

بلشير اكرام،
طالبة دكتوراه تخصص قانون المؤسسة،
كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة وهران 2 احمد بن حمد.

القضاء الاستعجالي في المواد الاجتماعية

الملخص:

النصوص القانونية الخاصة بالقضاء الاستعجالي متعددة، اذ لم يعد اليوم يختص فقط بالمواد التجارية و انما مجمل القوانين، وخاصة المواد الاجتماعية التي تنظم علاقات العمل. طبيعة المواد الاستعجالية تتماشى مع طبيعة المواد الاجتماعية والعلاقات المهنية التي تعتبر السرعة والاستعجال في تسوية النزاعات المهنية من بين اهم المعايير، والتي يلجأ اليها بعد استنفاد جميع الطرق الودية. الكلمات المفتاحية:

القضاء الاستعجالي، منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية، التسوية الودية، التسوية القضائية، المصالحة، الاضراب، اجراءات مؤقتة، اجراءات تحفظية، النفاذ المعجل، الغرامة التهديدية.

Résumé :

Les textes juridiques concernant le référé sont nombreux, Puisqu'ils ne concernent pas aujourd'hui que les matières commerciales mais l'ensemble des lois, en particulier les matières sociales qui régissent les relations de travail.

La nature des matières du référé convient à la nature des matières sociales et les relations professionnelles qui considèrent la rapidité et l'urgence dans le règlement des différends professionnels, un parmi les principaux critères, et qui en a recours après l'épuisement de toutes les voies amicales.

مقدمة:

قد ينتج عن علاقة العمل بعض الخلافات بين طرفيها، وهذه الاسباب قام المشرع الجزائري بتنظيم تلك العلاقة من خلال وضع النصوص القانونية التي تسطر كلا من حقوق وواجبات طرفيها وكذا الاحكام القانونية التي ترسم الطريق القانوني للتسوية في حالة وقوع نزاع سواء تعلق الامر بمنازعات فردية او جماعية. إنّ الوقاية من نزاعات العمل من اهم المواضيع التي تطرق اليها المشرع الجزائري، كان الهدف منها تحقيق السلم الاجتماعي خلال فترة العمل واستقرار هذه الاخيرة.¹

¹ احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص.381، فق.2: "يشكل موضوع الوقاية من نزاعات العمل الفردية منها والجماعية واجراءات تسويتها، أحد المواضيع الأكثر حضورا في الاتفاقيات الجماعية، ذلك ان احد اهداف هذه الاتفاقيات، العمل على اقامة نوع من السلم الاجتماعي والمهني طوال مدة تطبيقها، بما يضمن دواع الاستقرار الاجتماعي والمهني بين اطراف علاقة العمل، تفادي اللجوء الى كل ما يمكن ان يعكر صفو هذه العلاقة."

نظرا لطبيعة نزاعات العمل الفردية والجماعية وتطور الحياة الاجتماعية كان على المشرع التأقلم مع هذه الأوضاع اثناء توترته التشريعية مما أدى الى ادراج الاستعجال في المواد الاجتماعية وتدخل القاضي الاستعجالي في بعض منازعات العمل، "ان مـــــــرراد تقرير المشرع لميـــــــزة القضاء الاســـــــتعجالي في منازعات العمل يعود الى الطبيعة الخاصة لهذا النوع من المنازعات وما ينجر عنها من آثار اجتماعية واقتصادية صعبة على حياة العامل وعائلته"².

المبحث الاول: القضاء الاستعجالي في منازعات العمل الفردية

نظم القانون رقم 90-04 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المنازعات الفردية في العمل، حيث احاط بالطرق والكيفيات الوقائية من منازعات العمل الفردية سواء تعلق الامر بالتسوية الودية أو التسوية القضائية امام الجهات القضائية المختصة.³ وقد كـــــــان اللـــــــجوء إلى القضاء الاستعجالي النتيجة الحتمية لهذا النوع من المنازعات نظرا لطبيعتها، وذلك في حالة استنفاد الطريق الودي للمصالحة.

المطلب الاول: المصالحة كإجراء اولى قبل اللجوء الى القضاء الاستعجالي

عرف المشرع الجزائري نزاعات العمل الفردية، حيث نص على انها "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين اذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".⁴ وقد عرفها الفقه على أنها "كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد، او لخرق نص قانوني او تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الاخر، اذا لم يتم حله في اطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة"⁵.

