

مقياس قانون العمل

للسداسي الرابع:

لطلبة السنة الثانية ليسانس

الفوج الثاني والثالث

الأستاذة: فاندي س. مزغراني ب.

2023_2022

الدرس الأول: مجال تطبيق قانون العمل:

يعرف قانون العمل بأنه "مجموعة القواعد القانونية التشريعية والاتفاقية-المهنية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال الأجراء والهيئات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات قانونية للطرفين".

ونصت المادة الثانية من قانون علاقات العمل (القانون رقم 11/90) على مجموعة من المعايير يتم الاعتماد عليها في تحديد صفة الأجير، وهي:

أولاً - عنصر التبعية: القانونية: معناها أن العامل يؤدي عمله لحساب شخص آخر (عكسها: أن يعمل لحسابه الخاص، وهنا يصنف بأنه عامل حر ومستقل) يخضع فيها لسلطة صاحب العمل من حيث الإشراف على العمل وإدارته ورقابته في إطار التعليمات التي يوجهها لعماله في المؤسسة.

واعتبرت هذه التبعية قانونية -بالدرجة الأولى- نظراً لأن قانون العمل في إطار تنظيمه للعمل التبعية منح سلطة قانونية لصاحب العمل على العمال الذين يشتغلون لديه تستند بالأساس على مجموعة من الأحكام التشريعية والاتفاقية.

وتظهر ممارسة سلطة صاحب العمل القانونية في قدرته على التأديب وفرض العقوبات على من يخالف أوامره المقررة في النظام الداخلي أو حتى في المصادر الأخرى ذات الطابع التشريعي أو الاتفاقي.

بعض الأمثلة:

* تأخر العامل عن موعد العمل ببعض الدقائق أو الساعات دون رخصة يأتي مخالفة لقواعد النظام الداخلي (في المجال المخصص للتأديب)، وقد يعاقبه المستخدم بعقوبات من الدرجة البسيطة مثل الإنذار الشفهي والتوبيخ

* مخالفة صاحب العمل وعدم الاستجابة للقواعد المتعلقة بصحة العمال وأمنهم، مثل ارتداء الملابس وخودة الرأس تستوجب التأديب بعقوبة قد تصل إلى التوقيف عن العمل لبعض الأيام (mis-à-pied).

* بعض المخالفات الأخرى يتدخل التشريع بشأنها لخطورتها وجسامتها كإفشاء السر المهني للمؤسسة أو سرقة لوازمها أو تخريب عتاد هذه المؤسسة، تمكن صاحب العمل من اتباع الإجراءات القضائية ثم التأديبية لتوقيع العقاب على العامل.

وهكذا يعتبر من صميم تبعية العامل لمستخدمه الخضوع لإدارته وإشرافه ورقابته وطاعة أوامره وإلا اعتبر ذلك تعديا على السلطة المقررة لرب العمل في إدارة المؤسسة والخروج عن مبدأ التبعية القانونية.

فالتبعية القانونية تضمن السير الحسن للهيئة المستخدمة، لهذا قررت المادة 73 من قانون علاقات العمل (11/90) أن رفض العامل تنفيذ الأوامر والتعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة عن السلطة السلبية المستخدمة من حالات الخطأ المهني الجسم التي تستدعي طرد العامل.

ملاحظة: إن مفهوم التبعية الاقتصادية تعني حاجة العامل في معيشتة على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل باعتباره مصدر رزقه لم تعد تحظى بتأييد الفقهاء، خلافا للتبعية القانونية على أساس أنها المعيار الأساسي لتمييز العامل الأجير عن بقية الأشخاص الذين قد يؤدون عملا ولكن بنوع من الحرية.

ولكن يحتاج هذا المعيار لعناصر أخرى لتحديد صفة الأجير، وهما عنصري الأجر والاتفاق (عقد العمل- أي وجود رابطة اتفاقية تجمع العامل بصاحب العمل).

ثانيا- الأجر: نعي بالأجر ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، كما جاء ذلك في المادة 80 من قانون علاقات العمل « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ».

