هيئة دولية قانونية فطرحت هذه الفكرة خلال الدورة 85 لمجلس اللجنة الدولية الأولمبية التي جرت بروما سنة 1982 من طرف رئيسها خوان أنطونيو سمارانش وتم تقديم مشروع أولي لنظام محكمة التحكيم الرياضي الدولية ناقشته لجنة مختصة وتمت المصادقة عليه بالإجماع وأصبحت بذلك مؤسسة مستقلة عن كل المنظمات الرياضية تعمل على حلة وتسوية النزاعات الرياضية ذات الطابع الدولي بلوزان –سويسرا- وبدأت عملها بصفة رسمية بتاريخ 30جوان1984 وأصبحت تضم حوالي 300 محكم يتم اختيارهم وفق معايير الكفاءة العلمية حول التحكيم وقانون الرياضة يتوزعون من أكثر من 80 دولة.

وفي سنة 1991 قامت المحكمة بنشر دليل التحكيم الرياضي ووضعته تحت تصرف الهيئات الرياضية من أجل الاطلاع عليها وتوضيح إمكانية اللجوء إليها، حيث أدى هذا الدليل إلى متابعة خلق الإجراءات القانونية المحددة والموجهة لتسوية النزاعات الرياضية، كما تعددت القضايا المطروحة فمنها ما تعلق بجنسية الرياضي ومنها ما تعلق بعقد العمل، ومنها ما انصب على عقد التنازل على حقوق الإرسال المتلفزة ...الخ، وقد أصبح التنظيم المعمول به من طرف محكمة التحكيم الرياضي الدولية متمثلا في تكوين هيئة تحكيمية تضم محكماً أو ثلاثة (حسب طبيعة النزاع) يختارهم الأطراف المتنازعون من قائمة القضاة التي تنشرها المحكمة، وهكذا تحولت محكمة التحكيم الرياضي الدولية إلى جهاز مستقل مسؤوليته ضمان الاستقلالية التامة للمحكمة يحكمه المجلس الدولي للتحكيم الرياضي والذي يضم 20 خبيرا في القانون.

أما بالنسبة للطبيعة القانونية لمحكمة التحكيم الرياضي الدولية فهي مؤسسة مستقلة عن كل المنظمات الرياضية تعمل على حل وتسوية النزاعات الرياضية عن طريق

[1]– **منذر هاشم الخطيب، عبد الله ابراهيم المشهداني، التنظيمات الرياضية، بيت الحكمة، بغداد، 1989، ص 37.**

سبل التحكيم باعتمادها على إجراءات قانونية واضحة تتلاءم مع واقع عالم الرياضة وهي بذلك نختص بالفصل في كل النزاعات القانونية المرتبطة بالنشاطات البدنية والرياضية على المستوى الدولي دون تدخل من كل الهياكل والمؤسسات والتنظيمات الرياضية، كما أن أحكامها تقف وفق قواعد إجرائية مضبوطة تتجلى في أحكام لها نفس القوة التنفيذية التي تتمتع بها المحاكم العادية، ويتكون قانون التحكيم الرياضي الذي تعمل به محكمة التحكيم الرياضي الدولية(TAS) من 63 مادة بدأ العمل به رسمياً في 22 نوفمبر 1994.

وكما هو الحال بالنسبة لمحكمة التحكيم الرياضي الدولية فقد ساعد انتشار الحركة الرياضية الوطنية إلى الظهور الحتمي للخلافات والنزاعات الناتجة عن صعوبة استيعاب القوانين والنصوص التي تتسبب في كثير من الأحيان في طرح الغموض الذي يحتاج إلى ضرورة إعادة النظر خاصة في القرارات الصادرة عن كل الهيئات المختلفة لأجل هذا قامت الجمعية العامة للجنة الأولمبية الجزائرية المنعقدة بتاريخ: 20 ماي 1999 بإنشاء محكمة التحكيم الرياضية وتمت المصادقة عليها بتاريخ: 27جوان1999 بموجب القرار رقم 752 المؤرخ في 12 جويلية 1999[1]، وبدأت عملها فعلياً بموجب القرار 755 المؤرخ في 12 جويلية 1999 بصفتها هيئة قانونية مستقلة تتكفل بالعدالة الرياضية في الجزائر من خلال تولي كل النزاعات ذات الطابع الرياضي، ثم أصبحت فيما بعد تسمى بالمحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية وأخذت استقلالها المادي والبشري عن اللجنة الأولمبية الجزائرية وذلك لكي تزيد من تأكيد استقلاليتها بشكلٍ تام رجوعاً إلى طبيعتها وطبيعة عملها.

