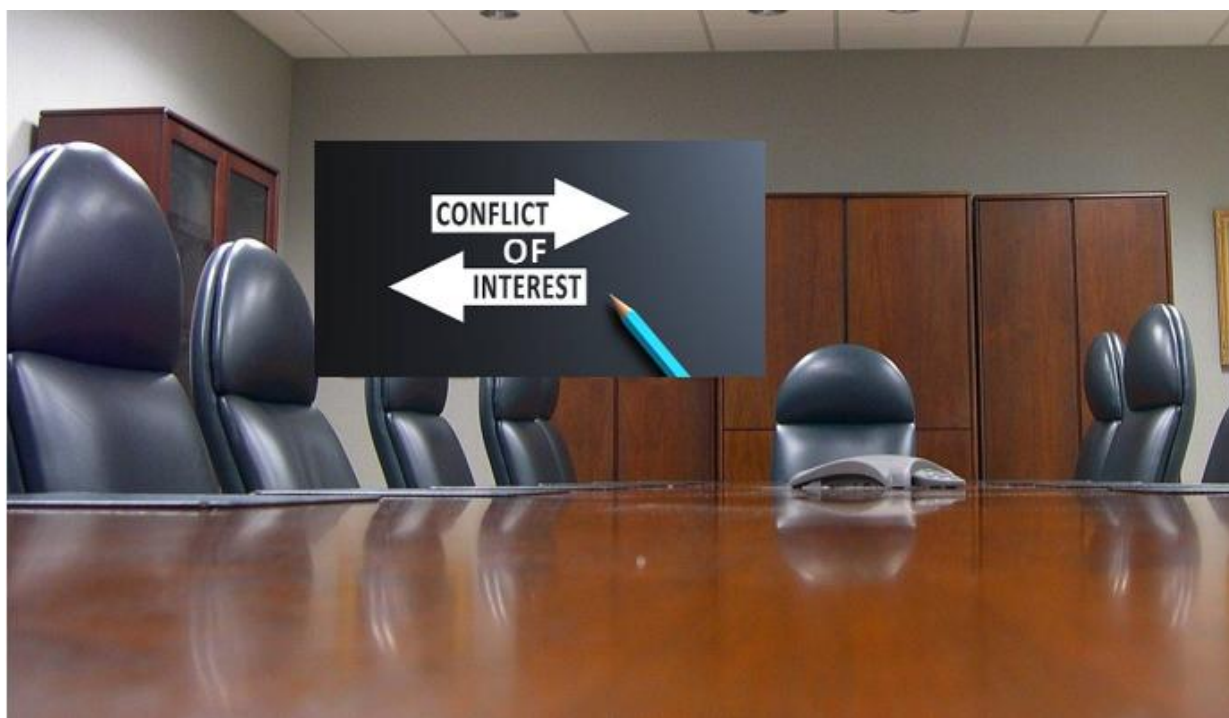


Septembre 2025

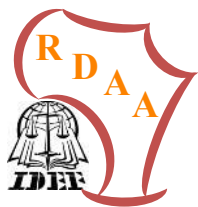
LES CONFLITS D'INTÉRÊTS CHEZ L'ADMINISTRATEUR DANS LA SOCIÉTÉ ANONYME DE DROIT OHADA



Par

Sèna Idelphonse ADEAGBO

Docteur en Droit Privé à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC)



REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

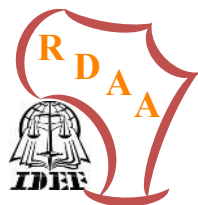
Editée par

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

Septembre 2025

Sommaire

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



Septembre 2025

Résumé

Il est nécessaire de corriger les insuffisances de la loi, qui favorisent les conflits d'intérêts chez les administrateurs au sein d'une société anonyme. Cette correction se fera par des restrictions sur le cumul des mandats chez les administrateurs non-salariés, et le renforcement de l'indépendance des administrateurs salariés.