فيا ترى ما أهمية تواجد عنصر الأجر كمعيار لتحديد صفة العامل، إن كان أجيرو؟
إجابة على هذا السؤال نقول أنه كلما وجد الأجر إلا وكان الشخص المستفيد منه عاملا أجيرو ويخضع لكل الالتزامات التي يقررها القانون باعتبارها حاملا لتلك الصفة.

ولا نجد لهذا المعيار أي استثناء، ونقصد بالخصوص ما إذا كان يمكن اعتبار نشاط معين أنه في خانة العمل التابع بدون تحقق معيار الأجر. فالعمل التطوعي أو العمل الذي لا يدفع عنه مقابل مالي بصفة عامة، أو كان هذا المقابل تافه أو ذو قيمة بسيطة، لا يمكن من ممارسه أن يعتبر نفسه عاملا أجيرو مادام أن عقد العمل هو من عقود المعاوضة، من جهة، والعمل التطوعي يدخل في إطار العقود الملزمة لجانب واحد باعتبار أنه شكل من أشكال التبرع، ومن جهة أخرى يعتبر المحل أو الركن الرئيسي لقيام أي علاقة للعمل. وبالنتيجة نلاحظ أن هذا المعيار جوهري لصحة عقد العمل.

وبالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون هذا الأجر مرتبط بالنشاط الممارس، كما أكد عليه القضاء، والذي قضى باستبعاد المكافآت والهدايا الزهيدة عن مفهوم الأجر، وفي نفس السياق جاء موضوع الألبسة وأدوية العلاج المقدمة للرياضيين الهواة عند إصابتهم في المقابلات والتدريبات الرياضية، بأن هؤلاء الرياضيين ليسوا بعمال بأجراء.

وكذلك يجب أن يكون هذا الأجر مقابل تادية عمل حقيقي وفعلي، أي أن فترة توقف العامل بسبب طرده من منصبه بشكل تعسفي، لا يمكن فيها للمتضرر (وهو العامل) المطالبة بأجور الأشهر التي كان فيها مطرودا وإنما له أن يطالب بالتعويض.

وهذا ما أقره الاجتهاد القضائي في القرار الصادر بتاريخ 31 يناير 1994 الذي جاء فيه «من المقرر قانونا أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة... . ولما ثبت أن النزاع الحالي يتعلق بفصل العامل تعسفيا، وأن قضاة الموضوع أمروا بدفع الأجر عن المدة التي كان متوقفا فيها عن العمل، فإنهم خالفوا القانون. واستحق قرارهم النقض في هذه النقطة بالذات فقط». وبذلك يستلزم إقصاء كافة العمال المسرحين من الانتساب إلى الضمان الاجتماعي بصفة أجير حتى لو اعتبر أن التسريح جاء تعسفيا. فالعامل ليس له الحق في أن يطالب القضاء باحتساب فترة التوقف عن العمل كفترات تأمين يلزم من خلالها المستخدم بدفع الاشتراكات عنها لأن الشخص أثناءها لم يكن يعمل والتعويض الذي يتلقاه نتيجة ذلك التسريح هو تعويض كما تدل عليه تسميته وليس أجرا، كما أكدت على ذلك المحكمة العليا، بنقضها عدة أحكام وقرارات بمجرد ذكرها عبارة أجر بدل التعويض. فالمبدأ القانوني ينص على أن "لا يجوز دفع الأجر إلا مقابل عمل". وفي نفس المسار، لا يكفي التسديد للاشتراكات للمطالبة بحقوق الضمان الاجتماعي إذا ما كان من يسدها لا يمارس فعليا النشاط المهني، وهي مثلا حالة العامل الذي هو في حالة استيداع (أي عطلة بدون أجر) أو إضراب.

ومن جانب آخر فقد استفاد الفقه فيما يخص توافر عنصر الأجر ليشمل به الزوج الممارس فعليا لنشاط ذو طبيعة مهنية وبصفة اعتيادية ولحساب الزوج الآخر وكان لأجله يتقاضى أجرا. فالزوجة التي تعمل كسكرتيرة أو كقابضة الصندوق المالي لمحل زوجها... الخ تعتبر عاملة أجيرة تستفيد من كافة الحقوق المقررة في قانون العمل.

