

# SPECTRUM

Edition No. 13: Automne 2011

Cette édition de Spectrum présente une série d'articles portant sur la loi anti-corruption récemment adoptée au Royaume-Uni, la confidentialité des données commerciales, les conséquences des émeutes urbaines et comment créer sa société en ligne

## DROIT DES AFFAIRES: LOI ANTI-CORRUPTION - "THE BRIBERY ACT 2010"

Le Royaume-Uni vient d'adopter une loi imposant de lourdes sanctions applicables également à des filiales étrangères ayant un lien avec le Royaume-Uni, dans le but de combattre la corruption au niveau international. Plus strict à bien des égards que la loi sur les pratiques de corruptions aux États-Unis, le "Bribery Act 2010", entré en vigueur le 1er juillet 2011, s'étend en effet au delà des frontières du Royaume-Uni.

La loi prévoit 4 infractions :

- offrir, promettre ou donner un pot-de-vin ou un avantage particulier à une tierce personne (corruption active) ;
- demander, convenir de recevoir ou accepter un pot-de-vin ou un avantage particulier d'une tierce personne (corruption passive) ;
- corrompre un fonctionnaire étranger ;
- pour une société, ne pas empêcher un acte de corruption.

La dernière infraction est applicable uniquement aux sociétés sans qu'il soit nécessaire de prouver une faute ou une intention de ses dirigeants. Une société commet une infraction si une "connected person" (personne qui agit pour le compte de la société) offre un pot-de-vin ou un avantage particulier à une tierce personne en vue d'obtenir un contrat ou un avantage commercial pour la société, et ce, que le pot-de-vin soit, ou non, effectivement versé et qu'il s'agisse d'argent, ou non. La seule défense possible consiste à prouver que la société avait mis en place des procédures anti-corruption adéquates que ces "connected persons" étaient tenues de respecter. Les dites procédures consistent notamment :

- à mettre en place un règlement interne à communiquer aux personnes agissant pour

la société, partenaires commerciaux et mandataires sociaux de la société ;

- à effectuer un audit régulier des procédures administratives, financières et comptables de la société ;
- à former les personnes agissant pour le compte de la société ;
- à auditer les contrats commerciaux de la société pour obliger les agents, fournisseurs, associés et partenaires commerciaux à se conformer aux nouvelles règles du jeu.

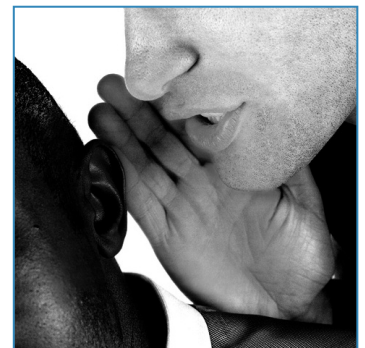
Récolter toutes les informations nécessaires pour un audit efficace est une tâche ardue qui demande un temps considérable, surtout quand plusieurs pays sont impliqués et que certains documents sont écrits dans une langue étrangère.

La portée territoriale de cette nouvelle loi vise :

- les actes de corruption commis par quiconque au Royaume-Uni ou, à l'étranger, par un citoyen britannique ou toute autre personne ayant des liens étroits avec le Royaume-Uni ;
- pour la nouvelle infraction applicable aux sociétés, les entités constituées en société au Royaume-Uni (ou sociétés de personnes inscrites au Royaume-Uni) et les entités étrangères qui exercent des activités au Royaume-Uni.

Les pratiques précédemment tolérées comme des cadeaux d'entreprises ou réceptions d'affaires ("corporate hospitality") pourront être considérées illégales, si jugées disproportionnées.

Si jugée coupable de corruption, une société et ses dirigeants encourent une peine allant jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et une amende. Pour se défendre, les sociétés devront démontrer qu'elles ont mis en place des procédures anti-corruption adéquates.



## SOMMAIRE

- Droit des affaires: Loi anti-corruption - "The Bribery Act 2010"
- Droit commercial: Confidentialité des données commerciales
- Droit social: Emeutes en Grande-Bretagne - Les salariés vont également en subir les conséquences
- Droit des sociétés: Créer sa société en ligne

Toute société exerçant une activité internationale et transfrontalière est de plus en plus exposée au risque de condamnation et doit donc mettre en place des procédures visant à éviter et à atténuer le risque de corruption.



Toute société exerçant une activité internationale et transfrontalière est de plus en plus exposée au risque de condamnation et doit donc mettre en place des procédures visant à éviter et à atténuer le risque de corruption. Nous sommes à votre disposition pour de plus amples informations et conseils sur ce sujet.

