

المحاضرة الرابعة: مصادر قانون العمل الجزائري

" يقصد بمصادر قانون العمل مجموعة القواعد التي تتضمن الاحكام النازمة لعلاقات العمل، وتتميز هذه المصادر بأصالتها وتعددتها، ويمكن تقسيم مصادر العمل الى نوعين: مصادر وطنية ومصادر دولية، وثمة تراتبية تحكم القواعد القانونية، والقاعدة العليا ترجح القاعدة الادنى التي لا يسعها ان تخالفها، وفي قانون العمل تحتل القواعد الدولية المكانة العليا، وبعد القواعد الدولية تأتي القواعد الرسمية، ويلها اتفاقيات العمل الجماعية ولوائح النظام الداخلي، ثم في درجة تالية العرف العمالي، ويليه اجتهادات المحاكم".

اولا- المصادر الوطنية (الداخلية):

وهي بدورها تقسم الى نوعين: مصادر رسمية واخرى مهنية او غير رسمية، حيث تشمل الاولى على كل ما يصدر من الهيئات الرسمية في الدولة، اما الثانية فتشمل القواعد التي نشأت واتبعت في اوساط العمل من خلال (الاتفاقيات الجماعية، العرف السائد، العادات المهنية، ...)

1- المصادر الرسمية:

1.1- الدستور:

يلعب الدستور دورا اساسيا في نجال قانون العمل، غير ان المبادئ التي جاء بها تحتاج الى اصدار نصوص تشريعية وتنظيمية.

1.1.1- دستور 1963:

- اعترف دستور 1963 ببعض الحقوق الاساسية للعمال، غير ان تلك الحقوق كانت جماعية لا فردية، منها الحق النقابي ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات

- لم يتعرض دستور 1963 الى الحقوق الاساسية الفردية للعامل (كالحق في الراحة والحماية والامن والوقاية الصحية داخل اماكن العمل

2.1.1- دستور 1976:

- تضمن دستور 1976 الحقوق الاساسية الفردية للعامل (كالحق في الراحة والحماية والامن والوقاية الصحية داخل اماكن العمل

- الحق في الاضراب في القطاع الخاص شريطة ان يمارس في اطار القانون

3.1.1- دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996:

- جاء هذا الدستور ليساير التحولات الدولية ولتكريس مجموعة من الاصلاحات في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وقد اعترف للعمال الاجراء بجملة من الحقوق الفردية والجماعية منها لكل مواطن الحق في العمل ومقارنة مع دستور 1976 لم يعد حق العامل في العمل التزام يقع على عاتق الدولة في ظل الدستور الجديد بل واجب الدولة تهيئة الظروف والوسائل وعلى المواطن استغلالها لاختيار العمل الذي يناسبه

- اقر هذا الدستور بالتعددية النقابية اي الحق في تأسيس المنظمات النقابية وفقا للشروط القانونية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية

2.1- النصوص التشريعية:

لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، وذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي، وهي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل من بين اهم النصوص التشريعية والتي كانت مصدرا لقانون العمل في الجزائر نذكر ما يلي:

- القانون رقم 02-90 المعدل والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الذي الغى جميع الاحكام الواردة في القانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات في العمل وتسويتها، كون هذه الاحكام لم تعد تساير الواقع الاقتصادي والاجتماعي، كما جاء هذا القانون ليوسع مجال الحريات الاساسية المكرسة في دستور 1989 المعدل والمتمم واهمها الاعتراف بالحق النقابي لمجموع المواطنين عمالا كانوا او اصحاب عمل

- القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل والذي الغى احكام الامر رقم 33-75 المؤرخ في 23 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،

- القانون رقم 04-90 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والذي الغى احكام الامر رقم 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل

- القانون رقم 11-90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل والذي الغى:

- ✓ احكام الامر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،
- ✓ احكام الامر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،
- ✓ احكام القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل
- القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وبموجب هذا القانون الغيت احكام القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
- القانون رقم 90-34 المؤرخ في 27 جوان 1990 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم، وبموجب هذا القانون الغيت الاحكام المتعلقة بالتمهين الواردة في الامر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ... الخ

3.1- النصوص التنظيمية:

