



REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

Editée par

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

Mars 2025

REGARD

Par

Bergony NANTSOP NGOUPA, Juriste droit des affaires et de l'entreprise

DU CONTENU DU BILAN SOCIAL EN DROIT OHADA





REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

Editée par

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

Mars 2025

Sommaire

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



Mars 2025

Résumé :

Le bilan social est un élément important à l'information des parties prenantes d'une entité. Il permet notamment d'informer sur la continuité d'exploitation en donnant des renseignements sur la santé sociale de celle-ci, complétant en quelque sorte les informations sur la santé financière fournies par les états financiers. Ainsi, il concourt avec ces derniers et le rapport de gestion à des prises de décision plus éclairées et donc plus rationnelles. En droit de l'OHADA, la production d'un bilan social est obligatoire pour certaines entités, mais le législateur ne précise pas lesquelles, malgré l'importance de cette documentation et les risques pénaux associés à cette obligation. En plus de l'inexistence d'un contenu précis, l'on se retrouve face à un double vide législatif que nous nous proposons de relever par ce papier, pour attirer l'attention sur cette situation et proposer des approches de solution.

Mots clés : Bilan ; bilan social ; informations comptables et financières ; états financiers ; informations non financières ; parties prenantes ; RSE.

Abstract :

The social balance sheet is a crucial element in providing stakeholders with information about an entity. It provides information on the continuity of operations by giving details on the entity's social health, complementing the financial health information provided by the financial statements. As such, it contributes to more informed and rational decision-making, along with the financial statements and the management report. Under OHADA law, the establishment of a social balance sheet is mandatory for certain entities, although the specifics of which entities are concerned remain unclear, despite the specified penal risk and the importance of this documentation. In addition to the lack of precise content, we find ourselves in a double legislative vacuum, which we propose to address in this paper, at least to draw attention to this situation. Our observation led us to first clarify the ambiguity that could arise between this balance sheet



Mars 2025

and the one contained in the financial statements, and secondly to seek elements of solution outside of OHADA law. In short, we will say that in this situation, the standard-setter should perhaps already be thinking about it, and resorting as needed to doctrine, practices, and comparative law, which provide adaptable solutions to the African context.

Keywords : Balance sheet ; social balance sheet ; accounting and financial information ; financial statements ; non-financial information ; stakeholders ; CSR.

Référence pour citer l'article :

RDAA, Regard Mars 2025, « Du contenu du droit social en Droit OHADA », Bergony NANT-SOP NGOUPA, in www.institut-idef.org, www.rdaa-ohada.com et www.librairienumeriqueafricaine.com



Mars 2025

Introduction

Notre époque est marquée par la transparence, revendiquée par les citoyens et toutes les organisations à l'égard de l'État mais aussi des entreprises¹. L'ampleur des crises économiques justifie-t-elle « *que les entreprises se concentrent sur leurs objectifs financiers et laissent à la puissance publique le champ du social ?* »². À cette question, le législateur de l'OHADA, comme la doctrine contemporaine majoritaire³, répondrait sans doute par la négative, attendant bien plus des entités privées.

En effet, on peut lire à l'article 71, alinéa 1, de l'Acte uniforme OHADA relatif au droit comptable et à l'information financière qu'« *à la clôture de chaque exercice, les organes d'administration ou de direction, selon le cas, dressent l'inventaire et les états financiers, conformément aux dispositions [...] et établissent un rapport de gestion ainsi que, le cas échéant un bilan social* ». Le but de cette exigence est de permettre la fourniture par les entités à leurs différentes parties prenantes, des informations complètes, fiables et pertinentes. Toutefois, si l'inventaire, les états financiers et le rapport de gestion ou d'activité trouvent leur contenu dans la législation, car rigoureusement organisés de manière plus ou moins détaillée⁴, il n'en va pas

¹ L. J.-M. GARINOT, *Le secret des affaires*, LexisNexis, édition Juris Classeur, 2013, p.15.

