

Jugement
N°77/19
du 07/05/2019



REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail-Liberté-Patrie

« AU NOM DU PEUPLE TOGOLAIS »

COMPOSITION
DU TRIBUNAL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LOME

PRESIDENT :
TCHIAKOURA

ASSESEUR
EMPLOYEUR :
TIWOME

ASSESEUR
EMPLOYE :

ALAZA

GREFFIER :
AMEGNIKOU

AUDIENCE PUBLIQUE ORDINAIRE DU MARDI
SEPT MAI DEUX MILLE DIX-NEUF

(07/05/2019)

A F F A I R E :

Sieur Altu SADIE
(Me Adama DOE-BRUCE)

C/

Ecobank Transnational Incorporated (E.T.I)

(SCP MARTIAL AKAKPO & ASSOCIES)

AFFAIRE

Sieur Altu SADIE
(Me DOE-BRUCE)

C/

Ecobank
Transnational
Incorporated
(E.T.I)

(SCP AKAKPO &
ASSOCIES)

Le Tribunal du travail, séant à Lomé en son audience publique ordinaire, tenue le mardi sept mai deux mille dix-neuf au palais de justice de ladite ville, à laquelle siégeaient messieurs :

TCHIAKOURA Sanoka : Magistrat, Président dudit Tribunal, Président ;

TIWOME: Assesseur-employeur ;

ALAZA: Assesseur-employé ;

Assistés de Maître AMEGNIKOU Yawovi, Greffier ;

A rendu le jugement suivant entre :

Sieur Altu SADIE, ex-Directeur financier de Ecobank Transnational Incorporated (E.T.I), demeurant et domicilié à Pretoria en Afrique du Sud, assisté de Maître Adama DOE-BRUCE, Avocat à la Cour à Lomé ;

Demandeur d'une part ;



Jugement
contradictoire

Et :

Ecobank Transnational Incorporated (E.T.I), prise en la personne de son représentant légal, assistée de la SCP MARTIAL AKAKPO & ASSOCIES, Société Civile Professionnelle d'Avocats au Barreau du Togo ;

Défenderesse d'autre part ;

POINT DE FAITS : Par requête datée du 31 mai 2017 et enregistrée au greffe du Tribunal de céans le 2 juin 2017, le sieur Altu SADIE, 47 ans, ex-Directeur financier à ETI, de nationalité sud-africaine, demeurant et domicilié à Pretoria en Afrique du Sud, assisté de Maître Adama DOE-BRUCE, Avocat à la Cour, 133 Boulevard du 13 janvier BP1097 Lomé-TOGO tel : (00228) 22 21 58 51, en l'étude duquel domicile est élu, a saisi le Tribunal de céans aux fins de la tentative de conciliation obligatoire en matière sociale et en cas d'échec, s'entendre condamner son ex-employeur à lui payer les sommes indiquées dans sa requête introductive d'instance à titre de réparation de divers préjudices par lui subis ;

Parvenue en cet état au greffe du Tribunal de ce siège, la cause fut inscrite au rôle général sous le N°176/2017 et programmée pour être appelée à l'audience du mardi 6 juin 2017 aux fins de la tentative de conciliation à laquelle les parties furent invitées à comparaître et ce, conformément aux dispositions des articles 246 et suivants du code du travail ; la tentative de conciliation n'ayant pu aboutir, le Tribunal, après avoir constaté l'échec de la conciliation, a renvoyé le dossier à l'audience publique du 3 octobre 2017 ;

Le dossier connu plusieurs autres renvois pour divers motifs jusqu'à la date du 5 février 2019, date à laquelle il a été retenu et les parties ont présenté leurs moyens de défense ;

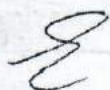
L'affaire a donc été mise en délibéré pour jugement être rendu le 2 avril 2019, lequel délibéré a été prorogé au 7 mai 2019 ;

Et ce jour, 7 mai 2019, le Tribunal, vidant son délibéré, a rendu la décision dont la teneur suit :

LE TRIBUNAL,

Vu les pièces du dossier notamment la requête ;

Où les moyens et prétentions des parties représentées par




leurs conseils respectifs ;

Vu le code du travail, les codes civil et de procédure civile ainsi que la convention collective interprofessionnelle du Togo ;

Ensemble, la jurisprudence et la réglementation en vigueur en matière sociale ;

Et après en avoir délibéré conformément à la loi et en présence des assesseurs ;

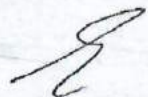
Attendu que suivant requête datée du 31 mai 2017 et enregistrée au greffe du Tribunal de céans le 2 juin 2017, le sieur Altu SADIE, 47 ans, ex-Directeur financier à ETI, de nationalité sud-africaine, demeurant et domicilié à Pretoria en Afrique du Sud, assisté de Maître Adama DOE-BRUCE, Avocat à la Cour, 133 Boulevard du 13 janvier BP1097 Lomé-TOGO tel : (00228) 22 21 58 51, en l'étude duquel domicile est élu, a saisi le Tribunal de céans aux fins de la tentative de conciliation obligatoire en matière sociale et en cas d'échec, s'entendre :

- Vu les articles 60,61, 64 et 67 du code du travail ;
- Vu les règles déontologiques commerciales, la politique de dénonciation, la loi nigériane en sa section 306, les lignes directives de la dénonciation pour les banques et autres institutions financières du Nigéria en leur section 4 et les autres textes applicables en la matière ;
- En conséquence et en réparation des divers préjudices causés, condamner ETI à lui payer la somme totale de deux millions deux cent quatre-vingt-onze mille quatre cent deux virgule quatre-vingt-huit (2 291 402, 88) US dollars hors taxes (salaire et divers avantages mensuels moyens x 12 x 13) et avec les intérêts de droit à compter du jour de la décision à intervenir ;
- Ordonner l'exécution provisoire de cette décision nonobstant opposition ou appel en application de l'article 250 du code du travail ;
- Condamner ETI aux dépens dont distraction au profit de Maître Adama DOE-BRUCE ;

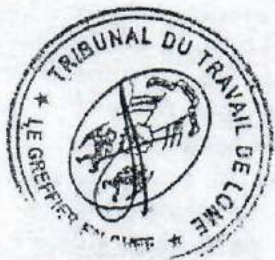
Attendu qu'au crédit de son action, le sieur Altu SADIE



expose qu'il est titulaire d'un diplôme universitaire en comptabilité, ainsi que d'un diplôme en management des affaires, acquis à l'Université UNISA, en Afrique du Sud ; que par la qualité du travail dont il a toujours fait montre, il est aujourd'hui, expert en audit et management et a eu l'occasion à plusieurs reprises, d'occuper des postes de Direction au sein de multiples institutions financières implantées sur le continent Africain ; que par son expertise il a, en effet, entre autres, largement contribué à l'accroissement des bénéfices de la Standard Bankcards dont il a été le Directeur financier et qui était à l'époque en partenariat avec la Barclaycard, filiale de la Banque Barclays ; qu'il a acquis ainsi vingt-quatre (24) années d'expérience professionnelle dans de multiples pays dont le Kenya et son pays d'origine, l'Afrique du Sud ; que c'est sur la base de cette expérience fort enrichissante, acquise dans un domaine encadré par des règles strictes tel que le domaine financier, qu'il a été embauché par ETI et que le poste de Directeur financier d'Ecobank Nairobi lui a été confié ; qu'en effet, par contrat de travail à durée indéterminée en date du 6 septembre 2012, prenant effet le 1^{er} octobre 2012, il a été recruté par le groupe ETI en tant que Directeur financier d'Ecobank Nairobi ; qu'à ce poste depuis 2012, sa performance au travail a donné toute satisfaction à son ex-employeur ; qu'il n'est pas surprenant que cette entière satisfaction donnée à son employeur, lui ait valu l'octroi de nombreux bonus depuis 2012 ; que parmi ses attributions, en tant que Responsable finance et monétique du groupe, il était tenu de rendre compte au Directeur cartes et monétique du groupe ETI ; qu'ainsi, sa mission conférait à son domaine de compétences, une portée suffisamment étendue pour examiner les questions financières intéressant les pays du groupe dont le Kenya où il occupait son poste ; qu'aujourd'hui, nul ne peut ignorer que le domaine financier traverse une ère dans laquelle, il est impératif d'améliorer la qualité et la transparence des services rendus par les banques ; que c'est dans cette optique, que ETI a pris l'initiative, et ce, à juste titre et à l'instar de plusieurs autres banques de l'espace UEMOA et d'ailleurs, d'établir des règles internes s'appliquant à l'ensemble du personnel d'ECOBANK, à savoir des règles de déontologie commerciale et une politique de dénonciation d'Ecobank ; qu'ainsi, dans l'exercice de ses fonctions, il a été amené à découvrir de nombreuses irrégularités comptables, qu'il a signalées à ses supérieurs hiérarchiques ; qu'il a pu ainsi relever que le taux de change appliqué par le Directeur financier intérimaire du groupe ECOBANK afin de calculer le chiffre d'affaires d'Ecobank Nigeria a été délibérément et manuellement manipulé dans le but d'augmenter la rentabilité d'Ecobank group ; qu'il apparaît nettement que les taux de change appliqués pour les mois de juin 2016 à décembre 2016 diffèrent les uns des