- ورد في المادة 125 من الدستور أن "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون." وهي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور، كما أن لرئيس الحكومة (الوزير الأول حاليا) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية والإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 125 من الدستور: "يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة."، و على هذا الأساس فإن المقصود بالنصوص التنظيمية فئتان
- المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية .
 - المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول
- تطبيقا للنصوص التشريعية السالفة الذكر صدرت مجموعة من النصوص التنظيمية في اطار علاقات العمل الفردية والجماعية نذكر منها:
- المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 يوليو 1997
 - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية
 - المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها
 - المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 اوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين واعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 يوليو 1992 المتعلق بكيفيات تنظيم

4.1- الأحكام القضائية:

اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، وإن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه، مما يدفع بالسلطات التشريعية والتنظيمية، إضافة أرباب العمل والعمال من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني المبادئ القضائية، حرصا على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل، كما أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعزف القضاء عن الفصل في النزاع المطروح أمامه، حتى في الوضع الذي يتعذر فيه وجود نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وذلك تحت طائلة اعتبار القاضي مقترفا لجريمة إنكار العدالة

2- المصادر المهنية:

1.2- العرف والعادات المهنية:

لم تزل للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، بل أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف والعادات المهنية، ومن هذه الأحكام ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، والحق في الإجازة المدفوعة الأجر.

2.2- الاتفاقيات الجماعية:

وتدعى عقد العمل الجماعي، وهي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، وبين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، ويشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، تحت طائلة بطلان الاتفاقية، وهذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، وتمكن استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة، وإقرارها بالتفاوض بين العمال وأرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة من حيث تقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها، كونها مستقاة من إرادتهم، كما أن الاتفاقيات الجماعية غالبا ما تمنح العمال مزايا أكثر من تلك التي يمنحها القانون، وبالتالي نشأت للاتفاقية الجماعية مصداقية كبيرة في عالم الشغل، لهذا فغن القانون كثيرا ما يحيل على الاتفاقيات الجماعية، للبحث في الكثير من المسائل، مثلما ورد في نص المادة 6 من أمر رقم 21/96: "يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة، تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة".

أدخل المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 21/96 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل اصطلاح الاتفاق الجماعي والذي يتميز عن الاتفاقية الجماعية بكونه: "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا، أو عدة

عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية." حسبما ورد في الأمر 96/21 المعدل والمتمم للمادة 114 من القانون 11/90

3.2- النظام الداخلي للمؤسسة (اللائحة الداخلية):

استخدمته المؤسسات في فرنسا منذ زمن بعيد وكان يطلق عليه في البداية نظام العمل ثم تغير واصبح نظام الورشة واخيرا اصبح النظام الداخلي، وهي تسمية اطلقها الفقه والقضاء الفرنسيين ثم تبناه المشرع.

ويقصد بالقانون الداخلي تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل في منشأته بقصد تنظيم وإدارة العمل في مشروعه، كتحديد مواعيد الاستقبال

ثانيا- المصادر الخارجية:

بالإضافة الى المصادر الداخلية هناك مصادر خارجية لا تقل اهمية عنها فقد اثرت القانون، ومن بين المصادر الخارجية نجد: المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبنتها الجزائر او انضمت اليها،

1-1- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

أ- الاتفاقية الدولية رقم 01 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المؤسسات الصناعية المعتمدة من قبل

المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 وبدأ تنفيذها في 13 جوان 1921

ب- الاتفاقية الدولية رقم 02 المتعلقة بالبطالة المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في

دورته الاولى بتاريخ 29 أكتوبر وبدأ تنفيذها في 14 يوليو 1921

ت- الاتفاقية الدولية رقم 7 المتعلقة بالحد الأدنى للسنة التي يجوز فيها تشغيل الاحداث في العمل البحري

المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 15 يونيو 1920 وبدأ تنفيذها في 28 سبتمبر

1921

1-2- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:

- نشأة منظمة العمل العربية:

يرجع تاريخ انشاء منظمة العمل العربية الى سنة 1965، حين انعقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد، وخلال هذا المؤتمر تم عرض مشروع ميثاق عربي للعمل قصد تكوين منظمة ثلاثية التمثيل على غرار منظمة العمل الدولية، وبعد عدة مؤتمرات تمت المصادقة على المشروع من طرف 10 دول عربية من بينها الجزائر، وعليه تم الاعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر المنعقد بالقاهرة سنة 1971، واعتبرت هذه الاخيرة منظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية

- اهداف المنظمة:

