

The ULN Law Review is the market-place for news, information and updates believed relevant and of interest for the practice and businesses of the [united-legal.network.eeig](http://united-legal.network.eeig), their clients and business partners. ULN Law Review is distributed free of charge, and further information about us and any of the articles and information published may be obtained from either the uln secretary in Cologne, Germany or directly from the author. Even though the information contained in this ULN Law Review has been compiled carefully, no warranty is made as to the correctness and accuracy thereof, and nothing contained herein shall constitute any form of legal advice.

#### Content:

#### **Grenzüberschreitende Dienstleistungen ost- und mitteleuropäischer Unternehmen in Deutschland**

Helmut Hardt, Bad Marienberg, Germany

#### **Good Bye – Fautes Lourdes**

Leonard Goodenough, Paris, France

#### **Companies Act 2006 – Final version**

Janet Cousins, Dover, England

#### **A War Story - Dix ans de procédure valent bien une fête.**

Leonard Goodenough, Paris, France

#### **Grenzüberschreitende Dienstleistungen ost- und mitteleuropäischer Unternehmen in Deutschland.**

Dienstleistungen im Sinne des Artikel 57 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union - Vertrag von Lissabon - (bis 30.11.2009: Artikel 50 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft)

sind grenzüberschreitende gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche oder freiberufliche Leistungen, die nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Person unterliegen, und im Rahmen eines Werkvertrages, Dienstvertrages, Dienstbeschaffungs- oder Geschäftsbesorgungsvertrages erbracht werden. Die Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des oben genannten Vertrages gewährt dem Dienstleistungserbringer das Recht zum Zweck der Erbringung seiner Dienstleistung im Rahmen einzelner, grundsätzlich inhaltlich und zeitlich begrenzter Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedsstaat tätig zu werden, ohne dort eine ständige Niederlassung zu unterhalten. Dabei können Unternehmensinhaber und sonstige Selbstständige die Dienstleistungsfreiheit sowohl für ihren eigenen Einsatz als auch für den Einsatz ihres so genannten Schlüsselpersonals uneingeschränkt nutzen. Darüber hinaus erfasst die Dienstleistungsfreiheit auch den erlaubnisfreien Einsatz von sonstigem Personal, sofern hierzu keine besonderen Regelungen (wie insbesondere die Übergangsregelungen zum Baugewerbe) getroffen sind. Unzulässig ist die grenzüberschreitende gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung.

Deutschland hat von seinem Recht Gebrauch gemacht, gegenüber den am 01. Mai 2004 (Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Slowakei) und am 01. Januar 2007 (Rumänien, Bulgarien) der Europäischen Union beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten die Entsendung von Arbeitnehmern zur grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung in bestimmten sensiblen Wirtschaftssektoren übergangsweise zu beschränken. Betroffen sind das Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, die Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie die Tätigkeiten von Innendekorateuren. In diesen Sektoren können in den neuen Mitgliedsstaaten niedergelassene Unternehmen ihre ausländischen Mitarbeiter nur im Rahmen des geltenden deutschen Arbeitsgenehmigungsrechts und der

bilateralen Vereinbarungen, insbesondere der Werkvertragsarbeitnehmerabkommen, einsetzen. Nach diesen Vereinbarungen können im Rahmen von vorab festgelegten Kontingenten Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt werden. Die Übergangsregelung endet für die am 1. Mai 2004 beigetretenen Staaten am 30. April 2011. Für die am 01. Januar 2007 beigetretenen Staaten Bulgarien und Rumänien dauert die Übergangsfrist bis längstens 31. Dezember 2013.

Werden Unternehmen aus den Beitrittsstaaten hingegen im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung in Wirtschaftssektoren tätig, für die die Übergangsregelungen keine Anwendung finden, können ihre Mitarbeiter ohne arbeitsgenehmigungsrechtliche Einschränkungen vorübergehend entsandt werden. In diesen Fällen benötigen die entsandten Mitarbeiter auch keine Arbeitserlaubnis-EU. Auf Wunsch bestätigen die für die jeweiligen Staaten zentral zuständigen Arbeitsagenturen, dass keine Arbeitsgenehmigungspflicht besteht, wenn für die zu erbringende Leistung die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit gilt. Sofern das ausländische Unternehmen in einem Handwerk der Anlage A zur Handwerksordnung tätig werden will, muss es sich nicht in der Handwerksrolle eintragen lassen. Es benötigt jedoch eine Bescheinigung, durch die die zuständige Behörde anerkannt hat, dass das Unternehmen die Voraussetzungen zur Ausübung des betreffenden Handwerks in Deutschland erfüllt.