### **DROIT COMMERCIAL : CONFIDENTIALITE DES DONNEES COMMERCIALES**

Les données commerciales en Angleterre sont protégées par la possibilité d'action civile pour violation du devoir de confidentialité. Ce devoir résulte d'un principe d'équité selon lequel la personne "qui a reçu des informations en confiance ne doit pas en tirer d'injustes avantages".

#### **LA PROTECTION ET LA NON-DIVULGATION DE DONNÉES COMMERCIALES**

On entend par divulgation, l'acquisition d'informations à des fins lucratives, ainsi que l'acquisition et l'utilisation aux fins de publication dans les médias.

#### **La notion d'informations protégées**

Pour être protégées, les informations doivent avoir "un caractère de confidentialité suffisant, c'est-à-dire n'être ni dans le domaine public, ni de notoriété publique", et avoir été divulguées dans des circonstances qui impliquaient un devoir de confidentialité.

L'information doit avoir un caractère secret, c'est-à-dire ne pas être connue ou de nature triviale. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que personne d'autre ne connaît l'information ni qu'elle ne pourrait être obtenue en recoupant plusieurs sources accessibles au public. Seules les informations de nature commerciale, technique ou même personnelle bénéficieront d'une telle protection.

Les publications même limitées ne privent pas nécessairement l'information de son caractère confidentiel. Dans l'arrêt *Barclays Bank plc v Guardian News & Media Ltd* [2009], des données commerciales avaient été mises en ligne sur le site du Guardian pendant quatre heures avant d'être retirées. Les juges ont considéré que malgré la révélation d'informations celle-ci était trop limitée pour que les données commerciales deviennent "disponibles au public".

#### **L'existence d'un devoir de confidentialité**

La divulgation, pour être susceptible de recours, doit avoir eu lieu en violation d'un devoir de confidentialité. Celui-ci peut résulter d'une clause contractuelle expresse ou implicite, ou d'un concours de circonstances mettant une personne en possession de données commerciales. Seuls l'intérêt général et l'ordre public peuvent parfois justifier la divulgation d'informations confidentielles.

#### **LES MESURES DISPONIBLES DE SAUVEGARDE DE LA CONFIDENTIALITÉ**

##### **Une action en référé**

En cas d'urgence, il est possible de saisir les tribunaux en référé afin d'obtenir une ordonnance (provisoire ou définitive) dont les mesures évitent la propagation des données, comme par exemple une injonction.

Une instance en référé pour des mesures provisoires peut être intentée avant toute demande au fond et sans notification aux personnes contre lesquelles cette demande est formée. Toute personne affectée par une telle décision peut en demander sa suspension dans les sept jours à compter de la notification de l'ordonnance.

Une ordonnance de mesures provisoires reste applicable jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par un tribunal, c'est-à-dire par une décision au fond. En pratique, l'action au fond n'est que rarement intentée. Pour obtenir un jugement définitif, les arguments soulevés par le demandeur devront être établis par prépondérance de la preuve (la charge de la preuve est alors plus élevée que pour les mesures provisoires).

##### **Une action en réparation définitive : financière ou injonctive**

Les tribunaux saisis d'une demande en vue de mesures provisoires vérifient habituellement l'existence de deux conditions cumulatives :

1. l'existence d'une question sérieuse à trancher ou ayant de réelles chances de succès ; et
2. un test du "good arguable case" favorable. Ce test oblige les parties à ne soumettre aux tribunaux que des demandes motivées, fondées en fait et en droit qui permettent de réelles discussions. (*American Cyanamid Co v. Ethicom Ltd* [1975]).

La Cour s'assurera également du caractère adéquat de l'octroi de dommages et intérêts comme réparation. S'il existe une question substantielle ou si l'octroi de dommages et intérêts n'est pas approprié, la Cour évaluera l'importance des préjudices subis, notamment si l'absence d'ordonnance fait subir au requérant un risque d'injustice plus important qu'au défendeur (Rover International [1987]), l'objectif étant le maintien du statut quo entre les parties. La Cour ne prononce généralement pas d'injonction lorsque l'information a cessé d'être confidentielle, mais condamne plutôt la partie contrevenante à une amende (par exemple lorsqu'un livre contenant lesdites informations a été publié dans un autre pays) suivant l'arrêt dénommé le "Spycatcher".

D'autres facteurs tels que le délai de saisine des tribunaux ou une attitude fautive du demandeur sont également pris en compte. Les juges décident au cas par cas en fonction des faits et de la solution à adopter pour chaque litige.

#### Divulgaration dans les médias

En cas de divulgation dans les médias, la Cour doit faire en sorte que l'atteinte éventuelle à la liberté d'expression du défendeur soit justifiée au regard de la section 12 du "Human Rights Act 1998". Les tribunaux doivent donc rechercher un équilibre entre les différents intérêts en présence : liberté d'expression d'une part, protection des données d'autre part, et ce grâce à un test de proportionnalité.