حاول المشرع الجزائري من خلال وضعه للنصوص القانونية في المواد الاجتماعية الى وضع حلول خاصة بالمنازعات الفردية المتعلقة بعلاقة العمل تكون ودية مراعيها بذلك العلاقة التي تربط الطرفين والتي تعتبر طريقا تمهيديا اوليا يمكن من خلاله حل النزاع دون اللجوء الى القضاء الذي يكون في الكثير من الاحيان سبب في توتر العلاقات وتمزقها.⁶ ومن بين تلك الحلول ما يسمى بالمصالحة.

² عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة ماجستير فرع العقود والمسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2010-2011، ص. 89 ف. 3.

³ م. 1 من ق. ر. 90-04 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر.، العدد 68: "يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها، وكذا القواعد والاجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة، والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل".

⁴ م. 2 من ق. ر. 90-04 السالف الذكر.

⁵ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الطبعة الرابعة، 2017، ص. 13، ف. 1.

⁶ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر المرجع السالف الذكر، ص. 22 ف. 1: "ان ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية، التي سيأتي الحديث عنها في الباب الثاني، هو انفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة بها، قبل اللجوء الى اجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لان حظوظ واحتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد كثيرة بالمقارنة مع حظوظ واحتمالات التسوية القضائية، لان هذه الاخيرة تؤدي في غالب الاحيان الى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، بالإضافة إلى امكانية حل الخلاف في

تعتبر المصالحة من بين الاجراءات الاولى التي لا بد من مباشرة قبل اي متابعة قضائية⁷ فهي بذلك، ذلك الاتفاق الذي يقع بين الطرفين المتخاصمين في علاقة العمل والذي بدوره ينهي موضوع النزاع أو الخلاف بطريقة ودية وباتفاق للطرفين وقد ظهرت أهمية الصلح في " جوانب متعددة ابرزها تخفيف العبء عن القضاء، فالأطراف المتخاصمة قد تتصلح اثناء النظر في الدعوى، وهو ما يعرف بالصلح القضائي، وقد يتصلحان قبل اللجوء إلى القضاء وهو الصلح الغير القضائي، وفي كلتا صورتين فان الصلح يقود إلى تخفيف من عمل القضاء وذلك بفض النزاعات والخلافات قبل حكم القاضي، وهذا الموقف يخفف من عمل القاضي ومن عدد القضايا التي يتناولها، وبالجبهة المقابلة فإن من الجوانب التي تبين أهمية الصلح هو تخفيف العبء والمشقة عن المتخاصمين، فتحول المتخاصمين إلى متصالحين، فالصلح يكسبهم الوقت والجهد والمال الذي يضيعونه في التقاضي الذي يتميز بإجراءات معقدة ومكلفة بل أن الأمر ابعد من هذا إذ أن التقاضي قد يؤدي إلى ضياع الحقوق التي قد يخطئ القاضي في الحكم بها بينما يعتبر الصلح مرضاة لكلا المتصالحين.⁸

حاول المشرع الجزائري عند تنظيمه للنصوص القانونية المتعلقة بالتسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل بوضع جميع الاحتمالات الممكنة اثناء هذه المرحلة.

ان وصول اطراف النزاع الى المصالحة لا يعني انتهاء هذا الاخير بل وفي الكثير من الحالات قد يطرا على احد الاطراف صعوبة في تنفيذ اتفاق المصالحة، مما أدى الى وضع طريق قانوني سريع الا وهو اللجوء الى القضاء الاستعجالي الذي تسند اليه مهمة التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة.

المطلب الثاني: اللجوء الى القضاء الاستعجالي من اجل تنفيذ محضر المصالحة

تعتبر التسوية القضائية من بين الحلول التي وضعها المشرع الجزائري من اجل حل نزاعات العمل غير انه لا يعني ذلك ان التسوية الودية غير ممكنة، إذ في بعض الاحيان يتفق الاطراف المتخاصمين على توقيع محضر الصلح، إلا أن تنفيذه فهو مسألة أخرى، نظرا لكونه اتفاق فقط ليس حكما أو أمرا، حيث يرجع تنفيذه الى رغبة الاطراف وقيل في هذا الصدد ان "الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية او قانونية(مكتب المصالحة) لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس امر او حكم من هيئة المصالحة، ولذلك فان تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الاولى لإرادة ورغبة الاطراف انفسهم في الالتزام به وتنفيذه، أو عدم الالتزام به، وهو ما تؤكد القوانين المعمول بها في هذا الشأن".⁹

من المقرر قانونا ان تنفيذ اتفاق المصالحة يتم وفقا للشروط والآجال التي يحددها الطرفين، فان لم يتفق الطرفين على هذين العنصرين فيتم تنفيذه في الآجال القانونية التي حددها القانون ب 30 يوما كحد اقصى¹⁰.

