



# Nouvelles *du front*

Cripps Harries Hall LLP

Eté 2010

## Nouvelles *du front* – Edito

### 6 mois historiques

Ce cinquième numéro de *Nouvelles du front* paraît alors que nous venons de vivre quelques mois historiques dans l'histoire du Royaume-Uni. Les élections du 6 mai 2010 ont en effet donné naissance à une coalition que tous pensaient contre nature entre le Parti Conservateur emmené par le réformiste David Cameron et les Libéraux Démocrates qui n'avaient pas siégé au gouvernement depuis des décennies. Ce gouvernement « d'union nationale » arrive au pouvoir alors que les finances du pays sont au plus mal. Les Libéraux Démocrates argumentaient pendant la campagne électorale contre des coupes trop sévères dans les dépenses de l'Etat qui pourraient conduire à une rechute de l'économie à un moment où la reprise est très fragile. Pourtant, ils se sont pour bonne partie rangés à l'avis de leur partenaire de coalition et ont entériné le budget d'urgence du 22 juin dernier qui ouvre une période de rigueur sans précédent depuis la guerre.

Dans ce contexte tout à fait exceptionnel, les entreprises doivent continuer de fonctionner. Nous venons donc vous fournir les derniers développements en droit anglais pour vous éclairer dans la gestion de vos filiales britanniques :

- Le volet immobilier occupe toujours une place importante et nous y consacrons deux articles.
- Le droit social est toujours un sujet de choix et deux autres articles viennent apporter des éclairages intéressants, en particulier sur le traitement des salariés bloqués à l'étranger pour cause de nuages volcaniques.
- Nous entamons aussi une série d'articles sur les entreprises en difficulté et les différentes étapes juridiques qu'une telle situation peut entraîner. Ce premier épisode traite du « *Company Voluntary Arrangement* » ou « CVA ».
- Enfin, nous partageons avec vous les péripéties de notre mission auprès de notre client « *High Speed 1* » (anciennement « *Channel Tunnel Rail Link* ») que nous avons accompagné au cours des douze dernières années dans la construction de la ligne à grande vitesse Folkestone – Londres. Ce grand projet britannique a été une source de grande satisfaction professionnelle et de surprises et a généré des anecdotes amusantes (avec le recul !) et que nous avons décidé de partager avec vous.

Il me reste à vous souhaiter un bon été et une bonne lecture.



Olivier MOREL  
Associé  
Directeur du Pôle entreprises françaises  
Eté 2010

t : +44 (0)1892 506 217  
e : [olivier.morel@crippslaw.com](mailto:olivier.morel@crippslaw.com)  
[www.crippslaw.com](http://www.crippslaw.com)

## SOMMAIRE

1	Les statistiques	3
2	Volet immobilier	
2.1	Demande de transfert de bail ou de sous-location par le locataire les obligations du propriétaire	4
2.2	Mon bail arrive à échéance, puis-je quitter les lieux sans formalité ?	6
3	Volet droit social	
3.1	Versement de salaire aux salariés bloqués à l'étranger par la fermeture de l'espace aérien suite à la présence du nuage de cendres volcaniques islandaises	8
3.2	Le « certificat de bonne santé » remplace le certificat de maladie	9
4	Volet entreprises en difficulté	
4.1	CVA – un guide pratique pour les créanciers	12
5	High Speed 1 – La fin du voyage	15

## 1. LES STATISTIQUES

### ➤ Taux de base bancaire juin 2010 : 0,5%

Pour mémoire, ce taux de base bancaire est maintenu à 0,5% depuis mars 2009.

### ➤ Inflation mai 2010 : 3,4%

Infléchissement de l'inflation, comme la Banque d'Angleterre l'avait prévu. Evolution du taux d'inflation (« *Consumer Price Index* » ou « *CPI* », inflation hors coûts immobiliers – emprunts immobiliers, impôts locaux, assurance, etc.) :

- Janvier 2010: 3,5%
- Février 2010: 3,0%
- Mars 2010: 3,4%
- Avril 2010: 3,7%
- Mai 2010: 3,4%

### ➤ Chômage février-avril 2010 : 7,9%, soit 2,47 million de chômeurs.

Le consensus début 2009 était un pic à 3 millions de chômeurs en fin d'année. Le chômage a donc été bien contenu pour le moment, mais la cure d'amaigrissement sévère que le gouvernement impose au secteur public pourrait bien relancer le chômage à la hausse.

### ➤ Salaires horaires

Ces salaires vont de nouveau augmenter en octobre 2010.

