



Octobre 2024

L'EXERCICE DU SEUL MANDAT SOCIAL DU DIRECTEUR GENERAL D'UNE SOCIETE ANONYME RELEVE D'UN CONTRAT DE MANDAT ET NON D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Commentaire de l'arrêt de la CCJA, 2^e Ch., Arrêt N°187/2023 du 26 octobre 2023



Par

**Essodog ABI,
Docteur en droit privé, Togo**



REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

Editée par

L'Institut du droit d'expression et d'inspiration françaises

Octobre 2024

Sommaire

- Résumé en français et en anglais / Référence de l'article
- Article
- Annexe
- Note biographique de l'auteur



Octobre 2024

Résumé :

À la lecture combinée des articles 426, 485, 486 et 492 de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés et du groupement d'intérêt économique (AUSCGIE), il ressort que le Directeur Général (DG) d'une société anonyme est lié à la société par un contrat de mandat et que le contrat de travail n'est envisagé que lorsqu'il correspond à un emploi effectif, distinct des tâches accomplies par ce directeur dans le cadre de ses attributions de dirigeant. Ainsi, en confirmant la compétence d'un tribunal du travail en matière de révocation du DG d'une SA, la Cour d'appel a violé les articles précités dès lors que le DG n'effectuait pas des tâches correspondant à un emploi effectif de sorte que le contrat de travail ne peut être envisagé.

Abstract:

A combined reading of articles 426, 485, 486 and 492 of the Uniform Act on Company and Economic Interest Group Law (AUSCGIE) shows that the Chief Executive Officer (CEO) of a public limited company is bound to the company by a contract of office, and that a contract of employment is only envisaged when it corresponds to an actual job, distinct from the tasks carried out by this director in the context of his duties as a manager. Thus, in upholding the jurisdiction of an employment tribunal in matters concerning the dismissal of the CEO of a public limited company, the Court of Appeal violated the articles, since the CEO was not performing tasks corresponding to an actual job, so that an employment contract could not be envisaged.

Référence pour citer l'article :

RDAA, Octobre 2024, « L'exercice du seul mandat social du Directeur Général d'une société anonyme relève d'un contrat de mandat et non d'un contrat de travail » Essodog ABI in <http://www.institut-idef.org>, RDAA-OHADA et NENA – Nouvelles Editions Numériques Africaines (nena-sen.com)



Octobre 2024

CCJA, 2^e Ch., Arrêt N°187/2023 du 26 octobre 2023

Lorsqu'un dirigeant social est révoqué, il se pose généralement la question de la juridiction compétente à saisir pour connaître de l'action en contestation de sa révocation surtout lorsqu'il prétend être lié à la société par un contrat de travail. Malgré l'existence d'une « *jurisprudence irréfutable* »¹ selon laquelle la détermination de la juridiction compétente dépend de l'effectivité ou non d'un emploi distinct des tâches accomplies par le directeur dans le cadre de ses attributions de dirigeant, les juridictions de la République Equato-Guinéenne se sont fourvoyées en entérinant la compétence des juridictions sociales alors qu'aucun emploi effectif n'existait. Cela a poussé la 2^e Chambre de la Cour Commune de Justice et d'Arbitrage (CCJA) à les recadrer par l'arrêt n° 187/2023 du 26 octobre 2023.

Sur le terreau sur lequel émergent les ressorts factuels de cette affaire, il résulte des pièces du dossier de la procédure qu'après 5 ans et 6 mois d'embauche, une Société Anonyme de droit Equato-Guinéen révoquait son Directeur Général de ses fonctions de mandataire social. Par suite d'une tentative infructueuse de conciliation pour licenciement abusif, le dirigeant évincé initiait une procédure judiciaire devant la Magistrature du Travail de Malabo, laquelle, par ordonnance n° 901 du 15 octobre 2019, déclarait cette demande recevable. Contestant cette décision, la requise (société anonyme) introduisait un recours en rétractation de ladite ordonnance pour incompétence matérielle de cette juridiction. En dépit des multiples tentatives d'impulsion de cette procédure, l'action de la Société restait sans suite. C'est ainsi qu'elle décidait d'introduire à la Cour d'appel de Malabo un recours en nullité de la procédure menée devant la Magistrature du travail. La juridiction du

¹ P. CAPOULADE, « La jurisprudence constante de la Cour de cassation », *L'image doctrinale de la Cour de cassation*, Actes du colloque des 10 et 11 décembre 1993, La documentation française, 1994, p. 218.



Octobre 2024

second degré après avoir déclaré recevable la requête en nullité, rendait le 29 septembre 2020 l'Ordonnance n° 82/020 de rejet du recours en nullité, entérinant ainsi la décision du juge du premier degré. Cette décision a été déférée devant la CCJA pour contrôle de la bonne application du droit.