بدايته قبل تفاقم الوضع، لان ذلك يقلص من حجم الثقة بينهما، ويعود على الخلافات، مما يعكر صفو جو السلم والاستقرار في العمل. وهو امر اخذته جل تشريعات العمل بعين الاعتبار، حيث الزمت اطراف الخلاف(وليس النزاع) بضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، واعتبارها اجراء جوهريا لقبول الدعوى شكلا امام القضاء المختص بالفصل في منازعات العمل."

⁷ م. 19، فق. 1، من ق. 90-04 السالف الذكر: " يجب ان يكون كل خلاف فردي خاص بالعمال موضوع محاولة مصالحة للصلح امام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية."

⁸ يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، 2014-2015، ص 16، فق. 1.

⁹ احية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن المرجع السالف الذكر، ص 386، فق. 3.

¹⁰ م. 33، من ق. 90-04 السالف الذكر: " ينفذ الاطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فان لم توجد ففي اجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق."

وفي حالة عدم الامتثال للشروط والآجال القانونية التي وضعتها النصوص القانونية وضع المشرع الجزائري لذلك جزاء قانونيا متمثل في التنفيذ المعجل لمحضر المصلحة تحت غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير، كحماية للطرف المتضرر من جهة ووسيلة التي من خلالها تمنح القوة التنفيذية لمحضر المصلحة¹¹.

نصت الأكام الخاصة بالمواد الاجتماعية على انه في "حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والمتمسك بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به. غير أنّ هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 يوما. يكون لهذا الامر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن" ومن اهم النقاط التي تم استخلاصها من نص المادة 34 ما يلي:

- امكانية اللجوء إلى القضاء من أجل التنفيذ المعجل لاتفاق المصالحة.
- منح للقاضي المختص صلاحية وضع غرامات تهديدية يومية.
- ربط تنفيذ الغرامة التهديدية مع انقضاء مهلة الوفاء المحددة ب 15 يوما.
- الطعن في الأمر الصادر عن تنفيذ الاتفاق لا يوقف التنفيذ.

المبحث الثاني: القضاء الاستعجالي في منازعات العمل الجماعية

إلى جانب منازعات العمل الفردية التي تم التطرق إليها في النقاط السابقة عرف الواقع العملي نوع آخر من المنازعات تحت اسم منازعات العمل الجماعية، والذي اعتبره التشريع كل "خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم"¹².

عمل المشرع على وضع الحلول المناسبة لتسوية هذا النوع من النزاعات على حسب طبيعتها من خلال تنوعها حتى لا تتعكر العلاقات المهنية والاجتماعية وترجع الأمور إلى طبيعتها. غير أنّه في بعض الأحيان قد تصل الأمور إلى مراحل لا رجعة منها وفي هذا الصدد يتم التعدي على حقوق الطرف الآخر، مما أدى إلى اللجوء إلى إجراء يتميز بالسرعة لحل النزاع الا وهو القضاء الاستعجالي.

المطلب الاول: اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد طرق التسوية الودية

تعدد طرق التسوية الودية للمنازعات الجماعية، إلا أنّها عمليا وفي الكثير من الحالات لا تأتي بنتيجة ايجابية، وتتمسك الأطراف المتخاصمة بموقفها، مما أدى بالمشرع الجزائري إلى وضع سبيل آخر في حالة فشل طرق التسوية الودية واستمرار النزاع، وسمي هذا السبيل بالإضراب وهذا ما أكدته النصوص القانونية التي نصت على أنّه "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة

¹¹ يحايوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري المرجع السالف الذكر، ص. 135، فق.3: "ويتمثل الجزاء في توفير الحماية القضائية للطرف المتضرر من عدم تنفيذ اتفاق المصالحة وذلك لان محضر المصالحة، وان كان يتمتع بالقوة ثبوتية اضافها عليه القانون فهو لا يتمتع بالقوة التنفيذية، وبناء عليه فهو لا يقبل التنفيذ الجبري، وهو ما دفع المشرع الى خلق فكرة امر التنفيذ لاستكمال شرط القوة التنفيذية، وربطه باللجوء إلى القضاء."