autres et que quatre (04) différents modes de calculs du taux de change avaient été utilisés en violation des normes IFRS (qui sont des normes comptables internationales auxquelles toute société cotée en bourse doit se conformer afin d'établir son état financier) alors même que les résultats publiés font apparaître qu'ils ont été préparés en conformité avec les normes IFRS et que les normes comptables appliquées à la préparation de ces états financiers étaient en cohérence avec celles appliquées dans la préparation des états financiers annuels du 31 décembre 2015 ; qu'or, le système comptable d'Ecobank requiert une conformité aux normes IFRS, l'utilisation cohérente de règles comptables pour les opérations similaires ainsi que des normes IAS21 relatives aux taux de change ; qu'à cet effet, il est d'ailleurs fait obligation par la Banque Centrale du Nigeria ainsi qu'à toutes les banques exerçant leurs activités au Nigeria de mentionner dans leur rapport annuel, des informations portant sur les principaux points qui ont été évalués sur la base des normes applicables d'audit et de comptabilité (article 5.1.2.a du code de gouvernance d'entreprise pour les banques et les maisons de réescompte au Nigeria) ; qu'à titre d'information, il est à faire observer que la filiale ECOBANK NIGERIA est celle qui a subi les plus lourdes pertes dans le passé, ce qui a notamment diminué le résultat bénéficiaire de l'ensemble du groupe ETI, d'où la préoccupation permanente des hauts responsables du groupe d'améliorer par tous moyens la rentabilité de cette filiale ; qu'après avoir pris l'initiative de bonne foi, de signaler lesdites irrégularités à son supérieur, il fut contre toute attente, traduit en conseil de discipline à Lomé le 15 décembre 2016, puis suivant courrier en date du 27 janvier 2017, licencié avec effet immédiat ; que par sa lettre de licenciement, il lui est notamment reproché, en ayant reporté les irrégularités comptables à sa hiérarchie, d'avoir soi-disant, attendu la nomination du nouveau directeur financier du groupe pour soulever des allégations graves, infondées et imprudentes contre lui, portant ainsi par la même occasion, atteinte à la moralité de ses collègues d'Ecobank Nairobi ; que la rupture de son contrat de travail intervenue dans ces conditions ne peut s'analyser autrement qu'en une rupture abusive dont l'examen relève de la compétence du Tribunal du travail de Lomé ; qu'en effet, l'article 12 du contrat de travail du 6 septembre 2012 le liant à la requise (ETI), dispose : « Le présent contrat ainsi que les droits et devoirs qui en découlent, seront régis principalement par les statuts de la société et des ressources humaines ainsi que par les autres lois et règlements de la société lesquels pourront être modifiés de temps en temps, et subsidiairement, sauf dispositions contraires, par les lois Togolaises. L'employé devra cependant se conformer avec toutes les lois affectant ses fonctions, particulièrement les lois du pays dans lequel il occupe son poste.



Les parties s'engagent à faire de leur mieux pour résoudre tout litige à l'amiable y compris dans le cas où les parties se mettent d'accord, le recours aux règles d'arbitrage au Togo sous l'égide des règles de la Chambre Internationale du Commerce. Autrement, les juridictions Togolaises auront compétence exclusive pour régler tout différend non résolu comme susmentionné » ; qu'il résulte de cette disposition qu'en dehors des règles internes de ETI, tout litige survenant entre lui et la requise a vocation à être réglé suivant les lois togolaises ; qu'en l'espèce, les règles internes de ETI ayant toutes été épuisées (de la procédure disciplinaire jusqu'à son appel fait contre la décision de licenciement), le litige résultant du licenciement dont il a fait objet, ne peut être réglé que par les juridictions togolaises ; qu'il est clair que ce choix de juridiction est une attribution conventionnelle de compétence du Tribunal de céans, et dont le fondement se trouve à l'article 12 alinéa 1 du contrat de travail précité qui le lie à la requise ; que le contrat étant, suivant les dispositions de l'article 1134 du code civil, la loi des parties, aucune d'elles ne saurait s'y soustraire ; que de la combinaison des dispositions de l'article 12 du contrat de travail du 6 septembre 2012 le liant à la requise, de l'article 1134 du code civil et de celles du code du travail, il ressort qu'il peut valablement attirer son ex-employeur, la société ETI, société de droit togolais, devant la juridiction de céans pour voir statuer sur ses réclamations envers son ex-employeur ;

Que s'agissant de l'abus entachant son licenciement, il ressort des dispositions de l'article 60 alinéa 1 du code du travail que *« les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat, la maternité de la femme salariée sont abusifs »* ; qu'il ne fait aucun doute que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que pire, il transparaît par ce licenciement, un acte de représailles envers lui qui n'a fait qu'accomplir son devoir de bonne foi dans la mesure où les employés d'Ecobank avaient tous été vivement invités à l'accomplissement de ce devoir par une annonce en date du 17 mars 2016, faite par le sieur Ade AYEYEMI, Directeur Général du groupe Ecobank ainsi que l'atteste son courrier ayant pour objet le lancement du site de gestion des alertes de Ecobank ; qu'en effet, ladite annonce qui laisse transparaître un souci de bonne gouvernance et de renforcement de la réputation d'Ecobank, indique que lorsque la situation dans laquelle une préoccupation éthique signalée par un employé à son supérieur n'a pas été résolue, celui-ci a la possibilité de




pouvoir « signaler en toute sécurité toute violation des valeurs » de l'institution par « l'intermédiaire du site Internet de Ecobank » ; qu'ainsi, le Directeur général du groupe à travers son annonce, avait clairement incité l'ensemble du personnel d'Ecobank au signalement sur ledit site de : « toutes irrégularités comptables ou financières » ; que mieux, par une lettre circulaire en date du 16 mai 2014 émanant de la CBN (Banque Centrale du Nigeria), il a été porté à la connaissance de toutes les Banques implantées sur le territoire nigérian, l'application du code de gouvernance d'entreprise pour les banques et maisons de réescompte au Nigeria ainsi que des lignes directrices de la dénonciation au sein du secteur bancaire nigérian ; qu'il est à préciser que selon l'article 1.0 alinéa 7 intitulé « introduction », les dispositions dudit code constituent un régime juridique de base commun à toutes les Banques sur le territoire nigérian ; que les articles 5.3.1 et 5.3.2 du code précité, relatifs à la dénonciation font obligation à toutes les banques d'avoir : « une politique de dénonciation déclarée aux employés et aux autres parties prenantes » et précisent que cette politique de dénonciation comporte des mécanismes dont l'assurance d'une confidentialité est propre à encourager tous les actionnaires à signaler toute activité contraire à la déontologie à la banque et /ou à la CBN ; que dans l'optique de se conformer à ces lignes directrices de la Banque Centrale du Nigeria, la requise a elle-même établi des règles desquelles il ressort, notamment de l'article 6.0 des règles de déontologie commerciales que « tout employé ayant suspecté une violation soupçonnée de la loi, ou des règles relatives à l'éthique des affaires doit le signaler rapidement à son supérieur, lequel le signalera à son tour au responsable conformité... » ; qu'en d'autres termes, un simple soupçon suffit à déclencher l'alerte ; que cependant, lui qui, loin d'avoir de simples soupçons, détenait de véritables preuves, a su faire montre de professionnalisme, comme tout employé était tenu de le faire, en prenant l'initiative de donner l'alerte sur les graves irrégularités qu'il a pu constater ; que l'alerte fut donnée, malgré les craintes qu'il éprouvait et qu'il a d'ailleurs partagées avec certains de ses collègues ; que malgré les preuves écrites dont il disposait à l'appui de ses déclarations, son employeur s'est borné à lui opposer le fait que ses déclarations étaient soi-disant fausses ; que le conseil de discipline dans sa décision de le licencier s'est borné à affirmer que ses affirmations étaient sans fondement, sans pour autant apporter de preuves contraires, pour la simple raison que de telles preuves n'existaient pas ; que par ailleurs, il n'est pas inutile de faire remarquer que la procédure par laquelle il fut licencié est à plusieurs égards contestable ; qu'il fut traduit devant un conseil de discipline dont la partialité doit être remise en cause ; qu'en effet, l'une des personnes à l'origine des anomalies signalées, faisait partie du conseil de



discipline ayant décidé de son licenciement ; que l'on peut alors légitimement se demander dans de telles circonstances par quel moyen, un conseil de discipline composé de façon aussi partielle aurait pu rendre une décision dépourvue de toute subjectivité ; qu'en outre, en complément de l'obligation faite à tous employés d'Ecobank de donner l'alerte en cas de constatation de la violation d'une loi ou de la réglementation interne, la requise a également pris des mesures de protection à l'égard de ceux-ci en leur faisant bénéficier d'une double protection renforcée par la loi nigériane sur la sécurité des investissements de 2007 ; qu'en effet, l'article 1 alinéa 5 de la politique de dénonciation d'Ecobank protège : « *tout employé d'Ecobank qui donne l'alerte de bonne foi lorsqu'il perçoit une pratique malhonnête sur son lieu de travail. Toute action de vengeance contre un salarié qui aura de bonne foi, signalé une violation éventuelle de la loi ou une pratique malhonnête est également interdite* » ; qu'au même titre, l'article 7.0 des règles de déontologies commerciales, protège tout employé ayant donné l'alerte en interdisant toutes représailles exercées contre lui ; qu'en effet, il ressort de cette disposition qu'« *aucun employé qui signale la violation d'une loi, de la réglementation ou de la politique de la société ne sera persécuté à cause du signal de cette violation. Les questions concernant la protection des personnes ayant rapporté des violations de la loi, doivent s'adresser au responsable conformité ou au responsable pays. Dans les cas exceptionnels ils peuvent être renvoyés vers le responsable conformité du groupe, se référer aux règles relatives au déclenchement de l'alerte d'Ecobank* » ; que cette protection est consacrée :