	Octobre 2009	Octobre 2010
• 16 - 18 ans :	3,57 £	3,64 £
• 18 - 21 ans :	4,83 £	4,92 £
• 22 ans et plus :	5,80 £	5,93 £

### ➤ Nombre de jours de congés-payés : 28 jours – y compris 8 jours fériés officiels

Pour mémoire, les jours fériés sont : 1<sup>er</sup> janvier (le 2 janvier est aussi férié en Ecosse) ; Vendredi Saint ; lundi de Pâques, premier et dernier lundi de mai, dernier lundi d'août, Noël et lendemain de Noël (« *Boxing Day* ») ; à noter que les 1<sup>er</sup> janvier, Noël et *Boxing Day* sont automatiquement reportés (et donc chômés) s'ils tombent un weekend.

### ➤ Le chiffre du jour : 24%, taux d'impôt sur les sociétés en fin de législature

Ce taux sera applicable à partir de l'année fiscale 2014-2015 (01/04/2014 – 31/03/2015). Le taux actuel de 28% baissera d'un point chaque année d'ici-là.

Alors que la hausse de la TVA, qui passe de 17,5% à 20% le 1<sup>er</sup> janvier 2011, n'est pas une surprise, la baisse de l'IS se veut un signal fort d'un gouvernement pro-entreprise. Cette baisse entend aussi maintenir la compétitivité fiscale du pays comparée à ses principaux partenaires.

## 2. VOLET IMMOBILIER

### 2.1 Demande de transfert de bail ou de sous-location par le locataire – Les obligations du propriétaire

*Un locataire qui change de stratégie ou qui ne peut plus faire face à ses obligations pourra essayer de transmettre son bail à un tiers (“assignment”) ou de sous-louer les locaux (“underletting”). Il a signé un accord avec un tiers pour reprendre le bail, l’affaire est conclue. Seule formalité, l’accord du propriétaire. Cette démarche qui devrait être routinière prend souvent l’allure d’un parcours d’obstacle, qui peut rallonger de plusieurs semaines le transfert du bail, voire remettre en cause toute l’opération. Le locataire a quand même quelques armes à sa disposition...*

#### 1. Le propriétaire doit faire connaître sa décision dans un délai “raisonnable”

Normalement, un bail ne peut faire l’objet d’un transfert ou d’une sous-location sans l’approbation préalable du propriétaire. Ce dernier a l’obligation de répondre à une telle requête dans un délai raisonnable et ne peut pas refuser son consentement sans raisons. Pourvu que le bail contienne ces dispositions explicites, le bail sera soumis de plein droit au Landlord and Tenant Act 1988. Cette loi énonce clairement les responsabilités du propriétaire envers le locataire lorsqu’il répond à une demande d’approbation de transfert ou de sous-location du bail. L’élément le plus important à respecter pour le propriétaire est de répondre à la demande dans un délai “raisonnable”.

Un arrêt de jurisprudence récent vient clarifier la signification du terme “raisonnable” : ce concept est validé au cas pas cas, en fonction des circonstances particulières de l’affaire examinée :

- si la requête présente un caractère d’urgence, parce que le repreneur du bail risque de se retirer si la signature ne devait pas avoir lieu avant une certaine date, un délai “raisonnable” pourra être mesuré en journées plutôt qu’en semaines ;
- le propriétaire ne peut pas retarder sa prise de décision uniquement pour en tirer un avantage pour lui-même ;
- il ne peut pas retarder sa décision au motif que les conseils du locataire ne lui ont pas fourni une promesse formelle de règlement des frais professionnels qu’il encoure au titre de son consentement – une pratique très courante ;
- il doit également notifier le locataire de sa décision par écrit aussitôt prise (plutôt que d’attendre qu’un délai “raisonnable” se soit écoulé) et motiver son refus ou, s’il a approuvé la demande, de stipuler clairement toute condition qu’il impose éventuellement au locataire.

Bien qu’il s’agira d’évaluer les circonstances particulières de l’affaire examinée, la charge de la preuve incombera au propriétaire de démontrer qu’il a agi de manière raisonnable en refusant de donner son approbation et non pas de montrer simplement que la décision elle-même est justifiée.

## 2. Conditions et critères légitimes d'octroi de la permission de transfert ou sous-location

Le propriétaire est également tenu d'être raisonnable dans les conditions qu'il impose au locataire. L'une des causes principales d'inquiétude pour le propriétaire est que la personne reprenant le bail soit solvable. Il est d'usage pour le propriétaire d'exiger un dépôt de garantie de la part du locataire ou de fournir la caution d'un tiers (en particulier lorsque la société reprenant le bail est nouvellement créée). Ces garanties sont moins importantes lorsqu'il s'agit d'une sous-location car le locataire initial continuera d'être responsable du paiement du loyer. Le propriétaire voudra toutefois s'assurer que le sous-locataire exercera une activité commerciale viable pendant la durée de la sous-location, en particulier s'il s'agit d'un bail pour un magasin car la faillite d'un sous-locataire aurait pour conséquence un local vide.