من خلال ميثاق منظمة العمل العربية انبثقت الاهداف الاساسية لها، وفيما يلي نذكر بعض

اهدافها:

- ✓ بعث (تشجيع) التعاون العربي في مجال العمل عن طريق تبادل الخبراء والمساعدات الفنية
- ✓ حماية القوى العاملة عن طريق تدعيم الحركات النقابية العربية
- ✓ تكوين العمال والعمل على الرفع من قدراتهم المهنية
- ✓ نشر الثقافة العمالية عن طريق انشاء المعاهد للبحوث والدراسات وتجسيدها لهذا الهدف انشئ المعهد الوطني للعمل بالجزائر سنة 1971 والذي اصدر العديد من المجلات منها المجلة الجزائرية للعمل على العدد الخاص رقم 22 لسنة 1998 المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل والعدد 23 لنفس السنة المتعلق بالتشغيل والعدد 26 لسنة 2001 المتعلق بالعمل في الجزائر والعدد 27 لسنة 2002 المتعلق بالاصلاحات في مجال الضمان الاجتماعي والعدد رقم 28 لسنة 2002 المتعلق بعلاقات العمل في المناطق الحرة

- التنظيم الهيكلي:

تتكون منظمة العمل العربية من الاجهزة التالية:

- ✓ المؤتمر العام ويضم 02 ممثلين عن الحكومة من كل دولة، و 01 ممثل واحد عن النقابة الاكثر تمثيل للعمل في الدولة و 01 ممثل واحد عن اصحاب العمل
- ✓ مجلس الادارة الذي يسهر على متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر
- ✓ مكتب العمل العربي وهو عبارة عن هيئة ادارية يراسه مدير عام واهم اختصاصاته اعداد جدول اعمال المؤتمر

لقد اصدرت منظمة العمل العربية الى غاية 1999 حوالي 19 اتفاقية عربية للعمل، والجزائر من بين الدول التي صادقت عليها:

- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:

الاتفاقيات التي صادق عليها المؤتمر العربي للعمل منذ سنة 1966 الى غاية 1999 نذكرها

كما يلي:

✓ الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976 حيث احتوت على 114 مادة تضمنت مواضيع شتى منها: الاعداد المهني للعمال، عقد العمل الفردي، المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من اخطار العمل، حماية الاحداث والنساء العاملات، نقابات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال، عقود العمل المشتركة، تسوية منازعات العمل

✓ الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 المتعلقة بتنقل الايدي العاملة المعدلة بالاتفاقية رقم 4 المؤرخة في 13 مارس 1975 والتي وافق عليها مجلس جامعة الدول العربية بقراره رقم 2402 بجلسته المنعقدة بتاريخ 1967/03/07 في دورته العادية 49، حيث احتوت هذه الاتفاقية على 16 مادة تتعلق كلها بتسهيل تنقل الايدي العاملة فيما بين الدول العربية، والعمل على تيسير الاجراءات الرسمية الخاصة بذلك

✓ الاتفاقية رقم 3 المؤرخة في 27 مارس 1971 المتعلقة بالمستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية

احتوت هذه الاتفاقية على 65 مادة تعلقت بالتأمين عن المرض والامومة والعجز وحوادث العمل والامراض المهنية والشيخوخة والوفاة والتأمين على البطالة والمنح العائلية

✓ الاتفاقية العربية رقم 5 المتعلقة بالمرأة العاملة المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في

مارس 1976، وقد احتوت على 24 مادة، تضمنت احكاما خاصة بتكافؤ الفرص في العمل بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات واخرى خاصة بحضر تشغيلها في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة او الاخلاق، كما لا يجوز تشغيلها في الاعمال الليلية الا بعد ترخيص من الجهات المعنية

✓ الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة

بالسلامة والصحة المهنية، احتوت على 20 مادة، تضمنت احكاما خاصة بالسلامة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته،

✓ الاتفاقية العربية رقم 8 المؤرخة في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية، احتوت

على 28 مادة، وتضمنت احكامها حق العمال والاجراء وارباب العمل في تكوين دون اذن مسبق فيما بينهم

منظمات نقابية او ان ينظموا اليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية

✓ الاتفاقية العربية رقم 9 المؤرخة في مارس 1977 المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني، وقد احتوت على 37 مادة موزعة على 7 فصول، يتعلق بعضها بالمبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه والتدريب المهني، والبعض الاخر باهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني، والاخر بالتعاون العربي في مجال التوجيه والتدريب المهني

