

JUSTITIA

Déesse romaine de la justice. Elle a les yeux bandés pour symboliser l'impartialité. Elle rend justice objectivement, sans crainte ni faveur, indépendamment de l'identité, de la puissance ou de la faiblesse des accusés



JUSTITIA

Bulletin béninois d'information juridique

CIPB

CONSEIL DES INVESTISSEURS PRIVÉS AU BÉNIN
COUNCIL OF PRIVATE INVESTORS IN BENIN

Sommaire

- 1 EDITORIAL : • L'AFFACTURAGE : Un mécanisme souple de financement des activités des entreprises
- 1 PAROLE D'EXPERT : • Règlement des conflits entre associés en entreprise : Le rôle des mandataires judiciaires dans les cas de dysfonctionnement et des procédures collectives
- 3 THÉMATIQUE : • AMÉLIORATION DU CLIMAT DES AFFAIRES : Les raisons d'investir au Bénin
- 3 QUE DIT LA LOI ? • L'AFFACTURAGE : Un mécanisme pour le renforcement de la trésorerie des entreprises
- 4 ACTUALITÉ : • Vie professionnelle : Comment trouver et sécuriser son emploi ?

Édito :

L'AFFACTURAGE : Un mécanisme souple de financement des activités des entreprises



L'affacturage «...s'adresse à toutes les entreprises qui offrent des prestations à d'autres établissements du même genre ou à des organismes publics. Ce mécanisme cible principalement ceux qui sont confrontés à des difficultés de trésorerie pour financer leur cycle d'exploitation et qui n'ont pas de facilités d'accès aux prêts bancaires classiques. » C'est un extrait de l'exposé des motifs sur la base duquel le Gouvernement du Bénin, à l'occasion de son Conseil des ministres en date du 07 décembre 2022, a transmis à l'Assemblée nationale pour examen et vote, le projet de loi relatif à l'activité d'affacturage en République du Bénin. Faut-il le rappeler, il s'agit de la transposition dans le droit positif interne, d'une loi uniforme adoptée par l'UEMOA en décembre 2020.

Finançant principalement les entreprises qui sont confrontées à des difficultés de trésorerie et qui n'ont pas les facilités d'accès aux prêts bancaires classiques afin de leur permettre de faire face à leur cycle d'exploitation, l'affacturage à travers l'affactureur (établissement de crédit qui accomplit habituellement des opérations d'affacturage) permet d'oxygéner l'entreprise.

Comment attendre 60, 90, 120 voire plus de jours pour encaisser ses factures ? La solution à cette difficulté de trésorerie réside dans l'affacturage. En effet, ce mode de financement permet désormais aux entreprises de raccourcir les délais d'encaissement de leurs factures, de mobiliser les factures dès leur établissement et de faire bénéficier du savoir-faire d'un professionnel qui prend en charge le recouvrement de ces factures. L'affacturage donne également à l'entreprise, la possibilité de transférer la gestion de son compte client à un professionnel et de disposer d'un avantage commercial en accordant des délais de paiement plus long à ses clients.

Le fonctionnement de ce mécanisme est simple et permet un accès facile aux entreprises qui en font la demande. Le client passe une commande. L'entreprise effectue la livraison ou la prestation de service. Le client est ensuite facturé. Cette facture est transférée à l'affactureur qui avance les fonds à une hauteur assez importante du montant de la créance. Dès que le client règle le montant de la créance à l'échéance, l'affactureur rétrocède le solde restant à l'entreprise déduction faite des divers frais et commissions dus.

En attendant le vote du projet de loi communautaire envoyée à l'Assemblée nationale par le gouvernement en décembre 2022, la loi n° 2017-01 du 03 mai 2017 relative à l'activité d'affacturage en République du Bénin prévoit que : « Peuvent être admises en affacturage, une ou plusieurs factures émises sur un client dont le montant individuel ou groupé est au moins égal à la somme de 200.000 FCFA ».

Afin de booster l'environnement des affaires dans l'espace UEMOA, la 9ème législature du Bénin est attendue sur le chantier du vote de la loi relative à l'exercice de l'activité d'affacturage afin de donner un nouvel outil aux créateurs de la richesse.

Déjà, dans l'espace communautaire, les parlements du Niger et du Togo l'ont adoptée respectivement le 17 mars 2022 et le 25 octobre 2022.

Roland RIBOUX
Président du CIPB

PAROLE D'EXPERT

Règlement des conflits entre associés en entreprise :

Le rôle des mandataires judiciaires dans les cas de dysfonctionnement et des procédures collectives

L'*affectio societatis*, c'est-à-dire, la volonté de s'associer, est l'une des conditions essentielles de formation de contrat de société.

L'article 4 al.2 de l'Acte uniforme relatif au Droit des Sociétés commerciales et du Groupement d'intérêt économique énonce que « *La société commerciale est créée dans l'intérêt commun des associés* ». Il existe des avantages certains à se mettre en société pluripersonnelle : mobilisation de capitaux importants, partage des risques... Cependant, le pacte social peut être éprouvé par un désaccord, un conflit entre associés.

