

MOBILITÉ

# LE V.I.E CHEZ AMARIS EST UN TREMPLIN DE CARRIÈRE À L'INTERNATIONAL

Le groupe de conseil et de services aux entreprises et aux entrepreneurs profite du dispositif géré par Business France pour envoyer de jeunes talents à l'étranger et souvent les recruter ensuite.

«**F**anny Tresallet, qui a démarré au sein du groupe Amaris en V.I.E il y a moins de dix ans, est aujourd'hui, à 31 ans, Regional Chief Executive Officer pour l'Asie pacifique (APAC), et fait partie du comité exécutif du groupe. Caroline Decré, cinq ans après avoir complété un V.I.E dans le groupe, est maintenant directrice du recrutement et siège aussi au comex du groupe», déclare Leila Cornice, manager du département



mobilité internationale du groupe Amaris qui dispose de bureaux dans plus de 60 pays. Depuis sa création, en 2007, la société fait appel au dispositif de Volontariat international en entreprises (V.I.E), instauré en 2000 par les autorités françaises et géré par Business France, qui vient de publier une enquête, réalisée avec l'Edhec Business School, sur «Le V.I.E - L'exception française» (voir chiffres par ailleurs).

De fait, «je ne connais pas d'autres pays qui proposent le même système», relève Leila Cornice. Et si elle apprécie le fait qu'il a été étendu aux jeunes de toute l'Union européenne, sans oublier quelques pays voisins (Norvège, Islande, Lichtenstein, Monaco...), elle rêve «que le programme soit

élargi aux jeunes du monde entier!», dit-elle.

Pour l'heure, le dispositif permet aux entreprises internationales dotées d'une entité française de confier une mission à l'étranger, sur une période modulable de 6 à 24 mois (et renouvelable une fois, dans la limite des 24 mois), à un jeune (jusqu'à 28 ans), ressortissant d'un pays européen.

## UN AVANTAGE POUR LES DEUX PARTIES

«C'est devenu un must au sein de la nouvelle génération, explique Leila Cornice, chaque jeune diplômé veut avoir une expérience professionnelle à l'international.» Le V.I.E offre précisément cette occasion. «Chez Amaris, ils ont des missions à responsabilités!», poursuit la spécialiste en mobilité

internationale. Une expérience qui sera valorisante et valorisable rapidement. De fait, cette première aventure internationale que les jeunes souhaitent tant, augmente de façon significative leur employabilité, qu'ils soient, comme c'est souvent le cas, recrutés par la société qui les a envoyés à l'étranger sous le statut V.I.E ou par une autre dans la foulée. Le groupe Amaris permet, grâce aux V.I.E, un parcours international dans 22 pays, avec, en tête, la Belgique, l'Espagne et l'Autriche, le Chili, le Vietnam, l'Afrique du Sud, la Colombie, ou l'Île Maurice... le groupe offre un poste fixe à environ 60% de ses V.I.E. «Nous recrutons nos talents sur la base de leurs compétences et de leur compatibilité avec les valeurs du groupe. C'est lors de l'entretien que nous proposons un V.I.E si toutes les conditions sont réunies. Il arrive aussi que le candidat lui-même nous le propose», enchaîne Leila Cornice. À part peut-être les candidats ressortissants d'un autre

93%

des participants considèrent le V.I.E comme un bon dispositif d'insertion professionnelle



92%

des participants ont trouvé un emploi directement après leur V.I.E



78%

des participants occupent aujourd'hui un poste avec une **dimension internationale**



pays que la France, moins familiarisés avec le dispositif. « Dans tous les cas, nous recrutons toujours dans l'optique d'intégrer les candidats au groupe de fa-

çon permanente », précise-t-elle. Si les candidats sont conscients des avantages du statut quant à leur vie professionnelle à venir, ils savent aussi que l'indemnité V.I.E, revue trimestriellement par Business France et fixée en fonction du coût de la vie dans un pays donné, de l'éloignement, etc., est en général compétitive par rapport au niveau de salaire local. L'indemnité est nette de charges sociales pour le jeune en V.I.E et d'impôts sur le revenu.

