



Nouvelles *du front*

Cripps Harries Hall LLP

Décembre 2009

Nouvelles *du front* – Edito

La fin du modèle anglo-saxon ?

La question qu'on entend beaucoup en France depuis la fin de l'été – « *La crise est-elle terminée au Royaume-Uni ?* » – peut en cacher une autre, entachée de *Schadenfreude* : « *Est-ce la fin du fameux modèle anglo-saxon ?* » Les Français ayant appris de la bouche de Christine LAGARDE cet été que la France était déjà sortie de récession se demandent avec fausse naïveté : « *Mais que font donc nos voisins britanniques ?* »

Ce modèle anglo-saxon a été tellement montré en exemple depuis plus d'une décennie que d'aucuns ont un peu de mal à cacher une certaine satisfaction face aux malheurs de leurs voisins. Il est vrai que la chute fut dure. Avant d'entrer en récession, le pays avait connu 15 ans de plein-emploi (taux de chômage à moins de 5% entre 1993 et 2007) et une croissance ininterrompue (+ 3 % par an en moyenne sur cette période). La récession a frappé le RU avec plus de violence que ses pairs. Au troisième trimestre 2009, le pays était le seul membre du G20 à n'avoir pas renoué avec la croissance. Le Trésor britannique prévoit qu'en 2009, le PIB reculera de 4,75 % (contre - 2,2% en France), et qu'en 2010, il augmentera de 1,25 %, avant de renouer en 2011 et en 2012 avec un rythme annuel de 3,5 %. Beaucoup d'observateurs sérieux pensent que même ces projections sont optimistes...

La satisfaction affichée par le Président SARKOZY suite à la nomination de Michel BARNIER au poste stratégique de Commissaire européen au marché intérieur et aux services financiers – la City n'a qu'à bien se tenir ! – a attisé les sentiments anti-français des journaux populistes britanniques et donné du grain à moudre aux anti-européens.

L'incident a été cependant fortement tempéré par l'opération « copier-coller » de taxation des bonus bancaires : Paris fait front commun avec Londres pour imposer les bonus versés par les banques à hauteur d'un montant quasi-identique – 25 000 £ / 27 500 €.

A l'inverse, les britanniques suivent l'exemple français sur un terrain moins glorieux, celui de la dette publique. Alors que le RU avait historiquement une dette/PIB de 25 points inférieur à la France (41% en 2004, 67% en France), les prévisions 2010 se situent respectivement à 73% RU et 77% France, pour passer à environ 90% dans les deux pays en 2013.

Heureusement, il y a aussi de nombreux exemples positifs où nos deux pays se sont inspirés des « *best practices* » de l'autre :

- le nouvel activisme industriel britannique – véritable 'colbertisme' revu et corrigé à la manière Peter Mandelson, figure emblématique du New Labour et tout puissant Ministre de l'Industrie et du Commerce ; le numéro 2 du gouvernement veut capitaliser sur une tradition industrielle qui est bien loin d'avoir disparue¹ ;
- la loi française TEPA, qui prévoit une réduction d'ISF variant de 50 à 75% pour les contribuables qui investissent dans des PME non cotées, est une inspiration directe de l'« *EIS* » (« *Enterprise Investment Scheme* ») britannique qui permet à un particulier de bénéficier d'un dégrèvement fiscal de 20% du montant investi, d'une exemption d'impôt sur les plus-values et les pertes en capital sont prises en charge par le fisc à hauteur de 40% ; la

¹ A 250 Md\$, la production industrielle du RU est de quelque 10% supérieure à celle de la France en valeur

mesure française semble avoir rencontré un succès important avec une levée de capitaux estimée aujourd'hui à 1,1 milliard d'euros.

Il serait imprudent de bruler ce qu'on a adoré, en déclarant que tout ce qui vient d'outre-Manche n'a plus aucune valeur. La France et le RU font face à des défis comparables et doivent continuer à travailler ensemble, en s'inspirant de ce que chacun fait de mieux pour progresser. Avant d'afficher un triomphalisme mal placé, les pourfendeurs du 'modèle anglo-saxon' devraient considérer cette statistique frappante : sur la période 1991-2009, le Royaume-Uni a enregistré une croissance de son PIB de 48%, contre 35% en France.

Comme disent nos amis britanniques, ne « jetons pas le bébé avec l'eau du bain » !