¹² م.2 من ق.ر 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المتمم والمعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.، العدد 68.

والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون.¹³

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب فمنهم من عرفه على أنه: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال، يهدف الضغط على اصحاب العمل او السلطة العامة، قصد اجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، او ايجاد حل لنزاع قائم بينهم. وهو بهذا المعنى، يعتبر شكل من اشكال المقاومة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه اصحاب العمل او السلطة العامة، ووسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية".¹⁴ على الرغم من ان الاضراب يعد من الحقوق التي كرسها نص عليها الدستور الجزائري الا انه اعتبر في نفس الوقت من بين الوسائل الغير سلمية التي تلجأ الى العنف والقوة في غالب الاحيان مما ادى الى وضع مفهوم مغاير للتعريف الاول يميل الى الجانب السلبي اكثر مما هو ايجابي والذي كان الهدف من ورائه فليل انه "وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية للعمل، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد اجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، ومن ثم فان القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل، او ترك منصب العمل، تعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى الى تحقيق غرض مشترك".¹⁵ قد اشير من قبل الفقه إلى الجانب المظلم للإضراب والاهداف الاخرى التي قد تكون من ورائه الى جانب الاهداف المهنية التي عرف بها، فاعتبر على انه "امتناع عن العمل لمدة محددة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف احداث ضغط، والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب. فالإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط، بل قد يقوم كذلك لإظهار التسخط أو التذمر للتعبير عن الاحتجاج ازاء قضية سياسية او اقتصادية او اجتماعية".¹⁶

وضع المشرع الجزائري عند معالجته لمسالة الاضراب، مجموعة من النصوص القانونية التي تنظم الاضراب في جميع مراحله، ومع يقينه بالاحتمالات التي قد تنتج عن هذا الاخير، خاصة السلبية التي يتم فيها الانتهاك والتعدي على حقوق الغير، تم وضع اجراءات استثنائية التي من خلالها يمكن اللجوء الى القضاء الاستعجالي من أجل وضع حد لها.

المطلب الثاني: اللجوء الى القضاء الاستعجالي من أجل وضع حد لتجاوزات العمال المضربين

مع العلم ان القانون قد نظم جميع مراحل الاضراب وكيفيات ممارسة هذا الحق الدستوري إلا أنه نظرا لطبيعة هذه الوسيلة التي تستند على الضغط والقوة فكان من البديهي أن تكون النتيجة، استعمال تلك القوة بطريقة سلبية وخروجها عن السيطرة من خلال احتلال العمال المضربون المحلات المهنية للمستخدم. وعلى الرغم من ان النصوص القانونية منعت العمال المضربون اللجوء الى فعل مماثل إلا أن ذلك لا يعد كافيا لإقناعهم.¹⁷

¹³ م. 24 من ق. ر. 90-02 السالف الذكر.

¹⁴ احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص. 371، فق. 4.

¹⁵ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر والتوزيع، 2009، ص. 219، فق. 3.

¹⁶ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية المرجع السالف الذكر، ص. 113، فق. 2.

¹⁷ م. 34 من ق. ر. 90-02 السالف الذكر: "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة، يمكن اصدار امر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم."

يعتبر اللجوء إلى القضاء الاستعجالي الحل الأمثل من أجل وقف التصرفات وتجاوزات العمال المضربين من خلال اتخاذه الاجراءات المؤقتة و التحفظية اللازمة، وهذا ما أكده جانب من الفقه قائلًا أنه "كلما تراء لرئيس القسم الاجتماعي ان المدعى عليه يشكل بعمله عرقلة لحرية العمل ويظهر ذلك على الخصوص في مسألة المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب وعرقلة حرية العمل بالنسبة لمن لم يقيم بالإضراب من العمال وعدم السماح لهم بمزاولة عملهم وهذا للتأثير على رب العمل ولدفعه أي الاستجابة لمطالبهم، وهو الأمر الذي يشكل اضرارا بمصلحة المستخدم وبعد تعسفا في استعمال الحق".¹⁸ فمضى توفر عنصر الاستعجال في النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل، أجاز القانون للقضاء المختص استصدار أوامر استعجالية مادام انه تحترم الشروط الخاصة بالاستعجال وعدم المساس بأصل الحق¹⁹، بعد رفع طلب من قبل الطرف المتضرر والذي هو في هذه الحالة المستخدم المالك للاماكن المحتلة من قبل العمال المضربون، يلتزم من خلاله استصدار امر استعجالي يتضمن اخلاء الاماكن المحتلة.