Neben den Regelungen über die Zulassung mittel- und osteuropäischer Unternehmen zur Erbringung von Dienstleistungen in Deutschland ist auch das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmerentsendegesetz - AEntG) von grundlegender Bedeutung. Speziell für das Baugewerbe regelt § 1 AEntG, dass auch der im Ausland ansässige Arbeitgeber bei der Erbringung von Bauleistungen in Deutschland seinen Arbeitnehmern bestimmte, in Tarifverträgen des Bauhaupt- und

Baunebengewerbes festgelegte Arbeitsbedingungen gewähren muss. Dabei handelt es sich um die Zahlung des Mindestlohns einschließlich der Überstundenzuschläge, die Einhaltung von Urlaubsregelungen sowie die Abführung von Urlaubskassenbeiträgen. Nicht nur für den Baubereich sondern für alle Branchen gilt § 7 AEntG, der alle Arbeitgeber verpflichtet, bestimmte in deutschen Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelte Arbeitsbedingungen einzuhalten. Dabei bezieht sich § 7 AEntG jedoch nicht auf Tarifverträge, selbst wenn diese allgemeinverbindlich sind.

Weitere umfangreiche Regelungen zur Dienstleistungsausübung in der Europäischen Union enthält die Ende Dezember 2006 in Kraft getretene Dienstleistungsrichtlinie der EU (RL2006/123/EG), die bis spätestens 29.12.2009 von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden musste. Eine Richtlinienvorgabe war die Einrichtung eines „einheitlichen Ansprechpartners“, der bei der Erfüllung der Anforderungen unterstützt, die ein Mitgliedsstaat an Dienstleistungserbringer anderer Mitgliedstaaten stellen darf. Über den „einheitlichen Ansprechpartner“ sollen Dienstleistungserbringer die Möglichkeit haben, aus der Ferne und auf elektronischem Wege sämtliche notwendigen Informationen zu erhalten und alle Verfahren und Formalitäten zu erledigen. In Deutschland sind die Bundesländer für die Ausgestaltung des „Einheitlichen Ansprechpartners“ zuständig. Nähere Informationen befinden sich dazu seit dem 01. Januar 2010 auf der Internetseite

[www.einheitlicher-Ansprechpartner-deutschland.de](http://www.einheitlicher-Ansprechpartner-deutschland.de).

Bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistung hat die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers des ausländischen Unternehmens eine zentrale Bedeutung. Auf der Grundlage des so genannten Territorialitätsprinzips gilt für in Deutschland ausgeübte Beschäftigungsverhältnisse, dass hierfür grundsätzlich die Versicherungspflicht gemäß den Büchern des Sozialgesetzbuches

greift. Dies gilt auch für Beschäftigte, die nicht in Deutschland wohnen oder deren Arbeitgeber in einem anderen Staat ansässig ist. Etwas anderes ergibt sich jedoch dann, wenn eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung vorliegt. In diesem Fall unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der Sozialversicherung des anderen Mitgliedsstaats. Eine Entsendung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer von seinem ständigen, in einem anderen Mitgliedsstaat ansässigen Arbeitgeber zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung nach Deutschland entsandt wird und kein anderer Arbeitnehmer abgelöst wird, dessen Entsendezeit abgelaufen ist. Des Weiteren darf die voraussichtliche Dauer der Entsendung ab dem 1. Mai 2010 24 Monate (bisher 12 Monate) nicht überschreiten. Die Ausdehnung der Frist ist in der ab 01. Mai 2010 geltenden EG-Verordnung Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geregelt. Sie löst die bisher maßgebliche Verordnung EWG Nr. 1408/71 für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer ab. Bei Entsendungen, die über 24 Monate hinausgehen, sind auch weiterhin Ausnahmegenehmigungen möglich.

Eine Entsendung setzt darüber hinaus voraus, dass das Dienstleistungsunternehmen auch im Heimatstaat eine eigene nennenswerte Geschäftstätigkeit verrichtet. So reicht es beispielsweise nicht aus, wenn der Arbeitgeber im Entsendestaat ausschließlich Verwaltungstätigkeiten verrichtet, ansonsten seine Arbeitnehmer aber ausschließlich außerhalb des Entsendestaates einsetzt. Außerdem muss auch die arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und dem Entsendeunternehmen fortbestehen.