- En premier lieu, par les lignes directrices de la dénonciation pour banques et autres institutions financières du Nigeria de la Banque Centrale du Nigeria de Mai 2014 notamment en leur section 4.0 portant sur la protection des dénonciateurs (extrait des lignes directrices de la dénonciation pour banques et autres institutions financières du Nigeria) ;
- Et en second lieu, par une loi d'ordre public nigériane, plus précisément la loi nigériane sur les placements et les valeurs mobilières de 2007 en sa section 306 qui protège également tout employé d'un opérateur sur le marché financier ou d'une société faisant appel public à l'épargne ayant reporté une violation de la loi (extrait de la loi Nigériane sur les placements et les valeurs mobilières de 2007) ;

Qu'il doit être rappelé à cet effet que les actions de la requise (ETI) sont cotées à la bourse des valeurs du Nigeria

et à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières d'Abidjan et que les réglementations boursières de ces deux pays s'appliquent à ETI ; qu'il faut tout d'abord relever que le caractère d'ordre public de cette loi est contenu dans l'article 306 (12) qui dispose : « *outre les dispositions de la constitution de la République Fédérale du Nigeria, toute disposition de toute autre loi ou entente qui s'oppose à l'application de la présente section sera nulle* » ; qu'il est également important de préciser qu'il ressort de l'article 306 (1) de cette même loi que : « *l'employé d'un opérateur du marché financier ou d'une entreprise publique a le droit de divulguer toute information en relation avec les activités de son lieu de travail qui tend à prouver l'un des cas suivants* :

(b) *qu'une personne a failli, faillit, risque de faillir ou autrement a omis de se conformer à toute obligation légale à laquelle elle est assujettie* » ;

Que l'article 306 (2) vient préciser que « *pour l'application du paragraphe (1) du présent article, il est inconséquent que la violation en question ait eu lieu, se produit ou se produira au Nigeria ou ailleurs, et que la loi applicable soit celle du Nigeria ou de tout autre pays ou territoire* » ; que l'article 306 (3) de la loi précitée dispose que toute divulgation est faite en conformité avec la sous-section (1) de la présente section si l'employé : « (a) *Fait une divulgation de bonne foi (i) que cette divulgation soit faite à son employeur (b) que l'employé croit raisonnablement que l'information divulguée et les affirmations qu'elle contient sont fondées ; et (c) quelles que soient les circonstances du cas, qu'il était raisonnable pour l'employé de faire cette divulgation* » ; que les dispositions de cette même loi, visent à sanctionner tout employeur qui aura licencié un salarié sur cette base ; qu'en effet, l'article 306 (9) de la loi précitée, indique clairement : « *Tout employé relevé de ses fonctions sans motif légitime autre qu'un motif de licenciement conforme aux dispositions de cette section aura droit à une indemnité qui sera calculée en considérant qu'il a atteint l'âge maximum de la retraite ou s'il avait servi pour une période équivalent au maximum de sa période de service conformément aux conditions prévues pour ce service* » ; qu'il résulte de l'ensemble des dispositions de cette section qu'il était fondé à rapporter à sa hiérarchie les anomalies qu'il a pu découvrir ; que c'est de bonne foi qu'il l'a fait et même dans l'hypothèse improbable dans laquelle il l'aurait fait dans l'intention de nuire à ses collègues, le caractère strict du dispositif et de la procédure mise en place pour pouvoir donner l'alerte l'en aurait dissuadé ; qu'il est de principe en droit que la bonne foi se présume ; qu'en réalité, l'unique motif de son licenciement est d'avoir accompli le



devoir que la requise elle-même lui a assigné ; qu'un tel licenciement est à tout point de vue abusif et nécessite réparation ; qu'il est à faire observer en premier lieu que par le comportement des membres du conseil de discipline qui se sont évertués à réfuter les preuves par lui fournies sans un minimum de débat contradictoire, la responsabilité de la requise est engagée sur la base de l'article 8.0 des règles de déontologie commerciale qui obligent tous les employés à coopérer en cas d'enquête en cours ; qu'en effet, cet article dispose clairement : « *Les employés sont tenus de coopérer totalement au cours des enquêtes. Tout refus de coopérer pourrait se solder en une action devant le conseil de discipline, pouvant impliquer la fin du contrat de travail. Le contrat de travail peut également prendre fin si les enquêtes prouvent une attitude indécente ou une implication illégale de la part d'un employé* » ; que de surcroît, il ne fait aucun doute que son licenciement était inspiré par un but de représailles contre son honnêteté ; qu'il en résulte que la requise viole ainsi les dispositions de l'article 1 alinéa 5 de la politique de dénonciation d'Ecobank ; qu'au nombre des motifs énumérés par l'article 7 i et ii de son contrat de travail à durée indéterminée le liant à la requise, pour lesquels, cette dernière est en droit de mettre un terme audit contrat sans paiement d'indemnités, ni de dommages et intérêts, il n'est nulle part fait mention de l'alerte donnée par le salarié à sa hiérarchie ; qu'en motivant sa décision de licenciement tel qu'elle l'a fait, la requise a violé ainsi les termes du contrat qui les liait, de même que les règles éthiques de ETI ; que suite à son licenciement, désespéré, il n'avait d'autre alternative que de faire appel de la décision de licenciement, ce qu'il a fait en se justifiant par écrit, à défaut de pouvoir le faire verbalement ; que malgré ses explications écrites, la seule réponse qui lui a été servie était un silence assourdissant ; qu'il a toujours éprouvé des difficultés pour entrer en contact avec ses responsables hiérarchiques lorsqu'il s'agissait de se pencher sur son cas ; qu'aujourd'hui son parcours brillant se solde par un licenciement que rien ne saurait justifier ; que sa situation financière et par conséquent celle de sa famille s'en trouve inévitablement affectée ; que l'avenir de ses enfants est gravement compromis et il serait difficile à son âge (47 ans et bientôt 50 ans), et compte tenu de ses hautes qualifications, de pouvoir retrouver un emploi stable et conforme à son niveau et à ses aspirations ; qu'en effet, le contrat à durée indéterminée que lui avait offert ETI revêt un caractère permanent qui supposait qu'il devait occuper cette fonction au moins jusqu'à sa retraite ; que pour cette raison, le lourd préjudice causé ne saurait s'évaluer en dessous de dommages et intérêts correspondant aux salaires et avantages dont il aurait bénéficié jusqu'à la fin de sa carrière dans le groupe ECOBANK, soit treize (13) années jusqu'à l'âge normal de la retraite ; que sachant que son




salaire brut moyen mensuel s'élève à 14 688,48US dollars, le préjudice par lui subi doit être réparé à hauteur de 2 291 402,88 US dollars (14 688,48 US dollars x 12 mois x 13) hors taxes suivant son contrat ;

Que ETI ayant délibérément violé à maintes reprises les textes qu'elle a elle-même édictés, le minimum qu'elle lui doit serait de ne pas se soustraire à la réparation du préjudice par lui subi ; que d'ailleurs, il faut rappeler que les dispositions de la loi nigériane de 2007 sur la sécurité des investissements, notamment sa section 306 (9) condamne tout employeur qui aura licencié un salarié, parce qu'il aurait rapporté une violation de la loi à verser à l'employé toutes les sommes que celui-ci aurait perçues si son contrat de travail s'était poursuivi normalement jusqu'à la retraite ; qu'il est également mentionné à l'article 4.7 de la section 4.0 des instructions de la Banque Centrale du Nigeria pour la dénonciation pour les banques et autres institutions financières au Nigeria précitées qu'« un employé qui a subi un préjudice en raison de la divulgation faite en vertu de la disposition de ces lignes directrices a droit à une indemnisation et/ ou à une réintégration à condition qu'au cas d'une compensation, les droits de l'employé soient calculés comme s'il avait atteint l'âge maximum de la retraite ou avait terminé la période maximale de service conformément à son état de service. Pour d'autres intervenants le dénonciateur doit être dédommagé de manière adéquate » (extrait des lignes directrices de la dénonciation pour banques et autres institutions financières du Nigeria) ; que dans ces conditions, il n'a d'autre choix que de s'adresser à justice pour voir réparés les préjudices par lui subis du fait de son licenciement ;



Attendu que la SCP MARTIAL AKAKPO & ASSOCIES, conseil de Ecobank Transnational Incorporated (ETI) SA, fait noter suivant écritures en réplique en date du 12 décembre 2017 et récapitulatives datées du 27 août 2018 que le sieur Altu SADIE a été engagé le 6 septembre 2012 en qualité de Chef de Division Finance du service Cartes et Banque Electronique par contrat de travail à durée indéterminée qui a pris effet le 1^{er} octobre 2012 ; que très vite, il s'est plus illustré comme un homme de polémique et de propos désobligeants envers ses collègues que pour le travail pour lequel il a été recruté ; qu'en effet, courant année 2015, lors d'un différend qu'il a eu avec son superviseur relativement à une demande de congé, il a enregistré une vidéo de son superviseur montrant ce dernier refusant d'échanger avec lui sur cette question puis, a posté cette vidéo sur un réseau social (Youtube) ; qu'une lettre de demande d'explication lui a été adressée le 10 décembre