² F. PARISOT, « Préface », in PETITBON, et A. AUBERT, et Ch. CLAIRE, *Renouveler le modèle social de l'entreprise : Du business model au modèle social d'entreprise*, Dunod, 2013, p.VI.

³ Selon un auteur par exemple, « *l'évaluation de la performance économique [de l'entité] n'a de sens véritable qu'à condition de s'exprimer à la fois au moyen de variables économique et de variable sociales* ». Voir H. SAVALL, in *L'encyclopédie de gestion*, Economica, 1989, p.591.

⁴ Voir : OHADA, *Acte uniforme relatif au droit comptable et à l'information financière & système comptable OHADA (SYCOHADA)*, adopté le 26 janvier 2017, publié au JO OHADA n° spécial, le 15 février 2017, et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour les comptes personnels, le 1^{er} janvier 2019 pour les comptes consolidés, les comptes combinés et pour les états financiers selon les normes IFRS, 1246 p. Voir également : OHADA, *Acte uniforme relatif au Système Comptable des Entités à But non Lucratif*, adopté le 22 décembre 2022, publié au JO OHADA n° spécial, le 22 février 2023, 438 p.



Mars 2025

autant du bilan social qui n'est que sommairement défini comme « *une documentation unique récapitulant les principales données chiffrées qui permettent d'apprécier la situation de l'entité dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes* »⁵.

Il nous semble dès lors nécessaire de rechercher un contenu à cette notion. Cette entreprise n'est pas sans intérêt ; d'autant plus que le législateur fait peser le risque d'une responsabilité pénale sur ceux des dirigeants qui, tenus d'établir le bilan social, ne l'auront pas fait⁶. Aussi, il n'est pas superflu de rappeler ici la multitude et la diversité des parties prenantes qui ont besoin d'une information en quantité et en qualité suffisantes.

Essayant ainsi de trouver des éléments de contenu au bilan social du droit de l'OHADA, il nous semble raisonnable de faire tout d'abord une tentative de rapprochement entre celui-ci et le bilan qui est exigé dans les états financiers (I). Ce n'est qu'en réalisant la nuance entre les deux qu'on pourra examiner quelques pistes de solution (II) qui existent ailleurs et qui pourront, peut-être, être un embryon de modèle du bilan social en droit OHADA.

⁵ SYSCOHADA, Journal Officiel de l'OHADA du 15 janvier 2017, Op. Cit., p.157. Compris comme un outil contributif au dialogue social interne, le bilan social est défini par d'aucuns comme « *un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité* ». Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail, permet ensuite de repérer les problèmes et dysfonctionnements pour y remédier et d'anticiper une politique de gestion des ressources humaines (voir K. FONTAINE-GAVINO et A. ZAMBEAUX, *Bilan social et tableaux de bord : des outils de pilotage au service des ressources humaines*, CIG petite couronne, Collection « Les diagnostics de l'emploi territorial », Hors-série, n°9, p.9). Ses objectifs tournent au tour de l'information aux fins de la prise de décision (voir V. LILIAN, *Le bilan social un outil de gestion important*, VIII Séminaire International sur les coopératives, université nationale de la Plata, Canada, 2004, p.4).

⁶ Article 111, alinéa 1, de l'Acte uniforme relatif au droit comptable et à l'information financière.



Mars 2025

I- Tentative de rapprochement entre le bilan social et le bilan exigé dans les états financiers

La définition du bilan social donnée par le législateur de l'OHADA telle qu'invoquée ci-dessus est une pâle copie de la définition donnée par la loi française n° 77-769 du 12 juillet 1977. L'autre bilan, plus connu, est consacré par l'article 8 de l'Acte uniforme relatif au droit comptable et à l'information financière, lequel précise qu'« *un jeu complet d'états financiers annuels comprend le Bilan⁷, le Compte de résultat, le Tableau des flux de trésorerie ainsi que les Notes annexes* »⁸. « *Le parallèle entre le bilan social et le bilan (...) semble s'imposer mais il est trompeur* »⁹.

