

Opleo Avocats - Le conseil patrimonial au service des hommes et femmes clés de l'entreprise

Le cabinet Opleo Avocats exerce son activité autour du droit patrimonial et se focalise prioritairement sur les personnes clés de l'entreprise : entrepreneurs, cadres dirigeants ou encore business angels. Sa méthode : appréhender le dirigeant dans sa globalité pour sécuriser sa situation patrimoniale, au mieux de ses intérêts et de ceux de l'entreprise.



Pierre-Olivier Bernard

L'activité patrimoniale ne doit pas être ravalée au rang de simple «produit d'appel». C'est la conviction de Pierre-Olivier Bernard. «Que ce soit dans les établissements financiers ou les cabinets d'avocats, le patrimonial, dans sa cible et dans sa pratique, se réduit trop souvent à la fiscalité, explique-t-il. Le but est de séduire une clientèle privée pour se voir confier des capitaux à gérer, ou une clientèle d'entreprise pour lui proposer des prestations en matière corporate.» A contrario, la logique développée par Opleo est d'aborder le conseil patrimonial en réponse aux besoins de la personne physique. La préoccupation de couvrir tous les sujets privés ou professionnels la concernant implique une approche du métier qu'on pourrait qualifier d'holistique, approche qui nécessite de mettre en musique une vaste palette de compétences transversales au service d'expertises. Cette approche singulière rejait sur les choix de recrutement du cabinet. «Nous recherchons des compétences, bien sûr, mais aussi des profils capables de travailler de manière transverse, insiste Pierre-Olivier Bernard. Une gestion en silo

de la situation patrimoniale de nos clients est l'écueil à éviter.» La cible de clientèle privilégiée d'Opleo est constituée par les hommes et les femmes clés de l'entreprise. «Il peut s'agir de l'entrepreneur lui-même, du dirigeant, qu'il soit actionnaire ou non, de cadres de haut niveau dont la présence dans l'entreprise revêt une importance stratégique, mais aussi de personnes extérieures comme des actionnaires privés significatifs : business angels ou actionnaires plus passifs ayant reçu une participation par transmission», énumère Pierre-Olivier Bernard. S'adressant à ceux qui travaillent dans l'entreprise, à ceux qui la contrôlent et à ceux pour qui elle est un actif privé, Opleo a développé des expertises organisées autour de trois pôles, axes de création de valeur. Le premier pôle couvre le capital privé. Le management package est l'une des activités phares et le cabinet revendique une position de leader sur ce marché, où il intervient comme conseil d'un dirigeant dans le cadre des discussions sur le partage de la création de valeur. «Cela inclut la gestion de l'accès au capital des dirigeants, dans le cadre d'un LBO ou non,

qui est alors considéré comme du capital privé, explique Pierre-Olivier Bernard. On a là l'exemple type d'un domaine où on va toucher tout autant au droit patrimonial qu'au droit des sociétés, aux règles de bonne gouvernance, au droit social ou encore au statut du dirigeant.» Voilà qui illustre la nécessité de mettre en œuvre des compétences transversales au service d'une vision globale, afin d'éviter des conseils qui pourraient s'avérer contradictoires. Par exemple, notamment si le mandat social du dirigeant représente plus de 50 % de sa rémunération totale, il va pouvoir, le cas échéant, bénéficier d'une exonération ISF au titre des biens professionnels. D'un autre côté, la rémunération issue d'un contrat de travail est plus protectrice. «Dans tous les cas, il faut une analyse personnalisée pour établir le bon package, et ce dans le respect des règles de bonne gouvernance», conclut Pierre-Olivier Bernard. On le voit, si la fiscalité est une compétence majeure du cabinet, elle s'inscrit dans un cadre plus large.

L'expertise «capital privé» d'Opleo inclut aussi une offre dédiée au capital investissement, destinée aux grandes fortunes ou aux business angels désireux

d'investir dans une entreprise. Enfin, elle comprend un volet de conseil patrimonial plus traditionnel, ciblant l'immobilier privé et l'investissement dans l'art. «Notre valeur ajoutée se manifeste lorsqu'il y a un investissement structuré à réaliser, résume Pierre-Olivier Bernard. Sur le placement classique de capitaux, nous laissons la main au banquier privé de notre client et jouons le rôle de chef d'orchestre, ce qui permet une approche indépendante et globale.»