Le conflit s'entend « *d'une relation antagonique que réalise ou révèle une opposition de prétentions ou aspirations souvent complexes, plus ou moins clairement formulées, entre deux ou plusieurs groupes ou individus, et qui peut connaître une succession d'épisodes, d'actions, d'affrontements* ». Le conflit est inéluctable là où il y a une pluralité d'intérêts, où il y a des combats d'idées, et surtout un environnement où les différents acteurs sont à la poursuite de profit. Quelle est la conduite attendue des associés en cas de conflits ?

Il incombe aux associés de travailler, dans une large mesure, à la préservation du pacte social, en privilégiant les échanges directs. A défaut, il conviendrait d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement de litiges : médiation, conciliation, arbitrage conformément aux articles 148 et 149 de l'AUDSC-GIE. Il est également permis aux parties d'emprunter la voie judiciaire, conformément aux dispositions de l'article 147 du même Acte uniforme : « *Tout litige entre associés ou entre un ou plusieurs associés et la société relève de la juridiction compétente* ». Le passage du conflit au litige ou du litige au conflit traduit « *la radicalisation* » de l'opposition des prétentions des parties qui fait intervenir une juridiction. Le juge, saisi, peut être amené à désigner un mandataire.

Du latin *mandatarius*, le mandataire représente juridiquement le mandant, il prend la dénomination de judiciaire lorsqu'il est missionné par une juridiction compétente. Le législateur de l'OHADA ne définit pas spécifiquement les mandataires judiciaires, mais aux termes de l'article 1-3 de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif (AUPCAP), cette désignation est faite à l'égard de « *l'expert au règlement préventif et le syndic de redressement judiciaire ou de liquidation des biens* ». La notion de mandataires judiciaires est prise ici, dans un sens large, qui couvre toutes les hypothèses où le juge désigne une personne habilitée à suivre la situation d'une société donnée. L'objectif de cette réflexion est de

démontrer que les mandataires sont des acteurs importants dans le processus de traitement des conflits entre associés ; le terme de traitement est préféré à celui de règlement, pour sa « *connotation thérapeutique* ».

La lecture combinée des dispositions pertinentes de l'AUDSC-GIE et de l'AUPCAP permet de situer le rôle des mandataires judiciaires à deux stades de la vie sociale : en cas de dysfonctionnement de la société (I) et en matière de procédures collectives (II).

I- Les mandataires judiciaires désignés en cas de dysfonctionnement de la société

Les cas de dysfonctionnement de la société peuvent nécessiter la désignation d'un mandataire. Il ne s'agit pas ici de faire état de toutes les hypothèses, mais d'illustrer notre réflexion par quelques figures, à savoir l'expert désigné pour présenter un rapport sur des opérations de gestion (A) et l'administrateur provisoire (B).

A- L'expert nommé pour présenter un rapport sur des opérations de gestion

C'est la possibilité offerte à un ou plusieurs associés représentant au moins le 10^e du capital social de pouvoir, soit individuellement, soit en se groupant sous quelque forme que ce soit, demander à la juridiction compétente du siège social, statuant à bref délai, la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion. En règle générale, le prononcé d'une expertise de gestion suppose que le ou les actionnaires demandeurs ne bénéficient pas d'informations suffisantes sur les opérations concernées.

La juridiction compétente détermine l'étendue de la mission et les pouvoirs des experts. Les honoraires des experts sont supportés par la société. Le rapport est adressé au demandeur et aux organes de gestion, de direction ou d'administration ainsi qu'au commissaire aux comptes.

La jurisprudence, en l'occurrence celle de la CCJA, fait une interprétation stricte de l'article 159 de l'AUDSC-GIE. Elle rejette ainsi la demande d'expertise d'un associé, fondée non pas sur une ou plusieurs opérations de gestion déterminées, mais, sur l'ensemble de la gestion qui s'apparente à un audit organisationnel et financier de la société.

B- L'administrateur provisoire nommé en cas de paralysie de la société

Lorsque le fonctionnement normal de la société est rendu impossible, soit du fait des organes de gestion, de direction ou d'administration, soit du fait des associés, la juridiction compétente statuant à bref délai, peut décider de nommer un administrateur provisoire.

La juridiction compétente est saisie à la requête, soit des organes de gestion, de direction ou d'administration, soit d'un ou plusieurs associés.

La juridiction compétente nomme, en qualité



d'administrateur provisoire, une personne physique qui peut être un mandataire judiciaire inscrit sur une liste spéciale ou toute autre personne justifiant d'une expérience ou une qualification particulière au regard de la nature de l'affaire et remplissant certaines conditions de qualification et de réputation. La décision de nomination de l'administrateur provisoire détermine l'étendue de sa mission et ses pouvoirs.