يبقى أن نذكر أن الفقه والقضاء والقانون على السواء استقروا على عدم كفاية عنصر الأجر لتحديد صفة الشخص إن كان أجيرا أم لا، لأن هذا العنصر قد يشترك فيه، إلى جانب العامل، مثلا المقاول كما جاء ذلك في نص المادة 549 من القانون المدني «المقاوله عقد يتعهد بمقتضاه المتعاقدان أن يضع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر». وبالعودة إلى عنصر التبعية القانونية وعقد العمل يستبعد هذا المقاول عن مجال قانون العمل (فالمقاول يقوم بعمله بشكل مستقل).

ثالثا- عقد العمل: لم يتضمن قانون العمل تعريفا لعقد العمل وترك ذلك للفقه الذي يعرف عقد العمل بأنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل الذي يبلغ سن 19 عاما فأكثر أن يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر معين ولمدة محددة أو غير محددة".

ويعتبر عقد العمل النتيجة لتلك المفاوضات التي جرت بين العامل وصاحب العمل فيما يخص موضوع العمل وشروطه وآثاره (لهذا فعلاقة العمل ذات طبيعة اتفاقية) خلافا للموظف الذي لا يمكنه التفاوض على شروط العمل أو الراتب بل يخضع لإطار تنظيمي لائحي (أي أن الحكومة هي من تتولى تحديد معظم الأحكام المتعلقة بالوظيفة وعلى رأسها قيمة الراتب وطريقة تقديره في شكل مراسيم تنفيذية).

ومن مميزات عقد العمل أنه:

1- عقد العمل من العقود المسماة.

2- عقد العمل هو عقد رضائي وينعقد بمجرد التراضي بين طرفيه ولم يشترط القانون لإنعقاده شكل خاص. إذ نصت المادة الثانية من القانون رقم 90-11: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو عقد غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

3- عقد العمل عقد معاوضة ملزم لجانبين (يلتزم العامل بأداء جهد فكري أو بدني بينما صاحب العمل يلزم بدفع الأجر).

4- عقد العمل من العقود المستمرة لأن عقد العمل يستغرق زمنا يستمر لمدة محددة أو غير محددة وبالتبعية تقسم عقود العمل إلى عقود عمل محددة المدة وعقود عمل غير محددة المدة.

5- عقد العمل ذا طابع شخصي أي أن يتم أداء العمل من العامل شخصيا ولا ينوب عنه شخصا آخر. لأن الاعتبار الشخصي ذا أهمية كبيرة، وبوفاة العامل تنتهي علاقة العمل. خلافا لوفاة صاحب العمل، فهي لا تؤدي لانتهاء عقد العمل بحيث يمكن أن تنتقل حقوق العامل إلى الخلف العام (الورثة) في حالة استمرار النشاط وهذا أيضا ما يقال في حالة تغير الوضعية القانونية عند بيعها أو دمجها في مؤسسة أخرى.

وكنتيجة أولى لتطبيق المادة 2 من قانون علاقات العمل، يصنف كعمال أجراء، مثلا:

1 - الأجراء في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي والتجاري: فهؤلاء

أجراء يعملون لحساب الدولة في مؤسساتها العمومية التي تنشط بعرض الربح والخاضعة لأحكام القانون الخاص.

ومن أمثلة ذلك عمال شركات سوناتراك وسونلغاز وسيور والجزائرية للاتصالات وبريد الجزائر وموبيليس ومؤسسة النقل الحضري -إيتو- وغيرها من المؤسسات الاقتصادية العمومية.

2 - الأجراء في المؤسسات الخاصة: ومن ذلك العمال الذين يشتغلون في شركات أوريدو،

جيزي، سيفيتال، DHL لخدمة البريد، مدرسة سيوييه، العيادة الطبية "الحكمة"، مخبر التحاليل "الرازي"، شركات سيارات الأجرة وغيرها ضمن كافة النشاطات المهنية (نقل، تجارة، خدمات، صناعة، سياحة....

3 - الأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة (لدى الأشخاص الطبيعيين):

فالمساعد والكاتب والسكرتير والمنظف والتقني والحارس الذين يشتغلون لحساب المحامي

والموثق والطبيب والمحضر القضائي... يعتبرون عمالا أجراء، ومن يشغلهم يصنفون كأصحاب عمل يلتزمون بكل الواجبات المنصوص عليها في قانون العمل.