Dans ce 4^e numéro de *NdF*, vous trouverez comme toujours des questions juridiques qui collent à l'actualité ou sur lesquelles vous nous interrogez fréquemment :

- se méfier d'un bail que vous avez cédé, les difficultés du repreneur – question à l'ordre du jour – pouvant vous amener à être de nouveau responsables de ce bail, même après plusieurs années ;
- quels sont les droits d'un locataire en fin de bail ?
- quelques arrêts de jurisprudence de droit social – un sujet toujours populaire ;
- des recommandations aux transporteurs routiers trans-Manche face à l'attitude robuste du « *UK Borders Agency* » face aux immigrés clandestins.

Enfin, et pour la 5^e année consécutive, Cripps est le sponsor du Trophée des Affaires franco-britanniques. Découvrez les lauréats en page 12.

Je vous souhaite ainsi qu'à vos proches d'excellentes fêtes de fin d'année et une très bonne et je l'espère prospère année 2010.

Bonne lecture.



Olivier MOREL
Associé
Directeur du Pôle entreprises françaises
Décembre 2009

t : +44 (0)1892 506 217
e : olivier.morel@crippslaw.com
www.crippslaw.com

Sommaire

1.	Les statistiques	4
2.	Comment un ancien bail transféré depuis longtemps peut revenir vous hanter !	5
3.	Droits statutaires du locataire en fin de bail	7
4.	Droit social – Jurisprudences importantes	9
5.	Immigration clandestine : c'est la jungle !	11
6.	Trophée des Affaires franco-britanniques	13

1. LES STATISTIQUES

➤ Taux de base bancaire décembre 2009: 0,5%

Pour mémoire, évolution des taux sur 14 mois :

- 06/11/2008 : 3,0%
- 04/12/2008 : 2,0%
- 08/01/2009 : 1,5%
- 05/02/2009 : 1,0%
- 05/03/2009 : 0,5%
- 10/12/2009 : 0,5%²

➤ Inflation novembre 2009: 1.9%

Evolution trimestrielle du taux d'inflation (« *Consumer Price Index* » ou « *CPI* » : inflation hors coûts immobiliers – emprunts immobiliers, impôts locaux, assurance, etc.) :

- Septembre 2009 : 1,1 %
- Octobre 2009 : 1,5%
- Novembre 2009 : 1,9 %

➤ Chômage au troisième trimestre: 7,8%

Le taux de chômage se maintient à 7,8% au dernier trimestre soit une hausse de 0,1% sur le trimestre précédent correspondant à 30 000 chômeurs supplémentaires et portant le nombre de chômeurs à 2 460 000. Il s'agit là de l'augmentation la plus faible depuis mars 2008.

➤ Salaires horaires :

- 16-18 ans : 3,57 £
- 18-21 ans : 4,83 £
- 22 ans et plus : 5,80 £

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

Pour mémoire, les jours fériés sont: 1^{er} 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^{er} janvier, Noël et Boxing Day sont automatiquement reportés (et donc chômés) s'ils tombent un weekend.

➤ Le chiffre du jour : +48%

Malgré la récession actuelle très sévère au Royaume-Uni, le pays s'en sort plutôt bien sur le moyen-long terme. Le PIB a augmenté de **48%** sur la période 1^{er} trimestre 1991 – 3^e trimestre 2009. A titre de comparaison, le PIB de la France n'a connu une croissance 'que' de **35%** sur la même période.³

² Maintien du taux de base bancaire par la Banque d'Angleterre pour le 10^e mois consécutif

³ Article de Martin Wolf « *After the storm, the post post-Thatcher era begins* » paru dans le Financial Times du 4/12/2009.
http://www.ft.com/cms/s/0/cf4b92da-e075-11de-8494-00144feab49a.html?nclick_check=1

2. COMMENT UN ANCIEN BAIL TRANSFERE DEPUIS LONGTEMPS PEUT REVENIR VOUS HANTER ?

Les locataires de baux commerciaux pensent souvent que leur responsabilité s'arrête une fois leur bail transféré. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas et de nombreux locataires ont la mauvaise surprise de recevoir une demande de paiement de loyer pour un bail qu'ils avaient transféré depuis belle lurette.

« Ancien » ou « Nouveau » bail ?

Lors d'un transfert de bail, la responsabilité potentielle du locataire qui transfère est dictée par l'ancienneté du bail. En principe, un bail concédé après le 1^{er} janvier 1996 est qualifié de bail « Nouveau », alors qu'un bail concédé avant cette date est qualifié d'« Ancien ».