L'administrateur provisoire représente la société dans le cadre de sa mission et dans la limite de ses pouvoirs. Tout acte qu'il accomplit en outrepassant ces pouvoirs est inopposable à la société.

Le juge fait également une appréciation rigoureuse de la demande de désignation d'administrateur provisoire, comme l'illustrent ces exemples :

- la demande de désignation de l'administrateur provisoire est acceptée lorsque les faits sont de nature à paralyser le fonctionnement de la société ;
- le rejet de la demande pour absence de paralysie de la société ;
- la mésentente entre associés ne peut être une cause de nomination d'un mandataire judiciaire que si elle conduit à la paralysie du fonctionnement de la société ;
- le rejet de la demande de désignation d'un administrateur provisoire fondée sur l'ignorance par un associé, du fonctionnement et de la situation financière de la société alors qu'il apparaît de toute évidence que cet associé a toujours été convoqué régulièrement aux différentes assemblées de cette société au cours desquelles la situation financière a été portée à la connaissance de tous les associés.

Cette fermeté traduit la volonté de veiller à la sauvegarde de la société. Néanmoins, il arrive que les procédures collectives soient inéluctables.

II- Les mandataires judiciaires intervenant dans les procédures collectives

A la faveur de la révision de 2015, l'AUPCAP institue deux catégories de mandataires judiciaires que sont l'expert au règlement

Suite à la page 2

Règlement des conflits entre associés en entreprise : Le rôle des mandataires judiciaires dans les cas de dysfonctionnement et des procédures collectives

préventif et le syndic. Mais, si la notion de mandataire est nouvelle, les deux organes ne le sont pas puisqu'ils existaient sous l'ancienne législation. Ce qui est nouveau par contre, c'est que la loi adopte un régime commun pour ces différents mandataires judiciaires à côté des règles propres à chaque catégorie qui restent globalement inchangées. Ce qui permet de faire observer que l'intervention des mandataires judiciaires est aussi bien indispensable (A) que délimitée (B).

A- Une intervention indispensable

L'intervention du mandataire judiciaire dans les procédures collectives est indispensable pour plusieurs raisons.

D'abord, au regard de l'objet de ces procédures tel qu'il est énoncé par l'article 1^{er} de l'AUPCAP: « Le présent Acte uniforme a pour objet :

- d'organiser les procédures de conciliation et de règlement préventif ainsi que les procédures curatives de redressement judiciaire et de liquidation des biens afin de préserver les activités économiques et les niveaux d'emplois des entreprises débiteuses, de redresser rapidement les entreprises viables et de liquider les entreprises non viables dans des conditions propres à maximiser la valeur des actifs des débiteurs pour augmenter les montants recouverts par les créanciers et d'établir un ordre précis de paiement des créances garanties ou non garanties... »

Il est clair que le législateur de l'OHADA

recherche l'efficacité des procédures collectives.

Ensuite, les procédures collectives sont une matière technique qui ne peut être confiée qu'à des professionnels avertis. C'est la raison pour laquelle, il est élaboré un statut spécifique pour les mandataires judiciaires. Enfin, la mise en œuvre des procédures collectives requiert un suivi particulier surtout quand on connaît, dans le contexte de l'espace OHADA, le grand désintérêt des organes judiciaires lors du déroulement et du dénouement des procédures.

Il convient de préciser que le mandataire désigné exerce sa mission dans la limite du périmètre tracé par le juge.

B- Une intervention délimitée

Lorsque le juge fait droit à l'intervention d'un mandataire, il a pour obligation de déterminer l'étendue de sa mission et ses pouvoirs. Ceux-ci sont rigoureusement circonscrits dans le cadre des opérations présentées par la demande. Le domaine d'intervention du mandataire peut, en effet, d'emblée se révéler limité. De même, le juge ne peut s'immiscer dans le déroulement des missions du mandataire en lui donnant des directives ou en lui imposant des décisions. La désignation d'un mandataire semble éroder une partie de ses prérogatives.

Toutefois, le législateur, en encadrant l'action des mandataires judiciaires, a, à juste titre, prévu des mesures tendant non seulement à contrôler mais également à

pouvoir sanctionner tout mauvais office de ce dernier. Ainsi, aux termes de l'article 4-7 de l'AUPCAP, « Toute violation des lois et règles professionnelles ou tout fait contraire à la probité, à l'honneur ou à la délicatesse commis par un mandataire judiciaire, dans l'exercice de ses fonctions, expose celui-ci à des poursuites disciplinaires. L'action disciplinaire se prescrit par trois (03) ans à compter de la découverte des faits ». En complément, certaines mesures disciplinaires susceptibles d'être prononcées ont été prévues par l'article 4-9 du présent Acte uniforme. De la sorte, le non-respect des procédures, qui constituait le principal reproche que la doctrine faisait aux experts et syndics, au regard de certaines décisions de justice, fera désormais objet de sanction. Le déroulement de la procédure est enfermé dans des délais ; il n'est plus question d'attendre indéfiniment que les acteurs posent des actes pour faire avancer les choses. Ces délais permettent aux mandataires d'établir un bilan économique et social qui précise l'origine, l'importance et la nature des difficultés du débiteur.