La société, demanderesse au pourvoi, reprochait à l'Ordonnance n° 82/020 du 29 septembre 2020 attaquée d'avoir rejeté le recours en nullité de la procédure et, par conséquent de confirmer la recevabilité de l'action du Directeur Général révoqué en retenant la compétence matérielle de la Magistrature du Travail de Malabo, alors qu'en vertu de l'article 487 de l'AUSCGIE, le Directeur Général étant le représentant auprès des tiers de la société qu'il dirige, et en vertu de l'article 121 du même acte uniforme, il jouit de tous les pouvoirs pour engager la société, compétence dont ne peut disposer un travailleur de droit commun. La demanderesse au pourvoi poursuit qu'en confirmant la compétence de la Magistrature du Travail de Malabo pour connaître de ce litige, l'ordonnance déférée a manifestement violé les dispositions sus énoncées et encourt la cassation ; qu'enfin, en assimilant implicitement la révocation *ad nutum* à un licenciement abusif, la Cour d'appel et la Magistrature du Travail de Malabo ont également et manifestement violé la loi.

Il se posait alors la question suivante : le tribunal du travail, juridiction sociale est-il compétent pour connaître des recours en contestation de la révocation d'un dirigeant social ?

Invitée à se prononcer sur cette interrogation, la CCJA retient « ***qu'à la lecture combinée des articles 426, 485, 486 et 492 de l'AUSCGIE, il appert que le directeur général d'une société anonyme est lié à la société par un contrat de mandat et que le contrat de travail n'est envisagé que lorsqu'il correspond à un emploi effectif, distinct du travail accompli par ce directeur dans le cadre de ses attributions de dirigeant*** » ; qu'en



Octobre 2024

l'espèce, il est constant que le dirigeant évincé *« occupait le poste de directeur général de la société GETESA, suivant un contrat de travail signé en date du 11 juillet 2016 entre le Président du conseil d'administration de ladite société et le concerné ; que la clause première de ce contrat disait expressément que « l'employé prêter ses services comme directeur général de GETESA... » ; qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le Directeur Général « exerçait, en sus de son mandat de Directeur Général, un autre emploi effectif correspondant à un contrat de travail ; qu'en entérinant la compétence de la Magistrature du Travail de Malabo, nonobstant l'inexistence d'un autre emploi occupé par le Directeur Général, la Cour d'appel de Malabo a violé les dispositions visées au moyen et fait encourir la cassation à l'ordonnance querellée (...) ».*

Cette solution n'est pas nouvelle. C'est un rappel d'une construction jurisprudentielle devenue classique et constante car souffrant d'invariance. En effet, la CCJA, a depuis plus d'une dizaine d'années, fixé le principe selon lequel à la lecture des dispositions combinées des articles 489, 426 et 438 de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés et du groupement d'intérêt économique (AUSCGIE), il appert que le Directeur Général d'une société anonyme est lié à la société par un contrat de mandat et que le contrat de travail n'est envisagé que **lorsqu'il correspond à un emploi effectif, distinct du travail accompli par ce directeur dans le cadre de ses attributs de dirigeant**². Le juge communautaire d'Abidjan inscrit la solution retenue dans l'arrêt N° 187/2023, dans cette

² CCJA, 3^e Chambre, Arrêt n° 087/2012 du 4 décembre 2012 ; CCJA, 1^{ère} Chambre, Arrêt n° 003/2015 du 12 fév. 2015 ; CCJA, 1^{ère} Chambre, Arrêt n° 033/2016 du 29 février 2016 ; CCJA, 3^e chambre, Arrêt n° 083/2016 du 28 avril 2016 ; CCJA, 2^e chambre, Arrêt n° 098/2020 du 9 avril 2020 ; CCJA, 2^e chambre, Arrêt n° 108/2023 du 27 avril 2023.



Octobre 2024

jurisprudence constante ; dont « *le revirement ne menace pas dans un avenir proche* »³, autrement dit un principe caractérisé par une continuité, une fixité, une immuabilité et une invariance. À travers la décision commentée, le juge rappelle qu'il existe une jurisprudence « *qui jouit (...) [du] degré zéro d'interprétation* »⁴ qui ne doit pas être ignorée des juges du fond sous peine de cassation.

Après avoir cassé l'arrêt d'appel pour violation de la loi, la CCJA usant du pouvoir d'évocation qu'elle détient de l'article 14 alinéa 2 du Traité de l'OHADA a redressé le droit en tranchant la question de la compétence de la juridiction devant connaître du litige opposant les parties au procès. La Cour commune a purement et simple « *infirmer le jugement n° 901 rendu le 15 octobre 2019 par la Magistrature du Travail de Malabo sur la compétence* ». Statuant à nouveau, elle soutient « *que la juridiction du travail est incompétente pour connaître du litige relatif à la révocation de Monsieur CONSTANTINO-OBIANG Mba Angue* ». Cette solution est exempte de critiques et recadre les dirigeants qui, par malice et dans l'intention de contourner les dispositions d'ordre public de l'AUSCGIE, font souvent recours au contrat de travail pour bénéficier des préavis et d'autres avantages.