2015 relativement à son attitude ; que suite à sa réponse insatisfaisante et à la tenue d'un Comité de discipline, il a écopé d'une suspension de quinze (15) jours à titre de sanction ; qu'il fit appel de cette sanction ; qu'au cours de ces procédures tant devant le Comité de discipline statuant en première instance qu'en appel devant le Comité d'appel présidé par la Directrice adjointe du Groupe Ecobank, il a soulevé cinquante et un (51) faits d'improbité et d'irrégularités contre son superviseur ; que suite à une enquête indépendante approfondie, le Comité d'appel a confirmé sa décision de suspension et a conclu que toutes ses allégations étaient fausses et sans preuves ; que le 14 novembre 2016, deux (02) mois après la nomination d'un nouveau Directeur Financier du Groupe, il contacta celui-ci pour lui indiquer que Ecobank a manipulé les taux de change de sa filiale du Nigeria afin d'accroître la rentabilité financière des mois de juin et juillet 2016, ce qui a été rapporté au Conseil d'Administration, aux actionnaires ainsi qu'à toutes tierces parties intéressées par l'activité du Groupe ETI ; que le Directeur financier entreprit alors des enquêtes appropriées ; qu'ayant compris que celui-ci avait pris ses fausses allégations au sérieux, il lui écrivit quelques jours plus tard qu'il voulait se rétracter ; que le Cabinet d'experts, fiable et de renommée internationale commis par ETI, a réfuté sa déclaration ; que considérant le contexte dans lequel cette accusation a été portée, les circonstances dans lesquelles cela s'est produit, l'intention qui l'aurait animé, ainsi que la gravité des accusations portées, de surcroît par un cadre de la Direction des finances, il a été décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire formelle à son encontre ; qu'une lettre de demande d'explication lui a alors été notifiée ; qu'il a par la suite été convoqué au conseil de discipline ; que tenant compte de la répétition des accusations fausses et infâmantes dans lesquelles il se spécialise, ETI a décidé de mettre un terme à son contrat de travail pour éviter que la quiétude qui règne dans la société ne soit perturbée et sa réputation ternie ; qu'il qualifie cette rupture de la relation contractuelle d'abusives, ce qui n'est pas vrai ; qu'en effet, sachant ses arguments inconcevables, il s'est livré à d'inimaginables contorsions pour traiter de la compétence du Tribunal de céans et a démontré un prétendu abus dans le licenciement intervenu et un préjudice imaginaire à réparer, ce qui ne peut prospérer ; qu'à peine il donne la charge par sa requête, il conclut à l'application des lois togolaises et à la compétence du Tribunal du travail de Lomé en se fondant sur les dispositions de l'article 12 de son contrat de travail ; que c'est à tort car pour que les lois togolaises puissent être applicables, il eut fallu que le contrat de travail ait été exécuté au Togo ainsi qu'il ressort des dispositions de l'article 1^{er} du code du travail selon lequel, « *Le présent code du travail régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant*




leurs activités professionnelles sur le territoire de la République togolaise...» ; qu'or, en l'espèce, le contrat de travail du sieur Altu SADIE a été exécuté jusqu'à sa rupture hors du Togo ; que le pays dans lequel il était basé avant son licenciement est l'Afrique du Sud ; qu'il est dès lors tout à fait clair que les juridictions togolaises ne sauraient être compétentes pour connaître de la présente cause ; qu'il devrait plutôt s'adresser à la juridiction d'Afrique du Sud compétente en matière sociale ; que la clause attributive de compétence ne saurait non plus prospérer ; qu'en effet, aux termes de l'article 5 du code du travail, « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* » ; qu'ainsi, en attribuant la compétence au Tribunal du travail de Lomé alors que le contrat de travail n'a pas été exécuté au Togo, la clause attributive de compétence insérée au contrat de travail à l'article 12 est en violation de l'article 5 du code du travail précité ; qu'elle ne peut donc être applicable ; que la Cour d'appel de Lomé a déjà statué en ce sens ; qu'elle a, en effet, admis la primauté du code du travail sur les clauses et conventions des parties, évinçant de ce fait, les règles particulières dont voulait se prévaloir l'une des parties en vertu de l'Accord de siège dont elle jouit (Cour d'appel de Lomé, chambre sociale, arrêt N°346/14 du 10 décembre 2014, AFF. ETI S.A. C/ Fabrice AGONDANOU) ; que mieux, l'article 231 du code du travail dispose expressément : « *Le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail* » ; que face à cette situation de compétence exclusive tirée du lieu d'exécution du contrat, le Tribunal de céans devra se déclarer incompétent à connaître de la présente cause ; qu'en effet dans une espèce similaire et soucieux de la bonne application des règles de compétence en matière sociale, le Tribunal de céans avait relevé d'office son incompétence et rabattu son délibéré pour voir les parties formuler leurs observations sur cette question (AFF. ETI-Eric ASSOSSOU) ; que c'est donc en vain que le demandeur tente de soutenir que les juridictions togolaises sont compétentes pour connaître de la présente cause ; que les juridictions des différents lieux d'exécution du contrat de travail du demandeur sont donc les juridictions compétentes pour statuer sur la présente cause ; qu'au cas où par extraordinaire le Tribunal du Travail de Lomé se déclarerait compétent, il ne devra que le débouter de son action quant au fond ; qu'en effet, pour fonder sa position et soutenir qu'il y aurait un abus dans la rupture de son contrat, il a recouru à certains textes, entre autres, l'extrait du code de gouvernance d'entreprise pour les banques et les maisons de réescompte au Nigeria, l'extrait de lignes directrices de la dénonciation pour les banques et autres institutions financières du Nigeria, l'extrait de la loi nigériane sur les placements et les valeurs mobilières ; que c'est à tort car



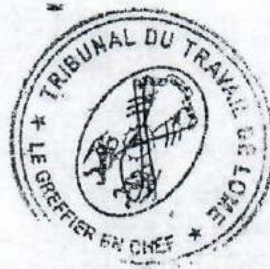
étant basé en Afrique du Sud et non au Nigeria d'une part, ETI étant une société de droit togolais et non de droit nigérian d'autre part, le recours à ces textes pour fonder sa position laisse perplexe ; que mieux, le point 12 premier paragraphe portant « *Loi applicable et Règlement des litiges* » de son contrat de travail prévoit expressément que : « *Le présent Accord et les droits et obligations qui en découlent sont régis principalement par les Statuts de la Société et les Ressources Humaines Internes et autres politiques et régulations de la Société, tel qu'amendé de temps à autre et secondairement, en l'absence de dispositions contraires, par les lois de la République du Togo. L'Employé doit cependant se conformer à toutes les lois applicables affectant l'exercice de fonctions, en particulier les lois du pays où l'Employé est affecté* » ; que ce texte précise que dans le cadre d'un contrat de travail, les politiques et règles de la société s'appliquent principalement et subsidiairement, la législation en vigueur au Togo ; que cette hiérarchie des normes régissant le contrat de travail découle de l'ordonnance 85-16 du 5 septembre 1985 portant autorisation de création de ETI ; que d'ailleurs, ETI a prévu les modalités et procédure de dénonciation ; que c'est la politique de dénonciation d'Ecobank, « *Document de politique du Groupe, juillet 2015* » ; que le recours au droit nigérian par le demandeur serait justifié si ETI n'avait pas prévu une politique de dénonciation ; que c'est donc en désespoir de cause qu'il a recours à ce fatras dans l'unique dessein d'embrouiller la sagesse du Tribunal de céans ; qu'en effet, le point 1 de la *politique de dénonciation d'Ecobank, Document de politique du Groupe, juillet 2015* relatif aux « *Principes de la politique* » dispose en ses paragraphes 2 et 3 : « *Tout employé (s) déclarant de bonne foi toute mauvaise pratique ou inquiétude identifiée au sein de la banque sera protégé, à condition que l'information divulguée soit vraie.*

Les employés ne sont pas autorisés à faire de fausses déclarations ou allégations.

Toute allégation faite de mauvaise foi, ou que l'employé sait être fausse, sera traitée très sérieusement par Ecobank et la sanction appropriée sera prise par Ecobank contre cet employé » ; qu'ainsi, il appert du texte susvisé, que tout employé de Ecobank faisant une dénonciation est protégé, à la condition que l'information divulguée soit vraie et que le dénonciateur soit de bonne foi ; qu'or, en l'espèce, l'information divulguée était fausse et le demandeur n'était pas de bonne foi ; qu'en effet, ainsi qu'il ressort des faits sus relatés, le sieur Altu SADIE a déclaré le 14 novembre 2016, au Directeur Financier du Groupe, nouvellement nommé que Ecobank a manipulé les taux de change de sa filiale du Nigeria afin d'accroître la rentabilité financière des mois de

juin et juillet 2016 ; que quelques jours plus tard, il annonça qu'il voulait se rétracter, reconnaissant de ce fait que son information était fausse ; que s'il était si sûr de ses dires, il n'allait pas chercher à se rétracter aussi rapidement par la suite ; que l'expert commis par ETI réfutera ses allégations car non seulement l'information divulguée était fausse, mais il n'était pas non plus de bonne foi ; que les articles et avis de provenance douteuse par lui versés au dossier ne sauraient suffire à le dédouaner de sa démarche empreinte d'intention malveillante vis-à-vis de son employeur ; que ces articles et avis dont le contenu n'engage que leurs rédacteurs et n'ont aucune valeur juridique, ne sauraient de ce fait qu'être écartés des débats ; qu'en effet, la pièce n°1 du Bordereau des pièces du 20 mars 2018 est établie dans une langue autre que la langue de travail au Togo et est de surcroît non authentifiée ; qu'elle ne peut servir de moyen de preuve de son allégation ; que s'agissant de la note du prétendu Docteur Steven R. FIRER, cette note doit également être purement et simplement écartée des débats dans la mesure où il ressort des dispositions de l'article 67 du code du travail qu'il revient à la juridiction compétente, donc non au demandeur à l'action de prendre toutes mesures de nature à éclairer sa religion, notamment de mener des enquêtes devant lui permettre d'établir l'abus dont se prévaut une partie au procès ; que la même prescription est reprise par les dispositions de l'article 75 du code de procédure civile qui donne exclusivement compétence au Tribunal de prendre toutes mesures d'instruction de nature à éclairer sa religion ; que l'avis du pseudo-expert Steven FIRER n'ayant pas été sollicité ni par un juge, encore moins par les deux parties à la présente instance, il ne peut fonder la décision du Tribunal de céans ;