Le propriétaire devra examiner ses autres biens immobiliers (pas uniquement le local en question), lorsqu'il décidera de consentir ou pas au transfert du bail. Le propriétaire d'un centre commercial pourra ainsi refuser de donner son approbation au transfert d'un bail au motif légitime que l'activité commerciale du nouveau locataire affecterait l'homogénéité des locataires du centre commercial.

## 3. Frais du propriétaire

Le locataire sera redevable des frais encourus par le propriétaire pour donner son approbation et également des frais d'un « *superior landlord* », s'il y en a un, pour obtenir son consentement. Il est courant que ces frais ne soient pas connus avec exactitude avant que la demande formelle d'approbation ne soit déposée. Toutefois, les conseils de certains propriétaires exigent parfois que les conseils du locataire leurs fournissent une promesse formelle et irrévocable de règlement de leurs frais au titre de son consentement – une pratique très courante. Cette exigence n'est pas légale et ne doit pas être utilisée pour retarder la procédure. Il est parfois nécessaire de le rappeler fermement aux conseils du propriétaire.

### Notre conseil :

*Même si le droit immobilier anglais fournit une certaine protection au locataire – le propriétaire est tenu d'agir de manière raisonnable quand il prend la décision de consentir ou pas au transfert ou à la sous-location d'un bail – l'obligation d'obtenir cet accord préalable est source de frustrations pour le locataire qui a besoin de se dégager rapidement de ses obligations. Il est donc important que ce dernier connaisse et utilise à bon escient ses droits en la matière.*

*En cas de transfert de bail ou de sous-location, l'obtention de l'approbation du propriétaire peut prendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois dans les cas plus difficiles. En dépit des obligations qui pèsent sur les propriétaires de réagir dans un délai raisonnable, le locataire doit être préparé, et doit être extrêmement proactif. Il est parfois nécessaire de déployer autant d'efforts dans ce contexte avec le propriétaire qu'avec le repreneur.*



**Emily Wright**  
Solicitor  
Droit immobilier

## 2.2 Mon bail arrive à échéance, puis-je quitter les lieux sans formalité ?

*La relation locataire/propriétaire ne s'achève pas forcément à la fin du bail. Prenez congé de votre propriétaire en bonne et due forme et cette relation s'achèvera dans la sérénité ; dans le cas contraire, le lien juridique peut persister et c'est rarement à l'avantage du locataire.*

### 1. Partir ou rester ?

Pour éviter les mauvaises surprises et avoir le temps de s'organiser, le locataire doit établir bien avant le terme du bail la date exacte à laquelle il doit quitter les locaux.

- Si le locataire a le droit de renouveler son bail, possible dans certains cas, il n'est en principe pas tenu de quitter les locaux à la date d'échéance du bail. Même en l'absence de nouveau bail, le locataire peut alors continuer d'occuper les locaux dans les mêmes conditions que le bail qui a expiré. Cependant, s'il n'a pas l'intention de négocier un nouveau bail, il devra donner au propriétaire un préavis de 3 mois pour mettre fin à son occupation.
- S'il n'a pas le droit au renouvellement de son bail, le locataire doit quitter les lieux au plus tard à la date d'expiration du bail, ayant aussi pris soin de mettre fin aux éventuelles sous-locations qu'il aurait pu concéder.

Pour sa part, le propriétaire d'un bail qui arrive à échéance pourra demander formellement au locataire de quitter les locaux mais il n'obtiendra gain de cause que dans certaines circonstances précises.

### 2. Travaux à la charge du locataire

A l'approche du terme du bail, le propriétaire voudra déterminer si le locataire a rempli toutes ses obligations concernant la remise en état des locaux. Si le locataire est en défaut, le propriétaire préparera un « *Schedule of dilapidations* » qui énumérera les travaux à effectuer. Il est utile de noter que l'« *Independent Code for Leasing Business Premises* » préconise que le propriétaire remette le *Schedule* au locataire 6 mois avant le terme du bail. Ce délai n'est toutefois pas obligatoire.

Le propriétaire veut en effet avoir le temps nécessaire pour remettre ses locaux en état pour les relouer rapidement. Les frais engagés par le propriétaire, et tout loyer qu'il n'aurait pas eu l'opportunité de facturer pendant les travaux de remise en l'état, pourront être facturés au locataire dans le cadre d'une demande d'indemnisation (« *Dilapidations Claim* »).

Le locataire voudra déterminer avec le propriétaire le coût des travaux avant le terme du bail. S'il reste suffisamment de temps, le locataire aura ainsi la possibilité d'effectuer les réparations lui-même afin de contrôler les frais encourus.

Le locataire devra également déterminer s'il lui est possible d'emporter certains équipements fixes qu'il a installés, bien qu'il soit possible qu'aux termes du bail, le propriétaire demandera à ce que ces équipements soient démontés. Il est donc important de déterminer dès la signature du bail quels équipements devront être démontés, pour éviter tout malentendu en fin de bail.