En effet, pour déterminer l'effectivité de l'emploi, plusieurs conditions doivent être réunies. Le Directeur Général doit exercer des fonctions différentes de celles exercées dans le cadre du mandat social. Les attributs entre les deux fonctions doivent donc être

³ P. JESTAZ, « La jurisprudence constante de la Cour de cassation », *L'image doctrinale de la Cour de cassation*, Actes du colloque des 10 et 11 décembre 1993, La documentation française, 1994, p. 207.

⁴ A. BOLZE, « La norme jurisprudentielle et son revirement en droit privé », *RRJ*, 1997-3, pp 855-885, spé. p. 865.



Octobre 2024

clairement distincts. Le dirigeant doit percevoir une contrepartie pour chacune des fonctions exercées même s'il reçoit une rémunération unique. Enfin, le dirigeant doit être placé dans un état de subordination à l'égard de la société. En somme, il s'engage, hormis ces attributions de Directeur Général, à mettre son activité professionnelle (différente de celle de DG), moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne morale (la SA qu'il dirige), publique ou privée, appelée employeur. Le lien de subordination juridique et économique doit être établi.

En clair, lorsque le dirigeant social évincé est dans l'impossibilité de faire la preuve d'un emploi effectif dans le cadre de son contrat de travail, la CCJA affirme que ce dernier « *doit être considéré comme n'ayant qu'un mandat social révocable ad nutum* »⁵. En effet, des dispositions des articles 473 et 426 de l'AUSCGIE, il résulte que le mandataire social, qui se prétend également titulaire d'un contrat de travail, doit démontrer que ledit contrat correspond à un emploi effectif⁶. À défaut de cette preuve, la contestation de sa révocation ne relève pas de la compétence des tribunaux du travail. C'est justement la solution qui a été retenue par la CCJA dans les arrêts n° 098/2020 du 9 avril 2020, 108/2023 du 27 avril 2023 et dans l'arrêt, objet de la présente analyse. La Cour régulatrice de l'OHADA a

⁵ CCJA, 1^{ère} chambre, Arrêt n° 033/2016 du 29 février 2016 ; CCJA, 2^e chambre, Arrêt n° 098/2020 du 9 avril 2020 ; CCJA, 2^e chambre, Arrêt n° 108/2023 du 27 avril 2023.

⁶ Suivant ces textes, « *Le directeur général adjoint peut être lié à la société par un contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 426 du présent Acte uniforme* », article aux termes duquel, « *sauf stipulations contraires des statuts, un salarié de la société peut être nommé administrateur si son contrat correspond à un emploi effectif [et que] de même, un administrateur peut conclure un contrat de travail avec la société si ce contrat correspond à un emploi effectif [...]* ». Sur l'application jurisprudentielle de ces principes légaux, voir CCJA, 1^{ère} Chambre, Arrêt n° 003/2015 du 12 Février 2015.



Octobre 2024

clairement retenu, dans ces arrêts l'incompétence des juridictions sociales pour connaître des litiges relatifs à la révocation du dirigeant social d'une SA. Par l'arrêt commenté, la CCJA réaffirme donc une règle prétorienne objectivement constante et qui se perpétue tel qu'elle a été consacrée à l'origine par cette Cour. Cette constance est gage de sécurité juridique et de cohérence du droit prétorien.

Sous l'angle opposé, lorsque le dirigeant social évincé parvient à établir la preuve d'un travail effectif, la contestation de son éviction relève de la compétence des tribunaux du travail (juridictions sociales). Non seulement les juges du fond, à l'instar du juge sénégalais, ont retenu cette solution: « *Le contrat de travail régulièrement conclu fait bénéficier le directeur général du statut protecteur du code du travail* »⁷, mais la CCJA a également fixé sa jurisprudence dans ce sens : « *la Cour d'appel qui a, par une appréciation souveraine des faits de la cause, relevé que le contrat de travail signé entre les parties correspond bien à un emploi salarié consistant en la supervision des directions techniques sous l'autorité du Président Directeur Général et du Conseil d'Administration comme en attestent les pièces du dossier notamment les procès-verbaux de réunion du Conseil d'Administration et les bulletins de salaires produits au dossier, en a déduit justement qu'en application des dispositions du droit ivoirien du travail que le licenciement de Monsieur AKOBE sans motif légitime justifie les divers droits qui lui ont été alloués* »⁸.