Cependant, les contestations nées de la procédure collective consécutives à l'action des mandataires peuvent être de nature à remettre en cause la procédure en elle-même, compromettant ainsi le règlement du conflit à la base de son intervention. La société se retrouvant, dans ce cas de figure, risque de demeurer dans la situation où elle était avant la désignation du mandataire.

L'Acte uniforme ne fait allusion qu'aux sanctions susceptibles de s'appliquer en cas de mauvais offices, mais n'évoque pas distinctement l'influence juridique des mauvais agissements contestés, pour les entreprises qui sont déjà en mauvaise posture. On pourrait supposer qu'elle ferait l'objet des voies d'appel tels que prévus par les articles 221 et suivants de l'AUPCAP. Cet état de fait risquerait sans doute de compromettre grandement la situation des entreprises en cause.

Les difficultés de fonctionnement internes à une société trouvent, en règle générale, leur origine dans des conflits plus ou moins aigus entre associés. Ces conflits peuvent se révéler particulièrement dévastateurs lorsqu'ils plombent le fonctionnement des organes et plongent l'entité dans une difficulté financière délicate. À cet égard, l'intervention des mandataires judiciaires peut contribuer à sauver la société ou à atténuer les conséquences de la mise en œuvre des procédures collectives. Au demeurant, cette intervention peut être d'une efficacité relative dans la mesure où le conflit est « une situation qu'il peut être malaisé d'appréhender et décrire dans tous ses éléments ». Que l'on songe, par exemple, à un conflit entre associés engagés, par ailleurs, dans une procédure de divorce !

Eric MONTCHO AGBASSA
Agrégé des Facultés de droit
Université d'Abomey-Calavi

CIPB

CONSEIL DES INVESTISSEURS PRIVÉS AU BÉNIN
COUNCIL OF PRIVATE INVESTORS IN BENIN

Pionnier du dialogue public-privé

20

ANS

2002-2022

Fiscalité - Justice - Formations - Numérique - Energie

AMELIORATION DU CLIMAT DES AFFAIRES : Les raisons d'investir au Bénin

Le gouvernement du Président Patrice Talon, dans son Programme d'Actions (PAG 2021-2026) a décidé de relancer de manière durable le développement économique et social du Bénin, en se positionnant comme un facilitateur en vue d'impulser le dynamisme économique et aider le secteur privé à jouer pleinement son rôle de créateur de richesses.

Depuis 2016, le gouvernement, avec l'appui des Institutions de Bretton Woods, dont le FMI, s'est résolu à assainir le cadre macro-économique du pays en vue d'accroître la capacité de mobilisation des ressources propres et d'orienter les moyens de l'Etat vers des investissements productifs et structurants. De ce fait, le Bénin dispose aujourd'hui d'un des meilleurs cadres macro-économiques de la sous-région.

Les impacts sont palpables dans le monde de la finance. Au titre des indicateurs et classements internationaux, le Bénin a obtenu la note souveraine B+ stable, ce qui le classe parmi le top 5 des pays les mieux notés en Afrique. Selon l'indice Mo Ibrahim de la Gouvernance en Afrique (IIAG), l'un des baromètres du continent, le Bénin est classé dans le top 4 des pays de la CEDEAO ; de plus, le Bénin a constamment amélioré, depuis 2016, son rang dans le classement Doing Business.

Performances des réformes

Selon les indicateurs de références de la Banque Mondiale quant à l'évaluation des pays (Doing Business), le Bénin a effectué d'importantes réformes en matière de :

- création d'entreprises :

A travers, la mise en place d'une plateforme de création d'entreprise 100% en ligne ; la CNUCED a reconnu le Bénin comme 1^{er} pays en matière de création d'entreprise ceci, en moins de 5 heures (www.monentreprise.bj) ;

- l'obtention de permis de construire :

Avec la dématérialisation de la procédure de demande de permis de construire à travers une plateforme numérique ;

- la gratuité du raccordement à l'eau :

Pour les PME et PMI dans un délai maximum de six jours (www.soneb.bj; <http://permisdeconstruire.gouv.bj>);

- le raccordement à l'électricité :

Par la dématérialisation de la procédure et ceci dans un délai maximum de 30 jours, pour les entreprises dont les besoins de consommation sont compris entre 140 kva à 160 kva, le raccordement à l'électricité est gratuit (www.sbee.bj);

- la dématérialisation du commerce transfrontalier :

Pour les procédures de dédouanement des marchandises, le paiement électronique des certificats, licences et permis, via les moyens de paiement Moov Money et Mobile Money, l'optimisation des délais de contrôle des conteneurs et la mise en place d'un programme d'opérateurs économiques agréés réduisant les formalités douanières par le biais de l'enlèvement direct (<http://douanes-benin.net>);