### DROIT SOCIAL: EMEUTES EN GRANDE-BRETAGNE - LES EMPLOYES VONT EGALEMENT EN SUBIR LES CONSEQUENCES

Les émeutes urbaines de ce mois d'août ont causé des troubles sans précédent en Angleterre depuis 1945. Les propriétaires de magasins, salons de coiffure et restaurants commencent à peine à se remettre sur pied et à se tourner vers leurs assureurs mais qu'advient-il de leurs salariés? Quelles sont leurs options s'ils ne peuvent pas travailler en raison des récentes émeutes ou de grève des transports publics, par exemple?

La plupart des employeurs sont heureusement de taille suffisante pour pouvoir reprendre les affaires rapidement. Il sera peut-être demandé aux salariés de travailler à domicile durant d'éventuelles réparations ou d'être relocalisés dans d'autres branches voisines jusqu'au retour à la normale. Cela leur garantit une

continuité de salaire ce mois-ci. Mais que se passe-t-il lorsque l'entreprise a été gravement affectée?

Lorsque les locaux de l'entreprise ont été endommagés ou sont fermés, il se peut qu'il n'y ait plus besoin d'employés pour faire le travail. Si ces derniers sont prêts à et capables d'effectuer leur travail, ils devraient continuer à être payés. Ceci est le cas à moins que l'employeur ait le droit, conformément au contrat de travail en vigueur, de les licencier sans indemnités (les salariés pourraient alors seulement avoir droit à une indemnité minimale garantie) ou, à moins que l'employeur ne mette formellement fin à leur emploi. Dans ce dernier cas, le salarié peut être assimilé à une victime de licenciement économique et devrait percevoir des indemnités de licenciement.

Dans des circonstances extrêmes, comme pour l'affaire familiale réduite en cendres à Croydon (dans la banlieue sud de Londres), le contrat de travail peut devenir impossible à maintenir. Le contrat de travail est alors "annulé" et prend donc fin de manière automatique. Les parties sont ainsi libérées de leurs devoirs respectifs découlant du contrat de travail en place. L'employeur n'a alors plus à payer le salarié et ce dernier n'est pas contraint de travailler pour lui, ni de respecter les clauses de non-concurrence. Comme il ne s'agit pas d'un licenciement, le salarié ne recevra à priori pas d'indemnités car il ne s'agit pas d'un licenciement abusif.

En cas de perturbation du travail due à des émeutes, des grèves de transport ou dans le cadre des prochains Jeux Olympiques, les employés peuvent également être empêchés de se rendre sur leur lieu de travail. Doivent-ils alors être payés? Un salarié qui n'est pas en mesure d'effectuer son travail, même s'il ne peut être tenu pour fautif, ne pourra en général pas demander à être rémunéré. Cette situation peut toutefois être évitée si le salarié travaille de son domicile, prend ce jour comme congé ou si l'employeur décide tout de même de continuer à le payer (ce que certains employeurs font).

Il est utile pour tout salarié de savoir quelles procédures sont mises en place et ce qu'il doit faire en cas de perturbation du travail. La plupart des contrats de travail et procédures internes d'absence déterminent la personne que le salarié doit informer de son impossibilité

Pour être protégées, les informations doivent avoir "un caractère de confidentialité suffisant, c'est-à-dire n'être ni dans le domaine public, ni de notoriété publique", et avoir été divulguées dans des circonstances qui impliquaient un devoir de confidentialité.

## DROIT DES AFFAIRES

David Glass\*  
dglass@pe-legal.com

## LA RESOLUTION DE DIFFERENDS

Diana Wright\*  
dwright@pe-legal.com

## DROIT DE LA PROPRIETE

Ian Silverblatt\*  
isilverblatt@pe-legal.com

## DROIT SOCIAL

Melanie Stancliffe\*  
mstancliffe@pe-legal.com

## FRANCE

Geraldine Fabre\*  
gfabre@pe-legal.com

## ALLEMAGNE

Dr Sybille Steiner  
ssteiner@pe-legal.com

## AUTRICHE

Dr Andreas Lintl  
alintl@pe-legal.com

## DROIT DES TRUSTS ET DES SUCCESSIONS

David King-Farlow  
dking-farlow@pe-legal.com

## DROIT DE LA FAMILLE

Frances Sieber  
fsieber@pe-legal.com

\* Ces Solicitors sont bilingues  
anglais/français

Le contenu de ce bulletin a pour but de fournir des renseignements à titre indicatif et ne devrait pas être considéré comme constituant un conseil juridique spécifique. A ce titre, nous n'acceptons aucune responsabilité quant au contenu même de ce bulletin qui pourrait être modifié par une réglementation postérieure à la date de publication.