« Nouveau » bail et « AGA »

Si un locataire transfère un Nouveau bail, la loi prévoit que les obligations du locataire au titre de ce bail cesseront automatiquement à compter de la date de transfert. Le propriétaire arrive toutefois à contourner ce problème légalement en demandant au locataire de signer un « *Authorised Guarantee Agreement* » ou « AGA » comme condition préalable à son consentement au transfert du bail. Un « AGA » est un contrat par lequel l'ancien locataire se porte garant du nouveau locataire dans la bonne exécution de ses obligations au titre du bail. L'« AGA » s'applique pendant toute la durée du bail transféré au nouveau locataire.

Dans le cadre de l'« AGA », le propriétaire peut se retourner contre l'ancien locataire si le nouvel occupant ne remplit pas ses obligations, y compris le versement du loyer.

L'« AGA » pourra également prévoir que l'ancien locataire doit conclure un nouveau bail avec le propriétaire si le nouveau locataire devait faire faillite et que le bail existant était dénoncé par un liquidateur – ce qui est courant.

Si le bail est à nouveau transféré à un tiers par le successeur du locataire initial, ce dernier se voit alors dégagé de ses responsabilités, celles-ci étant maintenant assumées par son successeur. Un locataire n'est donc garant que de son successeur direct.

« Ancien » bail

Si le locataire cède un bail « ancien », le propriétaire ne lui demandera pas de conclure un « AGA », car il demeure automatiquement responsable de la bonne exécution du bail par tous ses successeurs jusqu'à son expiration, quel qu'en soit la durée. Le locataire pourra demander une contre-indemnité au nouveau locataire pour se protéger en cas de défaillance de ce dernier, mais cette indemnité n'aura qu'une valeur théorique si le nouveau locataire devait faire faillite.

Conclusion

Dans le climat économique actuel, alors qu'il est plus difficile pour un propriétaire de trouver un nouvel occupant si son locataire lui fait défaut, il est très probable qu'il envisagera d'intenter un recours contre un ancien locataire. Si le propriétaire vous demande de signer un « AGA » lors du transfert d'un « Nouveau » bail, ou si vous transférez un bail « Ancien », il est donc important de vous assurer de la solidité financière et des antécédents de votre successeur. Si vous pensez qu'il y a une

forte probabilité que le nouveau locataire ne puisse pas remplir ses obligations, il faudra alors vous interroger sur le bien-fondé d'un transfert de bail et envisager une option peut être plus appropriée, telle que la reprise du bail par le propriétaire (« *surrender* »).



Michelle Parr
Solicitor
Droit Immobilier

3. DROITS STATUTAIRES DU LOCATAIRE EN FIN DE BAIL

Nos clients nous posent régulièrement la question : « *Qu'est-ce ce qui se passe quand mon bail arrive à son terme ?* »

Les baux commerciaux sont régis par le « *Landlord and Tenant Act* » de 1954 – vous entendrez souvent les spécialistes se référer à « *The 1954 Act* ». Lorsqu'un locataire occupe des locaux pour y exercer une activité commerciale, l'acte s'applique automatiquement. Cela signifie qu'un locataire a en principe un droit statutaire au renouvellement de son bail en fin du terme contractuel (s'il le souhaite) au-delà de la date de fin de bail, sous réserve qu'il continue de payer le loyer en observant les termes du bail jusqu'à ce que celui-ci soit renouvelé par négociation avec le propriétaire, ou qu'il expire conformément à la loi.

Lorsqu'un locataire bénéficie de ces droits statutaires, on dit qu'il a une « *security of tenure* ».

Droit du propriétaire de s'opposer à la signature d'un nouveau bail

Le propriétaire peut s'opposer au renouvellement du bail à la seule condition qu'il puisse démontrer au moins un des éléments suivants :

- que le locataire est coupable d'un manquement légitime et sérieux à ses obligations ; et/ou
- qu'il est en mesure de fournir d'autres locaux appropriés au locataire ; et/ou
- qu'il puisse invoquer un ou plusieurs des « autres motifs » énumérés par « *The 1954 Act* » – tels des projets d'agrandissement ou de démolition des locaux par le propriétaire, ou s'il a l'intention d'occuper les locaux pour sa propre activité commerciale ou son usage personnel.

Si le propriétaire n'invoque que ces seuls autres motifs pour s'opposer au renouvellement du bail, il encourt éventuellement des dédommagements au locataire. Leur montant est lié à la valeur locative des locaux et la durée d'occupation effective par le locataire. Il est donc peu probable qu'il entamera une telle procédure à la légère.