1. D'abord, l'article 71 sus invoqué rend obligatoire l'un et l'autre des deux bilans, et ce, sur la même périodicité annuelle ; ce qui en fait deux premiers points de rapprochement : l'obligation de les établir, et la périodicité de leur exigibilité. Ensuite, le caractère chiffré des données devant figurer dans ces documents, la nécessité de synthèse ainsi que l'objectif informationnel et la procédure de communication y afférente permettent de conforter ce rapprochement. L'on a d'une part, une documentation unique récapitulant les principales données

⁷ Le bilan dont il s'agit ici doit être compris comme l'« *état financier de synthèse faisant partie des comptes annuels. Il décrit séparément les éléments actifs et les éléments passifs et fait apparaître de façon distincte les capitaux propres de l'entité. Le Bilan permet d'apprécier le patrimoine économique de l'entité qu'il décrit, à une date donnée, dans sa "situation" et non en termes de flux (rôle du Compte de résultat et du Tableau des flux de trésorerie)* ». Voir SYSCOHADA, Journal Officiel de l'OHADA du 15 janvier 2017, Op. Cit., p.156.

⁸ Voir également l'article 4, alinéa 1, de l'Acte uniforme relatif au système comptable des entités à but non lucratif : « *Un jeu complet d'états financiers comprend :*

- 1) *pour les associations et les ordres professionnels, le Bilan, le Compte de résultat, le Tableau des flux de trésorerie ainsi que les notes annexes ;*
- 2) *pour les projets de développement, le Tableau emploi-ressources, le Tableau d'exécution budgétaire, le Tableau de réconciliation de trésorerie, le Bilan, le Compte d'exploitation, et les Notes annexes ».*

⁹ J. IGALENS et J.-M. PERETTI, *Le bilan social de l'entreprise*, PUF, 3^e éd., 1980, p.5.



Mars 2025

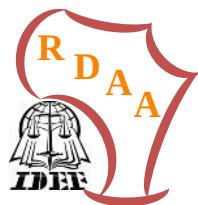
chiffrées qui permettent d'apprécier la situation de l'entité dans le domaine social, et d'autre part, un état de synthèse permettant d'apprécier le patrimoine économique de l'entité qu'il décrit dans sa « situation ». Les deux bilans sont de ce fait des synthèses ou sélections d'éléments d'importance significative, sur une base chiffrée, de la situation de l'entité en fin d'exercice, tous destinés à l'information des parties prenantes de l'entité pour leur permettre de prendre des décisions rationnelles, parce que mieux éclairées. Selon C. DE LAUZAINGHEIN, J.-L. NAVARRO et D. NECHELIS, « *Le bilan social donne aux utilisateurs les moyens d'évaluer les résultats de la direction en particulier concernant la gestion du personnel, d'estimer le potentiel de l'entité* »¹⁰. Ainsi, ces auteurs ont pu remarquer qu'il se doit de « *comporter des messages financiers comptables* » qui correspondent à des « *données chiffrées essentiellement statistiques* », certaines pouvant être « *obtenues à l'aide de la comptabilité* »¹¹.

2. Toutefois, il faut convenir avec J. IGALENS et J.-M. PERTTI que ce rapprochement est plutôt trompeur, et se ôter de l'esprit une facilité qui consisterait à croire que l'on peut user du bilan comptable ou financier comme modèle suivant lequel on pourrait établir le bilan social. Surtout dans la mesure où le normalisateur brille par son silence sur la manière dont ce bilan doit être établi. Le domaine social étant généralement réduit aux relations entre employeurs et employés, les opérations réalisées entre l'entité et ses autres partenaires ne devraient être concernées par ce bilan que pour autant qu'elles influencent significativement ce rapport. Ce qui n'est pas en soi une remarque négative dans le sens où, si les deux synthèses doivent porter sur exactement le même objet, il n'y aurait plus nécessité de les présenter tous deux car, cela plongerait leurs destinataires dans une sorte de surinformation, et peut-être même dans une

¹⁰ C. DE LAUZAINGHEIN, J.-L. NAVARRO et D. NECHELIS, *Droit comptable*, Dalloz, 3^e éd., 2004.

p.425.