Liegen die Voraussetzungen einer Entsendung vor, wird von dem zuständigen Sozialversicherungsträger des Entsendestaates künftig die Bescheinigung A1 (bisher E101) ausgestellt. Damit erklärt der Mitgliedsstaat, dass während der Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers nach Deutschland weiterhin sein eigenes System der sozialen Sicherheit anwendbar bleibt und damit zugleich die Anwendung des deutschen

Sozialversicherungsrechts ausgeschlossen ist. Diese Bescheinigung ist für die Sozialversicherungsträger in Deutschland bindend. Bei Zweifeln an deren Richtigkeit sind die Behörden im Entsendestaat gehalten, die Bescheinigung zu überprüfen. Bis zu deren Entscheidung bleibt die Bescheinigung aber wirksam und bindet auch die deutsche Strafgerichtsbarkeit.

Neben dem sozialversicherungsrechtlichen Status des entsandten Arbeitnehmers ist auch die einkommensteuerrechtliche Behandlung des an ihn gezahlten Arbeitslohnes regelmäßig zu prüfen.

Dabei sind sowohl das nationale Steuerrecht als auch die mit den jeweiligen Staaten abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten. Die Doppelbesteuerungsabkommen sehen für die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit vor, dass das Besteuerungsrecht dem Staat zusteht, in dem der Arbeitnehmer ansässig ist, in der Regel damit der Heimatstaat. Wird die Arbeit jedoch in dem anderen Staat ausgeübt, so hat auch dieser Staat ein Besteuerungsrecht (Tätigkeitsort-Prinzip). Nach der so genannten „183-Tage-Regel“ verbleibt das Besteuerungsrecht bei dem Ansässigkeitsstaat, wenn drei Voraussetzungen kumuliert erfüllt sind. Zum einen darf sich der Arbeitnehmer im Tätigkeitsstaat nicht mehr als 183 Tage aufhalten, wobei der maßgebliche Zeitraum in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen unterschiedlich geregelt ist. Des Weiteren darf die Vergütung nicht von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber bezahlt werden, der im Tätigkeitsstaat ansässig ist und die Vergütung darf nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung des Arbeitgebers in dem Tätigkeitsstaat getragen werden. Die Beurteilung des Vorliegens einer Betriebsstätte erfolgt dabei unter Berücksichtigung des § 12 der Abgabenordnung sowie anhand des jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommens. Unterhält danach das Unternehmen in Deutschland eine Betriebsstätte, so unterliegt auch der Arbeitslohn vom ersten Tag an der Besteuerung in Deutschland. Das ausländische Unternehmen hat dann in

Deutschland dieselben lohnsteuerlichen Pflichten zu erfüllen wie andere inländische Arbeitgeber. Dabei spielt es keine Rolle, wo bzw. auch wann der Arbeitslohn an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

Wenn das Unternehmen durch seine Tätigkeit eine Betriebsstätte begründet, führt dies regelmäßig dazu, dass das Unternehmen den der Betriebsstätte zuzurechnenden Gewinn in Deutschland versteuern muss. Das ausländische Unternehmen unterliegt damit in Deutschland insoweit der Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer sowie bei einer gewerblichen Tätigkeit auch der Gewerbesteuer.

## Summary

The rules of freedom to provide services according Article 56 of the Treaty on the functioning of the European Union have to be enforced on enterprises within the EU. There are intermediate rules to be adopted between Germany and the countries which joined to the EU on May 1, 2004 and January 1, 2007 concerning cross-border services spent by enterprises. These intermediate rules are in force but only for a limited duration which finishes on December 31, 2013. These rules comprise restrictions referring to specific business lines (e.g. building trade). In business lines without restrictions it is possible for enterprises of the new member states to provide services temporarily without a permanent business establishment in Germany under the same conditions as are imposed on German enterprises. When services are provided in Germany the status of the employees for social security and tax purposes has a particular importance. Under specific circumstances the salary paid to the employees will be taxable for German tax purposes during the time spent in Germany. Also the profit of the enterprise realized from the contracts performed in Germany may be taxable in Germany.

