

المحاضرة السابعة : منازعات العمل الجماعية

ثانيا/ منازعات العمل الجماعية:

لقد تناولنا في محور منازعات العمل والذي نحن بصدد دراسته وبالضبط في الجزء الأول منه منازعات العمل الفردية مفهومها وكيفية تسويتها ، أما في هذا الجزء سنقف عند نوع ثاني من هذه المنازعات وفي منازعات العمل الجماعية ، و التي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي و التي هي اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، كما تتضمن علاقات العمل الجماعية الحق في ممارسة العمل النقابي و تسوية ما يترتب عليه من نزاعات .

و في إطار علاقات العمل الجماعية تنشأ الكثير من حالات النزاعات ذات الطابع الجماعي، حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، إذ يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية .

ولأكثر تفصيل في هذا الموضوع ، سنتناول مفهوم المنازعات الجماعية ، وكيفية الوقاية منها من جهة ، وآليات تسويتها من جهة أخرى .

1 – مفهوم منازعات العمل الجماعية :

النزاع الجماعي هو ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم و عماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة عندما لا تتم تسويته إثناء الاجتماعات الدورية الذي يعقدها المستخدمون والممثلون النقابيون للعمال او بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود والاتفاقيات المبرمة بينهما .

1-1-أسباب الخلاف في منازعات العمل الجماعية :1

يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تطبيق قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، حيث يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية ، كما سبق وأن أشرنا .

1-2-أنواع الخلاف في منازعات العمل الجماعية :

وعليه ، ومن خلال هذه الأسباب أعلاه ، نستنبط أنواع منازعات العمل الجماعية والتي تتمثل في :

أ- نزاعات متعلقة بتطبيق قانون:

من الأسباب التي قد تؤدي إلى نشوب نزاع بين رب العمل والعمال هو عدم تطبيق نص قانوني أو بسبب خطأ في تفسيره ،وعليه فقد تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية

المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون.

ب- نزاعات متعلقة بتعديل قانون :

في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية ، و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية.²

ج- نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية :

يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه و تنفيذه ، و في ذلك يجب أن تكيف كل علاقات كل عقود العمل الفردية المبرمة بين الطرفين، قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل .

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمال ، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا ، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل ينتهج في إطار تسوية نزاعات العمل.³

2- آليات تسوية المنازعات الجماعية في العمل :

2-1- الوسائل الوقائية والعلاجية من المنازعات الجماعية للعمل : التسوية الودية في العمل:

أ- الوسائل الوقائية :

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء ، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية ، إلا وتضمنت عدة إجراءات وقائية ، لتفادي قيام أي نزاع جماعي بين أطرافها ، خاصة بعد أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير ، والتفاوض مع أصحاب العمل ، من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل ، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأسباب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل . انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل .

- انظر المادة 62 من القانون 90-11 .²

3 - حسونة عبد الغني ، المرجع السابق . وانظر كذلك المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل

و حماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لا إرادية ، الجريدة الرسمية عدد 34 الصادرة في 1 جوان 1994.

وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام اتفاقيات جماعية ، ولمضمون وإحكام هذه الأخيرة ، من خلال بعض النماذج التي تم الحصول عليها ، فإننا نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية ، تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر ، أما الثانية فتتمثل في وضع لجان دائمة مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حلول له .⁴ لكن وقبل التطرق الى هذه الآليات

* التفاوض الجماعي المباشر :

يقوم التفاوض الجماعي على أساس الحوار المباشر بين طرفي المنازعة الجماعية ، حيث يلتقي ممثلو العمال ، سواء أكانوا نقابيين أو منتخبين من قبلهم ، مع رب العمل أو أرباب العمل ، لكي يتناقشوا بروية و هدوء في المشكل المطروح بينهما ، ويتصلوا في النهاية إلى الحلول الممكنة للنزاع المطروح أو القائم .