### 3. Quitter les locaux avant terme : y mettre les règles

La manière dont le locataire prend congé du bail est également importante lorsqu'il exerce son droit de résilier le bail au titre d'une clause de résiliation anticipée. L'exercice d'un tel droit, négocié au moment de la signature du bail, constitue encore une exception au droit commun et est très encadré. Tout manquement à ses obligations par le locataire pourrait en effet invalider la résiliation anticipée. Afin de s'assurer de la validité de celle-ci, il est important de prendre l'avis de ses conseils bien avant la date d'échéance du préavis.

#### *Notre conseil :*

*Nous préconisons que vous réfléchissiez à vos options au moins un an avant l'expiration de votre bail. Plus vous êtes proche de la date de fin de bail, plus vous serez à la merci du propriétaire dans toute négociation de renouvellement du bail. Le mécanisme pour régler les revues de loyer en cours de bail disparaissent en effet à l'expiration de celui-ci. La négociation se fait alors de gré à gré, en fonctions de critères purement commerciaux.*



**Helen Holden**  
Solicitor  
Droit immobilier

### 3. VOLET DROIT SOCIAL

#### 3.1 Versement de salaire aux salariés bloqués à l'étranger par la fermeture de l'espace aérien suite à la présence du nuage de cendres volcaniques islandaises.

Alors que les cendres du volcan islandais ont paralysé l'espace aérien européen pendant plusieurs jours, les entreprises anglaises ont pu s'interroger sur la rémunération de leurs salariés partis en vacances à l'étranger et forcés de prolonger leur séjour, parfois de plus d'une semaine. Comme cela avait été le cas en début d'année lors des importantes chutes de neige, les entreprises doivent s'assurer qu'elles ont réfléchi aux moyens de faire face à ce genre de situation et qu'elles ont adopté une approche cohérente.

Tout salarié qui était en voyage d'affaires et non en congés doit bien sur être payé normalement. Pour ceux qui étaient en congés, les possibilités offertes par le travail à distance doivent être explorées – blackberry, connexion internet, travail à partir d'un bureau à l'étranger.

Toutefois, dans certains cas, il ne sera pas possible pour le salarié de travailler à distance depuis son lieu de vacances. Rien n'empêche les employeurs de rémunérer les salariés qui ne seraient pas en mesure de revenir travailler après leurs congés pour cause de fermeture de l'espace aérien – ou pour cause de sévères intempéries. Mais la position stricte du droit social anglais en la matière est claire : dans de telles circonstances, l'absence du salarié sera traitée comme une absence non autorisée. En pratique, nous suggérons aux entreprises d'offrir à leurs salariés les options suivantes :

- utiliser leurs congés payés annuels ;
- prendre des congés non payés ;
- rattraper le temps non travaillé à une date ultérieure.

#### **Notre conseil :**

*Dans des situations d'imprévus comme celles-ci, et bien que la position juridique soit claire, forcer un salarié à prendre un congé sans solde ou des vacances forcées risque d'être impopulaire. Il est donc important que l'entreprise ait établi à l'avance des règles internes claires et bien définies, pour éviter toute incertitude et minimiser le sentiment d'injustice.*



**Petra Venton**  
Associate  
Droit social

### 3.2 Le ' certificat de bonne santé ' remplace le certificat maladie

Une étude menée par le « Chartered Institute of Personnel and Development » (« CIPD ») en 2009 a montré que les absences relatives aux congés-maladie coûtent aux employeurs britanniques en moyenne 692 £ par salarié par an, avec un niveau d'absence moyen plafonnant à 7,4 jours par salarié par an. De nouvelles mesures tentent donc de renverser cette tendance.

#### 1. Le verre à moitié plein

La « *sick note* » – certificat d'arrêt-maladie émis par un médecin – devait jusqu'à présent être remis à son employeur par le salarié malade plus de 7 jours consécutifs. Sur le mode verre à moitié plein plutôt que verre à moitié vide, la « *fit note* », véritable certificat de bonne santé, vient remplacer le justificatif d'arrêt-maladie. L'objectif de ce nouveau régime est d'encourager les salariés à retourner au travail le plus tôt possible et d'essayer de réduire le niveau jugé trop élevé d'arrêts maladie.

Sous l'ancien régime du « *sick note* », un médecin pouvait seulement se prononcer sur l'aptitude du salarié à retourner travailler ou continuer en arrêt-maladie. En pratique, des salariés qui auraient été en mesure de retourner travailler, moyennant assistance, étaient maintenues en arrêt-maladie, par précaution. L'objectif du nouveau régime est :

- d'encourager le médecin à ne pas systématiquement mettre – et maintenir – un salarié en arrêt-maladie ;
- d'inciter l'employeur à examiner les mesures d'aménagement du travail pour permettre à un salarié de retourner au travail aussitôt que possible.