¹¹ Ibid.



Mars 2025

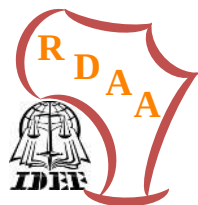
contradiction des informations qui manqueraient alors de pertinence. Le bilan social trouve dès lors sa nécessité du fait qu'il renseigne sur un élément central de la vie de l'entité. Il échappe ainsi à l'autorité rigoureuse de certains principes comptables à l'instar du principe de monétisation, attendu qu'« *en comptabilité générale, tous les faits comptables, toutes les transactions sont exprimés en unités monétaires* »¹². Il ne serait donc pas très appréciable que le bilan social, comme le bilan-état-financier, ait un « passif » récapitulant les montants des dettes de l'entité, même s'il ne s'agit que de dettes en rapport avec le personnel, tout comme, présenter un actif qui ressort le montant du potentiel de richesse. Il ne s'agit pas non plus de pouvoir y observer ce que l'entité a pu gagner ou ce qu'elle a perdu pendant l'exercice écoulé.

3. Rappelons néanmoins, que la théorie du capital humain, née dans les années 1960 et développée par le courant néoclassique considère l'être humain comme un actif ayant une valeur monétaire caractérisé par l'ensemble de ses aptitudes, connaissances et compétence¹³. En effet, parmi les raisons avancées pour l'appréciation de la comptabilité des ressources humaines, il y a une certaine nécessité de considérer les charges liées aux ressources humaines comme « actif » apparaissant au bilan de l'entité et non comme « dépenses » apparaissant dans le compte de résultat¹⁴.

¹² K. CERRADA, Y. DE RONGÉ, M. DE WOLF et M. GATZ, *Comptabilité et analyse des états financiers*, De Boeck, Bibliothèque nationale, Paris, 2014, p.12 : « *La monnaie est le langage retenu pour construire les représentations comptables de l'entité car il permet d'exprimer la valeur d'objets différents (une machine, un stock, ...) dans une unité de mesure commune et rend ainsi possible leur agrégation* ».

¹³ E. OKAMBA, *Contrôle de gestion et gestion des ressources humaines*, Éditions Publibook, 2003, cité par R. BA-CHOUNDA et M. LAZREG, « Le bilan social outil de performance ; Perspectives d'une implantation au sein des entreprises algériennes : cas – complexe des machines agricoles CMA Sidi bel abbés », *Al-RIYADA for Business Economics*, ISSN : 2437, vol.3, n°1, January 2017, p.121.

¹⁴ Ibid.



Mars 2025

4. Pour A. BURLAUD, F.-D POITRINAL et E. SALUSTRO, « le « bilan social » est une tentative de pallier les insuffisances de la comptabilité pour mesurer le climat social dans l'entreprise. Cependant malgré l'emploi illusoire du mot bilan, le « bilan social » n'est que la réunion d'éléments hétérogènes. On n'y trouve pas la cohérence et la systématisation qui caractérisent la méthode comptable »¹⁵. Ainsi, il semblerait se rapprocher mieux d'un bilan de santé, médicalement parlant, que du bilan de la comptabilité.

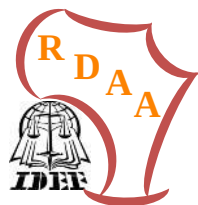
Les propositions d'indicateurs pertinents pour apprécier le domaine social de l'entité sont nombreuses. Bien qu'il faille néanmoins reconnaître que les études et les recherches académiques ont traité plusieurs sujets concernant les modes de gestion des ressources humaines, mais qu'elles n'ont pas donné au bilan social l'importance qu'il mérite¹⁶. Nous nous attachons à explorer quelques pistes de solution dans le titre suivant.