Qu'en ce qui concerne sa mauvaise foi, il est à relever que la bonne foi est définie, au sens général par Gérard CORNU (Gérard CORNU, Vocabulaire juridique, Puf, 2002) comme une « attitude traduisant la conviction ou la volonté de se conformer au Droit qui permet à l'intéressé d'échapper aux rigueurs de la loi » ; que le demandeur en l'espèce, ne peut prétendre se conformer au Droit au moment de ses déclarations ; que le point 2 du Document de « *POLITIQUE DE DENONCIATION D'ECOBANK* » précité a édicté la procédure à suivre pour dénoncer les malversations, ce à quoi le sieur Altu SADIE n'a pas fait recours ; qu'en effet, celui-ci n'a pas usé du recours au supérieur hiérarchique, auprès du Directeur Financier par intérim qui avait préparé les documents financiers, mais a attendu deux (02) mois après la nomination d'un nouveau Directeur Financier pour faire sa dénonciation ; que son intention malveillante est caractérisée ; que cette intention malveillante est d'autant



plus caractérisée qu'il a déclaré que les chiffres étaient « manipulés » en s'appuyant sur ses propres opinions au lieu de partir d'une analyse scientifique ; que dans ces conditions, il ne saurait exhiber sa bonne foi ; qu'il a été jugé par la Cour de cassation française que le licenciement du lanceur d'alerte serait justifié sur le terrain de la faute grave, en cas de mauvaise foi de sa part ; que la mauvaise foi est caractérisée dès lors que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits au moment où il les a dénoncés (Cass. soc. 7 février 2012, RG n°10-18035 ; Cass. soc. 6 juin 2012, RG n° 10-28199) ; qu'il a également été retenu que la mauvaise foi du salarié résulte de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc. 22 janvier 2014, N° de pourvoi : 12-15430) ; que le demandeur étant reconnu comme un spécialiste patenté de fausses allégations, c'est à juste titre que ETI a « traité très sérieusement » ses déclarations faites de mauvaise foi ; que l'on peut aisément s'interroger sur les raisons de son comportement ; qu'il se pose la question de savoir si cette dénonciation a été faite pour préserver les intérêts de la société ou pour entrer dans les bonnes grâces du nouveau directeur financier ; qu'une analyse attentive du premier message de dénonciation achèvera de convaincre le Tribunal de sa mauvaise foi ; qu'il est indiqué dans ce message *« J'ai certaines préoccupations qui pourraient avoir un certain impact sur vous en tant que CFO de l'organisation, mais si je me réfère à l'expérience passée au sein d'Ecobank, il s'agit là d'un immense risque personnel à partager. Mais si vous avez à valider des résultats dans l'avenir, vous ne devriez avoir aucun doute sur votre crédibilité »* ; que le Tribunal de céans se rendra bien compte que cette dénonciation a été faite pour d'autres intérêts, mais aucunement pour ceux de l'institution ; qu'il s'ensuit que c'est par pure perte que le demandeur tente désespérément de soutenir le contraire ;

Que relativement à ses demandes de réparation, il se fonde sur l'article 4.7 de la section 4.0 des instructions de la Banque Centrale du Nigeria pour la dénonciation pour les banques et autres institutions financières au Nigeria ; qu'or, il a été supra démontré que non seulement les textes nigériens ne sont pas applicables en l'espèce, mais qu'aussi il n'a subi aucun préjudice qui mérite réparation ; que la rupture intervenue dans ces conditions ne souffre d'aucun abus et ne peut ouvrir droit à réparation ; qu'il est dès lors




demandé au Tribunal de céans :

- Constaté que le contrat du demandeur n'a depuis sa conclusion, été jamais exécuté au Togo ;
- En conséquence, se déclarer incompétent pour connaître de la présente cause ;
- Au cas où par extraordinaire, ledit Tribunal se croirait devoir se déclarer compétent, le débouter de toutes ses demandes, fins et conclusions comme mal fondées ;

Attendu que suivant écritures datées du 20 mars 2018, Maître Adama DOE-BRUCE conclut au rejet des moyens de la défenderesse tant sur la forme, notamment la compétence, que sur le fond ; que s'agissant de la compétence, Maître DOE-BRUCE fait noter que sans doute gênée par l'argumentation servie sur ce point, ETI a soigneusement évité de rappeler que c'est elle-même qui a introduit par l'article 12 du contrat de travail signé avec son ex-employé le 6 septembre 2012, la disposition selon laquelle : « *Les Juridictions togolaises auront compétence exclusive pour régler tout différend non résolu à l'amiable* » ; qu'en droit, cette clause du contrat de travail est une attribution conventionnelle de compétence aux juridictions togolaises et plus précisément au Tribunal du travail qui est compétent au Togo en ce qui concerne les litiges individuels entre Employeur/Employé ; que de plus, il ne faut pas perdre de vue que le contrat de travail intervenu le 6 septembre 2012, est un contrat de travail international, d'abord en raison du caractère panafricain de l'employeur qui a plus de 51 filiales réparties en Afrique et ailleurs dans le monde, ensuite en raison de la diversité des nationalités qui constitue l'encadrement du Groupe ETI et enfin et surtout, en raison de la nationalité sud-africaine du demandeur et de sa domiciliation en Afrique du Sud ; qu'il faut surtout relever, la clause de mobilité contenue dans l'article 3 du contrat qui fait obligation au demandeur d'accepter tout transfert du lieu de travail que l'employeur jugera utile de lui imposer ; que donc, quelque soit le lieu d'affectation, les juridictions togolaises restent compétentes ; que l'attribution conventionnelle de compétence en matière de contrat de travail n'est pas contraire au code du travail togolais ; qu'en effet, en raison du principe de faveur contenu dans l'article 5 du code du travail ainsi conçu : « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* », les clauses favorables au travailleur s'appliquent même contra legem ; que le demandeur estimant que la clause 12 de son contrat de travail qui donne la compétence aux juridictions togolaises lui sont plus favorables, au lieu d'errer dans le monde à chercher quelle



[Signature]

[Signature]

juridiction sera compétente pour trancher son litige a, à juste titre, saisi les juridictions togolaises qui sont pleinement compétentes ; que le principe de faveur a d'ailleurs été reconnu par la juridiction de céans dans l'affaire Thierry TANOHO versus ETI de sorte que le Tribunal de céans se doit de se déclarer compétent pour trancher le présent litige ;

Que pour ce qui est de la légitimité du licenciement querellé, ETI essaye de ternir l'image du demandeur en soutenant que courant année 2015, lors d'un différend qu'il a eu avec son superviseur relativement à une demande de congé, il a enregistré une vidéo de ce dernier le montrant refuser d'échanger avec lui sur cette question puis, alla poster cette vidéo sur un réseau social (YOUTUBE) ; qu'elle ajoute qu'une lettre de demande d'explication lui a été adressée le 10 décembre 2015 relativement à son attitude et que suite à sa réponse insatisfaisante et à la tenue d'un comité de discipline, il a écopé d'une suspension de quinze (15) jours ; que de façon précise la lettre du 9 février 2016 signée de M. Yves MAYILAMENE, Responsable des Ressources Humaines ETI précise : *« en conséquence, vous êtes suspendu de vos fonctions sans salaire, pendant quinze (15) jours ouvrables du 11 Février 2016 au 02 Mars 2016 avec reprise de votre travail le 3 Mars 2016, à la reprise de l'exercice de vos fonctions, vous serez temporairement affecté au siège à Lomé pendant le temps que la société recherchera la meilleure solution pour que vous continuiez à travailler dans le cadre de votre contrat d'emploi avec la société »* ; que s'agissant d'une procédure disciplinaire, le sieur Altu SADIE a naturellement formé un recours contre ladite sanction et par suite conformément à l'article 6.4, 3-9 des Politiques et Procédures des Ressources Humaines d'ETI qui dispose : *« la nature des mesures disciplinaires à prendre sera évaluée et recommandée par le comité de discipline. Le pouvoir disciplinaire est limité au Directeur Général du Groupe (dans le cas d'ETI) et au Directeur Général (au niveau du pays) qui donne ou non son approbation »* ; que c'est le Directeur Général d'ETI qui a le dernier mot ; que dans le cas d'espèce, le Directeur Général du Groupe ETI M. Ade AYEYEMI après avoir reçu les justifications du sus nommé contre son supérieur hiérarchique qui manifestement faisait un abus d'autorité, n'a pas donné suite à la proposition du comité de discipline, de sorte que la suspension n'a pas été exécutée, les salaires de juillet 2016 et août 2016 lui ayant été payés ; que cette attitude du Directeur Général traduit le fait que les faits relevés contre son supérieur hiérarchique par le sieur Altu SADIE sont justifiés ; qu'il s'ensuit qu'ETI ne peut pas se baser sur cet incident de 2015 pour essayer de détourner l'attention sur la violation par elle-même de ses règles en matière d'alerte et de dénonciation ; qu'en effet, s'agissant des faits qui ont donné lieu au licenciement du 27 janvier