L'exclusion de la « *security of tenure* »

Le propriétaire et le locataire peuvent convenir ensemble que ce dernier s'exclura des dispositions de « *The 1954 Act* ». Cela signifie que le locataire n'aura pas d'autre option que de quitter les lieux à l'expiration du bail. Cette option fait partie des points à négocier avant la signature du bail. Il est donc important pour un locataire d'en mesurer toute la portée, ce qui n'est pas toujours facile lorsqu'il s'agit d'un évènement qui ne se concrétisera pas avant la fin du bail, date qui peut être très éloignée.

Procédure

Si les parties ont prévu que le locataire se privait de sa « *security of tenure* », le propriétaire sera tenu de lui en donner préavis et de l'informer clairement des conséquences d'une telle décision, sous peine de nullité.

Le locataire devra alors signer une déclaration dans laquelle il confirmera qu'il a bien noté les conséquences de sa décision. Si le préavis du propriétaire est notifié au futur locataire moins de 14 jours ouvrés avant que le locataire ne devienne légalement tenu de prendre le bail – ce qui

est très courant en pratique – la déclaration par le locataire devra se faire par-devant un « *solicitor* » indépendant, (c'est-à-dire différent de celui qui l'a conseillé dans la négociation du bail). Si cette notification est signifiée plus de 14 jours ouvrés avant la signature du bail, le locataire pourra signer une simple déclaration.

Le bail devra alors inclure une clause confirmant que les parties ont convenu d'exclure la « *security of tenure* » et devra également faire référence au préavis du propriétaire et à la déclaration du locataire.

N'hésitez pas à nous contacter si votre bail arrive en fin de vie et pour examiner ensemble vos options.



Simon Schipper
Associate
Droit Immobilier

4. DROIT SOCIAL – JURISPRUDENCES IMPORTANTES

1. La retraite à 65 ans est-elle toujours légale ?

Depuis l'introduction du « *Employment Equality (Age) Regulations* » en 2006, les entreprises ont la possibilité de mettre à la retraite leurs salariés âgés de 65 ans. L'organisme « *Age UK* » précédemment connu sous le nom d' « *Age Concern* ») a remis en cause ces dispositions au motif qu'elles n'étaient pas conformes au droit européen et qu'elles étaient discriminatoires. La Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) a jugé que le « *default retirement Age* » (« *DRA* ») pouvait être légal si cet âge était justifié de manière impartiale sur la base d'objectifs de politique sociale légitime atteints par des moyens adéquats.

Suite à la décision de la CJCE, l'affaire est retournée devant la High Court anglaise pour déterminer si le DRA de 65 ans était justifié au vu de ces critères. La High Court a statué que le DRA pouvait être justifié de manière objective. Tout employeur pouvait donc continuer de mettre ses salariés à la retraite à 65 ans légalement, sous réserve qu'ils le fassent en respectant la loi et les procédures en vigueur.

Il faut noter que la remise en cause de ces dispositions a été jugée par la High Court à la date à laquelle ces dispositions sont entrées en vigueur en 2006. Dans leurs commentaires accompagnant l'arrêt, les juges ont précisé que si la loi était entrée en vigueur en 2009, le DRA n'aurait pas été justifié. A leur sens, ce dernier, fixé à 65 ans, est en porte-à-faux avec le climat économique actuel et les problèmes soulevés par une population vieillissante, avec l'impact qu'ils ont sur le système de sécurité social.

Le gouvernement britannique a avancé son projet de révision du DRA. Il demande aux entreprises, partenaires sociaux et toute partie intéressée de soumettre leurs commentaires avant février 2010. A la lumière des commentaires des juges anglais, il semble très plausible que le DRA à 65 ans ait fait long feu.

2. Licenciement économique empêchant un salarié de bénéficier d'une préretraite

Dans l'affaire *London Borough of Tower Hamlets v Wooster*, les Prud'hommes ont confirmé que ne pas réaffecter un salarié en situation de licenciement économique à une autre fonction parce qu'il est en passe de bénéficier de sa préretraite constitue une discrimination directe liée à l'âge et est illégale.

Bien que cette affaire concerne le secteur public, elle doit servir d'avertissement à tout employeur sur le danger de licencier un salarié dans le but de l'empêcher de bénéficier d'avantages liés à son âge.

3. Congé-maladie et congés-payés

La CJCE a pris une décision phare dans l'arrêt *Pereda v Madrid Movilidad SA* (renvoie par une cour espagnole). Un salarié qui tomberait malade pendant ses congés aurait le droit de prendre ce congé à une date ultérieure conformément à la directive européenne sur le temps de travail. Les employeurs sont tenus d'accommoder une telle requête, même si cela signifie que ce congé annuel soit reporté à une année calendaire ultérieure.