II- L'élaboration du bilan social en droit OHADA : quelques pistes de solution à partir du droit comparé

Des travaux de recherche existent en la matière, des exemples en droit comparé, ainsi que des solutions « en attente » en droit de l'OHADA.

¹⁵ A. BURLAUD, F.-D POITRINAL et E. SALUSTRO, *Comptabilité et droit comptable : L'intelligence des comptes et leur cadre légal*, Gualino éditeur, 1998, p.78.

¹⁶ L. BOUHADID et K. AICHI, « Le rôle du bilan social dans l'élaboration du tableau de bord social au sein de l'entreprise industrielle : Étude de cas de l'entreprise du ciment Batna », *DIRASSAT Journal Economic*, Issue (ISSN: 2676-2013), Vol.6. N°1, January 2015. p.271.



Mars 2025

1. V. WAKNINE, fondateur de la société Mozart consulting, affirmait : « *L'humain n'est pas une ressource, c'est un capital de façon comptable. Ce principe posé, le meilleur signal qu'on puisse envoyer (...) c'est quand vous mesurez le bien-être, les investissements, la masse salariale et la productivité, etc., si ce signal n'est pas manifeste, les collaborateurs ne sont pas imbéciles, ils ne vous croiront pas. Si ce sont de petits programmes de confort, c'est un placebo. En revanche, si vous dites que vous avez un indice de bien-être au travail de 0,8, notre objectif est de monter à 0,85. Vous allez participer aux indicateurs de mesure chiffrée* »¹⁷. APICIL et cette société ont mis en place un Indice de Bien-Être au Travail (IBET[®]) qui propose une approche quantitative pour relever l'engagement socio-organisationnel (*Goodwill Social*[®]) et le coût du mal-être au travail¹⁸. Selon S. GENOT et Ph. TALLOIS, pour calculer IBET[®], ses créateurs ont séparé les indicateurs dans quatre domaines : d'abord, on mesure l'engagement par les indicateurs de disponibilité ; ensuite on mesure les dégradations par les indicateurs de sorties forcées. Une série d'indications qui sont dans le bilan social et qui traduisent un désengagement soit de l'entreprise, soit du salarié ; on mesure toutes les dépenses liées aux obligations et mise en conformité sur la santé globale des salariés ; et enfin, les indicateurs qui vont témoigner de la responsabilité sociale de l'entité¹⁹.

¹⁷ Cité par S. GENOT et Ph. TALLOIS, *L'humain dans l'entreprise : Un capital à préserver*, Eyrolles, 2013, p.151.

¹⁸ Groupe APICIL, *Santé, prévoyance, épargne, services financiers et retraite : IBET[®] 2020*, www.groupe-apicil.com, consulté le 25 novembre 2024, p.1.

¹⁹ S. GENOT et Ph. TALLOIS, *L'humain dans l'entreprise : Un capital à préserver*, Op. Cit., p.152 et S. Ces auteurs constatent par ailleurs que la méthode de Mozart consulting s'appuie sur le bilan social et que l'IBET[®] est à celui-ci ce que l'« IBIT » est au bilan comptable (p.151).



Mars 2025

2. E. MARQUES²⁰ et F. REY²¹ pour leur part, ont fait connaître les travaux américains relatifs à la comptabilité des ressources humaines par laquelle certaines entreprises ont essayé de mieux intégrer aux données de la comptabilité générale le patrimoine humain de l'entreprise et les coûts liés à son développement. « *H. TEZENAS DU MONTCEL a mené une réflexion centrée sur les performances sociales en proposant de distinguer les facteurs de tensions (au passif) et ceux de satisfaction (à l'actif)* » (les premiers évaluables par des indicateurs directement mesurables tel que la grève), citent J. IGALENS et J.-M. PERETTI²² qui, quant à eux, présentent des « *indicateurs du bilan social d'établissements des secteurs industriels et agricoles* » tels que fournis par l'annexe B de l'arrêté français du 8 décembre 1977 fixant la liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement des secteurs du commerce et des services.