2017, l'on ne doit pas perdre de vue :

- Qu'ETI est une multinationale dont les filiales sont installées dans divers pays où des monnaies différentes (CFA, EURO, NAIRA, CEDIS ghanéen) et autres ont cours et que ce sont des monnaies qui subissent en permanence des fluctuations de cours par rapport au dollar américain, monnaie dans laquelle sont tenus les comptes d'ETI de sorte qu'il y a en permanence des risques de change dont les montants peuvent se révéler très élevés et diminuer la rentabilité du Groupe ETI ;
- Que les actions d'ETI sont cotées auprès de deux (2) Bourses des Valeurs, NIGERIA Stock Exchange et la Bourse Régionale des Valeurs d'ABIDJAN, cette cotation des actions d'ETI à des bourses de valeurs imposant des obligations supplémentaires comptables à ETI qui doit respecter les standards internationaux en matière d'informations financières, vu les risques que courent les actionnaires et les investisseurs si les écritures comptables ne sont pas fiables et sincères ;
- Que du fait de ses risques, nombreuses réglementations en matière d'alertes et qui sont relevées dans la requête introductive d'instance, sont prévues pour garantir la fiabilité et la sincérité des comptes et assurer la protection des lanceurs d'alerte ;



Qu'en l'occurrence IFRS Foundation a produit, entre autres, quatre (04) normes qui intéressent le présent cas et qui sont

- Le cadre conceptuel de l'information financière (IFRS) ;
- Norme comptable Internationale 8, Méthodes comptables, changements d'estimations comptables et erreurs (IFRS) ;
- Norme Comptable Internationale 21, Effets des variations des cours des monnaies étrangères (IFRS) ;
- Norme comptable Internationale 34, information financière intermédiaire (IFRS) ;

Qu'à la lumière et sur la base de ces normes internationales de tenue des comptes des grandes entreprises, et en rapport aux avis émis par les experts des cabinets DELOITTE qui sont en même temps l'un des auditeurs de ETI et en rapport aussi avec le rapport annuel 2016 du conseil d'administration d'ETI, le demandeur a sollicité du Dr Steven R. FIRER, une note technique approfondie sur son cas et sur ce qui lui est reproché ; qu'après avoir analysé le contenu de l'alerte donnée par le demandeur, les avis des experts de DELOITTE qui ne craignent pas un conflit d'intérêt, les déclarations de DAVIS Greg, Directeur financier du Groupe ETI, le Dr FIRER émet des observations techniques dans ce rapport du 18 janvier 2018



qui aboutissent à des conclusions accablantes pour le Directeur financier du Groupe, les auditeurs et le Groupe ECOBANK et dont voici quelques extraits in extenso :

1/S'agissant du DIRECTEUR FINANCIER (DF) : « les gestes posés dans cette situation ne semblent pas s'harmoniser avec ses responsabilités à l'égard de la conduite éthique d'un comptable agréé, peu importe la juridiction dans laquelle il exerce sa profession. Son incapacité à mener une enquête adéquate sur les allégations de M. ALTU SADIE semble constituer une violation potentielle de ses obligations éthiques. Un expert-comptable ne doit pas permettre que des préjugés, des conflits d'intérêt ou une influence induite d'autrui, l'emportent sur les jugements professionnels. Le Directeur financier peut clairement avoir comme projet en ne faisant pas d'enquête, de couvrir une application incorrecte des IFRS » ;

2/Il est plus que probable si l'on enquêtait qu'il y aurait des découvertes telles que :

11/ « La modification dans la méthodologie des taux de change a eu une incidence sur les principes comptables généraux suivants, conformément au cadre comptable. Elle n'était ni neutre ni cohérente, ni comparable, et elle n'a pas pu être auditée de façon indépendante et les revenus ont augmenté de 14,895 millions de dollars soit environ huit milliards cent quatre-vingt-douze millions deux cent cinquante mille (8.192.250.000) francs CFA » ;

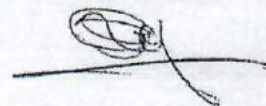
12/ L'opinion de DELOITTE précise spécifiquement : « ainsi sauf fluctuations significatives des taux de change. Si elles sont appliquées de manière cohérente de juin à décembre 2016, les taux de change ont fluctué et la méthode n'a pas été appliquée de manière cohérente aux taux des 20 différents taux de change et a changé trois fois au cours de l'exercice ce qui est contradictoire » ;

18/ « ECOBANK reconnaît en outre à la page 138 des états financiers annuels complets publiés pour 2016, que les changements d'hypothèses peuvent avoir un impact significatif sur les états financiers » ;

19/ « L'IAS 8 des IFRS stipule que les états financiers ne sont pas conformes aux IFRS s'ils contiennent des erreurs qui sont :

a/ matérielles ou

b/négligeables mais réalisées intentionnellement pour obtenir une présentation particulière de la situation financière, de la performance financière ou des flux de

trésorerie d'une entité (IAS.8.41) » ;

20/ « Sur la base de tout ce qui précède, je crois que M. SADIE a eu raison de soulever la manipulation possible selon le cadre comptable IFRS « manipulé pour augmenter la probabilité que l'information financière sera reçue favorablement par les utilisateurs » ;

Qu'au regard des standards internationaux des normes comptables, le sieur SADIE de par sa fonction de financier chargé de suivre les comptes de la filiale du NIGERIA pour le compte du Groupe ETI, a eu raison de se préoccuper d'une méthodologie inhabituelle de calcul des taux de change qui pouvait artificiellement faire croître de 8.192.250.000 F CFA, les revenus de la filiale Nigériane qui avait subi des pertes importantes dans le passé ; que cela doit être le réflexe de tout financier sérieux, soucieux de faire établir des comptes fiables et sincères, de s'inquiéter de ce qui s'est passé de juin 2016 à décembre 2016 ; qu'à la découverte de l'anomalie, le demandeur a fait un rapport à son superviseur ; que ce dernier qui ne voulait pas se mettre en première ligne (craignant des représailles) a été d'accord avec son affirmation selon laquelle quelque chose n'allait pas, mais n'allant pas plus loin il n'a pas de commentaires appropriés selon les règles de la Banque sur l'éthique des affaires ; que si son superviseur direct, Directeur financier des services bancaires aux entreprises et Banque d'investissement, avait donné les informations appropriées et donné suite à son rapport, il n'aurait pas eu besoin de faire un rapport au Directeur financier qui lui-même étant un nouveau venu dans le Groupe ne voulait pas s'attaquer à la fourmilière ETI ; que ce qu'il faut noter dans la pratique de certaines grandes entreprises malgré l'existence des textes, c'est que la culture de la peur de perdre son travail en représailles à une dénonciation est si omniprésente, que les employés ne remettent pas en question le leadership des Banques par crainte de victimisation ; que la situation présente du demandeur est la preuve de cette culture de représailles, les textes de protection ne servant que pour le décor et le marketing à usage externe ; qu'en l'espèce, le demandeur a agi selon la politique affichée de l'entreprise, rappelée aussi par le CEO du Groupe M. ADE AYEYEMI dans une adresse aux agents d'ETI ; qu'il y a une obligation de signaler ou de se voir reprocher plus tard de n'avoir pas signalé en cas de problèmes graves et de devenir un bouc émissaire ; que la règle d'éthique des affaires au sein d'ETI est qu' : « un employé autorisé à agir au nom d'Ecobank qui soupçonne une violation éventuelle d'une loi, d'un règlement ou des Règles d'éthique doit signaler la violation supposée à son superviseur rapidement. Le superviseur doit ensuite faire un rapport à l'agent de conformité qui enquêtera sur la question plus en profondeur » ; que l'entreprise doit protéger à l'employé qui signale une violation des règles et



[Signature]

[Signature]

aucun employé qui signale une violation présumée de la loi, de la réglementation ou de la politique de l'entreprise ne doit être victime de la dénonciation ; qu'en l'espèce, la bonne foi du sieur Altu SADIE doit être présumée parce qu'il n'a aucun intérêt à émettre des soupçons injustifiés sur une affaire comme celle de la méthodologie du taux de change à prendre en compte ; que les deux notes techniques du sieur FIRER démontrent sa bonne foi ; que dans ces conditions, son licenciement est injustifié et viole les lois de protection tant du groupe ETI que celles du pays de la filiale concernée à savoir le NIGERIA où les actions d'ETI sont cotées à la Bourse des Valeurs, le NIGERIA STOCK EXCHANGE ; que la demande de dommages et intérêts est donc fondée ; que c'est à tort qu'ETI soutient que les textes nigériens ne sont pas applicables alors que sa filiale concernée se trouve au NIGERIA, et que ses actions sont cotées à la Bourse des Valeurs du Nigeria et que surtout la loi nigérienne sur les placements et les valeurs mobilières de 2007 en sa section 306 protège tout employé d'un opérateur sur le marché financier ou d'une société faisant appel public à l'épargne ayant reporté une violation de la loi ; que la réparation légale attendue pour un employé licencié pour avoir dénoncé une violation de la loi ou des règles éthiques, c'est la condamnation à des dommages et intérêts équivalant au montant que l'agent aurait perçu s'il était resté jusqu'à sa retraite ;