Helmut Hardt  
Steuerberater

## GOOD BYE « FAUTE LOURDE » - ou la fin de la notion de faute lourde en droit des transports.

Nous nous étions habitués à aborder les affaires de responsabilité des transporteurs et la question de l'indemnisation au travers de la distinction de la notion de faute lourde et de faute ordinaire indéfinie.

Nous devons à présent réviser notre attitude car la loi du 8 décembre 2009 en introduisant un article L 133-8 (après l'article L 133-7) au Code de commerce a mis fin à la notion de faute lourde, et il sera dès lors impossible de ressusciter cette notion. (texte d'ordre public). L'article L-133-8 stipule que: « *Seule est équipollente au dol la **faute inexcusable** du voiturier ou du commissionnaire de transport. Est inexcusable la faute délibérée qui implique la conscience de la probabilité du dommage et de son acceptation téméraire sans raison valable. Toute clause contraire est réputée non écrite* »

Ce changement emporte d'importantes conséquences, tant en droit interne que sur le plan international et notamment dans le cadre de transport en CMR devant le tribunaux français.

Lorsque nous défendions le chargeur ou l'assureur marchandise l'enjeu était simple : seule la preuve de la faute lourde permettait de passer au delà des limites exonératoires de responsabilité et d'obtenir une indemnisation à hauteur du préjudice réel.

Lorsque nous défendions les intérêts du transporteur nous trouvions intérêt à dégager sa responsabilité de faute lourde en insistant sur l'obligation faite à la partie adverse d'en apporter la preuve.

L'alternative était simple : **soit** la preuve de la faute lourde pouvait être rapportée et les chances (ou malchances selon le coté duquel on se place) permettaient (risquaient) de faire sauter les plafonds d'indemnisations, **soit** cette preuve manquait et l'indemnisation se faisait dans les limites des exonérations prévues par la loi ou l'article 23-3 de la CMR (soit 8,33 DTS au kilo de la marchandise au lieu et à l'époque de la prise en charge).

Avec les changements ayant marqué le monde du transport depuis environ 50 ans (et la CMR date de 1956), et la nature des marchandises transportées (d'une valeur ajoutée toujours plus élevée au rapport du poids) l'alternative autour de la faute lourde était d'un enjeu crucial : « tout » ou « presque rien ». Il est en effet courant que les colis transportés soient à l'unité de faible poids mais de grande valeur (parfums, matériels électroniques, produits pharmaceutiques). Il devenait possible dans le cas des transports sous conditions CMR d'envisager une indemnisation du préjudice à hauteur de la valeur marchande réelle des biens transportés (plutôt que les pauvres 8,33 DTS au kg prévus par l'article 23 ).

Cette épée de Damoclès faisait souffrir d'appréhension les transporteurs et les commissionnaires. Notamment dans le cas de vol de marchandises il existait pour eux un risque sévère qu'une qualification de faute lourde conduise à de très lourdes condamnations financières. A présent et avec la notion de **faute inexcusable** ayant substitué la notion de faute lourde, la tâche des avocats va devenir périlleuse.

Avec l'entrée en vigueur de la loi et son caractère d'ordre public ni le juge ni une clause contractuelle ne pourront invoquer la faute lourde. Peut-être le juge passera-t-il outre à la stricte définition de la faute inexcusable pour permettre le dépassement de limitation inopportune (voir note J.P. Tosi Revue D. 18.02.2010 p. 412) dans quelques situations, mais le changement est néanmoins radical pour la majeure partie des cas où la démonstration d'une faute inexcusable sera chose impossible.

Cette évolution gêne certainement les perspectives du contentieux en transport, mais il s'agit indéniablement d'un joli cadeau de Noël pour les transporteurs et commissionnaires et leur assureurs RC (voir BTL 2009 - 3298 p 731).

## Summary

Since the new definition concerning the fault of a carrier issued by the French legislator on the 8.12.2009 (article 133-8), only a deliberate transgression ("faute inexcusable") of duty (in

the sense of article 25 of the Warsaw convention 12.10.29) can lead to an unlimited indemnity of the damages over passing legal or convention exemptions (ex. CMR art. 23-3).

Leonard Goodenough  
Avocat à la Cour

## Companies Act 2006 – Final version

A previous article in the ULN Commercial Law Review told how the Companies Act 2006 is the largest ever UK Act of Parliament. As of October 2009 all the provisions are in force.

