

Par Olivia Dufour

# Viguié Schmidt & Associés, histoire d'un coup de foudre

Quand une boutique de luxe rencontre une autre boutique de luxe, c'est le coup de foudre. Viguié Schmidt et SLVF viennent de se marier.



REPORTAGE PHOTO: AMÉLIE DEBRAY



Douze des treize associés, manque Virginie Viallard.

**A**u 146, boulevard Haussmann, pour l'instant, c'est le chantier. Entre odeurs de peinture et bruits de chignoles, la vie classique d'un cabinet d'avocats suit son cours tant bien que mal dans les quelques pièces déjà rénovées et habitables. Début septembre, les 1 000 m<sup>2</sup> répartis sur trois étages seront fin prêts pour la nouvelle aventure. Le cabinet Viguié Schmidt & Associés est né officiellement le 1<sup>er</sup> juillet. Un nom déjà si bien installé dans le paysage des cabinets d'affaires haut de gamme qu'on s'interroge sur la nouveauté. Les observateurs les plus attentifs auront noté l'ajout discret de « & associés ». C'est précisément dans ce « & associés » que réside le secret de l'aventure nouvelle qui commence en ce mois de juillet : Viguié Schmidt vient de fusionner avec SLVF.

#### FLASH-BACK

Pour cerner l'âme de ce nouveau cabinet, il faut se projeter 15 ans en arrière. Nicolas Viguié et Yves Schmidt sont deux associés historiques de Rambaud Martel. En 2002, ils décident de quitter le cabinet pour fonder leur propre structure. Non pas à cause de la fusion avec Orrick, les discussions ne débiteront qu'en 2005 (effet au 1<sup>er</sup> janvier 2006), mais parce que le cabinet Rambaud Martel a pris le virage du modèle *full service*. Or, Nicolas Viguié et Yves Schmidt ne se voient pas dans une structure de ce profil. Leur modèle à eux, c'est plutôt la boutique de luxe, à taille humaine, qui intervient ponctuellement dans la vie des clients pour répondre à des besoins très pointus. Alors, ils décident de partir créer leur propre cabinet. Et ça marche. Assez vite, Viguié Schmidt devient un nom connu dans le monde des avocats d'affaires. Leur cœur de métier ? Le droit des sociétés, la finance, les groupes cotés. Leur

credo ? L'artisanal, le travail en direct, ce qui explique notamment le ratio associé/collaborateur de 1 pour 1. Dix ans plus tard débute l'aventure SLVF. Une poignée de jeunes avocats d'affaires brillants issus pour la plupart de chez Darrois, mais aussi Cleary Gottlieb, décident de créer eux aussi leur boutique de luxe : SLVF. Une structure à taille humaine, un traitement artisanal des dossiers, en direct avec les clients. « *Nous voulions être maîtres de notre destin, nous choisir entre associés, entre personnes qui s'admirent mutuellement* », confie Olivier Loizon qui a débuté chez Cleary Gottlieb avant de cofonder SLVF. « *En 2012, lors du lancement de SLVF, un journaliste nous a demandé à quel cabinet on aimerait ressembler dans 5 ans, nous avons été plusieurs à répondre Viguié Schmidt !* » La rencontre des benjamins (9 associés et 7 collaborateurs) avec leurs aînés (4 associés et 7 collaborateurs) aura lieu à l'été 2016. Comme dans les contes, c'est l'intervention d'un bon génie qui a transformé le rêve en réalité. « *Un de nos confrères était aussi un proche de SLVF, il nous a dit : rencontrez-vous, je suis sûr qu'ensemble vous feriez un tabac* », raconte Nicolas Viguié. Aucune des deux structures n'est alors en recherche de quoi que ce soit et surtout pas de grossir pour grossir, c'est le contraire de leur philosophie. Ce n'est donc en rien un mariage de raison qui a eu lieu entre ces deux-là.

#### SOUPLESSE ET ABSENCE DE PATRIMONIALISATION

La nouvelle structure, née le 1<sup>er</sup> juillet dernier, compte 13 associés et 15 collaborateurs. Ils ont choisi la forme de l'AARPI qui était déjà la leur avant la fusion. « *Elle a le mérite de la souplesse et de l'absence de patrimonialisation. Les clients n'appartiennent*

## RENCONTRE



à personne, de sorte que les associés qui veulent nous rejoindre ne doivent pas avoir à payer un droit d'entrée », souligne Yves Schmidt. Dans le même ordre d'idée, le cabinet a écarté la possibilité de choisir un nom de fantaisie. Ceux qui optent pour cela s'inscrivent généralement dans la logique de créer une firme distincte et pérenne. Le choix de s'appeler Viguié Schmidt et Associés confirme une approche plus traditionnelle du métier fondée sur un fort *intuitu personae*. « *Tout ce qu'on avait lorsque nous avons quitté Rambaud Martel, c'était nos noms, nous n'allions pas créer un cabinet à partir de rien* », se souvient Yves Schmidt. Du côté de chez SLVF, c'était un peu plus compliqué.