Abstract

It is necessary to correct the shortcomings of the law, which promotes conflicts of interest among directors on the board of directors within a public company. This correction will be made by restrictions on the accumulation of man

Référence pour citer l'article :

RDAA, Septembre 2025, « Les conflits d'intérêts chez l'administrateur dans la société anonyme de droit OHADA », Sèna Idelphonse ADEAGBO, in www.institut-idef.org, www.rdaa-ohada.com et www.librairienumeriqueafricaine.com



Septembre 2025

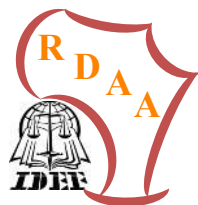
Introduction

Le législateur de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) a organisé une prévention des conflits d'intérêts dans le fonctionnement de la société anonyme. Néanmoins, le système de prévention des conflits d'intérêts prévu par l'OHADA pêche par le fait que le cumul possible de cinq mandats d'administrateur autorisé est très large, et ne permet pas efficacement de prévenir les conflits d'intérêts. Ces imperfections se retrouvent au niveau des règles qui régissent l'exercice des pouvoirs des membres du conseil d'administration de la société anonyme. L'administrateur, membre du conseil d'administration de la société anonyme, se retrouve dans des situations de conflit entre son intérêt et l'intérêt social. Le conflit d'intérêts s'apparente à une situation dans laquelle l'intérêt d'une personne peut aller à l'encontre d'un autre intérêt qu'elle doit soigner¹. Dans l'exercice de ses pouvoirs, l'administrateur pourrait être tenté de sacrifier l'intérêt social sur l'autel de son intérêt direct ou indirect, or il a reçu la mission de protéger l'intérêt de la société. **Que faire pour une protection de l'intérêt de la société face aux conflits d'intérêts chez l'administrateur ?** La réponse à cette interrogation nécessite d'identifier les insuffisances de l'acte uniforme relatif au droit des sociétés qui sont génératrices des conflits (I) et de proposer leurs proposer des solutions (II).

I. Les insuffisances de l'acte uniforme génératrices de conflits chez l'administrateur

L'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique (AUDSCGIE) comportent des insuffisances qui génèrent des conflits d'intérêts, notamment des conflits entre l'intérêt de la société et des intérêts des administrateurs. Ces conflits sont présents chez l'administrateur non salarié et chez l'administrateur salarié. Chez les

1 SCHIMDT (D.), « Essai de systématisation des conflits d'intérêts », Recueil Dalloz 2013, n°7, p 447.



Septembre 2025

administrateurs non-salariés, une insuffisance est le cumul des mandats d'administrateur(A) alors que chez les administrateurs salariés, l'autre insuffisance est le cumul du contrat de travail et du mandat d'administrateur (B).

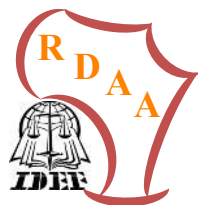
A. Le cumul des mandats d'administrateur

L'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales et du groupement d'intérêt économique prévoit qu'« *une personne physique, administrateur en nom propre ou représentant permanent d'une personne morale administrateur, ne peut appartenir simultanément à plus de cinq (5) conseils d'administration de sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire d'un même Etat partie* »². Le législateur a autorisé un cumul des mandats par les administrateurs, même si le nombre de mandats à cumuler est limité. L'objectif de la limitation est de prévenir les conflits d'intérêts. Mais cette possibilité de cumuler jusqu'à cinq mandats présente un risque de conflit, et est mal perçue par certains actionnaires³. Dans l'hypothèse où une personne physique est administrateur dans deux sociétés anonymes concurrentes ou partenaires, et détient par ses fonctions des informations sur le fonctionnement de chacune d'elles, il lui est difficile d'exercer son mandat sans un risque de conflit d'intérêts. La jurisprudence a admis une existence réelle de conflit d'intérêts chez l'administrateur⁴. Entre les deux sociétés, l'intérêt de

2 Alinéa 1er de l'article 425 de l'AUDSCGIE.

3 Selon une enquête, menée par InvestorSight et l'Institut Français des Administrateurs, en collaboration avec la Fédération Française des Clubs d'Investissement et NYSE Euronex, les actionnaires dénoncent le cumul des mandats par les dirigeants. Les termes utilisés pour désigner le cumul des mandats sont : « connivence », « clientélisme », « collusion », « cooptation », « favoritisme », « laxisme » des conseils, « club », « mafia », « consanguinité », cité par DARDOUR (A.), *L'influence de la gouvernance et de la performance sur la rémunération des dirigeants : le rôle des réseaux sociaux dans les entreprises françaises cotées*, p 50.