Although much of the 2006 Act consolidates previous legislation, there are several major changes, some of which are summarised below. Although the Act deals with both private and public companies, this article is only in relation to private companies.

### 1. Company details

It is now easier for companies to change their names. This can now be done by a Special Resolution although the company's articles can provide for a different method – for example a board resolution.

### 2. Company constitutions

The 2006 Act has made significant changes to company constitutions. For example, under the Act, a company's objects will be unrestricted unless specifically restricted in its Articles.

There are now model Articles for private companies limited by shares and private companies limited by guarantee. For private companies limited by shares, these new model articles replace Table A as the default articles for such companies incorporated under the 2006 Act. The model articles are shorter and simpler than the current default articles.

It should be noted that the Articles of Association which were registered by a company on incorporation will remain its Articles of Association unless the company registers any changes at Companies House. The default articles for any company registered

before 01 October 2009 will continue to be Table A and not the new model articles.

The nature of a company's Memorandum of Association is very different and new companies incorporated after 01 October 2009 will adopt a new style Memorandum. Whereas in the past a company's Memorandum had to include the objects of the company, the liability of its members and its authorised capital it now only requires the names of the subscribers to the company and their agreement to become members of the company. There is no longer a requirement for the objects of the company to be listed and the objects will now be unrestricted (unless the company chooses to restrict them). Previously, the objects defined the powers of the company and the company could not act outside of their scope.

### 3. Directors and secretaries

The main change for directors in the 2006 Act is the statutory codification of directors' duties. This was discussed in the previous article referred to above.

In addition, there are no longer any special provisions for directors who are over 70 years of age (although there is a new requirement that directors must be at least 16 years old).

The 2006 Act provides that a company is no longer required to have a company secretary although they are permitted to have one if they choose (or if the company's articles require it). Where a company has a sole director, it is now permitted for the same person to be both the sole director and the secretary.

If a company wishes to take advantage of the new provisions and remove its company secretary it should make sure that its existing articles do not specifically require a company secretary. If so, the company may need to amend its articles which can be done by a Special Resolution

### 4. Execution of documents

The 2006 Act allows a single director to sign a deed on behalf of a company so long as his signature is witnessed. This is in addition to the methods already available ie execution by

a director and the company secretary (or two directors) or by affixing the company seal and signature by two directors.

### 5. Meetings and Resolutions

Most of the changes in relation to meetings and resolutions are designed to ensure that they are simpler and require less regulation.

Private companies are no longer required to hold an Annual General Meeting (although they can do so if they wish). It should be noted that if a company's articles require the holding of an AGM then this must continue unless or until the company's articles are amended.

The minimum notice required is now 14 days whatever type of resolution is proposed (unless the company's articles require longer notice).

Written resolutions can now be passed by the same majority as would be required in a general meeting depending on what type of resolution is proposed. Previously, a written resolution required unanimity.

### 6. Share Capital

This is one of the areas where the 2006 Companies Act has deregulated the requirements for private companies. As stated above, a company's Memorandum previously had to state its authorised capital but the concept of authorised share capital has been abolished under the 2006 Act (although existing companies will still be restricted by this unless or until they amend their Articles).

The requirements for allotting shares have also been relaxed. Before the 2006 Act if the directors wished to allot shares they were required to obtain the authority of the shareholder. Now, private companies with only one class of shares will not require the authority of shareholders to allot shares unless the company's Articles prohibit them from doing so.

### 7. Statement of Capital

This is an important new procedural requirement which involves giving more detail than was required by the previous form 88(2) which had to be filed following an allotment of

shares under the 1985 Companies Act.

Under the 2006 Act, each time there is a change in its share capital (for example by an allotment of shares or a reduction in capital) a company must file a statement of capital at Companies House. This statement must set out the total number of shares of the company and the aggregate nominal value of those shares together with details of the rights attached to those shares. This must be done for each class of share.

## 8. Company forms

The 1985 Companies Act forms have all been replaced by new forms under the 2006 Act. These are given alpha-numeric labels according to their category for example all forms relating to share capital start with SH and forms in relation to appointment of company officers start with AP. The new forms must be used for anything arising after 01 October 2009.

It is important to note that directors and members of existing companies are *not* required to make changes to their constitutional documents as a result of the Companies Act 2006 but they should be aware of the provisions of the Act that could apply to them.