- le transfert de propriété :

Le code foncier a été réformé et la création d'une plateforme (<http://enotaire.andf.bj>) facilite la dématérialisation de la procédure de transfert de propriété, la mise en place du cadastre national (<https://cadastre.bj>) avec la suspension des droits d'enregistrement sur les mutations d'immeubles dont le coût d'acquisition est inférieur à 25 millions de FCFA ;

- la fluidité au niveau des impôts et taxes :

Nous notons la suppression de 11 impôts et taxes, la réduction du taux d'imposition appliqué aux dividendes, la mise en place du formulaire unique des déclarations fiscales et sociales ainsi que la suppression de la taxe synthétique pour les créateurs d'entreprises, (www.impôts-finances.gouv.bj; <https://eservices-impôts.bj>; <https://ebilan.impôt.bj>) et ;

- l'exécution des contrats et règlement des litiges commerciaux :

D'importantes réformes ont été faites pour décongester les cours et tribunaux dans

la résolution des litiges commerciaux avec la loi sur la modernisation de la justice qui a institué une chambre des petites créances dans les tribunaux de première instance et les tribunaux de commerce, l'institution de la conférence préparatoire en toutes matières devant le tribunal de commerce, la prise de la note circulaire N°1002/MJL/DC/SGM/DSPJ/SA en date du 01^{er} avril 2021, pour fixer les délais de procédure en matière de contentieux commercial, (www.tribunalcommercecotonou.bj), l'opérationnalisation du Centre d'Arbitrage et de Médiation, à travers la gratuité de la médiation pour les litiges dont le montant est inférieur à 10 millions de FCFA, la loi sur la modernisation de la justice sus citée, qui en son article 38.11 dispose que : « les tribunaux de première instance et les tribunaux de commerce facilitent l'accès des justiciables à la médiation. A la demande des parties, le tribunal suspend la procédure dont il est saisi et renvoie les parties à la médiation. Il fixe obligatoirement le délai de suspension de la procédure. ». A ce titre, des incitations financières au recours aux Modes Alternatifs de Règlement des Différends (MARL) par les opérateurs économiques ont été prises : l'arrêté interministériel 2021/019/MJL/MEF/DC/SGM/SA/014SGG21 du 30 mars 2021, qui dispose en son article 2 : « lorsque les parties règlent leur contentieux par le recours à la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, le demandeur présente au Trésor Public la décision d'homologation ou d'exéquatur et la quittance de paiement pour se faire rembourser de la moitié des frais d'enrôlement. ». Mais aussi, l'ordonnance N° BJ/SJ/PTCC/2020/019 du 26 février 2020, du Président du tribunal de commerce du Cotonou, relative aux mesures d'incitation financière en cas de recours aux procédures de conciliation et de médiation dispose que « les jugements d'homologation des accords dans les procédures de médiation et de conciliation sont exécutoires, au seul vu de la minute par le tribunal. » (www.ccibenin.org/service-camec). Toutes ces mesures incitatives et réformes dans le secteur privé et la bonne gestion des finances publiques, ont permis au Bénin de bénéficier d'importantes



initiatives internationales de soutien à son développement économique et social et d'adhérer au Pacte du G20 avec l'Afrique.

Ces réformes et mesures ne sont pas exhaustives ; elles peuvent être consultées en ligne sur le site de l'Agence de Promotion des Investissements et des Exportations (APIEX) (www.apiex.bj)

Des défis à relever

Quoique remarquables, ces résultats ne constituent qu'un début de réalisation des conditions minima préalables à l'essor de notre économie. Il est donc d'une impérieuse nécessité de poursuivre la politique audacieuse de réformes de l'Etat en vue d'accroître sa capacité d'amélioration du climat des affaires et partant de la création de richesses gage de la satisfaction des besoins vitaux et continus des populations afin d'assurer sa propre protection contre les atteintes potentielles intérieures et extérieures. La construction d'une économie résiliente nécessite de constantes réformes en vue de s'adapter aux standards internationaux pour de meilleurs perspectives.

Angole Sètonji Wilfried SAGBOHAN

Juriste d'Affaires

Consultant

Arbitre-Médiateur agréé près le CAMEC

&

William Bernadin Dossou SOUROU

Juriste-Arbitre-Médiateur

Secrétaire Permanent du CAMEC-Bénin

QUE DIT LA LOI ?

L'entreprise est « une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services pour le marché ». L'efficacité commerciale de l'entreprise dépend des moyens de financement mis à sa disposition. Parmi ceux-ci, figure l'affacturage. L'affacturage est un moyen de financement à court terme qui vise à assurer la croissance économique des entreprises. Il se singularise des autres mécanismes de financement par sa souplesse et la rapidité qu'il offre dans la mobilisation de la trésorerie.