Incidemment, une question se pose : l'appréciation faite par le juge du tribunal du travail du caractère effectif ou non du contrat de travail d'un dirigeant social se fait-elle sous le

⁷ CA Dakar, arrêt n° 263 du 14 juin 2005, *Revue EDJA* n° 76, 2008, p. 75 ; *Ohadata* J-10-154.

⁸ CCJA, 3^e Chambre, Arrêt n° 87/2012 du 04 décembre 2012.



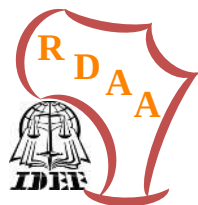
Octobre 2024

contrôle de la juridiction nationale de cassation ou de la CCJA ? Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt n° 138/2015 du 19 novembre 2015⁹, la CCJA s'est déclarée incompétente pour connaître du contrôle de la légalité d'un arrêt rendu dans le cadre d'une action en paiement d'une prime exceptionnelle et de salaires réclamés par un travailleur à son ancien employeur, qui a aussi la qualité de mandataire social. Un an plus tard, la Cour chargée d'unifier l'interprétation du droit des affaires de l'OHADA a suivi la même logique dans son Arrêt N° 083/2016 du 28 avril 2016¹⁰.

⁹ CCJA, Assemblée plénière, Arrêt n° 138/2015 du 19 novembre 2015 : « *le litige dont la cour se trouve saisie est relatif au paiement d'une prime exceptionnelle et de salaires réclamés par un travailleur à son ancien employeur, devant les juridictions sociales, lesquelles ont statué en application du seul droit national du travail ivoirien ; qu'en effet, les dispositions de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciale et du groupement d'intérêt économique invoquées par la BIAO-CI aussi bien devant le juge d'instance que la cour d'appel, ont été déclarées inapplicables dans le litige par les juges du fond, après appréciation souveraine des faits qui leur étaient soumis ;*

Qu'ainsi, les dispositions d'aucun Acte uniforme ou Règlement prévu au Traité n'ayant été interprétées ou appliquées, il y a lieu de se déclarer incompétent ».

¹⁰ Dans l'arrêt n° 083/2016 du 28 avril 2016, la troisième chambre de la CCJA s'est déclarée incompétente au motif que : « (...) *les juges du fond appréciant, souverainement les faits à eux soumis, dont notamment le contrat de travail à durée indéterminée, le procès-verbal de réunion du 19 septembre 2007 portant réorganisation de la société FUMOA et la lettre du 18 octobre 2007 portant licenciement de monsieur Sultanali ESMAIL pour motif économique, en ont déduit que « le contrat de travail existe pleinement » et ont retenu la compétence du juge social en écartant l'application, alléguée par la recourante, des dispositions des articles 420, 438 et 489 de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique, au profit des dispositions du code du travail ; qu'en l'état, le droit social n'étant pas régi par un Acte uniforme, il y a lieu de se déclarer incompétent pour connaître du présent recours (...) »*



Octobre 2024

NOTE BIOGRAPHIQUE DE L'AUTEUR



Avocat Stagiaire au Barreau du Togo, Maître ABI Es-sodog est docteur en droit privé et titulaire d'un diplôme en Administration Réseaux, Systèmes et Cyber-sécurité, d'une certification internationale CCNA (Cisco Certified Network Associate) et d'un certificat en « Valorisation des résultats de recherche et de l'innovation ».

Depuis septembre 2022, il est chroniqueur chez l'éditeur *LegiAfrica* et auteur d'une part, de trois articles scientifiques publiés dans la Revue *Lexbase Afrique-OHADA* n° 58 et *Lɔŋ Gboou* de l'Université de Kara et dans la Revue Togolaise de Droit des Affaires et d'Arbitrage et d'autre part, de trente un (31) chroniques de jurisprudence qu'on peut retrouver dans : la Revue « Actualité Trimestrielle du Droit des Affaires » (ATDA) de l'Éditeur *LegiAfrica*, la Revue Togolaise de Droit des Affaires et d'Arbitrage, *Lexbase Afrique-OHADA* et *La Revue du Droit des Affaires en Afrique*.

Par ailleurs, il intervient en qualité d'enseignant vacataire à l'Université de Kara et dans plusieurs Universités privées de Lomé.

Annexe

[CCJA, 2e Ch., Arrêt N°187/2023 du 26 octobre 2023](#)



REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

Editée par

L'Institut du droit d'expression et d'inspiration françaises

Octobre 2024

***Les articles de la Revue du Droit des Affaires en Afrique
sont publiés sur les sites ci-après :***

[IDEF - La RDAA \(institut-idef.org\)](http://institut-idef.org)

[RDAA-OHADA](#)

Et sur le site partenaire

[NENA – Nouvelles Editions Numériques Africaines \(nena-sen.com\)](http://nena-sen.com)