4- الأجراء الذين يشتغلون لحساب مؤسسات أو جمعيات لا تهدف إلى تحقيق الربح: ومن ذلك الأفراد الذين يعملون لحساب الهلال الأحمر الجزائري والأحزاب السياسية والنقابات المهنية والجمعيات المدنية والدينية والثقافية بشرط أن تتوفر فيهم العناصر الثلاثة (التبعية القانونية والأجر وعقد العمل).

5- الأجراء الأجانب الذين يشتغلون بالجزائر: كيفما كانت جنسيتهم (فرنسي أو أمريكي أو صيني أو نيجيري...) أو الهيئة التي تتولى تشغيلهم (شركة وطنية أو أجنبية) ومهما كان النشاط الذي يقومون به (بناء أو ترامواي أو محروقات...)، بشرط أن يتوافروا على رخصة العمل بالجزائر. ويستثنى فقط الفئات الخاضعة للاتفاقيات الدولية الخاصة بالدبلوماسيين والقناصل الذين يتمتعون بالحصانة.

6- الأجراء الجزائريون الذين يشتغلون لدى شركات أجنبية.

7- الأجراء الذين هم في فترة التجربة أو الاختبار: حيث أن العامل الجديد في المؤسسة قد يخضع لفترة تجربة لأجل اختبار قدرته على شغل المنصب، تحدد مدتها باتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن لا تتجاوز 6 أشهر بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العادي و12 شهرا بالنسبة لمناصب ذات التأهيل العالي.

وهؤلاء لهم نفس حقوق العمال المثبتين في مناصبهم وعليهم نفس الالتزامات إلا ما تعلق ببعضها وكذلك طريقة إنهاء علاقة العمل (بالنسبة للعامل في فترة التجربة يمكن أن يفسخ صاحب عمله علاقته به دون إشعار مسبق أو تعويض أو حتى تبرير فشل التجربة).

وكنتيجة ثانية، فغياب العناصر الثلاث أو أحدها (العقد والأجر والتبعية القانونية) تفقد هذا الشخص الذي يقدم عملا صفة العامل الأجير. ومن ذلك مثلا:

1- أصحاب المهن الحرة: فئة من العمال يمارسون أعمالهم باستقلالية، أي أنهم يعملون لحسابهم الخاص دون وجود عنصر التبعية وعنصر الأجر وعنصر الاتفاق. ويسمون كذلك بالعمال غير الأجراء.

ونأتي بالذكر على سبيل المثال، الموثق والمحضر القضائي... والطبيب (منفردا بعيادته الخاصة) والأستاذ (ليس بمدرسة عمومية أو خاصة بل يكون عمل التدريس لحسابه في إطار دروس الدعم الخاصة) بشرط أن يقوموا بهذه المهنة بشكل حر ومستقل ولحسابهم الخاص.

ملاحظة: إن بعض المهن الحرة لا يكفي اعتبارها كهنة مستقلة (حتى ولو كانت هذه الاستقلالية إحدى الأسس التي تقوم عليها) كالمحاماة أن من يمارسها عاملا غير أجير. بل لابد من مراقبة العناصر الثلاث في نشاطه، فإذا كان مثلا يمارس هذه المهنة لدى مكتب محاماة لزميل ويعمل لحساب صاحب هذا المكتب (يستقبل زبائنه ويحضر عرائض ومذكرات المحامي الزميل...) ودون أن يكون له موكلين خاصين به ويتقاضى مقابل مالي نتيجة القيام بهذا العمل (على اعتبار أنه أجير- وكيفما تمت تسميته من قبل هذين المحامين) فقانون رقم 07-13 (يراجع الفصل الرابع من المواد 79 إلى غاية 85) يعتبره محامي أجير يستفيد من الحماية المقررة في قانون العمل.

2- العمال الذين يشتغلون في أعمال تطوعية أو بدون أجر: ومن ذلك أعمال التوزيع أو العمل لحساب أحد أفراد العائلة كالأب أو الأم، لغياب وجود عنصر الأجر.