#### 2. Le nouveau formulaire

Le nouveau certificat permet au médecin de préciser si le salarié n'est pas physiquement en mesure de reprendre le travail ou s'il est en mesure d'y retourner pourvu que les conseils suivants soient suivis ; le formulaire offre alors 4 options qui peuvent faciliter le retour du salarié :

- retour au travail progressif ;
- aménagement de ses horaires ;
- aménagement de ses fonctions ;
- adaptations au sein de l'entreprise.

#### 2.1 Un retour progressif au travail est recommandé si le médecin pense qu'une

augmentation graduelle de la charge ou des heures de travail du salarié puisse lui être bénéfique. Le Ministère du Travail britannique suggère que ce scénario est approprié dans le cas d'un salarié retournant au travail après une intervention chirurgicale ou un salarié ayant des problèmes de dos dont le travail nécessite de soulever des objets lourds et qui bénéficierait d'une augmentation graduelle de la quantité ou de l'intensité de son travail.

## 2.2 L'aménagement d'horaires peut être recommandé si le médecin pense qu'un

changement des horaires de travail du salarié pourrait lui être bénéfique. Cela ne signifie pas forcément une réduction du total d'heures travaillées, mais par exemple des horaires d'arrivée ou de départ modifiés.

## 2.3 L'aménagement de fonctions pourra être suggérée par un médecin dans le but de

permettre à un salarié d'exercer une partie de ses fonctions tout en les augmentant graduellement jusqu'à ce qu'elles soient intégralement rétablies. Par exemple, les tâches relatives au soulèvement d'objets lourds peuvent être suspendues pour tout salarié ayant des problèmes de dos ou la partie du rôle qui occasionnerait une activité plus intense ou une surcharge de travail pourra être suspendue pour un salarié absent pour cause de stress.

## 2.4 Le médecin pourra préconiser des adaptations au sein de l'entreprise qui pourraient

permettre au salarié de continuer de travailler, ce qui peut inclure un aménagement du lieu de travail du salarié en le déplaçant au rez-de-chaussée si ce dernier a des difficultés à monter les escaliers ou un aménagement de sa place de parking qui pourrait être située à proximité de l'entrée de l'entreprise si le salarié a des difficultés à se déplacer.

## 3. Ce que l'entreprise doit faire ?

Si un employeur reçoit une « *fit note* » de son salarié précisant qu'il n'est pas en mesure de retourner au travail, l'absence du salarié doit être traitée comme un congé de maladie, comme sous l'ancien régime. Si le médecin a coché la case « en mesure de retourner au travail », l'employeur devra alors examiner le conseil du médecin et s'interroger sur la fonctionnalité du conseil du médecin en pratique.

S'il est possible de procéder à des aménagements de travail, l'employeur devra examiner avec le salarié les options qui lui sont ouvertes et obtenir au préalable son accord concernant tout changement relatif à son rôle, probablement temporaires. L'employeur devra organiser des dates régulières de révision de ces changements avec pour objectif que le salarié exerce à nouveau ses fonctions intégralement aussitôt que possible. Si l'employeur a accès à un « *occupational health provider* », (spécialiste de la médecine du travail) il voudra peut-être discuter de ces options avec ce dernier. *[Le gouvernement a indiqué que les employeurs pourront contacter un tel spécialiste directement mais le numéro de téléphone ne leur a pas encore été communiqué.]*

Si, dans l'alternative, l'employeur considère que les suggestions proposées par le médecin ne peuvent être mises en place en pratique, il ne sera pas tenu de les mettre en vigueur. Par exemple, si un médecin suggère qu'un employé doit éviter de soulever des objets lourds pendant 6 semaines et que l'employeur estime que le salarié ne peut occuper aucune autre fonction au sein de l'entreprise, il pourra alors traiter le salarié comme étant en congé-maladie. Ce dernier n'est pas tenu de recevoir un autre certificat de son médecin. L'employeur devra revoir la situation périodiquement et rester en contact régulier avec le salarié pour identifier la date à laquelle son retour au travail serait envisageable.

Avant d'écarter les suggestions d'un médecin, l'employeur doit aussi prendre en compte ses obligations en vertu du « *Disability Discrimination Act* » qui peut être applicable à la situation du salarié. Indépendamment de la situation d'un salarié en congé-maladie, cette loi impose aux employeurs des obligations séparées de procéder à des aménagements raisonnables des conditions de travail d'un salarié handicapé. Ces obligations n'ont pas changé et doivent être examinées attentivement.

Il est trop tôt pour commenter les implications pratiques du nouveau régime, qui vient seulement d'entrer en vigueur. Le gouvernement prévoit de revoir l'impact des « *fit notes* » sur le niveau de congés-maladie en 2012 et 2013.