« *À l'origine, 4 associés sur 8 étaient dans la dénomination, au bout de deux ans on a décidé de créer l'acronyme mais nous ne nous y reconnaissons pas. Aujourd'hui nous avons retenu la solution la plus pragmatique, nous conservons la dénomination courte et connue de Viguié Schmidt et on ajoute & associés* », explique Fabrice Veverka, le V de SLVF.

#### FORTS ENJEUX ET BEAUX CONTENTIEUX

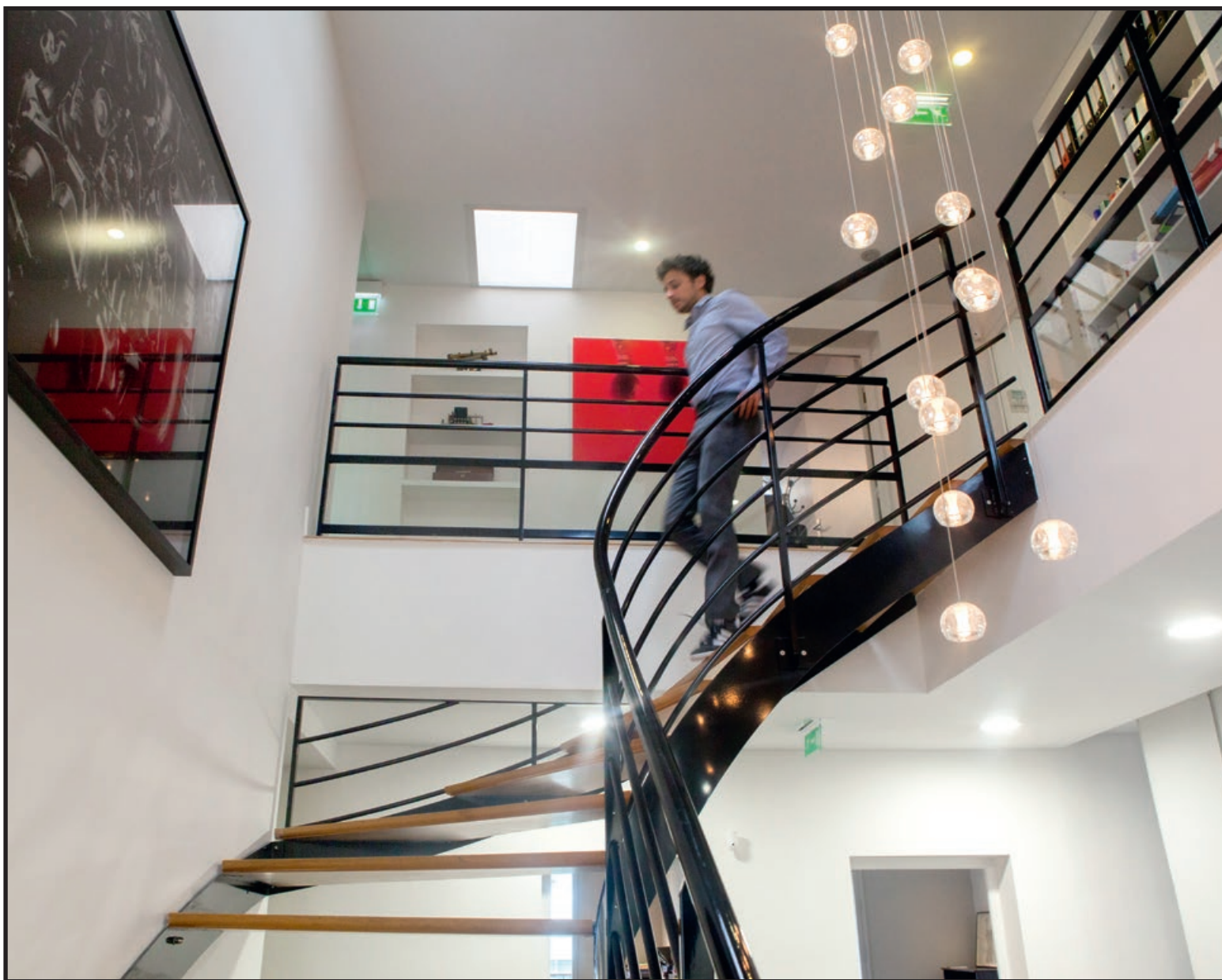
Ce qu'ils vont proposer aux clients? La même chose que ce qu'ils font déjà. « *Nous sommes fiers d'être une boutique. Notre ambition n'est pas de suivre le client dans tous ses besoins ni d'être son conseil au quotidien, mais d'intervenir ponctuellement sur une belle opération, un important contentieux, un conseil stratégique. Ce qui nous intéresse, ce sont les dossiers à forts enjeux et les situations de crise* », explique Nicolas Viguié. Résultat, le cabinet s'émancipe sans difficultés, sans l'obligation d'aligner toutes les spécialités du droit des affaires. Pas de droit social, ni de droit immobilier, par exemple. En revanche, de fortes compétences en droit des sociétés, droit boursier, M&A, concurrence, droit de la responsabilité et droit fiscal. Ce qui est capital à leurs yeux, c'est d'être des avocats de plein exercice, autrement dit capables de faire à la fois du conseil et du contentieux, c'est un peu l'ADN du cabinet au même titre que la dimension boutique de luxe. La mutualisation des compétences est aussi une précieuse source de richesse. Il y a par exemple de très intéressants rapprochements à faire entre droit de la concurrence et droit boursier. « *Nous sommes dans des matières à la frontière de la régulation, du droit des affaires et du droit répressif, qui sont influencées fortement par les décisions des autorités de régulation et donnent lieu à des recours devant la cour d'appel de Paris* », souligne Yves Schmidt. Un avantage parmi d'autres d'une structure resserrée sur des matières hautement complémentaires.