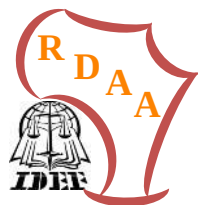
3. En France, le bilan social fut instauré par la loi du 12 juillet 1977 invoquée ci-dessus. Cette loi fixait déjà la liste des éléments que doit contenir le bilan social. Les entités dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés sont tenues de présenter et de publier un bilan social, lequel « *comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise* »²³. Ce document peut être communiqué aux associés au même titre que les comptes annuels et le rapport de gestion. Pour

²⁰ E. MARQUES, *La comptabilité des ressources humaines*, Hommes et Technique, 1974.

²¹ F. REY, *Introduction à la comptabilité*, EME, 1978.

²² J. IGALENS et J.-M. PERETTI, *Le bilan social de l'entreprise*, Op. Cit.

²³ Article L 438-3 du code du travail.



Mars 2025

une doctrine²⁴, son utilisation est limitée car, il n'existe aucune statistique globale ou sectorielle concernant les informations produites dans ces bilans sociaux. Cette absence de statistique est volontaire, le ministre du travail qui a en sa possession les bilans sociaux, s'étant engagé, lors des débats au parlement, en 1977, à ne pas les utiliser à des fins statistiques afin de rassurer ceux qui en craignaient une exploitation. De même, renchérit cette doctrine, la Commission des opérations de bourse a recommandé aux entreprises de donner dans ces plaquettes annuelles des informations sociales significatives plutôt que de reproduire intégralement le bilan social. Cette recommandation s'explique par le fait que les informations contenues dans le bilan social sont difficiles à déchiffrer pour un lecteur non expérimenté. « *Malgré son aspect quelque peu rébarbatif, le bilan social mérite qu'on le lise (au moins les deux premières rubriques « emploi » et « rémunération »). Il donne des informations qu'on ne trouve nulle part ailleurs* »²⁵. L'arrêté du 8 décembre 1977 sus invoqué donne un certain nombre d'indicateurs pertinents.

4. Au Sénégal, le bilan social doit être produit annuellement par tout chef d'établissement occupant 50 travailleurs ou plus. La période d'un an correspond à l'année civile écoulée et l'établissement est la composante unique ou l'une des composantes de l'entreprise. Il forme un groupe de personnes travaillant en commun en un même lieu, sous une autorité commune représentant l'entreprise²⁶. Toutefois, un bilan social est requis chaque fois que le cumul des effectifs des établissements d'une même entreprise atteint le seuil de 50 salariés au moins, indépendamment des déclarations annuelles de la situation de la main-d'œuvre à produire pour

²⁴ A. BURLAUD, F.-D. POITRINAL et E. SALUSTRO, *Comptabilité et droit comptable : L'intelligence des comptes et leur cadre légal*, Op. Cit., p.363.

²⁵ Ibid.

²⁶ Voir les articles L.3 et L.220 du code du travail.



Mars 2025

chaque établissement²⁷. Un modèle est présenté par le ministère sénégalais en charge du travail²⁸.

Selon l'article 19 de la loi n° 1990-07 du 26 juin 1990 relatif à l'organisation et au contrôle des entreprises du secteur parapublic et au contrôle de personnes morales de droit privé bénéficiant du concours financier de la puissance publique, le directeur général a accès à tous les documents comptables de l'entité. Il présente annuellement les états financiers commentés au conseil et lui soumet un rapport de gestion. *« Enfin, il est tenu de présenter au conseil d'administration un rapport social qui retrace l'évolution des effectifs et de la masse salariale, les contentieux en cours, le plan de formation et de carrière des agents, le programme de recrutement, la liste et le montant des primes et avantages de toute nature accordées en cours d'année au personnel, y compris le directeur général ».*

Le législateur sénégalais a ainsi retenu l'obligation d'établir un bilan social pour une catégorie bien déterminée d'entités²⁹. Et sa formulation de l'obligation par ce dernier article nous semble mieux renseignée que celle du législateur OHADA qui envisage certainement de renvoyer aux États parties la fixation des conditions relatives à l'élaboration de ce document.