3- العمال الذين يشتغلون بعقد التشغيل الأولي: الخاضعون لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، حيث أنهم يفتقدون لعنصر الأجر لأنهم يتقاضون منحة تدفعها وكالة التنمية الاجتماعية دون تقديرها بحسب التصنيف المهني

لمنصب العمل بالمؤسسة. وحتى رغم إخضاع صاحب عقد التشغيل الأولي للنظام الداخلي، ومعناه تبعيته للمستخدم بإطاعة جميع الأوامر المقررة في النظام الداخلي وتعرضه للتأديب والإشراف.

الفئات المستبعدة كلياً من الخضوع إلى قانون العمل (طبقاً للمادة 3

من قانون علاقات العمل):

يؤسس الطالب إجابته على نص المادة 3 و4 من القانون 11/90 التي استبعدت الموظف والقاضي والعسكري والبرلمانيين والقضاة من الخضوع إلى أحكام قانون العمل بشكل كامل رغم تبعيتهم لشخص آخر وخضوعهم لسلطته وإشرافه ورقابته وتقاضيهم مقابل ذلك دخلاً في شكل راتب وتلاقيهم في عدة مسائل كممارسة العمل النقابي وحق الإضراب....

فمن ناحية التنظيم للعلاقة أخضعه إلا للقانون والتنظيم في استبعاد كلي

أما القاضي فلكونه يتمتع باستقلالية عن الجهاز التنفيذي، والعسكري يتقيد بنظام خاص وصارم يتعلق بالطاعة العسكرية...

أما الفئات المذكورة في المادة 4 فجاء استبعادهم بشكل جزئي، ومن ذلك الصحفي الأجير والبحار ولاعب النخبة والعامل في المنزل والمسير الأجير...

1 - الموظفون: فالموظف هو الذي يشتغل لحساب المؤسسة العمومية الإدارية ضمن

وضعية قانونية أساسية وتنظيمية يخضع فيها للإطار التنظيمي واللائحي، لكون هذا الأخير عون الدولة ويمثلها في ممارسته لوظيفته ويتمتع بامتيازات السلطة العامة وينبني على هذا السعي إلى تحقيق المصلحة العامة. وللحفاظ على صيرورة المرافق العامة أخضع هؤلاء الموظفين إلى نظام خاص يسمى بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - الأمر رقم 03/06) ومجموعة القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وإدارة.

وأهم فرق يميز الموظف عن العامل الأجير يتعلق بالمصادر:

أن علاقة الموظف بالإدارة يحكمها القانون (التشريع واللوائح)، أي الاعتماد إلا على الأسلوب اللائحي. واستبعاد كلي لوجود مايسمى بالاتفاقية الجماعية أي الأسلوب التعاقدية (غياب وجود المصادر المهنية سيما عقد العمل).

بينما علاقة العمل فتحكمها القواعد ذات الطابع التشريعي (اللائحي) والمهني (ويعني أن العامل يخضع للمصادر التشريعية والمصادر المهنية- كالاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي).

أمثلة أخرى تظهر الفارق بين الموظف والعامل الأجير:

* استقالة الموظف تتطلب موافقة السلطة السلمية بينما العامل الأجير له أن يستقيل وقت ما شاء دون حاجة لتبرير أو إذن سوى الالتزام بمدة الإشعار المسبق إذا ماتم النص عليها في العقد أو الاتفاقية الجماعية.

* نظام الساعات الإضافية غير معمول به في القطاع العمومي الإداري.

* توزيع ساعات العمل الأسبوعية تنظمها لائحة (مرسوم)، بينما مجال علاقات العمل فيمكن للمؤسسة الاقتصادية أو التجارية أن توزعها في الأيام التي تناسبها باستبدال راحة يوم السبت مثلا بيوم الاثنين مثلا. وهذا ينطبق على الشركات الخاصة والشركات العمومية مثل سوناطراك وسونلغاز...الخ.

* نظام العزل في الوظيف العمومي يختلف عن التسريح المقرر بموجب المادة 73 من قانون علاقات العمل....

* الإضراب ممنوع على بعض فئات الموظفين العمومي كسلك الحماية المدنية والشرطة ومقيد لدى فئات أخرى كالأساتذة في فترة الامتحانات الوطنية. وكذلك في طرق تسويته.

2- المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني: يخضعون لقانون الموظف العسكري الصادر بموجب الأمر رقم 02-06 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.