#### DES RÉMUNÉRATIONS DÉCIDÉES EN CONCLAVE

Côté rémunération, là encore la taille humaine permet d'échapper aux schémas contraignants qui fragilisent souvent les cabinets en cas de crise. Viguié Schmidt fonctionne depuis 2002 de la même façon. Tous les deux ans, les associés se réunissent dans ce qu'ils appellent pour rire un « conclave » au



Nicolas Viguié, Olivier Loizon,  
Yves Schmidt et Fabrice Veverka.



cours duquel ils décident du mode de rémunération à venir, autrement dit de la répartition du pot commun. L'histoire ne dit pas si la réunion s'achève par une fumée blanche. Ce qui est sûr, c'est que jusqu'ici ça fonctionne. « Il n'y a pas de critère de rémunération stricto sensu dès lors que tout compte, explique Nicolas Viguié, le chiffre d'affaires, l'âge, l'apport de chacun à la gestion du cabinet, à son image... L'intérêt de ce système, c'est que chacun est obligé de se livrer, de dresser le bilan de ce qu'il a accompli et dire ce qu'il va faire ». Sur ce terrain-là aussi les deux cabinets sont tout de suite tombés d'accord. « Nous pratiquons le même modèle, peut-être juste un peu moins formalisé. Il y a plusieurs manières de contribuer au développement d'un cabinet, à chacun d'expliquer ce qu'il apporte », indique Fabrice Veverka. Ils reconnaissent qu'ils sont plutôt chers et ils l'assument. « Nous n'avons ni l'envie, ni les moyens de faire du dumping, confie Fabrice Veverka, cela étant nous sommes capables aussi de partager le risque avec le client, ce que celui-ci aura moins dans les cabinets anglo-saxons ». Ils ont toutefois des coûts de structure moins élevés que les très grandes firmes et puis aussi une vision du métier qui là encore les distingue. « Notre manière de travailler suppose une coproduction avec le client, donc pour qu'il nous donne l'information dont nous avons besoin il ne faut pas qu'il ait le sentiment

que cela lui coûte chaque fois qu'il nous parle. Notre modèle ne consiste pas à vendre du temps d'avocats, on peut donc proposer des forfaits ou des honoraires de résultat si le dossier le permet et si cela nous semble plus adapté. Le pire serait pour nous un client qui nous confierait un dossier et disparaîtrait jusqu'au résultat, ce n'est pas du tout notre vision du métier », explique Yves Schmidt. Et les collaborateurs dans tout ça ? Ils pourront devenir associés, c'est juré, pour peu qu'ils se développent et s'épanouissent dans le moule de leurs aînés, autrement dit qu'ils deviennent des avocats de plein exercice, entrepreneurs et qu'ils aient la confiance des associés et des clients. « Ils peuvent devenir associés. Si ils cochent les cases, nous serons ravis de le faire », confirme Fabrice Veverka.

S'il fallait trouver un tout petit défaut dans ce tableau prometteur, ce serait sans doute la présence de seulement deux femmes sur treize associés. Dans la salle de détente, ils ont déjà prévu d'installer un babyfoot et un flipper. Pas vraiment des jouets de fille. Pour leur défense, ils évoquent l'inertie de leurs cursus universitaires dans lesquels les hommes étaient encore majoritaires. Ils sont comme ça, libres, uniquement guidés par l'envie de s'associer avec des gens qu'ils admirent, pas prêts à céder aux diktats. Mais on voit bien que précisément cette liberté ouvre le champ de tous les possibles. □