Les salariés britanniques ont désormais le droit de reporter les jours de vacances pendant lesquels ils auraient été malades – possibilité qui existe déjà en France, en Allemagne et aux Pays-Bas. L'expérience semble montrer que les salariés de ces pays n'abuseraient pas de la situation, mais il est indéniable qu'un tel système est susceptible d'être abusé.

La première chose à faire est de revoir les règles internes réglementant les absences. Le « *Chartered Institute of Personnel and Development* » (« *CIPD* ») – a suggéré que cette décision pourrait inciter les employeurs à supprimer leurs régimes avantageux de congés-maladie payés en faveur du régime congé-maladie général – pas de rémunération les 3 premiers jours d'absence, suivi de 79,15 £ par semaine d'absence en congé-maladie. Un tel régime serait très dissuasif pour les salariés qui tenteraient d'obtenir plus de congés payés en prétendant qu'ils ont été malades pendant leurs vacances. Cependant, le régime de congé-maladie en place dans une entreprise, s'il est plus avantageux que le régime général, peut être assimilé à un bénéfice contractuel et si tel est le cas, ne peut être rétracté de manière unilatérale par l'employeur sans le consentement express du salarié.

Les entreprises doivent donc établir des directives claires sur les procédures de signalement d'un congé-maladie. Il semble nécessaire – et légitime – qu'un employeur prévoit des formalités plus strictes si un salarié affirme qu'il est malade pendant ses congés.

Pour plus d'informations sur la mise en place de procédures conforme à ces nouvelles pratiques, merci de nous contacter.

4. Augmentation de plafond

A compter du 1^{er} octobre 2009, le salaire hebdomadaire maximal utilisé pour le calcul des indemnités de licenciement statutaire passe de 350 £ à 380 £. Ce montant sert de base de calcul pour le versement éventuel d'indemnités de licenciement économique, entre autres. Bonne nouvelle pour les employeurs : le gouvernement a confirmé qu'il ne réviserait pas ce plafond avant février 2011 – le montant fait normalement l'objet d'une révision à la hausse tous les 6 mois.



Rhona McFarlane
Solicitor
Droit Social

5. IMMIGRATION CLANDESTINE – C'EST LA JUNGLE !

La fermeture fin septembre 2008 par les autorités françaises de « *The Jungle* » – surnom donné à une zone du port de Calais qui hébergeait près de 1 500 immigrés illégaux dans des abris improvisés – nous rappelle que le problème des exilés essayant de rejoindre le Royaume-Uni comme passagers clandestins est toujours d'actualité.

Des douzaines de clandestins par nuit

Suite à la fermeture du campement de la Croix Rouge de Sangatte en 2002, « *The Jungle* » était devenu le point de chute des exilés. On évalue à plusieurs douzaines le nombre d'entre eux qui, chaque nuit, tentaient d'entrer au Royaume-Uni en tant que passagers clandestins à bord de camions en attente d'embarquement sur les ferries trans-Manche.

Ces clandestins ne sont pas les seuls à prendre des risques. Tandis que les exilés qui se font prendre sont déportés, le conducteur du véhicule et l'opérateur sont tout deux passibles d'une amende allant jusqu'à 2 000 £ par immigré illégal. Cette amende est émise par la « *UK Borders Agency* » au titre du « *Immigration and Asylum Act* ».

Les transporteurs et chauffeurs en première ligne

Etant donné le nombre de passagers clandestins cherchant à gagner le Royaume-Uni, l'impact de ces amendes sur une société de transport peut être considérable. Les anecdotes concernant des opérateurs recevant des amendes élevées ont connu une recrudescence ces derniers mois. Par exemple, début 2009, une société de transport routier fut confrontée à une amende potentielle de 78 000 £ (plus de 86 000 €) lors de la découverte de 39 clandestins Afghans dans deux de ses camions.

Mesures de prévention : charge de la preuve sur les transporteurs

Comment les opérateurs peuvent-ils se protéger ? La loi prévoit une défense s'il peut être prouvé que :

- Le conducteur ne savait pas ou n'avait aucune raison de suspecter qu'un migrant s'est caché dans son véhicule.
- Une réelle procédure avait été mise en place par le transporteur pour tenter d'empêcher le transport inopiné de migrants clandestins.
- Cette procédure avait été effectivement suivie par les personnes responsables du fonctionnement de ce système.