Attendu que toutes les parties se sont fait représenter par leurs conseils respectifs, Maître Adama DOE-BRUCE pour le demandeur et la SCP MARTIAL AKAKPO & ASSOCIES pour la défenderesse ; qu'il y a lieu de statuer par jugement contradictoire à leur égard ;

EN LA FORME

Attendu que pour conclure à l'incompétence du Tribunal de céans, la défenderesse fait état de ce que le contrat de travail du sieur Altu SADIE a été exécuté jusqu'à sa rupture hors du Togo, le pays dans lequel il était basé avant son licenciement étant l'Afrique du Sud ; qu'elle poursuit que la clause attributive de compétence qu'il invoque ne saurait prospérer dans la mesure où l'article 5 du code du travail dispose : « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* » ; qu'elle ajoute que dans ces conditions, en attribuant la compétence au Tribunal du travail de Lomé alors que son contrat de travail n'a pas été exécuté au Togo, cette clause attributive de compétence est en violation de l'article 5 du code précité ; qu'elle relève en définitive, que la Cour d'appel de Lomé a d'ailleurs admis la primauté du code du travail sur les clauses et conventions des parties, évinçant de ce fait, les règles particulières dont voulait se prévaloir l'une des parties litigantes en vertu de

l'Accord de siège dont elle jouit (Cour d'appel de Lomé, chambre sociale, arrêt N°346/14 du 10 décembre 2014, AFF. ETI S.A. C/ Fabrice AGONDANOU); qu'elle souligne par-dessus tout, l'article 231 du code du travail dispose expressément : « *Le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail* » ;

Attendu cependant, que s'il est vrai que selon les énonciations de l'article 231 du code du travail, le Tribunal territorialement compétent est celui du lieu du travail, il en va autrement lorsque l'on est en présence d'une clause conventionnelle attributive de compétence, fruit de la volonté commune des parties; qu'en effet, selon le législateur social, une telle clause se doit de recevoir application lorsqu'elle est plus favorable à l'employé, partie considérée comme la plus faible dans une relation de travail et que la loi protège comme telle; que l'application de cette clause qui est en réalité la prise en compte du principe de faveur constitue l'exception à l'application du droit commun; que cette exception est reconnue par le droit positif togolais dans la mesure où l'article 5 du code du travail l'a consacrée en ces termes : « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* » ;

Attendu qu'en l'espèce, il ne fait nul doute que de par sa saisine de la juridiction de céans, le demandeur a entendu signifier par-là que la clause attributive de compétence contenue dans l'article 12 de son contrat de travail lui est favorable; que la défenderesse qui a elle-même commencé par appliquer cette clause en déclenchant la procédure de licenciement par la convocation du demandeur en conseil de discipline, non pas en Afrique du Sud, lieu d'exécution du contrat de travail dudit demandeur, mais au Togo et ce, en application de la législation togolaise, est mal venue à soutenir aujourd'hui la non-application de cette clause; qu'en tout état de cause, au risque de se prévaloir de sa propre turpitude, elle ne saurait exciper de la non-application de l'article 12 du contrat qui le lie au demandeur et dont elle-même est l'auteur de la rédaction;

Attendu qu'à la lumière de tout ce qui précède, il y a tout lieu de se déclarer compétent, puis examiner l'action du sieur Altu SADIE; que cette action ayant été initiée conformément aux règles de saisine de la juridiction sociale, il convient de la déclarer régulière et partant recevable;



AU FONDI- SUR LA LEGITIMITE DU LICENCIEMENT
QUERELLE

Attendu qu'en l'espèce, de l'examen de la lettre de licenciement du demandeur, il ressort que la rupture du contrat de travail de ce dernier est intervenue en raison du fait qu'il a faussement allégué au Directeur Financier (CFO) du groupe ECOBANK que les taux de change utilisés pour calculer les données financières d'Ecobank Nigeria ont été délibérément manipulés pour augmenter la rentabilité du groupe Ecobank alors cela n'est pas du tout vrai ; que pour le conseil de discipline devant lequel il a comparu les accusations portées contre ses collègues et contre l'institution sont graves, infondées, injustifiées et inconsidérées ; que de plus, lorsqu'il a eu connaissance des faits allégués, il n'a pris aucune mesure, ni pour procéder à une contre vérification, ni pour rechercher des éclaircissements sur ses préoccupations auprès de ses collègues qui ont préparé les documents financiers, mais a au contraire attendu quatre (04) mois jusqu'à la nomination du nouveau Directeur financier pour porter ses allégations devant lui sans aucun élément de preuve solide ; que par ce fait il a porté atteinte à ses collègues, de sorte qu'il aurait pu en résulter des conséquences dommageables pour eux et pour l'institution étant entendu qu'il a été par le passé formellement averti de ne pas faire contre ses collègues des allégations non étayées par des preuves ;

Attendu cependant, que l'avis du conseil de discipline invoqué par la défenderesse ne saurait de façon convaincante servir de fondement au licenciement querellé dans la mesure où il n'est pas contesté que l'une des personnes à l'origine des anomalies signalées par le demandeur faisait partie de ce conseil qui a décidé du licenciement de ce dernier ; qu'il est donc évident que la décision du conseil de discipline était manifestement empreinte de partialité de sorte qu'elle ne saurait être une preuve objective, fiable et incontestable ; qu'aussi, pour une question d'une si grande importance, la défenderesse n'a-t-elle à aucun moment pris l'avis du demandeur avant de s'adresser à un expert agréé pour avoir son avis scientifique ; que la demande d'avis unilatéralement adressée à Deloitte de même que la réponse à cette demande sont donc loin de servir de preuve contraire aux allégations du demandeur ; que par ailleurs, à défaut de s'adresser conjointement avec le demandeur à un expert agréé, il était loisible à la défenderesse de saisir l'autorité judiciaire pour que celle-ci commette un expert aux fins de donner un avis devant les départager, ce qui n'a pas été du tout le cas ; qu'il ya sans dire qu'aucune réponse juridiquement et scientifiquement acceptable n'a été apportée aux

préoccupations assez claires et précises contenues dans la réponse à la demande d'explication du sieur Altu SADIE selon lesquelles : «...une méthode de calcul différente a été appliquée pour juin, et ensuite il y a eu retour à la méthode précédente en juillet...», ce qui laisse conclure que « les taux d'échange ont été modifiés par écrasement d'une saisie antérieure... » ;

Attendu que l'argument selon lequel le demandeur a écrit au directeur financier quelques jours plus tard après l'alerte par lui donnée pour déclarer qu'il voulait se rétracter, n'est pas encore la preuve de sa mauvaise foi ou de ce que ses allégations étaient fausses, contrairement aux affirmations de la défenderesse ; qu'en effet, il ne saurait être contesté que la tentative de rétropédalage du demandeur pouvait être dictée par la peur des représailles ou par tout autre mobile ; qu'en tout cas, seul un avis scientifique contradictoirement obtenu et contredisant les allégations du demandeur se devait d'être considéré comme la preuve du mensonge de ce dernier, ce qui n'est pas le cas ;

Attendu par ailleurs, que le moyen selon lequel ledit demandeur n'aurait pas suivi la démarche prévue en matière de dénonciation et qu'il n'était pas compétent pour traiter du compte du Nigeria ne saurait être favorablement accueilli dans la mesure où la défenderesse elle-même dans la lettre de licenciement notifiée au demandeur n'a à aucun moment condamné cette démarche, mais a bien au contraire, reconnu sa régularité ; que c'est ce qui ressort clairement du passage de cette lettre suivant lequel il est dit que le comité de discipline reconnaît et encourage la divulgation de renseignements par le personnel dans le cadre de la politique approuvée sur la dénonciation ; qu'il ne pouvait d'ailleurs en être autrement dans la mesure où tous les employés d'Ecobank y compris le demandeur, avaient été vivement invités à l'accomplissement de leur devoir d'alerte et ce, par une annonce en date du 17 mars 2016 faite par monsieur Ade AYEYEMI, Directeur du groupe Ecobank ; qu'il ne fait nul doute que le demandeur a suivi la procédure indiquée en s'adressant à son supérieur hiérarchique qui n'a pas fait remonter l'information et est entre temps parti ; que cela est d'autant plus exact qu'il n'a jamais été contesté qu'il s'était adressé à son supérieur direct, le Directeur financier des services bancaires aux entreprises et banques d'investissement qui ne voulait pas se mettre en première ligne parce que craignant des représailles, mais qui était d'accord avec lui avec son affirmation selon laquelle quelque chose n'allait pas bien ; que c'est donc suite au silence de ce premier supérieur hiérarchique qu'il s'était vu obligé de faire un rapport au nouveau Directeur Financier ; qu'il est donc évident que le sieur Altu SADIE s'est conformé à la règle d'éthique des affaires au sein d'ETI qui est qu'« un employé autorisé à agir au nom d'Ecobank qui



soupçonne une violation éventuelle d'une loi, d'un règlement ou des Règles d'éthique doit signaler la violation supposée à son superviseur rapidement. Le superviseur doit ensuite faire un rapport à l'agent de conformité qui enquêtera sur la question plus en profondeur » ;