إنّ عدم امتثال العمال المضربون الى الامر الذي قضى بالخلاء الاماكن المحتلة، يعتبر خطأ مهنيا جسيما له اثار جزائية²⁰، قد يؤدي الى اللجوء الى القوة العمومية أو إلى المتابعة القضائية على اساس جريمة العصيان .. الخ²¹.

الخلاصة:

نظرا للطبيعة الخاصة للمواد الاجتماعية وتنوع المنازعات المهنية، دفع المشرع الجزائي إلى وضع اجراءات خاصة بها تتميز بالاستعجال يكون الغرض منها اتخاذ اجراءات وقائية أو تحفظية، حفاظا على اطراف عقد العمل والعلاقة المهنية التي تربطهما من جهة وحقوق الافراد من جهة اخرى. تعتبر مسألة النزاعات من بين النتائج الحتمية لأي علاقة، ولا تخرج العلاقات المهنية عن هذه القاعدة.

¹⁸ بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، الاحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية، الاجراءات الخاصة بكل جهة قضائية، كليك للنشر، الجزء الاول، 2012، ص. 494، فق. 6.

¹⁹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية المرجع السالف الذكر، ص. 144، فق. 3: "فمضى تحقق عنصر الاستعجال في اية قضية ناتجة عن تنفيذ علاقة العمل او بسببها مهما كان نوعها او طبيعتها، فإنها بذلك تخرج عن نطاق اختصاص قضاء العمل، ليختص به القضاء الاستعجالي لدى المحاكم الابتدائية عما بالمادتين 172 و183 من قانون الاجراءات المدنية بغرض استصدار امر واتخاذ اجراء مستعجل وذلك ما دام هذا الاجراء لا يمس موضوع الحق، وانما الغرض منه هو اتخاذ اجراءات وتدابير احتياطية تحفظية لحماية حق او امتياز معين الى غاية الفصل في الدعوى الاصلية. وهو الامر الذي يمكن تسجيله في حالة شن اضراب يمنع المستخدم (صاحب العمل) من التحرك بسهولة داخل المؤسسة، يمكن على اثره لقاضي الاستعجال الامر بوقف الاضراب الذي يعد خطأ مهنيا، او الامر بإخلاء الاماكن التي احتلها المضربون خاصة اذا شكل ذلك عرقلة لحرية العمل، او حالة تسجيل تأخر في دفع اجور ومرتبات العمال، او حالة طلب وقف تنفيذ قرا تسريح للعامل، او فصله الى غاية استنفاد واستكمال الاجراءات القانونية، خاصة في الحالات التي يكون فيها قرار التسريح او الفصل مرتبطا بالدعوى الجزائية".

²⁰ م. 36 من ق.ر. 90-02 السالف الذكر: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية".

²¹ لعيش غزاله، النظام القانوني لحق ممارسة الاضراب في اطار علاقة العمل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2007-2008، ص. 85، فق. 5 و6: "وفي حالة الاستمرارية والبقاء داخل اماكن العمل يمكن عرض ذلك على النيابة بغية تسخير القوة العمومية لإجبار العمال المضربين على اخلاء الاماكن.

في حالة المقاومة من طرف العمال المضربين تكون هناك متابعة قضائية ضدهم بجريمة العصيان عملا بأحكام قانون العقوبات هذا من جهة ومن جهة اخرى فان الاضراب يصبح غير قانوني."

تعددت النزاعات المهنية بالتوازي مع الوسائل والطرق القانونية لتسويتها، غير انه في الواقع العملي توجد صعوبة في انهاء تلك النزاعات بإحدى الطرق الودية مما يؤدي الى اللجوء التسوية القضائية والاستعجال فيها.