© Pritchard Englefield

## PRITCHARD ENGLEFIELD

14 New Street  
London EC2M 4HE

T 020 7972 9720  
F 020 7972 9722  
E po@pe-legal.com

de se rendre sur son lieu de travail et à quel moment il doit le faire. Cela est d'autant plus important en temps de troubles, car les employeurs sont chargés de s'assurer de la sécurité des personnes qui travaillent pour eux.

Au vu de ces récents événements, il semble opportun pour tous les employeurs de revoir leurs contrats de travail et procédures internes afin d'être suffisamment préparés pour gérer de futures perturbations du travail. Pour les salariés, il est indispensable de se familiariser avec les exigences de leurs employeurs et de s'y conformer, afin de minimiser à l'avenir d'éventuelles conséquences financières.

## DROIT DES SOCIETES : CREER SA SOCIETE EN LIGNE

Le 6 avril 2011, le registre des sociétés anglais ("Companies House") a lancé, avec le site internet gouvernemental consacré aux entreprises ("Business Link") un service de création d'entreprise en ligne. Pour la modique somme de £18, il est désormais possible de créer une société à responsabilité limitée, en utilisant des statuts modèles.

Pour utiliser ce service, il faudra vous inscrire en créant un compte avec votre adresse e-mail et un mot de passe. Les informations suivantes vous seront demandées :

1. le nom et l'adresse de la société ;
2. des renseignements sur les dirigeants et l'éventuel secrétaire de la société ;
3. des renseignements relatifs à chaque actionnaire et à leurs actions ; et
4. le mode de paiement utilisé.

Remplir le formulaire ne devrait pas dépasser 15 minutes et "Companies House" garantit la création des sociétés sous 48 heures (en pratique cela peut être plus rapide).

Si ce service, simple d'usage, peu onéreux et effectif est à saluer, il est néanmoins recommandé de connaître les obligations et responsabilités des dirigeants et celles liées au fonctionnement et à la réglementation des sociétés en Angleterre.

Par ailleurs, si les statuts modèles proposés par ce service ne vous conviennent pas ou si vous souhaitez créer votre société le jour même, les services fournis par les solicitors et comptables restent bien entendu disponibles.

Pour accéder à ce service, visitez le site :  
[www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itEmlD=1086687162&r1=1073858805&r.s=tl&ty](http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itEmlD=1086687162&r1=1073858805&r.s=tl&type=PIP)  
[pe=PIP](http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?itEmlD=1086687162&r1=1073858805&r.s=tl&type=PIP).

## PETITS-DEJEUNERS CONFERENCES : OCTOBRE 2011

**Pritchard Englefield est heureux de vous inviter à deux petits-déjeuners conférences.**

La première conférence aura lieu le jeudi 13 octobre sur le thème des perturbations dans le travail dues à des événements extérieurs : émeutes, grèves des transports, jeux olympiques... Les intervenants seront Mélanie Stancliffe et Dorothee Giret, solicitors au sein du département de droit du travail.

La seconde conférence qui aura lieu le mardi 25 octobre traitera de la nouvelle législation anti-corruption et ses conséquences sur le monde des affaires et du travail. David Glass et Nelu Abeygunasekera de Pritchard Englefield, Lord Alex Carlile of Berriew QC et Stuart Biggs, Barristers auprès de 9-12 Bell Yard Chambers, débattront des enjeux pratiques de cette nouvelle législation.

N'hésitez pas à visiter notre site [www.pe-legal.com](http://www.pe-legal.com) pour plus d'informations.

## COMMENT RECEVOIR NOS PUBLICATIONS?

Les Spectrum traitant des domaines du droit des affaires, du droit du travail, du droit de l'immobilier, les Spectrum dédiés respectivement au public français (France) et allemand (Allemagne) sont publiés régulièrement chaque année. Si vous souhaitez recevoir régulièrement ces publications (ou en faire profiter une personne de votre choix) nous vous prions de bien vouloir nous envoyer un e-mail à l'adresse suivante: [smccarthy@pe-legal.com](mailto:smccarthy@pe-legal.com).

## Comment vous désenregistrer de notre base de données?

Si vous ne souhaitez pas recevoir de Spectrum ou toute autre publication de notre part, nous vous prions de bien vouloir nous en informer par écrit à l'adresse e-mail suivante: [smccarthy@pe-legal.com](mailto:smccarthy@pe-legal.com) ou par la poste à l'attention du Marketing Department, Pritchard Englefield, 14 New Street, Londres EC2M 4HE, Angleterre.

Pritchard Englefield est membre du réseau mondial PLG GIEE regroupant des bureaux d'avocats membres en Andorre, en Belgique, au Brésil, au Costa-Rica, en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Italie, en Autriche, au Portugal, en Suisse, en Espagne et en Uruguay regroupant ainsi 600 avocats et notaires. Notre site Internet est [www.plg.eu.com](http://www.plg.eu.com)