L'affacturage trouve ces premières traces au XV^e siècle en Angleterre. Mais il faut attendre les années 2010 pour assister à l'éclosion de cette technique en Afrique. Plusieurs Etats africains ont adopté une loi portant réglementation de la pratique. Ainsi, le législateur béninois par la loi 2017-01 du 03 Mai 2017 régit l'activité de l'affacturage en République du Bénin. En dépit des textes nationaux, l'UEMOA a adopté le 10 décembre 2020 une loi uniforme relative à l'affacturage dans le but de favoriser son développement dans les Etats membres de l'Union.

L'affacturage également appelé Factoring peut être défini comme « une technique de gestion financière par laquelle une société financière gère dans le cadre d'un contrat, le poste clients d'une entreprise en achetant ses factures, en recouvrant ses créances et en garantissant les créances de ses débiteurs ». La gestion des comptes clients se fait généralement quand l'affacturage prend la forme classique. L'entreprise cède sa facture à son factor en échange du

L'AFFACTURAGE : Un mécanisme pour le renforcement de la trésorerie des entreprises

financement immédiat (sous vingt-quatre heures ou quarante-huit heures au plus).

À l'opposé de la forme classique, les formes semi-confidentielle et confidentielle permettent à l'entreprise de conserver la gestion des comptes clients. L'objectif est de lui permettre d'entretenir une bonne relation avec ses clients et d'éviter tous désagréments que le Factor pourrait créer à travers ces échanges avec ceux-ci. Ce type d'affacturage est utile aux entreprises qui génèrent des chiffres d'affaires importants.

Le financement peut aussi servir à payer les fournisseurs de l'entreprise contractante avant les délais de paiement contractuels : on parle d'affacturage inversé. Cette méthode de financement est réservée aux grandes entreprises opérant dans le secteur de la distribution.

Quelle que soit la forme qu'il prend, l'affacturage permet à l'entreprise de disposer rapidement d'une trésorerie par un paiement anticipé de ses créances. Le paiement immédiat des crédits permet d'optimiser la gestion de la trésorerie et d'équilibrer la finance de l'entreprise. L'affacturage est sans aucun doute une source de financement intéressante pour les entreprises qui ne peuvent prétendre à une facilité de trésorerie auprès des banques. Aussi, apparaît-il comme un excellent moyen pour une entreprise souffrant d'une trésorerie trop faible d'améliorer sa situation.

Somme toute, l'affacturage se présente comme un moyen de financement permettant d'obtenir rapidement une avance de trésorerie par la cession de factures en attente



de règlement. Il se révèle être une solution performante de financement de la trésorerie.

Il est important que les gouvernants africains mettent l'accent sur la promotion de l'affacturage comme une priorité stratégique. L'affacturage peut constituer un instrument alternatif aux prêts commerciaux traditionnels destinés au financement des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

Coretha Hermance Achétilé GOUISSI

Docteure en droit privé

Vie professionnelle : Comment trouver et sécuriser son emploi ?

Se lancer à la recherche de l'emploi pour participer à l'entretien du foyer ou pour couvrir ses dépenses personnelles reste la préoccupation majeure de tout primo-demandeur. Mais comment arriver en douceur sur le marché du travail ? En vue de combler les attentes d'un marché du travail assoupli et pour encadrer et orienter les jeunes face au chômage grandissant, quelques bons conseils pratiques de survie dans le monde du travail tirés des travaux de recherche et des expériences professionnelles sont proposés.

L'absence d'emploi a un impact surtout sur le bien-être matériel. La perte brutale d'un emploi et les licenciements soudains dus aux fins de contrat, fermetures d'établissements ou compression du personnel constituent une menace pour beaucoup. Généralement, le chômage est considéré comme l'un des problèmes socio-économiques les plus difficiles. Les chômeurs forment une population hétérogène. Il y a ceux qui tentent d'obtenir leur premier emploi, appelés les « primo-demandeurs », et ceux qui ont perdu leur emploi, appelés les « anciens occupés ». Comment donc repartir d'un bon pied ? Comment l'on serait capable de surmonter de telles difficultés ? D'ores et déjà, le code du travail béninois a supprimé dans nombre de ses dispositions, toutes traces de discrimination à l'occasion de l'embauchage fondée sur le sexe, la race, l'âge, le lien ethnique ou de parenté, l'origine sociale, les opinions religieuses ou politiques, l'activité syndicale (cf. art.4 et 5 du code du travail). Ainsi, il est possible d'adopter cette démarche méthodique qui consiste à identifier où trouver du travail d'une part, savoir comment postuler un emploi et se comporter devant un employeur d'autre part, et enfin l'observance de bonnes pratiques pour pouvoir sécuriser votre emploi.

