

المبحث الثاني: دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية¹

تعتبر المسؤولية الإدارية نوع من أنواع المسؤولية القانونية تنعقد وتقوم في النظام القانوني الإداري، وتتعلق بمسؤولية الدولة والإدارة العامة عن أعمالها الضارة، ويمكن تحديد معناها الضيق والجزئي بأنها الحالة القانونية التي تلتزم بها الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وذلك بتعويض ضرر أصاب شخصا آخر نتيجة الأعمال الإدارية الضارة أو بسببها.

مع العلم أن المبدأ الذي ساد قديما هو عدم مسؤولية الدولة، ولا يجوز للأفراد مطالبة الدولة بالتعويض عن الأضرار التي نتجت للأفراد بفعل أعمالها استنادا للمبدأ المعروف الملك لا يخطأ وكذلك لتمتع الدولة بالسيادة، غير أن هذا المبدأ بدأ يختفي تدريجيا مع حلول القرن 19 وتم الاعتراف بمسؤولية الدولة على فترات متعاقبة أولها قيام المسؤولية على أساس الخطأ ثم تطورت وأصبحت تقوم على أساس المخاطر .

المطلب الأول: المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ

إن مسؤولية الإدارة على أساس الخطأ لا تقوم إلا إذا قامت رابطة السببية بين الخطأ و الضرر وهو الثابت قضاء و فقها، و عليه يجب دراسة عنصر الخطأ، وهل يفرق بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي، وما هي الشروط الواجب توفرها في عنصر الضرر ؟.

الفرع الأول: الخطأ كأساس قانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمالها الضارة

اعتبر الخطأ في البداية الإطار العام الذي قامت عليه مسؤولية الإدارة رغم تطور هذه الأخيرة بدون خطأ، ويعرف الخطأ كقاعدة عامة بأنه الإخلال بالتزام قانوني وبناء على هذا الإخلال يمكن أن تقوم مسؤولية الإدارة استنادا إلى الخطأ الواقع منها متى سبب ضررا للغير.

¹ ترتبط المسؤولية الإدارية بدعوى التعويض ارتباط وثيقا، فهي السبيل القانوني الوحيد الذي يسلكه المتضرر للحصول على تعويض عادل لجبر الضرر الذي لحق به.

ويختلف الخطأ في مجال القانون الإداري عن ما هو معروف عنه في القانون المدني، حيث لا تكون الإدارة مسؤولة عن كل خطأ ارتكب من أحد موظفيها، بل تفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي أو تقوم بجمع الأخطاء والمسؤوليات وتنظر إلى آثارها.

أولاً: الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي

لقد ميز الفقه والقضاء الإداريين بين صورتين للخطأ خطأ مرفقي وخطأ شخصي.

1/ الخطأ المرفقي: الخطأ المرفقي هو الذي ينسب إلى الإدارة أو المرفق ذاته ، رغم ارتكابه من قبل أحد الموظفين أثناء قيامه بواجباته الوظيفية، عن طريق الإهمال أو التقصير أي أن هذا الأخير هو من تسبب في وقوع الضرر وأدى إلى مسؤولية الإدارة وتحميلها عبء التعويض عن الأضرار.²

وتجدر الإشارة إلى أن الخطأ المرفقي قد يكون عملاً مادياً أو تصرفاً قانونياً ومن صور الخطأ في صورة عمل مادي خطأ المستشفى عند إجراء طبيب لعملية جراحية ، وذلك عند عدم مراقبة الآلات المستعملة من طرف أعوان المستشفى الأمر الذي يؤدي إلى الإصابة بعدوى جرثومية . أو عدم قيام البلدية بإحاطة بئر بالسياج لتفادي السقوط أو عدم وضع علامة أو لائحة على طريق عام تشير عن وجود خطر خاص وكرعونة استعمال سلاح ناري، الحوادث الناجمة عن المركبات التابعة للدولة أيا كان نوعها.

أما الخطأ في صورة عمل قانوني فيتحقق في الحالات التي يكون فيها الضرر ناتج عن قرار إداري غير مشروع أو تصرف إداري معيب، لكن ليس في كل حالات عدم المشروعية فأوجه اللامشروعية الخارجية لا تعطي الحق دائماً في التعويض دائماً لأنه يمكن للإدارة تصحيح عيب الاختصاص فتقوم الجهة المختصة بإعادة إصدار القرار مكان الجهة التي قضى بإلغاء قرارها بعبء عدم الاختصاص، وهو نفس الشيء بالنسبة لعيب الشكل في القرار الذي تم إلغائه قضائياً لعيب الشكل.