✓ الاتفاقية العربية رقم 11 المؤرخة في مارس 1979 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، احتوت على 23 مادة، تضمنت بابين تعلق الاول بتنظيم المفاوضة الجماعية، حيث اقرت احكام هذه الاتفاقية ان المفاوضة الجماعية بجميع اشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال واصحاب العمل او منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة او الخاصة دون تدخل من اي جهة كانت، اما الباب الثاني تعلق باتفاقيات العمل الجماعية من حيث اعدادها والانضمام اليها

✓ الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين، وقد احتوت على 30 مادة، وتضمنت 4 ابواب تعلق الاول بمجال التطبيق والثاني بتنمية العمال الزراعيين، والثالث بالتنظيم القانوني لعلاقات العمل الزراعي وحماية العمال الزراعيين والرابع باحكام عامة

✓ الاتفاقية العربية رقم 13 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 17 مارس 1981 المتعلقة ببيئة العمل، وقد احتوت على 14 مادة، وبموجب هذه الاتفاقية تلتزم كل دولة عربية صادقت عليها بحماية وتحسين بيئة العمل، وذلك من خلال اختيار مواقع مناسبة لاقامة المنشآت عليها، وحماية عمال هذه المنشآت من اخطار البيئة المجاورة لاماكن العمل

✓ الاتفاقية العربية رقم 14 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 17 مارس 1981 المتعلقة بحق العامل العربي في التامينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في احدى الاقطار العربية، وقد احتوت على 12 مادة، حيث بموجب هذه الاتفاقية يستفيد العمال العرب الوافدين من الرعاية الطبية في حالة المرض والعجز والحمل والولادة وكذا معاش التقاعد

✓ الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الاجور، وقد احتوت على 25 مادة، تضمنت 4 ابواب، تعلق الاول بتعريف الاجر والثاني بحماية الاجور والثالث بالحد الادنى للاجور والرابع باحكام عامة

- ✓ الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية، وقد احتوت على 36 مادة وتضمنت 4 ابواب، تعلق الاول بالتعريفات ونطاق التطبيق، والثاني بالجهات الملزمة بتوفير الخدمات العمالية والثالث بتنظيم الخدمات الاجتماعية والاشراف عليها والرابع التصديق على الاتفاقية وتطبيقها
- ✓ الاتفاقية العربية رقم 17 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في أبريل 1993 المتعلقة بتاهيل وتشغيل المعوقين، وقد احتوت على 34 مادة تضمنت مواضيع مختلفة منها تعريف المعوق وتاهيل المعوقين وتشغيل المعوقين وادماج المعوقين وامتيازات خاصة بالمعوقين واخيرا التعاون العربي في مجال رسم سياسة موحدة بشأن تاهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم
- ✓ الاتفاقية العربية رقم 18 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بالقاهرة في 24 مارس 1996 المتعلقة بعمل الاحداث، احتوت على 37 مادة، وتضمنت مواضيع مختلفة منها تعريف الحدث وشروط وظروف تشغيل الاحداث، التزامات صاحب العمل في مجال تشغيل الاحداث ومراقبة تشغيل الاحداث والعقوبات المقرر
- ✓ الاتفاقية العربية رقم 19 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بالاقصر بمصر في 09 مارس 1998 المتعلقة بتفتيش العمل، احتوت على 47 مادة، وتضمنت مواضيع مختلفة منها شروط تعيين اعضاء تفتيش العمل والتسهيلات الواجب توافرها لمفتش العمل والتزامات مفتش العمل وصلاحياته
- 3-1- الاتفاقيات الثنائية في مجال القانون الاجتماعي:
- ✓ المصادقة على الاتفاقية العامة بين الحكومة الجزائرية والحكومة الفرنسية بشأن الضمان الاجتماعي
- 3-1- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية: وهي نوعان
- أ- معاهدات العمل الثنائية:
- وتسمى بالمعاهدات المغلقة، وتتميز بقصر نطاقها على الدولتين الموقعتين على المعاهدة، ولا يمكن الانضمام اليها الا بموافقة الموقعين
- ب- المعاهدات التي تبرم بين اكثر من دولتين:
- وهنا يبقى الباب مفتوحا امام الدول الاخرى للانضمام اليها دون الحاجة الى موافقة الدول التي سبقت في التوقيع،