[1]– **إيمان طلحي، المرجع السابق، ص** 132.

2ـ الإطار القانوني للمحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية:

تعود الجذور القانونية لميلاد هذا التنظيم إلى العديد من التشريعات أهمها قبل صدور القانون الأخير 13/ 05 هو القانون رقم: 10/04 المؤرخ في 14 غشت 2004 والمتعلق بالتربية البدنية والرياضية[1] الذي نصت المادة 56 منه على ما يلي:

"تنشئ اللجنة الوطنية الأولمبية لجنة تحكيم لتسوية النزاعات المنصوص عليها في المادة 55 أعلاه.

تعين اللجنة الوطنية الأولمبية أعضاء لجنة التحكيم من بين الخبراء في هذا المجال وتحدد قواعد إخطارها وتنظيمها وعملها.

تسجل الاتحاديات الرياضية الوطنية إلزاميا على مستوى قوانينها الأساسية شرط التحكيم يرتبط بإخطار لجنة التحكيم في حالة حدوث نزاعات محتملة".

أما ما جاء مقابل ذلك في القانون 05/13 المذكور أعلاه فقد كان ضمن نص المادة 106 منه، والتي جاءت كما يلي:

"تزود اللجنة الوطنية الأولمبية بمحكمة للتحكيم تكلف بتسوية النزاعات الرياضية بين هياكل التنظيم والتنشيط الرياضيين أو بين أعضائها.

تتمتع محكمة التحكيم هذه وأعضاؤها بالاستقلالية بالنسبة لجميع هياكل التنظيم والتنشيط الرياضيين أو أعضائها.

يمكن أن تكون الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة في إطار النزاعات القائمة بين هياكل التنظيم والتنشيط الرياضيين أو أعضائها محل طعنٍ طبقاً للقوانين والأنظمة سارية المفعول وكذا الأنظمة الرياضية الدولية.

---

[1]– **الجريدة الرسمية العدد** 52 **السنة** 41، **الصادرة بتاريخ:** 02 **رجب عام** 1425 **هـ، الموافق** 18 **غشت سنة** 2004 **م، ص** 12.

يجب على الاتحاديات الرياضية الوطنية تسجيل في قوانينها شرط التحكيم يتعلق بإخطار محكمة التحكيم في حالة حدوث نزاعات محتملة".

3ـ مهام المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية:

رغم الاستقلالية التامة التي تتمتع بها (محكمة التحكيم الرياضي) أمام المؤسسات والأجهزة إلا أنها تعمل تحت إشراف اللجنة الأولمبية الجزائرية، ومن بين مهامها نجد:

- الفصل في كل النزاعات ذات الصلة بالحركة الرياضية الوطنية، وهذا في إطار احترام قوانين وصلاحيات الفيدراليات الرياضية الوطنية، وفي هذا الصدد تصدر أحكاما وقرارات حول ذلك النزاع القائم (الأحكام التحكيمية لها نفس القوة التنفيذية التي تتمتع بها الأحكام العادية).
- يمكن لكل شخص معنوي أو طبيعي أن يلجأ إلى م ت ر ج، مثلا: الرياضيين، الأندية الرياضية، منظمو التظاهرات الرياضية...الخ.
- تعمل المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية وفق إجراءات خاصة تسمح بحل النزاعات في الميدان الرياضي، بكل سرية وسرعة وبساطة بعيدا عن وسائل الإعلام.