Janet Cousins  
Solicitor

## **A WAR STORY – Dix ans de procédure valent bien une fête.**

Il s'agit de mon plus vieux dossier de transport qui vient d'être terminé au début de 2010 avec l'indemnisation de ma cliente et qui a connu des épisodes étendus sur dix années.

Au départ une affaire CMR assez banale ayant résulté d'une histoire de vol de marchandise en Pologne. La cargaison d'un expéditeur (G) n'est en effet jamais arrivée à destination en Russie, puisqu'en Pologne le camion du transporteur et sa remorque ont été volés après que le chauffeur ait été forcé de

s'arrêter sur le signal d'un véhicule qu'il a cru appartenir aux services de police et qui était en réalité le piège d'une organisation mafieuse.

A la suite de cet événement ma cliente (disons la société WB) sous commissionnaire de transport et son assurance (disons A) était assigné en garantie le 15.09.2000 par le commissionnaire principal (disons RA) lui même ayant vu sa responsabilité mise en cause le 16.08.2000 par l'expéditeur des marchandises (cosmétique G).

Dans ces circonstances ma cliente WB devait elle même appeler en garantie le 13.10.00 la société de transport estonienne et l'assurance de cette dernière (la société B). Le transporteur estonien a choisi de ne pas participer à la procédure. A l'issue d'une procédure devant le Tribunal de Commerce de Lyon un jugement du 4.11.03 ma cliente était condamnée à garantir le commissionnaire principal RA mais accueillait favorablement l'action en garantie de WB contre le transporteur et son assurance B.

Le transporteur letton était condamné pour faute ordinaire (dès lors que le vol aurait pu être évité si le chauffeur n'avait pas décidé d'emprunter une route secondaire interdite au véhicules de plus de 10 t) et son assurance B condamnée à relever et garantir notre cliente WB et son assurance A de sa propre condamnation à relever et garantir le commissionnaire principal la société RA.

Le jugement de Lyon étant exécutoire par provision ma cliente règle l'expéditeur G un montant de 115.000 €. L'assurance B du transporteur letton ayant fait appel, l'affaire se poursuit devant la Cour d'appel de Lyon laquelle rend son arrêt le 20.10.2005 : Cet arrêt confirme le jugement du tribunal de commerce de Lyon et condamne le transporteur letton et son assurance B.

L'exéquatur de l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon dans le contexte du système légal de Lettonie nécessitera encore plus de 4 années. Le principal obstacle : l'intégration très récente de la Lettonie à l'Union Européenne et la

nécessité pour l'appareil judiciaire letton de s'approprier l'héritage des règles communautaires.

S'ajoutant à cela les efforts de retardement habituels du débiteur cherchant en outre à s'exonérer d'avoir à payer les intérêts sur le principal. En définitive 10 ans de procédure avant d'achever cette affaire. Autant dire une larme dans un verre de champagne. ( just a tear in a glass of champagne).

## Summary

The name of the game is simple: A-B-C (Always Be Closing) (allusion to Mamet: Glengarry Glen Ross). This file in a matter of transport (CMR) which I closed on February 2010 (after due payment of my client an amount over 130.000 € and which had lasted over 10 years. This is worth a celebration.

Leonard Goodenough  
Avocat à la Cour

### Published by:

[ULN united.legal.network.EEIG](http://united.legal.network) - Hohenstaufenring 63  
D-50674 Köln / Cologne - Reg. Cologne HR A 14903  
Austria, Belgium, Canada, Finland, France, Germany, Greece,  
Italy, Luxembourg, Netherlands, Norway, Poland, Serbia, Switzerland,  
United Kingdom, Turkey

### Authors:

**Helmut Hardt**, Diplom-Kaufmann/ Steuerberater  
Industriegebiet Eichenstruth, 56470 Bad Marienberg, Germany  
E-Mail: [helmut.hardt@schaefer-hardt.de](mailto:helmut.hardt@schaefer-hardt.de)

**Leonard Goodenough**, Avocat à la Cour  
5, Rue Taylor, 75010 Paris, France  
E-mail: [leonard.goodenough@avocat-taylor.com](mailto:leonard.goodenough@avocat-taylor.com)

**Janet Cousins**, Solicitor  
Trafalgar House, Gordon Road, Dover, Kent CT16 3PN, UK  
E-mail: [janet.cousins@mowll.co.uk](mailto:janet.cousins@mowll.co.uk)