Attendu qu'au regard de la règle d'éthique sus visée même si le demandeur avait attendu quatre (04) mois après et ce, jusqu'à la nomination du nouveau Directeur Financier du groupe avant de porter ses allégations devant lui et sans aucune preuve solide ainsi que le soutient la défenderesse dans la lettre de licenciement, cette situation ne peut pas encore être suffisante pour constituer une faute de nature à rendre impossible le maintien des relations de travail ; qu'en effet, la règle d'éthique dont s'agit recommande tout simplement de signaler la « violation supposée » et non « la violation prouvée » à son supérieur rapidement et ce, sans aucune précision de délai ; que pour se conformer à une démarche scientifique et légale, la défenderesse se devrait de considérer que le demandeur venait à saisir pour la première fois son supérieur hiérarchique qu'est le nouveau Directeur Financier du groupe ; que dans ces conditions, ce dernier allait à son tour « faire un rapport à l'agent de conformité qui enquêtera sur la question en profondeur », ce qui n'a pas été le cas ; qu'ayant manqué de procéder ainsi, la défenderesse ne saurait sans aucune conclusion de l'agent de conformité, soutenir que le demandeur a fait des allégations infondées ; que même si c'était le cas, il ne pouvait être licencié comme ce fut le cas, d'autant plus que l'entreprise doit protection à l'employé qui signale une violation des règles et aucun employé qui signale une violation présumée de la loi, de la réglementation ou de la politique de l'entreprise ne doit être victime de la dénonciation ; qu'étant donné qu'en droit, la bonne foi se présume, il s'en déduit que le sieur Altu SADIE était de bonne foi et qu'il n'avait aucun intérêt à émettre des soupçons injustifiés sur une affaire comme celle de la méthodologie du taux de change à prendre en compte ;

Attendu que le moyen selon lequel il n'était pas un employé exemplaire et de bonne foi car il s'est illustré comme un homme à polémique et de propos désobligeants envers ses collègues, cause pour laquelle il a écopé d'une mesure de suspension de quinze (15) jours le 9 février 2016 qui a été confirmée en appel le 8 juillet 2016, ne saurait convaincre ; qu'en effet, la défenderesse n'a à aucun moment prouvé que cette sanction a été exécutée, ce qui justifierait le fait que le demandeur n'aurait pas travaillé pendant quinze (15) jours et qu'il n'aurait pas non plus perçu de salaire correspondant à la durée de cette sanction ; que bien au contraire, de l'examen des faits de la cause, il ressort qu'il a perçu tous les salaires, preuve que la sanction n'a pas été exécutée et que la défenderesse n'a pas finalement pris en compte cette




sanction ; qu'il en infère aisément que l'argument de mauvaise foi tiré des faits sus commentés ne saurait être favorablement accueilli ; qu'ainsi, c'est sans convaincre que la défenderesse prétend que par son fait le demandeur a porté atteinte à ses collègues, de sorte qu'il aurait pu en résulter des conséquences dommageables pour eux et pour l'institution dans la mesure où il a « *été par le passé formellement averti de ne pas faire contre ses collègues des allégations non étayées par des preuves* » ;

Attendu qu'à l'aune de tout ce qui précède, il est évident que la preuve contraire irréfutable des allégations du demandeur relativement à la manipulation des taux d'échanges n'a pas été rapportée ; que la preuve de sa mauvaise foi n'a non plus été irréfutablement rapportée ; qu'il y a tout lieu de déclarer son licenciement abusif avec toutes les conséquences de droit quant à la réparation des préjudices par lui subis ;

II- SUR LES REPARATIONS

Attendu que l'article 5 du code du travail dispose : « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* » ;

Attendu qu'au sens de l'article 67 alinéas 3 et 4 du code du travail, tout licenciement abusif peut donner lieu à des dommages et intérêts dont le montant tient compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé, notamment des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis, à quelque titre que ce soit ; qu'il est donc évident qu'en droit togolais, la base légale de la réparation du préjudice résultant d'un licenciement abusif est l'article 67 alinéas 3 et 4 précité ; .

Attendu cependant, que dans la mesure où l'article 5 du code sus cité dispose : « *Les dispositions du présent code priment sur les clauses des contrats et conventions, sauf si celles-ci sont plus favorables au travailleur* », il en résulte nécessairement et cela va sans dire, qu'en vertu du principe de faveur énoncé dans ledit texte, lorsque les lois étrangères qui ont vocation à s'appliquer sont plus favorables à l'employé, elles doivent recevoir application ; qu'en l'espèce, ETI étant une société dont les actions sont cotées à la bourse des valeurs du Nigéria et de la Côte d'Ivoire, ce sont les lois en vigueur dans ces pays en matière d'alerte et de toute évidence plus favorables à l'employé, qui doivent recevoir application en lieu et place des dispositions de l'article 67 sus visé ; qu'ainsi, le sieur Altu SADIE qui demande que les dispositions de l'article 306 (9) de la loi



[Signature]

[Signature]

nigériane sur les placements et les valeurs mobilières de 2007 soient appliquées en l'espèce, entend dire par-là que lesdites dispositions lui sont favorables ; que cela est d'autant plus exact que selon cette disposition de la loi nigériane, tout employé abusivement licencié : *«...aura droit à une indemnité qui sera calculée en considérant qu'il a atteint l'âge maximum de la retraite ou s'il avait servi pour une période équivalent au maximum de sa période de service conformément aux conditions prévues pour ce service »* ; qu'en tout état de cause, cette disposition de la loi nigériane doit recevoir application sur le fondement de l'article 5 sus visé dans la mesure où il est constant que les actions de la société ETI S.A. sont cotées à la bourse des valeurs du Nigeria et à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières d'Abidjan et que les réglementations boursières de ces deux pays s'appliquent à ladite société ;

Attendu qu'en application de la loi nigériane sus visée et sachant que le salaire brut moyen mensuel du demandeur s'élève à 14 688,48 US dollars, l'indemnité à lui due pour licenciement abusif doit se présenter comme suit :

14 688,48 US dollars	x	12 mois	x	13 (nombre d'années restant)			
		pour		aller		à	la
							retraite)
				2.291.402,88 US dollars ;			

III- SUR LES INTERETS AU TAUX LEGAL

Attendu qu'il est de principe en droit que toute condamnation à une indemnité emporte des intérêts au taux légal ; qu'en l'espèce, l'indemnité pour licenciement abusif sur la base de la loi nigériane de 2007 étant due au sieur Altu SADIE, la demande tendant à voir le montant total des condamnations indexé des intérêts au taux légal, est fondée ; qu'il convient d'y faire droit ;

IV- SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

Attendu qu'il est de principe que les condamnations en matière sociale ont une nature alimentaire ; qu'en l'espèce, la somme due au demandeur lui ayant été reconnue à l'issue de la présente décision qui est de toute évidence une décision sociale, le caractère alimentaire de cette somme n'est plus à être démontré ; qu'il convient d'accéder à la demande d'exécution provisoire à hauteur de 50 % pour lui permettre de faire face à ses besoins ayant un tel caractère et ce, au regard de l'article 250 du code du travail qui dispose : *« Le jugement peut être immédiatement exécutoire nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée*




par le tribunal » ;

V- SUR LES DEPENS

Attendu qu'au sens de l'article 401 du code de procédure civile, toute partie qui succombe au procès est tenue d'en supporter les dépens ; qu'en l'espèce, la défenderesse ayant succombé à la présente procédure, il convient de mettre les entiers dépens à sa charge ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement en matière sociale et en premier ressort ;

EN LA FORME

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par la défenderesse comme infondée ;

En conséquence, se déclare compétent ;

Reçoit le sieur Altu SADIE en son action régulière ;

AU FOND

Déclare son licenciement abusif ;

En conséquence, condamne la société ECOBANKTRANSNATIONAL INCORPORATED (ETI) S.A, à lui payer à titre d'indemnité la somme totale de deux millions deux cent quatre-vingt-onze mille quatre cent deux virgule quatre-vingt-huit (2.291.402,88) US dollars hors taxe ;

Dit que cette somme produira des intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement ;

Ordonne l'exécution provisoire dudit jugement à hauteur de 50 % nonobstant toutes voies de recours et sans caution ;

Condamne la société ECOBANK TRANSNATIONAL INCORPORATED (ETI) S.A aux dépens dont distraction au profit de Maître Adama DOE-BRUCE, Avocat aux offres de droit ;

Ainsi fait, jugé et prononcé publiquement par le Tribunal du



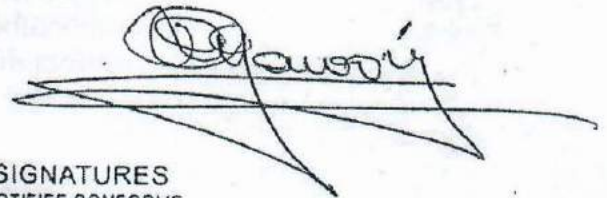
[Signature]

[Signature]

30/30

travail de Lomé (TOGO) les jour, mois et an que dessus ;

Et ont signé, le Président et le Greffier./.

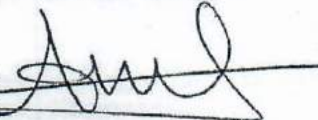


Pour Copie Certifiée Conforme
Lomé, le 24 Juillet 2019
Malke Georges A.D. AZIANKEY
Huissier de Justice

SUIVENT LES SIGNATURES
POUR EXPEDITION CERTIFIEE CONFORME

LOME LE: 27 JUIN 2019
LE GREFFIER EN CHEF




Me AMEWO Afeata