

## Mythes et réalités juridiques

Peter Alfandary, Partner & Head of French Team, ReedSmith LLP



Depuis quelques temps le Royaume-Uni et la France sont dans une nouvelle ère, dans laquelle la vieille « entente cordiale » fait place à l'« entente amicale ». Nos deux nations ont sans aucun doute énormément à apprendre l'une de l'autre. Les échanges sont vitaux pour nos économies respectives et les investissements mutuels des petites et moyennes entreprises de chacune des nations (tout comme bien sûr les grands groupes) peuvent représenter des bénéfices considérables.

Toutefois, certains malentendus demeurent, en particulier dans le domaine juridique. Non seulement nous nous basons sur des fondements différents, c'est-à-dire sur des schémas juridiques différents, avec d'un côté le système de « common law » et de l'autre le Code Civil, mais de plus, certaines idées reçues persistent encore.

Selon le principe de « l'investisseur averti en vaut deux », le présent article, qui ne prétend donner au lecteur aucune consultation juridique formelle, va tenter de passer en revue, très généralement, simplement et de manière non exhaustive, quelques idées reçues et réalités auxquelles l'investisseur français peut se heurter lorsqu'il décide de tremper ses orteils dans les eaux du Royaume Uni. Il est en réalité ironique que l'un des premiers pièges dans lequel on tombe souvent soit la définition même du Royaume-Uni, qui comprend l'Ecosse et l'Irlande du Nord, toutes deux ayant des systèmes juridiques différents de ceux de l'Angleterre et du Pays de Galles. Les présents commentaires se réfèrent ici au droit anglais et gallois.

### **Idee reçue n°1: le Far West n'est rien comparé à l'Angleterre lorsqu'il est question de droit du travail**

On dit souvent qu'en Angleterre, les salariés sont bien moins protégés qu'en France, et que la souplesse d'embauche et de licenciement est bien plus importante pour les employeurs. C'est un mythe. Le Royaume-Uni a en réalité un droit du travail très codifié et réglementé qui ressemble de plus en plus à un champ de mines pour les employeurs, tout comme en France. Il y a des lois sur le salaire minimum, le temps de travail (effectivement, 48 heures (maximum) et non 35 !), les congés payés, les préavis, ainsi qu'une importante législation sur le harcèlement, la discrimination liée au sexe, à l'âge ou à la race. De plus, le droit du travail anglais est devenu très procédurier ces dernières années, le nombre de plaintes déposées par les salariés auprès de notre équivalent des « Conseils de Prud'hommes » est en augmentation. Le défaut de conformité aux procédures adéquates, du fait des employeurs, donne droit à une augmentation des dommages dus au salarié. Une bonne illustration de cette idée reçue peut être donnée par ce client français qui était installé depuis quinze ans au Royaume Uni, et qui commentait en ces termes le récent licenciement d'un cadre supérieur<sup>1</sup>, faisant partie de la société depuis de nombreuses années, « qu'est-ce que vous êtes devenus français ces quinze dernières années ! ».

---

<sup>1</sup> Ou « dirigeant » ?



125 ans  
years



CHAMBRE  
DE COMMERCE  
FRANÇAISE DE  
GRANDE BRETAGNE

### **Idée reçue n°2 : Il est plus facile et plus économique de monter une succursale qu'une filiale au Royaume-Uni**

En réalité, l'inverse est certainement plus proche de la vérité. La succursale n'est pas une entité distincte de la société mère, mais davantage l'une de ses extensions opérant dans une juridiction différente. Elle ne bénéficie donc pas du même système de responsabilité limitée qu'une filiale. De plus, alors qu'une filiale peut être constituée en quelques heures, avec un dossier réduit et des documents simples à présenter à la « Companies House », notre équivalent du Registre du Commerce et des Sociétés, la procédure d'enregistrement d'une succursale est considérablement plus lourde du point de vue des documents à fournir, entre autres les statuts de la société mère, traduits en anglais. De plus, dans le cas de la succursale, il faut obligatoirement fournir aux autorités du Royaume-Uni les comptes de la société mère, tandis que la filiale devra simplement établir et présenter ses propres comptes. L'expérience montre que neuf fois sur dix, et à moins de spécificités fiscales propres au pays concerné, les PME françaises choisiront la filiale à la fois pour des raisons de coûts, de responsabilité, et de rapidité.

### **Idée reçue n°3 : Le capital social d'une société anonyme anglaise indiqué dans ses statuts donne une image précise de sa valeur**

Cela ne pourrait pas être plus éloigné de la vérité, la loi anglaise établissant une distinction entre ce que l'on appelle le capital social « autorisé » (*authorised share capital*) et le montant des titres effectivement émis (*issued share capital*). Il est donc tout à fait possible pour une société, filiale d'une société française, d'avoir au Royaume-Uni un capital social, par exemple, de 1.000.000 €, tout en ayant une seule action d'1 € émise et détenue par la société mère. Il n'y a aucune obligation sous-jacente d'émettre l'équivalent du montant du capital social, et il en résulte donc que lors d'une liquidation, la valeur réelle de ladite filiale serait limitée à 1 € en termes de capital.