وتشكل مخالفة القانون أكثر العيوب التي يترتب عنها مسؤولية الإدارة ومثال ذلك امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم قضائي صادر ضدها أو رفض إدارة الضرائب إرجاع مبالغ غير مستحقة بعد إلغاء قرار رفضها قضائياً.

² عدو عبد القادر ، المنازعات الإدارية، دار هومة ، الجزائر ، 2012، ص 336.

و لقد لجأ القضاء الإداري إلى القول بوجود خطأ مرفقي في ثلاث حالات:

الحالة الأولى: التنظيم السيئ للمرفق العام

تتحقق هذه الصورة في الحالة التي تكون فيها الأضرار اللاحقة بالضحية ناتجة عن التنظيم السيئ للمرفق العام ، فعندما تتوفر له كل الإمكانيات المادية و البشرية ، لكنه لم يحسن تنظيم و استغلال هذه الوسائل للسير الحسن للمرفق العام ، ومن أمثلة ذلك تقديم معلومات خاطئة – التنظيف في غير وقته – الغفلة – الغلط- النسيان.....ينسب الخطأ للمرفق العام ويتحمل عبء التعويض.

وكذلك إذا ما تباطأت الإدارة في الخدمة أكثر من اللازم وترتب عن هذا التأخير ضرر للأشخاص تقوم مسؤوليتها ، و تتحمل عبء التعويض عن الضرر ، كالتأخر في إسعاف شخص في خطر.

الحالة الثانية: سوء سير المرفق العام

يتمثل الخطأ في هذه الحالة، في الأعمال التي تؤدي بها الإدارة خدمتها على وجه سيئ مما يتسبب في الأضرار بالغير، وكثيرا ما تحدث هذه الحالة بشأن مسؤولية المستشفيات العمومية، أين يهمل الممرضون أو الأطباء ومن في حكمهم مهمة متابعة المرضى. وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها رقم 52828 الصادر بتاريخ 16/05/1988 بين مدير المستشفى وهران ضد فريق (ب) ، إذ أن أحد المجانين أدخل المستشفى ووضع في نفس الغرفة التي يتواجد بها ابن فريق (ب) المطعون ضده وقام المريض عقليا بأعمال عنف ، أدت إلى وفاة ابن المطعون ضده ورفضت الغرفة الإدارية جميع دفعات المستشفى الرامية إلى تقدير عدم مسؤوليته وحيث أن إدارة المستشفى تقر بعلم عمالها وكذا المرضى بأن المدعو (م) مصاب بمرض عقلي ، وأنه كان يتعين عليهم حراسته خاصة باعتباره يشكل خطرا محققا بالنسبة لنزلاء المستشفى ، وأن الأعوان الذين قرروا وضع هذا المريض في نفس غرفة الضحية (ب) خلقوا خطرا تتحمل الإدارة تبعته ، أي أن إهمال رقابة مريض عقلي يمثل سوء سير المرفق العام.

الحالة الثالثة: عدم سير المرفق العام

تسمى هذه الحالة بالجمود الإداري، ويتمثل الخطأ هنا في موقف سلبي يتخذه المرفق العام بالامتناع عن أداء خدمة أو الأعمال التي يكون ملزما بها قانونا، كامتناع الإدارة عن إقامة

الحواجز اللازمة لمنع فيضان أو اصلاح طريق عام، فأدى تدممه إلى انقلاب إحدى السيارات وإصابة ركبها.

2- : الخطأ الشخصي

هو الخطأ المنسوب إلى الموظف أو العون العمومي ، بحيث يسأل بصفة شخصية عنه كأصل عام وعن الضرر الذي ينتج عنه ، ويتحمل التعويض الذي يتقرر لجبر الضرر ، وللخطأ الشخصي عدة نماذج وحالات منها:

1- الخطأ الشخصي المحض أو الخطأ المجرد من أي ارتباط بالخدمة:

ومثال هذه الحالة قيام دركي بارتكاب جريمة قتل عمدية لدوافع عاطفية محضة وبسلاحه الشخصي ، أو أن يرتكب رجل مطافئ حريقاً عمدياً خارج الخدمة وبدون وسائل الخدمة رغم أنه اعتمد في ارتكاب الجريمة على خبرته المهنية المكتسبة من عمله كرجل مطافئ ، فاعتبر مجلس الدولة الفرنسي هذه الحالات خطأً شخصياً يلزم الموظف وحده بالمسؤولية عنه. فكلما كانت النية والقصد متعمداً في ارتكاب الخطأ كلما كان الخطأ شخصياً منفصلاً على الوظيفة.