-تتدخل المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية في كل النزاعات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالرياضة كأن يتعلق الأمر بالنزاعات التجارية الرياضية مثلا نزاع حول عقد خاص بالبث التلفزيوني لمنافسة رياضية.

-إيجاد حل سلمي لبعض النزاعات عن طريق الوساطة إذا كان ذلك ممكناً.

4ـ تكوين الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية وتشكيلها:

تتكون محكمة التحكيم الرياضي الجزائرية من 08 شخصيات متخصصة في الجانب التحكيمي والقانون الرياضي يتم اختيارهم من طرف رئيس اللجنة الاولمبية الجزائرية يتولون

مناصبهم أربع سنوات قابلة للتجديد وهم رئيس المحكمة، نائب رئيس المحكمة، الأمين العام، رؤساء الغرفتين، الأعضاء ، وكاتب الضبط، وتسير هذه الهيئة وفقا لقانون داخلي ينظمها.

تتكون هيئة التحكيم من محكم واحد أو ثلاثة محكمين حسب اتفاق الأطراف وفي حالة عدم اتفاق يعين رئيس الغرفة المعنية هيئة التحكيم التي تتولى الفصل في النزاع حسب درجة تعقد القضية أي حسب طبيعة النزاع.

بالنسبة للآجال فإن نظام التحكيم الرياضي يعطي للأطراف في حالة تعيين محكم واحد مهلة 15 يوم بعد طرح القضية أمام المحكمة.

أما إذا كانت هيئة التحكيم مشكلة من ثلاث محكمين فيقوم المدعي باختيار حكم والمدعى عليه باختيار حكم أخر، هذا الحكمان يعينان بدورهما في أجل 15 يوماً الحكم الثالث والذي يترأس هيئة التحكيم.

في حالة عدم تعيين الأطراف المتنازعة للحكام يقوم رئيس غرفة التحكيم بتعيينهم في أجل08 أيام.

5ـ الشرط التحكيمي:

يقوم طرح النزاع أمام المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية أساساً على ضرورة إدراج فكرة اللجوء إليها في العقد أو في القوانين المنظمة للتنظيمات الرياضية الوطنية، ويجب أن يتميز ذلك بالوضوح، وهذا ما يسمى بالشرط التحكيمي، إذ لا يمكن بناءً على ذلك اللجوء لاحقاً إلى المحكمة.

6ـ صدور وتطبيق القرار التحكيمي:

هناك مجموعة من الخطوات والإجراءات التي تتم بعد صدور القرار التحكيمي حتى يصل إلى مرحلة التنفيذ وهي:

- يتم صدور القرار بالأغلبية[1]، وفي حالة الهيئة الثلاثية وفي حالة التساوي يفصل الرئيس.
- يسلم مشروع القرار إلى الرئيس غرفة التحكيم.
- يوافق رئيس الغرفة على شكل القرار التحكيمي قبل توقيعه من طرف المحكمين.
- يبلغ كاتب الضبط الأطراف بالقرار بعد الدفع الكلي لمصاريف التحكيم أتعاب المحكمين.
- تسلم نسخ من القرارات إلى الأطراف فيها يحفظ الأصل لدي كتابة ضبط المحكمة.
- تنتهي مهمة هيئة التحكيم بصدور قرارها الذي يكتسب قوة الشيء المقضي فيه.
- يلتزم الأطراف بتنفيذ القرار التحكيمي فور صدوره.
- إذا رفض الأطراف الالتزام بالتنفيذ يقوم رئيس المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية بإيداع طلب وضع الصيغة التنفيذية لدى رئيس المحكمة الواقعة في دائرة اختصاصها ليؤشر على ذيل القرار التحكيمي ويجعله بذلك قراراً واجب التنفيذ.

[1]– **عبد اليمين بوداود، المرجع السابق، ص** 117.