Afin d'essayer de se protéger, les opérateurs doivent prendre en compte ces critères sérieusement. Le niveau des pénalités imposées lors de la découverte de passagers clandestins sera déterminé par la « *UK Border Agency* » par référence à son « *Code of Practice* ». Ce document enjoint les autorités à évaluer les efforts réels mis en œuvre pour prévenir le transport des passagers clandestins. Les pénalités par passager clandestin pourront varier entre 0 £ et 2 000 £.

Les opérateurs doivent s'assurer que leurs chauffeurs font les vérifications appropriées avant l'embarquement, par exemple, en utilisant des détecteurs de CO² ou autre équipement et s'assurer que ces vérifications sont documentées, comme par exemple l'utilisation d'une check-

list. Toutefois, ces mesures à elles seules ne sauraient protéger les transporteurs, qui devront également s'assurer qu'ils ont mis en place des systèmes de vérification très robuste, et sur la base des recommandations du « *Code of Practice* ».

Au mois de novembre 2009, le Directeur des Opérations Europe de la « *UK Border Agency* » a annoncé que, depuis début 2009, plus de 400 000 véhicules ont été fouillés et 24 000 individus tentant d'entrer clandestinement au Royaume-Uni ont été arrêtés. C'est donc potentiellement près de 50 M€ (55M€) d'amendes en jeu.

Le démantèlement de « *The Jungle* » ne permettra pas en soi de mettre un terme au problème de l'immigration clandestine vers le Royaume-Uni. Les transporteurs continueront d'avoir besoin de s'assurer qu'ils ont des systèmes robustes en place afin de réduire le risque de transport involontaire de passagers clandestins, réduisant de même le risque de se voir imposer des amendes significatives.

Pour plus d'informations sur la mise en place de systèmes de prévention du transport de passagers clandestins, merci de nous contacter.



Philip YODAN
Associate
Spécialiste du Contentieux

6. TROPHEE DES AFFAIRES FRANCO-BRITANNIQUES 2009

Le commerce franco-britannique était à l'honneur le 3 décembre dernier à l'occasion du Trophée des affaires franco-britanniques, manifestation annuelle prestigieuse récompensant les meilleurs acteurs du commerce français et britannique que Cripps Harries Hall sponsorise pour la 5^{ème} année consécutive.

Cette manifestation, jusqu'à présent un évènement phare du calendrier londonien, s'est déplacée cette année à Paris dans les locaux prestigieux de l'Automobile Club de France. Elle s'est déroulée sous le haut patronage de Maurice GOURDAULT-MONTAGNE, Ambassadeur de France en Grande-Bretagne et Peter WESTMACOTT, son homologue britannique en France. Les invités d'honneur, Anne-Marie IDRAC, Secrétaire d'Etat au Commerce Extérieur et John WRIGHT, Président de la Fédération Nationale des PME britanniques, ont remis cinq prix aux lauréats du commerce franco-britannique présélectionnés par le jury, parmi une cinquantaine de dossiers de candidature.

Des lauréats de tous les secteurs de l'économie

- **Prix de l'Exportation** – Cornilleau, PME française spécialisée dans la fabrication de tables de tennis pour amateurs et professionnels – www.cornilleau.com.
- **Prix de l'Implantation** – Clyde Union Pumps, fabricant britannique de pompes industrielles – www.clydeunion.com.
- **Prix de l'Innovation** – Gridsure, entreprise britannique qui conçoit et commercialise une solution logicielle d'authentification – www.gridsure.com.
- **Prix du jury** – Aldelia, cabinet spécialisé dans les solutions de ressources humaines du secteur de l'énergie – www.aldelia.com.
- **Cour de cœur du jury** – L'atelier des Chefs, spécialiste des cours de cuisine – www.atelierdeschefs.co.uk.

Cette manifestation, très suivie cette année, était co-organisée par la Chambre de Commerce Française de Grande-Bretagne (Londres) et la Franco-British Chamber of Commerce & Industry (Paris).

Outre Cripps Harries Hall, les autres sponsors étaient : Barclays Bank, BDO, Institute of Directors et UK Trade & Investment, ainsi que les journaux Les Echos et le Financial Times.

La qualité des candidatures témoigne de la richesse et du dynamisme des relations commerciales entre la France et le Royaume-Uni, ce qui est réconfortant dans le climat actuel.



Laurence COOK
Assistante juridique

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 t : +44 (0) 18 92 50 62 22 f : +44 (0) 18 92 50 62 22