2- الخطأ المرتكب أثناء ممارسة الوظيفة:

في الكثير من الحالات تعد الأخطاء المرتكبة أثناء أداء الوظيفة خطأً مرفقياً إلا في حالات خاصة التي يتبين فيها الخطأ منفصلاً عن واجبات الوظيفة ، رغم ارتكابه أثناء الوظيفة ومن هذه الأخطاء:

أ- الأخطاء المرتكبة أثناء الوظيفة بدافع شخصي بحت:

يعبر عنه بالخطأ العمدي، إذ ظهر فيه سوء نية الموظف وإرادته في إلحاق الأذى والضرر بالغير أو تحقيق منفعة خاصة، مثال ذلك قيام قابض بريد اختلاس مال سلم إليه بمقتضى وظيفته، أو قيام شرطي بتوجيه لكمة إلى أحد الأشخاص دون ضرورة لذلك أو قيام عون إدارة باستعمال عنف دون سبب وغير مبرر ضد مواطن متعامل مع المرفق الإداري.

ب- الخطأ الجسيم أو ذي الخطورة الخاصة:

في كثير من الحالات يعد الخطأ شخصياً إذا بلغ درجة من الجسامه ولا تكون للنية والقصد في هذا النوع أية أهمية، فلا يتم البحث فيما إذا ارتكب الموظف الخطأ بحسن النية أم لا، مقارنة

بجسامة الضرر والخطأ أو الخطورة الخاصة، فيعتبر الخطأ شخصي منفصل على الوظيفة. مثال ذلك وفاة شخص اختناقاً بالغازات والمواد الكيماوية السامة المستعملة في عملية النظافة والتطهير وقتل الحشرات الضارة، فالخطأ المرتكب هو خطأ شخصي جسيم يتحمله المسؤول عن هذه العملية.

ومع ذلك تبقى بعض الأخطاء مرفقية رغم جسامتها طالما أنه لا يمكن فصلها عن المرفق ومن تلك الأخطاء الطبية التي يرتكبها الأطباء والجراحون وجراحو الأسنان خلال عملهم بالمستشفى.

3- الخطأ المرتكب خارج الوظيفة وبأدوات المرفق:

تتميز هذه الحالة بخاصيتين الأولى كون أن الخطأ ارتكب خارج الخدمة، والثانية بوسيلة وضعها الإدارة في متناول الموظف.

وقد يسأل المرفق عنه بالرغم من ذلك في بعض الحالات بسبب أنه لا يمكن فصله عن الوظيفة وهو ما أخذ به مجلس الدولة الجزائري، عندما حمل وزارة الداخلية التعويض على أساس الخطأ الشخصي أين اعتبر جريمة القتل غير العمدي التي ارتكبها شرطي خارج أوقات عمله مسؤولية منسوبة لوزارة الداخلية، بسبب أن الوزارة لها سلطة الرقابة على موظفيها وأن السلاح الناري تابع لها ، وهي التي ترخص باستعماله بمناسبة الوظيفة، وبالتالي فإنها مسؤولة عن الضرر الذي أحدثه هذا السلاح.³

ثانياً: قاعدة الجمع بين الأخطاء والمسؤوليات وأثرها:

المبدأ هو أن الإدارة مسؤولة عن الخطأ المرفقي ويبقى الموظف محل متابعة تأديبية بسبب ما سببه للإدارة من مسؤولية وفي حالة الخطأ الشخصي ، فالموظف هو المسؤول عن الضرر نتيجة خطأه الشخصي ، غير أنه يمكن للمتضرر رفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة للعون في حالة اقتران الخطأ المرفقي بالخطأ الشخصي وحالة جمع المسؤوليات.

1- حالة اقتران الخطأ المرفقي بالخطأ الشخصي:

و يعبر عن ذلك بقاعدة " جمع الأخطاء " أين نكون أمام خطئين ، الأول مرفقي منسوب للإدارة والأخر شخصي منسوب للعون ، وأول تطبيق لمجلس الدولة الفرنسي لهذه القاعدة

² بن شيخ آث ملويا حسين، دروس في المسؤولية الإدارية، الكتاب الأول: المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2007، ص 37.