4 Trib. Com. Paris, 10 Nov. 2020, Affaire SCOR/COVEA.



Septembre 2025

laquelle prioriser, constitue pour lui un dilemme⁵, or la mission de l'administrateur doit concourir à la préservation de l'intérêt social.

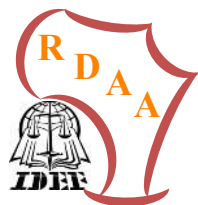
B. Le cumul du contrat de travail et de mandat d'administrateur

L'indépendance de l'administrateur est nécessaire pour l'efficacité de sa mission au profit de l'intérêt de la société. « *L'importance de cette indépendance se situe à la fois sur le plan théorique et sur le plan empirique dans la relation que l'on peut établir entre le degré d'indépendance des organes de contrôle et la performance de l'entreprise* »⁶. Elle doit rester marquée à l'égard des actionnaires, des dirigeants et des autres administrateurs. Elle présente à la fois les caractères d'une indépendance fonctionnelle et personnelle. L'examen des dispositions de l'AUDSCGIE laisse transparaître des indices qui sont susceptibles de créer des conflits d'intérêts auprès du salarié administrateur. Les salariés membres du conseil, qui cumulent un contrat de travail et un mandat d'administrateur auront quelques hésitations pour s'opposer aux propositions qui émanent des dirigeants sociaux. Deux possibilités s'offrent à l'administrateur embarrassé. La première est de servir l'intérêt social et desservir l'intérêt du dirigeant, avec le risque de se faire licencier pour un motif fantaisiste ou opportuniste, la seconde est de desservir l'intérêt social en acclamant les actes des dirigeants ou en restant muet face aux actes contraires à l'intérêt social, afin de maintenir son emploi. La jurisprudence prévoit qu'un salarié doit réaliser des actes dans l'intérêt de l'entreprise et non pas en privilégiant son intérêt personnel⁷. Le choix entre les deux possibilités est à priori difficile au plan pratique.

5 Le conflit sera plus accentué si la personne physique se retrouvait administrateur de trois, quatre, cinq sociétés anonymes concurrentes ou partenaires.

6 ROTH (F.), « Les moments de l'administrateur interne indépendant », Conférence internationale de gouvernance, Mai 2012, p.2.

7 Cass.Soc. 12 Janvier 2012, n°10-20.600.



Septembre 2025

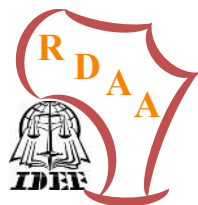
II. Les solutions aux insuffisances du dispositif de prévention des conflits d'intérêts

Il est nécessaire d'apporter des solutions aux conflits d'intérêts en tenant compte des problèmes identifiés. Relativement aux administrateurs non-salariés, il convient d'apporter des restrictions légales au cumul des mandats **(A)**. Quant aux administrateurs salariés, il convient de renforcer les conditions de leur licenciement **(B)**.

A. Les restrictions sur le cumul des mandats

Un effort d'arbitrage personnel de l'administrateur, pour concilier les intérêts antagonistes des sociétés dans lesquelles il est administrateur est peu efficace. L'intérêt de l'une sera mis en veilleuse face à l'intérêt de l'autre, ceci en fonction de l'intérêt personnel de l'administrateur. Cet intérêt personnel servira de boussole pour l'orientation de ses décisions. Si lors du processus de prise de décision, dans le but de se soustraire volontairement au conflit, l'administrateur s'abstenait de voter ou exprimait un vote nul, ce serait une inaction en violation du devoir d'agir dans l'intérêt de la société. Ceci, parce que le droit de vote des actionnaires et des membres du conseil d'administration est un droit-fonction qui doit être exercé dans l'intérêt social⁸. L'abstention ou le vote nul pourrait entraîner l'adoption d'une décision défavorable pour la société, ou le rejet d'une décision favorable. En plus, la démission de l'administrateur, de l'une des sociétés dont il réunit les intérêts antagonistes, lui permettra de se libérer du conflit. Mais cette démission ne sera pas toujours une décision spontanée. Pour ces raisons, la possibilité de cumuler jusqu'à cinq mandats nous semble risqué. Une limitation à deux mandats au plus, afin d'avoir le cumul le plus réduit, est appréciable, et présente l'avantage d'une disponibilité des administrateurs pour mieux exercer leurs fonctions. En plus, il convient de rendre incompatibles

⁸ CAPRASSE (O.) et AYDOGDU (R.), Les conflits entre actionnaires Prévention et résolution, p 211.