وتجدر الإشارة في مسألة تعريف التفاوض الجماعي نقول أنه : لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض ، ولكنه فقط اعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وبالتالي لم يولي أهمية لتعريف التفاوض الجماعي بقدر اهتمامه بثمرة ذلك التفاوض أي (الاتفاقيات الجماعية)⁵

لقد اهتم المشرع الجزائري بمبدأ الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وذلك من خلال كافة مراحل التشريع بما فيها التشريع السابق⁶ ، أو التشريع الحالي⁷ والذي نص في مادته (4) على أنه : " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ."

وبالتالي نستنتج أن المشرع الجزائري وان لم يورد صراحة لفظة " التفاوض كطريق ودي أو وقائي لتسوية المنازعات الجماعية إلا أن نيته اتجهت إلى إقرار هذه الوسيلة من خلال نصه على عقد اجتماعات دورية بين مختلف الأطراف لدراسة وإيجاد الحلول المناسبة ، فهذه الاجتماعات ما هي إلا شكل من أشكال التفاوض بين المعنيين بالأمر .

وعليه ، يتضح أن التفاوض هو عملية تتسم بالحوار والنقاش بين مختلف الأطراف المتنازعة وممثليهم بغية الوصول إلى حلول توافقية .

وهذا ما يؤدي بنا إلى استنتاج الأهمية الكبيرة للتفاوض الجماعي والتي نلخصها في مجموعة من النقاط كما يلي :

- يعتبر التفاوض آلية نقابية حضارية فعالة ، يطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي ، ينتهي بصياغة اتفاقية جماعية جديدة ، أو تعديل القديمة منها ، دون الدخول في الصراعات البيئية التي قد لا تنتهي وفقا لرغبات مختلف الأطراف .
- التفاوض عن الطريق نقابة العمال مهم جدا لنيل الحقوق والوصول إلى المطالب المشروعة ، لان العمال عادة ما يتواجدون في مركز ضعف قياسا على مركز رب العمل ، الأمر الذي يجعلهم

⁴-أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 131 .

⁵-- شهادة دكتوراه موجودة على الموقع التالي :

<https://ds.univ-oran2.dz:8443/bitstream/123456789/3314/1/la%20th%C3%A9se.pdf>

⁶- راجع المادتين 7 -8 من القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الجريدة الرسمية مؤرخة في 16 فبراير 1982 ، ص 333 ، الملغى بموجب أحكام المادة 58 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر

⁷- المادة 4 من القانون رقم 90-02 ، (والمعدلة بموجب القانون 91-27) .

يقبلون بتسوية المنازعة بشروط قد لا تكون في صالحهم ، وهذه النتيجة يمكن تجنبها إذا قامت نقابة العمال بدورها .

• يعد التفاوض وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل مختلف المؤسسات المستخدمة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية ، ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق العدل والمساواة بين مختلف الأطراف .

• كما تبرز أهمية التفاوض كذلك في كونه يكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، وذلك بتفصيل العام منها ، وتكييفه ليكون ملائماً لظروف المؤسسة أو قطاع معين . ورغم كل ما ذكر في أهمية التفاوض ، نجد بان هذا الأسلوب كثيراً ما لا يحقق النتائج المرجوة منها ، اعتباراً لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الآخر ، ومن ثم يقتضي الحال اللجوء إلى طرق أخرى لتسوية المنازعة .⁸

* اللجان المشتركة :

كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية ، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى . حيث تفرض التشريعات العمالية حرية وصلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان ، مهمة متابعة النزاع ودراسته وتجمع اللجنة وجوباً خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها . وتقوم بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع ، خلال الخمسة عشر (15) يوماً من تاريخ إنشائها، وتحرر محضر بذلك وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع . وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع ، واستمر الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة والتحكيم .