كان في قضية ANGET بتاريخ 03 فيفري 1911 و التي تتلخص وقائعها في أن السيد ANGET دخل مكتب البريد لتسليم حوالة وحين خروجه وجد الباب مغلقا قبل موعد الغلق القانوني ، فأبشره أحد الأعوان على الخروج من الباب المخصص لأعوان البريد وكان الباب يؤدي إلى قاعة بالطرود البريدية ، فاعتدى عليه عاملين من البريد ظنا منهما أنه سارق فسببوا له أضرارا وكسر ساقه ، ولما رفع دعوى ضد الإدارة ، دفعت هذه الأخيرة بأن الخطأ الشخصي خاص بالعاملين ، فقرر مجلس الدولة مسؤولية إدارة البريد وألزمها بالتعويض الكامل على أساس قيام المسؤولين بخطأين ، خطأ شخصي تمثل في عنف العاملين ، و خطأ مرفقي تمثل في غلق باب الخروج قبل الوقت القانوني ، وفي هذه الحالة يمكن للمضرور اختيار متابعة الإدارة أو العاملين⁴.

وقد طبق مجلس الدولة الفرنسي نفس المبدأ في قضايا أخرى، أي في الحالات التي يتسبب فيها إهمال الإدارة في مراقبة موظفيها، أو عدم اتخاذها للإجراءات اللازمة لمنع وقوع الضرر.

وتجدر الإشارة إلى أن جمع المسؤوليات لا يؤدي إلى حصول المضرور على التعويض مرتين، كما أن الإدارة في تعويضها عن الخطأ الشخصي المقترن بالخطأ المرفقي لا تتحمل مرتين كما أن الإدارة في تعويضها عن الخطأ الشخصي المقترن بالخطأ المرفقي لا تتحمل عبء التعويض بأكمله وإنما يمكن لها الرجوع على الموظف بقدر مساهمته في إحداث الضرر.⁵

2- قاعدة جمع المسؤوليات: مفادها جمع المسؤوليات إذا كان الضرر الناتج عن خطأ شخصي فقط، وقد ظهرت هذه القاعدة في مرحلتين:

أ/ جمع المسؤوليات على أساس الخطأ الشخصي المرتكب داخل المرفق العام:

في هذه الحالة أقر مجلس الدولة الفرنسي السماح للضحية برفع دعوى ضد الدولة بدلا من الموظف، على من أن الواقعة المضرة كانت ناتجة عن خطأ شخصي لأنها تكشف عن سوء تسيير المرفق العام.

وكان موقف مجلس الدولة بناء على رأي مفوض الحكومة "Léon Blum" في قضية *Lemonnier* والتي تتلخص وقائعها في أن إحدى القرى نظمت عيدها السنوي وكان من بين الاستعراضات - الرماية على أهداف عائمة في بحيرة صغيرة كانت مقابلة في الضفة الأخرى لحديقة عمومية، فأصيبت السيدة *Lemonnier* وهي تسيير في الحديقة مع زوجها ، فقرر مجلس

⁴PONTIER Jean-Marie , la responsabilité administrative, publiée sur le site : [http : // www.ntpu.edu.tw/filles/event/20081127144718.pdf](http://www.ntpu.edu.tw/filles/event/20081127144718.pdf).

⁵سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص273 - 271

الدولة مسؤولية البلدية لارتباط الخطأ بالوظيفة ، بداية من هذه القضية أصبح للمضروع حق الخيار إما رفع دعوى التعويض ضد الموظف أو الإدارة في حالة حدوث ضرر له مرتبط بالوظيفة.⁶

ب - جمع المسؤوليات على أساس الخطأ الشخصي المرتكب خارج المرفق العام ولكنه غير منفصل عنه:

يتمثل هذا النوع من الأخطاء في حالة استخدام الموظف لسيارة الإدارة لغايات خاصة مخالفة لواجبات المصلحة، كقيامه بزيارة قريب له بسيارة المصلحة، فيتسبب في حادث سير مضر بالأشخاص والأموال وتقوم في هذه الحالة مسؤولية الإدارة لكون الخطأ غير منفصل عن الإدارة.

واعتبر القضاء الإداري أخطاء غير منفصلة عن الخدمة جريمة قتل غير عمدية ارتكها موظف في منزله بسلاح ناري حائز عليه بصفة قانونية.