❖ Identifier où trouver du travail :

Il faut définir un mode de recherche d'emploi. Par exemple opter pour :

- 1- la mobilisation du réseau des solidarités familiales. Il s'agit là de demander à tous ceux que vous connaissez s'ils ont entendu parler de postes vacants, s'adresser sans complexes à des parents, à des professeurs, à des chefs de personnel, à des amis et à des voisins.
- 2- la prospection directe auprès des employeurs. Ne jamais renoncer lorsque l'on cherche un emploi. Ne pas se contenter de deux ou trois entretiens, puis rentrer chez soi pour attendre qu'on soit appelé.
- 3- Commencer tôt chaque matin jusqu'à une certaine heure est l'idéal, et reprendre la prospection le lendemain matin ainsi de suite.
- 4- L'inscription à un concours. Elle constitue le troisième moyen utilisé pour obtenir un emploi, principalement dans le secteur public.
- 5- Enfin, le recours aux petites annonces. Se renseigner régulièrement auprès des agences pour l'emploi. Apprendre à être économe. Ne pas être trop difficile sur le choix d'un emploi. Être à l'affût des petites annonces comme travaux saisonnier ou ponctuel. Ne pas se décourager. Être prêts à accomplir un travail qui ne répond nécessairement pas à ses attentes.

Sans toutefois occulter le fait qu'il est possible de trouver du travail à proximité de soi dans une zone rurale comme en ville lorsqu'on n'est pas trop exigeant. La

recherche d'emploi ne peut se déconnecter de la prétention salariale, de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté. Alors, il est indiqué d'encadrer sa **prétention salariale**. Par méconnaissance de la réalité sur le marché du travail, certains candidats s'écartent sensiblement des rémunérations raisonnables. Par finir, ils sont prêts à réviser à la baisse leurs exigences salariales, si le chômage venait à perdurer. Ici, il faut savoir se fixer un salaire raisonnable. C'est-à-dire, que cela ne soit ni trop haut ni trop bas mais un salaire judicieux, vu que le candidat ne connaît pas nécessairement la réalité sur le marché du travail. De plus, le candidat à la recherche d'un emploi, doit prouver **l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'emploi**. Elles doivent permettre d'accéder à des emplois de meilleure qualité. Mais la conjoncture difficile du marché du travail réduit les chances d'accession des jeunes à des emplois correspondant à leur qualification. Toutefois, il est suggéré de mentionner lors de l'entretien avec un employeur ou dans le curriculum vitae que l'on remplit, toutes sortes d'expériences acquises aussi infimes soient-elles, même si l'on est en quête de son premier emploi. Comme par exemple, si par le passé il a été assigné au candidat, certains travaux de contrôle à la maison ou à l'école, être responsable de classe, participer à une compétition interscolaire, etc. Le candidat doit montrer qu'il est capable d'assumer des responsabilités.

❖ Savoir comment postuler un emploi et se comporter devant un employeur :

La première impression est la marque que le postulant aura à déposer lors de sa présentation à l'employeur. Pour certains employeurs, la tenue peut refléter la façon de travailler. Il est alors conseillé d'adapter son habillement au type d'emploi soit de bureau ou soit en industrie. Il est conseillé de s'habiller modestement et avec discrétion. Il est surtout recommandé la propreté et la netteté. Une fois en face de l'employeur, il faut avoir les bonnes manières afin d'être à la hauteur de son interlocuteur. Le candidat doit connaître les principes de communication et dans tous les cas, se présenter seul à l'employeur parce que le candidat doit se comporter en adulte, avec sérieux. Le postulant salue avec respect. Ne s'asseoir qu'après y être invité. S'asseoir bien droit sur votre chaise, les pieds posés sur le sol. Avoir l'air éveillé et rester calme, pondéré et détendu. Réfléchir avant de répondre à une question. Être poli, précis, honnête et franc. Donner des renseignements complets. Être explicite sur le motif de son départ de l'ancienne société. Le candidat doit convaincre qu'il désire cet emploi et que qu'il est capable de l'occuper. Être prêt à montrer comment sa formation et son expérience l'aideront à assumer le travail pour lequel il postule. Comme références, l'on doit donner les noms et les adresses complètes de trois personnes de confiance qui connaissent et savent comment l'on travaille. Il est conseillé d'adopter une attitude qui montre que l'on a beaucoup à gagner. Être confiant, enthousiaste et conscient de ses capacités, mais il ne faut pas fermer les yeux sur ses défauts. Il faut essayer plutôt de se corriger en, de prendre certaines qualités comme des défauts (très rigoureux par exemples). Il faut s'exprimer en bon français et distinctement. Ne pas trop parler. Écouter attentivement, être poli et plein de tact. Surtout, il ne faut pas entrer en contestation avec l'employeur puisqu'il ne cherche uniquement qu'à savoir si vous convenez à l'emploi proposé. Il faut faire abstraction de ses problèmes personnels, familiaux ou financiers.