Septembre 2025

les mandats d'administrateur dans deux sociétés ayant le même objet social, ou dans deux sociétés qui par leur objet social sont en permanence des partenaires d'affaires, au sein d'un Etat membre de l'OHADA.

B. Le renforcement des conditions de licenciement de l'administrateur salarié

Le choix entre obéir à un ordre du dirigeant, contraire à l'intérêt social, et le devoir de servir l'intérêt social, en agissant contre la volonté du dirigeant, n'est pas difficile au plan théorique. Au conseil d'administration, le salarié s'exprime en vertu d'un mandat destiné à servir l'intérêt social. Il y a une distinction entre le contrat de travail et le mandat d'administrateur⁹. En absence de distinction, le contrat de travail n'est pas valable¹⁰. Il en est de même en absence de travail effectif¹¹. Pour cela, le non-respect de l'ordre du dirigeant par le salarié, au conseil d'administration, ne constitue pas une faute professionnelle pour influencer le contrat du salarié.¹² Ce n'est pas le contrat de travail qui lie le salarié au conseil d'administration, mais le mandat d'administrateur. Toutefois, dans la pratique, la rareté de l'emploi dans la plupart des Etats de l'OHADA, peut conduire les administrateurs salariés à opter pour la préservation de leur emploi face aux représailles du dirigeant, en abandonnant le devoir de protéger l'intérêt social face à tout intérêt du dirigeant.

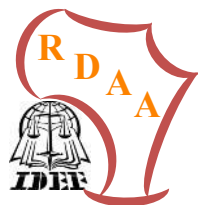
Pour assurer l'efficacité de la mission des salariés administrateurs, il est utile d'instaurer un régime juridique qui renforce leur indépendance et sécurise leur emploi face aux représailles. Le règlement intérieur du conseil d'administration ou les statuts sociaux pourront porter ces

⁹ Voir CCJA, 27 avril 2023, arrêt n°108/2023.

¹⁰ Voir CCJA, 3^e chambre, n°013/2012 du 8 mars 2012.

¹¹ Voir CA Dakar, Ch. Soc. 06 novembre 2007.

¹² Voir Cass Soc. 16 Oct. 1975, Bull. Soc. V. n°465, p.398.



Septembre 2025

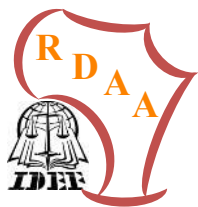
règles. Le renforcement des conditions pour une rupture de leur contrat de travail par le chef d'entreprise, et la soumission de la procédure de leur licenciement au contrôle du juge sont nécessaires. Cela permet la protection de l'emploi du salarié administrateur. Il permet en plus une préservation de son indépendance dans l'exercice de son mandat¹³. Ce dispositif de protection doit s'étendre également aux salariés anciens membres du conseil d'administration. L'extension de cette protection aux anciens membres, permet au salarié actuellement administrateur de ne pas craindre les représailles des dirigeants ou des autres administrateurs à la fin de son mandat. Ces propositions ont pour but de contribuer à la protection de l'intérêt social.

Note Biographique de l'auteur



Idelphonse ADEAGBO est titulaire d'un doctorat en Droit Privé obtenu à l'Université d'Abomey Calavi au Bénin. Ses travaux de recherches ont porté sur le thème suivant « La protection de l'intérêt social dans le fonctionnement de la société anonyme dans l'espace OHADA ». Monsieur ADEAGBO intervient par ailleurs, dans les activités pédagogiques à la faculté de droit de l'Université d'Abomey Calavi.

¹³ Conseil Constitutionnel Français, 14 Mai 2022, n°2012-242 QPC.



REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

Editée par

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

Septembre 2025

***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)