3- الآثار والنتائج المترتبة عن قاعدة الجمع بين الأخطاء والمسؤوليات:

في حالة الخطأ المرفقي تتحمل الإدارة وحدها مسؤولية التعويض ولا حق لها في دعوى الرجوع على الموظف، وفي غير هذه الحالة، فإنه يمكن قيام مسؤولية الدولة والحكم عليها بالتعويض كما يمكن قيام مسؤولية الموظف ولكل من الإدارة او الموظف الرجوع على لتعويض الضرر بنسبة الخطأ الذي ساهم فيه.

هذا يعني أنه يمكن للمضروع أو الضحية أن يرفع دعوى شخصية على الموظف أمام القضاء العادي أو دعوى إدارية على الإدارة أمام القضاء الإداري للمطالبة بالتعويض، مع العلم أنه لا يمكنه استعمالهما معا وينصح عمليا بأن يرفعها على الإدارة ليسرها وعسر الموظف.⁷

أ/ حق الإدارة بالرجوع ضد الموظف

⁶ Conseil d'Etat, Section, 26 juillet 1918, Epoux Lemonnier, requête numéro 49595, rec. P 761 Revue générale du droit *on line*, 2013, numéro 12216 (www.revuegeneraledudroit.eu/?p=12216)

⁷ حمدي أبو النور سيد عريس، المرجع السابق، ص140

للدولة حق الرجوع على الموظف بالتعويض عن الضرر الناشئ عن الخطأ الشخصي ولو كانت قد دفعت التعويض من تلقاء نفسه.

ب/ حق الموظف في الرجوع على الإدارة:

إذا كان للإدارة حق الرجوع على الموظف بدعوى رجوع بعدما قامت بتعويض المضرور إثر دعوى سجلت ضدها وكان للموظف نسبة في خطئه الشخصي لإحداث الضرر ، فإن الموظف هو الآخر يحق له الرجوع على الإدارة في حالة ما إذا رفعت الدعوى ضد الموظف أمام القضاء المدني ، وكانت للإدارة نسبة في خطأها المرفقي لإحداث الضرر ، وتكون هذه الحالة عند الجمع بين الخطأين في إحداث الضرر.

فإذا تمت متابعة الموظف وحكم عليه بتعويض ضرر ناتج عن خطأ مرفقي وليس شخصي، فيجوز للموظف الرجوع على الإدارة لرد مبلغ التعويض له أمام القاضي الإداري.

وفي حالة ما إذا تم الحكم على الموظف بالتعويض بسبب خطأ شخصي في حين أن سبب الضرر هو خطأ مشترك بين الموظف والإدارة فالموظف الحق كذلك بالرجوع على الإدارة لمطالبتها بالتعويض عن الضرر الذي ساهمت فيه بقدر مساهمتها ويعفى الموظف من جزء من التعويض حسب نسبة مساهمة خطئه في إحداث الضرر.

ولقد نصت المادة 31 من قانون الوظيف العمومي بأنه إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على الإدارة التي ينتهي إليها أن تحميه من التعويضات المدنية التي تسلط عليه مالم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له.

وتجدر الإشارة إذا تم الحكم بالتعويض على الموظف أمام القاضي المدني نتيجة خطأ مرفقي أو مشترك بين الموظف والإدارة، وسجل الموظف دعوى الرجوع ضد الإدارة أمام القاضي الإداري فإن هذا الأخير ليس مقيد بالحكم المدني لاختلاف الدعوى المدنية عن الإدارية سواء من حيث الأطراف أو الموضوع.

الفرع الثاني: شروط استحقاق التعويض في المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ

لا يمكن الاعتراف بالحق في التعويض، إلا إذا اجتمعت شروط إقامة المسؤولية فمن الضروري وجود خطأ وضرر وأن تكون النتيجة المباشرة للفعل الضار.

ولقد سبق التعرض إلى الخطأ كأساس قانوني لقيام مسؤولية الإدارة عن أعمالها الضارة في الفرع الأول وكذا إلى قاعدة الجمع بين الأخطاء والمسؤوليات ونتائجها،

أولاً: الضرر

يعد الضرر شرط أساسي لقيام المسؤولية الإدارية سواء ذلك نتيجة خطأ مرفقي أو خطأ شخصي أو على أساس المخاطر أي بدون خطأ.

أ/ شروط الضرر:

لا يستحق التعويض عن أي ضرر، بل يلزم أن تتوفر في الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية شروط وهي أن يكون الضرر شخصياً، مؤكداً، مباشراً، ويمس بمصلحة أو بحق مشروع.