ويعود أهم سبب لاستبعاد هذه الفئة لنظام الطاعة العسكري، وما يحيط بهذه المؤسسة من أسرار عسكرية، ومتطلبات الحرب التي هي من صميم عملها. وأي خرق لهذه القواعد (قواعد الطاعة وعدم إفشاء الأسرار العسكرية) تستدعي المتابعة الجزائية وليست فقط المتابعة التأديبية.

3- القضاة: يخضعون للقانون رقم 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء. ويرجع استبعادهم للسلطة التي يمارسونها على اعتبار أن الدستور يصنفها كسلطة مستقلة. وبالتالي استبعاد عنصر التبعية بمفهومه التقليدي عن وظيفة القاضي.

الفئات المستبعدة جزئياً من الخضوع إلى قانون العمل (طبقاً للمادة 4 من قانون علاقات العمل): ذكرت المادة الرابعة مجموعة من الفئات العمالية التي تمارس نشاطها مع وجود العناصر الثلاث (العقد والأجر والتبعية)، إلا أن القانون صنفهم كفئات خاصة لها أحكامها القانونية التي تميزها عن فئات العمال الأجراء الخاضعين كلياً لأحكام قانون علاقات العمل.

ومن ذلك الصحفي والبحار والملاح الجوي ورياضي النخبة ومسيري المؤسسات وعمال المنازل وصيادي البحر.. وهي فئة استبعدتها قانون علاقات العمل جزئياً لأن نشاطها إما أنه يدور بين الاستقلالية والتبعية، وكذلك للمخاطر التي قد يتعرضون لها ولطبيعة النشاط الممارس من قبلهم الذي يتطلب العقد الذي يشتغلون به شكلاً قانونياً خاصاً.

وتوضيح المسألة، نأتي بالمثال التالي الذي يتعلق بالصحفي الأجير:

يدرج الصحفي الأجير ضمن الفئات المستبعدة جزئياً من أحكام قانون علاقات العمل طبقاً للمادة 4 منه رغم توفر عقد العمل والأجر والتبعية، ويعود ذلك لطبيعة العمل الصحفي الذي يمتاز بالاستقلالية مما يجعل من الضروري توافر أحكام خاصة تضمن نوع من الحرية للصحفي تجعله غير تابع بشكل مطلق لسلطة صاحب العمل.

وعليه فإن كل أحكام القانون 11/90 المخالفة للنصوص الواردة في المرسوم الخاص بتنظيم علاقة الصحفي الأجير (المرسوم التنفيذي رقم 140/08) مستبعدة. وأهم هذه الأحكام:

1- يمكن للصحفي الأجير عدم طاعة أوامر صاحب العمل بالتوقيع ونشر كتاباته إذا تسبب هذا الأمر في تعديلات جوهرية عليها (كتاباته)، خلافاً للقاعدة العامة التي تعتبر ذلك خطأً مهنياً جسيماً يتعارض مع مبدأ تبعية العامل للهيئة المستخدمة.

2- لا تنشأ علاقة العمل للصحفي الأجير إلا بعقد مكتوب عكس القاعدة العامة أين تقوم علاقة العمل بمجرد العمل لحساب مستخدم ما حتى ولو كان بعقد غير مكتوب.

3- إلزام أطراف العلاقة على "نموذج عقد عمل للصحفي الأجير" يتضمن مجموعة من البيانات مثل التصنيف المهني ومكان العمل والأجر وتوابعه، خلافاً للقاعدة العامة أن هذه المسائل بالأساس من اختصاص الاتفاقية الجماعية.

4- رفض القانون للعمل المزدوج للصحفي الأجير (الاشتغال لدى مؤسستين صحفيتين في نفس الوقت) إلا بإذن المستخدم، خلافاً للقاعدة العامة أن العمل المزدوج يمنع الاتفاق وليس القانون.

5- تحديد القانون لشروط التوظيف للصحفي الأجير بأن يكون له مؤهل علمي جامعي حتى لو تعلق الأمر بالقطاع الصحفي الخاص، خلافاً لأحكام القانون 11/90 التي تركت اشتراط المؤهل لأطراف علاقة العمل لتولي أي منصب.