قائمة المراجع:

- **الكتب:**

1- إبراهيم عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي ، الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، الجزء السابع، الإمكانيات والمنشآت في المجال الرياضي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2004.

2- أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2006.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012.

4- أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، Berti Edition، دالي ابراهيم، الجزائر، 2010.

5- أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى،1998.

6- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010.

7- حسن كيرة، المدخل إلى القانون، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1974، ص 22.

8- رائد الرقاد وآخرون، الثقافة الرياضية، دار تسنيم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2007.

9- رائد الرقاد وآخرون، الثقافة الرياضية، دار تسنيم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2007.

10- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.

11- عادل عصام الدين، أمن الملاعب الرياضية، دور وسائل الإعلام في أمن الملاعب الرياضية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2014.

12- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

13- عبد اليمين بوداود، متطلبات الاحتراف الرياضي، الدار الوطنية للكتاب، درارية، الجزائر، 2014.

14- عفاف عبد المنعم شحاتة درويش، الإمكانات في التربية الرياضية، أهميتها، أنواعها، أقسامها، مجالاتها، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998.

15- فريدة محمدي، مدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2000.

16- محمد حسين منصور، مدخل للعلوم القانونية، القاعدة القانونية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010.

17- مفتي إبراهيم حماد، تطبيقات الإدارة الرياضية، دار الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، 1999.

18- منذر هاشم الخطيب، عبد الله ابراهيم المشهداني، التنظيمات الرياضية، بيت الحكمة، بغداد، 1989.

19- نبيل ابراهيم سعد، المدخل إلى القانون، نظرية الحق، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010.

20- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الثانية، 2015.

- **المقالات العلمية:**

1- إيمان طلحي، دور المحكمة الجزائرية لتسوية النزاعات الرياضية في فض منازعات الرياضيين، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05 العدد 04، نوفمبر 2020.

2- براهيمي سهام، براهيمي فايزة، الأساس القانوني للتنظيم الإداري في ظل التشريع الجزائري، الشخصية المعنوية أو الاعتبارية، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 07، جانفي 2018.

3- خالد الزيود، مأمون الجراح، العنف الرياضي في ملاعب كرة القدم الأردنية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 26 (06)، 2012.

4- فريد رداوي، الميديا والشباب وظاهرة العنف في ملاعب كرة القدم الجزائرية، مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم 10، العدد رقم 02 مكرر الجزء 02، 2019.

- **مطبوعات جامعية:**

- بوجوراف فهيم، آليات الوقاية من العنف في الملاعب الرياضية، رسالة ماجستير في العلوم القانونية غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2013-2014.

- **التشريعات والقوانين:**

- الجريدة الرسمية، العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990 المتضمنة القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.
- الجريدة الرسمية، العدد 44، السنة الثانية والأربعون، الصادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى عام 1426 هـ الموافق 26 يونيو سنة 2005م.
- الجريدة الرسمية العدد 82 والصادرة بتاريخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020م والمتضمنة دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الجريدة الرسمية عدد 54، السنة28، الصادرة بتاريخ 26 ربيع الثاني عام 1412 الموافق 03 نوفمبر سنة 1991م.

- المرسوم التنفيذي رقم 05 / 492 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1426 الموافق 22 ديسمبر 2005 المتضمن تعديل القانون الأساسي لدواوين المركبات المتعددة الرياضات.
- الجريدة الرسمية، العدد 15، السنة الثالثة والأربعون، الصادرة بتاريخ 12 صفر عام 1427 هـ الموافق 12 مارس سنة 2006م، تتضمن القانون 95-07 المؤرخ في 23 شعبان 1415 الموافق لـ 25 يناير 1995 والمتعلق بالتأمينات.
- الجريدة الرسمية العدد 52 السنة 41، الصادرة بتاريخ: 02 رجب عام 1425 هـ، الموافق 18 غشت سنة 2004.

- مواقع الأنترنت:

-https://ar.wikipedia.org/wiki/(قانون)-طبيعي-شخص