Quant aux entreprises comme Amaris, elles apprécient l'intermédiation offerte par Business

France. « C'est Business France qui prend en charge les talents en V.I.E et refacture l'entreprise d'accueil », poursuit Leila Cornice. Ce mécanisme simplifie considérablement les procédures administratives pour l'entreprise qui bénéficie par ailleurs d'une exonération de charges sociales. « Le statut V.I.E étant parfois assimilé à celui d'un stagiaire dans certains pays étrangers, les procédures légales (visa, permis de travail...) s'en trouvent simplifiées », précise encore la responsable de la mobilité internationale chez Amaris.

85%

des participants jugent que le V.I.E a été un **accélérateur de carrière**



Pas étonnant que cette dernière souhaite l'extension du dispositif aux candidats du monde entier! ♦

LYS ZOHIN

## QUESTION DE DROIT

### AUDITION DU SALARIÉ D'UN PRESTATAIRE ET ANNULATION D'UN REDRESSEMENT URSSAF

Dans le cadre d'un contrôle classique pour travail dissimulé, les agents de contrôle peuvent auditionner les personnes rémunérées par le cotisant.

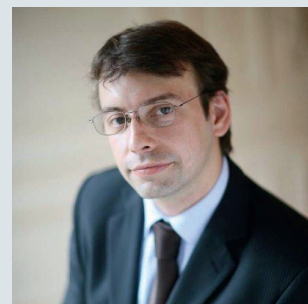
La lutte contre le travail dissimulé par l'Urssaf peut emprunter deux voies bien distinctes selon qu'elle s'opère dans le cadre d'un contrôle classique par l'organisme du recouvrement ou dans celui organisé spécifiquement pour rechercher et constater des infractions de travail dissimulé. Les agents Urssaf disposent alors de pouvoirs d'investigation plus ou moins étendus selon l'objectif initial du contrôle. Dans le cadre d'un

contrôle classique, les agents de contrôle peuvent auditionner les personnes rémunérées par le cotisant. La notion de « personne rémunérée » est-elle laissée à l'appréciation de l'Urssaf ?

Une entreprise avait fait l'objet d'un contrôle l'Urssaf, à l'occasion duquel il était constaté des pratiques entraînant un redressement de l'entreprise pour travail dissimulé. Ce chef de redressement avait été relevé sur la base de l'audition d'une personne employée par un prestataire de services de l'entreprise contrôlée. L'entreprise contestait le redressement réalisé, considérant notamment que les pouvoirs d'investigation conférés aux agents de contrôle par le Code de la sécurité sociale dans le cadre d'un contrôle classique ne leur permettaient pas d'entendre des personnes extérieures

à l'entreprise. De son côté, l'Urssaf soutenait que les dispositions réglementaires lui permettaient d'entendre le témoignage d'un salarié dont les conditions d'exécution de sa prestation de travail le plaçaient dans un état de subordination juridique vis-à-vis du cotisant contrôlé. Les juges du fond annulaient le redressement opéré.

La Cour de cassation confirmait la position des juges du fond dans un arrêt du 20 septembre 2018. Elle estime, en effet, que l'Urssaf ne pouvait entendre une personne non rémunérée par le cotisant, même si l'agent de contrôle soupçonnait un lien de subordination juridique entre l'auditionné et l'entreprise contrôlée. Les hauts magistrats font ainsi une interprétation stricte des dispositions réglementaires régissant les pouvoirs d'investigation des agents de contrôle.



Cette décision apparaît très protectrice des droits des cotisants. Il en aurait été autrement si les investigations avaient été réalisées non pas dans le cadre d'un contrôle classique, mais dans le cadre de la lutte contre le travail clandestin. Dans cette hypothèse, la faculté d'audition s'étend non seulement aux personnes salariées ou présumées telles, mais également à toute personne susceptible de fournir des informations utiles. Toutefois, ces auditions sont subordonnées au consentement de la personne auditionnée et doivent faire l'objet d'un procès-verbal. ♦

LAURENT BELJEAN,  
AVOCAT EN DROIT SOCIAL,  
AERYS AVOCATS