5. En droit prospectif OHADA, un début de solution est fourni par, notamment l'avant-projet d'Acte uniforme relatif au droit du travail³⁰. Il ressort de son article 254 que *« l'État partie fixe les conditions à l'établissement par l'entreprise du bilan social annuel, à*

²⁷ Sénégal, Annexe 1 : *Le bilan social des entreprises*, www.travail.gouv.sn, consulté le 25 novembre 2024, p.2.

²⁸ Ibid., 20 p.

²⁹ I. EL KHALIL BA, *Le bilan social : un outil de pilotage pour l'entreprise moderne*, ISEG-Licence en gestion des ressources humaines, 2011, www.memoireonline.com. Consulté le 25 novembre 2024.

³⁰ Douala final 4-24/11/2006. Sur www.ohada.com.

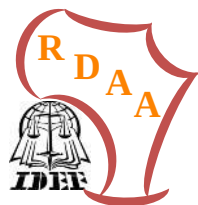


Mars 2025

l'information des délégués du personnel et au suivi des recommandations qui seront faites sur le bilan. Le bilan social doit permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, comporter les informations sur l'emploi, la rémunération des travailleurs, les conditions de sécurité et de santé au travail, les actions de formations ainsi que les informations nécessaires à l'appréciation des changements intervenus et, s'il y a lieu, les conditions de vie des travailleurs et celles de leur famille ». Cette solution en attente aurait pu être insérée dans les Actes uniformes relatifs au droit comptable surtout que les chances de voir cet acte uniforme adopté un jour s'amenuisent de plus en plus

Mieux, le législateur gagnerait à harmoniser les règles relatives à l'élaboration, à la communication, à la publicité et au contrôle du bilan social. Produire un modèle OHADA du bilan social fournissant une liste d'éléments indicatifs serait un premier pas, qui n'exclut pas la possibilité d'admettre des adaptations particulières dans les États parties. Aussi, faire refléter dans les états financiers (bilan, compte de résultat, tableau de flux de trésorerie, notes annexes...) davantage d'éléments d'information sur le domaine social de l'entité serait tout aussi utile dans la mesure où toutes les informations sont forcément liées et la société contemporaine n'attend plus seulement des entités une performance strictement financière : les entités, particulièrement leurs dirigeants, « *ont besoin plus que jamais d'outils, de techniques, des méthodes pouvant les aider à regrouper les données et informations émanant des sources internes constituant un véritable système complexe fondé autour des processus pour fournir des indicateurs cohérents, fiables, reflétant une image fidèle de la réalité sociale* »³¹, car les parties prenantes attendent davantage d'elles relativement à l'information.

³¹ R. BACHOUNDA et M. LAZREG, « Le bilan social outil de performance ; Perspectives d'une implantation au sein des entreprises algériennes : cas – complexe des machines agricoles CMA Sidi bel abbés », Op. Cit., p.119.



Mars 2025

Note biographique de l'auteur



Bergony NANTSOP NGOUPA

Bergony NANTSOP NGOUPA est juriste d'affaires. Il est Doctorant en Droit à l'Université de Yaoundé 2, avec une spécialisation de recherches en Droit comptable et financier. Après son baccalauréat en comptabilité et gestion, il a suivi simultanément son parcours de licence en droit privé et une formation qui lui a valu un certificat d'aptitude pédagogique d'instituteurs de l'enseignement technique en comptabilité et gestion. Il intègre, en janvier 2024, l'équipe des rédacteurs d'abstracts des décisions de justice de l'IDEE (CollecteJPOHADA). www.institut-idef.org, www.jurisprudence-ohada.com et www.librairienumeriqueafricaine.com



REVUE DU DROIT DES AFFAIRES EN AFRIQUE (RDAA)

Editée par

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

Mars 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)