1- أن يكون شخصياً:

يعرف الضرر بأنه الضرر الذي يصيب الشخص في ماله وجسمه أو عواطفه وحقوقه التي تدخل في تقويم ثروته، ويمكن تقسيم الضرر الشخصي إلى الضرر الذي يلحق الأموال والضرر الذي يلحق الأفراد.

أ/ الضرر الذي يلحق الأموال: إن هذا النوع من الضرر قد يمس ذاتية المال أو الانتفاع به ويتحقق الضرر على الأموال بالاعتداء على الملكية كلياً أو جزئياً مثل هدم منزل أو تخريب أرض أو أخذ سيارة.

ب/ الضرر الشخصي الذي يلحق بالأفراد: نستطيع تقسيم الضرر الشخصي الذي يلحق الأفراد إلى الضرر الجسماني والضرر المعنوي، ومن الأضرار الجسمانية التي تترتب عن الأخطاء المرفقية أو الشخصية نجد الأخطاء الطبية في المستشفيات، والأخطاء المرفقية التي تؤدي إلى حوادث لتلاميذ المدارس، فيحصل لشخص ما عجز دائم كلي أو جزئي.

أما الضرر المعنوي هو الضرر الذي يصيب الشخص في شعوره وأحاسيسه وعاطفته .

2- الضرر المؤكد والمحقق الوقوع:

الضرر المؤكد هو الضرر الحالي الذي يكون وجوده ثابتاً فعلاً أو سيقع مستقبلاً حتماً، وبذلك فإن القضاء الإداري سوى بين الضرر الحالي والضرر المستقبلي واستثنى الضرر المحتمل،

فالضرر الذي يصيب طفلاً بعجز يحول دون القدرة على ممارسة مهنة مستقبلاً ضرر محقق وان كان في المستقبل، أما الضرر المحتمل الذي قد يقع وقد لا يقع، مثال أن يحدث شخص لجاره ضرراً في منزله هذا ضرر محقق يسأل عنه، أما احتمال تهدم منزل فهو ضرر غير محقق لا يسأل عنه الحال إلا إذا وقع فعلاً.

3- أن يكون الضرر مباشر:

إن المقصود بالضرر المباشر أن يكون النشاط المنسوب إلى الإدارة، هو السبب المباشر في حدوث الضرر وبدون إثارة العلاقة السببية في حالة ارتباط الفعل بالضرر في ظرف زمني معين.

ولقد تعرضت المادة 182 من القانون المدني لمعيار الضرر المباشر بنصها: "إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد، أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل التعويض ما لحق من خسارة وما فاتته من كسب بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالتزام أو التأخر في الوفاء به، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعته الدائن أن يتفاهه ببذل جهد معقول" والمقصود بالضرر المباشر وفقاً للنص المذكور أن يكون نتيجة طبيعية للخطأ أو النشاط الضار، وهو يعتبر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة المضرور أن يتفاهه ببذل جهد معقول، أما إذا كان المضرور لم يبذل جهد معقول في توقي الضرر يكون هو أيضاً قد أخطأ.

4- ضرر يمس بمصلحة أو بحق مشروع:

فلا يتم تعويض ضرر قد وقع في نطاق نشاط غير مشروع من طرف المضرور.

فلا يحق للمضرور مطالبة التعويض عن الضرر الذي لحق به وهو في وضعية غير قانونية، كما لو قامت الإدارة بطرد شاغل لملك الدولة بدون سند، فالمضرور المطرود ليس له الحق المطالبة بالتعويض عن قرار الطرد حتى ولو كان قرار الطرد مشوباً بعيب من عيوب القرار الإداري، أو كان التنفيذ بطريقة غير قانونية.

ثانياً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:

حتى يتمكن المضرور من الحصول على التعويض من الجهة الإدارية المتابعة، عليه أن يثبت من جهة وجود علاقة سببية بين خطأها أو نشاطها وبين الضرر اللاحق به وفي هذا الإطار ظهرت عدة نظريات، إلا أن القضاء الإداري لم يجهد نفسه في النظريات التي عرفها القضاء العادي وذلك حول مسألة السببية، فهو لا يلجأ عادة إلى نظرية تعادل الأسباب بل يبحث عن السبب الملائم أو المنتج للضرر. وقد كان للقضاء الإداري الجزائري أن يصرح بعلاقة السببية في أكثر من فرصة إلا أنه يكتفي بالتصريح بوجود علاقة سببية أو يصفها بالمباشرة أو الثابتة، وقد يصفها أحياناً بالمتأثرة، وقد لا يصرح بذلك وإنما يستعمل ما يدل عليها.