بالرغم من أن هذه الوسائل تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده ، إلا أن هذه الإجراءات الوقائية ، الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع ، لا تأتي النتائج المرجوة منها ، إما لتمسك الأطراف بمواقفها وبتطالبها ، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات ، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها ، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى ، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة ، سواء الاختيارية أو الإجبارية .⁹

ب- الوسائل العلاجية :

زعيبي عمار ، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية ، مقال منشور في مجلة العلوم القانونية ، عدد 10 ، جانفي 2015 ⁸ ص ص 28-29 .

- أهمية سليمان ن المرجع السابق ، ص 131 .⁹

يقينا من المشرع بأهمية تسوية منازعات العمل الجماعية في العمل ، أخضعها من جديد إلى أطر وهيئات خارجية وبتدخل من عناصر أجنبية خارجية عن أطراف النزاع من بين هذه الآليات المصالحة و الوساطة والتحكيم . وهذا ما سنبينه فيما يلي :

* المصالحة :

تطبيق للمادة 5 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر ، والتي جاء فيها على انه : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها .

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم ، أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا . " من هذا النص يتضح لنا ، أن هناك **مصالحة اتفاقية وأخرى قانونية** .¹⁰

.المصالحة الاتفاقية :

بالرجوع إلى مضمون المادة الخامسة السابقة الذكر التي بدأت بعبارة " **إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها** " حيث كانت تقصد في حالة فشل الإجراءات الوقائية أي الاجتماعات الدورية التي يجب على الطرفين مباشرتها في حالة وجود خلاف بينهما ، وعند فشل هذه المرحلة الوقائية أشارت هذه المادة إلى إجراءات أخرى علاجية منها المصالحة الاتفاقية التي ممكن للاتفاقيات أن تنص عليها وتنظمها في بنودها .

كما نص القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر على انه : " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون ، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل ."¹¹

ويقصد بالمصالحة الاتفاقية تلك الإجراءات التي تحددها أطراف النزاع بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من أجل إقامة آليات للمصالحة بينهما سواء في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية أو في مجال تفسير الاتفاقيات الجماعية بحيث يتم تنظيم وتشكيل لجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين للقيام بمهمة المصالحة على أساس التساوي في العضوية ، كما تعرف أيضا على أنها اتفاق بين طرفي النزاع على وضع حدا لهذا الأخير القائم بينهما ليصاغ ذلك الحق المبرم بينهما .

.المصالحة القانونية :

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية في حالة فشل المصالحة الاتفاقية ، أو في حالة عدم نص الاتفاقية الجماعية للعمل على هذا الإجراء ، حيث في هذه المرحلة يخرج النزاع عن إطار المؤسسة ويخضع لتدخل أجهزة أخرى خارجية قصد الوصول إلى تسوية النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل .

وتتم المصالحة القانونية حسب ما جاء في القانون 90-03 المتعلق بمفتشية

- شهادة دكتوراه موجودة على الموقع التالي :¹⁰

<https://ds.univ-oran2.dz:8443/bitstream/123456789/3314/1/la%20th%C3%A9se.pdf>

الفقرة 11 من المادة 120 من القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر .¹¹

العمل¹² المختصة إقليميا بعد إحالة النزاع عليها من قبل أطرافه واعتبرت هذه المهمة من المهام الأساسية لمفتش العمل .

وبالرجوع إلى نص المادة 5 في فقرتها 2 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره ، :
" إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي إلى مفتشيه العمال المختصة إقليميا .¹³

- الوساطة :

من خلال هذا الأسلوب ، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح ، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة ، والوساطة أجرا قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول ، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر ، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري ، الذي يعرف الوساطة في المادة 10 من القانون 90-02 :
" الوساطة هي إجراء يتفق ، بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه ."

وبعد انتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات والوثائق المقدم إليه خلال المدة المحددة من قبل الأطراف ، يقدم اقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببه ومعللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض ، مع إخطار مفتش العمل بالاقتراح المقدم والمعروض على الطرفين المعنيين .¹⁴

- التحكيم : 15

كما سبقت الإشارة سلفا ، أنه في حالة فشل إجراء المصالحة على الخلاف الجماعي ، فيمكن اتفاق الطرفان على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، وهذا الأخير نصت عليه المادة 13 من القانون 90-02 :
" في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد إلى المادة 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون "

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النص كان في ظل القانون القديم ، ولكنه وبعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 السابق ذكره لم يتدارك المشرع الجزائري هذا التغيير من خلال قانون العمل¹⁶.

و بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه:
" الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم ."

- راجع الفقرة 4 من المادة 2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 ،¹² المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996

- راجع في هذا كل من المواد المادة 6-7 - 53 من القانون 90-02 ، المادة 4 من القانون 91-27 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية 68 لسنة 1991 .

-هدفي بشير ، المرجع السابق ، ص 116 .¹⁴

-علان حرشايوي ، المرجع السابق ، ص 43 .¹⁵

- راجع في هذا المادة 1008 وما بعدها من قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق ذكره .¹⁶

المشرع استلزم أن يكون شرط التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها ، و أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين ،أو كيفية تعيينهم بحسب ما نصت عليه المادة 1008 من القانون 08-09 سالف الذكر و تجدر الإشارة إلى أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي .

و نشير إلى أن المشرع نص من خلال أحكام المادة 1019 على انه تطبق على الخصومة التحكيمية الأجل و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك ، كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام التحكيم بعد إصدارها تحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه.¹⁷

د- وسائل الضغط لحل نزاعات العمل الجماعية :

*الإضراب :

عادة ما تفشل أو تعجز الطرق الوقائية والعلاجية التي سبقت الإشارة إليها ، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف أو الأطراف الأخرى باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل أو الإضراب .

ولقد أقره الدستور الجزائري من خلال دستور 1963 ودستور 1989 في المادة 54 وكذا دستور 1996 في مادته 57 ، بينما ترك تنظيمه إلى التشريع وقد صدر القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 ، لكن دون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع أو حقوق مصالح المستخدم ، وأن يحافظ العمال على مناصب عملهم مقابل الحفاظ على الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية حسب ما ورد في المادة 38 .

يمكن تعريف الإضراب على أنه : " التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية ، وبعد الاتفاق المسبق بين للعمل عبر التصويت بهدف الضغط على المستخدم حتى يلبي مطالبهم المهنية وتحسين ظروف العمل في القطاعين العام والخاص ، ويتكون الإضراب من عنصرين مادي ومعنوي ، حيث يقصد بالأول التوقف عن العمل لمدة معينة ، بينما يقصد بالثاني نية الإضراب والغاية منه ، والتي تتركز في تحقيق المطالب المهنية . ويلجأ إلى الإضراب بعد استنفاد جميع الوسائل التي أشرنا إليها أعلاه ، وبعد الحصول على أغلبية أصوات العمال المجتمعين في إطار الجمعية العامة وبعد إشعار مسبق للمستخدم بشن الإضراب .

وتجدر الإشارة إلى أننا تناولنا هذا العنصر عندما تكلمنا عن حقوق العمال . وإعادة التطرق إليه ما هي إلا لتباته على أنه وسيلة للضغط يستعملها العمال على أصحاب العمل بمناسبة ما قد يصدر منهم من إخلال بالتزاماتهم المهنية .

2 - 2- التسوية القضائية :

- راجع المواد 1011-1017 من القانون رقم 08-09 ، المرجع السابق ، وكذا راجع حسونة عبد الغني ، المرجع السابق .¹⁷

لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي ، إلا أنه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل والمادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي والمتمثلة في :

حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات العمل الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب رقم 02-90 ، المعدل والمتمم بموجب القانون 27-91: ".....اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم في حالة الإضراب أو عندما يستهدف هذا الإخلال عرقلة حرية العمل.¹⁸

حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: وهو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 14-90 المعدل والمتمم بموجب القانون 30-91 والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 12-96 في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة بالقسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل.¹⁹

- هدفي بشير ن المرجع السابق ، 218 .¹⁸
نفس المرجع ، 219 .¹⁹