❖ Observer de bonnes pratiques pour pouvoir sécuriser votre emploi :

Au début, il est normal que le candidat éprouve de la crainte les premiers jours. Mais il faut surtout chercher à mieux connaître l'entreprise qui nous emploie. Il faut regarder, écouter et lire. Au moment opportun, l'on connaîtra quel est le rôle de son travail par rapport au service dont l'on dépend et au plan d'ensemble de l'entreprise. Cela aidera à développer de bonnes habitudes de travail et à puiser de la satisfaction dans la tâche. L'article 61 alinéas 1^{er} du code du travail en République du Bénin énonce que : « Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat ». Il faut alors prendre plaisir au travail que l'on accomplit au service en faisant preuve d'habileté et de sérieux. Être disposé à travailler et à faire tout ce que l'employeur demande. L'employé doit travailler son attitude parce qu'elle est le reflet de son état d'esprit. L'attitude influence sur la qualité du travail et votre patron appréciera de la valeur du travailleur, non seulement d'après sa productivité, mais aussi d'après son attitude. Le travailleur doit montrer à son employeur qu'il ne se contente pas uniquement de suivre ses instructions, mais qu'il peut faire davantage ce qu'on exige de lui sans qu'il faille constamment le surveiller. L'employé doit toujours s'efforcer de satisfaire son employeur. Être prêt à modifier son emploi du temps si nécessaire, à suivre ses instructions et se montrer respectueux vis-à-vis de ses supérieurs. Il ne faut pas se comporter ainsi seulement lorsque le travailleur se sait surveillé, pour leur plaisir ; mais travailler de façon sincère à cause du respect que l'on doit à ses supérieurs. Conformément à l'article 20 de la convention collective générale du travail en République du Bénin, « le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après : ponctualité ; loyauté ; obéissance ; observation des consignes d'hygiène et de sécurité ». Aussi, doit-il chercher à avoir de bons rapports avec ses collègues. Entretien de bons rapports avec ses collègues, permet de sécuriser son emploi. Si possible, pour autant que cela dépende de soi, il faut vivre en paix avec tous les collègues, éviter les querelles inutiles et les affrontements. Il faut gagner le respect de ses collègues et de son employeur en se montrant soi-même respectueux à leur égard. Il faut fuir le bavardage, étouffer toute tendance au bavardage en s'éloignant des rumeurs, des ragots, des exagérations grossières que l'on colporte çà et là. Il ne faut pas afficher son mécontentement à tous. En cas de difficulté dans son travail, il ne faut pas le colporter à la ronde. Il est conseillé d'en discuter avec son supérieur hiérarchique. Évitez de s'attaquer aux personnes. Être aussi clair et honnête que possible dans l'exposé de son problème. Pour mieux sécuriser son emploi, éviter principalement les retards et l'absentéisme. Le travailleur doit apprendre à se lever tôt le matin. La ponctualité est importante. À côté d'elle l'honnêteté. L'honnêteté aide aussi à sécuriser son emploi. Par exemple, être honnête, c'est s'abstenir de voler du matériel, mais aussi de voler du temps, en abusant des pauses. Lorsque l'on est honnête, on est apprécié et l'on gagne la confiance de son employeur. Il ne faut pas tricher. Les employeurs discernent vite l'exagération parce qu'après la perte de l'emploi, il est souvent difficile de trouver d'autres places. C'est pourquoi à travers l'article 21 alinéas 2 et 3 de la même convention collective général du travail, on peut lire qu'« il est interdit au travailleur d'exercer même en dehors des heures de travail une activité à caractère professionnel



susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus ». « Il est également interdit au travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers, des renseignements ou des techniques acquis au service de l'employeur ».

En conclusion, il est à retenir que « le travail n'est pas seulement une nécessité pour vivre, il est aussi une façon de prouver son courage et son endurance, de parvenir à la réussite qui fera du travailleur, un homme envié et respecté ». (cf. l'ouvrage de la dissertation littéraire du Dr. Sélom Komlan Gbanou P.155).

Raoul AKYO
Gestionnaire RH

JUSTITIA - CIPB

85, avenue Steinmetz
03 BP 4304 / Tél. +229 95 42 90 42
info@cipb.bj / Cotonou - Bénin
N° 2002/2165/MISD/DC/SG/DAI/SAAP

EQUIPE DE RÉDACTION

Nathalie SOSSOU
Martine AÏVO
Chimène GODONOU
Pamela TCHIBO
Éric MONTCHO AGBASSA
Angèle Sètondji Wilfried SAGBOHAN
William Bernadin Dossou SOUROU
Coretha Hermance Achécilé GOUМИSSI
Raoul AKYO

CONSEIL JURIDIQUE

Serge PRINCE AGBODJAN

COORDINATION

Léopold ADJAKPA ABILE

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Eric Codjo MONTCHO AGBASSA
Professeur Agrégé des Facultés de Droit

Nous sommes preneurs !
Ce bulletin de « JUSTITIA »
est à sa 36^{ème} parution.

Nous attendons vos conseils,
vos remarques et critiques.

Nous vous rappelons qu'il est également à votre service, si vous souhaitez vous exprimer, faire une annonce ou participer à sa conception.