### **Notre conseil :**

*Les employeurs doivent revoir leur politique de congés-maladie (« sick pay scheme ») pour s'assurer quelles font bien référence au nouveau régime. Ils devront également réfléchir à la manière dont ils souhaitent traiter tout désaccord entre leur position et celle de leurs salariés. Si l'un d'eux refuse de retourner au travail, alors même que son employeur a mis en place les aménagements suggérés par son médecin, que peut faire l'employeur ? Il pourrait sans doute décider de modifier son régime de congé-maladie pour ne pas verser de « sick pay » au salarié récalcitrant pendant son absence.*



**Petra Venton**  
Associate  
Droit social

## 4. VOLET ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

### 4.1 CVA – un guide pratique pour les créanciers

Cet article est le premier volet d'une série sur les entreprises en difficulté afin d'examiner les différentes étapes, souvent mal connues, allant du « *Company Voluntary Arrangement* » (« CVA »), à la liquidation, en passant par le placement d'une entreprise en administration.

Nous examinons ici ce qu'est un CVA, comment il est mis en œuvre et ce que cela signifie pour les créanciers. Cet article a également pour objectif de replacer des termes techniques et juridiques qui ne sont pas familiers dans leur contexte économique et commercial. Enfin, nous nous concentrons sur la situation des entreprises, bien que des régimes similaires existent pour des individus et *partnerships*.

#### 1. Le CVA, un contrat de retour à meilleure fortune

Alors que la récession continue de peser sur l'activité commerciale des entreprises, la protection qu'offre une procédure formelle d'insolvabilité peut être une option pour aider une entreprise à sortir de difficultés financières momentanées et accompagner son retour à la profitabilité. Un accord ou arrangement volontaire avec ses créanciers (CVA) est un des aspects d'une procédure d'insolvabilité.

Le CVA est par définition un contrat par lequel tous ou certains des créanciers d'une société s'accordent à suspendre toute poursuite contre la société pour le paiement de ses dettes, et ce pendant une période précise fixe – au moins un an et jusqu'à cinq ans. En contrepartie, la société s'engage à payer une proportion de ses créances pendant cette période, en général à partir de ses revenus ou de la vente d'actifs, ou des deux, comme convenu avec les créanciers. On trouve également des formules plus créatives :

- échanges de créances contre des parts dans la société;
- contributions des mandataires sociaux ou de sociétés apparentées.

Ces variantes constituent l'exception à la règle, le paiement d'une proportion des créances à partir de revenus ou de vente d'actifs.

Au terme de la période convenue, si la société a réussi à honorer le contrat avec ses créanciers, le solde de ses dettes disparaît. La société est alors libérée de toutes ses obligations vis-à-vis de ses créanciers, qui n'auront plus le droit de récupérer le solde. Deux arguments en faveur du CVA :

- les créanciers, en permettant à la société de continuer d'exercer son activité commerciale au lieu d'entamer des poursuites pour le montant total de leur créance, devraient récupérer une proportion plus importante de la dette qui leur est due, que s'ils provoquent la mise en liquidation de la société ;
- ils sont probablement payés plus tôt que si la société est mise en liquidation ;
- Si la société n'honore pas le contrat de CVA, la société sera alors mise en liquidation.

## 2. Mise en place de la procédure

Le mécanisme est supervisé par un tiers indépendant, liquidateur professionnel assermenté (« *licensed insolvency practitioner* », ou « *LIP* »), qui rédige le CVA, encadre les créanciers et fait office d'intermédiaire avec la société. Le *LIP* sera connu sous le terme de « *Nominee* » avant que le CVA ne soit approuvé. Une fois le CVA approuvé, le « *Nominee* » deviendra le « *Supervisor* ».

Les créanciers recevront une lettre du *LIP* décrivant les termes du CVA qu'il leur soumet, et leur demande de :

1. compléter un formulaire de preuve de dette, confirmant la somme due et les justificatifs – typiquement des factures ;
2. établir une procuration autorisant une personne à voter à sa place à la réunion des créanciers (en général le président de la réunion occupe cette fonction) ; le document permet de donner des instructions au mandataire ; son autorité peut être limitée, en précisant qu'il vote pour ou contre tel ou tel proposition du projet de CVA ; ou une plus grande latitude peut lui être donnée en lui permettant de voter comme cela lui semble approprié sur toutes questions complémentaires qui seraient soulevées. Les créanciers peuvent venir en personne à la réunion des créanciers, mais la plupart n'y assistent pas, afin d'éviter d'encourir des frais supplémentaires et en sachant qu'ils risquent d'avoir une influence limitée sur son issue.

Pendant la réunion des créanciers, ces derniers votent pour ou contre le projet de CVA. Ils ont le loisir, avant ou pendant la réunion, de suggérer des modifications au projet de contrat. Si la société et le *Nominee* valident ces modifications, le projet modifié sera alors soumis au vote des créanciers. Bien que tout créancier puisse suggérer de tels changements, il est courant que seuls les créanciers importants, institutionnels le fassent (banques, administration fiscale).