Le deuxième pôle d'expertises du cabinet est dédié au capital humain. Opleo couvre ainsi toute la sphère de la gestion de carrière : contrats de mandats sociaux, contrats de travail, rémunérations, plans d'intéressement, modalités de sortie, etc. Dans ce cas, le client est l'entreprise, mais la prestation s'appuie sur le droit patrimonial tout en débordant largement du cadre. «Il faut prendre en compte et maîtriser les notions de gouvernance, le code AFEP-MEDEF ou encore la gestion du risque de réputation, énumère Pierre-Olivier Bernard. On se situe aux confins de la fiscalité de la personne et de celle de l'entreprise.» La mobilité internationale (lire ci-contre) fait évidemment partie de la gestion de carrière. Opleo a également développé une offre spécifique autour de la responsabilité, qui se fonde sur un audit et une cartographie des risques encourus, qu'ils soient génériques (risques liés au blanchiment d'argent) ou plus spécifiques à l'entreprise ou à son secteur. «Notre mission va être de vérifier les délégations et subdélégations de pouvoir ou encore de renégocier les polices d'assurance pour anticiper des situations où un ex-dirigeant peut se retrouver poursuivi pour un acte réalisé pendant son mandat, ce qui peut avoir des impacts patrimoniaux importants», explique Pierre-Olivier Bernard.

Enfin, le troisième pôle d'expertises concerne le capital professionnel. Opleo travaille par exemple sur les impacts fiscaux au niveau du dirigeant ou de l'entreprise lors de levées de fonds, de cession de parts ou d'opérations de croissance externe, mais aussi sur la gouvernance, les opérations de mécénat ou, bien sûr, les problématiques de transmission des entreprises familiales. Chez Opleo, toutes les pratiques tournent autour des besoins des hommes et femmes clés de l'entreprise. ■

Pierre-Olivier Bernard, associé fondateur d'Opleo Avocats

TITULAIRE D'UN DESS DE GESTION DU PATRIMOINE ET D'UN DEA DROIT DES AFFAIRES/DROIT ÉCONOMIQUE, PIERRE-OLIVIER BERNARD DÉBUTE SA CARRIÈRE EN 1997 AU CABINET DE GESTION DE PATRIMOINE EXPERT & FINANCE AVANT D'ÉVOLUER DANS DE GRANDS GROUPES INTERNATIONAUX (ARTHUR ANDERSEN, PRICEWATERHOUSECOOPERS, MAYERBROWN). EN 2012, IL FONDE OPLEO, QUI EMPLOIE AUJOURD'HUI UNE VINGTAINE DE COLLABORATEURS. UNE CROISSANCE À LA FOIS RAPIDE ET MAÎTRISÉE.

QUESTIONS À...

La mobilité internationale des cadres et dirigeants est-elle un sujet important pour vous ?

Oui, car elle peut avoir des effets importants sur le développement d'une entreprise et plus particulièrement chez nos clients entrepreneurs de l'économie numérique dont les ambitions deviennent vite mondiales, ce qui leur offre des opportunités d'expatriation, au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis par exemple. Nous les conseillons avec l'appui d'un réseau de partenaires couvrant déjà 12 juridictions et bientôt 18.

Quels sont les enjeux pour les personnes clés de l'entreprise ?

Tout d'abord, pour des cadres clés, il y aura négociation de primes d'expatriation ou encore de split payrolls, c'est-à-dire de rémunérations fractionnées entre diverses entités dans différents pays. Certains cadres représentent des enjeux importants en termes de chiffre d'affaires et nous sommes ainsi amenés à préconiser des packages de rémunération très élaborés. Les départs internationaux génèrent aussi des problématiques d'exit tax : il faut évaluer l'impact que la situation patrimoniale de la personne peut avoir sur la stratégie même de l'entreprise. Enfin, certaines entreprises peuvent implanter leur capital humain dans un pays avant d'y avoir un établissement : cela suppose le choix d'un statut et une évaluation des risques sociaux et des impacts fiscaux pour la personne et l'entreprise.

Le conseil patrimonial que vous apportez dans le cadre d'une mobilité internationale touche-t-il aussi la sphère privée ?

Bien sûr. Par exemple, même dans le cas d'un mariage sous le régime de la séparation de biens, un divorce prononcé au Royaume-Uni aboutira généralement à un partage 50/50 : la cour de Londres étant particulièrement protectrice pour les conjoints. Cela nous amène à préconiser des contrats pré-nuptiaux préalablement à l'expatriation. De même, la planification successorale dans un cadre transfrontalier est une pratique complexe qui suppose de l'anticipation. Si une famille expatriée prévoit un retour en France, il peut être opportun par exemple d'anticiper la transmission de son patrimoine avant ce retour. ■