### **Idée reçue n°4 : Le titre français de « Directeur » se traduit en anglais par le mot « Director »**

Il s'agit là encore d'un point mineur mais fondamental, dont l'expérience démontre qu'il entraîne des malentendus superflus. Le titre de « Directeur » est un terme légal en anglais, et son équivalent en français est « Administrateur ». Nous voyons trop souvent des PME françaises qui désignent un dirigeant anglais pour leur filiale au Royaume-Uni, et qui l'informent au cours des négociations qu'il sera « Directeur ». Ils veulent en réalité dire qu'il sera l'équivalent au « General Manager » (Directeur Général) britannique. A moins qu'il ne soit désigné par le conseil d'administration, il faut faire extrêmement attention au vocabulaire que l'on utilise.

### **Réalité n°1 : Le droit de propriété est plus complexe en Angleterre qu'en France et les baux ont souvent une durée beaucoup plus longue**

Cela se révèle de plus en plus vrai, et une PME française qui s'engage dans la conclusion d'un bail au Royaume-Uni doit être attentivement conseillée. Le bail « trois-six-neuf » tel qu'on le connaît en France ne fait pas partie du paysage juridique anglais. Les baux font souvent l'objet d'une négociation difficile et longue entre le propriétaire et le locataire, et inévitablement le propriétaire essaiera de faire supporter à son locataire de lourdes charges et des obligations relatives à la réparation et à l'entretien des locaux. Il n'est pas rare de voir des baux de 10, 15, 20 voire 25 ans, avec une révision périodique des loyers uniquement à la hausse. Il est impératif que les clauses concernant l'utilisation des locaux, la possibilité d'une résiliation volontaire venant du locataire à des intervalles prévus, et la limitation des charges liées à l'entretien des locaux soient négociées avec soin.

### **Réalité n°2 : Au Royaume Uni, les litiges sont plus longs et plus coûteux qu'en France**

Une fois encore, ce n'est pas faux. Les procès anglais reposent essentiellement sur une procédure orale, davantage que sur des démonstrations purement écrites. Une audience qui ne durerait probablement que 2 ou 3 heures devant un Tribunal français pourrait parfaitement durer autant de jours devant un Tribunal anglais, avec des répercussions évidentes sur les coûts et la gestion du temps. De plus, il est culturellement difficile pour un client français de comprendre le concept de « production des pièces » (« discovery »), selon lequel les deux parties sont légalement contraintes par le tribunal de transmettre à leur adversaire tous les documents relatifs à un litige y compris ceux qui leur sont défavorables. Le rôle d'un juge anglais est très différent de celui d'un juge français. En résumé, alors que l'on dit souvent qu'en France « le procès appartient aux parties », en Angleterre on pourrait dire que « le procès appartient au juge », dont le rôle est davantage celui d'un arbitre entre les parties, de décider où se situe réellement la vérité, ainsi que de juger du bien fondé de la demande.



125 ans  
years



CHAMBRE  
DE COMMERCE  
FRANÇAISE DE  
GRANDE BRETAGNE

### **Réalité n°3. Les contrats écrits sont excessivement importants en Angleterre, et apparaissent souvent aux PME françaises comme très complexes, longs et détaillés**

On dit parfois que la France est un pays de lois et l'Angleterre un pays de contrats. Jusqu'à un certain point, c'est exact, bien qu'une grande partie du droit anglais ait en réalité (et à l'inverse de la croyance populaire) été codifié. Toutefois, il est généralement entendu que les contrats se négocient librement et qu'une plus grande souplesse sera accordée aux parties pour négocier exactement dans les termes qu'elles souhaitent. En raison d'une tendance bien moindre à se reposer sur une autorité supérieure (en l'occurrence le tribunal) pour gérer les problèmes lorsqu'ils surviennent ou pour mettre ses propres mots sur les contrats, l'investisseur français ne doit pas être surpris qu'un contrat anglais contienne autant de détails, et cherche à parer à toute éventualité liée à la négociation concernée. Parce que l'on se repose moins sur les Codes pour régler les questions qui surviennent, l'analogie pertinente est de comparer un contrat anglais à un contrat d'assurance, préparé et conclu d'une façon très détaillée entre les parties pour une négociation définie qu'elles mènent et qu'elles tentent de faire aboutir.

Voici donc une vue concise et rapide de quelques idées reçues et quelques réalités qui ont la vie dure et qui nécessitent des explications. Il en existe beaucoup d'autres, en particulier en ce qui concerne la fiscalité et les rôles différents des administrations fiscales en France et au Royaume-Uni. Sans oublier bien sûr les nombreuses différences culturelles entre nos deux nations, qui persistent même dans cette ère d'« entente amicale ».

La leçon que nous devons peut-être tous retenir est que la meilleure façon pour des amis de bien s'entendre est de se comprendre et d'éviter autant que possible de se surprendre de manière désagréable. Bien que l'argument final puisse apparaître comme de l'auto-promotion pour ceux d'entre nous qui travaillons dans le conseil, une chose est certaine concernant le marché du Royaume-Uni. L'investisseur qui est prêt à dépenser du temps dans la recherche de bon conseil parmi un panel de conseillers s'étendant des avocats aux comptables en passant par les géomètres et les banquiers est assuré de trouver un chemin bien plus facile et plus agréable d'amitié et d'enrichissement mutuel.