Le CVA doit être approuvé par plus de 75 % des votes des créanciers **en valeur** pour être mis en œuvre. Dans ce contexte, les créanciers n'incluent pas les créanciers préférentiels – ceux qui ont une garantie. Une fois approuvé, le CVA engage tous les créanciers, y compris ceux qui ont voté contre l'accord, ou qui n'ont pas voté. Dans certaines circonstances limitées, un créancier qui n'aurait pas été informé de la réunion peut remettre en question le CVA, mais il doit le faire rapidement, sous peine d'être également engagé par l'accord.

Une fois le CVA en place, le *Supervisor* contrôle les rentrées d'argent de la société et les utilise pour payer ses frais et distribuer le solde aux créanciers. Il peut s'écouler plusieurs mois entre la date de la réunion et la première distribution. Pendant la durée du CVA, le *Supervisor* publie des rapports annuels rendant compte de son activité à destination des créanciers.

Si la société ne respecte pas l'échéancier des paiements convenu, le *Supervisor* en avisera les créanciers. Si ces derniers donnent leur accord, le CVA peut être modifié, par exemple pour prendre en compte des circonstances qui ont évoluées. Autrement, le CVA échouera et le *Supervisor* mettra alors la société en liquidation.

### 3. Le CVA, un pari qui en vaut la peine ?

Bien que cela puisse sembler contre-intuitif pour un créancier d'accepter une somme réduite en guise de règlement de sa créance sur une période s'étendant parfois sur plusieurs années, il est important de rappeler que dans la majeure partie des cas, l'alternative est la liquidation. Celle-ci ne génèrera pour les créanciers probablement pas plus qu'un dividende encore plus modeste, voire nul, sur une période au moins aussi longue. Dans la grande majorité des cas, les créanciers se résignent donc à parier sur le CVA .



**Kirstin Grainge**  
**Associate**  
**Contentieux commercial**

## 5. HIGH SPEED 1 – LA FIN DU VOYAGE

*Au moment où le gouvernement britannique met en vente la ligne à grande vitesse Londres-Folkestone, nous considérons avec fierté et nostalgie notre rôle de conseil juridique de « Channel Tunnel Rail Link » (« CTRL », rebaptisé « High Speed 1 », ou « HS1 »). Cripps est particulièrement fier d'avoir participé à ce Grand Projet, infrastructure incontournable qui nous met à 2 heures de Paris. Si notre aventure HS1 touche à sa fin, un projet d'une telle envergure laisse beaucoup de souvenirs que nous partageons ici avec vous. Grands moments et anecdotes amusantes ont émaillé ce voyage historique !*

### 1. Un peu d'histoire

HS1 est arrivé à St Pancras International il y a maintenant trois ans, en 2007 – la première infrastructure ferroviaire au Royaume Uni depuis plus de 100 ans. Réalisée dans les temps et pour le budget prévu, il a fallu 9 ans pour construire cette nouvelle ligne à grande vitesse. La portion située dans le Kent fut terminée en 2003, suivie par la section londonienne, qui termine son trajet en grande partie souterraine à la gare victorienne rénovée de St Pancras International. Paris-Londres en 2h15, Lille-Londres en 1h20 et Londres-Bruxelles en 1h51. Nos deux pays n'ont jamais été aussi si proches !

### 2. Un mélange de défis professionnels et de surprises

Notre 'voyage' professionnel avec HS1 a été tout aussi remarquable. Elle débuta en 1998 avec la construction de la voie ferrée, connue à l'époque sous le nom de « Channel Tunnel Railway Link », ou « CTRL ». Notre mission était de traiter le volet juridique de l'acquisition de terrains pour la construction de la voie dans une région qui, contrairement au tracé dans le Nord de la France, est une des plus densément peuplée d'Europe. Une mission de cette envergure et cette complexité a été émaillée de défis, mais aussi d'anecdotes amusantes – avec le recul...

- 2.1 Premier arrêt de ce 'voyage': rencontrer les agriculteurs. Nous avons rédigé les contrats destinés à protéger les récoltes et la production laitière dans le Kent sur le tracé de la voie. On n'imagine pas forcément que la construction d'une voie ferrée à grande vitesse implique aussi de se préoccuper des besoins d'un troupeau de bétail...
- 2.2 Arrêt suivant: travailler avec les entreprises de services publics. Nous avons dû rédiger les contrats réglementant leurs relations juridiques avec notre client CTRL ; leur défi a été de détourner et maintenir l'approvisionnement en eau et en électricité pour leurs nombreux usagers sur le tracé de la voie pendant tout le chantier.
- 2.3 Ensuite, nous avons dû nous assurer que la construction pouvait commencer. Tout ne s'est pas déroulé comme prévu. Des propriétaires d'écuries, situées à l'endroit exact où les travaux de construction devaient commencer, ont refusé de quitter les lieux. Cet 'arrêt' imprévu exigea une intervention d'urgence à l'aube : nous avons quasiment pris d'assaut les écuries, assisté de la police, d'un vétérinaire, d'un responsable d'écurie et de plusieurs palefreniers. Nous avons ensuite dû nous occuper de 40 chevaux jusqu'à ce qu'on puisse joindre leurs propriétaires dans la matinée pour que les chevaux puissent être déplacés. De tout le projet, ce fut notre seule entrée par la force, un exploit si on considère les milliers de propriétaires affectés par ce chantier pharaonique.

- 2.4 Les obstacles se multiplient dans le Kent : un propriétaire inspiré avait invité des écologistes « *new age travellers* » à camper dans les arbres de son domaine, en espérant que cette stratégie retarderait le programme de construction, faisant ainsi monter la valeur des dédommagements versés par notre client CTRL. Le tribunal fut intrigué par l'une des pièces présentée comme preuve du prétendu versement qu'il aurait fait aux manifestants : le reçu était rédigé sur un morceau de papier hygiénique !
- 2.5 Arrêt suivant, Londres: alors que nous entamions l'acquisition du sous-sol pour construire les tunnels dans le centre de Londres jusqu'à St Pancras, nous avons dû expliquer à un propriétaire médusé que la terre sous sa maison devait être achetée pour construire le tunnel, mais que cette terre n'avait aucune valeur marchande... Seul HS1 en a besoin, mais la loi prévoit que dans le cadre de l'évaluation des dédommagements, sa valeur pour HS1 doit être ignorée !
- 2.6 Les terrains pour la construction de la voie ont maintenant été achetés. Notre dernier arrêt est au « *Lands Tribunal* », le tribunal qui a compétence pour statuer sur le montant d'indemnités dus aux propriétaires expropriés si nous n'avons pas pu conclure d'accord à l'amiable. Les raisons invoquées pour faire monter les enchères sont variées :
- tel propriétaire veut être dédommagé pour le bruit de l'Eurostar, alors que sa maison est déjà en bordure d'une autre voie ferrée, d'une autoroute ou au-dessus d'une ligne de métro ;
  - tel autre est persuadé que son terrain était idéal pour une opération lucrative de promotion immobilière, mais la construction de la voie sur – ou sous – le terrain condamne maintenant ce projet ;
  - le propriétaire qui affirme que les fissures dans sa maison sont causées par le passage des trains à grande vitesse, alors que toutes les résidences furent systématiquement inspectées avant la construction, constatant la présence de fissures avant le premier coup de pioche;
  - le 'premier prix' revient sans doute à ce résident de l'est de Londres qui affirme qu'il ne peut pas dormir parce que les trains passent sous sa chambre, alors que la chasse d'eau des toilettes adjacentes fait plus de bruit...

Notre voyage touche maintenant à sa fin. Les Eurostars de Paris, Lille et Bruxelles arrivent à Londres et avec la privatisation imminente de HS1, notre rôle dans ce 'Grand Projet' est bientôt terminé.

Tout est bien qui finit bien, car l'expérience acquise pendant cette fantastique aventure nous a permis d'être nommé sur le panel juridique pour le projet « *Crossrail* » (RER Est-Ouest du Grand Londres). Sujet aux restrictions budgétaires, il est aussi possible que le chantier « *High Speed 2* » – liaison ferroviaire Londres-Nord de l'Angleterre – soit mis en route prochainement et nous espérons vivement y jouer un rôle aussi.



**Carole Wakeford**  
Associée  
Contentieux immobilier

*Le cabinet dispose d'une équipe de contentieux immobilier de premier plan. Dirigée par Carol Wakeford, elle est composée de 3 associés et 16 autres juristes. L'équipe fournit des conseils spécialisés aux investisseurs immobiliers, propriétaires, locataires institutionnels, gestionnaires de portefeuilles immobiliers, experts géomètres et agents immobiliers sur toutes les problématiques juridiques liées à leur activité :*

- *contrats de location ;*
- *accords de co-propriété ;*
- *négociations de renouvellement de bail, y compris les accords de travaux et remise en l'état ;*
- *procédure d'expulsion ;*
- *révisions de loyer ;*
- *recouvrement de loyers et charges*
- *expropriations ;*
- *conseil dans le cadre de liquidations.*

*Nous sommes classés cabinet de premier rang dans les annuaires juridiques Chambers et Legal 500 pour les régions Sud/Vallée de la Tamise et Sud-Est.*

---

Par sa nature même, ce document est à caractère informatif, et ne saurait constituer un conseil en soit. Le droit évolue aussi constamment et ce qui est valide aujourd'hui pourrait ne plus l'être demain.

Pour des conseils spécifiques liés à votre situation particulière, veuillez contacter l'équipe du Pôle entreprises françaises :

e: [olivier.morel@crippslaw.com](mailto:olivier.morel@crippslaw.com) t : +44 (0) 18 92 50 62 22 f : +44 (0) 18 92 50 62 22